

f



JAARVERSLAG 2022

GOOISE SCHOLEN FEDERATIE



GOOISE SCHOLEN
FEDERATIE

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Voorwoord College van Bestuur	4
1. Onze belofte	6
2. Onze organisatie	7
2.1 Organogram 2022	7
2.2 Overzicht van de scholen	8
2.3 KIEN	8
3. Verdraaid goed onderwijs	9
3.1 Aantal leerlingen	9
3.2 Onderwijsprestaties in beeld	10
3.3 Terugblik ontwikkelingen 2022	14
3.3.1 De onderwijsinspectie in 2022	14
3.3.2 Technologisering	15
3.3.3 Tweedeling en verschillen	17
3.3.4 Ontwikkelingen bij Internationale Schakelklas Het Gooi	17
3.4 Passend onderwijs	18
3.4 Toetsing en examinering, geslaagd!	19
3.5 Sterk Techniek Onderwijs	20
3.6 Nationaal Plan Onderwijs (NPO)	22
3.7 In- en externe kwaliteitszorg	24
3.8 Vooruitblik ontwikkelingen onderwijs	25
4. Bemensing: de professional als regisseur	26
4.1 HR in beeld	27
4.2 Ontwikkelingen 2022	34
4.2.1 Medewerkersonderzoek	34
4.2.2 Een leven lang ontwikkelen	35
4.2.3 Strategisch personeelsbeleid	36
4.3 Gevoerd beleid inzake de beheersing van uitkeringen na ontslag	39
4.4 Vooruitblik	40
5. Bedrijfsvoering: de school als voedingsbodem	41
5.1 Huisvesting	41
5.2 ICT	41
5.3 Duurzaamheid	42
5.4 AVG	42
5.5 Financiën	43
5.5.1 Financiële positie op balansdatum	43
5.5.2 Toelichting op het resultaat	45

5.5.3 Allocatie van middelen naar schoolniveau	49
5.5.4 Treasurybeleid.....	50
5.5.5 Continuïteitsparagraaf.....	50
6. Steun en vertrouwen.....	56
6.1 Raad van Toezicht (RvT)	56
6.1.1 Samenstelling RvT.....	56
6.1.2 Rollen van de Raad van Toezicht	56
6.1.3 Commissies van de Raad van Toezicht.....	57
6.1.4 Beoordeling Raad van Toezicht doelmatigheid en financiële positie	59
6.1.5 Zelfevaluatie en scholing.....	60
6.2 Verslag Gemeenschappelijke Medezeggenschap Raad (GMR)	60
7. Besturing	62
7.1 Juridische structuur.....	62
7.2 Besturing.....	62
7.3 Ontwikkelingen besturing 2022	62
7.4 Governance	63
8. Omgeving	64
8.1 Samenwerkingspartners	64
8.1.1 Qinas.....	64
8.1.2 Opleidingsschool.....	64
8.1.3 Warme overdracht.....	65
8.2 Afhandeling klachten.....	65
8.3 Internationalisering.....	65
9. Jaarrekening 2022.....	67
Grondslagen voor de jaarrekening	67
Balans per 31 december 2022	72
Staat van baten en lasten 2022	74
Kasstroomoverzicht 2022.....	75
Toelichting op de balans en de staat van baten en lasten.....	76
Activa	76
Passiva.....	78
Model G, verantwoording subsidies.....	85
Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen	87
Baten.....	88
Lasten.....	90
Financiële baten en lasten.....	93
Gemiddeld aantal werknemers	94
Bestemming exploitatiesaldo.....	94
Wet Normering Topinkomens.....	95
Model E: Verbonden Partijen.....	98
Handtekeningenblad.....	99
Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	100
Bijlage 1 Overzicht nevenfuncties College van Bestuur en Raad van Toezicht.....	104

Voorwoord College van Bestuur

2022 was eindelijk weer een jaar waarin er geen scholen gesloten werden. Toch stonden de eerste twee maanden van 2022 nog in het teken van covid-19. Strengere quarantaineregels zorgden voor veel afwezige leerlingen en docenten. Groot was de opluchting toen we na de voorjaarsvakantie weer 'normaal' onderwijs mochten gaan aanbieden aan normaal gevulde klassen

Toch was daarmee niet alle leed geleden: landelijk bleek uit onderzoek dat de mentale weerbaarheid van jongeren in de pandemie flink is afgenomen. Dit uit zich in onder meer in een toename van psychische klachten en een afgenomen vertrouwen in de toekomst. Deze ontwikkelingen zagen we ook op onze scholen. We zagen (en zorgden voor) meer leerlingen met psychische problemen. Ook merkten we dat leerlingen weer moesten wennen aan de structuur van school. Met behulp van gelden uit het Nationaal Plan Onderwijs hebben we geïnvesteerd in meer mentortijd en meer begeleiding binnen en buiten het klaslokaal.

De Russische inval in Oekraïne leidde tot een grote stroom vluchtelingen naar onze regio. In samenwerking met gemeenten en andere schoolbesturen hebben we alles op alles gezet om leerlingen in de middelbare schoolleeftijd direct onderwijs te kunnen bieden. We hebben daarom een extra locatie van onze Internationale Schakelklas (ISK) geopend in Naarden. De medewerkers van de ISK verdienen een groot compliment voor de wijze waarop zij met deze crisis zijn omgegaan. Het leerlingenaantal is verdrievoudigd, maar we hebben nooit een wachtlijst hoeven te hanteren.

Hoewel de GSF al in 2020 25 jaar bestond, hebben we dit lustrum pas in het najaar van 2022 gevierd op 9 september met een spetterend feest voor alle medewerkers en later in het najaar met een reünie van bestuurders en schoolleiders. Minstens zo feestelijk was het ResearchED-congres op 5 oktober, de dag van de onderwijsmedewerker, dat we samen met de Universiteit Utrecht en de Hogeschool Utrecht organiseerden in College De Brink in Laren. De dag werd afgesloten met de verkiezing van de Leraar van het Jaar. Minister Dennis Wiersma kwam hiervoor naar Laren.

De gevolgen van het lerarentekort worden ook bij de GSF gevoeld. Het kost meer tijd om goede nieuwe collega's te werven. Het goede nieuws is dat onze scholen er uiteindelijk bijna altijd in slagen geschikte nieuwe collega's te vinden. In de komende jaren zullen we nog intensiever samenwerken in de regio en met opleidingsinstituten om deze relatief gunstige positie te handhaven.

Dit laat onverlet dat er ook geliefde collega's onze organisatie verlaten. Soms zetten collega's een stap in hun loopbaan en waren wij trots en blij voor hen. Soms verlieten collega's ons om redenen die van andere aard waren en ook hen missen we. Aan het einde van 2022 verliet Tijmen Smit, lid van het College van Bestuur, ons vanwege zo'n loopbaanstap. Hij is bestuurder geworden van het Kalsbeek College in Woerden. Per 1 april 2023 wordt hij opgevolgd door Kees Stolwijk.



Zoals verderop uit dit jaarverslag blijkt, hebben onze leerlingen in 2022 mooie prestaties geleverd. Ze hebben stappen gezet in hun ontwikkeling, hebben hun blik verruimd en hebben zo bijgedragen aan onze maatschappij. Deze prestaties zijn niet mogelijk zonder de begeleiding door al onze collega's. Hun inzet is ook gezien door de onderwijsinspectie, die tijdens diverse bezoeken aan GSF-scholen steeds weer tot positieve oordelen kwam. Maar ook wij zien die grote inzet en mateloze betrokkenheid en willen hier nogmaals onze erkenning en waardering herhalen en benadrukken. Zonder onze collega's geen goed onderwijs.

Maar het zijn en blijven de leerlingen die ons steeds weer inspireren om goed onderwijs te bieden of mede mogelijk te maken. Zij hebben ons nodig, maar dagen ons ook uit. Om dit mooie werk te kunnen doen, streven we ernaar om elke dag samen een beetje beter te worden. Zo voldoen wij aan onze belofte aan de leerling: we bieden verdraaid goed onderwijs.



Annet Kil en Kees Stolwijk
College van Bestuur Gooise Scholen Federatie

1. Onze belofte

Vanuit vertrouwen werken aan verdraaid goed onderwijs. Wij willen er voor iedereen zijn. En we willen leerlingen helpen een betere wereld te maken. Dat is onze bedoeling en daarom beloven we onze leerlingen verdraaid goed onderwijs.

We doen dat met respect en plezier. Respect voor onze leerlingen en ouders, respect voor elkaar. Plezier in ons werk en plezier in het samenspel met leerlingen en met elkaar. We doen dit in de wetenschap dat onderwijs moet bijdragen aan *kwalificatie*, *socialisatie* en *subjectificatie* ¹.

Het is belangrijk dat een diploma waarde heeft. Tegelijkertijd is school meer dan de weg naar een diploma.

- *Kwalificatie* betekent dat wij voor en met de leerling het best mogelijke onderwijs maken; de leerling haalt bij ons een diploma.
- *Socialisatie* betekent dat wij met de leerling wereldburgerschap waarmaken.
- *Subjectificatie* betekent dat wij de leerlingen helpen de beste versie van zichzelf te worden, zoals we elkaar helpen de beste versie van onszelf te worden.

Wat wij onze leerlingen met verdraaid goed onderwijs beloven, is een andere bril en een ander gezichtspunt. Altijd eerst de blik op het belang van de leerling, daarna pas een blik op de regels. Het vraagt stoutmoedigheid om te durven doen wat de bedoeling is. Om tussen de regels door te zien wat telt.

Verdraaid goed onderwijs ziet er per leerling, per school, per docent en per context anders uit. Het kent wel vaste uitgangspunten.

Verdraaid goed onderwijs betekent dat we:

- onze leerlingen als uitgangspunt nemen;
- voor alle leerlingen een passende plek vinden;
- ontwikkelgericht werken.

Verdraaid goed onderwijs betekent ook dat we:

- dienstbaar zijn aan het leerproces van onze leerlingen. Onze leraren zijn dienstbaar aan onze leerlingen, zoals onze schoolleiders dienstbaar zijn aan onze medewerkers en ons bestuur aan onze schoolleiders. Samen zijn we dienstbaar aan het best mogelijke onderwijs voor iedere leerling.
- een betrouwbare en flexibele partner zijn voor leerlingen, collega's, ouders en anderen. We zijn helder over onze afspraken en flexibel als de situatie daarom vraagt.



¹ Gert Biesta (pedagoog) heeft de **drieslag** geïntroduceerd om het denken over het curriculum te verdiepen en te verbreden.

2. Onze organisatie

De Gooise Scholen Federatie (GSF) bestaat uit acht scholen en een internationale schakelklas die elk worden geleid door een rector of directeur. De rector/directeur is verantwoordelijk voor de gang van zaken in de school en legt hierover verantwoording af aan het College van Bestuur (CvB). Het CvB is eindverantwoordelijk.

2.1 Organogram 2022



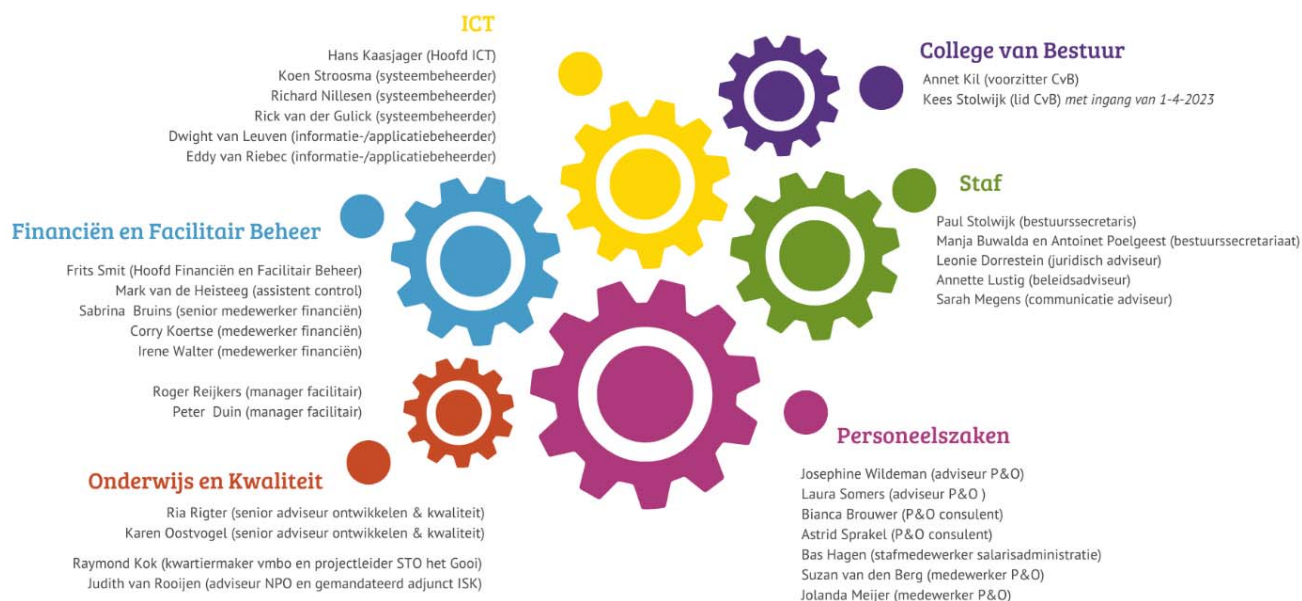
De GSF verricht haar activiteiten in het Gooi en de Noordelijke Vechtstreek, op scholen in Bussum (gemeente Gooise Meren), Hilversum, Huizen, Laren en Weesp.

2.2 Overzicht van de scholen

Afkorting	Naam school	Bestuurs- of brinnummer	Type onderwijs
GSF	Gooise Scholen Federatie	40696	
ARHC	A. Roland Holst College	14SM04	mavo, havo, vwo, QUEST '21 en Talent.
CC	Casparus College	24TG04	vmbo-b, vmbo-k en vmbo-g
CDB	College De Brink	14SM05	vmbo-b, vmbo-k en mavo (vmbo (g)t)
DF	De Fontein	14SM02	mavo, pre lyceum
GL	Goois Lyceum	14SM00	havo, vwo, gymnasium en technasium
GPS	Gooise Praktijkschool	11AI	praktijkonderwijs
HZM	Huizermaat	14SM03	mavo, havo, vwo, gymnasium en technasium
ISK	Internationale Schakelklas Het Gooi	14SM14	internationale schakelklassen, mavo
VSC	Vechtstede College	24TG00	mavo, havo en (tweetalig) vwo

2.3 KIEN

De scholen van de GSF worden ondersteund door het Kennis, Inspiratie en Expertise Netwerk (KIEN). KIEN werkt samen met de scholen aan het ontwikkelen en borgen van kwaliteit en het beheer daarvan.



3. Verdraaid goed onderwijs

We werken aan een cultuur waarin we samen elke dag het onderwijs een beetje beter maken. Dit lukt alleen als we in staat zijn leerlingen te laten bijdragen aan de kwaliteit. De leerling als eigenaar van zijn of haar ontwikkeling, en niet (alleen) als consument van onderwijs.

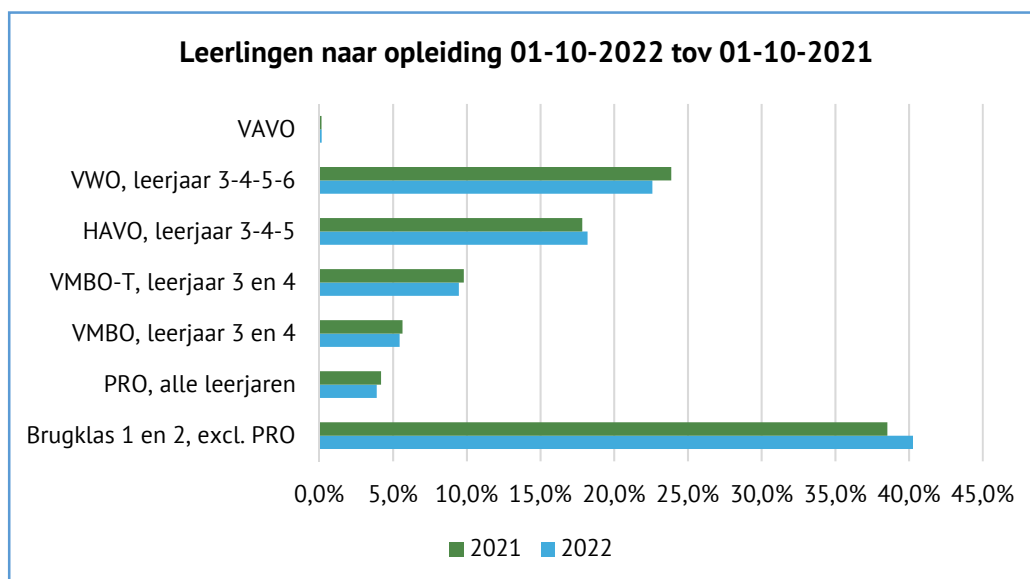
We stellen elke leerling drie vragen om te horen of we onze belofte waarmaken:

1. Wat gaat goed?
2. Wat kan beter?
3. Wat doe jij?



3.1 Aantal leerlingen

Het leerlingaantal van de GSF is gestegen tot 7.114 leerlingen. Deze toename wordt vooral veroorzaakt door de toename van het leerlingaantal op ISK Het Gooi (van 87 naar 277 leerlingen). In augustus 2022 zijn de Oekraïense leerlingen volledig opgenomen in de reguliere ISK. De school begon het schooljaar met 225 leerlingen, waarvan er 150 uit Oekraïne kwamen. Op vier scholen (Casparus College, De Fontein, Goois Lyceum, Vechtstede College) is het aantal leerlingen toegenomen. Op vier scholen (A. Roland Holst College, College de Brink, Gooise Praktijkschool, Huizermaat) is sprake van een daling van het leerlingaantal.



De verdeling van de leerlingen over leerjaren en niveaus is nagenoeg gelijk gebleven in 2022.

3.2 Onderwijsprestaties in beeld

Hieronder geven we de onderwijsprestaties weer zoals de onderwijsinspectie deze gebruikt voor het oordeel over het onderwijs. Vanwege corona worden de resultaten van schooljaar 2020-2021 niet meegenomen in het oordeel, maar neemt de inspectie de resultaten van schooljaar 2018-2019 mee. Het oordeel 2023 wordt gevormd over de opbrengsten van drie jaar (schooljaar 2018-2019, 2019-2020 en 2021-2022).

Onderbouwsnelheid

Wanneer leerlingen onvertraagd overgaan van leerjaar één naar leerjaar twee en daarna naar leerjaar drie, heeft de school het niveau goed in beeld en is er voldoende ondersteuning en begeleiding. Veel leerlingen (boven de norm die landelijk gesteld is) stromen op de GSF-scholen onvertraagd door naar leerjaar drie.

	Inspectienorm	Driejaarsgemiddelde	Boven/onder norm
A. Roland Holst College - Jonkerweg	95,06%	100%	Boven
A. Roland Holst College - Schutterweg	94,91%	99,01%	Boven
Casparus College	94,76%	94,47%	Onder
College de Brink	95,06%	98,99%	Boven
De Fontein	95,35%	98,11%	Boven
Goois Lyceum	95,46%	98,76%	Boven
Huizermaat	95,09%	99,15%	Boven
Vechtstede College	95,19%	98,52%	Boven

Onderwijspositie

In groep 8 krijgt de leerling van de basisschool een schooladvies voor het vervolgonderwijs. Na drie jaar op het voortgezet onderwijs, wordt gekeken op welk niveau de leerling zich bevindt (de onderwijspositie) en of dat onder, boven of op het niveau is dat naar aanleiding van het advies verwacht mag worden. De onderstaande resultaten geven aan dat de GSF-scholen in staat zijn om structureel leerlingen boven hun basisschooladvies te brengen.

	Inspectienorm	Driejaarsgemiddelde	Boven/onder norm
A. Roland Holst College - Jonkerweg	-0,55%	21,04%	Boven
A. Roland Holst College - Schutterweg	4,75%	15,31%	Boven
Casparus College	-12,10%	27,08%	Boven
College de Brink	-12,10%	24,52%	Boven
De Fontein	-7,60%	5,38%	Boven
Goois Lyceum	4,75%	9,17%	Boven
Huizermaat	-0,55%	3,65%	Boven
Vechtstede College	-0,55%	21,41%	Boven

Bovenbouwsucces

Voor deze indicator wordt gekeken of elke leerling in de bovenbouw (vanaf leerjaar 3) succesvol overgaat naar het volgend schooljaar. Het geeft daarmee een indruk hoeveel tijd leerlingen gemiddeld nodig hebben om een diploma te halen. Gemiddeld stromen op alle niveaus leerlingen in de bovenbouw succesvol door.

	Inspectienorm	Driejaarsgemiddelde	Boven/onder norm
vmbo-b			
Casparus College	86,40%	92,31%	Boven
College de Brink	87,14%	92,19%	Boven
vmbo-k			
Casparus College	86,11%	93,69%	Boven
College de Brink	86,13%	94,32%	Boven
vmbo-g/vmbo-t (mavo)			
A. Roland Holst College	85,58%	90,77%	Boven
College de Brink	85,71%	93,71%	Boven
De Fontein	86,56%	95,51%	Boven
Huizermaat	85,87%	94,98%	Boven
Vechtstede College	86,18%	95,07%	Boven
havo			
A. Roland Holst College - Jonkerweg	80,83%	86,67%	Boven
A. Roland Holst College - Schutterweg	80,65%	94,96%	Boven
Goois Lyceum	81,69%	92,72%	Boven
Huizermaat	80,96%	84,99%	Boven
Vechtstede College	81,13%	89,33%	Boven
vwo			
A. Roland Holst College - Schutterweg	81,23%	89,34%	Boven
Goois Lyceum	81,78%	94,25%	Boven
Huizermaat	81,32%	88,94%	Boven
Vechtstede College	81,45%	93,29%	Boven

Het oordeel van de inspectie valt uiteen in twee categorieën: voldoende en onvoldoende. Een onderwijssoort krijgt onvoldoende als meer dan één van de vier indicatoren gemiddeld over drie jaar onvoldoende is. Voor geen enkele school is dit momenteel aan de orde.



