

JAARVERSLAG

2022



sarkon
LEREN MET LEV

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	4	3. VERANTWOORDING VAN DE FINANCIËN	34
1. ORGANISATIE	5	3.1 Continuïteitsparagraaf	34
1.1 Ontstaan	5	3.2 Financiële kengetallen	37
1.2 Profiel en toegankelijkheid	5	3.3 Financiële positie op balansdatum	38
1.3 Organisatiestructuur	5	3.4 Analyse van het resultaat	40
1.4 Intern toezicht	6		
1.5 Code Goed Bestuur	6		
1.6 Horizontale dialoog	6		
1.7 Missie & visie	6		
1.8 Contactgegevens	7		
2. VERANTWOORDING VAN HET BELEID	8	4. JAARREKENING	42
2.1 Onderwijs & kwaliteit	8	4.1 Balans per 31 december 2022	42
2.1.1 Kwaliteitsstructuur	8	4.2 Staat van baten en lasten	43
2.1.2 Opbrengsten scholen	8	4.3 Kasstroomoverzicht	44
2.1.3 Toekomstige ontwikkelingen	11	4.4 Toelichting op de jaarrekening	45
2.1.4 Onderwijsresultaten	11	4.5 Toelichting op de balans	48
2.1.5 Interne audits	12	4.6 Toelichting op de staat van baten en lasten	55
2.1.6 Passend onderwijs	12	4.7 Verklaring van het bestuur	63
2.1.7 Klachtenafhandeling	12		
2.2 Personeel & professionalisering	12	5. OVERIGE GEGEVENS	63
2.2.1 Professionalisering	12	5.1 Gebeurtenissen na balansdatum	61
2.2.2 Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en personeelssamenstelling	15	5.2 Controleverklaring	62
2.2.3 Toekomstige ontwikkelingen	17		
2.2.4 Aanpak werkdruk	17		
2.2.5 Strategisch personeelsbeleid	18		
2.3 Huisvesting & facilitaire zaken	19	BIJLAGEN	66
2.3.1 Planmatig onderhoud	19	Onze scholen	
2.3.2 Bouwprojecten	19		
2.3.3 Bouwheerschap	20		
2.4 Financieel beleid	21		
2.4.1 Strategisch beleid	21		
2.4.2 Financieel beleid	21		
2.4.3 Begroting	21		
2.4.4 Allocatie van middelen	21		
2.4.5 Toekomstige ontwikkelingen	22		
2.4.6 Treasurybeleid	22		
2.4.7 Onderwijsachterstanden	23		
2.4.8 Nationaal Programma Onderwijs	23		
2.4.9 Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders	23		
2.5 ICT, Informatiebeveiliging en AVG	23		
2.6 Risico's en risicobeheersing	24		
2.7 Verslag Raad van Toezicht	26		
2.8 Verslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad	31		

VOORWOORD

Sarkon is in beweging. Met de in 2020 vastgestelde strategische koers zijn we op weg van leerstofgericht naar kindgericht onderwijs. De kern van die koers is: **Leren met LEV. We beschouwen onze scholen als een leerplek voor het leven, waar kinderen zich op eigen wijze kunnen ontwikkelen. Dat doen we vanuit vertrouwen in onszelf en de ander. LEV is het Hebreeuwse woord voor hart en verwijst naar liefde en gevoel. Het duidt een rijke leeromgeving aan, waar we elkaar ondersteunen bij wat zelf gedaan kan worden en waar we in verbinding met elkaar richting geven om het goede te doen.**

We willen ons onderwijs opnieuw inrichten om de brede ontwikkeling van het kind te stimuleren. Dat vraagt om andere keuzes op de scholen en binnen de stichting. Terwijl de scholen van Sarkon vanaf 2020 in beweging zijn gekomen, was de organisatie door de vele bestuurswisselingen onvoldoende meegenomen. Die nieuwe koers vraagt namelijk ook om een beweging van een klassieke lijn-staforganisatie naar een netwerkorganisatie. Rollen en verantwoordelijkheden moeten opnieuw worden gedefinieerd en lager in de organisatie worden belegd.

Met die verandering op organisatieniveau hebben we in 2022 een start gemaakt. We hebben gekozen voor de expeditie als veranderstrategie, en betrekken personeelsleden zoveel mogelijk bij de nieuwe ontwikkelingen. Zij zijn een belangrijke informatiebron en zitten boordevol oplossingen. Horizontaal organiseren vormt de kern van de expeditie. Het besluitvormingsproces richt zich op het bereiken van gemeenschappelijke doelen door dialoog en consent. Het veranderingsproces kenmerkt zich door een globale planning en veel ruimte voor tussentijdse bijsturing.

We zijn trots op datgene wat we in 2022 met elkaar bereikt hebben. We hebben zeven expertgroepen ingericht waarin naast directeuren en stafmedewerkers ook leerkrachten plaats hebben genomen. Deze groepen zijn de aanjagers van het beleid binnen de stichting waarover middels de consent-methode wordt besloten in het directeurenoverleg van Sarkon. Een belangrijk eerste resultaat van expeditie Sarkon was het opstellen van een nieuw allocatiebeleid waarmee directeuren meer regie en verantwoordelijkheid krijgen over hun eigen schoolbegroting. Ook de andere expertgroepen zijn na de zomer voortvarend van start gegaan en zullen in de loop van 2023 nieuw beleid opleveren op het gebied van onderwijskwaliteit, personeel, communicatie & PR, huisvesting, ICT en bestuurlijke samenwerking.

Financieel staat Sarkon er goed voor. Het negatieve resultaat van € 228.000 in 2022 is flink lager dan begroot. Dat kwam vooral door de extra inkomsten die we van de Rijksoverheid ontvingen, ruim € 2,5 miljoen euro meer dan begroot o.a. voor de ophoging van de salarissen uit het cao-akkoord en om de loonkloof met het VO te dichten. In 2022 is nieuw allocatiebeleid op- en vastgesteld. Sarkon wil de verantwoordelijkheid voor de besteding van de middelen lager in de organisatie beleggen en op deze manier de scholen meer eigenaarschap en autonomie geven. In het nieuwe beleid krijgen de scholen de volledige lumpsum en alle overige middelen toebedeeld, waarna ze een afdracht per leerling betalen voor alle kosten die bovenschools gemaakt moeten worden.

Uit de analyse die in 2022 in de scholen en op bestuursniveau is gemaakt, blijkt dat zowel de inhoud van het onderwijs als het proces van kwaliteitsverbetering krachtig is. Leren met LEV wordt door de onderwijsprofessionals in de scholen vanuit expertise, visie en in verbinding met de andere scholen vormgegeven.

Lesgeven gebeurt steeds vaker in gebouwen waarin veel verschillende partijen samenwerken. Sarkon betrok in 2022 twee prachtige, nieuwe schoolgebouwen in Den Burg en Hippolytushoef waarin we samen met andere besturen naast regulier basisonderwijs ook kinderopvang en speciaal basisonderwijs verzorgen. Sarkon zoekt actief de samenwerking in de regio met als doel de doorgaande ontwikkeling en brede vorming van onze jeugd zo goed mogelijk vorm te geven.

Voldoende bestuurskracht is een belangrijke voorwaarde voor die samenwerking en we zijn blij dat Sarkon na een onrustige periode bestuurlijk weer stabiel is. Een speciaal woord van dank is op zijn plaats voor Carin Doodeman, de interim-bestuurder die in een moeilijke periode met tomeloze energie focus en verbinding wist aan te brengen binnen Sarkon en een cruciale rol speelde tijdens de start van onze expeditie.

Ondergetekenden zijn beiden in 2022 aan de slag gegaan als bestuurder van Sarkon: wij zijn harts-tochtelijk verbonden met de LEV-koers en overtuigd dat horizontaal organiseren de enige manier is om in deze tijd echt verschil te kunnen maken. Verschil voor alle collega's die werken bij Sarkon, maar uiteindelijk natuurlijk vooral voor alle kinderen die bij ons onderwijs volgen. We willen iedereen binnen Sarkon bedanken voor de inzet in 2022 en onze waardering uitspreken voor de prettige samenwerking met de Raad van Toezicht en de GMR. We kijken terug op een avontuurlijk jaar dat roept om een creatief en dynamisch vervolg.

College van Bestuur Sarkon,
Mirjam Holwerda en Alwin Hietbrink

1. ORGANISATIE

1.1 ONTSTAAN

Stichting Sarkon is in 2001 ontstaan door een fusie van zeven schoolbesturen in de kop van Noord-Holland. Gezamenlijk telde de nieuwe stichting vijftien basisscholen. Nu bestaat de organisatie uit negentien basisscholen in de kop van Noord-Holland, van Texel tot en met het zuiden van Hollands Kroon. Op www.sarkon.nl vindt u onze scholen. Zie voor meer informatie over onze scholen www.scholenopdekaart.nl.

1.2 PROFIEL EN TOEGANKELIJKHEID

Sarkon is een stichting voor katholiek en interconfessioneel onderwijs en is toegankelijk voor iedereen die gebruik wil maken van ons onderwijsaanbod van regulier basisonderwijs in onze 19 basisscholen. De Sarkon scholen zijn gelegen in de gemeenten Den Helder, Texel, Hollands Kroon en Schagen.

1.3 ORGANISATIESTRUCTUUR

Sarkon is een platte organisatie met een tweehoofdig College van Bestuur. Rechtstreeks onder het bestuur ressorteren de stafadviseurs en de schooldirecteuren van de 19 basisscholen. Het bestuur legt verantwoording af aan de RvT die uit 5 leden bestaat en is de gesprekspartner voor de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad. De 19 basisscholen hebben elk een eigen Medezeggenschapsraad, waarvoor de schooldirecteur gesprekspartner is.

Als organisatie staat Sarkon middenin de samenleving en werkt met diverse partijen samen. Altijd met als doel het verzorgen van kwalitatief hoogwaardig onderwijs. Hieronder een (niet uitputtend) overzicht van partijen waarmee Sarkon samenwerkt:

Gemeenten	Den Helder, Hollands Kroon, Schagen en Texel
Samenwerkingsverband Passend Onderwijs	Samenwerkingsverband Kop van Noord Holland
Kinderopvang	SKDH, Kappio, SKRS en Kinderopvang Hollands Kroon
Besturen PO	Stichting Meerwerk, Kopwerk, Surplus, Blosse
Speciaal (basis)onderwijs	Stichting Samenwerkingsschool Den Helder, Aloysius Stichting
Voortgezet onderwijs	Scholen aan Zee, Regius College, OSG de Hogeberg
Mbo	ROC Kop van Noord-Holland
Hbo	IPABO

1.4 INTERN TOEZICHT

Conform het zogenaamde 'two-tier' model werkt stichting Sarkon sinds 1 januari 2011 met een College van Bestuur (CvB) en een Raad van Toezicht (RvT). Sarkon committeert zich volledig aan de actuele Code voor Goed Bestuur van de PO-raad. De RvT houdt toezicht op het beleid van het CvB en op de gang van zaken binnen Sarkon en de scholen die hieronder vallen. De RvT bewaakt de doelstelling en grondslagen van Sarkon. De RvT vervult ook de rol van werkgever van het CvB en die van klankbord. Statutair is o.a. bepaald dat de (meerjaren)begroting, het (meerjaren)beleidsplan en het jaarverslag inclusief de jaarrekening ter goedkeuring aan de RvT moet worden voorgelegd.

1.5 CODE GOED BESTUUR

Sarkon is lid van de PO-Raad. De PO-Raad heeft vastgesteld dat goed bestuur een belangrijke voorwaarde is voor het verbeteren van de onderwijskwaliteit. Daarom hebben de leden van de PO-Raad de 'Code Goed Bestuur' ontwikkeld en vastgesteld. Sarkon heeft als lid van de PO-Raad de Code Goed Bestuur overgenomen en vastgesteld. Het bestuur van Sarkon handelt volgens deze code.

1.6 HORIZONTALE DIALOOG

Het bestuur heeft in 2022 ingezet op het verbeteren van de relatie met RvT en GMR en het versterken van de governance. Door de vele bestuurlijke wisselingen in de voorafgaande jaren was dat nodig en nuttig. Onder begeleiding van Verus is een traject gestart om de governance in te richten op een manier die passend is bij de LEV-koers en de beweging naar een horizontaal georganiseerde netwerkorganisatie. In de regio werden de banden met de partners uit de opvang en het onderwijs door het bestuur actief aangehaald, net als de contacten met de verschillende gemeenten waar Sarkon actief is. Sarkon wordt weer gezien en wil zich graag laten gelden als een betrouwbare gesprekspartner die gericht is op samenwerking. Na een startbijeenkomst met de staf en de directeuren traptten we op een zeer geslaagde personeelsdag onze expeditie af met het voltallige personeel en alle interne en externe stakeholders.

1.7 MISSIE & VISIE

In 2022 heeft Sarkon verder inhoud gegeven aan de strategische koers die we in 2020 hebben vastgesteld. Leren met LEV en de beweging van leerstofgericht- naar kindgericht onderwijs vormde onderwijskundig de kern van ons handelen. Organisatorisch hebben we gekozen voor de expeditie als veranderstrategie om te bewegen van een klassieke lijn-staforganisatie naar een netwerkorganisatie. In de komende jaren legt Sarkon zich toe op het verder ontwikkelen van meer kindgericht onderwijs, waarbij de ontwikkeling van het kind centraal staat en richting geeft aan ons handelen.

Op de volgende pagina treft u een handzaam overzicht aan van waar 'Leren met LEV' voor staat. Meer informatie over onze ambities en de uitgangspunten die we daarbij hanteren is te vinden in ons 'Bestuursplan Strategische Koers 2020-2024', dat als bijlage is opgenomen.

1.8 CONTACTGEGEVENS

Stichting Sarkon
Drs. F. Bijlweg 8a
1784 MC Den Helder

Correspondentieadres
Postbus 6040
1780 KA Den Helder

Telefoon: (0223) 672150
E-mail: info@sarkon.nl
Website: www.sarkon.nl



2. VERANTWOORDING VAN HET BELEID

RICHTINGGEVERS

LEV: Leerplek voor het leven – **Eigenwijs** – **Vertrouwen** door verbinding

Leren met **LEV** is met hart voor elkaar.

Met **LEV** werken de scholen met partners in de omgeving aan de optimale ontwikkeling van kinderen van 0 t/m 12 jaar.

VISIE

Wij leren met **LEV** in een rijke leeromgeving. Wij ondersteunen elkaar bij dat wat zelf gedaan kan worden. Hierdoor leren wij richting te geven om 'het goede' te doen.

OVERTUIGEN: DE BRIL WAARDOOR WIJ KIJKEN

Een leerplek voor het leven is een plek waar:

- wij de basis leggen voor een leven lang leren
- wij samen leren leven
- iedereen zich op EigenWijze ontwikkelt samen met anderen
- wij elke situatie benutten om van te leren
- wij moed tonen en fouten zien om van te leren

	DOELEN	AMBITIES
L	Wij leren kennis en vaardigheden die ons richting geven.	<ul style="list-style-type: none"> • Wij creëren een LEV-omgeving waar wij leren en verwonderen door doen, denken en durven. • Wij leveren een actieve bijdrage aan de samenleving, zijn solidair en zoeken naar voordeel voor iedereen.
E	Wij leren eigenheid te ontwikkelen. Wij leren omgaan met verschillen en benutten dit om met en van elkaar te leren.	<ul style="list-style-type: none"> • Wij sluiten aan bij de talenten en mogelijkheden waarbij de ontwikkellijke richtinggevend is. • Wij nemen verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces, maken leren zichtbaar en reflecteren op ons handelen.
V	Wij leren in verbinding te staan en vanuit zelfvertrouwen anderen te vertrouwen.	<ul style="list-style-type: none"> • Wij werken op een gelijkwaardige manier samen. • Wij verbinden ons met de omgeving. • Wij vieren bijzondere momenten en successen met elkaar.

STRATEGIE: HOE WERKEN WIJ AAN LEV?

Wij dragen bij aan een **LEV**-cultuur waarin wij werken vanuit de bedoeling om onze resultaten te bereiken. Wij vertonen voorbeeldgedrag in ons handelen en leren van en met elkaar.

In dit hoofdstuk verantwoordt het bestuur het gevoerde beleid op de volgende beleidsterreinen: **Onderwijs & kwaliteit, Personeel & professionalisering, Huisvesting & facilitaire zaken, en Financieel beleid. De doelen uit het strategisch beleidsplan staan centraal. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op het beleid rond risico's en risicobeheersing.**

2.1 ONDERWIJS & KWALITEIT

De expeditie als onderdeel van Leren met LEV is volop aan de gang. De besturingsfilosofie, de strategische koers en het samenwerkingsmodel zijn opgesteld. We maken de beweging van leerstofgericht naar kindgericht onderwijs. Daarbij stellen we wezenlijke eigen ambities rondom de brede ontwikkeling van kinderen. Het nieuwe strategisch perspectief wordt in 2023 uitgewerkt zodat het in schooljaar 2023-2024 richting kan geven aan de schoolplannen 2024-2028. Het organogram en de daarbij behorende werkwijze van focusgroep, expertgroepen, PLG's, directeurenoverleg en CvB is inzichtelijk weergegeven in de Sarkon Expeditie Reisgids.

In de periode oktober-november heeft een verdiepende analyse plaatsgevonden. Deze analyse heeft een duidelijk beeld opgeleverd van de kwaliteitsstructuur en -cultuur binnen Sarkon, zowel op bestuursniveau als op schoolniveau. Zowel op schoolniveau als op organisatieniveau zijn verbetervoorstellen gedaan. De strategische adviezen worden verwerkt in het nieuwe strategisch perspectief. De expertgroep Onderwijs en Kwaliteit geeft uitvoering aan deze verbetervoorstellen. De voorstellen geven ook richting aan de agenda van het IB-netwerk en aan de nieuwe jaarplannen van de scholen.

2.1.1 KWALITEITSSTRUCTUUR

De inrichting van de kwaliteitszorg sluit aan bij de besturingsfilosofie, het samenwerkingsmodel en het strategisch beleid. Er is een start gemaakt met een vernieuwde stichtingsbrede visie op kwaliteit (szorg). In de scholen zijn de resultaten van socialisatie en persoonsvorming sterk waargenomen. De kwaliteitsstructuur en kwaliteitscultuur binnen Sarkon zijn sterk in ontwikkeling. Dit gebeurt ook al duidelijk merkbaar horizontaal. Medewerkers krijgen de kans om mee te denken over kwaliteitsontwikkeling, zich te ontwikkelen en hun talenten in te zetten. De focus

voor de komende periode ligt op de instrumenten waarmee nagegaan wordt of de gestelde doelen voor socialisatie, persoonsvorming en kwalificatie bereikt worden.

Binnen de teams wordt aangegeven dat men blij is met de nieuwe besturingsfilosofie. Een aandachtspunt blijft de communicatie over bijvoorbeeld procedures en rolverdelingen. Medewerkers zijn blij dat ze mee kunnen denken over de kwaliteitsontwikkeling binnen Sarkon. De professionele leergemeenschappen (PLG) zijn gekoppeld aan de expertgroepen. De netwerken hangen onder de PLG's, de verbinding tussen de PLG's en de netwerken is in ontwikkeling. De inhoudelijke onderwerpen binnen de netwerken worden met name gebaseerd op dat wat leeft bij de leden, hetgeen een sterk uitgangspunt van een netwerk is. De positionering van een stafmedewerker onderwijs en kwaliteit is gewenst om de inhoudelijke verbinding met het strategisch beleid te versterken. Dit zal geëffectueerd worden in 2023.

In september 2022 hebben binnen Sarkon voor het eerst kwaliteitsdagen plaatsgevonden die als zeer waardevol ervaren werden. De kwaliteitsdagen hadden als doel de dialoog te voeren over kwaliteit en onderwijs, om hiermee de kwaliteitscultuur te versterken. Vanuit de pijler rekenschap binnen onze nieuwe netwerkorganisatie, namen de directeur en IB'er het bestuur en de collega's van twee of drie andere scholen mee in de ontwikkeling op hun school en de wijze waarop zij vormgeven aan de beweging van leerstofgericht- naar kindgericht onderwijs.