Gooise Praktijkschool kent geen opbrengstenoordeel. Aan het praktijkonderwijs wordt de eis gesteld dat 90% (norm onderwijsinspectie) van de uitgestroomde leerlingen op een passende (leer)werkplek is gekomen. Net als in schooljaar 2021-2022 scoort de school 100% en daarmee hoger dan de norm.

De inspectie publiceert geen opbrengstenoordeel voor ISK Het Gooi. De ISK verzorgt het onderwijs aan nieuwkomers gedurende de eerste twee jaar van hun verblijf in Nederland, waarna deze leerlingen uitstromen naar het reguliere onderwijs. Na schooljaar 2021-2022 zijn er 50 leerlingen uitgestroomd naar regulier onderwijs, met name vmbo/havo en mbo. Dit waren allemaal leerlingen van de reguliere ISK, dus zonder de Oekraïense leerlingen. Er zijn ongeveer 50 (reguliere) leerlingen gebleven, en 10 leerlingen vertrokken.

Sociale veiligheid

Jaarlijks monitoren de scholen de ervaren veiligheid en welbevinden van de leerlingen.

	2022	2021
A. Roland Holst College	9,6	9,6
Casparus College	9,2	9,2
College de Brink	9,2	9,2
De Fontein	9,0	9,2
Goois Lyceum	9,4	9,6
Gooise Praktijkschool	9,5	9,7
Huizermaat	9,4	9,7
Vechtstede College	9,4	9,5



Werken en leren in een veilige omgeving op Casparus College

In 2022 heeft Casparus College werk gemaakt van een veilige leer- en werkomgeving. Docenten kunnen in een veilige omgeving hun werk beter doen en leerlingen komen beter tot leren in een veilige omgeving.

Jan van der Linden, directeur Casparus College vertelt daarover:

“Om te kunnen werken en leren in een veilige omgeving, hebben we in 2022 diverse ontwikkelingen in gang gezet. Het mentoraat, het lesaanbod, de regels in de school en zelfs de inrichting en aankleding van de school zijn onder handen genomen.

Het mentoraat is de spil van onze organisatie. Er is ruimte in de lestabel gecreëerd om van twee mentoruren naar vier mentoruren te gaan. In de onderbouw ziet een mentor zijn/haar klas nu zes tot acht uur. Vier uur als mentor en twee tot vier uur als vakdocent. De vier mentoruren zijn verdeeld in een klassikaal uur mentoraat met behulp van een methode, twee uur KIC-lessen (sociale vaardigheidstraining in de dojo waarbij de mentor aanwezig is om te observeren) en twee uur voor individuele coachgesprekken. De mentor spreekt elke leerling eens per drie weken.

De inhoud van het mentoraat is aangepast. Mentoren hebben gesolliciteerd op deze rol en zijn getraind in groepsdynamisch werken en contextuele coaching. De mentor is zo de spil in onze organisatie. De methodiek van leerlingbespreking.nl helpt de vakdocenten op te schrijven hoe het met een leerling gaat. Zo krijgt de mentor een breed beeld.

De lestabel is ook aangepast. Elke les is vijf minuten ingekort, waardoor er ruimte is ontstaan voor een plusuur aan het einde van de dag. Leerlingen kunnen in die uren bijleren of juist excelleren op een vak.

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding is verder ontwikkeld, door ook aandacht te geven aan kunst, sport en cultuur.

De KIC-lessen worden gegeven in de dojo die in 2022 is gebouwd. Het hele gebouw heeft een make-over ondergaan; alles is geschilderd. Er is een huiskamer ingericht en een werkruimte voor docenten. Mede door het aanstellen van een pedagogisch conciërge, kunnen docenten zich richten op hun vak en gaat de conciërge met leerlingen in gesprek die bijvoorbeeld uit de klas gestuurd zijn.

In de school werken we met vijf regels die door iedereen worden toegepast. Zo is er helderheid en overzicht in de school. Ik lunch een keer per periode met leerlingenpanels (klassenvertegenwoordigers) om de ontwikkelingen te evalueren.”

Als je Jan vraagt naar het effect van deze maatregelen, vertelt hij: “Er is al twee jaar geen vechtpartijtje in de school geweest. Er is rust en regelmaat. Leerlingen komen tot leren, docenten kunnen hun vak uitoefenen. Er is gelegenheid om te overleggen en te differentiëren.”

3.3 Terugblik ontwikkelingen 2022

3.3.1 De onderwijsinspectie in 2022

Diverse scholen hebben in 2022 bezoek gehad van de inspectie om diverse redenen. Op 24 januari 2022 ontvingen zowel Goois Lyceum als Huizermaat het predicaat 'Excellente School'. Voor Goois Lyceum voor de zesde keer op rij voor beide afdelingen vanwege de grote keuzemogelijkheden voor leerlingen. Voor Huizermaat de tweede periode op rij voor alle afdelingen; vwo, havo en mavo.

Mentoraat op Huizermaat

Huizermaat kenmerkt zich door de grote rol van het mentoraat in het onderwijs. Per klas zijn er twee mentoren die hun leerlingen optimaal begeleiden bij het laten worden wie ze zijn en bij het aanleren van belangrijke (vak)vaardigheden die helpend zijn in de schoolontwikkeling.

Door de korte lijn tussen leerling en mentor ontstaat er snel een pedagogische omgeving, die helpt bij de overstap van basis- naar vervolgonderwijs. Dit wordt ondersteund door de verbinding die de leerlingen in hun mentorgroep onderling ervaren. Met het mentoraatprogramma in leerjaar 1 en 2 bereiden we leerlingen van vandaag voor op hun toekomst. Dat vraagt om aansluiting bij de wereld van morgen.

Tanja de Ruijter, rector, vertelt: 'Wij willen onze leerlingen opleiden tot vaardige en bewuste burgers die kunnen deelnemen aan de samenleving. Bij het opleiden van onze leerlingen zijn wij niet alleen gericht op cognitieve ontwikkeling maar ook op persoonsvorming en sociale interacties binnen en buiten de school. In ons mentoraat komen de vragen: Wie ben ik? Wat wil ik? en Wat kan ik? in alle leerjaren steeds weer terug. Bijvoorbeeld tijdens de mentorlessen de gesprekken in de driehoek leerling, ouders, mentor. In deze gesprekken kijken we vooruit en terug op het leerproces van de leerling. Deze vragen staan uiteraard ook centraal in het plannen maken en doelen (bij) stellen en in de schriftelijke leerlingreflecties bij de rapportages.

Er zijn per jaar twee mentoraatsweken waarin extra tijd en aandacht is voor het gemeenschappelijke groepsgevoel en thema's als (cyber)pesten, omgaan met verleidingen en omgaan met vooroordelen. In dit kader zijn er ook excursies zoals bijvoorbeeld een bezoek aan Westerbork'.

Emma (leerling Huizermaat) zegt: "Het is heel fijn om twee mentoren te hebben. Je kunt altijd bij hen terecht als je vragen hebt of ergens mee zit. De mentorles is leerzaam maar ook gezellig."

Lianne (moeder van een leerling 1-vwo+) vertelt: "De persoonlijke aandacht voor de leerling ervaren wij ook echt. Onze dochter werd vanaf het begin goed geholpen met het 'leren leren' en het plannen van het huiswerk. De overstap van basisschool naar middelbare school was groot maar er is een duidelijke structuur tijdens de les en dat geeft houvast en overzicht."

Op Goois Lyceum volgde in mei 2022 een onderzoek in het kader van de waardering 'goed'. De school ontving voor zowel de havo als het vwo het oordeel 'goed'.

Gooise Praktijkschool ontving zowel het predicaat 'excellent' en 'goed' in 2022, beide voor de vierde keer op rij.

Casparus College werd eind 2021 als voldoende beoordeeld na het herstelonderzoek. Dit werd door de inspectie bekrachtigd per 11-02-2022.

Daarnaast vond het themaonderzoek 'Onderzoek Schoolexamens, kwaliteit van afname' in december 2022 plaats op Huizermaat en Casparus College. Ook deze onderzoeken werden afgerond met een voldoende beoordeling.

In alle scholen hebben leraren en schoolleiders samengewerkt om zichtbaar te maken aan de inspectie waarom zij, naar hun overtuiging, de goede dingen goed doen en tegelijkertijd weten wat beter kan of moet. Dat zichtbaar maken werkt lerend en stimulerend en is door de inspecteurs gezien en door het bestuur bekrachtigd. Alle eer gaat uit naar de collega's van de genoemde scholen die in staat bleken te zijn deze resultaten te bereiken met elkaar.

3.3.2 Technologisering

Uit VIER: De wereld digitaliseert en het onderwijs dus ook. Jongeren moeten zich in deze snel veranderende en hoogtechnologische maatschappij staande kunnen houden. Dit werkt zowel door in wat wij leerlingen willen leren, als in hoe wij ons onderwijs aanbieden (meer aandacht eigenaarschap voor leerlingen, meer onderwijs op maat).

Brenda Mol, directeur van De Fontein vertelt:

"Op De Fontein worden leerlingen uitgedaagd zichzelf beter te leren kennen, kwaliteiten en vaardigheden te ontwikkelen passend bij hun eigen ambities. Door een praktijkgericht programma in combinatie met loopbaanorientatie en -begeleiding ontdekken leerlingen wat de verschillende werkvelden inhouden en geeft het meer inzicht waar ze in de toekomst willen werken (of juist niet)."

Om bovenstaande te realiseren heeft in 2022 een werkgroep het concept examenprogramma van het praktijkgerichte vak Technologie en Toepassing vertaald naar een schooleigen doorlopende leerlijn. Brenda vertelt verder: "Hierbij gebruiken ze bestaande lesideeën uit onze eigen school (bijvoorbeeld deelname aan de bruisend hart challenge van de gemeente Hilversum en projectmatig en vakoverstijgend werken aan maatschappelijke vraagstukken als het terugdringen van zwerfafval) en voorbeelden van andere scholen, door deel uit te maken van een regionetwerk van Bèta Challenge. Vanaf schooljaar 2023-2024 wordt het vak Technologie en Toepassing opgenomen in de lestabel.



EdTech

De bovenschoolse werkgroep educatieve technologie bestaat uit vier docenten van onze scholen. Door de koppeling tussen ict en de werkvloer te maken, ondersteunen zij de samenwerking tussen de GSF-scholen op het gebied van educatieve technologie (EdTech). De EdTech-collega's mobiliseren bestaande kennis op de vestigingen, brengen dit samen en presenteren en delen het met de scholen in verschillende vormen. Denk daarbij aan discussiefora, workshops en inspirerende sprekers.

In schooljaar 2021-2022 zijn de EdTech'ers bij alle scholen langs geweest. Dit stond in het teken van elkaar leren kennen en de structuren ontdekken. Zij hebben daarna met elkaar thema's vastgesteld die jaarlijks terug gaan komen in de overleggen. De thema's zijn:

1. ICT-Organisatie
2. Financieel administratief
3. Privacy en cybersecurity
4. Netwerken
5. Devices
6. Applicaties
7. Toetsbeleid
8. Werkplek
9. EdTech
10. Websites

Paul Soto, een van de EdTech'ers, vertelt: "het thema EdTech behelst zichtbaarheid (onze "grand tour" langs de GSF scholen), aanwezigheid bij bijeenkomsten, conferenties, workshops, MR bijeenkomsten, webinars, studiedagen, delen van kennis en terugkoppeling naar ICT en Onderwijs, opleiding, ontwikkeling van docenten, GSF Academie en Digitale didactiek."

Als voorbeeld bij thema 3, privacy; er komt vanuit school de vraag of er een rekenmachine op het chromebook van leerlingen geplaatst kan worden. De EdTech collega's vragen naar de verwerkerovereenkomst en zoeken ze uit of er al scholen met zo'n applicatie werken. Zo startten ze een privacy offensief. Ook het DPIA van google is een van de onderwerpen geweest die in 2022 langs is gekomen.

Blended Learning op Vechtstede College

Op Vechtstede College wordt intensief met een chromebook gewerkt. Een digitaal device voegt veel toe aan het onderwijs. Er kan beter gedifferentieerd worden in de klas, optimaal gebruik maken van de mogelijkheid van digitale methodes, leerlingen individueel volgen, etc. Uit onderzoek van de school blijkt dat de leerlingen die met een device werken vaak meer gemotiveerd zijn zelfstandig aan de slag te gaan. De chromebook is daarmee een aanvulling op het normale onderwijs, waardoor de school spreekt van 'blended learning.'

De school kent een aantal I-coaches die ontwikkelingen in de gaten houden en/of scholing kunnen geven aan collega's. Zo blijft het blended learning in ontwikkeling.

3.3.3 Tweedeling en verschillen

Uit VIER: In veel westerse landen groeit de diversiteit en dit gaat gepaard met maatschappelijke tweedeling. Dat wordt ook zichtbaar in het onderwijs. Met meer diversiteit op school lijken gedeelde normen en waarden minder vanzelfsprekend. Kansengelijkheid wordt een grotere uitdaging. Op onze scholen werken we aan gelijkheid door het herkennen van verschillen.

Subsidie gelijke kansen

Deze subsidie is toegekend aan A. Roland Holst College en Gooise Praktijkschool. In november 2022 is er een gelijke-kansencafé georganiseerd voor medewerkers van beide scholen, medewerkers van de gemeente Hilversum en het ministerie van OCW. Tijdens dit café zijn de volgende onderwerpen aan bod geweest:

- Wat verstaan we onder gelijke kansen?
- Waar hebben wij mee te maken, om welke leerlingen gaat het?
- Presentatie belemmerende en stimulerende factoren door het ministerie.
- Wat vragen we van een mentor om te zorgen dat elk kind gelijke kansen krijgt?
- Waar moeten we in de mentoropleiding dan aandacht aan besteden?

Als vervolg wordt er een training 'voeren van het goede gesprek' georganiseerd. In schooljaar 2023-2024 gaan tien mentoren van de beide scholen de train de trainer opleiding volgen, zodat zij hun eigen mentoren kunnen gaan opleiden gericht op het creëren van gelijke kansen.

Daltonschool in oprichting

A. Roland Holst College is een innovatieve school, waar het onderwijs toekomstbestendig maken centraal staat. Zo kent de school al een aantal jaar *Quest*, onderwijs dat zich richt op het behalen van leerdoelen. Zelfstandigheid van de leerling staat centraal. Leerlingen leren samen werken en betekenisvolle keuzes te maken binnen modules en lessen.

Daarnaast heeft de school zich in 2022 aangemeld als daltonschool in oprichting. René Karman, rector, vertelt hierover:

"Als school willen we ons onderwijs toekomstbestendig maken. Door te kijken bij andere scholen, ontdekten we dat onze kernwaarden erg lijken op de vijf daltonkernwaarden. We zijn nu dus bezig met het vormgeven van daltononderwijs. Hoe laten we de vijf kernwaarden in ons onderwijs terugkomen? Hoe kunnen we ons onderwijs meer op de daltonprincipes laten stoelen? We hebben hiervoor een kernteam onderwijsontwikkeling. Zaken als projecten, keuzelessen, daltontijd en daltondidactiek komen sinds 2022 aan bod.

Daarnaast doen we als school ook aan kennisvergaring. Diverse teams, denk aan het hele OOP en de toa's, hebben andere daltonscholen bezocht. We zijn docenten aan het opleiden tot daltonvisiteur en lid van de daltonkring.

We doen dit als school, omdat we leerlingen willen leren verantwoordelijkheid te dragen voor wie ze zijn en wie ze willen worden. Zelf keuzes maken, in welke vakken ben ik goed en in welke nog minder? Zo zijn leerlingen beter voorbereid op het hoger onderwijs."

3.3.4 Ontwikkelingen bij Internationale Schakelklas Het Gooi

Toen president Poetin in februari 2022 besloot om Oekraïne binnen te vallen, was direct duidelijk dat er een grote vluchtelingenstroom naar Nederland op gang zou komen. In de Gooi en Vechtstreek heeft de GSF actief deelgenomen aan overleg om voor Oekraïense kinderen direct goed onderwijs mogelijk te maken.

Dit betekende voor ISK Het Gooi snel schakelen: in korte tijd werd onderwijs georganiseerd voor circa 150 Oekraïense leerlingen. Een nieuwe locatie werd gevonden: in Naarden. Voor de lessen

werd gebruikgemaakt van Oekraïense collega's van andere GSF-scholen en ook gepensioneerd docenten. Tot de zomer van 2022 lag de nadruk op het bieden van een basisprogramma, waarbij de Nederlandse taal nog geen rol speelde.

Toen tegen de zomer duidelijk werd dat veel leerlingen voorlopig in Nederland zouden blijven, is het besluit genomen om na de zomer de Oekraïense leerlingen in te laten stromen in het reguliere ISK-onderwijs. Dit betekende dat afscheid is genomen van de Oekraïense en tijdelijke docenten. Voor de leerlingen betekende dit dat zij vanaf de zomervakantie in klassen zitten met leerlingen van over de hele wereld. Zij worden via ISK Het Gooi voorbereid op een schoolcarrière in het reguliere Nederlandse onderwijs.

3.4 Passend onderwijs

De visie van de GSF op passend onderwijs is dat iedere leerling een passende plek verdient en krijgt, bij voorkeur thuisnabij en inclusief. Dit betekent dat de verantwoordelijkheid voor de invulling van passend onderwijs op schoolniveau ligt.

Tot 1 augustus 2022 kende de GSF BOEST (Beter Onderwijs en Sterker Thuisnabij) als gezamenlijke lokale voorziening. Een ondersteunende voorziening voor leerlingen die, om wat voor reden dan ook, (even) niet op hun eigen school onderwijs konden volgen. Daarnaast was BOEG (Bovenschoolse Ontwikkel- en Expertise Groep) ingericht. Hierin werden GSF brede expertises verenigd.

Vanaf 1 augustus 2022 heeft er een wijziging plaatsgevonden en is BOEST opgegaan in schoolgebonden (deel)voorzieningen. Een aantal scholen heeft hiertoe eigen voorzieningen ingericht: A. Roland Holst College, Goois Lyceum en Huizermaat.

Daarnaast is in de zomer van 2022 op Casparus College de Campus ingericht, waar leerlingen opgevangen worden die tijdelijk niet in staat zijn het reguliere programma op school te volgen. Op Gooise Praktijkschool is Lokaal 35 ingericht om (dreigende) thuiszitters op te vangen. Dit is een regionale voorziening.

BOEG is anders georganiseerd. De eigen school/zorgprofessionals kunnen terugvallen op alle binnen de GSF beschikbare kennis en kunde. Dit gebeurt via het overleg van de ondersteuningscoördinatoren (OCO), de passers (0,1 formatie per school om kennis & kunde te delen) en de bovenschoolse orthopedagoog. Samen noemen we dit de Pasboog.

Gevisualiseerd ziet de organisatie van passend onderwijs vanaf 1 augustus 2022 er als volgt uit:



3.4 Toetsing en examinering, geslaagd!

Examenresultaten 2021-2022	vmbo bb	vmbo kb	vmbo t/gl	havo	vwo
De Fontein			96%		
Goois Lyceum				96%	96%
Huizermaat			96%	96%	97%
College de Brink	98%	99%	98%		
Casparus College	100%	100%	100%		
Vechtstede College			98%	97%	99%
A. Roland Holst College			90%	82%	89%
GSF 2021-2022 in %	99%	99%	95%	92%	95%
Landelijk 2021-2022 in %	99%	99%	96%	91%	93%
GSF 2020-2021 in %	96%	97%	98%	93%	97%
Landelijk 2020-2021 in %	99%	99%	96%	91%	94%

Op of boven landelijke percentage voor vergelijkbare scholen zijn de slagingspercentages van De Fontein, Goois Lyceum, Huizermaat, Casparus College en Vechtstede College. Onder het landelijk gemiddelde zijn de slagingspercentages van A. Roland Holst College en College de Brink, afdeling vmbo-b.

Het gemiddeld eindexamencijfer wordt door de onderwijsinspectie tot en met schooljaar 2023-2024 niet meegenomen in de beoordeling van de onderwijsresultaten. Desondanks analyseren de scholen de resultaten van examens in relatie tot hun onderwijsvisie en de andere resultaten van de school om te komen tot ontwikkeling van het onderwijs.

Het netwerk examencoördinatoren bespreekt enkele keren per jaar ontwikkelingen in regelgeving en uitvoering van school- en centrale examens. Deze vorm van kennisdeling zorgt voor een goed kennisniveau bij alle GSF-scholen. Ook leren nieuwe examencoördinatoren zo van kennis en vaardigheden van de ervaren collega's op andere scholen.

Op Gooise Praktijkschool zijn de volgende opleidingen en branchecursussen met een diploma afgerond in schooljaar 2021-2022:

Opleiding	Aantal kandidaten	Aantal geslaagden	Slagingspercentage
Vorkheftruckchauffeur	10	10	100%
Elektrische Pallet Truck	10	10	100%
Veiligheid, Gezondheid en Milieu Checklist aannemers	20	18	90%
Veilig werken aan de weg	3	3	100%
Bosmaaien	4	4	100%
Motorkettingzagen	4	4	100%
Klein grondverzet	4	4	100%
Assistent hovenier	5	5	100%
Entree - AMB (voertuigen)	4	4	100%
Entree - Handel	2	2	100%
Entree - Zorg & Dienstverlening	9	9	100%
Entree - Horeca	2	2	100%

Formatief handelen op Vechtstede College

In schooljaar 2021-2022 is er een commissie opgericht die een advies heeft gegeven aan de schoolleiding over het brengen en borgen van formatief handelen. Daarnaast is er geschoold op formatief handelen. In schooljaar 2022-2023 is er een nieuwe commissie gevormd met een nieuwe opdracht. In deze opdracht is, met het team, verwerkt hoe formatief handelen op Vechtstede er over twee tot drie jaar uitziet. Deze commissie organiseert studiedagen en voorlichting. Zo hebben de verschillende secties op een studiedag hun beste voorbeeld aan elkaar verteld.

Marcel van Dijk, rector van Vechtstede College vertelt: “Voor de school gaat formatief handelen niet om het toewerken naar individueel onderwijs. Wel gaat het om het ontwikkelen van kwaliteitsbesef bij leerlingen. Welk leermoment kunnen zij uit een toets halen, hoe kunnen ze zelf tussentijds meten wat ze kunnen en zouden moeten kunnen?”

3.5 Sterk Techniek Onderwijs

De GSF is penvoerder voor het project Sterk Techniek Onderwijs in de Gooi en Vechtstreek. Dit project heeft als doel om meer jongeren te laten kiezen voor techniekonderwijs, door hen daarvoor te enthousiasmeren en meer in aanraking te laten komen met techniek. Diverse scholen voor primair en voortgezet onderwijs, mbo en bedrijfsleven uit de regio werken samen bij het organiseren van verschillende activiteiten. Het gaat om:

primair onderwijs

STIP
AT scholen
VPCBO Ichthus
Proceon (vanaf 2022)

voortgezet onderwijs

Hilfertsheem (CVO 't Gooi)
Groot Goylant (AT Scholen)
Yuverta vmbo Naarden (Yuverta)
College de Brink (GSF)

mbo

mbo Hilversum (ROC van Amsterdam).

Techniekdagen Gooi en Vechtstreek

In maart 2022 organiseerden we de Techniekdagen Gooi en Vechtstreek. Ruim duizend vmbo-leerlingen namen hieraan mee. Leerlingen komen zo in aanraking met de verschillende werelden van techniek. Regionale bedrijven verzorgen workshops. De leerlingen worden zich bewust van wat techniek inhoudt.



PET Gooi en Vechtstreek

College de Brink was in oktober 2022 het podium voor PET Gooi en Vechtstreek. Het Promotie Evenement Techniek werd bezocht door zo'n zeshonderd leerlingen van basisscholen uit de regio.

Techniek challenge

Jaarlijks wordt er een challenge georganiseerd voor de mavoleerlingen. In 2022 hebben zo'n 360 mavoleerlingen uit Gooi en Vechtstreek meegedaan aan deze challenge. De gemeente Hilversum was de opdrachtgever en had de jongeren gevraagd om een ontmoetingsplek voor jong en oud te ontwerpen aan de oostkant van het station. De vernieuwde wijk moet het Bruisend Hart van Hilversum worden met meer groen, meer ontmoeting, meer veiligheid, minder water en minder hitte. De afgelopen maanden hebben de jongeren hard gewerkt aan hun ontwerpen. En het resultaat was ernaar! Tijdens de finale hebben de finalisten op overtuigende wijze hun ontwerpen aan een vakjury, onder voorzitterschap van wethouder Karin Walters, gepresenteerd. Uiteindelijk heeft een team van De Fontein de challenge van 2022 gewonnen. Het team, bestaande uit Thomas, Berend en Nada, had zich verdiept in watermanagement en hittestress. In hun ontwerp hadden zij creatieve oplossingen bedacht.

Technolabs

Naast de activiteiten is er op elke vmbo-school een technolab ingericht. Op de technolabs kunnen basisscholen langskomen voor lessen wetenschap en techniek. We willen docenten uit het primair onderwijs gaan opleiden om deze lessen zelf te verzorgen. We leiden vmbo-leerlingen ook op tot techniekambassadeurs. Zij kunnen op verzoek workshops techniek verzorgen op de basisscholen. Verder richten we een doorlopende leerlijn met het mbo in, gericht op de technische opleidingen. Op dit moment worden de curricula van beide opleidingen met elkaar vergeleken.

In 2022 is een effect te zien van dit project; er is sprake van een groei van het aantal leerlingen dat kiest voor een technische opleiding.

Onderwijsassistent PIE en BWI van College de Brink, Joost Rooda, heeft twee scholieren onder zijn hoede.

Joost: 'We solderen een LED-lichtje op twee koperen staafjes en doen er een batterijtje tussen. Door het contact gaat het lichtje branden. Een heel simpel maar doeltreffend opdrachtje van het Goois Bouwbedrijf uit Naarden om één van de beginnenden van techniek te leren'.

College de Brink ontwikkelt nieuwe technische vakroute

College de Brink heeft vanuit het Ministerie van Onderwijs groen licht gekregen om een nieuwe technische vakroute voor heel Nederland te ontwikkelen. Vanaf maart 2022 ontwikkelen docenten van College de Brink, met begeleiding vanuit curriculum ontwikkelaars en door samen te werken met MBO Hilversum en het bedrijfsleven, deze nieuwe technische vakroute. In korte tijd hebben zich al vijf vmbo-scholen in Nederland aangesloten bij het initiatief van College de Brink. De derdejaars leerlingen starten vanaf september 2022 met deze nieuwe prestigieuze opleiding.

Hiermee neemt College de Brink het voortouw om een sterk inhoudelijk techniek programma te ontwikkelen voor het Nederlandse vmbo-onderwijs. Eric van 't Zelfde, directeur van de school: "Wij hebben de ambitie om die technische opleiding te maken, waar Nederland om schreeuwt. Deze vakroute wordt het antwoord op het immense tekort aan goed geschoolde vakmensen in Nederland. We maken van onze leerlingen de vakspecialisten van de toekomst, met de allerbeste carrièreperspectieven, geschoold in de nieuwste technieken."

"In de afgelopen jaren werden veel vakroutes binnen het vmbo-onderwijs samengevoegd, waardoor het aantal profielen voor leerlingen afnam van 31 naar 10 opleidingen. Het vakmanschap en het meesterschap verdween hierdoor te veel naar de achtergrond. Dit leidde bijvoorbeeld tot een vakroute als Diensten & Producten (D&P)."

De Nieuwe Technische Vakroute legt de focus op actuele werkvelden, waar een schrijnend tekort is aan goed geschoold personeel. Denk hierbij aan renovatie en transformatie van bestaande woningen, duurzaamheid, energietransitie, levensloopbestendig wonen, klimaatbestendig wonen, beveiliging en comfort-domotica, smart living, o.a. tiny houses, studio's, smart building, circulair bouwen, etc. Wij vertalen deze werkvelden naar vier doorstroomprofielen:

- Renovatie en transformatie van woningen
- Installatietechnische renovatie en transformatie van woningen
- Energie, warmte en elektra
- Data, veiligheid en comfort

Bij de ontwikkeling van de doorstroomprofielen wordt nauw samengewerkt met het MBO College Hilversum, waardoor een goede aansluiting op de technische vervolgopleidingen wordt gegarandeerd. "Wij willen het beste voor de leerlingen van College de Brink, dat we nu voor heel Nederland mogen ontwikkelen, is alleen maar een eer."

3.6 Nationaal Plan Onderwijs (NPO)

Start

In het voorjaar van 2021 kwamen de NPO-gelden beschikbaar en hebben de school hard gewerkt om een schoolscan af te nemen en de schoolprogramma's te schrijven.

De uitvoering van de schoolprogramma's NPO is gestart in september 2021. In de eerste maanden van dat schooljaar bleek dat er grotere zorgen waren omtrent de leerlingen dan eerder gedacht/voorspeld. Deze zorgen waren voornamelijk gericht op het welbevinden van de individuele leerlingen en op het ontbreken van schoolse vaardigheden met als gevolg onrust in de klassen en in scholen.

De hulp die de scholen konden bieden was vooral gericht op individuele begeleiding van de leerling. Doordat docenten de handen vol hadden aan het klassenmanagement en er nog altijd beperkingen waren voor het uitvoeren van groepsactiviteiten was het lastig om te werken aan de groepsvorming; de problematiek bleek op veel scholen groot te zijn.

2022

2022 startte met een lockdown die een aantal weken duurde. Na deze lockdown kwam er relatieve 'pandemierust'; geen lockdowns of beperkende maatregelen meer; de wereld ging steeds verder open. Hierdoor konden de scholen zich in 2022 volop richten op de uitvoering van de schoolprogramma's NPO.

PDCA-cyclus

In schooljaar 21-22 zijn de schoolprogramma's geëvalueerd en bijgesteld. Op 20 april 2022 is er een werkbijeenkomst met alle scholen geweest. In deze bijeenkomst zijn do's en don'ts met elkaar uitgewisseld op basis van de ervaring die gedurende het schooljaar is opgedaan en de vernieuwde menukaart van OCW. Daarna is er in groepen op basis van schooleigen NPO-vraagstukken gesproken over mogelijke oplossingen.

Met deze input, met de hernieuwde menukaart van OCW, de geluiden uit het land en met een nieuwe schoolscan zijn de scholen aan de slag gegaan met het vormgeven van het schoolprogramma voor de komende jaren.

In de nieuwe schoolprogramma's hebben de scholen keuzes moeten maken omdat de beschikbare financiën lager waren dan het eerste jaar. De NPO-gelden zijn nog drie schooljaren inzetbaar. De meeste scholen hebben ervoor gekozen om de gelden in de komende twee schooljaren of gedurende de gehele periode van drie schooljaren in te zetten.

Het merendeel van de schoolprogramma's is voor de zomervakantie of net na de zomervakantie tot stand gekomen. De directies hebben de medezeggenschapsraden hierin meegenomen. Dit is op verschillende wijzen gebeurd; soms was er opnieuw instemming nodig omdat het schoolprogramma andere invulling had dan het eerste jaar, in andere gevallen was er sprake van kleine aanpassingen en is de MR hierin gekend.

Bij ISK Het Gooi is geen schoolprogramma gemaakt i.v.m. alle werkzaamheden rondom de vluchtelingen en de oorlog in de Oekraïne. Hierdoor was er onvoldoende tijd om dit op te pakken.

Interventies

Interventies op het gebied van het welbevinden van leerlingen worden op alle scholen ingezet. Deze zorgen op alle scholen voor positieve effecten. Ook het verder scholen van docenten in bijvoorbeeld mentoraat, coaching, begeleiding van leerling en op executieve functies slaan goed aan. Deze interventies zijn tevens toekomstbestendig.

Andere interventies zijn het ontwikkelen van beleid omtrent executieve functies, NT2-ondersteuning of het ontwerpen van taalbeleid. Doordat dit persoonsafhankelijk is, is de inzet van dit soort interventies soms ook kwetsbaar. Net als vorig jaar zijn er geen bovenschoolse interventies ingezet.

Effecten

Alle scholen zien positieve effecten. Deze zijn echter niet makkelijk meetbaar, maar wel merkbaar. De rust in de meeste scholen is nu teruggekeerd. Over het aantal zorgleerlingen zijn de scholen verdeeld.

De effecten van extra handen in de klas worden echter nog niet echt zichtbaar in de resultaten van de leerlingen. Het effect lijkt vooral in afgenomen werkdruk voor de docent te zitten. Monitoring van de resultaten gebeurt via leerlingvolgsystemen, cito-toetsen, examenresultaten, tevredenheidsenquêtes, etc. Het geheel aan interventies maakt verschil, maar aangeven wat de effecten van een specifieke interventie zijn, is lastig.

Een aantal scholen zet een deel van de gelden in om een ontwikkeling in de school, zoals bijvoorbeeld meer eigenaarschap voor leerlingen, te versnellen. Doordat er meer geld is om docenten te scholen en door de inzet van extra handen, hebben de docenten meer tijd dan voor de pandemie.

Vooruitblik

De zorg is wat er gebeurt als de gelden wegvallen; docenten zijn gewend aan de afgenomen werkdruk en moeten straks weer een stapje harder. Het is belangrijk om dit in de gaten te houden en tijdig de extra tijd/ruimte af te bouwen en samen met docenten te bekijken wat wel en niet mogelijk is. Tegelijkertijd doen zich nieuwe mogelijkheden voor. Denk hierbij aan de bekostiging van interventies vanuit de werkdrukkiddelen en de experimenten gericht op verlaging van de onderwijstijd en de stijging van de ontwikkeltijd voor docenten kunnen

Inzet NPO-middelen voor inhuur van personeel niet in loondienst (PNIL)

In 2022 is € 189.000 (4,3%) van de in 2022 ingezette NPO gelden ad € 4,3 miljoen ingezet voor de inhuur van personeel niet in loondienst. De inhuur betreft docenten, onderwijsassistenten en vrijwilligers.

3.7 In- en externe kwaliteitszorg

In ons kwaliteitszorgsysteem stellen we drie vragen om te horen of we onze belofte waarmaken:

- Wat gaat goed?
- Wat kan beter?
- Wat moet beter?

Hieruit volgt het kwaliteitshuis van de GSF, zie illustratie.

De moet-kwaliteit monitoren we via een P&C-cyclus bestaande uit vier rapportages per jaar en aanvullende gesprekken tussen CvB en de schoolleiders. In 2022 en begin 2023 is een GSF-album (dashboard) ontwikkeld, waardoor we als totale organisatie de moet-kwaliteit beter inzichtelijk hebben. Het leidt tot een model van kwaliteitszorg dat ruimte biedt voor diversiteit en tegelijkertijd de (wettelijke) ondergrenzen bewaakt.



Ons kwaliteitszorgsysteem bestaat daarnaast uit een aantal netwerken:

- **Netwerk van kwaliteitsmedewerkers**
Verschillende scholen kennen kwaliteitsmedewerkers. Deze vormen, samen met de medewerkers Ontwikkeling en Kwaliteit van KIEN, een netwerk om kennis & kunde te delen.
- **Netwerk instroomcoördinatoren GSF**
Een netwerk van alle medewerkers die de instroom van nieuwe leerlingen coördineren. Belangrijk is van en met elkaar te leren. Dat gebeurt aan de hand van onderwerpen als warme overdracht en het organiseren van hun open dagen.
- **NT2**
Verschillende scholen kennen NT2-medewerkers. Deze vormen, samen met de medewerkers Ontwikkeling en Kwaliteit van KIEN, een netwerk om kennis & kunde te delen.

Bestuurlijke visitatie SOVON

In september voerde de GSF samen met SOVON (een vergelijkbaar bestuur uit Alkmaar en omgeving) een bestuurlijke visitatie uit. Dit betekende dat een afvaardiging van SOVON op bezoek kwam bij de GSF en andersom. De bezoeken leverden interessante gesprekken en kennisuitwisseling op. Het traject is afgesloten met een wederzijdse adviesbrief met observaties en aanbevelingen. Begin 2023 ontmoeten beide besturen elkaar nogmaals om te reflecteren op de uitkomsten.

3.8 Vooruitblik ontwikkelingen onderwijs

Ook voor 2023 en verder blijft het de inzet van de GSF om verdraaid goed onderwijs te geven en het elke dag een beetje beter te doen. De speerpunten voor de komende periode zijn:

- We lanceren het GSF-album (dashboard) om de ondergrenzen met elkaar te kunnen bewaken. Na lancering wordt het album doorontwikkeld om ons zicht te verscherpen.
- We kunnen en willen niet heen om de landelijke aandacht voor de basisvaardigheden. De beheersing van de basisvaardigheden door leerlingen – rekenen/wiskunde, taal, burgerschap en digitale geletterdheid – neemt af, zo blijkt uit onder meer de Staat van het Onderwijs 2022. Met het masterplan basisvaardigheden en een toegekende subsidie basisvaardigheden stellen de scholen van de GSF plannen op om de basisvaardigheden te versterken.
- De GSF was voor het coronatijdperk gewend om (vak)visitaties uit te voeren tussen de scholen. Dit wordt in 2023 weer opgepakt.
- De GSF vindt warme overdracht tussen PO en VO heel belangrijk en werkt daarom samen met schoolbesturen in het PO (STIP en Talent Primair). Deze samenwerking ontstond tijdens de pandemie in het kader van kansrijk adviseren. De samenwerking is in het belang van alle leerlingen en daarom geprolongeerd.
- De GSF wil de doorlopende leerlijnen binnen de beroepskolom versterken en daar waar mogelijk inrichten. Daartoe wordt samengewerkt met het ROC Hilversum. Tegelijkertijd wordt gezien of en zo ja hoe een volwaardige route aangeboden kan (gaan) worden om het beroepsonderwijs toekomstgericht en duurzamer in te richten. Immers: de toekomst van Nederland is vooral beroepsgericht. Dat zou ook moeten leiden tot meer waardering voor dit type onderwijs.



4. Bemensing: de professional als regisseur

We bouwen aan een professionele gemeenschap waarbinnen al onze leraren, ondersteuners en leidinggevenden regie krijgen (en nemen) op hun bijdrage. De professional als vormgever van een stimulerende leeromgeving.

We vragen aan iedereen die aan en in onze gemeenschap werkt:

- Hoe wil jij bijdragen aan onze belofte?
- Wat heb jij daarvoor nodig?
- Wat mogen leerlingen van jou verwachten?

Wij leggen de focus op:

Goed werkgeverschap en vitaal werknemerschap: Wij bieden medewerkers ruimte voor ontwikkeling en goede arbeidsvoorwaarden. Wij vragen van medewerkers dat zij zelf de regie nemen over hun ontwikkeling, zodat ze duurzaam inzetbaar blijven.

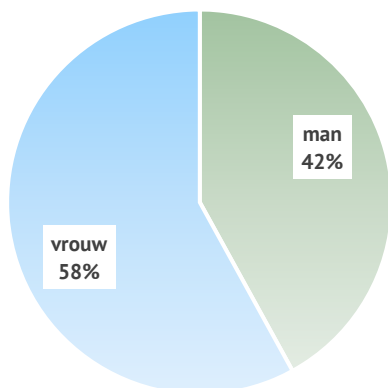
We delen van kennis, kunde en ervaring tussen onze scholen: dat doen we door de verschillen te omarmen en inzichtelijk te maken, door verhalen op te halen en te delen door gemeenschappelijke ruimtes (labs) te creëren waarin we samen leren hoe ontwikkelingen uitpakken. We maken zichtbaar wat wel en niet werkt en maken gebruik van elders en eerder opgedane kennis en kunde.