2.1.2 OPBRENGSTEN SCHOLEN

Onderwijsaanbod

Het onderwijsaanbod is op alle scholen voldoende. Het aanbod is veelal breed, gericht op de referentieniveaus en het vervolg. Vrijwel alle scholen hebben opvallend sterk aandacht voor de brede ontwikkeling van de leerlingen. Hierin is de LEV-koers sterk terug te zien. Het onderwijsaanbod is daarnaast afgestemd op de kenmerken van de leerlingenpopulatie. De leerlingenpopulatie is op veel scholen opvallend goed in beeld. De meeste scholen onderzoeken jaarlijks hun leerlingenpopulatie en nemen daarin omgevingsfactoren, sociaal-economische factoren en leerlingfactoren als extra onderwijsbehoeften en cognitieve kenmerken mee. Daarnaast is het aanbod omtrent de verschillende vakgebieden veelal goed

opgebouwd. De scholen hebben ten slotte een aanbod om de sociale en maatschappelijke competenties te ontwikkelen. Het beleidsstuk Burgerschap is op organisatieniveau vastgesteld, tot stand gekomen in de PLG Burgerschap. Dit dient als basis voor het schoolbeleid Burgerschap.

Zicht op ontwikkeling en begeleiding

Een aantal scholen heeft zicht op ontwikkeling sterk op orde en is daarmee een voorbeeld voor andere scholen. De scholen verzamelen bij binnenkomst van leerlingen informatie over de kennis en vaardigheden van leerlingen. De meeste scholen stellen in meer of mindere mate (individuele) doelen en interventies op over de ontwikkeling van leerlingen. Aandachtspunten voor sommige scholen zijn het diepgaand analyseren van de resultaten gericht op het achterhalen van oorzaken en succesfactoren omtrent het handelen van de leraar, en het aanscherpen van de gestructureerde begeleiding om achterstanden tegen te gaan.

De scholen informeren ouders regelmatig over de vorderingen van hun kind. Alle scholen beschikken over een schoolondersteuningsprofiel. De extra ondersteuning wordt over het algemeen structureel gepland en uitgevoerd.

Pedagogisch-didactisch handelen

Het pedagogisch handelen is sterk waargenomen binnen de scholen. Veel scholen hebben een zichtbare visie op pedagogiek. Er is over het algemeen sprake van een stimulerend leerklimaat. Leerlingen die extra hulp nodig hebben, worden ondersteund. Aandachtspunten zijn de visie op leren op papier zetten en de aanpak van de les efficiënter afstemmen op de onderwijsbehoeften van alle leerlingen. De scholen die goed scoren op pedagogisch-didactisch handelen hebben een visie op leren, bijvoorbeeld een visie als leren zichtbaar maken.

Onderwijstijd en afsluiting

De onderwijstijd voldoet aan de wettelijke verplichtingen. Alle scholen hebben beleid om ongeoorloofd schoolverzuim en voortijdig schoolverlaten tegen te gaan. Vrijwel alle scholen scoren voldoende op het thema afsluiting. Aandachtspunt op een enkele school is het vaststellen van het toetsprotocol in de procedure. Alle leerlingen van groep 8 maken een eindtoets. Als de uitslag van de eindtoets hoger is dan het schooladvies, nemen de scholen het advies in heroverweging.

Veiligheid en schoolklimaat

Er is sprake van veiligheid en een sterk positief schoolklimaat in de scholen. De scholen zorgen voor de sociale, fysieke en psychische veiligheid van de leerlingen gedurende de schooldag. De veiligheid en het welbevinden van leerlingen wordt jaarlijks gemonitord met een gestandaardiseerd

instrument. Uit metingen onder leerlingen blijkt over het algemeen dat de veiligheid en welbevinden van leerlingen niet door handelingen van anderen wordt aangetast. De scholen analyseren deze metingen en ondernemen actie, ook wanneer het gaat om een enkele leerling. De scholen hebben een veiligheidsbeleid beschreven. De scholen hebben en hanteren de meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling. De scholen zijn een oefenplaats voor sociale en maatschappelijke competenties. De scholen stemmen de aanpak en het aanbod m.b.t. deze competenties af op de kenmerken van de leerlingenpopulatie en de leefwereld van de leerlingen. Het schoolklimaat op de scholen is in overeenstemming met de basiswaarden van de democratische rechtsstaat en de pluriforme samenleving. Het effectieve schoolklimaat hangt sterk samen met de visie op pedagogiek op een aantal scholen. Hiervoor worden methoden als bijvoorbeeld 'The Leader in Me' en 'Kanjertaining' sterk ingezet. Een aantal scholen beschikt over een leerlingenraad die ook meedenkt over het onderwijsinhoudelijke beleid. Leerlingen bleken tijdens de gesprekken over het algemeen opvallend goed in staat om zich te verwoorden.

Onderwijsresultaten

De eindresultaten zijn op vrijwel alle scholen voldoende, boven de signaleringswaarde 1F en 2F/1S passend bij de schoolweging. Een aantal scoort voor zowel 1F als 2F/1S zelfs boven het landelijk gemiddelde passend bij vergelijkbare populaties. Er is een school waar de resultaten momenteel geen oordeel krijgen volgens de huidige inspectienorm. Deze resultaten liggen namelijk tussen de correctiewaarde en de signaleringswaarde. Dat betekent dat op deze school de focus extra op de standaard kwaliteitszorg wordt gelegd. Het programma Goed Worden, Goed Blijven + van de PO-Raad is op deze school reeds in een gevorderd stadium.

Kwaliteitszorg en -cultuur

De scholen die de standaard kwaliteitszorg sterk op orde hebben, zijn een voorbeeld voor andere scholen. Op de meeste scholen is sprake van visie, doelen en ambities. Er is op alle scholen sprake van een visie op pedagogiek. Aandachtspunt hierbij is de visie op leren en het kwaliteitsdenken. Het gaat dan om de vraag: 'Liggen het motief (wat moeten de leerlingen er beter van worden?), het doel en de evaluatie van de verbeterthema's in elkaars verlengde?' In een aantal scholen is het team bezig meer te prioriteren in de ambities en doelen zodat er niet te veel tegelijk gebeurt waardoor implementatie en/of borging onvoldoende gerealiseerd kan worden. Op vrijwel alle scholen is sprake van een PDCA-cyclus. Het schoolplan heeft verbinding met het strategisch beleid. De twaalf dimensies binnen de LEV-koers zijn in alle scholen in de plannen opgenomen. Het toekomstgericht onderwijs heeft een plek binnen de

plannen en de uitvoering. Het schoolplan is vertaald naar een schooljaarplan waar een schooljaarverslag aan gekoppeld is.

De standaarduitvoering en kwaliteitscultuur is ook bekeken in de scholen. Er wordt veelal gewerkt met werkgroepen en/of professionele leergemeenschappen. Het onderwijskundig leiderschap wordt hiermee gedeeld binnen de school. Op de scholen waar meerdere werkgroepen zijn is ook de behoefte te prioriteren. In ieder schoolplan is het personeelsbeleid goed beschreven. De directeurs geven sturing door het gericht inzetten van ondersteuning en middelen. Er is sprake van ruime professionalisering op de scholen, in elk geval op individueel niveau waardoor er sprake is van relatief veel opgeleide vakspecialisten, zoals bijvoorbeeld een taalcoördinator, rekencoördinator, Rots & Water-trainer, bouwcoördinator, Jonge Kind specialist, gedragsspecialist, specialist toekomstgericht onderwijs, specialist meer- en hoogbegaafdheid, ICT-coördinator.

Er zijn geen zeer zwakke en/of onvoldoende beoordeelde scholen binnen Sarkon. Meerdere scholen binnen de stichting komen zeer sterk naar voren vanuit de verdiepende analyses. Dat geldt ook voor een aantal eerder als zwak beoordeelde scholen. De scholen kunnen dit beeld nog meer positief bijstellen in de omgeving. Het is goed dat er in de omgeving een reëel beeld bestaat van de hoge kwaliteit van de scholen.

Intern begeleiders

In 2022 hebben de interne begeleiders ervoor gekozen om de transitie te maken van interne begeleider naar kwaliteitscoördinatoren. Met de LEV-koers nemen de medewerkers verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces, waarbij zij leren zichtbaar maken en reflecteren op het eigen handelen. Met deze koers is er een trend zichtbaar dat medewerkers samen verantwoordelijk zijn voor de kwaliteitszorg op school en samen de schoolkoers uitzetten. Bij de ontwikkeling van kinderen worden steeds meer de specifieke kwaliteiten en expertises van de medewerkers ingezet. Dus in plaats dat de intern begeleider alle ondersteuning aan leerlingen organiseert, heeft de IB'er steeds meer de rol om de kwaliteitszorg op school te coördineren, waarbij medewerkers leren van en met elkaar. Dit vraagt andere vaardigheden van de interne begeleiders die hiermee een transitie gaan maken naar kwaliteitscoördinatoren bij Sarkon. In het netwerk van IB'ers hebben zij hun visie op de rol van kwaliteitscoördinatoren uitgewerkt en gezocht naar passende scholing, die de IB'ers in 2023 samen gaan starten, zodat ook zij leren van en met elkaar. Daarbij spreken ze ook mee over het nieuwe beroepsprofiel van de kwaliteitscoördinator binnen Sarkon.



Orthoteam

Sarkon heeft een eigen team van orthopedagogen: het orthoteam. Het orthoteam bestaat uit 5 medewerkers die zijn gekoppeld aan vaste scholen. Het team verzorgt de eerstelijns hulplverlening op onze scholen:

- Observaties en psychodiagnostisch onderzoek
- Participatie in ondersteuningsteams
- Advies en hulp bij verwijzing van leerlingen, schrijven van onderbouwingen ten bate van verwijzing
- Consultatie en advies ten aanzien van leerlingondersteuning
- Toekenning arrangementen voor extra ondersteuning aan leerlingen vanuit de gelden van het Samenwerkingsverband Kop van Noord Holland
- Bijwonen van bijeenkomsten georganiseerd door het Samenwerkingsverband

Het Orthoteam heeft 6 intervisievergaderingen, 9 reguliere vergaderingen, 3 beleidsvergaderingen en 3 themadagen gehad. In 2022 heeft het team onder meer gewerkt aan:

- Begaafdheidsonderzoek en verslaglegging: onder de loep nemen en onderling afstemmen
- Professionalisering door middel van literatuurstudie en cursussen
- Het plan 'Gluren bij de bureu': schoolbezoek (bijvoorbeeld speciaal basisonderwijs/speciale voorzieningen) om te zien hoe het daar reilt en zeilt
- Toekomst van het orthoteam gekoppeld aan de strategische koers
- Bijwerken beleidsplan orthoteam
- Instantiebeheer Multisignaal VIN: Wat wordt onze rol binnen de organisatie en welke acties moeten wij hiervoor ondernemen/worden van ons verwacht?
- Testbatterij onder de loep en eventueel uitbreiden
- Zorgen over personele bezetting
- Het evalueren van onze testbatterij en onderzoeken of er aanvulling nodig is.

Ambities

- Onze ambitie is om een bijdrage te leveren aan de kwaliteitszorg en het in 2023 te ontwikkelen kwaliteitszorgsysteem van Sarkon, en te onderzoeken hoe wij hierbij onze kennis, ervaring en vaardigheden kunnen inzetten
- Professionaliseren van onze intervisiebijeenkomsten
- Samenwerking en verbinding met interne en externe partners versterken
- Deskundigheidsbevordering
- Instantiebeheer Multisignaal VIN onderbrengen op de juiste plek/bij de juiste persoon

2.1.3 TOEKOMSTIGE ONTWIKKELINGEN

Er zijn verscheidene toekomstige ontwikkelingen beschreven in de vorige twee paragrafen. Om voldoende expertise en menskracht in huis te hebben om deze ontwikkelingen vorm te geven, stellen we in 2023 een stafmedewerker onderwijs en kwaliteit aan. De IB'ers starten in 2023 met de scholing naar Kwaliteitscoördinator.

2.1.4 ONDERWIJSRESULTATEN

De scholen scoren over het algemeen goed. Zes scholen scoren voor zowel 1F als voor 2F/1S boven het landelijk gemiddelde vergeleken met scholen met een vergelijkbare schoolpopulatie. Daarnaast scoren de meeste scholen ruim boven de signaleringswaarde. Stichtingsbreed zien we het volgende overzicht:

Eindopbrengsten 2022 Sarkon			Schoolweging: 30,7
Resultaat	Sarkon	Signaleringswaarde	Landelijk gemiddelde
2022 1 F	95.94	85	95.90
2022 2F/1 S	58.57	47.30	60.20

Met name rekenen 1S niveau is n.a.v. de eindtoetsresultaten stichtingsbreed onder de loep genomen. De resultaten rekenen 1S kennen hierdoor eind 2022 weer een stijgende lijn.

De eindtoets van 2022 is in algemene zin beter gemaakt dan de eindtoets van 2021. Er is een duidelijke stijgende lijn waar te nemen na de coronaperiode.

Voor de onderwijsresultaten van onze scholen verwijzen wij naar www.scholenopdekaart.nl.

2.1.5 INTERNE AUDITS

De verdiepende analyse heeft in 2022 plaatsgevonden. Deze uitgebreide analyse zal in 2023 opgevolgd worden door de gebruikelijk interne audits.

2.1.6 PASSEND ONDERWIJS

Iedere school levert maatwerk wat betreft de leerlingenpopulatie en de context waarbinnen de school zich bevindt. In het ondersteuningsplan van het Samenwerkingsverband (SWV Kop van Noord Holland) staat beschreven aan welke doelen op schoolniveau wordt gewerkt. Alle middelen die Sarkon ontvangt uit het SWV worden ingezet voor de bekostiging van intern begeleiders en onderwijsassistenten. Daarnaast heeft Sarkon een eigen team van orthopedagogen en faciliteert zij passend onderwijs voor hoogbegaafden middels Eureka onderwijs. Deze diensten worden deels uit de middelen uit het SWV bekostigd en deels uit de lumpsumbekostiging.

In 2022 stelde het SWV een nieuw ondersteuningsplan vast voor de periode 2022-2026. In Op weg naar inclusie, op weg naar rekenschap & geïnformeerd vertrouwen staat het zo dicht mogelijk bij huis organiseren van passend onderwijs voor elk kind centraal. Sarkon heeft ingestemd met het ondersteuningsplan en omarmt de inzet op inclusief onderwijs.

2.1.7 KLACHTENAFHANDELING

In 2022 zijn er 8 meldingen geweest. Er is in twee gevallen gebruikgemaakt van de interne klachtenregeling. De ingediende klachten zijn ongegrond verklaard. Alle situaties zijn intern opgepakt en naar tevredenheid opgelost. De externe vertrouwenspersonen zijn in 2022 bij twee casussen betrokken geweest over respectievelijk een conflict tussen een leerkracht en een leerling en grensoverschrijdend gedrag tussen leerlingen.



2.2 PERSONEEL & PROFESSIONALISERING

2.2.1 PROFESSIONALISERING

Sarkon biedt mensen een leerplek voor het leven. Wij stimuleren en faciliteren de ontwikkeling van onze medewerkers door het aanbieden van coaching, trainingen en opleidingen via onze Sarkon academie of professionele leergemeenschappen (PLG's), netwerken, intervisies en een veelzijdig inductie-aanbod. Zoals onze medewerkers voortdurend gericht zijn op de ontwikkeling van de kinderen, zo is de organisatie gefocust op de deskundigheidsbevordering van de medewerkers, waarbij zij ook fouten durven en mogen maken.

Sarkon Academie

In het jaarverslag van 2021 is al aangegeven dat Sarkon er over nadenkt om de academie in eigen beheer te nemen. Eind 2022 is deze knoop doorgehakt en stopt de samenwerking met de Rolf groep definitief. In de loop van 2023 loopt het contract ten einde. In plaats daarvan biedt E-WISE de mogelijkheid om de academie te hosten.

Wij leveren daarmee het scholingsaanbod aan en zorgen dat dit geplaatst wordt op E-WISE. Tevens monitoren we vanaf 2023 de inschrijvingen. Hiermee hebben we de academie volledig in eigen beheer genomen. Daarbij wordt de samenwerking tussen de verschillende besturen nog intensiever opgezocht om te kijken hoe we de samenwerking verder kunnen uitbreiden.

De evaluatie en de samenstelling van het scholingsaanbod blijft ongewijzigd en gebeurt door de werkgroep scholing.

De scholingscoördinator past het aanbod steeds aan op de behoefte van de scholen, medewerkers en strategische schoolplannen. De werkgroep scholing, bestaande uit de scholingscoördinator en drie directeuren, kijkt mee en buigt zich over vragen als:

- Hoe zorgen we dat het scholingsaanbod aansluit bij de doelen van de scholen en het koersplan?
- Hoe zorgen we voor voldoende variatie van oriënterende cursussen tot gespecialiseerde opleidingen?
- Is er voldoende aanbod voor alle groepen medewerkers?
- Sluit het aanbod aan bij onze verschillende doelgroepen en generaties?
- Sluit het aanbod aan bij het koersplan van Sarkon?

E-WISE

E-WISE is een digitale leeromgeving met een groot cursusaanbod op het gebied van specifieke vakken, persoonlijke ontwikkeling en ICT-vaardigheden. Cursussen maar bijvoorbeeld ook rondetafelgesprekken die op het moment dat de medewerker dit past, kunnen worden gevolgd. Een eerste evaluatie laat zien dat er veelvuldig gebruik wordt gemaakt van het aanbod. Individueel maar ook in combinatie met bijvoorbeeld studiedagen. Verschillende directeuren hebben de e-learnings gekoppeld aan hun eigen studiedagen en laten leraren en onderwijsassistenten de kennis met elkaar delen. Het streven om 500 e-learnings af te nemen, is ruimschoots behaald. Opvallend is dat de scholing vooral tijdens "vrije momenten" wordt gedaan. De vrijheid om zelf scholing te plannen en uit te voeren lijkt een gunstig effect te hebben. Daarnaast is de kwaliteit van het aanbod hoog en ook de doorstroom van een steeds vernieuwend aanbod aantrekkelijk. E-WISE wordt in 2023 uitgebreid met een fysiek scholingsaanbod waardoor we naast het digitale aanbod ook de trainingen gaan aanbieden via dit platform. Het inzetten van E-WISE verschilt per school. Het is belangrijk om heldere afspraken te maken en consequent terug te koppelen. Online leren is geen vervanging van fysieke bijeenkomsten, maar het is een middel om dit fysieke onderwijs naar een hoger niveau te tillen. Het maken van afspraken over het gebruik en de toepassing van E-WISE kan bijdragen aan een succesvolle implementatie van blended learning. Dit kan op zijn beurt weer bijdragen aan een grotere waarde van behaalde certificaten en aan een succesvolle online professionalisering binnen de organisatie.

Inductiebeleid

Het inductiebeleid behelst het monitoren en ondersteunen van de leerkrachten die zijn gaan werken na de opleiding. In het verleden is gebleken dat veel startende leerkrachten uitvallen om verschillende redenen. Daarom is een inductiebeleid uitgewerkt om deze startende leerkrachten te ondersteunen bij Sarkon. Dit aanbod was voor de starters in het 1e, 2e en in 3e jaar. We zitten nu in een overgangsfase waarbij we de inductieperiode willen terugbrengen naar 2 jaar. Mocht een startende leerkracht toch nog behoefte hebben aan extra ondersteuning, dan is dat mogelijk, maar een uitzondering en niet meer de regel. Uit veel reacties bleek dat niet iedereen behoefte had aan de ondersteuning in het derde jaar. Verder willen we de ondersteuning zo veel mogelijk laten aansluiten bij deze generatie. Dit doen we door een variabel aanbod waaruit de leerkracht kan kiezen wat het beste past en dit te laten volgen op momenten die het beste past. De autonomie lijkt voor deze generatie van wezenlijk belang.

Samen opleiden

Sarkon en zes andere besturen uit de Kop van Noord-holland krijgen subsidie van het Ministerie van OCV om de kwaliteit van het opleiden van studenten te verbeteren. Dit traject wordt geleid en ondersteund door de projectleiding van de IPABO. Ons doel: gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor het opleiden van studenten.

We zijn in 2019 gestart met zeven besturen, in 2022 participeren er in totaal 13 besturen en 72 opleidingscholen in het netwerk. In dit traject is een samenwerking ontstaan tussen de IPABO (Amsterdam en Alkmaar), de opleidingsscholen, de bestuurders, de directeuren, mentoren, instituuts- en schoolopleiders. Centraal in dit alles staat de student en het gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor het opleiden van studenten.

In september 2022 heeft Sarkon haar opleidingscholen (kern-scholen) uitgebreid van vijf naar acht. De andere scholen van Sarkon noemen we nog stagescholen en draaien als schil-scholen mee in het traject. De coördinator Opleiden van Sarkon is de spil tussen de IPABO en het werkveld. Ze heeft diverse bijeenkomsten georganiseerd waarbij door de diverse rollen kritisch is gekeken naar verbeterpunten op het gebied van de samenwerking tussen theorie en praktijk. Ook wordt kritisch gekeken naar stage-opdrachten en naar het curriculum op de pabo: 'Sluit dit voldoende aan bij de wereld van de basisschool?' De nadruk ligt op de samenwerking, het samen opleiden en het samenbrengen van de theorie en praktijk in het werkveld.

Opleidersteam

Een belangrijke rol is weggelegd voor het schoolopleidersteam. Door goede coaching en begeleiding te geven zorgen zij voor binding met de studenten en de aankomende nieuwe collega's. Ook voorkomt het opleidersteam uitval van studenten en startende leerkrachten.

Het team bestaat momenteel uit tien schoolopleiders. Het uitvoeren van deze taak varieert van vier tot zestien uur per week. Ongeveer zeven keer per jaar vindt er een gezamenlijk overleg plaats waarin alle onderwerpen met elkaar worden besproken en we met elkaar afstemmen op inhoudelijk, praktisch en organisatorisch niveau. Ook bezoekt het team twee keer per jaar de IPABO voor een werkveldoverleg waarin ze worden bijgepraat over vernieuwingen. De ideeën uit Samen Opleiden (SO) zijn vooral in 2021-2022 volop uitgeprobeerd, zoals Lesson Study, Marathon, PLG en reflecteren volgens Korthagen. Het komende schooljaar zal dit worden vastgezet in een document rondom SO. De kritische reflectie voor de beoordeling gerichte peer review zal hierbij als onderlegger worden gebruikt.

Instroom en doorgroei naar leraar

Sarkon bevordert de instroom en doorstroom naar de

functie van leerkracht. Het groeiend tekort aan leraren in combinatie met het gegeven dat het aantal reeds gekwalificeerde leraren steeds kleiner wordt, hebben ertoe geleid dat Sarkon de instroom en doorstroom naar het beroep van leraar stimuleert. Hiertoe wordt gebruik gemaakt van verschillende subsidieregelingen die het Rijk beschikbaar stelt. Overigens is sinds een aantal jaren de belangstelling voor het vak van basisschoolleraar toegenomen. Het aantal studenten dat zich aanmeldt bij de pabo's is de achterliggende jaren sterk gegroeid (met name de verkorte deeltijd en het zij-instroomtraject).

Twee onderwijsassistenten volgen de opleiding tot leraar. Ook is er een nieuw zij-instroomtraject gestart met drie deelnemers. Nog eens drie deelnemers zullen het zij-instroomtraject met succes afronden in de eerste helft van 2023 en daarna worden aangesteld op een Sarkonschool.

Doorgroei naar leraarondersteuner

In samenwerking met Blossie, Tabijn, Surplus en Kopwerk bieden wij onderwijsassistenten de mogelijkheid om in company de tweejarige hbo-opleiding Ad PEP (Leraarondersteuner) bij de IPABO te volgen. Een Associate degree (Ad) opleiding is een tweejarige, praktijkgerichte hbo-opleiding. Met het Ad-diploma zijn werknemers breder inzetbaar, bijvoorbeeld als combinatiefunctionaris in IKC's of als leraarondersteuner. Zij vormen daarnaast een verbindende factor tussen voorschoolse educatie, het basisonderwijs en andere onderwijsinstanties waarmee de doorgaande ontwikkelingslijn van kinderen kan worden gewaarborgd. In 2022 zijn weer medewerkers aangemeld voor deze opleiding, ook zij stromen bij goed gevolg door.

Ontwikkeling van schoolleiders

Het bestuur wil twee medewerkers de kans geven zich op te laten leiden tot schoolleider. Sarkon investeert in de ontwikkeling van eigen talenten. Niet alleen om te voorzien in de continuïteit van de opvolging van schoolleiders (het aanbod van gekwalificeerde schoolleiders op de arbeidsmarkt is relatief nog minder dan dat van leraren), maar ook om een aantrekkelijk personeelsbeleid en doorgroeiperspectief te bieden binnen de organisatie. Twee medewerkers zijn gestart met het 2e jaar van de opleiding schoolleider (vakbekwaam). In 2023 gaan we opnieuw werven voor 2 nieuwe kandidaten die de opleiding basisbekwaam kunnen en willen gaan starten. Verder gaan we onderzoeken of er animo is om een kweekvijvertraject te starten voor iedereen die interesse heeft in een leidinggevende functie. Dit kan zijn voor de functie van directeur, maar bijvoorbeeld ook voor de taak van bouwcoördinator. Door middel van het kweekvijvertraject willen we medewerkers laten ontdekken of een dergelijke rol bij ze past voordat ze aan een opleiding beginnen.

2.2.2 ONTWIKKELINGEN OP DE ARBEIDSMARKT EN PERSONEELSSAMENSTELLING

Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

De onverwachte investering vanuit het NPO voor het onderwijs heeft veel invloed gehad op de werving, het aannamebeleid en de huidige personeelssamenstelling bij Sarkon. Vooral veel onderwijsondersteunend personeel is aangenomen op basis van deze gelden. Het NPO is bedoeld voor herstel en ontwikkeling van het onderwijs tijdens en na corona. Uitgangspunt in 2021 en ook in 2022 was om met de NPO gelden gedurende 2 jaar leerlingen te helpen om leervertragingen en andere problemen aan te pakken die tijdens de coronaperiode zijn ontstaan. Schoolleiders inventariseerden met het team hoe de kinderen ervoor stonden en welke aanpak m.b.t. coronavertragingen nodig was. Via de menukaart kozen zij passende interventies voor het schooljaar 2021-2022. Vervolgens zijn met iedere schoolleider en intern begeleider de NPO-plannen besproken met bestuur, controller en HR.

Voor de begroting van 2023 is geen geld meer beschikbaar gesteld vanuit het NPO. Dit betekent dat alle scholen de inzet van extra medewerkers die op deze gelden zijn aangesteld vanuit hun eigen begroting moeten gaan betalen. Gelukkig hebben veel scholen nog niet alle gelden uitgegeven en zodoende kunnen de meeste medewerkers bij de desbetreffende scholen blijven werken.

Lerarentekort

Het lukt Sarkon de afgelopen jaren om de vacatures in de formaties op scholen in te vullen. We hebben alle lio-ers direct na het goed afronden van hun stage een vast dienstverband aangeboden. Daardoor zijn bijna alle lio-ers bij Sarkon in dienst gekomen. Dit willen we in 2023 weer gaan doen. Verder worden veel vacatures ingevuld met onderwijsondersteunend personeel en soms ook met een zij-instromer. De uitdaging voor een school om kwalitatief goed onderwijs aan te blijven bieden wordt hierdoor steeds uitdagender.

Het zorgdragen voor een goed bezette invalpool lukte de afgelopen jaren minder goed. In 2020-2021 zijn medewerkers in de vervangingspool gekoppeld aan één of meer scholen. Op deze wijze is getracht meer binding met de school/scholen te creëren en hiermee de pool aantrekkelijker te maken. Het laatste half jaar van 2021 was dit echter niet mogelijk doordat de pool was gehalveerd i.v.m. de inzet voor het NPO. In 2022 is er bijna geen pool meer over.

De medewerkers die werkzaam zijn vanuit de pool stromen met enige regelmaat in, in een vacature die in de loop van het jaar ontstaat. Wel is de interne coach gekoppeld aan de poolmedewerkers, zodat zij een aanspreekpunt hebben en begeleid worden bij hun professionalisering. Tevens is er een extra beloning gekoppeld aan hun inzet. Toch blijft het vinden van vervanging voor medewerkers die ziek zijn of met zwangerschap gaan een enorme uitdaging voor Sarkon. Deze uitdaging lijkt met het jaar groter te worden. Daarom zal Sarkon hier volgend jaar extra aandacht op richten.

Personeelsbestand

Personele bezetting op 31-12-2022

Aantal medewerkers: 479

Aantal fte netto: 304,5

In- en uitstroomcijfers

In 2022 kende Sarkon een instroom van 68 nieuwe medewerkers (14%) t.o.v. van 12,21% in 2021. De hogere instroom is te verklaren door de werving en aanname vanuit het NPO gelden in de functiegroep OOP. De uitstroom bedroeg in 2022 56 medewerkers (11,7%) t.o.v. 41 medewerkers in 2021 (8,6%).

Verhouding man-vrouw

Bij Sarkon is 87,5% vrouw. In alle functiecategorieën (OP, OOP, directie) is het merendeel vrouw.

Verhouding vast-tijdelijk

Het aantal vaste medewerkers bij Sarkon is 84%. 16% heeft een tijdelijke aanstelling of kort tijdelijk. Deze laatste groep werkt veelal op invalbasis.

Leeftijd

Leeftijdscategorie	Sarkon 2022	Sarkon 2021	Sarkon 2020
15 - 24 jaar	12%	11,6%	10,2%
25 - 34 jaar	28,5%	29,6%	31,6%
35 - 44 jaar	28%	27,9%	27,7%
45 - 54 jaar	16%	16,1%	14,6%
55 - 64 jaar	13%	13,8%	14,7%
65 jaar of ouder	1,5%	1%	1%

De leeftijdscategorieën 25 tot 44 jaar is al jaren het hoogst vertegenwoordigd binnen Sarkon (56,5%). Vacatures zijn veelal ingevuld door zowel startende medewerkers (tot 24 jaar) als door medewerkers in de groep 25 tot 44 jaar. In vergelijking met andere besturen in Noord-Holland en landelijke besturen hebben wij een lagere gemiddelde leeftijd. Dit komt vooral door de instroom van jonge leerkrachten.

Ziekteverzuim

Het gemiddelde verzuimpercentage in 2022 (oktober 2022) bedraagt 5,41%. Dit is meer dan 1% lager dan in 2021 (6,45%). In het verzuimpercentage zijn alleen de daadwerkelijk arbeidsongeschikte medewerkers meegenomen. Het hoge verzuim in 2020 zal mede bepaald zijn door de coronapandemie. Het verzuim lag landelijk in 2021 rond de 5,8%. De landelijke cijfers voor 2022 zijn nog niet bekend (maart 2023). Naar verwachting gaat ons verzuimpercentage in de komende tijd nog wat verder dalen.

Jaar	Gemiddelde verzuimpercentage van de afgelopen 12 maanden
2022	5,41%
2021	6,45%
2020	9,32%

2.2.3 TOEKOMSTIGE ONTWIKKELINGEN

COVID-19

In 2022 is COVID-19 steeds meer op de achtergrond geraakt en uiteindelijk officieel als een soort van griepvirus bestempeld. Dit betekent dat het virus nog niet weg is, maar dat de gevolgen van het hebben van het virus bijna geen impact meer heeft op iemands gezondheid - vergeleken bij de eerdere varianten. Hierdoor heeft het onderwijs in 2022 nagenoeg geen hinder meer ondervonden van COVID-19.

Eigen bijdrage WW

De systematiek van vergoeden van uitkeringen bij het Participatiefonds is per 1 augustus 2022 aangepast. Dit betekent dat Sarkon bij de financiering van uitkeringen (bijvoorbeeld bij het beëindigen van een tijdelijke aanstelling) standaard een eigen bijdrage van 50% m.b.t. de WW-uitkering is verschuldigd, met de mogelijkheid tot verlaging naar 10% (met financiële en inspanningsverplichting). De eigen bijdrage betreft niet alleen de WW-uitkering zelf, maar ook de volgende elementen:

- bovenwettelijke uitkeringskosten (WOPO via WWplus)
- pensioenpremie
- arbeidsongeschiktheidspremie
- eventuele loonsuppletie.

Het risico dat Sarkon in de nabije toekomst veel geld moet betalen aan uitkeringen van medewerkers die een ontslaguitkering ontvangen, is in de huidige arbeidsmarkt niet groot. Het is voor Sarkon al lastig om nieuwe medewerkers te vinden en mocht er toch iemand niet bij Sarkon kunnen blijven, dan vindt diegene binnen afzienbare tijd weer een nieuwe werkplek bij een andere werkgever. De verwachting is dat deze situatie ook in de komende jaren onveranderd zal blijven.

2.2.4 AANPAK WERKDRIK

Jaarlijks gaan schoolleiders met het team in gesprek over de besteding van de werkdrukmiddelen. In dit gesprek wordt besproken waar werkdruk wordt ervaren en hoe het ter beschikking staande budget kan worden ingezet om de werkdruk te verlagen. Hierbij kan worden gedacht aan de inzet van personeel of de inzet van middelen (bijv. ICT). Bij het maken van keuzes wordt door de school rekening gehouden met de beleidsvoornemens en omstandigheden van de school in samenhang met overige zaken zoals, bepaalde schoolambities over groepsdoorbrekend werken of ontwikkelingen zoals krimp.

Afgelopen jaar zijn de werkdruk middelen besteed aan de inzet van onderwijsassistenten/leraarondersteuners, vakspecialisten (gym, muziek), extra mobiele inzet van leraren en de inzet van personeel op school-specifieke onderwerpen zoals plusklassen en het gebruik van Snappet. In de begroting van 2023 zijn deze gelden opgenomen in de reguliere formatie en moeten de scholen eventuele extra inzet daaruit bekostigen.

2.2.5 STRATEGISCH PERSONEELSBELEID

Het personeelsbeleid wordt afgestemd op het koersplan, de onderwijskundige visie en de opgaven waarvoor onze scholen staan. Via de HR-expertgroep wordt aan diverse thema's invulling gegeven. Hierbij wordt gekeken naar zowel de interne- als de externe ontwikkelingen (zoals wijzigingen in wetgeving, cao-wijzigingen en arbeidsmarktontwikkelingen) met het oog op de langere termijn.

Het streven is om het personeelsbeleid van Sarkon zodanig in te richten dat iedere medewerker meetelt en bijdraagt aan het schoolteam en Sarkon als geheel. Om medewerkers aan ons te blijven binden en te boeien willen wij aandacht voor werkplezier, samenwerking in en buiten de school alsook duurzame inzetbaarheid.

Strategische personeelsplanning

Sarkon streeft naar voldoende medewerkers op de juiste plaats en met de juiste kwaliteiten. Daarom is een start gemaakt met strategische personeelsplanning: een analyse van de personeelsbehoefte, in eerste instantie op kwantitatief niveau. Begin 2023 wordt de presentatie die hiervan gemaakt is in alle gremia van de organisatie besproken. Vanuit hier worden de personeelsvraagstukken in kaart gebracht en mogelijke instrumenten, maatregelen en interventies besproken in het directeurenoverleg, en vervolgens in diverse werkgroepen verder uitgewerkt.

Functieboek

In 2022 is een start gemaakt met het opzetten van een functieboek. Er zijn al veel functiebeschrijvingen, maar een duidelijke samenhang ontbreekt. Verder zijn een aantal beschrijving toe aan een update of moeten ze opnieuw gewogen worden. We willen het functieboek ook laten aansluiten bij de vragen die op ons afkomen in het kader van het lerarentekort. Kortom een omvangrijke en waardevolle opdracht.

Gesprekkencyclus

Om tot een nieuwe vorm van gesprekkencyclus te komen is in 2022 een start gemaakt om met verschillende mensen binnen de organisatie te onderzoeken waar we aan denken bij een andere vorm van gesprekkencyclus. Hier is een nieuwe opzet uit ontstaan die nog verder besproken moet worden. In 2023 willen we deze opzet in de vorm van een pilot implementeren.

Veiligheidsbeleid

In 2022 is het veiligheidsbeleid vastgesteld. Hierin staan de wettelijke kaders waaraan we als organisatie moeten voldoen. In 2023 worden deze onderwerpen nog verder uitgerold, geprofessionaliseerd en geïmplementeerd. Te denken valt aan een klokkenluidersregeling, het trainen van interne vertrouwenspersonen, het uitzetten van een medewerkers tevredenheidsonderzoek, etc.

Arbodienst

In de loop van het jaar heeft onze arbodienst (De Arbodienst) een nieuwe koers ingeslagen met een visie die niet bij Sarkon past. In goed overleg met de GMR hebben we besloten om op zoek te gaan naar een arbodienst die wel bij onze visie en aanpak van verzuim past. Deze hebben we gevonden in Credo Arbo Advies. In 2023 maken we de overstap naar deze nieuwe arbodienst.

Lerarentekort

Sarkon merkt steeds meer van het lerarentekort. Dat kort gaat voornamelijk over leraren, maar het vinden van andere medewerkers wordt ook steeds lastiger. Met name het vervullen van tijdelijke vervangingsvacatures wordt een steeds grotere opgave die steeds moeizamer gaat. We moeten met elkaar gaan bedenken hoe we dit probleem gaan tackelen. In 2023 wordt hier een werkgroep voor opgericht die met ideeën en aanbevelingen moet komen om hier richting in te geven. Het samenwerken met andere besturen gaat hier ongetwijfeld een belangrijkere rol in spelen.



2.3 HUISVESTING & FACILITAIRE ZAKEN

Sarkon is grotendeels zelfvoorzienend als het gaat om ontwikkeling, onderhoud en beheer van gebouwen (scholen). Vanuit de afdeling Huisvesting van het Onderwijshuis neemt Sarkon alle bouwkundige zaken in eigen beheer in voorbereiding en/of in uitvoering. Onze huisvestingsmedewerker initieert de projecten en geeft vervolg aan de uitvoering hiervan. In complexe uitvoeringsprojecten krijgt deze medewerker ondersteuning van externe partijen.

De projecten vinden hun oorsprong in zowel de integrale huisvestingsplannen van de vier gemeenten waar Sarkon actief is als in verschillende subsidie-regelingen. Verder heeft Sarkon diverse projecten geïnitieerd die nodig waren vanwege een verouderd scholenbestand (vervangende nieuwbouw, of revitalisatie van objecten). Er is in 2022 begonnen met het opstellen van een strategisch huisvestingsplan voor stichting Sarkon. Dit plan zal in 2023 worden vastgesteld.

2.3.1 PLANMATIG ONDERHOUD

Jaarlijks stelt Sarkon de onderhoudsbegrotingen op schoolniveau vast op basis van meerjarenonderhoudsplannen die periodiek geactualiseerd worden. De onderhoudsplannen geven voor de komende tien jaar een doorkijk naar de verwachte exploitatielast op het gebied van bouwkundig onderhoud aan de scholen. Voor het buitenonderhoud is een doorkijk gemaakt naar de kosten voor de gehele levensduur (exploitatieuur) van de afzonderlijke objecten.

Met de meerjarenonderhoudsplannen als basis stelt Sarkon in overleg met de schooldirecties jaarlijks de onderhoudsbegrotingen op. Deze worden ter goedkeuring voorgelegd aan het College van Bestuur. De voorzieningen die in de begrotingen staan en die het College van Bestuur heeft goedgekeurd, voeren we vervolgens uit.