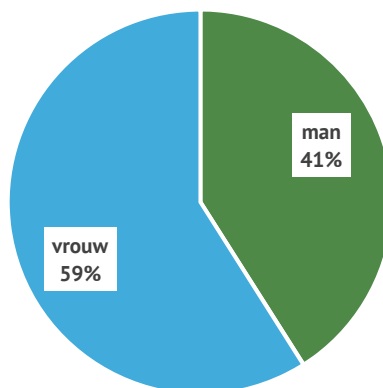
4.1 HR in beeld

Verdeling man-vrouw

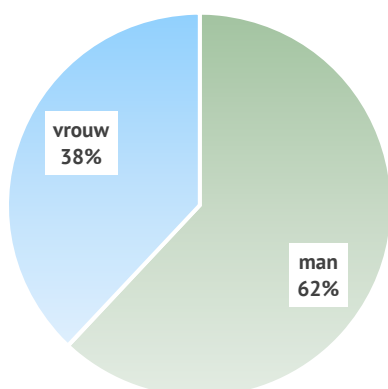
2021 verdeling GSF totaal



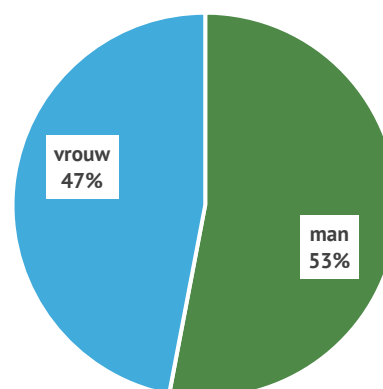
2022 verdeling GSF totaal



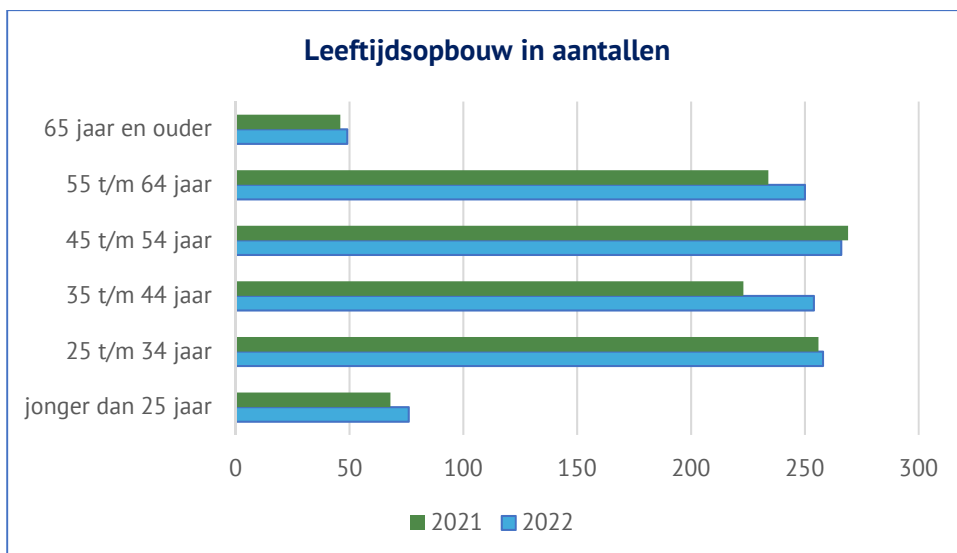
2021 verdeling directie



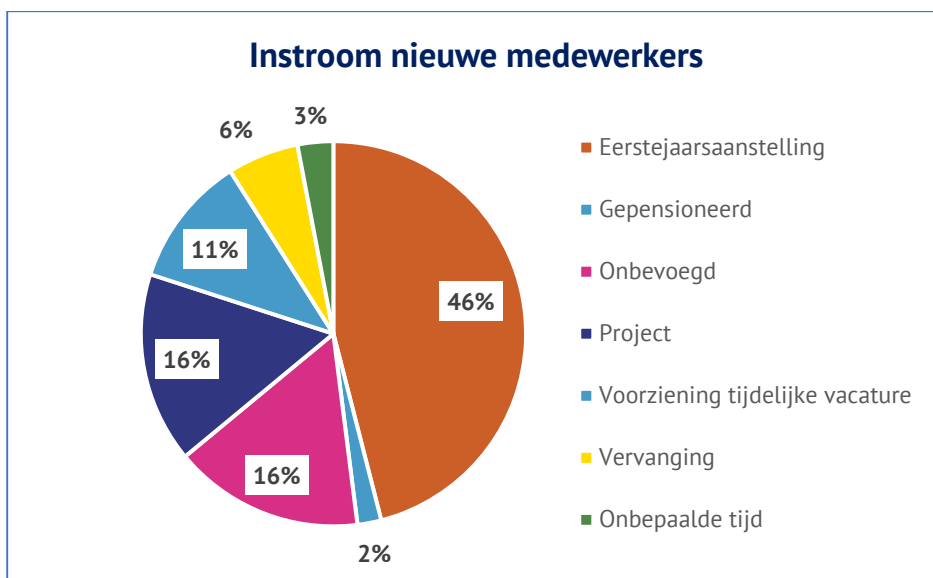
2022 verdeling directie



De verdeling man-vrouw is GSF-breed nagenoeg gelijk gebleven aan 2021, namelijk 41% mannen en 59% vrouwen. Op directieniveau is het percentage vrouwen met 9% gestegen ten opzichte van de voorgaande twee jaar. De huidige verdeling is daarmee op directieniveau 53% mannen en 47% vrouwen.



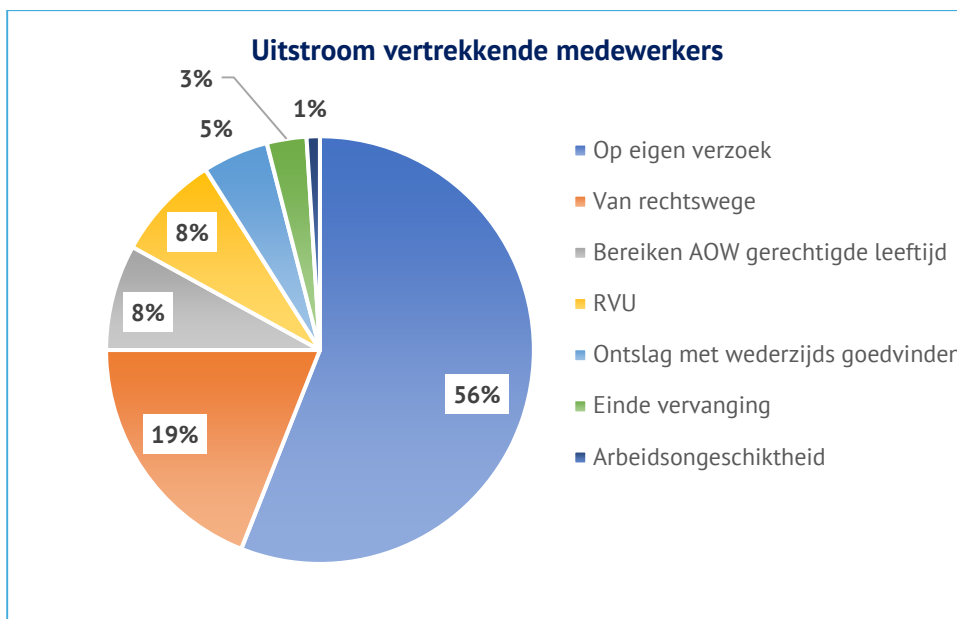
In de leeftijdsopbouw is de groep van 35-44 jaar met 2% toegenomen en de groep van 45-54 jaar met 2% afgenomen. De overige leeftijdscategorieën zijn nagenoeg gelijk gebleven.



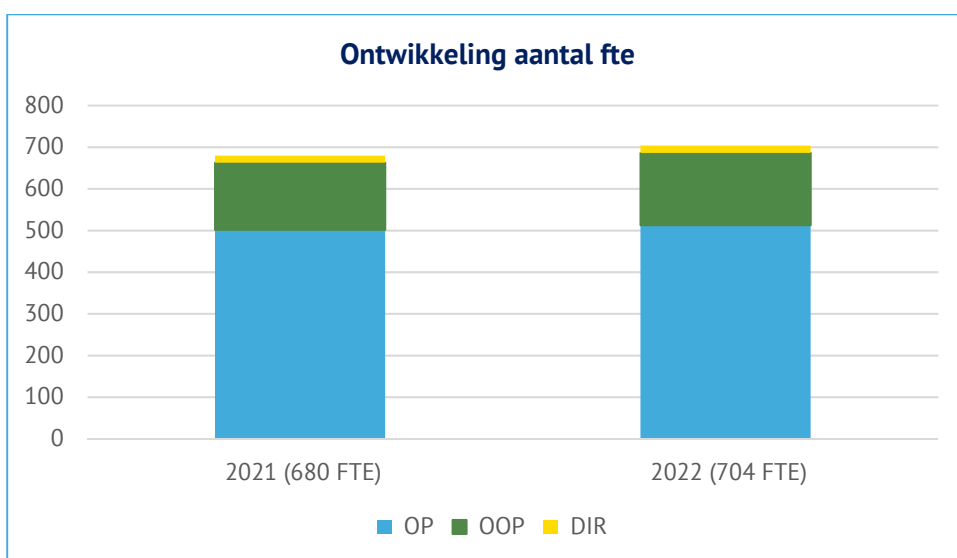
In 2022 zijn 140 nieuwe medewerkers in dienst gekomen. Dit is een daling van 28 nieuwe medewerkers ten opzichte van 2021.

We zien dat:

- Het aantal eerstejaarsaanstellingen gestegen is van 37,5% naar 46%.
- Het aantal gepensioneerden gelijk is gebleven.
- Het aantal onbevoegde docenten is gestegen van 9,5% naar 16%.
- Het aantal projectaanstellingen is gedaald van 20,2% naar 16%.
- De tijdelijke vervangingen zijn gedaald van 16,7% naar 11%.
- De vervangingsaanstellingen zijn gedaald van 10,1% naar 6%.
- De aanstellingen voor onbepaalde tijd zijn gedaald van 4,2% naar 3%.



In 2022 hebben 166 medewerkers de GSF verlaten. Dit zijn 39 medewerkers meer dan in 2021. 56% hiervan is vertrokken op eigen verzoek, ten opzichte van 43,3% in 2021. De huidige situatie op de arbeidsmarkt lijkt dit te verklaren: er zijn op dit moment veel vacatures wat het voor medewerkers mogelijk maakt makkelijk over te stappen naar een andere baan.



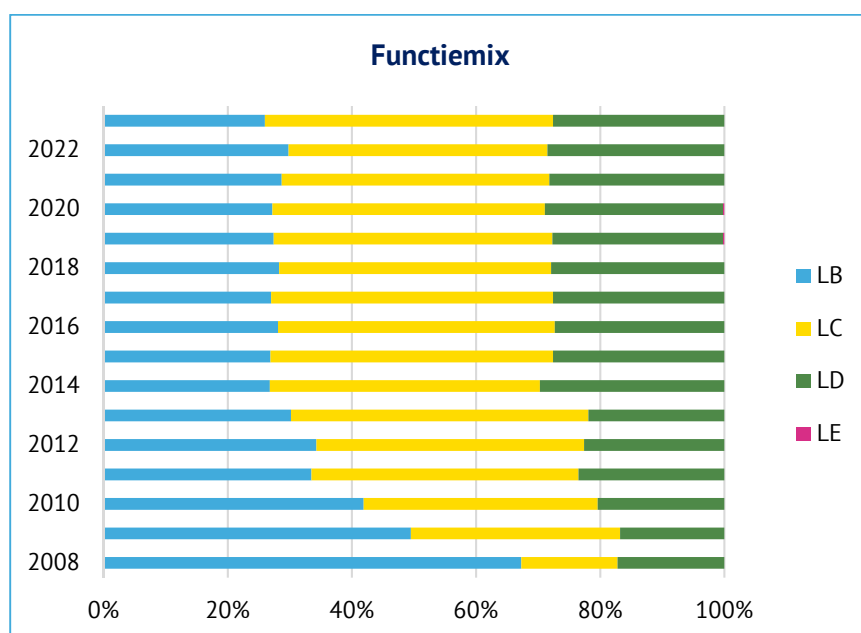
De totale benoemingsomvang bij de GSF is circa 24 fte toegenomen ten opzichte van 2021 tot 704 fte. De toename is als volgt verdeeld over de verschillende functiecategorieën: 11 fte onderwijzend personeel, 12 fte onderwijs ondersteunend personeel en 1 fte directie.

Func tiemix

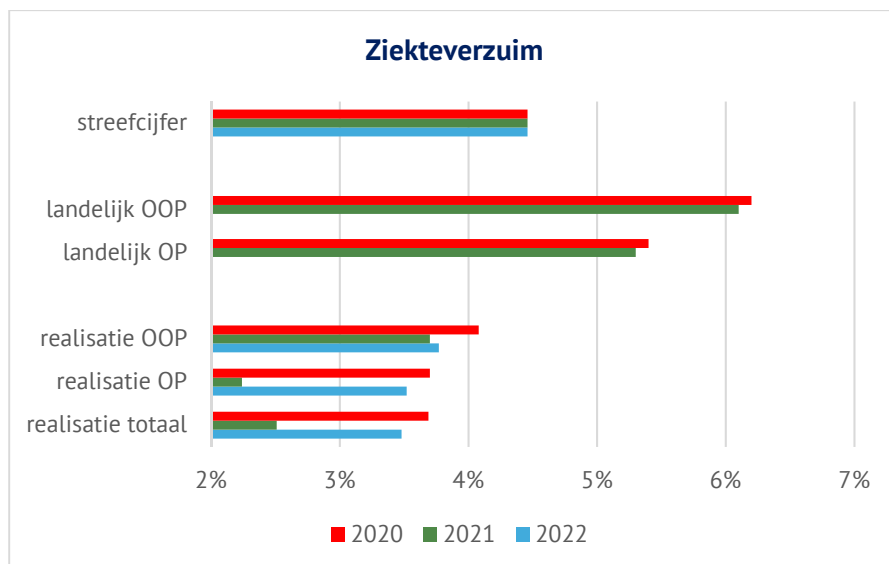
In 2014 hebben overheid, vakbonden en VO-raad een rekeninstrument ontwikkeld om iedere school inzicht te geven in de betaalbaarheid van de functiemix. Op basis van de uitkomsten van dit rekeninstrument heeft het College van Bestuur in overleg met de GMR in 2014 GSF-brede maatwerkafspraken gemaakt die aansluitend specifiek zijn gemaakt per school. In december 2022 en januari 2023 is er opnieuw naar de schoolspecifieke maatwerkafspraken gekeken. Dit heeft geleid tot een gewijzigde systematiek waarin de percentages LB, LC en LD op GSF-niveau gelijk zijn gebleven, maar de verdeling over de scholen in gewijzigd.

De na aftrek van de teamleiders resterende LD formatie wordt toegewezen aan onderwijsgevend personeel ten behoeve van de bovenbouw havo/vwo. Dit betekent dus dat die LD formatie wordt ingezet bij die scholen die havo en vwo aanbieden. Dit laatste is niet meer gebaseerd op het in 2015 vervallen entreerecht, maar vanuit de huidige arbeidsmarkt die min of meer eist dat inzet in bovenbouw havo/vwo (het eerstegraads gebied) een LD-inschaling vereist.

Onderstaand een overzicht van de functiemix ontwikkeling









De functiegroep LB is iets gestegen en de functiegroep LC iets gedaald t.o.v. 2021. De functiegroep LD is nagenoeg gelijk gebleven. De functiegroep LB zit met 3,8% boven het beoogde doel, de functiegroep LC met 4,7% onder het beoogde doel en de functiegroep LD met 0,9% boven het beoogde doel.



Na een daling van het verzuim tussen 2019 en 2021, zien we in 2022 een stijging van bijna 1% (van 2,51% in 2021 naar 3,48% in 2022). De grootste stijging is terug te zien in bij het onderwijsgevend personeel. Het hoogste verzuimpercentage zien we in de leeftijdscategorie 55 t/m 64 jaar. Het ziekteverzuim ligt 0,98% onder het streefcijfer van 4,46%.

De meldingsfrequentie is 0,93. Hiermee zien we een doorzettende stijgende lijn t.o.v. 2021 (0,89) en 2020 (0,85). Dat betekent dat mensen zich vaker ziekmelden per jaar.

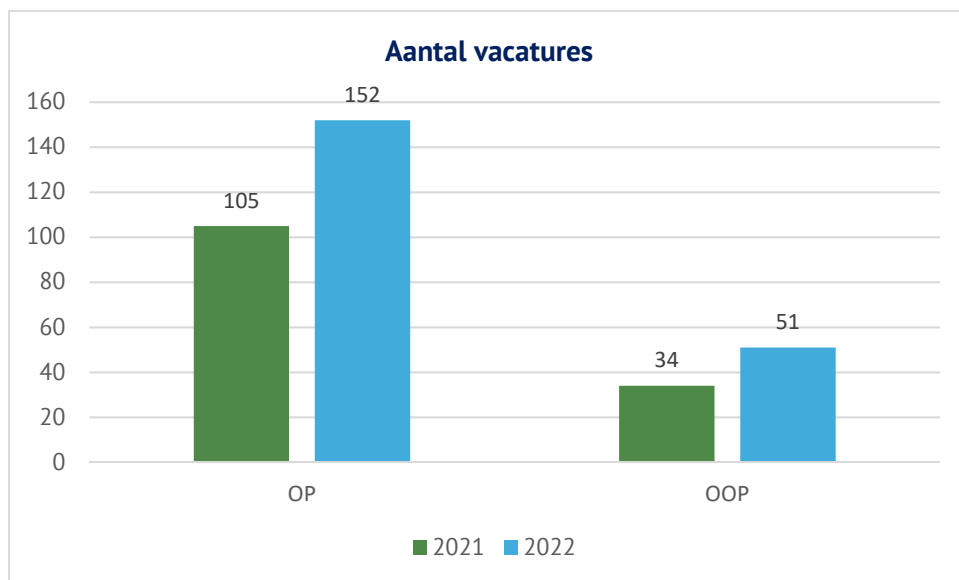
Categorie	Medewerkers				Meldingen	FTE 			Percentage Verzuim
	Totaal	Met verzuim	Zonder verzuim	Nulverzuim		Totaal	Verzuim	Relatief	
Jonger dan 25 jaar	72	24	48	66.67%	59	20.1248	0.4624		2.3%
25 t/m 34 jaar	238	177	61	25.63%	396	160.7186	4.2243		2.63%
35 t/m 44 jaar	227	157	70	30.84%	316	156.0828	5.4186		3.47%
45 t/m 54 jaar	242	139	103	42.56%	264	164.1138	4.5865		2.79%
55 t/m 64 jaar	231	152	79	34.2%	293	159.1687	8.726		5.48%
65 jaar en ouder	48	19	29	60.42%	34	25.6212	0.421		1.64%
Totaal	1058	668	390	36.86%	1362	685.8299	23.8388		3.48%

Het percentage nulverzuim is met 16,7% gedaald ten opzichte van 2021. In 2022 is dit 36,9% t.o.v. 53,6% in 2021. Het aantal medewerkers dat zich in 2022 niet ziek heeft gemeld is flink gedaald. Het aantal medewerkers dat zich wel heeft ziekgemeld is flink is gestegen. In 2022 hebben 390 medewerkers (van de 1058) zich niet ziekgemeld. In 2021 waren dit er 549 (van de 1025).

Er is een goede samenwerking met de zelfstandige bedrijfsarts. De leidinggevenden worden continu gestimuleerd met de medewerkers “het goede gesprek” te voeren. Ook worden zij gefaciliteerd bij het nemen van eigen regie op duurzame inzetbaarheid.

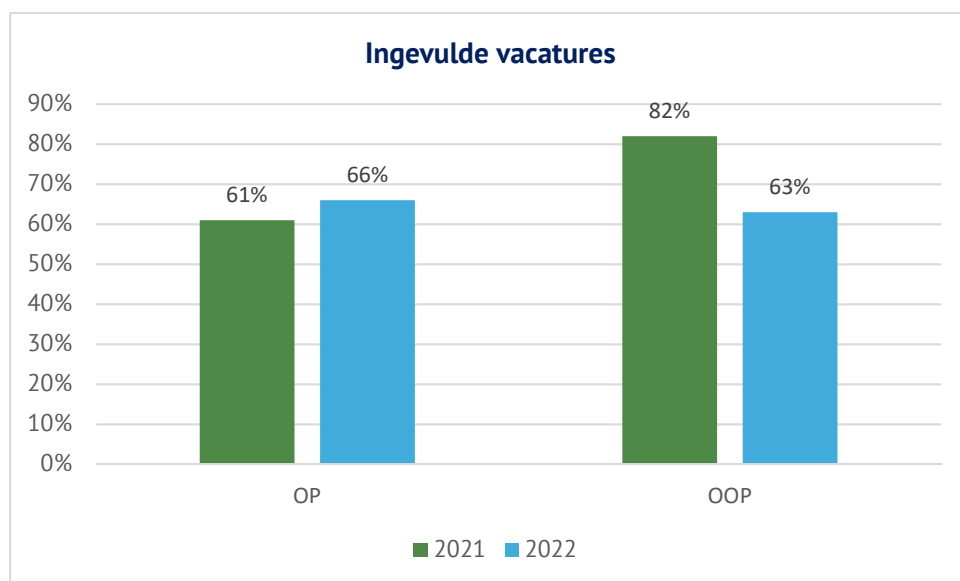
De stijging in het verzuim is met name te verklaren door het verminderen van de coronamaatregelen. Medewerkers zijn weer op school gaan werken waardoor de verspreiding van diverse virussen weer groter is geworden. Hierdoor wordt de uitval van medewerkers weer groter. Ook

zien we een toename van verzuim als gevolg van psychische klachten. Dit is ook een landelijke trend. De coronapandemie heeft onder andere een psychisch effect gehad op medewerkers en leerlingen. Door uitval van collega's, psychische- en stressgerelateerde problematieken en veranderd gedrag van leerlingen, is de werkdruk toegenomen. Het medewerkertevredenheidsonderzoek dat in 2022 is afgenomen geeft meer inzicht, zie hiervoor paragraaf 4.2.1. Dit onderwerp komt terug in de uitwerking van het strategisch personeelsbeleid, waarover te lezen valt in paragraaf 4.2.3.

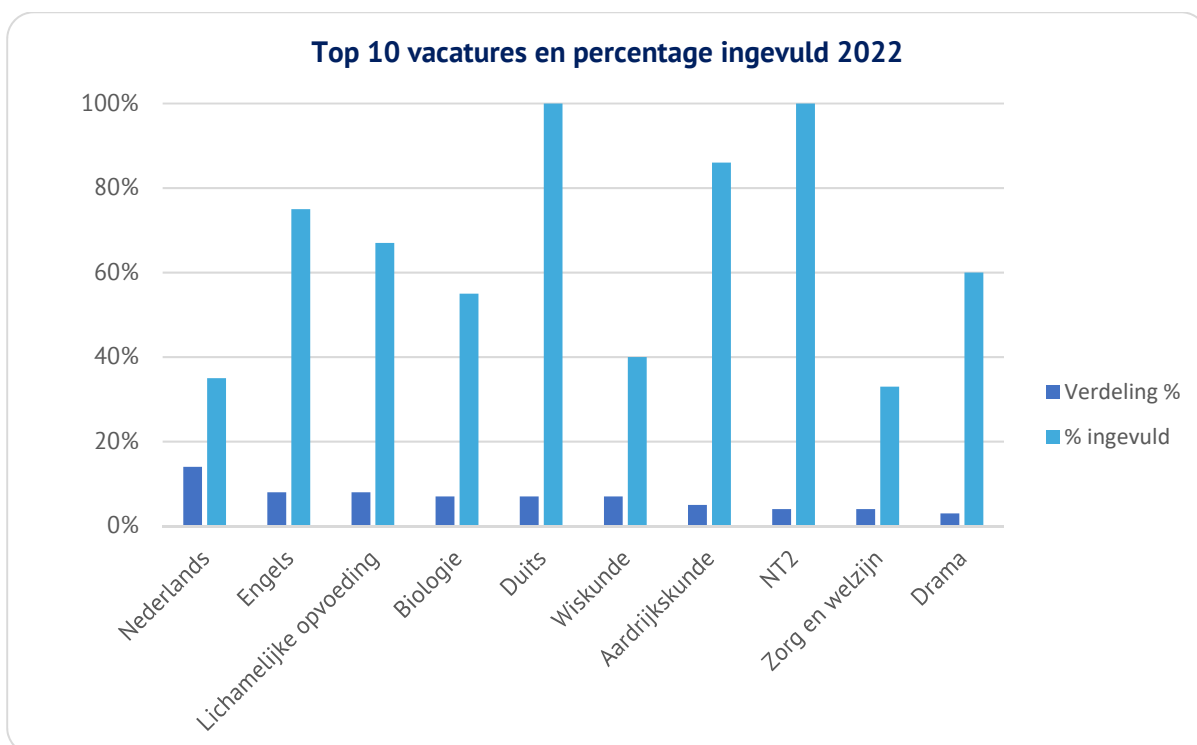
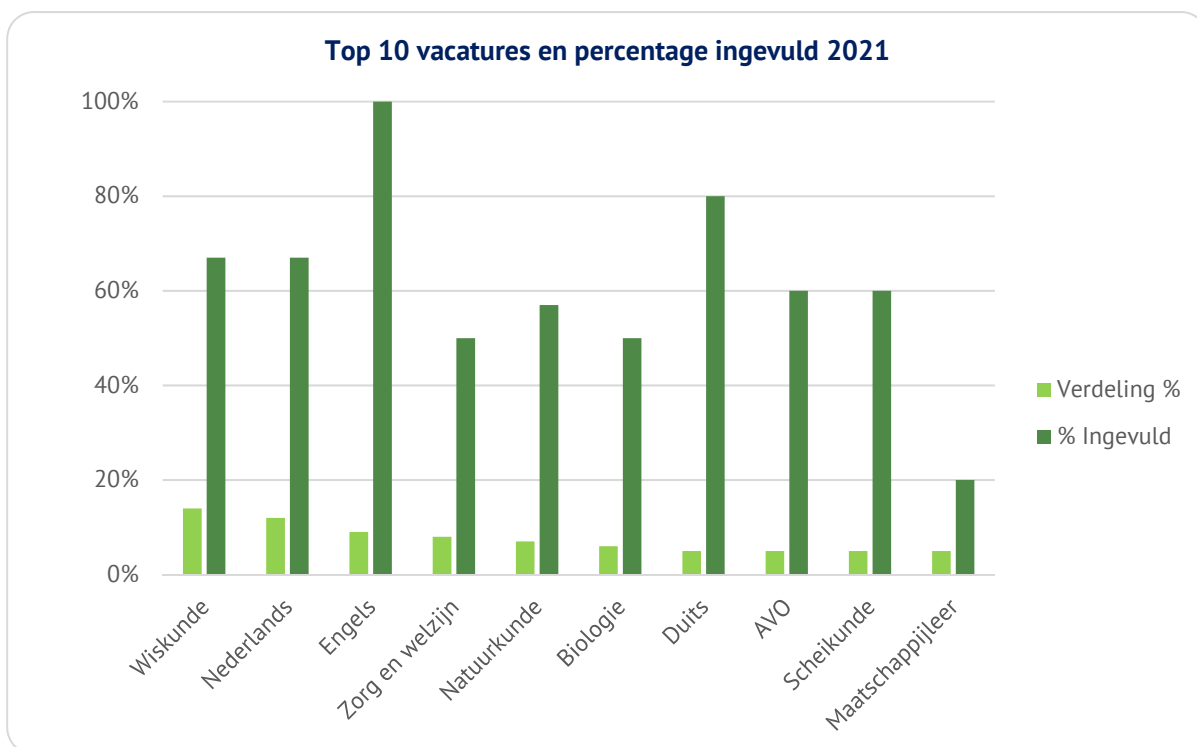


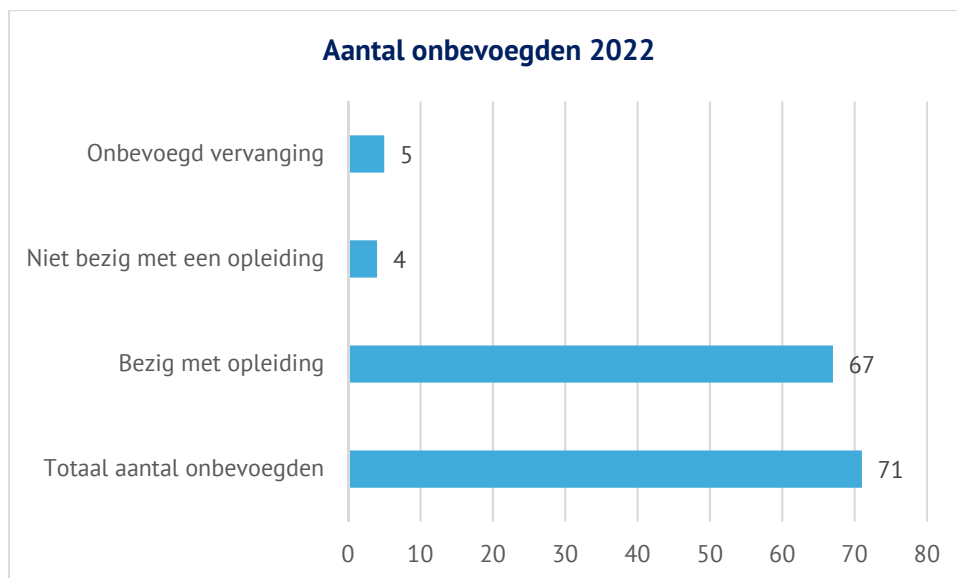
In 2022 zijn er 203 vacatures (152 onderwijzend personeel (OP) en 51 onderwijsondersteunend personeel (OOP)) uitgezet op Meesterbaan.nl t.o.v. 139 in 2021 (105 OP en 34 OOP).

Van de OP-vacatures is 66% daadwerkelijk ingevuld met een nieuwe medewerker (t.o.v. 61% in 2021). Van de OOP-vacatures is 63% ingevuld (t.o.v. 82% in 2021).



De meeste vacatures in 2022 en 2021 waren voor Nederlands, Engels, wiskunde, biologie, zorg & welzijn en Duits, met de grootste vraag voor Nederlands. We zien dat de vacatures voor Nederlands, wiskunde en Engels steeds moeilijker te vervullen zijn. Onderstaande tabel geeft de percentages vacature per vak als percentage van het totaal aantal vacatures.





In 2022 waren er 71 medewerkers onbevoegd, waarvan 67 medewerkers opgeleid werden en vier nog moeten starten met de opleiding. Wiskunde, Nederlands, geschiedenis en Engels zijn de vakken waarin medewerkers het meest worden opgeleid.

Er zijn 27 medewerkers die hun bevoegdheid hebben behaald in 2022, vooral in de vakken Nederlands en Engels. Negentien medewerkers hebben hun eerste bevoegdheid, één medewerker een tweede en zeven medewerkers hun eerstegraads bevoegdheid behaald.

4.2 Ontwikkelingen 2022

4.2.1 Medewerkersonderzoek

In 2022 heeft een medewerkersonderzoek plaatsgevonden op alle scholen. Er is een GSF-breed rapport opgesteld in juli. College de Brink, Vechtstede College (ten dele) en Huizermaat zijn hier niet in meegenomen, omdat het onderzoek daar later in het jaar plaatsvond.

De doelstelling voor het onderzoek was als volgt geformuleerd:

Inzicht krijgen in de werkbeleving van medewerkers, zodat de GSF:

- 1) de beleving aan de hand van concrete factoren kan verbeteren, zowel op organisatie- als op afdelingsniveau;
- 2) de zaken die positief bijdragen aan de beleving kan benutten en koesteren.

Uit het onderzoek kwam naar voren dat de meerderheid van de medewerkers bij de GSF over het algemeen (zeer) tevreden zijn met hun werk. Ook voelen de meeste mensen zich gewaardeerd als medewerker.

Het thema vitaliteit van medewerkers behoeft aandacht binnen de GSF. Hoewel de meerderheid van de medewerkers aangeeft goed om te kunnen gaan met de werkdruk, heeft een deel last van stressklachten en weinig energie na werk.

Medewerkers bij de GSF zijn over het algemeen heel tevreden over de collegialiteit onderling. De meerderheid vindt dat collega's op elkaar kunnen rekenen en dat men elkaar waardeert. Er is echter wel nog ruimte voor verbetering in het geven van feedback over elkaars functioneren. De kennisuitwisseling binnen de locaties wordt vaak als minder goed ervaren. Over de relatie met de leidinggevende is de meerderheid overwegend positief, echter is er nog ruimte voor verbetering in het geven van feedback en duidelijkheid over verwachtingen.

Over het algemeen ervaren de meeste medewerkers dat zij zichzelf kunnen zijn op hun werk en dat onderlinge verschillen gerespecteerd worden. Hoewel de meerderheid van medewerkers bij de GSF zich veilig voelt op hun werkplek, is dit nog niet voor iedereen het geval. Niet alle medewerkers voelen zich betrokken en ervaren openheid en gelijkheid op de werkvloer. Niet iedereen durft zich openlijk uit te spreken. Daarnaast komt negatief gedrag tussen collega's voor op vrijwel alle locaties. Op de scholen is ook sprake van ongewenst gedrag van leerlingen en/of ouders/verzorgers. Het valt op dat er bij veel locaties onduidelijkheid is over (informatie over) ongewenst gedrag. Dit is dan ook een belangrijk aandachtspunt om mee aan de slag te gaan. Hoewel de meeste medewerkers eigenaarschap voelen om zichzelf te ontwikkelen, is er behoefte aan meer mogelijkheden, tijd en ruimte om hiermee bezig te zijn. Ongeveer een derde van medewerkers heeft het gevoel dat de eigen ontwikkeling op het moment even stilstaat. Ook is niet iedereen tevreden over de loopbaanmogelijkheden bij de GSF. Tot slot blijkt uit het onderzoek dat nog niet op alle scholen waarderingsgesprekken gevoerd worden.

De uitkomsten van het medewerkersonderzoek zijn op de scholen en op KIEN gedeeld en besproken. Iedere school en KIEN bepaalt op basis van de schoolspecifieke uitkomsten hoe de verbeterpunten worden opgepakt. GSF-breed wordt in ieder geval aandacht besteed aan vitaliteit, sociale veiligheid en het aanbieden van een training hoe er op constructieve en respectvolle manier feedback gegeven kan worden.

4.2.2 Een leven lang ontwikkelen

In onze visie op het leren en ontwikkelen in de organisatie gaan we ervan uit dat iedere medewerker een leven lang leert en zich ontwikkelt, zijn of haar bekwaamheid onderhoudt en daartoe ook de professionele ruimte en zeggenschap ervaart. Goed werkgeverschap impliceert ook de keuzes voor een groot deel en vooral aan de professionals te laten, maar daartoe wel te stimuleren en de mogelijkheden te faciliteren. Vandaar dat er binnen de GSF voor alle medewerkers ontwikkelmogelijkheden zijn. Dit kan binnen het eigen vakgebied en professie, maar is ook mogelijk in andere richtingen. Denk aan een docent die zich ontwikkelt tot teamleider. De GSF faciliteert de ontwikkelmogelijkheden van haar medewerkers op verschillende manieren. Een aantal van die onderdelen komen hieronder aan bod.

Academie

De academie werkt vraag gestuurd. In 2022 werden cursussen voor werkplekbegeleiders (begeleiden van studenten), intervisie voor startende teamleiders en AVG georganiseerd.

In 2023 wordt het aantal trainingen dat ten gevolge van de pandemie was afgeschaald, weer uitgebreid.

Het GSF-congres

Tijdens de (inter)nationale dag van de onderwijsmedewerker (world teachers day op 5 oktober) heeft er voor de collega's van de GSF en medewerkers van de Hogeschool Utrecht, Universiteit Utrecht een studie/ontwikkeldag plaatsgevonden, Het GSF-congres.

Dit congres werd mede georganiseerd door ResearchED. Doel van deze dag was het koppelen van onderzoek aan de praktijk. De dag kende vijf programmalijnen; opleiden en doorlopende professionalisering, toetsing en formatief handelen, digitalisering, gelijke kansen en vakdidactiek, waarbij sprekers uit en buiten de organiserende organisaties het programma verzorgden in de ochtend.

In de middag vond de verkiezing van de Leraar van het Jaar plaats. Gedurende de dag was er een hackathon die met de vraag van Beeld en Geluid aan de slag gingen: 'Hoe kan de content van Beeld en Geluid gebruikt worden in lessen?'

In 2023 wordt de dag, die een hoge waardering kreeg, weer georganiseerd vanuit de intentie om een Leven Lang Leren & Ontwikkelen ook en vooral binnen de GSF te stimuleren.

Ontwikkelfonds

Jaarlijks worden docenten vanuit de GSF-middelen gefaciliteerd om te werken aan hun ontwikkelwens of idee dat gekoppeld is aan de schoolontwikkeling. In 2022 zijn er 23 aanvragen gehonoreerd. Voor deze docenten worden drie bijeenkomsten georganiseerd; een kickoffbijeenkomst, een stand van zaken bijeenkomst en het GSF ontwikkelfestival. Tijdens de kickoff maken deelnemers kennis met elkaar en verzorgen ze een pitch over hun idee. Tijdens deze bijeenkomsten worden ook leervragen geïnventariseerd. In 2022 waren dat vragen inzake projectmanagement en het meenemen van anderen in verandering. Daarvoor worden in de loop van schooljaar 2022-2023 workshops georganiseerd.

In juni 2022 vond het GSF-ontwikkelfestival plaats. Studenten van de opleidingsschool en docenten van het ontwikkelfonds presenteerden hun resultaat en product aan elkaar. Leren van en met elkaar staat op deze dag centraal en werd, gelet op de feedback, gewaardeerd. Het streven is erop gericht het bovenschools leren van en met elkaar komende jaren nog meer te versterken

TAT-traject

Om medewerkers zicht te geven in hun ontwikkelmogelijkheden is het TAT-traject opgezet. In 2022 zijn vijf deelnemers hiermee gestart. Ze krijgen zicht op de functie van teamleider en kunnen beoordelen of ze hiervan gelukkig worden en er geschikt voor zouden kunnen zijn. De deelnemers lopen twee dagen in de week stage op een andere school, bij een teamleider. Ze voeren een ontwikkel- of verbeteropdracht uit. Het traject wordt verder ondersteund met intervisie, een module gesprekstechnieken, en het ervaringen delen met ervaren rector en afdelingsleiders.

4.2.3 Strategisch personeelsbeleid

Strategisch personeelsbeleid is de vertaling van de keuzes uit het strategisch beleid (VIER) van de GSF. Deze keuzes worden mede bepaald door de GSF visie op het leren en ontwikkelen, zoals hierboven is verwoord. In het strategisch personeelsbeleid worden mogelijke (persoons- en organisatiegebonden) keuzes uitgewerkt. Door middel van strategisch personeelsbeleid kan de GSF op het gebied van personeel ook inspelen op veranderingen in de toekomst.

Lars Bremekamp, directeur Gooise Praktijkschool vertelt:

"Als schoolleiding zijn we ervoor om de onderwijsprofessionals te faciliteren. Vertrouwen en waardering geven is daarbij belangrijk. We brengen met elkaar een professionele dialoog op gang, waarbij we echt luisteren naar elkaar. We stellen vragen die gemeend zijn en tonen oprechte interesse. Zo weten we wat er speelt. Talentherkenning is van wezenlijk belang om de school goed te laten functioneren; weten wie waar wel of niet op z'n plek zit. Daarnaast hebben we ook een inductieprogramma geleid door onze inductieleiders. Dat zijn onze schoolopleiders, die schoolvak en -fase overstijgend denken. Onderdeel van het inductieprogramma is de 100 dagen high tea. Een hightea voor de medewerkers die 100 dagen bij ons werken, een moment om bij stil te staan.

Als team vieren we onze resultaten. In 2022 zijn we voor de tweede keer op tweedaagse gegaan met het hele team. Dit begint een traditie te worden. Twee dagen weg uit de werkomgeving, professionalisering maar zeker ook gericht op het welzijn van onze mensen.

Het resultaat? Een heel goede medewerkertevredenheid, zoals bleek uit het onderzoek in 2022, geen vacatures die open staan. Zelfs een vervanging van een zwangerschapsverlof gedurende het schooljaar ingevuld. Maar bovenal: mensen die het fijn vinden om hier te werken, wat onze leerlingen ten goede komt."

Nieuw functiehuis geïmplementeerd

In september 2021 is onder begeleiding van een extern bureau, door P&O, de PGMR en de schooldirecties een doorstart gemaakt met de ontwikkeling van een nieuw functiehuis met generieke en toekomstgerichte functiebeschrijvingen. Dit bouwwerk, dat is vastgesteld in februari 2022, zal interne mobiliteit meer en beter gaan ondersteunen.

Evaluatie waarderingsgesprekken

De nieuwe gesprekscyclus is per 2020 geïmplementeerd. Deze wordt vormgegeven door het voeren van waarderingsgesprekken. In het medewerkersonderzoek heeft een evaluatie hiervan plaatsgevonden. De medewerkers ervaren dit veelal als een open gesprek waarin zowel vooruit- als terug wordt gekeken. De meningen zijn verdeeld of de nadruk ligt op ontwikkeling dan wel op beoordeling. Ook heeft niet iedereen het gevoel dat de gesprekken bijdragen aan de ontwikkeling. Bovendien zijn er leidinggevenden die nog behoefte hebben aan een training hierover. Er is nog ruimte voor verbetering in het voeren van de waarderingsgesprekken.

Lesbezoek op Goois Lyceum

Goois Lyceum staat voor kwalitatief hoogwaardig onderwijs met een breed aanbod en keuzemogelijkheden. Een van de belangrijkste waarden is dat we leren van elkaar om de lessen te verbeteren. Een manier om van elkaar te leren is bij elkaar op lesbezoek gaan.

Miriam Watts-Jones en Maarten Frissel vertellen hierover: "Minimaal twee keer per jaar gaan docenten bij elkaar op lesbezoek. Op die manier verzamelen docenten input op hun handelen voor de klas. Dit stelt de docenten in staat om hun persoonlijke ontwikkeldoelen te bereiken. De opbrengst van de lesbezoeken wordt besproken in de waarderingsgesprekken. Zo is samen leren een vast onderdeel van ieders baan op het Goois Lyceum".

Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

In februari 2021 is als onderdeel van het duurzaam doorwerken en vitaal bereiken van de 'eindstreep' een kaderrichtlijn Vervroegd Uittreden ontwikkeld. Het is tot 1 januari 2026 mogelijk voor medewerkers om maximaal 36 maanden voor het bereiken van de AOW datum te stoppen met werken, waarbij hij/zij tot de AOW datum een vergoeding ontvangt. In 2022 hebben 13 medewerkers gebruik gemaakt van de RVU.

Strategische Personeelsplanning (SPP)

In 2022 is er contact gelegd met Mercedes om te ondersteunen bij het organiseren van strategische personeelsplanning. Een eerste opzet voor een plan van aanpak SPP gemaakt. Verder is er in september 2022 een vacature uitgezet voor een Strategisch Adviseur met leidinggevende taken (voorheen hoofd) P&O. Deze vacature is per 1-1-2023 ingevuld.



Verantwoording besteding middelen prestatiebox

In 2022 hebben we € 0,8 miljoen ontvangen aan prestatieboxmiddelen, vooral bedoeld voor het strategisch personeelsbeleid (sHRM). Deze extra middelen zijn aan diverse sHRM activiteiten, zoals hierboven al zijn genoemd, besteed. De sHRM activiteiten sluiten volledig aan bij de onderwijskundige visie van de GSF en de opgaven waar de scholen voor staan.

Werkdrukmiddelen

Eind 2022 zijn werkdruk- en professionaliseringsmiddelen ter grootte van € 2,8 miljoen ontvangen, als uitvloeisel van het onderwijsakkoord. In overeenstemming met de tussen de partners gemaakte afspraken is het schooljaar 2022-2023 als overgangsjaar aangemerkt en is in overleg met de GMR het individuele deel (50%) uitbetaald. Ook voor 2023-2024 is nog sprake van een overgangssituatie. Het collectieve deel wordt op door de individuele scholen ingevuld.

Vechtstede College zet werkstudenten in voor opvang, surveilleren, hulp- en bijlessen. Dit is ontstaan vanuit de NPO-middelen om gericht de leerlingen te ondersteunen. De school heeft er in 2022 voor gekozen dit voort te zetten vanuit de werkdrukmiddelen. De werkstudenten worden nu meer docentgericht ingezet om zo de werkdruk te verlichten. De MR heeft hiermee ingestemd.

Onderzoek

Vanuit de opleidingsschool is er een werkgroep onderzoek. Tijdens de stage vindt er onderzoek plaats op de school, door de sectie waar de student stage loopt. De werkgroep onderzoek vanuit de opleidingsschool wil dit de komende jaren uitbouwen, waarbij het aanbieden van een promotieplaats binnen de GSF een mogelijkheid wordt.

4.3 Gevoerd beleid inzake de beheersing van uitkeringen na ontslag

In situaties waar geen sprake is van ontslag op eigen verzoek vindt afwikkeling van het dienstverband plaats op basis van een vaststellingsovereenkomst waarin een uitkering wordt afgesproken die is gebaseerd op vigerende wetgeving (transitievergoeding). In situaties waarin sprake is van afloop van het dienstverband handelt de GSF conform de CAO voor wat betreft uitkeringen en eventuele ontslagvergoedingen.