2.3.2 BOUWPROJECTEN

In 2022 zijn diverse nieuwbouwprojecten in voorbereiding genomen. Zo zal RKBS Don Bosco in Wieringerwerf onderdak gaan vinden in een kindcentrum/scholencampus (project Campus de Terp). In dit project wordt vergaande samenwerking gezocht met de twee andere participerende basisscholen en de kinderopvang. Binnen het project Campus de Terp versterken onderwijs, kinderopvang, sport en welzijn elkaar. In organisatorische zin zal ook met het VO-onderwijs RSG Wiringherlant en Zwembad De Terp de samenwerking worden opgezocht.

In Schagen zijn voorbereidende werkzaamheden opgestart met betrekking tot de ontwikkeling van kindcentrum Waldervaart, waarin basisschool De Vogelweid wordt gehuisvest. Naast ondertekening van de samenwerkingsovereenkomst zijn we in 2022 begonnen met de architectenselectie.

Bovengenoemde projecten zullen naar verwachting in de periode 2024-2025 in gebruik worden genomen.

De Henricusschool in Hippolytushoef is gehuisvest in een nieuwgebouwd kindcentrum in Hippolytushoef, waarin ook het openbaar onderwijs en Kinderopvang Hollands Kroon zijn vertegenwoordigd. De bouw van dit kindcentrum, genaamd Op de Elft, startte in november 2020, en sinds juni 2022 is het in gebruik. Op Texel is de Jozefschool in een nieuwgebouwde school (Onderwijs Centrum Texel, de Skool) getrokken, waarin diverse basisscholen worden ondergebracht. Deze locatie is in mei 2022 in gebruik genomen.

Voor IKC De Rank is door de gemeente Schagen een beschikking en vergunning afgegeven voor de bouw van twee semipermanente lokalen. Deze uitbreiding is noodzakelijk om goede huisvesting voor alle leerlingen op deze locatie te kunnen waarborgen.

In alle nieuwbouw- en revitalisatie projecten werken we nauw samen met verschillende schoolbesturen en kinderopvangorganisaties uit de Kop van Noord-Holland.

2.3.3 BOUWHEERSCHAP

In een aantal gevallen treedt Sarkon op als bouwheer. Dit houdt in dat een bouwproject onder supervisie van Sarkon tot stand komt. Incidenteel zijn de activiteiten van Sarkon beperkt tot deelname in de stuur- en projectgroep in bijvoorbeeld grootschalige en complexe projecten die de gemeente of een derde partij (zoals een woningcorporatie) in uitvoering neemt.

2.4 FINANCIËEL BELEID

2.4.1 STRATEGISCH BELEID

Het strategisch beleid geeft de richting aan waarlangs plannen worden gemaakt en investeringen plaatsvinden. Het aantal verwachte leerlingen is bepalend voor de bekostiging, maar ook voor de benodigde personeelsformatie en de daarmee samenhangende kosten. In de meerjarenbegroting wordt dit alles bij elkaar gebracht, samen met de andere financiële stromen, inkomsten en uitgaven. De uitgangspunten voor de begroting worden gebaseerd op het strategisch meerjarenbeleid.

2.4.2 FINANCIËEL BELEID

De hoofddoelstelling van het financiële beleid van Sarkon is, dat er zoveel mogelijk middelen ingezet worden voor het onderwijs; het primaire proces. Hieruit vloeit voort dat we streven naar een genormeerde (niet te hoge) reserve en een doelmatige overhead.

Bij het opstellen van de (meerjaren)begroting streeft Sarkon naar een sluitende begroting uit de reguliere exploitatie op stichtingsniveau. Daarnaast wordt een gecontroleerde afbouw van de (mogelijk) bovenmatige reserves in de begroting opgenomen. Bij het opstellen van de formatiebegroting wordt de aanwezige overhead geëvalueerd en zo nodig bijgesteld in de meerjaren(formatie)begroting. Uitgangspunt is hierbij dat een benodigde afname gerealiseerd kan worden vanuit het natuurlijk personeelsverloop.

Rapportage over de uitputting van het financieel beleid vindt op dit moment plaats middels kwartaal-rapportages. Sarkon overweegt dit te wijzigen naar viermaandelijkse (Trimester) rapportages.

2.4.3 BEGROTING

In 2022 is een nieuw allocatiebeleid op- en vastgesteld. Sarkon wil de verantwoordelijkheid voor de besteding van middelen lager in de organisatie beleggen, en op deze manier de scholen meer eigenaarschap en autonomie geven. In het nieuwe beleid krijgen de scholen de volledige lumpsum en alle overige middelen toebedeeld, waarna ze een afdracht per leerling betalen voor alle kosten die bovenschools gemaakt moeten worden. De begroting 2023 en de meerjarenbegroting 2023-2026 is de eerste begroting die volgens de uitgangspunten van het nieuwe beleid is vastgesteld. De begroting is meerjarig en gebaseerd op het meerjarige beleid en de visie van Sarkon. Het jaarbudget dat is afgeleid van de meerjarige begroting betreft de benodigde financiële middelen per kalenderjaar. Het nieuwe allocatiebeleid zal jaarlijks worden geëvalueerd en zo nodig worden aangepast.

2.4.4 ALLOCATIE VAN MIDDELEN

De hoofdlijnen van het nieuwe allocatiebeleid zijn als volgt vastgesteld:

Baten

Elke school ontvangt de bekostiging op basis van de beschikkingen vanuit DUO/OCW. Dit betekent dat de volgende baten direct aan de scholen worden toegekend:

- Basisbedrag per leerling en per school
- Kleine scholentoeslag
- Bekostiging voor onderwijsachterstanden
- Bijzondere bekostiging voor professionalisering en begeleiding starters
- Alle extra bekostiging die specifiek voor een school is aangevraagd, zoals:
 - Asielzoekers en overige vreemdelingen
 - Studieverlof
- Bekostiging vanuit het samenwerkingsverband
- Baten vanuit de gemeente
- De inkomsten verhuur van delen van het gebouw en de gymzaal

Afdracht bovenschools

De afdracht vindt plaats op basis van een bedrag per leerling, dat voor iedere school gelijk is. Dit bedrag wordt vastgesteld door de omvang van bovenschoolse kosten te delen door het totaal aantal leerlingen van de stichting. Vervolgens draagt elke school een bedrag af dat wordt bepaald door het bedrag per leerling te vermenigvuldigen met het aantal leerlingen op de school op 1 februari (de teldatum van de bekostiging).

In de bovenschoolse afdracht zijn, naast de kosten voor het bestuurskantoor, de volgende activiteiten opgenomen:

- Gezamenlijke kosten voor administratie, verzekeringen, arbodienst en onderhoudsvoorziening
- Kosten voor opleiding en ontwikkeling, waaronder de academie, schoolopleiders en coaches
- Kosten orthopedagogen
- Kosten Sarkon ICT
- Kosten vervangingspool en kort- en langdurig verzuim
- Bijdrage dotatie onderhoudsvoorziening (voor een deel van de scholen)

Kosten voor de scholen

Investeringen/afschrijving: dit betreft de afschrijving (jaarlijkse post) die in de begroting als last wordt opgenomen. Dit geeft dus vrijheid aan de schoolleider in de aanschaf. Natuurlijk moet er wel voldoende geld op de bank staan (liquiditeit) om het te kunnen betalen; daarover gaat de controller.

De onderdelen die hieronder vallen zijn:

- Onderwijsleerpakket
- Meubilair
- ICT. Aangezien er nu een basisniveau is, wordt dit voortaan aan de scholen overgelaten. De bestaande afschrijvingen voor investeringen uit het verleden worden bovenschools gedragen. Dit faseren we de komende jaren langzaam uit
- Gebouwen en terrein (speelplaats). De schoolleider draagt de verantwoordelijkheid, ook op de scholen die niet in eigen beheer zijn maar onderdeel uitmaken van een Vereniging van Eigenaren (VvE)
- De onderhoudskosten voor klein onderhoud zijn voor rekening van de school
- Voor overige kosten als contributies, advieskosten en abonnementskosten geldt de afspraak dat deze zoveel mogelijk worden toegerekend naar de school

Naast de evaluatie van het allocatiebeleid en de aansluiting hiervan op de Sarkon koers, wordt er ook rekening gehouden met landelijke ontwikkelingen in de bekostiging en met wijzigingen in de relevante wet en regelgeving. Jaarlijks worden de aangepaste uitgangspunten van het allocatiebeleid vastgelegd in de Kaderbrief.

2.4.5 TOEKOMSTIGE ONTWIKKELINGEN

Voorziening groot onderhoud

Bij het opstellen van dit jaarverslag is er door de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs (RJO) inmiddels meer duidelijkheid gegeven over de aangepaste verwerking van de voorziening groot onderhoud in de jaarcijfers. Sarkon maakt op het moment gebruik van een egalisatievoorziening om de omvang van de voorziening groot onderhoud te berekenen. Deze berekeningswijze zal moeten worden herzien om te voldoen aan de RJO. Aanpassing van de voorziening zal waarschijnlijk een effect hebben op de hoogte van de reserves.

De gewijzigde verslaggevingsvoorschriften met betrekking tot de voorziening groot onderhoud zullen ingaan per verslagjaar 2024.

2.4.6 TREASURYBELEID

Het treasurybeleid van stichting Sarkon is erop gericht de reservemiddelen op verantwoorde en terughoudende wijze te beheren. Dat betekent dat de omvang van de reserve boven het wettelijk minimum blijft, en de gelden in principe beschikbaar zijn om de kwaliteit van het onderwijsproces te faciliteren. Stichting Sarkon hanteert een uniform treasurystatuut, gebaseerd op de Regeling beleggen, lenen en derivaten uit 2016 van het OCW. In dit statuut is bepaald binnen welke kaders Sarkon haar financierings- en beleggingsbeleid heeft ingericht. Uitgangspunt is dat we de toegekende publieke middelen overeenkomstig hun bestemming besteden.

Stichting Sarkon heeft in het verslagjaar evenals voorgaande jaren geen uitstaande beleggingen, leningen en derivaten.

2.4.7 ONDERWIJSACHTERSTANDEN

De middelen voor onderwijsachterstanden worden aan de scholen waar de middelen betrekking op hebben toegekend. In overleg met het bestuur en het schoolteam bepaalt de schooldirectie waar de middelen op worden ingezet. Bij Sarkon worden nagenoeg alle middelen voor onderwijsachterstanden ingezet op extra personeel in de school.



2.4.8 NATIONAAL PROGRAMMA ONDERWIJS

Alle scholen hebben in 2021 een schoolscan gemaakt. Op basis van deze scan hebben de scholen vervolgens een bestedingsplan opgesteld voor de uitgaven van de middelen uit het Nationaal Programma Onderwijs. De scholen hebben, in overeenstemming met de medezeggenschapsraden (personeels- en oudergeleding), een management-samenvatting opgesteld. Hierin is het bestedingsplan gekoppeld aan de verschillende onderdelen, A t/m F van de menukaart. Deze managementsamenvattingen zijn door de beleidsmedewerkers Onderwijskwaliteit, HR en Financiën beoordeeld en goedgekeurd, waarna deze zijn ondertekend door de medezeggenschapsraden op de scholen en door het CvB zijn geaccordeerd.

Zowel in 2021 als in 2022 hebben de scholen de middelen uit het NPO niet geheel kunnen besteden door het gebrek aan inzetbaar personeel. Het niet-bestede deel van de middelen wordt in de jaarrekening verwerkt middels een bestemmingsreserve. De scholen zetten deze middelen in het volgend jaar in, conform het eerder opgestelde en goedgekeurde bestedingsplan.

Het grootste deel (55%) van de besteding van de middelen uit het NPO wordt ingezet op extra personeel. De Sarkon scholen hebben nagenoeg geen gebruik gemaakt van personeel dat niet in loondienst was, maar voornamelijk van tijdelijk aangetrokken personeel en tijdelijke uitbreidingen van het huidige personeelsbestand. Daarnaast wordt een klein deel (5%) besteed aan opleiding, trainingen en leermiddelen. Het restant (40%) is nog niet besteed en is verwerkt in de bestemmingsreserve per 31-12-2022.

2.4.9. REGELING BIJZONDERE BEKOSTIGING PROFESSIONALISERING EN BEGELEIDING STARTERS EN SCHOOLLEIDERS

Deze middelen zijn bedoeld voor een extra impuls aan de kwaliteit van de school. Een deel van de middelen van deze regeling wordt op de scholen ingezet. Ze zijn gekoppeld aan de plannen die staan beschreven in het jaarplan. Het andere deel wordt op bovenschools niveau ingezet voor: de begeleiding van starters door de coördinator schoolopleiders; opleidingscoördinator i.v.m. de inductie-scholing voor startende leerkrachten en de schoolopleiders. Daarnaast wordt geïnvesteerd in deskundigheidsbevordering van de directeuren in de vorm van individuele en collectieve scholing.



2.5 ICT, INFORMATIEBEVEILIGING EN AVG

In ons onderwijs en binnen de organisatie speelt ICT een belangrijke rol. Sarkon heeft een eigen interne ICT-afdeling: Sarkon ICT.

De inzet van ICT en technologie is van groot belang voor de ontwikkeling van digitale vaardigheden bij leerlingen, professionalisering van leraren, investering in de infrastructuur en versterking van samenwerking tussen scholen.

Sarkon ICT houdt de digitale infrastructuur op peil en ontwikkelt deze verder. Wij ondersteunen de scholen bij het maken en ten uitvoer brengen van (onderwijskundig) beleid op het gebied van ICT en bieden scholing (Workspace) aan alle medewerkers van Sarkon. Het hoofd ICT geeft leiding aan een systeem- en netwerkbeheerder, onderhoudstechnicus en een i-Coach. Tevens is het Hoofd ICT ook de privacy officer.

Informatiebeveiliging en AVG

Het afgelopen jaar en ook aankomende jaren zal de nadruk vooral liggen op informatiebeveiliging en een hervorming van de verwerkingsovereenkomsten. Er is een start gemaakt met het op de juiste wijze inregelen van verwerkingsovereenkomsten m.b.t. privacy by design t.o.v. privacy by default.

Accountbeheer in Workspace

Er is een start gemaakt met het pseudonimiseren van alle leerlingaccounts in Workspace. Op alle accounts is het afgelopen jaar Two-Factor Authentication (2FA) ingesteld. Dit wordt Sarkon-breed afgedwongen. 2FA is een authenticatiemethode waarbij je twee stappen succesvol moet doorlopen om ergens toegang tot te krijgen.

DPIA

Sarkon is wettelijk verantwoordelijk voor de juiste uitvoering van de *Algemene verordening gegevensbescherming* (AVG). Als verantwoordelijke moeten wij een Data Protection Impact Assessment (DPIA) uitvoeren wanneer gegevensverwerking waarschijnlijk een hoog privacyrisico oplevert. De DPIA op Google Workspace is afgerond. Er heeft een DPIA plaatsgevonden op het inzetten van Cameratoezicht op één van de scholen

Scholing ICT

De ambitie is uitgesproken dat iedere medewerker voor 2024 het Certified Educator Level 1-certificaat heeft behaald. Middels een digitale vaardigheden-scan is de scholingsbehoefte in kaart gebracht. Alle medewerkers hebben de mogelijkheid om zich te laten scholen op een manier die past bij hun leerstijl. Ze kunnen het examen gratis aanvragen.

Hardware

Op de nieuwbouwlocatie Skool op Texel is het netwerk opgeleverd als ook de telefonie cloud in gebruik genomen.

Afgelopen jaar is alle hardware (chrome boxen, monitoren en bekabeling) tbv het touchscreen vervangen. Voor de leerlingen zijn alle chromebooks aangeschaft.

Alle multifunctionals zijn vervangen en cloud printing, inclusief beveiligd afdrucken en scan to drive is geïmplementeerd.

Expertgroep ICT

De Expertgroep ICT bestaat uit een aantal directeuren, leerkrachten, het hoofd ICT en een externe adviseur. Het bestuur heeft de expertgroep gevraagd om beleid op te stellen voor digitale geletterdheid binnen Sarkon. De expertgroep inventariseert wat er al gebeurt binnen de stichting en formuleert beleid dat aansluit bij de LEV-koers en de twaalf dimensies van kindgericht onderwijs. Ze toetst dat beleid aan de bouwstenen van www.curriculum.nu en de richtlijnen van de landelijke overheid in het kader van het masterplan basisvaardigheden. Om te zorgen voor draagvlak betreft de expertgroep leerkrachten, ouders en leerlingen bij het opstellen van het beleid.

Inmiddels is de Expertgroep ICT opgegaan in de Expertgroep Onderwijs en Kwaliteit. Vaststelling van het beleid over digitale geletterdheid gebeurt in 2023.

2.6 RISICO'S EN RISICOBEBEERSING

Binnen Sarkon worden periodiek risicoanalyses opgesteld die besproken worden in het bestuurs- en stafoverleg en in de vergaderingen met de Raad van Toezicht. Deze analyses bestaan uit de volgende risicolandschappen: Financieel, Personeel, ICT en Onderwijskwaliteit.

We gebruiken verschillende instrumenten om de risico's te beheersen:

- Treasurystatuut
- Periodiek verbijzonderde controles
- PDCA-cyclus
- Periodieke risicoanalyses
- Functiescheiding en interne controle in processen
- Externe controle door accountant en de Inspectie van het Onderwijs

De belangrijkste (financiële) risico's en bijbehorende maatregelen voor de komende jaren zijn:

Risico: hogere personeelslasten door inhuur van flexibel (uitzend)personeel om reguliere vacatures in te vullen door krapte op de arbeidsmarkt.

Maatregel: om noodgedwongen inhuur van personeel te voorkomen zet Sarkon in op het behouden van al het personeel dat (mede door NPO) extra is aangetrokken. Daarnaast willen wij lio-stagiaires zo vroeg mogelijk aan de organisatie binden door hen tijdig een vaste aanstelling op een vaste school aan te bieden. Bovenschools wordt er in de meerjarenbegroting geld gereserveerd om zij-in-stroomtrajecten op te starten.

Risico: in verband met bovengenoemde maatregel loopt Sarkon het risico dat er (te) veel mensen bovenmatig in dienst zijn waardoor er een negatief exploitatieresultaat wordt gerealiseerd.

Maatregel: in het bestedingsplan van het bovenmatig eigen vermogen is aangegeven dat voornamelijk wordt ingezet op het aanhouden van personeel, in verband met te verwachten toekomstige tekorten. HR en FA maken jaarlijks een zo volledig mogelijke inschatting van het maximale financiële risico. Indien nodig kan het ingezette beleid jaarlijks worden bijgesteld.

Sarkon heeft onlangs een nieuwe applicatie aangeschaft. Deze applicatie is ter ondersteuning van het in beeld brengen en volgen van het effect van de maatregelen in het kader van risicobeheersing. In de loop van 2023 zal dit verder worden uitgewerkt en worden ingebed in de Planning en Controlcyclus.

2.7 VERSLAG RAAD VAN TOEZICHT

Stichting Sarkon werkt sinds 1 januari 2011 met een College van Bestuur (CvB) en een Raad van Toezicht (RvT). De RvT houdt toezicht op het functioneren en beleid van het CvB en op de gang van zaken binnen Sarkon en de scholen die hieronder vallen. De RvT bewaakt de doelstelling en grondslagen van Sarkon. Statutair is o.a. bepaald dat de (meerjaren)begroting, het (meerjaren)beleidsplan en het jaarverslag inclusief de jaarrekening ter goedkeuring aan de RvT moet worden voorgelegd. De RvT vervult ook de rol van werkgever van het CvB en die van klankbord. Hieronder doet de RvT verslag over 2022

2022 was het jaar waarin de rust en stabiliteit na een paar onrustige en turbulente bestuurlijke jaren weer weder is gekeerd. Naast het feit dat de beperkingen door COVID-19 ten einde liepen, heeft de komst van de nieuwe bestuurder Alwin Hietbrink aan het begin van het jaar en het aantreden van Mirjam Holwerda als tweede bestuurder medio oktober weer rust gebracht binnen de organisatie. Interim-bestuurder Carin Doodeman was al volop bezig het enthousiasme en de spirit terug te brengen en heeft samen met Alwin in 2022 de LEV-koers weer tot volle bloei gebracht. Mirjam Holwerda heeft na haar komst het stokje van Carin overgenomen en vond al snel haar draai binnen Sarkon. De bestuurlijke rust en stabiliteit heeft ertoe geleid dat de RvT weer haar primaire taak heeft kunnen oppakken en de belasting tot normale proporties werd teruggebracht.

Reguliere vergaderingen

In 2022 heeft de Raad vijf keer regulier vergaderd, veelal op onze mooie locatie in 't Veld. De reguliere vergaderingen worden voorafgegaan door een agendaoverleg tussen de voorzitter van de Raad en het CvB. In dit agendaoverleg staat het opstellen van de agenda centraal, maar wordt er ook uitgebreid stilgestaan bij de reguliere gang van zaken in de organisatie en de gevolgen hiervan voor strategisch beleid. Ook wordt in deze overleggen gebruik gemaakt van de rol van de RvT als klankbord en desgewenst gebruik gemaakt van het netwerk van de leden van de RvT.

De reguliere vergaderingen van de RvT zijn opgesplitst in twee delen. Het eerste gedeelte vindt plaats zonder bestuurder, de leden overleggen informeel met elkaar, diepen specifieke onderwerpen uit en verkennen standpunten. Het tweede gedeelte is met de leden van het CvB. Deze vergadering wordt nauwgezet genotuleerd.

In 2022 zijn de vergaderingen van de Raad ook anders opgezet, door elke vergadering een specifiek thema te agenderen. Deze thema's werden veelal door een collega van Sarkon of een externe partij gepresenteerd.

Dit geeft de Raad ook meer inzicht in de zaken die binnen de organisatie spelen.

Extra vergaderingen, bijeenkomsten etc.

Ook in 2022 is de RvT meerdere malen (fysiek dan wel digitaal) extra bijeengekomen voor overleg. Tijdens deze extra vergaderingen werd gesproken over en zijn beslissingen genomen over o.a.:

- De rol van de werkgever ten aanzien van het dienstverband met de voormalige voorzitter CvB en het dienstverband van het huidige CvB
- De noodzakelijke stappen in kader van de nieuwbouw van scholen in Schagen, Hippolytushoef, Wieringerwerf en op Texel
- De overgang naar aansturing van de organisatie door een tweehoofdige CvB (besluit medio 2021)
- De opstart van de werving van twee nieuwe leden van de RvT in verband met het statutair aftreden in 2022 van twee leden die niet meer herkiesbaar zijn
- De voortgang van en de (voorlopige) conclusies van de 'expeditie' en de gevolgen voor de organisatie
- De ontwikkelingen bij de andere onderwijsstichtingen in de regio en de mogelijke stappen vanuit Sarkon
- Aanvang herijking toezichtkader en ontwikkelen visie, waaronder de wens te komen tot waardegedreven toezicht

Een aantal malen is ook dit jaar gesproken over de katholieke identiteit van Sarkon en in hoeverre dit belemmeringen en/of voordelen geeft in relatie tot de discussies over samenwerking in de regio. De demografische ontwikkelingen in onze regio en dalende leerlingaantallen maken het noodzakelijk hierover na te denken. Er wordt immers op een aantal fronten al intensief samengewerkt met andere onderwijsstichtingen en Sarkon wordt in deze regio door bestuurders zeer serieus genomen.

Daarnaast is de RvT vertegenwoordigd geweest in de verschillende wervingscampagnes en selectiegesprekken met kandidaat-bestuurders. De Raad is vertegenwoordigd geweest op de verschillende strategische bijeenkomsten (o.a. tweedaagse in Friesland) en het Sarkon-feest in de Kampanje in Den Helder.

Er hebben hebben verschillende bijeenkomsten plaatsgevonden met het Directeurenoverleg, de GMR en alle geledingen. Tijdens deze bijeenkomsten is er gesproken over de organisatorische stand van zaken binnen Sarkon.



Organisatie

2022 is ook het jaar geweest waarin de organisatie daadwerkelijk is gaan werken op basis van de in 2020 vastgestelde, breed gedragen nieuwe LEV-koers. Door de vele beperkingen en de enorme extra inspanningen ten gevolge van de coronapandemie, van alle collega's en het onderwijskundige personeel in het bijzonder, versterkt door de discontinuïteit ten gevolge van het uitvallen van onze bestuurder in de daaraan voorafgaande jaren, is deze koers (nog) niet op alle plekken tot zijn recht gekomen. Op basis van het vooruitzicht dat de vele extra maatregelen en beperkingen ten gevolge van het coronavirus niet meer nodig waren en daarmee de situatie op de scholen normaliseerde, gekoppeld aan het enthousiasme en de spirit van de bestuurders, is de LEV-koers alsnog zijn vruchten gaan afwerpen.

Dit was ook het eerste volledige jaar dat de, ten gevolge van een verdrietige diagnose, niet meer actieve voorzitter van het CvB het gehele jaar met ziekteverlof was. In de periode maart tot oktober 2022 heeft Alwin Hietbrink samen met Carin Doodeman als interim-bestuurder het bestuur gevormd. We zijn erin geslaagd om in Mirjam Holwerda een prima tweede lid van het CvB te vinden, die in oktober het stokje heeft overgenomen van de interim-bestuurder. De Raad heeft Alwin Hietbrink benoemd tot voorzitter van het CvB en de beide bestuurders hebben een heldere taakverdeling binnen het CvB vastgesteld waar de Raad zich ook prima in kon vinden. De door Carin en Alwin enthousiast ingezette revival van LEV is door Mirjam moeiteloos overgenomen, en de resultaten mogen er zijn.

Door de teruggekeerde rust en stabiliteit is er weer ruimte gekomen voor de organisatie om de governance binnen Sarkon nog eens goed voor het voetlicht te brengen en daar waar mogelijk en noodzakelijk stappen te zetten. Het voornemen van de Raad om veel meer vanuit waardegericht toezicht te gaan functioneren wordt nu verder uitgewerkt. Daartoe zijn in 2022 de eerste stappen gezet en dit traject zal in 2023 verder worden uitgewerkt.

Informatievoorziening

Door de teruggekeerde rust en stabiliteit, en ook gebruik makend van de kennis en ervaring van de leden van het CvB, is de informatievoorziening aan de Raad veranderd - en daardoor verbeterd. De verslaglegging is veel gestructureerder en de Raad kan zich nu ook meer richten op haar primaire taak. Het vertrouwen dat de organisatie in goede en deskundige handen is en de noodzakelijke informatie gestructureerd en volledig is, geeft de Raad meer rust.

De in 2019 geïntroduceerde schoolbezoeken zijn na een onderbreking ten gevolge van de coronapandemie weer opgepakt en worden als zeer waardevol ervaren door zowel de leden van de Raad als de directeuren van de scholen.

De Raad heeft contact met de accountant en diverse stafleden en heeft tweemaal per jaar een onderhoud met een vertegenwoordiging van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad, alsook met een vertegenwoordiging van de directeuren. De Raad is dan ook van mening haar, op basis van goede informatie, toezichthoudende taken adequaat te kunnen uitvoeren.

Werkgeversrol

Het is het afgelopen jaar duidelijk geworden dat goed werkgeverschap van de RvT van groot belang is. Twee leden van de Raad zijn, met assistentie van een ingeschakelde deskundige intensief betrokken geweest bij de beëindiging van het dienstverband met de voormalige voorzitter van het CvB.

De remuneratiecommissie is in het afgelopen jaar een aantal keer bijeengekomen. Er zijn afspraken gemaakt met de leden van het CvB en de arbeidsvoorwaarden zijn, ten gevolge van een nieuwe cao, enigszins aangepast.

De auditcommissie heeft met veel genoegen gezien hoe de medewerkers van het bestuurskantoor zich onder aansturing van het CvB hebben ontwikkeld, en met heldere rapportages aan de auditcommissie respectievelijk de Raad hebben gerapporteerd.

Diversen

Financieel

De financiële positie van Sarkon is zonder meer gezond te noemen. Ook dit jaar heeft de Raad aangedrongen op het beschikbaar stellen van extra budget voor verdere verbetering van de kwaliteit van het onderwijs en verkleining van klassen. Door de extra gelden vanuit de overheid bestaat het gevaar van 'boven je stand gaan leven', maar daar is de Raad alert op omdat binnen een aantal jaren deze extra gelden vooralsnog niet zijn gegarandeerd. In de meerjarenbegroting wordt hier al op geanticipeerd. Ook in 2022 is het uiteindelijke resultaat ten opzichte van de begroting minder negatief.

De Raad heeft met belangstelling kennisgenomen van het traject van het verschuiven van de (financiële) verantwoordelijkheid naar de scholen zelf. Dit proces is met grote zorgvuldigheid en betrokkenheid van alle directeuren tot stand gekomen, met de begroting van 2023 als resultaat.

De auditcommissie heeft dit jaar in prima afstemming en samenwerking met het bestuurskantoor en de accountant haar werk kunnen doen.

Overige onderwerpen

Samenwerking in de regio

In 2022 is de noodzaak tot samenwerking tussen de onderwijsstichtingen niet minder geworden. Door de teruggekeerde bestuurlijke rust en stabiliteit zijn ook de banden met de overige actieve besturen weer aangehaald en worden constructieve gesprekken gevoerd. De Raad ziet ook op schoolniveau hele mooie dingen gebeuren, houdt hierbij de vinger aan de pols en blijft daarover voortdurend in gesprek met het CvB.

Professionalisering bestuurskantoor

In 2022 is daadwerkelijk uitvoering gegeven aan het al in 2021 ingezette traject tot een professionaliseringslag van het bestuurskantoor door Verus. Zodoende zijn daaruit de nodige personele wijzigingen voortgekomen en zijn nog niet alle functies structureel ingevuld. Ook hierover wordt de Raad regulier geïnformeerd en bemerkt de positieve gevolgen van dit traject.

Nieuwbouwscholen

De Raad is ook regulier meegenomen in de veranderingen van de nieuwbouwscholen in Schagen en Wieringerwerf. De Skool op Texel is dit jaar in gebruik genomen en ook in Hippolytushoef is een fantastische school geopend.

Samenstelling van de Raad in 2022

In 2022 zijn twee leden van de Raad vertrokken. Peter Koopman is na een lange staat van dienst aan het eind van zijn tweede periode van vier jaar gekomen. Daarvoor speelde hij al een belangrijke rol bij de voorgangers van Sarkon. Lia Franken heeft aangegeven geen behoefte te hebben aan een tweede periode in verband met haar (gedeeltelijke) verhuizing naar Friesland. Wij zijn hen beiden zeer erkentelijk voor hun bijdrage aan Sarkon in de afgelopen jaren. Medio 2022 zijn twee nieuwe leden benoemd na een selectieprocedure waarin ook de GMR nadrukkelijk betrokken is geweest. Met de komst van Albert Gieling en Esther van Zijl zijn twee deskundige leden toegevoegd aan de Raad.

- De heer P.A.G. Conijn, voorzitter met regionale binding
- De heer ing. P.J.J. Koopman, vertrokken per 1 september, vicevoorzitter, portefeuille financiën, voorzitter auditcommissie
- Mevrouw mr. I.S. Libosan, portefeuille juridische zaken, governance en lid remuneratiecommissie
- Mevrouw L.A.C. Franken-de Vries vertrokken per 1 mei, portefeuille bestuur en organisatie en lid remuneratiecommissie
- De heer P. Reenalda per 4-2-2020, portefeuille onderwijs en lid auditcommissie
- Esther van Zijl aangetreden per 27 juni 2022, vicevoorzitter, lid remuneratiecommissie.
- Albert Gieling aangetreden per 27 juni 2022, portefeuille financiën en lid auditcommissie.



Nevenfuncties leden Raad van Toezicht stichting Sarkon

Piet Conijn

1. DGA van DevCon BV (projectontwikkeling)
2. Zzp'er in Proout (omgevings-, proces- en projectmanagement)
3. Medeaandeelhouder in Ontwikkelingsmaatschappij Noordkop
4. Voorzitter Raad van Toezicht stichting Sarkon
5. Voorzitter Raad van Commissarissen van Woningstichting Anna Paulowna
6. Maat in Trust Mediation (mediation maatschap)

Peter Koopman (vertrokken per 1 september 2022)

1. Werkzaam bij de Rabobank
2. Lid Raad van Toezicht stichting Sarkon
3. Onbezoldigd lid in de functie van secretaris van Kloosterraad RK kerk Nieuwe Niedorp
4. Onbezoldigd lid van de RK PU De Vijfhoek

Lia Franken (vertrokken per 1 mei 2022)

1. Lid Raad van Toezicht stichting Sarkon
2. Voorzitter Raad van Toezicht van Stichting dnoDOEN, dak- en thuislozenopvang te Alkmaar
3. Vicevoorzitter Raad van Toezicht van Stichting Trigoon, basis- en voortgezet speciaal onderwijs te Hoorn
4. Voorzitter Raad van Toezicht van Wonen Plus Welzijn te Schagen

Ilse Libosan

1. Zelfstandig jurist bij Ilse Libosan Juridisch Advies
2. Lid Raad van Toezicht stichting Sarkon

Peter Reenalda

1. Lid Raad van Toezicht stichting Sarkon
2. Voorzitter College van Bestuur bij de Purmerendse ScholenGroep te Purmerend
3. Lid Raad van Toezicht van Stichting Penta te Hoorn

Albert Gieling

1. Directeur-bestuurder woningcorporatie De Woonschakel West-Friesland
2. Lid Raad van Toezicht Stichting Tabijn (primair onderwijs)

Esther van Zijl

1. Directeur Ontwikkelingsbedrijf Noord-Holland Noord
2. Lid Raad van Toezicht ROC Vonk (tot en met 31 december 2023)
3. Partner Governance by Meaning (onbezoldigd)

Woord van dank

De Raad bedankt het CvB - zowel de huidige leden als de interim-bestuurder - voor de geleverde inspanningen in 2022.

Nog veel meer dank gaat uit naar de leerkrachten en directeuren die in 2022 onder een nieuw CvB verder zijn gegaan. Erg mooi was om te zien hoe zij onder het nieuwe CvB weer de energie en spirit terugvonden om de LEV-koers verder vorm te geven. Ook de collega's op het bestuurskantoor verdienen een compliment, omdat zij onder wisselende aansturing van bestuurders hun ondersteunende werk op een fantastische manier hebben uitgevoerd.

Tot slot hebben de prima relatie en constructieve overleggen met zowel de GMR als de directeuren er mede aan bijgedragen dat de Raad haar toezichthoudende taak naar tevredenheid en met plezier heeft kunnen uitvoeren.

2.8 VERSLAG GEMEENSCHAPPELIJKE MEDEZEGGENSCHAPSRAAD

Inleiding

Hieronder treft u het jaarverslag 2022 aan van de **Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) van Sarkon**. De GMR heeft zich het afgelopen jaar wederom ingezet met als doel bij te dragen aan de **onderwijskwaliteit van Sarkon en haar scholen**. In het verslag is te lezen welke onderwerpen het afgelopen jaar besproken zijn binnen de GMR. 2022 was een roerig jaar met de bestuurswisseling, verkiezingen van de GMR en het aantreden van een nieuwe ambtelijk secretaris bij de GMR.

Samenstelling Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

De GMR bestaat uit 12 leden: een oudergeleding van 6 ouders en een personeelsgeleding van 6 personeelsleden, die gekozen worden door de leden van de Medezeggenschapsraden (MR-en) van de Sarkon-scholen.

De GMR wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris: mevr. E. Kragting (tot augustus 2022) en vanaf 1 augustus 2022 E. Tang.

De samenstelling van de GMR per 31 december 2022

Personeel	Ouder
mevr. K. Collee	Dhr. V. Epskamp (voorzitter)
mevr. E. Peeters	Dhr. J. Stam
mevr. J. Groes	Dhr. M. Timmer
mevr. A. Oosterling-Es	Vacature
Vacature	Vacature
Vacature	Vacature

Werkwijze

Voorafgaand aan elke GMR-vergadering wordt een agendaoverleg gehouden. Bij dit overleg zijn de voorzitter van het College van Bestuur, eventueel de bestuurssecretaris, de (vice)voorzitter van de GMR, een GMR-lid en de ambtelijk secretaris aanwezig. Tijdens het agendaoverleg wordt de agenda voor de komende GMR-vergadering bepaald en wordt informeel informatie uitgewisseld over lopende zaken. De vergaderdata en -onderwerpen van de GMR zijn afgestemd op de vergaderingen van de voorzitter van het College van Bestuur met de directies van de scholen en de Raad van Toezicht. Daarnaast neemt de GMR ook zelf initiatief om onderwerpen te agenderen.

Communicatie

Op de drive van Sarkon is een besloten deel voor de MR-en en de GMR beschikbaar gesteld. In het MR-gedeelte kunnen MR-en alle agenda's en verslagen van de GMR inzien. Tevens ontvangen alle MR-en de notulen van de GMR-vergaderingen per mail.

Vergaderingen

De GMR heeft in 2022 vier keer vergaderd, dit mede door de wisseling van de GMR-leden, normaal vergadert de GMR vijf tot zes keer per jaar. Tijdens de vergaderingen zijn de volgende onderwerpen (vaak meerdere malen) aan bod geweest:

- Samenwerking met Verus (Basis op Orde)
- Begroting
- Ondersteuningsplan samenwerkingsverband
- Toekomst van de GMR
- Strategisch personeelsbeleid
- Onderwijskwaliteit
- Bestuursformatieplan 2022-2023
- Governance traject
- Scholing GMR
- Werving en selectie GMR leden
- Werving en selectie van bestuursleden
- Expeditie en expertgroepen
- Allocatiebeleid
- Jaarverslag 2021
- Verzuim
- Taakverdeling CvB
- Strategisch huisvestingsplan
- Arbodienst
- Project Functieboek
- Mobiliteitsbeleid
- Facilitering MR-en

In 2022 heeft een delegatie van de GMR een gesprek gehad met de Raad van Toezicht. Het tweede gesprek heeft niet plaatsgevonden omdat de GMR nog niet bijeen was geweest en weer in opbouw is. Verder is een delegatie van de GMR tweemaal betrokken geweest bij de ronde van de sollicitatie-gesprekken voor een tweede nieuwe bestuurder. Het gezamenlijk werven van een lid voor de Raad van Toezicht bevalt goed en hopen we ook vast te houden.

Instemmingen en adviezen 2022

Instemmingen

De GMR heeft ingestemd met de vergoeding voor de GMR leden

- De GMR heeft ingestemd met het bestuursformatieplan
- De GMR heeft ingestemd met het arbo- en veiligheidsbeleid
- De GMR heeft ingestemd met de komst van een bezwarencommissie voor het functieboek
- De GMR heeft ingestemd met het mobiliteitsbeleid
- De GMR heeft ingestemd met de nieuwe arbodienst

Adviezen

- De GMR heeft positief advies gegeven ten aanzien van de kandidaat 2e bestuurder
- De GMR heeft een positief advies gegeven ten aanzien van het allocatiebeleid
- De GMR heeft adviezen gegeven ten aanzien van de begroting

Buiten alle bovenstaande onderwerpen is er ook veel gesproken over hoe de medezeggenschap werkt. De informatieverstrekking, het al dan niet overnemen van adviezen, enzovoort. Veel leden zijn eind schooljaar 2021-2022 gestopt met de GMR vanwege o.a. de informatieverstrekking en het niet meenemen met lopende en komende zaken. Zij voelden zich niet gehoord en niet serieus genomen.