In 2022 is voor € 221.000 (t.o.v. 2021 € 324.000) aan ontslagvergoedingen verstrekt aan medewerkers. Dit bedrag is lager dan vorig jaar. Bij het proces om te komen tot een ontslagvergoeding vindt altijd een zorgvuldige belangenafweging plaats.



4.4 Vooruitblik

Met de huidige krapte op de arbeidsmarkt en de verwachte toename daarvan, zal de komende jaren de aandacht gericht moeten zijn op het aantrekken en behouden van personeel.

Strategische Personeels Planning (SPP)

In 2023 zal, in samenwerking met Mercedes, in kaart worden gebracht wat de verwachtingen over het personeelsbestand zijn voor aankomende jaren. SPP zal in deze samenwerking eenmalig worden opgestart, maar zal tegelijkertijd een structureel karakter krijgen en worden ingebed in de pdca-cyclus. Hiervoor zal tevens gekeken worden naar de mogelijkheden in de systemen om dit proces voor de GSF te vergemakkelijken.

Arbeidsmarktcommunicatie

In 2023 willen we meer structureel en strategischer gaan communiceren om nieuwe medewerkers te werven. We willen het merk van de GSF verder ontwikkelen en sterker naar buiten brengen.

Vitaliteit

In de verzuimcijfers zien we dat het (psychisch) verzuim toeneemt. Met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de steeds hogere (werk)druk bij onze medewerkers is het van groot belang aandacht te hebben voor het welzijn van onze medewerkers. In 2023 zal er verder moeten worden gewerkt aan het vitaliteitsbeleid: een beleid gericht op het positief stimuleren van de gezondheid van werknemers. Vitale werknemers zijn duurzaam inzetbaar. Vitaliteit draait om de energie en de kracht waarmee mensen emotioneel, fysiek en mentaal in het leven staan.

5. Bedrijfsvoering: de school als voedingsbodem

Onderwijs wordt gemaakt in een samenspel tussen leerlingen en professionals. De school is de voedingsbodem voor dit proces. In de vormgeving van die voedingsbodem houden we rekening met maatschappelijke trends en vertrekken we vanuit de praktijk.



5.1 Huisvesting

De schoolgebouwen van de GSF-scholen zijn in economisch eigendom van de gemeenten, er is geen sprake van doordecentralisatie. De GSF verzorgt zowel het groot- als het klein onderhoud en zorgt ervoor dat de schoolgebouwen in goede staat verkeren. In 2022 hebben op bijna alle scholen in dit kader werkzaamheden plaatsgevonden. Dit gaat om zaken als het verbouwen van een dak en renovatie van verdiepingen.

Op een aantal scholen hebben verbouwingen plaatsgevonden om de huisvesting meer passend te krijgen bij het onderwijsconcept van de school:

- College de Brink verbouwde een lokaal tot kapsalon (samenwerking met de Rob Peetoom Academy) en vernieuwde de entree.
- De aula en de hal van De Fontein kreeg een metamorfose en een lokaal werd als wijze van proef gerestyled.
- Op Gooise Praktijkschool werd het techniekplein verbouwd voor garage-, metaal- en houtbewerking.
- Op Huizermaat startte in 2022 de bouw en uitbouw t.b.v. het technasiumlokaal.
- Op Casparus College vond een kleine interne verbouwing (denk aan opnieuw inrichten van de hal en schilderwerk) plaats om het onderwijsconcept te ondersteunen.
- KIEN verhuisde naar de voormalige locatie van ISK Het Gooi bij College de Brink, waardoor de huisvesting in Bussum afgestoten kon worden.

In 2022 heeft de GSF aanbestedingen uitgevoerd om de multifunctionals en inbraakalarmen en brandmeldcentrales te vervangen.

5.2 ICT

Bij de inzet van ICT-middelen voor de organisatie zijn geen grote veranderingen geweest. Het bestaande beleid is voortgezet ten aanzien van het gebruik van Chromebooks en desktop pc's. Wel is een geleidelijke afname te zien van de aantallen pc's en een toename van het gebruik van Chromebooks vanwege intensiever gebruik van digitale leermiddelen en applicaties zoals bijvoorbeeld online toetsing.

Naast de reguliere activiteiten van de ICT-afdeling op het gebied van dagelijkse ondersteuning, examens, vervanging van afgeschreven apparatuur, up-to-date houden van software e.d. zijn een aantal projecten gestart die in 2022 zullen worden afgerond. Deze projecten bestaan onder andere uit de migratie van financiële administratie software naar een Clouddienst, de migratie van de on-premise telefooncentrale naar een telefooncentrale in de Cloud en de verdere ontwikkeling van het Cloud applicatieplatform voor het aanbieden van applicaties op ieder willekeurig apparaat in de webbrowser, zodat de digitale werkplek overal en altijd beschikbaar is.

5.3 Duurzaamheid

De GSF streeft naar het terugdringen van het vermijdbaar energiegebruik en werkt daarvoor samen met een extern bureau. De afgelopen jaren is daarmee het energiegebruik inzichtelijk geworden en een reductie bereikt in het energiegebruik.

Op alle scholen zijn zonnepanelen aangebracht die circa 50% van het totale GSF elektriciteitsgebruik opwekken. Ook heeft de GSF in 2022 de implementatie van een nieuw gebouwbeheersysteem afgerond waarmee zij haar energie- en klimaatbeheersing verder heeft versterkt.

5.4 AVG

Het aantal gemelde beveiligingsincidenten is in 2022 opnieuw afgenomen en melding bij de Autoriteit Persoonsgegevens bleek in 2022 wederom niet vereist. In 2022 zijn de coronamaatregelen geleidelijk verdwenen en daarmee is de noodzaak om het (continue) verzorgen van online onderwijs niet meer de grootste prioriteit. Het aantal cyberaanvallen is tot een nieuw hoogtepunt gestegen. De meest aangevallen sector is de onderwijs- en onderzoekssector.

Vooruitblik

Bewustwording blijft belangrijk en daarom wordt er in 2023 opnieuw aandacht te besteed aan het melden van (mogelijke) datalekken en wordt een bewustwordingsprogramma met structurele aandacht voor AVG-compliance en informatiebeveiliging gerealiseerd in 2023.

Bewust van het belang van de bescherming van de privacy van zowel haar leerlingen als haar medewerkers was de GSF zich al, maar daar is de noodzaak van het vergroten van de weerbaarheid en betere beheersing van de digitale risico's bijgekomen.

Ook de Rijksoverheid is zich bewust van de toegenomen cyberrisico's en heeft in overleg met SIVON en SURF de totstandkoming van een zgn. normenkader IBP opgepakt voor het funderend onderwijs. Dit normenkader zal naar verwachting medio 2023 in werking treden. In anticipatie daarop is de huidige stand van IBP zaken bij de GSF onderzocht waaruit is gebleken dat versterking noodzakelijk is.

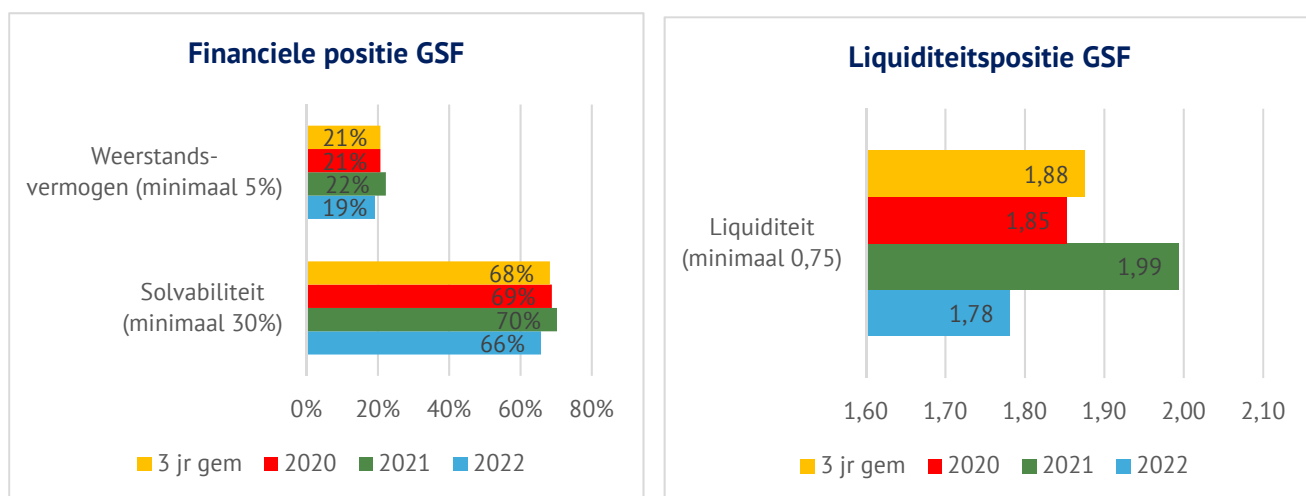
In de loop van 2023 zal daarom met de meest urgente maatregelen ter versterking van de IBP gestart worden en zal de meerjarenplanning adequaat bijgesteld worden.

Commissie duurzaamheid Vechtstede College

Vechtstede College kent een commissie duurzaamheid. In deze commissie wordt nagedacht en plannen gemaakt over de duurzaamheid van het gebouw (denk aan zonnepanelen en het gebruik van recyclebare koffiebekers), maar ook over het meenemen van leerlingen in duurzaamheid. Zo vormt het een onderdeel van het burgerschapsprogramma. De school heeft zodoende al een aantal jaar ervoor gekozen niet meer te gaan vliegen op excursies met leerlingen. In september 2022 werden er duurzame excursies georganiseerd.

5.5 Financiën

5.5.1 Financiële positie op balansdatum



De financiële positie van de GSF ligt met een solvabiliteitspercentage van 66% boven de signaleringswaarden van de Inspectie voor het Onderwijs (30%). Het Eigen Vermogen bedraagt per 31 december 2022 € 15,6 mln., een afname van € 1,2 miljoen ten opzichte van 2021. De oorzaak van de afname is het in 2022 gerealiseerd negatief exploitatieresultaat.

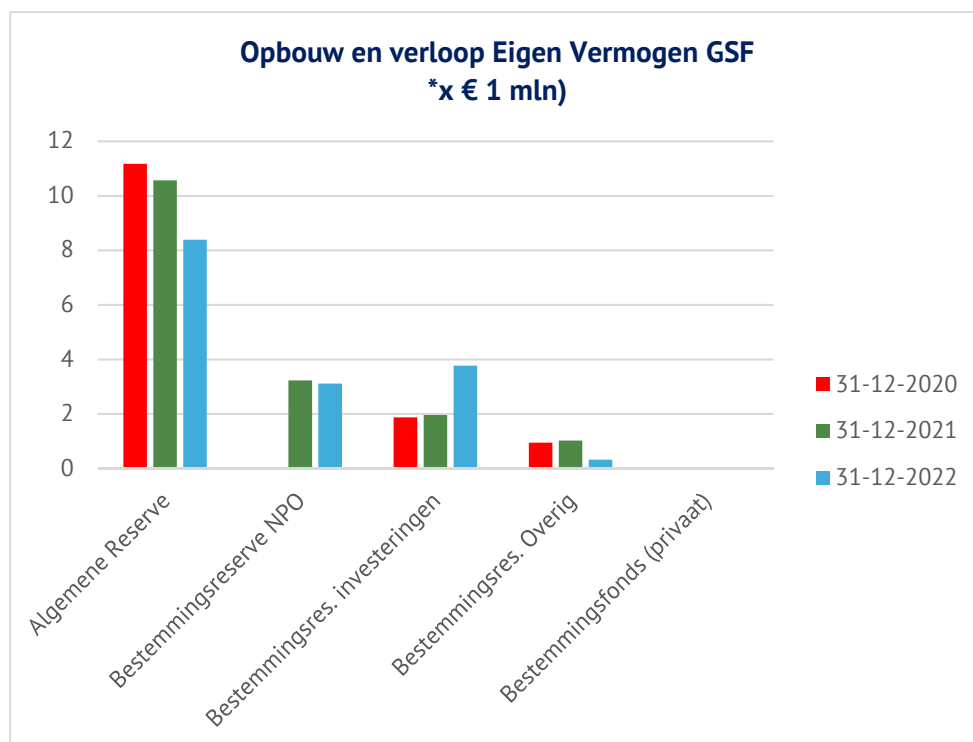
Het weerstandsvermogen (Eigen vermogen, inclusief bestemmingsreserves en excl. voorzieningen/totale baten) geeft weer welke buffer de GSF heeft om tegenvallers op te kunnen vangen. Met een buffer van 19% is sprake van een stevige buffer. Rekening houdend met de bestemmingsreserves zou het weerstandsvermogen ca 10% bedragen.

De liquiditeitspositie (liquide middelen + vorderingen/kortlopende schulden) ligt met 1,78 flink boven de minimumpositie van 0,75. Oorzaak is de forse omvang van de liquide middelen, onder andere als gevolg van de beperkte mogelijkheden die de GSF heeft om haar liquide middelen anders in te zetten dan spaarrekeningen. De mogelijkheden voor beleggingen zijn beperkt vanuit de regeling beleggen en belenen, investeringsmogelijkheden zijn eveneens beperkt. Met het al bij de financiële positie beschreven beleid om op de reserves te gaan interen zullen de liquide middelen eveneens gaan dalen.

De rentabiliteit, het resultaat uitgedrukt in een percentage van de totale baten, bedraagt over 2022 1,5% negatief. Over de afgelopen 3 jaar realiseerde de GSF een gemiddelde rentabiliteit van 0,1% positief. De resultaatanalyse staat in onderstaande paragraaf.

De huisvestingsratio, het aandeel van de huisvestingslasten ten opzichte van de totale baten, ligt met 0,06 ruimschoots onder de signaleringswaarde van de onderwijsinspectie (0,10).

In onderstaande grafiek is het verloop van het Eigen vermogen over de afgelopen 3 jaar opgenomen:



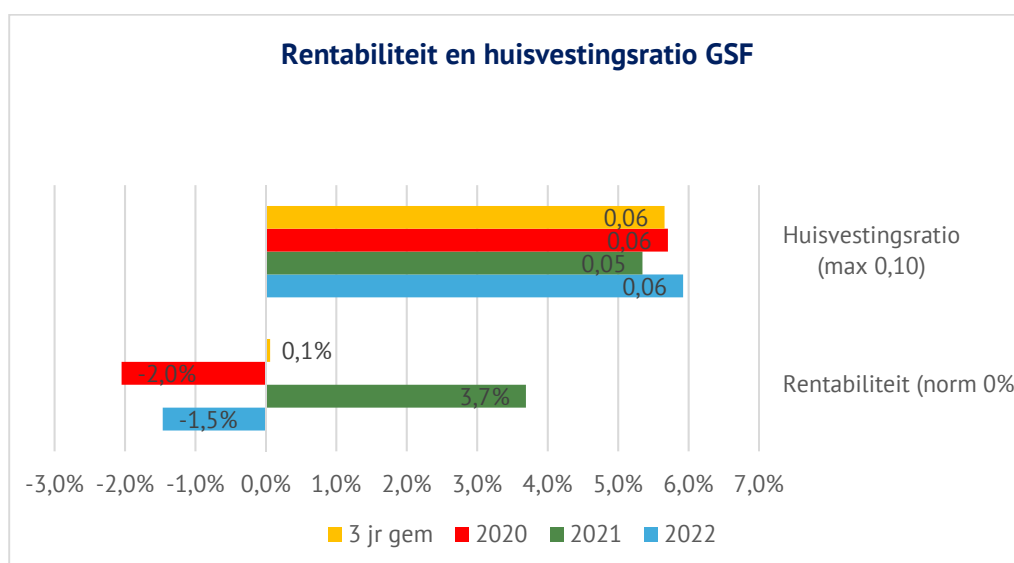
In het Eigen Vermogen is als bestemmingsreserve opgenomen de vooruit ontvangen middelen voor het Nationaal Programma Onderwijs die de komende kalenderjaren nog zullen worden ingezet, ter grootte van € 3,1 miljoen. Zonder deze NPO bestemmingsreserve bedraagt het Eigen vermogen € 12,0 miljoen en ligt daarmee onder het 'normatief publiek eigen vermogen', dat ca €19 miljoen zou mogen bedragen (berekend met rekenhulp signaleringswaarde van de inspectie voor het Onderwijs). Naast de NPO bestemmingsreserves zijn bestemmingsreserves gevormd ter dekking van toekomstige afschrijvingen op investeringen in de schoolgebouwen en bestemmingsreserves ter dekking van negatieve gevolgen van de vereenvoudigde bekostiging voor enkele GSF scholen. Zonder de bestemmingsreserves resteert een algemene reserve die dient ter dekking van financiële risico's en door GSF gewenste beleidsruimte. Uit de grafiek blijkt dat deze algemene reserve de afgelopen drie jaren terug is gelopen van 11,1 mln. naar 8,4 mln. De afname is een gevolg van enerzijds het vormen van bestemmingsreserves ten laste van de algemene reserve, anderzijds als gevolg van negatieve exploitatieresultaten. De GSF streeft naar een eigen vermogen van ca € 8 mln., ter dekking van financiële risico's en beleidsruimte. Met een algemene reserve per 31 december 2022 van 8,4 mln. is daaraan voldaan.

Met het bereiken van deze reservepositie van € 8 mln. kan de GSF zich geen exploitatietekorten uit haar reguliere activiteiten veroorloven en dient zij kostendekkende exploitatiebegrotingen en realisatie te verzorgen. Uitzonderingen hierop bestaan dus uit de inzet van de bestemmingsreserves NPO en investeringen.

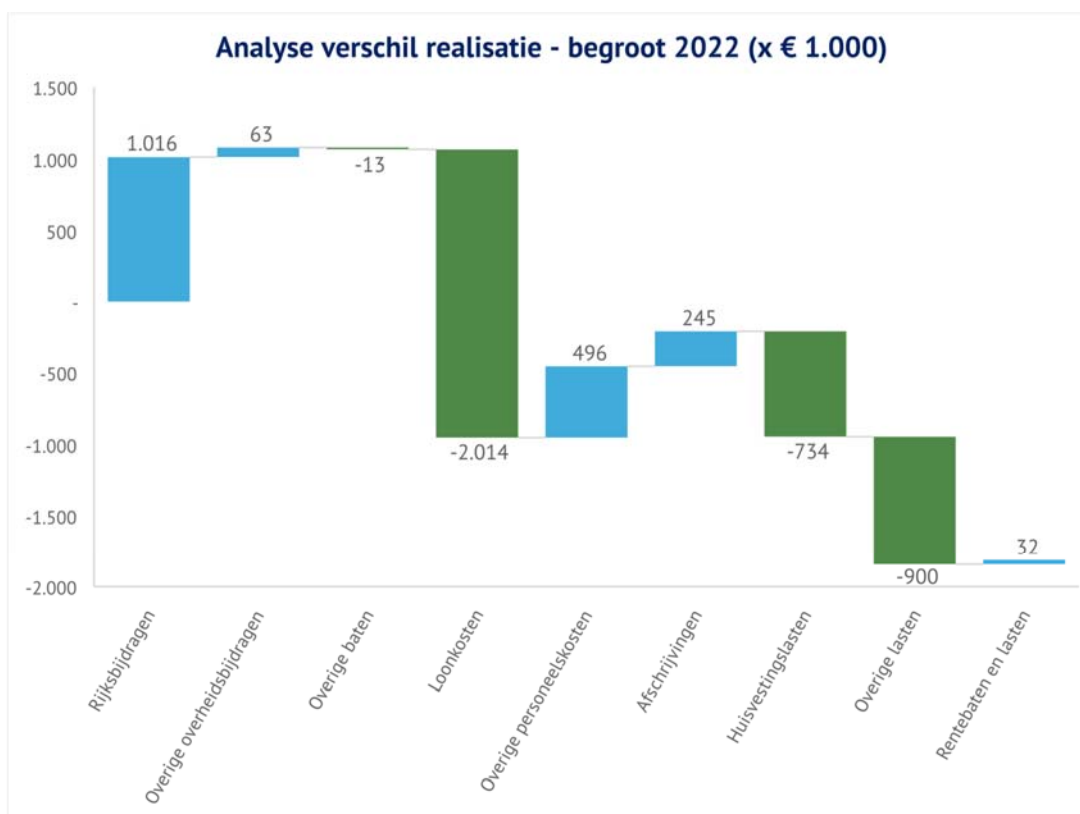
5.5.2 Toelichting op het resultaat

Staat van Baten en Lasten 2022 (bedragen x € 1.000)

	Realisatie 2022	Begroot 2022	Realisatie 2021
Baten			
Rijksbijdragen	77.348	76.331	72.028
Overige overheidsbijdragen	801	738	1.221
Overige baten	2.997	3.010	2.131
Totaal Baten	81.145	80.080	75.380
Lasten			
Personeelslasten	66.046	64.527	60.719
Afschrijvingen	2.434	2.679	2.150
Huisvestingslasten	3.912	3.177	3.273
Overige lasten	9.971	9.071	6.435
Totaal lasten	82.363	79.455	72.576
Saldo baten en lasten	-1.217	625	2.804
Financiële baten en lasten	30	-3	-21
Resultaat	-1.188	622	2.783



Het resultaat is met € 1,2 miljoen negatief circa € 1,8 miljoen nadeliger geëindigd dan begroot. In onderstaande grafiek is aangegeven welke posten van de exploitatie positiever en welke negatiever zijn geëindigd:



Toelichting totale baten: € 1,1 miljoen hoger dan geraamd

- De rijksbijdragen zijn € 1,0 miljoen hoger. Dit is een gevolg van de bijstelling van de bekostiging voor 2022 op grond van CAO afspraken.
- De overige overheidsbijdragen zijn hoger door een uitkering vanuit Specifieke Uitkering (SPUK-regeling) voor huisvestingskosten van de Oekraïense leerlingen en door subsidies van Amsterdam en Suvis voor klimaatverbeteringen van Vechtstede College en Casparus College.