Met het aantreden van de nieuwe bestuurder merken wij dat het op meerdere vlakken beter gaat. We ontvangen snel gevraagde informatie, we ontvangen tussentijds ongevraagd informatie, maar ook informatie die niet noodzakelijk is voor besluiten en adviezen, maar wel voor het begrijpen wat er speelt in de organisatie en zaken die gaan komen. Dat bevalt erg goed, de leden voelen zich ook serieus genomen en halen meer voldoening uit hun werk. Ook is het duidelijker waarom een bepaald beleid ingezet wordt. Wij zetten deze werkwijze dan ook graag voort.

Met ingang van het schooljaar 2022-2023 is er ook een traject gestart met Verus om te kijken wat voor medezeggenschap we willen zijn, hoe we willen samenwerken met het CvB en ook de RvT. Hiervoor is een extra avond ingepland geweest waarbij de nieuwe GMR samen met Verus heeft gekeken naar wat we willen. In 2023 staat er een bijeenkomst gepland met de RvT.

In het kader van het nieuwe allocatiebeleid en de wens vanuit de GMR om de medezeggenschapsraden goed voor te bereiden op dit nieuwe beleid is er in september een gezamenlijke bijeenkomst georganiseerd met delegaties van bijna alle MR-en van Sarkon, de GMR en het CvB in 't Veld over de financiële cyclus, de medezeggenschap en het nieuwe allocatiebeleid. Het was een geslaagde avond en wij als GMR zijn er tevreden over. Buiten het nieuwe beleid heeft de medezeggenschap die avond ook een bijscholing gehad in wat de medezeggenschap mag/moet met de financiën, het formatieplan, enzovoort.

Kortom: een roerig jaar waarin veel gebeurd is en er met de start van het nieuwe schooljaar een duidelijke lijn is ingezet waarin de GMR en de CvB samenwerken. Bij de stappen die gezet worden binnen de organisatie om deze beter te laten functioneren wordt de medezeggenschap niet vergeten maar juist meegenomen om te verbeteren. Wij hopen dan ook dat dit zo verder gaat.

drs. V.R. Epskamp
Voorzitter GMR

3. VERANTWOORDING VAN DE FINANCIËN

3.1 CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

Leerlingaantal en fte

	2022	2023	2024	2025	2026
Teldatum	1-10-21	1-2-22	1-2-23	1-2-24	1-2-25
Leerlingenaantal	3.961	4.092	3.955	3.923	3.941
Onderwijsgevend personeel	224	228	214	198	196
Onderwijsondersteunend personeel	43	51	49	49	46
Bestuur en management	22	23	23	22	22
Totaalaantal	295	302	286	269	264

De verwachting is dat het aantal leerlingen de komende jaren nog met maximaal 2% procent afneemt en daarna stabiliseert of zelfs licht stijgt. Sarkon heeft haar personeelsbeleid daarop afgestemd door de huidige formatie op veel mogelijk te behouden en blijvend aan de organisatie te binden.



Meerjarenbalans

	2022	2023	2024	2025
Activa				
Immateriële vaste activa	-	-	-	-
Materiële vaste activa	3.013.157	3.000.000	3.000.000	3.000.000
Financiële vaste activa	7.400	0	0	0
Vaste activa	2.904.404	3.000.000	3.000.000	3.000.000
Voorraden				
Vorderingen	861.171	800.000	800.000	800.000
Effecten				
Liquide middelen	8.568.477	7.138.747	5.658.290	5.096.159
Vlottende activa	9.429.648	7.938.747	6.458.290	5.896.159
Totale activa	12.450.205	10.938.747	9.458.290	8.896.159
Passiva				
Eigen vermogen Algemene Reserve	6.937.169	6.338.747	4.858.290	4.296.159
<i>Waarvan bestemmingsreserve publiek</i>	1.946.477	700.000	0	0
Voorzieningen	1.660.356	1.600.000	1.600.000	1.600.000
Langlopende schulden	-	-	-	-
Kortlopende schulden	3.852.680	3.000.000	3.000.000	3.000.000
Totale passiva	12.450.205	10.938.747	9.458.290	8.896.159

In de meerjarenbalans is rekening gehouden met de afboeking van de vordering op het ministerie van OCW van ruim 1 miljoen euro en het effect hiervan op het eigen vermogen en de liquide middelen.

Staat van baten en lasten

	2022	2023	2024	2025
Baten				
Rijksbijdragen	€ 28.704.894	€ 29.177.620	€ 27.128.854	€ 27.127.955
Overige overheidsbijdragen	€ 207.138	€ 137.066	€ 104.600	€ 107.600
Overige baten	€ 462.609	€ 390.240	€ 360.340	€ 353.240
Totaal baten	€ 29.374.641	€ 29.704.926	€ 27.593.794	€ 27.588.795
Lasten				
Personeelslasten	€ 24.412.557	€ 24.949.462	€ 24.323.806	€ 23.573.324
Afschrijvingen	€ 719.768	€ 639.607	€ 653.465	€ 648.715
Huisvestingslasten	€ 2.393.136	€ 2.745.223	€ 2.229.973	€ 2.225.943
Overige lasten	€ 2.098.293	€ 2.012.057	€ 1.855.007	€ 1.690.945
Totaal lasten	€ 29.623.753	€ 30.346.349	€ 29.062.251	€ 28.138.926
Saldo baten en lasten	€ -249.112	€ -641.423	€ -1.468.457	€ -550.131
Saldo financiële baten en lasten	€ 20.378	€ 43.000	€ -12.000	€ -12.000
Resultaat	€ -228.734	€ -598.423	€ -1.480.457	€ -562.131
Bestuursbudget en Calamiteitenbudget		€ 300.000	€ 300.000	
Mutaties EV	€ 445.343	€ 500.000	€ 83.869	
Energielasten uit EV		€ 500.000		
Afboeking vordering OC&W	€ 1.077.763			
Genormaliseerd resultaat	€ 1.294.372	€ 701.577	€ -1.096.588	€ -562.131

Nationaal Programma Onderwijs

In de begroting van 2023 zijn de inkomsten uit het NPO meegenomen, deze worden ontvangen in 2023. Het niet bestede saldo uit 2021 en 2022 is verwerkt in de bestemmingsreserve 2022 en kan nog door de scholen worden besteed. Dit betreft een bedrag van € 1.197.000. Daarnaast hebben de scholen nog een bedrag uit de werkdrummiddelen (schoolreserves) te besteden ter hoogte van € 588.000. Deze is eveneens in de bestemmingsreserve verwerkt. Deze verwerking via de bestemmingsreserve heeft een positief effect op het resultaat van 2022 voor een bedrag van circa € 1.785.000.

Het is de verwachting dat de scholen het restant van de NPO gelden ook in 2023 niet helemaal zullen kunnen inzetten en dat zij hiermee een (deel van) de begrote tekorten in 2024 en 2025 kunnen opvangen.

Innovatie-, bestuurs- en calamiteitenbudget

Conform het nieuwe allocatiebeleid zijn er drie budgetten opgenomen in de begroting: het bestuursbudget van €100.000, het calamiteitenbudget van € 200.000 en het innovatiebudget ten bedrage van € 300.000. De eerste twee budgetten (totaal € 300.000) worden in 2023 en 2024 betaald uit het

eigen vermogen van de stichting, het innovatiebudget wordt via de bovenschoolse afdracht door de scholen gezamenlijk betaald.

Mutaties EV

Naast deze reserve van € 300.000 ten behoeve van het bestuurs- en calamiteitenbudget is er in 2023 voor een bedrag van € 500.000 (2024; € 83.869) buiten de allocatie gehouden omdat dit afspraken met scholen uit het verleden betreft met betrekking tot een bovenschoolse bijdrage in de exploitatie.

Tenslotte is er voor 2023 een afspraak met de scholen gemaakt dat de hogere energielasten (ten opzichte van de begroting) ten laste van het eigen vermogen gebracht zullen worden in plaats van de schoolbegroting. Sarkon heeft inmiddels een energiecontract afgesloten met een vaste prijs voor één jaar wat naar schatting € 500.000 extra zal kosten. Dit bedrag is reeds opgenomen in de begroting.

In totaal wordt er in 2023 voor € 1.300.000 aan het (bovenmatig) Eigen Vermogen onttrokken. Het begrote genormaliseerde resultaat zou in 2023 € 701.577 positief bedragen.

3.2 FINANCIËLE KENGETALLEN

Financiële kengetallen	Signaleringswaarde (nieuw)	2022	2023	2024	2025
Solvabiliteit 2	< 30%	69%	66%	54%	49%
Liquiditeit (current ratio)	< 0,75	2,4	2,7	2,2	2,0
Normatief eigen vermogen	>1,0	1,5	1,4	1,1	1,0
Weerstandvermogen		13%	11%	7%	5%
Rentabiliteit		-1%	-2%	-5%	-2%

De solvabiliteit en liquiditeit blijven in het meerjarenperspectief ruimschoots boven de signaleringswaarden van het ministerie van OCW. Het normatief eigen vermogen zal naar verwachting vanaf 2024, doch uiterlijk in 2025 op het niveau van de signaleringswaarde zijn. Voor zover het normatief eigen vermogen boven de signaleringswaarde uitkomt zal dit worden toegelicht in een bestedingsplan voor het (bovenmatig) eigen vermogen.



3.3 FINANCIËLE POSITIE OP BALANSDATUM

Balans per 31 december 2022. Ter vergelijking zijn de cijfers per 31 december 2021 opgenomen.

	2022 EUR	2021 EUR
Activa		
Vaste activa		
<i>Materiële vaste activa</i>		
Inventaris en apparatuur	2.984.068	2.852.343
Andere vaste bedrijfsmiddelen	29.089	44.660
	3.013.157	2.897.004
<i>Financiële vaste activa</i>		
Overige vorderingen	7.400	7.400
	7.400	7.400
Vlottende activa		
<i>Vorderingen</i>		
Debiteuren	254.168	183.434
Vordering op Samenwerkingsverbanden	31.224	
OCW	0	1.091.801
Overige overheden	112.815	29.345
Overige vorderingen	551	1.304
Overlopende activa	462.413	460.767
	861.171	1.766.651
Liquide middelen	8.568.477	7.986.427
	8.568.477	7.986.427
Totaal activa	12.450.205	12.657.481

	2022 EUR	2021 EUR
Passiva		
<i>Eigen vermogen</i>		
Algemene reserve	4.991.168	6.730.527
Bestemmingsreserve (publiek)	1.946.000	435.376
	6.937.169	7.165.903
<i>Voorzieningen</i>		
Personeelsvoorzieningen	485.514	498.569
Overige voorzieningen	1.174.841	1.048.723
	1.660.356	1.547.292
<i>Kortlopende schulden</i>		
Crediteuren	442.413	568.719
OCW	-	-
Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.069.880	870.974
Schulden ter zake van pensioenen	0	300.240
Overige kortlopende schulden	25.624	21.690
Overlopende passiva	2.314.763	2.182.663
	3.852.680	3.944.286
Totaal passiva	12.450.205	12.657.481



Toelichting op de balans | activa

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa zijn in 2022 met circa € 116.000 toegenomen. Er is in 2022 voor circa € 850.000 geïnvesteerd en voor circa € 618.000 afgeschreven, er is voor circa € 116.000 boekwaarde aan bedrijfsmiddelen gedesinvesteerd. Deze relatief hoge desinvestering wordt grotendeels veroorzaakt door het afvoeren van oude activa als gevolg van de inrichting van de nieuw opgeleverde scholen in 2022.

Financiële vaste activa

De financiële vaste activa zijn gelijk gebleven. Het betreft een waarborgsom voor zonnepanelen. Een deel van het contract loopt af in 2023, waarmee de waarborg deels zal komen te vervallen.

Vorderingen

De vorderingen zijn op balansdatum afgenomen met ruim € 905.000, dit wordt grotendeels veroorzaakt door de afboeking van de vordering op OCW van € 1.077.000 als gevolg van de invoering van de vereenvoudigde bekostiging met ingang van 2023.

Liquide middelen

Ten opzichte van 2021 zijn de liquide middelen met circa € 323.000 toegenomen. Deze toename komt onder andere door de ontvangen en nog niet bestede NPO gelden welke in de bestemmingsreserve zijn verwerkt.

Toelichting op de balans | passiva

Eigen vermogen

Door de verwerking van de voorgestelde resultaatsbestemming ten laste van de reserves, is het eigen vermogen met € 228.734 afgenomen. Hiervan is € 1.511.101 ten gunste van de bestemmingsreserve gebracht.

Voorzieningen

De personeelsvoorzieningen zijn in 2022 afgenomen met € 13.000. Deze afname komt door de mutaties van de voorzieningen voor langdurig zieken en de voorziening voor jubileumgratificaties.

De voorziening groot onderhoud is bedoeld ter equalisatie van de lasten van het groot onderhoud volgens het meerjarenonderhoudsplan. Aan deze voorziening is in 2022 circa € 307.000 gedoteerd ten laste van de exploitatie van 2022. De bestedingen bedroegen circa € 181.000.

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden zijn ten opzichte van 2021 met bijna € 92.000 afgenomen. Dit komt door het wegvallen van de schulden ter zake van pensioenen van € 300.000 op balansdatum doordat de pensioenen nu in dezelfde maand als het ontstaan van de verplichting worden betaald. De hogere loonheffingen en sociale lasten zijn het gevolg van de gestegen salariskosten over 2022.



3.4 ANALYSE VAN HET RESULTAAT

	Realisatie		Vershil begroting 2022	Realisatie	Vershil realisatie 2022
	2022 EUR	Begroting 2022 EUR	v.s. realisatie 2022 EUR	2021 EUR	v.s. realisatie 2021 EUR
Baten					
Rijksbijdragen	28.704.894	26.108.011	2.596.883	26.840.315	1.864.579
Overige overheidsbijdragen	207.138	140.700	66.438	153.599	53.540
Overige baten	462.609	272.050	190.559	389.173	73.436
Totaal baten	29.374.641	26.520.761	2.853.881	27.383.086	1.991.555
Lasten					
Personeelslasten	24.412.557	24.303.583	108.974	22.324.834	2.087.723
Afschrijvingen	719.768	689.115	30.653	653.528	66.240
Huisvestingslasten	2.393.136	2.016.007	377.129	1.964.088	429.048
Overige lasten	2.098.293	1.972.977	125.316	2.107.487	-9.194
Totaal lasten	29.623.753	28.981.682	642.071	27.049.937	2.573.817
Saldo baten en lasten	-249.112	-2.460.921	2.211.809	333.150	-582.262
Financiële baten en lasten					
Financiële baten en lasten	20.378	-5.000	25.378	-24.242	44.620
Resultaat (-/- is negatief)	-228.734	-2.465.921	2.237.187	308.908	-537.642

Rijksbijdragen

De ontvangen rijksbijdragen zijn bijna € 2.600.000 hoger dan begroot. Dit wordt voor het grootste deel veroorzaakt door de aanvullingen op de regelingen bekostiging 21/22 en 22/23. In deze regelingen zijn onder andere de volgende aanvullingen verwerkt:

- Indexatie personele bekostiging 2022 op basis van de loonontwikkelingen in de marktsector, zoals geraamd door het CPB
- Afspraken uit het onderwijsakkoord (april 2022) met betrekking tot het dichten van de loonkloof PO/VO, de professionalisering van de basisvaardigheden en de arbeidsmarkttoelage
- Cao-afspraken (mei 2022) met betrekking tot de salarisverhoging van 4,75%

Deze aanvullingen leiden tot een hogere Rijksbijdrage van ruim € 2,5 miljoen euro in 2022. Hiermee worden voor een bedrag van € 1,3 miljoen de ophoging van de salarissen uit het cao-akkoord bekostigd en voor circa € 300.000 de kosten van het dichten van de loonkloof. Het restant van € 900.000 is bedoeld voor de professionalisering van de basisvaardigheden, het plaatsen van CO2 meters en ter verlagings van de werkdruk. Een groot deel van deze inkomsten zijn in 2022 nog niet besteed en komen daardoor ten gunste van het resultaat over 2022 te vallen.

De afname van de bekostiging van circa € 1.077.000 ten opzichte van 2021 als gevolg van de afboeking van de vordering op OCW was reeds in de begroting opgenomen.

Overige overheidsbijdragen

De overige overheidsbijdragen zijn circa € 66.000 hoger dan begroot door hogere gemeentelijke bijdragen en subsidies.

Overige baten

De overige baten zijn € 190.000 hoger dan begroot door hogere huuropbrengsten en toegenomen detachering van personeel.

Personele lasten

In 2022 zijn er € 1.600.000 aan extra salariskosten betaald door de afspraken uit het onderwijsakkoord en het dichten van de loonkloof met het VO. Er is echter voor circa € 1.500.000 minder aan salariskosten betaald dan begroot doordat de middelen uit het NPO en de WDM niet konden worden ingezet. Deze € 1.500.000 is verwerkt in de bestemmingsreserve. Hierdoor komen de lonen en salarissen in 2022 per saldo slechts € 100.000 hoger uit dan begroot

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn per saldo ruim € 30.000 hoger dan begroot. Dit wordt grotendeels veroorzaakt door de desinvestering van de oude vaste activa bij de inrichting van de nieuwe scholen.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn ruim € 377.000 hoger dan begroot. Dit komt grotendeels door de afrekening van Stichting Beheer Brede Scholen over de jaren 2017 t/m 2022 als gevolg van negatieve exploitatieresultaten. Bij Sarkon zijn vier scholen ondergebracht in deze Stichting. Daarnaast zijn de kosten van advies en verhuizing bij oplevering van de twee nieuwe schoolgebouwen hoger dan begroot.

Overige lasten

De overige lasten zijn ruim € 125.000 hoger dan begroot. De afzonderlijke posten zijn benoemd in de toelichting op de staat van baten en lasten in de jaarrekening.

Financiële baten en lasten

De financiële lasten zijn lager dan begroot doordat er in 2022 rente is ontvangen over het uitstaande saldo bij het schatkistbankieren.



4. JAARREKENING

4.1 BALANS PER 31 DECEMBER 2022

	2022 EUR	2021 EUR
Activa		
Vaste activa		
<i>Materiële vaste activa</i>		
Inventaris en apparatuur	2.984.068	2.852.343
Andere vaste bedrijfsmiddelen	29.089	44.660
	3.013.157	2.897.004
<i>Financiële vaste activa</i>		
Overige vorderingen	7.400	7.400
	7.400	7.400
Vlottende activa		
<i>Vorderingen</i>		
Debiteuren	254.168	183.434
Vordering op Samenwerkingsverbanden	31.224	
OCW	0	1.091.801
Overige overheden	112.815	29.345
Overige vorderingen	551	1.304
Overlopende activa	462.413	460.767
	861.171	1.766.651
Liquide middelen	8.568.477	7.986.427
	8.568.477	7.986.427
Totaal activa	12.450.205	12.657.481

	2022 EUR		2021 EUR	
Passiva				
<i>Eigen vermogen</i>				
Algemene reserve	4.991.168		6.730.527	
Bestemmingsreserve (publiek)	1.946.000		435.376	
		6.937.169		7.165.903
<i>Voorzieningen</i>				
Personeelsvoorzieningen	485.514		498.569	
Overige voorzieningen	1.174.841		1.048.723	
		1.660.356		1.547.292
<i>Kortlopende schulden</i>				
Crediteuren	442.413		568.719	
OCW	-		-	
Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.069.880		870.974	
Schulden ter zake van pensioenen	0		300.240	
Overige kortlopende schulden	25.624		21.690	
Overlopende passiva	2.314.763		2.182.663	
		3.852.680		3.944.286
Totaal passiva		12.450.205		12.657.481

4.2 STAAT VAN BATEN EN LASTEN

	Realisatie 2022 EUR		Begroting 2022 EUR		Realisatie 2021 EUR	
Baten						
Rijksbijdragen	28.704.894		26.108.011		26.840.315	
Overige overheidsbijdragen	207.138		140.700		153.599	
Overige baten	462.609		272.050		389.173	
Totaal baten		29.374.641		26.520.761		27.383.086
Lasten						
Personeelslasten	24.412.557		24.303.583		22.324.834	
Afschrijvingen	719.768		689.115		653.528	
Huisvestingslasten	2.393.136		2.016.007		1.964.088	
Overige lasten	2.098.293		1.972.977		2.107.487	
Totaal lasten		29.623.753		28.981.682		27.049.937
Saldo baten en lasten		-249.112		-2.460.921		333.150
Financiële baten en lasten						
Financiële baten en lasten		20.378		-5.000		-24.242
Resultaat (-/- is negatief)		-228.734		-2.465.921		308.908

4.3 KASSTROOMOVERZICHT

	2022 EUR	2021 EUR
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo Baten en Lasten	-249.112	333.150
Aanpassingen voor:		
- afschrijvingen	618.244	653.528
- mutaties voorzieningen	113.064	-312.419
Veranderingen in vlottende middelen		
- vorderingen	905.480	22.435
- schulden	-91.605	898.112
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	1.545.183	1.261.656
Ontvangen interest	31.453	
Betaalde interest	-11.075	-24.242
	20.378	-24.242
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	1.316.448	1.570.562
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings materiële vaste activa	-851.172	-771.626
Desinvesteringen materiële vaste activa	116.774	23.644
Investerings financiële vaste activa	-	
Desinvesteringen financiële vaste activa	-	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-734.398	-747.982
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Nieuwe opgenomen leningen	-	-
Aflossing langlopende schulden	-	-
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-	-
Overige balansmutaties	-	-
Mutatie liquide middelen	582.050	822.582

4.4 TOELICHTING OP DE JAARREKENING

Algemeen

Juridische vorm en voornaamste activiteiten

Stichting Sarkon streeft naar behoud en ontwikkeling van katholiek en interconfessioneel primair onderwijs in de regio Noord-Holland Noord, waarbij de specifieke identiteit en cultuur van de afzonderlijke school niet verloren gaat en de ontwikkeling van het lerende kind een centrale rol speelt.

Toegepaste standaarden

De jaarrekening is opgesteld op basis van continuïteit en volgens de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs. In deze regeling is bepaald dat de bepalingen van Titel 9 Boek 2 en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn, met inachtneming van de uitzonderingen die daarin zijn aangeduid.

Grondslagen van balanswaardering en resultaatbepaling

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 € 1.000 aangehouden.

We hanteren de volgende afschrijftermijnen:

Inventaris en apparatuur	5 t/m 10	jaar
Kantoormeubilair	15 t/m 20	jaar
Kantoormeubilair/bureaustoelen	8	jaar
Schoolmeubilair	15 t/m 20	jaar
ICT-middelen	3 t/m 5	jaar
OLP (leermiddelen)	8	jaar
Vervoermiddelen	5	jaar

Financiële vaste activa (FVA)

De financiële vaste activa bestaan uit betalingen van borg. Deze worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs.

Vlottende activa

Gebruiksgoederen worden gewaardeerd tegen inkoop- of vervaardigingsprijs. Vorderingen worden gewaardeerd op geamortiseerde kostprijs onder aftrek van een voorziening voor oninbaarheid. De vlottende activa hebben een looptijd van korter dan een jaar.

Liquide middelen

De liquide middelen worden gewaardeerd op nominale waarde.

Eigen vermogen

Algemene reserve

De algemene reserve is ter waarborging van de continuïteit van de scholen en bestaat uit de resultaatbestemming van overschotten. De resultaatbestemming van overschotten ontstaat uit het verschil tussen de baten en de werkelijk gemaakte lasten. In geval van een tekort, wordt dit ten laste van de algemene reserve gebracht. De algemene reserve wordt beschouwd als publieke middelen. De reserve is vrij besteedbaar.

Bestemmingsreserve eerste waardering

De bestemmingsreserve eerste waardering wordt gevormd door de activering van de aanwezige inventaris per 1 januari 2005. Jaarlijks vermindert deze bestemmingsreserve door resultaatsbestemming met de afschrijvingslast over het boekjaar van de inventaris dat we per 1 januari 2005 hebben geactiveerd.

Bestemmingsreserve NPO

De bestemmingsreserve NPO wordt gevormd door het niet bestede deel van de NPO-gelden door de scholen. Deze middelen kunnen nog tot uiterlijk juli 2024 worden besteed aan de uitgaven in lijn met het bestedingsplan NPO.

Bestemmingsreserve resultaat scholen

De bestemmingsreserve resultaat scholen wordt gevormd door het niet bestede deel van de bekostiging na afdracht aan de bovenschoolse organisatie door de scholen. Deze middelen kunnen in het volgend jaar besteed worden conform de uitgangspunten uit het nieuwe allocatiebeleid.

Voorzieningen

Toevoegingen aan de voorzieningen vinden plaats door dotaties ten laste van de staat van baten en lasten. De onttrekkingen vinden rechtstreeks plaats ten laste van de betreffende voorziening. De voorzieningen worden opgenomen tegen de nominale waarden, tenzij anders is aangegeven.

Een voorziening in verband met verplichtingen als bedoeld in artikel 2:374 lid 1, eerste volzin BW, nemen we uitsluitend op indien we op de balansdatum aan de volgende voorwaarden voldoen:

- De rechtspersoon heeft een verplichting (in rechte afdwingbaar of feitelijk);
- Het is waarschijnlijk dat voor de afwikkeling van die verplichtingen een uitstroom van middelen noodzakelijk is;
- We kunnen een betrouwbare schatting maken van de omvang van de verplichtingen.

Voorziening onderhoud

De onderhoudsvoorziening beoogt kostenegalitatie voor de uitgaven van groot planmatig onderhoud aan onroerende zaken die over de jaren heen een onregelmatig verloop hebben. De aangehouden planperiode betreft twintig jaar voor het binnenonderhoud en veertig jaar voor het buitenonderhoud. Met ingang van 2024 dient de onderhoudsvoorziening anders te worden gewaardeerd. Sarkon maakt thans gebruik van de overgangsregeling teneinde de MJOP's en administratie te kunnen aanpassen aan de nieuwe wet- en regelgeving.

Voorziening jubileumgratificaties

De voorziening jubileumgratificaties is opgebouwd om de kosten te dekken van 25-jarige, respectievelijk 40-jarige ambtsjubilea van personeelsleden.

Voorziening langdurig zieken

De voorziening langdurig zieken wordt bepaald aan de hand van het overzicht van de zieke werknemers op 31 december. De voorziening is opgebouwd ter dekking van de salariskosten in verband met het eigen risicodragerschap voor de Ziektewet.

Kortlopende schulden

Schulden die op de balansdatum een resterende looptijd van ten hoogste één jaar hebben, worden aangeduid als kortlopend. De overlopende passiva betreffen de vooruit ontvangen bedragen (waaronder geormerkte bijdragen) en bedragen die zijn toegekend ter zake van lasten aan een verstreken periode.

Personeelsbeloningen/pensioenen

Voor de medewerkers van Sarkon is een pensioenregeling getroffen die kwalificeert als een toegezegde pensioenregeling. Deze pensioenregeling is ondergebracht bij het bedrijfstakpensioenfonds ABP. De regeling wordt in de jaarrekening verwerkt als toegezegde bijdrageregeling overeenkomstig de vereenvoudiging die in de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (RJ) is aangereikt. Dit betekent dat de premies die over het boekjaar verschuldigd zijn, als kosten worden verantwoord. De risico's van loonontwikkeling, prijsindexatie en beleggingsrendement op het fondsvermogen leiden mogelijk tot toekomstige aanpassingen in de jaarlijkse bijdragen aan het pensioenfonds. Deze risico's komen niet tot uitdrukking in een voorziening. Informatie over eventuele tekorten en de gevolgen hiervan voor de pensioenpremies in de toekomstige jaren is niet beschikbaar.

Opbrengstverantwoording

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies uit hoofde van de basisbekostiging worden volledig verwerkt in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft.

Presentatiewijzing

In de jaarrekening 2021 zijn de loonkosten in het kader van NPO en WDM gepresenteerd onder de overige personeelslasten teneinde de inzichtelijkheid voor de afzonderlijke scholen te vergroten. In 2022 is besloten dat presentatie van deze kosten onder de lonen en salarissen een beter beeld geeft van de totale omvang van de personele lasten. Omwille van de vergelijkbaarheid zijn de vergelijkende cijfers 2021 en de begroting 2022 dienovereenkomstig aangepast.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het saldo van baten en lasten als basis genomen. Dit overzicht geeft weer waaraan de gelden die in de verslagperiode beschikbaar zijn gekomen zijn besteed en waaruit ze zijn voortgekomen.

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

Wet normering topinkomens

In de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) zijn normeringen opgenomen over de maximalisering van de bezoldigingen in de publieke en semipublieke sector. Voor de bezoldiging van topfunctionarissen die binnen het beleidsterrein van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) werkzaam zijn, heeft OCW een nadere regeling vastgesteld (Staatscourant 26223, 18 december 2012). Binnen Sarkon is deze regeling van toepassing door het hanteren van de cao primair onderwijs voor bestuurders.

4.5 TOELICHTING OP DE BALANS

Activa

Materiële vaste activa

	Aanschaf prijs	Cumulatieve afschrijvingen	Boekwaarde	Investeringen	Desinveste ringen aanschafwaarde	Desinveste ringen cumulatieve afschrijvingen	Afschrijvingen	Aanschaf prijs	Cumulative afschrijvingen	Boek waarde
			1-1-2022							31-12-2022
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Gebouwen en terreinen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Inventaris en apparatuur	7.336.743	4.484.400	2.852.343	851.172	656.586	539.813	602.673	7.521.329	4.547.261	2.984.068
Andere vaste bedrijfsmiddelen	77.853	33.193	44.660	-	-	-	15.571	77.853	48.764	29.089
Totaal materiële vaste activa	7.414.596	4.517.593	2.897.004	851.172	656.586	539.813	618.244	7.609.182	4.596.025	3.013.157



Financiële vaste activa

	Boekwaarde EUR	Investerings EUR	Desinvesteringen EUR	Resultaat deelnemingen EUR	Boekwaarde EUR
	1-1-2022				31-12-2022
Overige vorderingen	7.400		-		7.400
Totaal financiële vaste activa	7.400	-	-	-	7.400

Vorderingen

	2022 EUR	2021 EUR
Debiteuren	254.168	183.434
Vorderingen op Samenwerkingsverbanden	31.224	0
OCW	0	1.091.801
Overige overheden	112.815	29.345
Overige	551	1.304
Overige vorderingen	551	1.304
Nog te ontvangen rente	28.602	-
Huisvesting	26.367	3.831
Overige	407.444	456.936
Overlopende activa	462.413	460.767
Totaal vorderingen	861.171	1.766.651

Liquide middelen

	2022 EUR	2021 EUR
Kasmiddelen	-	-
Tegoeden op bank en giro	8.568.477	7.986.427
Deposito's	-	-
Totaal liquide middelen	8.568.477	7.986.427

Passiva

Eigen vermogen

	Stand per 1 januari 2022 EUR	Resultaat 2022 EUR	Overige mutaties EUR	Stand per 31 december 2022 EUR
Algemene reserve	6.730.527	-1.739.359		4.991.168
Bestemmingsreserve eerste waardering activa	11.343		-6.629	4.714
Bestemmingsreserve NPO-middelen	424.033	889.011		1.313.043
Bestemmingsreserve resultaat scholen		628.243		628.243
	435.376			1.946.000
Totaal eigen vermogen	7.165.903	-228.734	-	6.937.169

Voorzieningen

	Stand per EUR	Dotatie EUR	Onttrekkingen EUR	Vrijval EUR	Stand per EUR	Kortlopende EUR	Langlopende EUR
	1-1-2022				31-12-2022	deel < 1 jaar	deel > 1 jaar
Personeelsvoorzieningen							
Voorziening langdurig zieken	266.983	226.908	266.984	-	226.907	226.907	-
Jubileumgratificaties	231.586	39.643	12.622	-	258.607	18.537	240.070
	498.569	266.551	279.606	-	485.514	245.444	240.070
Overige voorzieningen							
Onderhoud	1.048.723	307.207	181.089	-	1.174.841	291.163	883.678
	1.048.723	307.207	181.089	-	1.174.841	291.163	883.678
Totaal voorzieningen	1.547.292	573.758	460.694	-	1.660.356	536.607	1.123.748

Kortlopende schulden

	2022 EUR		2021 EUR	
Crediteuren		442.413		568.719
Loonheffing	1.059.236		861.940	
Premies sociale verzekeringen	542		402	
BTW	10.102		8.632	
Belastingen en premies sociale verzekeringen		1.069.880		870.974
Schulden ter zake van pensioenen		0		300.240
Nettolonen	15.091		7.003	
Overige	10.533		14.688	
Overige kortlopende schulden		25.624		21.690
Vooruit ontvangen subsidies overige	563.278		773.124	
Vooruit ontvangen investeringsubsidies	4.759		5.552	
Nog te besteden sponsorgelden	70.209		30.634	
Huisvesting	75.568		80.842	
Vakantiegeld	794.543		725.554	
Bindingstoelage	54.193		-	
Accountants- en administratiekosten	16.935		15.653	
Rente	346		7	
Overlopende passiva	734.932		551.297	
		2.314.763		2.182.663
Totaal kortlopende schulden		3.852.680		3.944.285

Overzicht verbonden partijen

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Consolidatie ja/nee
Stichting Beheer Brede Scholen Kop van Noord-Holland	Stichting	Den Helder	Nee
Stichting Samenwerkingsverband Kop van Noord Holland	Stichting	Hoorn	Nee

Een verbonden partij is een natuurlijke persoon of entiteit die verbonden is met de entiteit die haar jaarrekening opstelt. Dit is het geval wanneer de persoon of entiteit zeggenschap heeft of invloed kan uitoefenen op Sarkon. De statuten van bovengenoemde stichtingen en verenigingen zijn getoetst aan de consolidatie-eis, zoals voorgeschreven in de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving. De verbonden partijen kunnen niet aangemerkt worden als groepsmaatschappij op basis van deze statuten. Consolidatie is niet van toepassing.

Stichting Samenwerkingsverband Kop van Noord Holland wordt bestuurd vanuit vertegenwoordigers van de aangesloten bevoegde gezagen. De stichting heeft als doel te zorgen voor het vormen en in stand houden van een regionaal samenwerkingsverband in de zin van artikel 18a lid 2 van de Wet op primair onderwijs. Jaarlijks verstrekt de stichting in het ondersteuningsplan een opgave van de besteding van de zorgmiddelen waarvoor zij verantwoordelijk is.



Overzicht geormerkte doelsubsidies OCW

Dit overzicht is opgesteld op basis van model G, vermeld in de Richtlijn voor het Jaarverslag Onderwijs.

OVERZICHT G1:

Verantwoording van subsidies zonder verrekening clausule

Omschrijving	Kenmerk	Datum	De prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking Geheel uitgevoerd en afgerond	De prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking Nog niet geheel afgerond
Subsidieregeling Schoolkracht 2021	SK20-04BD	15-04-2021	X	
Subsidie Impuls en innovatie bewegingsonderwijs	IIB210128	13-11-2021	X	
16BC/Studieverlof 2021	1074316	20-08-2021	X	
12KJ/Studieverlof 2021	1074316	20-08-2021	X	
10PX/Subsidie zij-instroom 2021	VO/1091439	20-08-2021	X	
11QG/Subsidie zij-instroom 2021	VO/1091439	20-08-2021	X	
15CY/Subsidie zij-instroom 2021	VO/1091439	20-08-2021	X	
10PX/Subsidie zij-instroom 2022	VO/1091439	20-12-2022		X
07VO/Subsidie basisvaardigheden 09-2022 t/m 01-2024	VBV22-PO-4669	11-11-2022		X
15IX/Subsidieregeling tegemoetkoming vervangingskosten schoolleiders	TVKS20009	14-05-2020	X	

OVERZICHT G2:

Verantwoording van subsidies met verrekening clausule

G2-A Aflopend ultimo 2022

Omschrijving	Kenmerk	Jaar van toewijzing	Toegewezen bedrag	Ontvangen t/m verslagjaar	Totale kosten	Te verrekenen ultimo verslagjaar
			EUR	EUR	EUR	EUR
-	-	-	-	-	-	-
Totaal			-	-	-	-

G2-B Doorlopend ultimo 2021

Omschrijving	Jaar van toewijzing	Toegewezen bedrag	Saldo 1-1-2022	Ontvangen t/m verslagjaar	Lasten in verslag jaar	Totale kosten 31-12-2022	Saldo Nog te besteden 31-12-2022
		EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
		-	-	-	-	-	-
Totaal		-	-	-	-	-	-

Niet uit de balans blijvende verplichtingen

Huurcontracten

Stichting Sarkon heeft een huurovereenkomst gesloten voor de huur van de ruimte voor het servicekantoor aan de Drs. F. Bijlweg 8a, 1784 MC Den Helder. Het gaat om een contract voor de duur van vijf jaar dat is ingegaan op 1 maart 2019. De huurprijs (inclusief servicekosten) wordt jaarlijks geïndexeerd en bedraagt jaarlijks circa € 36.000. De verplichtingen >1 jaar zijn circa € 45.000, de verplichtingen > 5 jaar zijn nihil.

Schoonmaak

In 2014 heeft Sarkon op basis van een Europese aanbesteding nieuwe overeenkomsten voor de schoonmaak gesloten voor de duur van vier jaar met ingang van 1 april 2014. Hierbij is onder de aanbestedingswet onderscheid gemaakt in de reguliere schoonmaak (ongeveer € 425.000 per jaar), leveren van toiletartikelen (€ 48.000 per jaar) en de glasbewassing (€ 45.000). De jaarlijkse kosten van deze overeenkomst zijn afhankelijk van de objecten die worden onderhouden. Hierbij hebben we rekening gehouden met de oplevering van nieuwe schoolgebouwen tijdens de contractduur. De genoemde bedragen zijn inclusief btw. De verplichtingen > 1 jaar bedragen circa € 430.000, de verplichting > 5 jaar zijn nihil. Het contract is in 2023 wederom verlengd en eindigt van rechtswege per april 2024.

Administratieve dienstverlening

In 2014 is het contract voor de licentie voor het gebruik van de personele en financiële administratie aangepast. De contractuele verplichtingen in 2022 bedroegen ongeveer € 88.000. Het contract is jaarlijks opzegbaar.

Leermiddelen

In 2019 heeft een Europese aanbesteding plaatsgevonden voor duurzame gebruiksmaterialen die vallen onder de categorie onderwijsleerpakket (OLP). Het betreft hier een raamovereenkomst met een kortingspercentage voor de duur van drie jaar. De kosten bedragen circa € 250.000 per jaar.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

De voorziening spaarverlof voor duurzame inzetbaarheid moet worden opgebouwd om de kosten te dekken van de huidige personeelsleden als zij in de toekomst recuperatieverlof opnemen. Ultimo 2022 zijn er nog geen medewerkers waarmee we geformaliseerde afspraken hebben gemaakt over niet-opgenomen duurzame inzetbaarheidsuren, zoals bedoeld in artikel 8 van de cao. Daarom hebben we in de jaarrekening geen bedrag opgenomen onder de voorziening duurzame inzetbaarheid.

Gebeurtenissen na balansdatum

Gebeurtenissen met een significante invloed op het resultaat en het vermogen van de organisatie hebben zich na balansdatum niet voorgedaan.