Toelichting totale lasten: € 2,9 miljoen hoger dan geraamd

- De loonkosten zijn € 2,0 miljoen hoger dan begroot:
 - Tegenover de hogere bekostiging staan ook hogere loonkosten als gevolg van de CAO ontwikkeling; ca € 1 miljoen. Daarbij € 0,7 mln betreft de uitbetaling van 23 uur Individueel KeuzeBudget in december 2022 en PKB uren in februari 2022. Tot slot was er sprake van bijzondere uitkeringen (transitievergoedingen, gratificaties e.d.) voor in totaal € 0,3 miljoen
 - De overige personeelskosten zijn € 0,5 miljoen voordeliger dan begroot. Voordeilig: tegenover de in 2022 ontvangen werkdruk middelen (€ 2,8 miljoen) is een lumpsum kostenraming opgenomen. De werkelijke kosten bleven echter € 1,9 miljoen achter. Ook voordelig waren de hogere uitkeringen voor WIA en zwangerschap: € 0,2 miljoen. Nadelig waren de hogere kosten voor het vormen van de voorzieningen voor toekomstige personele verplichtingen, waaronder de spaarsaldi Individueel Keuze Budget en RVU regeling, in totaal € 1,8 mln.
- De afschrijvingskosten zijn € 0,25 miljoen lager in verband met nog achterblijvende investeringen in in pandige verbouwingen in de scholen (waaronder Technasium, noodlokalen Goois Lyceum) en lagere investeringen in ICT apparatuur.

- De huisvestingslasten zijn € 0,7 miljoen hoger: hogere klein onderhoudskosten (€ 0,25 miljoen), hogere energiekosten (€ 0,08 miljoen), hogere kosten voor kleinere verbouwingen (€ 0,27 miljoen) en overige hogere huisvestingskosten (€ 0,1 miljoen) Tegenover de hogere kleinere verbouwingen staat de eerdergenoemde SPUK uitkering (€ 0,15 miljoen)
- De hogere overige lasten van € 0,9 miljoen vallen uiteen in € 0,4 miljoen hogere kosten voor leerlingbegeleiding, € 0,2 miljoen organisatiekosten waaronder open dagen, € 0,2 miljoen telecommunicatie en ICT uitgaven en € 0,15 miljoen hogere uitgaven voor leermiddelen en leermaterialen.

Toelichting exploitatie regulier en bijzonder

De exploitatie 2022 bevat, naast de reguliere exploitatie, een aantal bijzondere ontwikkelingen, te weten:

- de exploitatie uit hoofde van het Nationaal Programma Onderwijs
- baten en lasten vanuit de werkdruk- en professionaliseringsmiddelen
- De regio subsidie Sterk Techniekonderwijs
- de subsidies basisvaardigheden en heterogene brugklassen
- de ouderbijdragen

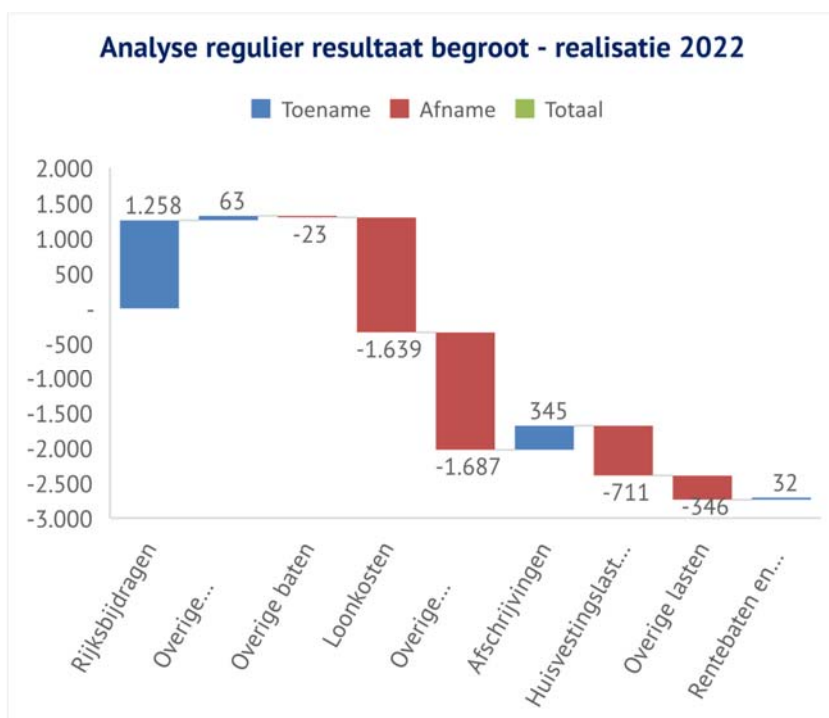
Onderstaand overzicht geeft inzicht in de exploitatie van deze verschillende onderdelen:

Realisatie (€ 1.000)

Financiering	BATEN	LASTEN	EXPL RESULTAAT
Reguliere exploitatie	71.108	74.149	-3.041
Nat. Programma Onderwijs	4.341	4.486	-145
Werkdruk en Prof middelen	2.812	843	1.969
Sterk Techniek Onderwijs	682	643	39
Subs Basisvaard en Heter Brugkl	100	100	-
Ouderbijdragen	2.103	2.113	10
TOTAAL	81.145	82.333	1.188

Toelichting reguliere exploitatie

De reguliere exploitatie is ca € 3,0 miljoen nadelig geëindigd, dat is € 2,7 miljoen nadeliger dan begroot, als volgt weer te geven:



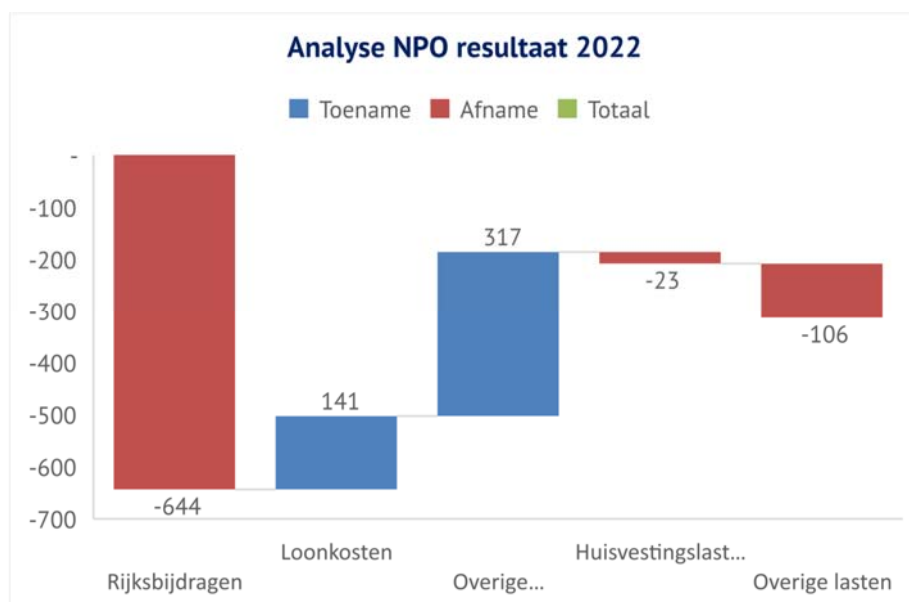
Tegenover de hogere rijksbijdragen staan de hogere loonkosten zoals bovenstaand reeds toegelicht. De reguliere overige personeelslasten zijn echter aanzienlijk negatief als gevolg van de eerder genoemde hogere kosten voor de voorzieningen toekomstige personele verplichtingen.

Toelichting werkdruk- en professionaliseringsmiddelen

In het najaar 2022 heeft de GSF € 2,8 miljoen aan middelen ontvangen ter vermindering van de werkdruk (ca € 2,25 miljoen o.b.v. € 321 per leerling, waarvan 50% voor het Individueel Keuze Budget (IKB) en 50% voor maatregelen voor de collectieve werkdrukvermindering), versterking van de professionalisering van de beroepsgroep (€ 0,475 miljoen o.b.v. € 57 per leerling) en ter dekking van de kosten voor de aanschaf van CO2 meters en de dag van het OOP (€ 0,1 miljoen o.b.v. € 15 per leerling). De uitkering van € 2,8 miljoen betreft het volledige kalenderjaar 2022 en gezien het late moment van ontvangst heeft uitwerking in beleid nog niet plaatsgevonden. Bij wijze van overgangsregeling voor het kalenderjaar 2022 in combinatie met het schooljaar 2022-2023 heeft uitbetaling van de IKB uren plaatsgevonden voor ca € 0,85 miljoen, waarmee een voordelig saldo resteert van € 1,95 miljoen.

Toelichting Nationaal Programma Onderwijs

Het exploitatieresultaat uit NPO is ca € 0,3 miljoennadeliger geëindigd dan begroot, als volgt weer te geven:



Toelichting verschillen

- **Rijksbijdragen:**
De gerealiseerde NPO Rijksbijdragen bestaan uit de daadwerkelijk van het Rijk in 2022 ontvangen NPO middelen, ongeacht of deze middelen wel of niet aan de exploitatie over 2022 kunnen worden toegerekend. GSF is o.g.v. regelgeving de in 2022 ontvangen NPO middelen ook in 2022 in haar exploitatierekening op te nemen. De begrote Rijksbijdragen NPO bestaan echter uit de aan de NPO activiteiten 2022 toe te rekenen bijdragen, dus onafhankelijk van het moment waarop deze bijdragen zijn ontvangen. Het verschil wat hiertussen ontstaat wordt in de jaarrekening in de bestemmingsreserve NPO meegenomen.

In 2022 bedroeg dit verschil € 0,64 miljoen.

- De loonkosten en overige personele kosten zijn € 0,14 resp. € 0,31 miljoen lager dan begroot, vooral de inzet van personeel niet in loondienst was lager (€ 0,22 miljoen)
- bij de hogere overige lasten zijn vooral de kosten voor leerlingbegeleiding hoger.

5.5.3 Allocatie van middelen naar schoolniveau

De allocatie van de middelen naar schoolniveau vindt als volgt plaats:

De GSF heeft drie brin-nummers, zij ontving in 2022 op basis van de Vereenvoudigde Rijks Bestoftigingsystematiek voor deze drie brin-nummers haar bestoftiging.

Het allocatiemodel van de GSF is erop gebaseerd dat elke GSF-school haar bestoftiging ontvangt alsof het een éénpitter is (met eigen brin-nummer), waarbij in overleg met de GMR een wijziging wordt toegepast ten voordele van de GSF scholen die vmbo basis en kader onderwijs aanbieden. In de sinds 2022 vigerende vereenvoudigde bestoftigingsystematiek is sprake van een ten opzichte van de voorgaande bestoftigingsystematiek lager bedrag voor het basis- en kader onderwijs, wat met deze wijziging wordt ondervangen.

Vanuit de bestoftiging vindt een bijdrage plaats ter dekking van de uitgaven voor het College van Bestuur in combinatie met KIEN en voor bovenschoolse kosten die worden geadmistriseerd onder een kostenplaats 'GSF Algemeen'. KIEN verzorgt de ondersteuning voor ontwikkeling en kwaliteit, personele-, salaris- en financiële administratie, juridische zaken en communicatie, het bestuurssecretariaat, ICT systeembeheer, ICT support (onder andere voor leerlingadministratie),

licenties en alle ICT hardware en verleent facilitaire ondersteuning op gebied van inkopen, ver- en nieuwbouw. Ook dekken de bijdragen van de scholen de kosten voor het College van Bestuur, Raad van Toezicht en centrale kosten voor onder andere verzekeringen, accountant, GSF-lidmaatschappen (bijvoorbeeld VO-raad).

Alle overige Rijksbijdragen komen direct ten gunste van de GSF scholen.

De 'Inkomensoverdrachten' betreffen de vanuit het samenwerkingsverband ontvangen middelen voor Passend Onderwijs. Op bovenschools niveau wordt ondersteuning verzorgd voor alle GSF scholen, waaronder sinds 2022 een eigen rebound voorziening, wat tevens de verklaring is voor het gestegen percentage.

Dit resulteert in onderstaand overzicht:

Allocatie 2022	GSF-Totaal	Scholen	KIEN/CVB/GSF- Algemeen	2022 in % tot baten	2021 in % tot baten
Rijksbijdragen	60.646.815	57.453.623	3.193.192	5,3%	5,4%
Overige Rijksbijdragen	12.799.609	12.600.028	199.581	1,6%	2,4%
Inkomensoverdrachten	3.901.181	3.175.727	725.454	18,6%	10,8%
Totaal Rijksbijdragen	77.347.604	73.229.377	4.118.227	5,3%	5,1%
Totale overige baten	3.797.876	3.638.422	159.454		
Totale baten	81.145.481	76.867.800	4.277.681	5,3%	5,0%
Bijdrage scholen in ICT- voorzieningen	0	-2.020.344	2.020.344		
Totalen	81.145.481	74.847.456	6.298.025	7,8%	8,0%

Door de in 2022 ontvangen NPO en werkdruk middelen, opgenomen onder de Overige Rijksbijdragen, is het percentage afgenomen van 8,0% naar 7,8%.

Besluitvorming over de allocatie van middelen voor het schooljaar 2022 binnen het schoolbestuur heeft plaatsgevonden in overleg met de GMR en schooldirecties.

5.5.4 Treasurybeleid

De GSF heeft een treasurystatuut. Uitgangspunt voor dit statuut is de regeling 'Beleggen, lenen en derivaten'. Jaarlijks stelt de GSF een treasury plan op, wat in september/oktober besproken wordt in de treasurycommissie. Het CvB stelt uiteindelijk het treasuryplan vast.

Alle middelen die in 2022 door de GSF zijn uitgezet voldeden aan de regeling 'beleggen, lenen en derivaten'. De GSF is geen leningen en beleggingen aangegaan en beschikt daarnaast niet over derivaten.

5.5.5 Continuïteitsparagraaf

De GSF kent een planning & controlcyclus gebaseerd op schooljaren, waarmee de aansluiting met het primaire onderwijsproces goed is geborgd.

In onderstaande tabel staat het verloop van de FTE inzet opgenomen.

De verwachte afname in inzet van onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel de komende jaren is vooral een gevolg van het wegvallen van de extra middelen vanuit het Nationaal Programma Onderwijs. De uit deze middelen betaalde aanstellingen betreffen ofwel project aanstellingen ofwel tijdelijke uitbreidingen, waarmee de benodigde flexibiliteit behouden blijft. De GSF verwacht de komende jaren een bescheiden stijging van het aantal leerlingen.

KENGETAL	Verlag- jaar	Geact. Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
Gemiddelde perso- nele bezetting in FTE	2022	2022-2023	2023- 2024	2024- 2025	2025- 2026	2026- 2027
Management / Direc- tie	17,5	17,9	17,8	17,8	17,8	17,8
Onderwijzend perso- neel	506,1	508,1	498,5	484,6	472,5	467,7
Onderwijs Ondersteu- nend Personeel	174,7	171,6	184,4	176,3	169,2	166,4
Totaal	698,3	697,5	700,7	678,7	659,5	651,9
aantal leerlingen (verslagjaar gemid- deld)	6.985	6.873	7.112	7.140	7.175	7.221

A2 De meerjarenbegroting

De kern van het financiële beleid van de GSF is dat zij een financieel gezonde organisatie wil zijn en haar middelen goed wil inzetten voor de aan haar toevertrouwde leerlingen. Dat betekent dat het financiële beleid erop is gericht dat de GSF zich wil verzekeren van de continuïteit van haar onderwijs met inachtneming van een vermogenspositie die voldoende is om financiële risico's te kunnen dragen. De GSF zal de komende jaren haar strategische koers zoals vastgelegd in haar VIERjarenplan 2020 – 2024 voortzetten.

Voor de vertaling naar onderstaande tabellen zijn de GSF schooljaar-begrotingen voor 7/12de respectievelijk 5/12de deel toegewezen naar de kalenderjaren.

In onderstaande tabel is de prognose van de baten en lasten zichtbaar gemaakt, herkend naar kalenderjaar:

Staat / raming van baten en lasten	Verslagjaar 2022	Prognose / Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026
BATEN					
Rijksbijdragen OCW	77.347.604	79.816.395	76.544.900	75.759.025	76.133.867
Overige rijksbijdragen en subsidies	801.219	633.833	287.817	231.242	215.342
Overige baten	2.996.657	2.437.963	2.618.775	2.532.867	2.422.200
TOTAAL BATEN	81.145.481	82.888.190	79.451.492	78.523.133	78.771.408
LASTEN					
Personele lasten	66.045.551	66.476.834	65.987.792	64.797.508	64.097.000
Afschrijvingen	2.434.177	2.734.315	2.898.217	2.792.342	2.586.467
Huisvestingslasten	3.911.609	4.354.983	4.058.300	3.995.300	3.995.300
Overige lasten	9.971.413	9.039.337	8.834.067	8.566.525	8.370.733
TOTAAL LASTEN	82.362.750	82.605.470	81.778.375	80.151.675	79.049.500
SALDO BATEN EN LASTEN	-1.217.269	282.720	-2.326.883	-1.628.542	-278.092
Saldo financiële baten en lasten	29.647	71.716	80.000	80.000	80.000
RESULTAAT	-1.187.622	354.436	-2.246.883	-1.548.542	-198.092

Toelichting op ramingen van baten en lasten:

De komende jaren zullen de totale baten afnemen, vooral als gevolg van het na 2023 wegvallen van de middelen vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). Ook de lasten zullen afnemen, vooral als gevolg van de afnemende FTE inzet.

Voor 2023 wordt een positief exploitatieresultaat geraamd. Dit is vooral een gevolg van de in 2023 nog te ontvangen middelen NPO die in de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025 zullen worden ingezet. De negatieve resultaten over 2024 en 2025 betreffen de inzet van de reeds ontvangen NPO middelen; waarmee de gevormde NPO bestemmingsreserve wordt afgebouwd. Daarvoor wordt verwezen naar onderstaande balans.

A3 Prognose balans

In onderstaande tabel is de geprognosticeerde balans van de GSF opgenomen.

Balans / prognose	Verslagjaar 31-12-2022	Prognose 31-12-2023	Prognose 31-12-2024	Prognose 31-12-2025	Prognose 31-12-2026
VASTE ACTIVA:					
Immateriele vaste activa	0	0	0	0	0
Materiele vaste activa	13.713.849	15.614.802	15.076.687	13.247.873	11.642.550
Financiële vaste activa	0	0	0	0	0
TOTAAL VASTE ACTIVA	13.713.849	15.614.802	15.076.687	13.247.873	11.642.550
VLOTTENDE ACTIVA:					
Vorraden	0	0	0	0	0
Vorderingen	4.266.049	4.266.049	4.266.049	4.266.049	4.266.049
Kortlopende effecten	0	0	0	0	0
Liquide middelen	17.144.702	15.551.089	13.853.699	14.502.271	16.117.097
TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA	21.410.751	19.817.138	18.119.748	18.768.320	20.383.146
TOTAAL ACTIVA	35.124.600	35.431.940	33.196.435	32.016.193	32.025.696
PASSIVA:					
EIGEN VERMOGEN:	15.594.054	15.948.490	13.701.607	12.153.065	11.954.974
- Algemene reserve	8.399.405	9.192.881	9.767.738	9.944.916	10.084.761
- Bestemmingsreserve publiek	7.199.367	6.750.327	3.928.587	2.202.867	1.864.931
- Bestemmingsfonds privaat	5.282	5.282	5.282	5.282	5.282
VOORZIENINGEN	7.509.796	7.462.700	7.474.078	7.842.377	8.049.973
LANGLOPENDE SCHULDEN	0	0	0	0	0
KORTLOPENDE SCHULDEN	12.020.750	12.020.750	12.020.750	12.020.750	12.020.750
TOTAAL PASSIVA	35.124.600	35.431.940	33.196.435	32.016.193	32.025.696

Toelichting op ontwikkeling balans en financiële positie

De GSF is uitsluitend juridisch eigenaar van haar schoolgebouwen, het economisch claimrecht ligt bij de gemeenten. Wel investeert de GSF in verbetering van haar schoolgebouwen, wat o.a. een verklaring is voor geraamde stijging van de materiele vaste activa in 2023.

De liquide middelen laten halverwege de meerjarenperiode een 'dip' zien, een gevolg van de inzet van de NPO bestemmingsreserve. Nadien stijgen de liquide middelen weer door een verwacht lager investeringsniveau ten opzichte van de afschrijvingslasten.

De reserves zijn gesplitst in algemene reserve, bestemmingsreserves en een kleine private reserve. De bestemmingsreserves publiek kunnen gesplitst worden in de bestemmingsreserve NPO en bestemmingsreserves die dienen ter dekking van toekomstige afschrijvingslasten voortvloeiend uit investeringen in verbetering van schoolgebouwen en ingroei voor de gevolgen van de vereenvoudiging bekostiging. De afname van de bestemmingsreserves is vooral een gevolg van de inzet van de vooruit ontvangen NPO middelen. Er zijn geen wijzigingen in de financieringsstructuur voorzien.