4.6 TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

Baten

	2022 EUR	Begroting 2022 EUR	2021 EUR
Rijksbijdragen			
Rijksbijdrage OCW	27.154.995	24.803.906	24.323.054
Niet-geoormerkte OCW-subsidies	544.140	380.772	1.562.215
Overige subsidies OCW	544.140	380.772	1.562.215
Ontv. doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	1.005.759	923.333	955.046
Totaal rijksbijdragen	28.704.894	26.108.011	26.840.315
Overige overheidsbijdragen en -subsidies			
Loonsubsidie	29.442	22.000	22.751
Klokuren vergoeding	68.529	58.000	86.166
Overige	49.199	16.700	16.881
Gemeentelijke bijdragen	207.138	140.700	153.599
Totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies	207.138	140.700	153.599
Overige baten			
Verhuur	204.927	149.400	159.669
Detachering personeel	205.122	85.000	168.734
Overige	52.561	37.650	60.770
	462.609	272.050	389.173

Lasten

Personeelslasten				
Brutolonen en salarissen	15.511.918	15.271.411	14.228.112	
Salariskosten NPO en WDM	1.961.071	2.269.157	1.568.209	
Sociale lasten	2.651.279	2.684.172	2.689.186	
Pensioenpremies	2.618.549	2.724.553	2.742.291	
Lonen en salarissen	22.742.817	22.949.293	21.227.798	
Dotaties personele voorzieningen	-13.055	-	2.332	
Kosten ingehuurd schoolpersoneel	265.122	268.900	259.925	
Kosten ingehuurd personeel WSNS	997	750	7.400	
Doorbelasten loonkosten extern	-	-	-	
Personeel niet in loondienst	427.180	50.000	126.029	
Kosten interim-management	210.707	300.000	265.901	
Arbokosten	88.024	92.000	98.800	
Kantinekosten	33.067	28.800	20.982	
Kosten kerstpakketten	19.414	15.000	17.664	
Vergoeding reiskosten	92.208	103.168	94.254	
Kosten teamuitje	11.763	16.500	14.574	
Wervingskosten personeel	28.798	5.000	23.856	
Kosten scholing en studiedagen	566.272	492.272	312.787	
Kosten jubilea personeel e.d.	21.571	20.700	13.786	
Personeelsprojecten	92.256	50.000	8.216	
WGA-verzekering	117.527	110.000	110.591	
Kosten afvloeiing en outplacement personeel	28.859	15.000	23.866	
Overige personeelskosten	72.028	36.200	85.307	
Overige personele lasten	2.062.739	1.604.290	1.486.270	
Af: Uitkeringen	392.999	250.000	389.234	
	24.412.557	24.303.583	22.324.834	

Bovenstaande lasten hebben betrekking op gemiddeld 295 fte (2021; 302 fte).

Opgebouwd uit respectievelijk 224 fte onderwijsgevend personeel, 43 fte onderwijsondersteunend personeel en 22 fte bestuur en management.

Afschrijvingen

Afschrijvingen op materiële vaste activa				
Inventaris en apparatuur		602.673	673.544	637.957
Andere vaste bedrijfsmiddelen		15.571	15.571	15.571
Verkoopresultaat activa		101.524		
Totaal afschrijvingen op materiële vaste activa		719.768	689.115	653.528

Huisvestingslasten

Huisvestingslasten	2022 EUR		Begroting 2022 EUR		2021 EUR	
Huur		36.043		37.000		34.652
Onderhoud		51.506		26.100		31.867
Energie en water		293.557		324.200		313.320
Schoonmaakkosten		549.207		569.900		546.623
Heffingen		21.971		22.400		20.482
Afvalverwijdering	27.020		18.900		23.352	
Kosten beveiliging	18.224		8.500		8.575	
Tuinonderhoud	18.520		18.500		18.668	
Jaarlijkse contractwerkzaamheden	108.823		103.100		83.277	
Overige huisvestingslasten	961.057		580.200		589.162	
		1.133.643		729.200		723.035
Dotatie voorziening onderhoud		307.207		307.207		294.107
Totaal huisvestingslasten		2.393.136		2.016.007		1.964.088

Overige lasten

Overige lasten						
Administratiekantoor	88.637		85.000		82.157	
Accountant	29.361		28.000		29.509	
Juridische adviezen	3.747		15.000		3.781	
Deskundigen adviezen overige	109.052		25.000		27.620	
Kosten organisatie en bestuur	-		-		1.346	
Kantoorbenodigdheden	3.914		4.100		4.635	
Drukwerk	13.306		14.550		9.225	
Telecommunicatiekosten	21.448		17.100		17.256	
Porti en verzendkosten	2.549		2.700		2.291	
Overige	5.307		3.200		3.302	
Administratie-/beheerslasten		277.321		194.650		181.122
Kosten netwerkbeheer	33.559		28.300		27.504	
Onderhoud inventaris & apparatuur	13.665		20.000		6.545	
ICT-hardware < € 1.000	22.854		26.500		33.375	
ICT-Software < € 1.000 (geen OLP)	38.382		57.800		40.425	
Bouw/beheer website-intranet	33.135		29.750		32.444	
		141.594		162.350		140.293
Onderwijsleerpakket methode (OLP)	-		-		-	
Onderwijsleerpakket verbruik (OLP)	258.765		261.498		254.805	
Leermiddelen rugzak-leerling /WSNS	3.858		2.300		4.770	
Repro/drukwerk leermiddelen	62.644		68.900		70.638	
Kosten beheer/licenties leermiddelen OLP	357.803		388.200		358.840	
		683.069		720.898		689.053
Bibliotheek/documentatiecentrum	35.187		30.300		39.084	
Toetsen en testen	53.498		41.100		31.384	
Culturele activiteiten	51.110		61.029		43.514	
Schoolreisjes/excursies	1.841		1.800		79	
Sportdag/vieringen	4.010		4.550		3.111	
Aanschaf klein inventaris < € 1.000	41.929		23.600		23.273	
Kosten begeleiding pauze	10.076		13.100		12.535	
Overige lasten	2.527		5.900		112.697	
		200.178		181.379		265.678

Inventaris/apparatuur/ leermiddelen		1.024.841		1.064.627		1.095.025
Abonnementen	52.967		54.450		54.534	
Contributies bestuurlijke organisaties	49.465		45.000		39.300	
Verzekeringen	12.433		15.000		18.077	
Verkoopresultaat activa			-		23.644	
Kosten MR/OR	15.469		8.750		3.966	
Vergaderkosten	9.603		1.000		3.542	
Representatiekosten (extern)	4.010		4.750		2.983	
PR & Marketing	3.343		9.650		2.861	
Bestuurs- vacatie- reiskostenvergoeding	81.293		45.000		83.519	
Autokosten	6.697		5.100		6.348	
Werkdrukgelden kosten materieel	105.297		-		69.776	
NPO kosten materieel	119.632		25.000		229.067	
Projecten	335.923		500.000		293.724	
		796.131		713.700		831.340
Totaal overige lasten		2.098.293		1.972.977		2.107.487

Financiële baten en lasten

Financiële baten en lasten	2022 EUR	Begroting 2022 EUR	2021 EUR
Rentebaten	31.453	-	-
Rentelasten	11.075	5.000	24.242
Totaal financiële baten en lasten	20.378	-5.000	-24.242

Honoraria van de accountant

De volgende honoraria zijn ten laste gebracht van de organisatie:

	2022 EUR	2021 EUR
	RA12 Accountants	RA12 Accountants
Onderzoek van de jaarrekening	28.000	28.765
Andere controle opdrachten	1.361	744
Totaal honoraria van de accountant	29.361	29.509

Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. Deze verantwoording is opgesteld op basis van de volgende regelgeving die op Sarkon van toepassing is.

Het bezoldigingsmaximum in 2022 voor Sarkon is € 154.000. Het weergegeven toepasselijke WNT-maximum per persoon of functie is berekend naar rato van de omvang (en voor topfunctionarissen ook de duur) van het dienstverband, waarbij voor de berekening de omvang van het dienstverband nooit groter kan zijn dan 1,0 fte. Uitzondering hierop is het WNT-maximum voor de toezichthoudende bestuurders. Dit bedraagt voor de voorzitter 15 procent en voor de overige leden 10 procent van het bezoldigingsmaximum.

Bezoldiging topfunctionarissen

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking 2022

Bedragen x € 1 Functie(s)	J. Plass	A. Hietbrink	M. Holwerda
	Lid College van Bestuur	Voorzitter College van Bestuur	Lid College van Bestuur
Duur dienstverband in 2022	01/01/2022 -31/12/2022	01/03/2022 -31/12/2022	01/10/2022 -31/12/2022
Omvang dienstverband (in fte)	1,0	1,0	1,0
Gewezen topfunctionaris?	Nee	Nee	Nee
(Fictieve) dienstbetrekking?	Ja	Ja	Ja
Individueel WNT-maximum	€ 154.000	€ 129.107	€ 38.816
Bezoldiging	€ 88.622	€ 93.802	€ 24.232
Beloning			
Belastbare onkostenvergoedingen			
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 21.318	€ 17.765	€ 4.786
Totaal bezoldiging	€ 109.940	€ 111.567	€ 29.018
Motivering indien overschrijding: zie	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking 2021

bedragen x € 1 Functie(s)	J. Plass
	Voorzitter College van Bestuur
Duur dienstverband in 2021	01/01/2021 -31/12/2021
Omvang dienstverband (in fte)	1,0
Gewezen topfunctionaris?	Nee
(Fictieve) dienstbetrekking?	Ja
Individueel WNT-maximum	€ 149.000
Bezoldiging	
Beloning	€ 108.018
Belastbare onkostenvergoedingen	
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 21.478
Totaal bezoldiging	€ 129.496
Motivering indien overschrijding: zie	n.v.t.



Naam topfunctionaris	Carin Doodeman	
Functie	Plaatsvervangend Voorzitter College van Bestuur	
	Aanvangsdatum	Einddatum
Functievervulling aaneengesloten periode 1	15 november 2021	12 oktober 2022
	Bezoldiging	Aantal uren
Kalenderjaar 2022	€ 139.560	1.163
Kalenderjaar 2021	€ 24.900	208
Kalenderjaar 2020		

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

bedragen x € 1	Carin Doodeman		
Functiegegevens	Plaatsvervangend voorzitter College van Bestuur		
Kalenderjaar	2022	2021	2020
Periode functievervulling in het kalenderjaar (aanvang - einde)	1-1 t/m 12-10	15-11 t/m 31-12	
Aantal kalendermaanden functievervulling in het kalenderjaar	10	2	0
Omvang van het dienstverband in uren per kalenderjaar			
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum			
Maximum uurtarief in het kalenderjaar	€ 206	€ 199	€ 193
Maxima op basis van de normbedragen per maand	€ 244.600	€ 55.400	€ 0
Individueel toepasselijk maximum gehele periode kalendermaand 1 t/m 12			€ 280.970
Bezoldiging (alle bedragen exclusief btw)			
Werkelijk uurtarief lager dan het (gemiddeld) maximum uurtarief?			Ja
Bezoldiging in de betreffende periode	€ 139.560	€ 24.900	€ 0
Totale bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12			€ 164.460
(-/-) Onverschuldigd betaald bedrag en nog niet terugontvangen bedrag			€ 0
Totale bezoldiging, exclusief BTW			€ 164.460
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.

Toezichthoudende topfunctionarissen (Raad van Toezicht) 2022

bedragen x € 1 Functie(s)	P.A.G. Conijn Voorzitter	I.B. Smit-Libosan Toezicht houdend bestuurder	P.J.J. Koopman Toezicht houdend bestuurder	P.T.E. Reenalda Toezicht houdend bestuurder	L.A.C. Franken-de Vries Toezicht houdend bestuurder	A.B.M. Gieling Toezicht houdend bestuurder	E. Zijl Toezichthoudend bestuurder
Duur dienstverband (2022)	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 30/06	1/1 - 31/12	1/1 - 31/05	27/06 - 31/12	27/06 - 31/12
Toepasselijk WNT-maximum	23.100	15.400	7.700	15.400	6.417	7.932	7.932
Bezoldiging							
Beloning	23.100	15.400	7.700	15.400	6.417	7.700	3.850
Belastbare onkosten vergoedingen							
Beloningen betaalbaar op termijn							
Totaal bezoldiging	23.100	15.400	7.700	15.400	6.417	7.700	3.850

Toezichthoudende topfunctionarissen (Raad van Toezicht) 2021

bedragen x € 1 Functie(s)	P.A.G. Conijn Voorzitter	I.B. Smit-Libosan Toezicht houdend bestuurder	P.J.J. Koopman Toezicht houdend bestuurder	P.T.E. Reenalda Toezicht houdend bestuurder	L.A.C. Franken-de Vries Toezicht houdend bestuurder
Duur dienstverband (2021)	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Toepasselijk WNT-maximum	22.350	14.900	14.900	14.900	14.900
Bezoldiging					
Beloning	22.350	14.900	14.900	14.900	14.900
Belastbare onkostenvergoedingen					
Beloningen betaalbaar op termijn					
Totaal bezoldiging	22.350	14.900	14.900	14.900	14.900

4.7 VERKLARING VAN HET BESTUUR

Deze jaarrekening is op 16 mei 2023 vastgesteld door het bestuur van Sarkon te Den Helder en goedgekeurd door de Raad van Toezicht.

Raad van Toezicht:

De heer P.A.G. Conijn, voorzitter
Mevrouw mr. I.S. Smit-Libosan
De heer P.T.E. Reenalda
De heer A.B.M. Gieling
Mevrouw E. Zijl

College van Bestuur:

De heer A. Hietbrink, voorzitter
Mevrouw M. Holwerda

5. OVERIGE GEGEVENS

5.1 GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Er zijn geen relevante gebeurtenissen na balansdatum die van materiële invloed zijn op de liquiditeit of de continuïteit van de organisatie.



5.2 CONTROLEVERKLARING

De controleverklaring op dit jaarverslag is afgegeven door RA12 Accountants.

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de Raad van Toezicht van Stichting Sarkon

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2022

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2022 van Stichting Sarkon te Den Helder gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

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

De jaarrekening bestaat uit:

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

De basis voor ons oordeel

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

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

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

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2022 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

RA12 is de merknaam van RA12 Registeraccountants B.V. (KvK-nummer: 70882436)

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij.

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

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

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

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

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

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het bestuur en de Raad van Toezicht voor de jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs.

Het bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022. In dit kader is het bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de onderwijnsinstelling in staat is haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de onderwijnsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is.

RA12 is de merknaam van RA12 Registeraccountants B.V. (KvK-nummer: 70882436)

Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de instelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten toelichten in de jaarrekening.

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

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

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

- het identificeren en inschatten van de risico's
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude,
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;



RA12 Registeraccountants B.V.
Traverse 1
3905 NL Veenendaal

- het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

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

Wij bepalen de kernpunten van onze controle van de jaarrekening op basis van alle zaken die wij met de raad van toezicht hebben besproken. Wij beschrijven deze kernpunten in onze controleverklaring, tenzij dit is verboden door wet- of regelgeving of in buitengewoon zeldzame omstandigheden wanneer het niet vermelden in het belang van het maatschappelijk verkeer is.

Veenendaal, 17 mei 2023

RA12 Registeraccountants B.V.

Adrianus
Fransiscus
Johannes van
der Velden

Digitaal ondertekend
door Adrianus
Fransiscus Johannes
van der Velden
Datum: 2023.05.17
10:56:07 +02'00'

Drs. A.F.J. van der Velden RA

BIJLAGE 1

ONZE SCHOLEN

Sarkon omvat negentien basisscholen in de kop van Noord-Holland

r.k.b.s. Sint Aloysius	r.k.b.s. Sint Antonius
Directeur: dhr. J.P. Bruinsma	Directeur: dhr. E. Goossens
Langestraat 3	De Meet 1
1741 HB Schagen	1733 NH Nieuwe Niedorp
T: 0224-850384	T: 0226-411365
I: www.aloysiusschagen.nl	I: www.antoniuschoolnieuweniedorp.nl
E: directeur.aloysius@sarkon.nl	E: directeur.sintantonius@sarkon.nl
r.k.b.s. Don Bosco	IKC Driemaster
Directeur: mevr. I. Heijerman	Directeur: mevr. T. Iterson
Terppad 1	Burgemeester Houwingsingel 2
1771 RZ Wieringerwerf	1781 XD Den Helder
T: 0227-602204	T: 0223-613153
I: www.rkdonbosco.nl	I: www.ikcdriemaster.nl
E: directeur.donbosco@sarkon.nl	E: directeur.ikcdriemaster@sarkon.nl
r.k.b.s. Heilige Henricus	r.k.b.s. De Hofstee
Directeur: mevr. M. Nuchelmans	Directeur: mevr. L.M. Verbeek
Elft 53	Drooghe Bol 1004
1777 AC Hippolytushoef	1787 VA Julianadorp
T: 0227-592776	T: 0223-690073
I: www.henicusschool.nl	I: www.dehofstee.nl
E: directeur.hhenricus@sarkon.nl	E: directeur.dehofstee@sarkon.nl
r.k.b.s. Sint Jan	r.k.b.s. Sint Joseph
Directeur: dhr. W.S. de Bruin	Directeur: mevr. M. van der Kolk
Pastoor Verhoeffpark 110	Den Gouden Hoek 6
1764 GS Breezand	1754 KL Burgerbrug
T: 0223-521646	T: 0226-381615
I: www.stjanbreezand.nl	I: www.stjosephbb.nl
E: directeur.sintjan@sarkon.nl	E: directeur.sintjoseph@sarkon.nl
r.k.b.s. Sint Jozef	r.k.b.s. Jozefschool Texel
Directeur: mevr. T. Mensonides	Directeur: mevr. M. Pieters-Gerssen
Kemphaanweg 1	Emmalaan 47
1756 BB 't Zand	1791 AT Den Burg
T: 0224-591439	T: 0222-312319
I: www.sintjozefbasisschool.nl	I: www.jozefschooltexel.nl
E: directeur.sintjozef@sarkon.nl	E: directeur.jozefschooltexel@sarkon.nl

i.c.b.s. De Kameleon	r.k.b.s. De Marinx
Directeur: mevr. S.E.M. de Groot	Directeur: mevr. A.M.M.P.J. Koenders-van der Voort
Middelzand 3501	Zwarteweg 13b
1788 ES Julianadorp	1735 GK 't Veld
T: 0223-690078	T: 0226-421890
I: www.kameleon-dh.nl	I: www.demarinx.nl
E: directeur.dekameleon@sarkon.nl	E: directeur.demarinx@sarkon.nl
r.k.b.s. De Rank	IKC Spoorbuurt
Directeur: mevr. A. Bleijendaal-Visser	Directeur: dhr. D. Burger
Iepenlaan 54	Nieuweweg 17-19
1741 TG Schagen	1761 EC Anna Paulowna
T: 0224-212999	T: 0223-531460
I: www.derankschagen.nl	I: www.ikcspoorbuurt.nl
E: directeur.derank@sarkon.nl	E: directeur.ikcspoorbuurt@sarkon.nl
r.k.b.s. Titus Brandsma	i.c.b.s. De Trimaran
Directeur: mevr. M. van Maurik-de Wit	Directeur: mevr. M. Aarnoutse-Biersteker
Pienterpad 2	Marsdiepstraat 278
1775 AX Middenmeer	1784 AW Den Helder
T: 0227-501135	T: 0223-613191
I: www.rkbstitusbrandsma.nl	I: www.basisschooldetrimaran.nl
E: directeur.rkbstitusbrandsma@sarkon.nl	E: directeur.detrimaran@sarkon.nl
Kindcentrum De Vlieberg	r.k.b.s. De Vogelweid
Directeur: mevr. S. Zandbergen-Tot	Directeur: mevr. A.B. Vriezokolk-Verf
Baljuwstraat 237	Merelstraat 46
1785 SH Den Helder	1742 JM Schagen
T: 0223-660855	T: 0224-213208
I: www.devlieberg.nl	I: www.vogelweid.nl
E: directeur.devlieberg@sarkon.nl	E: directeur.devogelweid@sarkon.nl
r.k.b.s. De Windwijzer	
Directeur: dhr. B.J. Oud	
Pasteurstraat 4a	
1782 JD Den Helder	
T: 0223-616991	
I: www.windwijzer.nl	
E: directeur.dewindwijzer@sarkon.nl	

JAARVERSLAG 2022

Stichting Sarkon
Drs. F. Bijlweg 8a
1784 MC Den Helder

Correspondentieadres
Postbus 6040
1780 KA Den Helder

Telefoon: (0223) 672150
E-mail: info@sarkon.nl
Website: www.sarkon.nl



sarkon
LEREN MET LEV