Het College van Bestuur zal actief blijven sturen op de verdere (door)ontwikkeling van het onderwijs op de GSF scholen en daartoe het financieel en reservebeleid inzetten met inachtneming van de financiële ontwikkelingen en het financieel risicoprofiel.

B1 Rapportage risicobeheersingssysteem

Het interne risicobeheersingssysteem is ingebed in de planning en controlcyclus van de GSF. Zowel door een aparte risicoparagraaf in de begroting, jaarplannen en rapportages op te nemen als door het op de diverse beleidsterreinen confronteren van gestelde doelen met realisatie, analyse van afwijkingen en bijsturen. In het najaar van 2020 heeft de GSF een financiële risico-inventarisatie en risicoanalyse opgesteld. De resultaten daarvan zijn opgenomen in de relevante documenten van de planning en controlcyclus. De uitkomsten van deze analyse hebben voor de GSF als geheel tot een bedrag aan benoemde risico's van ca. € 3,7 mln geleid. Het totaal van de risico's van de afzonderlijke scholen bedraagt € 4,6 miljoen. Het verschil van € 0,9 mln wordt veroorzaakt door risicospreiding. Onderdeel van het risicobeheersingssysteem is het financieel kwantificeren van de risico's en deze af te zetten tegen de reservepositie van de GSF als geheel, maar ook per school. De reservepositie van de GSF als geheel maar ook die van de afzonderlijke scholen dienen immers als dekking voor mogelijke financiële risico's.

In het najaar van 2023 zal de GSF haar financiële risico analyses actualiseren.

Het College van Bestuur gaat in haar gesprekken over begroting, jaarplannen en rapportages in gesprek met de schoolleiding in op de risico's, ontwikkelingen daarin en werking van de beheersmaatregelen.

De GSF streeft ernaar eens in de 2 á 3 jaar een actualisatie uit te voeren van haar risicoanalyse en risico-inventarisatie. Daarin worden actuele ontwikkelingen meegenomen respectievelijk de reeds geïdentificeerde risico's opnieuw beoordeeld.

B2 Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

Belangrijke risico's betreffen onder andere een onverwachte daling van het aantal leerlingen, een hoger ziekteverzuim dan geraamd en mogelijke personeelsconflicten die leiden tot hoge uitstroombaten. Ook is sprake van risico's die voortvloeien uit instabiliteit in de bekostiging of onvoldoende indexering vanuit de Rijksbekostiging en inherente risico's in de bedrijfsvoering. Daarbij is uiteraard ook stilgestaan bij de beheersmaatregelen die de GSF neemt om de risico's ofwel te verminderen ofwel daarop te kunnen anticiperen.

Om het risico van onverwachte terugloop van leerlingen te verminderen maakt de GSF jaarlijks gebruik van leerlingprognoses, in combinatie met een flexibele schil in haar personeelscapaciteit. Aan de raming van de leerlingenaantallen besteden de scholen van de GSF uiteraard aandacht, en zowel leerling ontwikkeling als de Rijksbijdragen worden realistisch geraamd. Voor beheersing van het ziekteverzuim respectievelijk ter voorkoming van personeelsconflicten voert de GSF een actief personeels- en verzuimbeleid.

B3 Rapportage van het toezichthoudend orgaan

De Raad van Toezicht overlegt vijf keer per jaar met het College van Bestuur, woont een bijeenkomst van het Centraal Management bij, organiseert samen met de GMR een jaarlijkse themabijeenkomst en legt per jaar twee werkbezoeken aan scholen af.

Op de agenda van de vergaderingen stonden ook in 2022 vooral strategische onderwerpen. Deze betreffen het onderwijsbeleid, zoals passend onderwijs of betekenisvol onderwijs, onderwerpen als functioneren van de diverse scholen, het Nationaal Programma Onderwijs, personeelsbeleid, huisvesting, leerlingenaantal, slagingspercentages en kwaliteitsbeleid.

De Raad van Toezicht adviseert het bestuur gevraagd en ongevraagd over deze onderwerpen en verleent zijn goedkeuring inzake het meerjarenbeleid, de (meerjaren-)begroting en de jaarrekening respectievelijk jaarrapport.

Daarnaast rapporteert het College van Bestuur in de verschillende vergaderingen met de Raad van Toezicht omtrent de stand van zaken rond exploitatie, bedrijfsvoering, personeel, beleid, uitkomsten inspecties, kwartaalrapportages e.d., zodat de Raad van Toezicht haar toezichthoudende functie naar behoren kan uitoefenen. Deze rapportages betreffen zowel de Stichting als geheel alsook die van de afzonderlijke scholen.

De samenstelling van de Raad van Toezicht is gebaseerd op verschillende competentieprofielen, waardoor de raad beschikt over brede kennis van en ervaring op het gebied van onder andere juridische zaken, financiën, onderwijs, bestuurskunde en personeelszaken.

De Raad van Toezicht weegt in haar advisering en besluitvorming de belangen van zowel interne- als externe stakeholders zo veel mogelijk mee. De Raad van Toezicht weegt daarmee zowel het belang van de organisatie als het maatschappelijke belang af. Onderwerpen van specifiek financiële of bedrijfsvoering aard of risico's worden voorafgaand aan de raadsvergaderingen minstens drie keer per jaar door de financiële commissie besproken met het College van Bestuur.

Het College van Bestuur brengt de leden van de financiële commissie op de hoogte van feiten, ontwikkelingen en voornemens en legt (voorgenomen-) besluiten aan de commissie voor. Vervolgens adviseert de commissie de Raad van Toezicht, indien door de raad een besluit moet worden genomen over bijvoorbeeld treasury vraagstukken, (meerjaren-) begroting en jaarrekening. Ook ziet de Raad van Toezicht erop toe dat periodiek door een externe partij het risicoprofiel voor de GSF wordt opgesteld. Tenminste een keer per jaar vindt een overleg met de externe accountant plaats over de managementletter en/of de jaarrekening controle. De financiële commissie adviseert de Raad van Toezicht over de samenwerking met de externe accountant en over een (eventuele aan de orde zijnde) verlenging van het contract of keuze voor een andere accountant. Met deze werkwijze is de raad op de hoogte van (potentiele) risico's op inhoudelijk en financieel/bedrijfsvoering gebied en vult zij haar statutaire opdracht het College van Bestuur 'met raad' bij te staan zo goed mogelijk in. Daarnaast vervult de Raad van Toezicht hiermee zijn taak als intern toezichthouder.

6. Steun en vertrouwen

6.1 Raad van Toezicht (RvT)

6.1.1 Samenstelling RvT

De Raad bestond per 1 januari 2022 uit vijf leden; Robert-Jan Simons (voorzitter), Rosetta Kooistra (lid), Bart Bruijns (lid), Liesbeth Tijhaar (lid) en Merijn Harms (lid). Van deze laatste twee liep het lidmaatschap na de maximale termijn van twee maal vier jaar af. Een externe procedure, waarbij het CvB, de GMR en directieleden betrokken waren, heeft geleid tot het aantreden van Peter Vrancken en Joséphine Rutten. Binnen de RvT is er een voorzitter, een vicevoorzitter en zijn er overige leden. Tevens zijn er drie commissies: remuneratie, financiën en onderwijs & kwaliteit.

In de bijlage zijn de (neven)functies en termijnen beschreven.

6.1.2 Rollen van de Raad van Toezicht

De Raad houdt – als vertegenwoordiger van de samenleving – toezicht op de stichting en het optreden van het CvB. De Raad functioneert als een Two-Tier-Board waarbij de Raad de volgende rollen vervult: *werkgever* (van het College van Bestuur), *toezichthouder* en *kritische vriend*. Het goed functioneren van de Raad in deze drie rollen is een zaak van zorgvuldige afstemming en zoeken naar de juiste balans. In de zelfevaluatie van 2021 onder leiding van een externe voorzitter hebben we geconstateerd dat we deze drie rollen naar behoren uitvoeren en in 2022 zijn we daar voortvarend mee doorgegaan. Officieel heeft de raad ook nog een vierde rol, de ‘netwerkrol’: deze houdt in dat individuele leden hun netwerk en expertise in voorkomende gevallen inzetten ten bate van de stichting.

Functioneren van de Raad van Toezicht in de drie rollen;

Werkgeversrol

De Raad werkt met een vaste remuneratiecommissie. 2022 was voor deze commissie een druk jaar. Niet alleen heeft Tijmen Smit (lid CvB) te kennen gegeven om een nieuwe stap in zijn carrière te maken; ook de secretaris (van zowel het CvB als de RvT) Lonneke Kuijers heeft elders een nieuwe functie aanvaard.

Voor de invulling van de vacature in het CvB heeft eerst een uitvoerige verkenning plaatsgevonden om te bezien of een andere invulling wenselijk zou zijn. Na ampel beraad - waar ook een extra vergadering aan is gewijd- is gekozen om de vacature ongewijzigd in te vullen. Een externe procedure heeft geleid tot het benoemen van Kees Stolwijk per 1 april 2023.

Ook voor de vacature secretaris CvB/RvT heeft een externe procedure plaatsgevonden. Deze heeft geleid tot de benoeming van Paul Stolwijk (N.B: geen familie!).

In 2022 is een jaargesprek gevoerd met het CvB, gebruik makend van de 360-gradenfeedback en zijn beide leden positief beoordeeld en ingeschaald volgens de nieuwe cao bestuurders funderend onderwijs.



Toezichtsrol

De Raad heeft vijf formele vergaderingen gevoerd, verspreid door het jaar heen. De reguliere vergaderingen zijn geweest op 7 februari, 11 april, 15 juni, 31 augustus en 14 november 2022. Daarnaast heeft extra (formeel) overleg plaatsgevonden op 28 februari en 22 september. Deze vergaderingen zijn allen 'live' gevoerd met inachtneming van de coronaregels. In de vergaderingen zijn de jaarlijks terugkerende onderwerpen, zoals genoemd in het toetsingskader, aan de orde gekomen. Van elke vergadering is verslag gemaakt dat de volgende vergadering (evt met wijzigingen) is vastgesteld.

De Raad wordt daarnaast in elke vergadering uitvoerig schriftelijk en mondeling geïnformeerd middels een stavaza-verslag, waarin financiële-, personeels- en strategische zaken uitvoerig aan de orde komen.

De unieke post-corona situatie maakte dat de Raad extra aandacht heeft besteed aan de uitvoering van de plannen die gefinancierd zijn uit de NPO-middelen. De Raad heeft geconstateerd dat de leerlingen goed in beeld waren en dat de scholen – binnen een krappe arbeidsmarkt - al het redelijke gedaan hebben om het onderwijsachterstanden zoveel mogelijk in te lopen.

De onderwijsresultaten zijn aan de orde geweest tijdens een van de reguliere vergaderingen. In 2022 kon om diverse redenen, slechts één schoolbezoek plaatsvinden, namelijk bij College de Brink. Daar heeft de Raad de ontwikkelingen op de locatie van nabij kunnen volgen. In plaats van het andere schoolbezoek, hebben de directies van Huizermaat en Casparus College in twee vergaderingen uitgebreid verslag gedaan van de ontwikkelingen op hun locaties.

De Raad heeft de jaarrekening en het jaarverslag 2021 - na consultering van de externe accountant - goedgekeurd alsmede zaken rond de Wet Normering Topinkomens en het treasurystatuut. De goedkeuring van de begroting 2022 - 2023 en meerjarenbegroting heeft in 2022 plaatsgevonden.

Rol kritische vriend

De Raad vergadert in de regel vijf keer per jaar in aanwezigheid van het CvB. Ongeveer tien dagen voor de vergadering vindt uitgebreid overleg plaats tussen het CvB en de voorzitter van de Raad. Tijdens die gesprekken is – naast het agendaoverleg – ruimte voor de kritische vriend/klankbord- en (zo nodig) de werkgeversrol.

De Raad heeft regelmatig zijn klankbordrol gebruikt. Belangrijke onderwerpen waren de strategische positie van de GSF in het Gooi en in Weesp dat inmiddels onder de gemeente Amsterdam valt. Er zijn meerdere overleggen geweest met eventuele samenwerkingspartners en de RvT's, dan wel hun respectievelijke voorzitters. Een en ander heeft inmiddels geleid tot een strategische samenwerking met het bestuur van Volant.

In 2022 is meerdere keren aan de orde geweest welke aanvullende tactiek wenselijk is om de scholen hechter met elkaar te verbinden om in de toekomst voorbereid te zijn op mogelijk zwaardere tijden.

De voorzitter van de Raad heeft vanaf het moment dat duidelijk was dat Tijmen Smit een functie elders aanvaard had, zeer regelmatig overleg gehad met de voorzitter van het CvB en heeft daarover verantwoording afgelegd aan de Raad.

6.1.3 Commissies van de Raad van Toezicht

Financiële commissie

De financiële commissie is een voorbereidingscommissie van de RvT. De financiële commissie is in 2022 van samenstelling gewijzigd. De leden Tijhaar en Harms zijn teruggetreden en in mei opgevolgd door de leden Bruyns en Vrancken. De financiële commissie bespreekt met het CvB financiële implicaties van beleid, financiën van de organisatie, bedrijfsvoering (inclusief ICT) en

risicomanagement als voorbereiding op de vergadering van de RvT en adviseert de Raad gevraagd en ongevraagd over de rechtmatigheid en doelmatigheid van het beleid en de besteding van middelen van de GSF. De controller is bij die overleggen aanwezig voor toelichting. De accountant was in 2022 twee keer aanwezig in de financiële commissie bij de bespreking van (de opvolging van) de interimbevindingen en de managementletter. De bevindingen van de financiële commissie zijn besproken in de voltallige RvT. Er is in 2022 geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid van de financiële commissie om buiten het College van Bestuur om met de controller te spreken.

De financiële commissie vergaderde in 2022 viermaal over het auditplan, de jaarrekening, de begroting en tussentijdse rapportages, treasury, het meerjarenbeleid, de managementletter en de interimbevindingen van de accountant. De financiële commissie heeft in het bijzonder stilgestaan bij de volgende vraagstukken:

- de ontwikkeling van de financiële functie en het risicomanagement;
- de interne sturing en beheersing, inclusief allocatiemodel;
- nieuwe wet- en regelgeving;
- de ict organisatie en infrastructuur;
- cybersecurity maatregelen;
- de wijze waarop de financiële vertaling van het solidariteitsprincipe is vormgegeven, waardoor continuïteiten kwalitatieve groei van alle GSF-scholen kan worden gegarandeerd;
- de ontwikkelingen op het gebied van het vastgoed;
- de opvolging van de accountant;
- diverse investeringsbeslissingen;
- de verhouding tussen de incidentele en structurele middelen, in het bijzonder de NPO middelen en hoe daar op kan worden gestuurd;
- de doelmatigheid van de vermogenspositie in relatie tot het meerjarenbeleid en de incidentele middelen.

Commissie Onderwijs en Kwaliteit (O&K)

De commissie Onderwijs en Kwaliteit is in 2022 drie keer bij elkaar geweest. Naast de inzet van de NPO-middelen is veel aandacht besteed aan de wijze waarop het CvB de kwaliteit in de scholen monitort. Daartoe is een album (dashboard) ontwikkeld dat in de loop van 2023 operationeel wordt. Tevens is besloten om het O&K-overleg in principe alleen met het CvB te voeren en KIEN collega's agenda gerelateerd uit te nodigen daar waar dat wenselijk wordt geacht. Het voorzitterschap van de commissie wisselt per 1 januari 2023 en zal dan worden ingevuld door Joséphine Rutten.

In het kader van de Wet bestuur en toezicht rechtspersonen zijn de statuten van de GSF in 2022 aangepast aan de nieuwe wet. Vooralsnog heeft de Raad geen knellende situaties geconstateerd als gevolg van het ingaan van de wet in 2021.

De GMR zal vanaf 2022 betrokken worden bij de invulling van alle vacatures in de RvT. Dit houdt in dat de GMR nog wel formeel een 'voorkeurszetel' heeft, maar in de praktijk deelneemt aan elke benoemingsadviescommissie voor leden van de Raad, indien daar vacatures zijn. Voorts is er regulier overleg geweest tussen de het dagelijks bestuur van de GMR en een delegatie van de Raad.

6.1.4 Beoordeling Raad van Toezicht doelmatigheid en financiële positie

Als Raad van Toezicht toetsen wij de relatie tussen de ingezette middelen en de resultaten die daarmee worden behaald. Onder doelmatigheid verstaat de Raad van Toezicht dat strategische doelen die de Gooise Scholen Federatie zich stelt tegen zo laag mogelijke kosten worden behaald of als de ingezette middelen tot maximale prestaties leiden.

Toetsingskader voor de Raad van Toezicht is hierbij het strategische beleidsplan van de Gooise Scholenfederatie en de daarbij behorende meerjarenbegroting. Onder middelen verstaat de Raad van Toezicht in dit verband Rijksmiddelen. Wij geven aan onze toetsing op doelmatigheid onder andere invulling door:

1. vergaderingen van het College van Bestuur met de Raad van Toezicht, van de financiële commissie en van de Commissie Onderwijs en Kwaliteit;
2. schoolbezoek waarbij gesprekken met directie en docenten plaatsvinden en waarbij lesbezoek een onderdeel vormt;
3. goedkeuring van de (meerjaren-) begrotingen en beoordeling van onderliggende plannen;
4. kennis nemen van de resultaten van onderzoek door de inspectie voor het onderwijs;
5. kennis te nemen van periodieke (financiële-) stuurinformatie, zowel op schoolniveau als op stichtingsniveau;
6. bevindingen en rapportages van de controlerend accountant te beoordelen;
7. het op diverse andere manieren verzamelen van (inhoudelijke en financiële) informatie, waaronder door (digitale) gesprekken met de medezeggenschap.
8. het beoordelen of de GSF in haar jaarrapport over 2022 voldoende aandacht heeft besteed aan de door de minister geprioriteerde maatschappelijke thema's: Strategisch personeelsbeleid, Passend onderwijs, Allocatie van middelen, Toetsing en examinering, Nationaal Programma onderwijs en Werkdrukmiddelen

De Raad van toezicht is van mening dat de middelen waarover de Gooise Scholen Federatie beschikt doelmatig worden ingezet. De financiële situatie van de GSF is in 2022 gezond en is in overeenstemming met de richtlijnen van het ministerie van Onderwijs. De solvabiliteit, liquiditeit en rentabiliteit vallen alle binnen de geldende normen.

Ook de kwaliteit van de primaire processen in de scholen is goed en gezond te noemen. Er zijn geen scholen of afdelingen die door de inspectie als zwak zijn beoordeeld, zodat geen scholen of afdelingen onder versterkt toezicht zijn geplaatst.

De Huizermaat en het Goois Lyceum hebben in 2021 het predicaat Excellent gekregen. De Gooise Praktijkschool heeft in 2021 een aanvraag gedaan. Het Vechtstede College heeft er in 2021 (voorlopig) van afgezien dit predicaat opnieuw aan te vragen.

Het continueren van het onderwijs aan leerlingen in coronatijd is ook in 2022 een belangrijk thema geweest. Vanuit het rijk zijn middelen in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs ter beschikking gesteld om leerlingen met achterstanden extra te ondersteunen. Iedere school binnen de GSF heeft een schoolscan gemaakt en een keuze gemaakt voor interventies, zoals opgenomen in de menukaart van het Ministerie van OCW. Het bestuur en de Raad van Toezicht volgen nauwlettend op welke wijze deze middelen worden ingezet en pogen zicht te krijgen op de bereikte resultaten.

6.1.5 Zelfevaluatie en scholing

Op 1 juni 2022 is een interne zelfevaluatie uitgevoerd.

Op 7 september is een bestuurlijke visitatie uitgevoerd met SOVON, waar ook de voltallige Raad aan heeft deelgenomen.

De GSF is lid van de VTOI-NVTK en de leden van de Raad konden op eigen initiatief gebruik maken van het nascholingsaanbod. De voltallige Raad heeft een incompany-workshop van een dagdeel gevolgd rond het thema toezicht op kwaliteit. Daarnaast heeft een lid een workshop gevolgd rond fraude en corruptierisico's en hebben.

Al met al was 2022 een jaar van vele wisselingen waarop de Raad betrokken en tevreden terug kan kijken.

Namens de Raad van Toezicht
Prof. dr. (em.) P. Robert-Jan Simons
Voorzitter Raad van Toezicht

6.2 Verslag Gemeenschappelijke Medezeggenschap Raad (GMR)

De GMR heeft het afgelopen kalenderjaar een grote wisseling van leden meegemaakt. Deze wissel heeft enigszins geleid tot stagnatie en/of kennisverlies. Niet alleen vertrok begin mei Daan Thomas, de voorzitter, maar ook Mohamed Bakouri (secretaris) en Iris Hoogendoorn (vicevoorzitter) stopten per 1 augustus.

Erik van Neer werd tijdens de vergadering in september gekozen als voorzitter en Matthijs Schukking als vicevoorzitter in de vergadering van december, maar het dagelijks bestuur mist nog een secretaris.

Door het stoppen van veel leden, zes, uit de GMR zijn er geen grote stappen gezet wat betreft professionalisering en het vergroten van het democratische gehalte van de GMR. Dit zal het komende jaar zeker aandacht krijgen. Dit jaarverslag is daardoor ook veel beknopter en korter dan afgelopen jaren.

In juli kondigde Tijmen Smit aan per 1 januari 2023 bestuurder te worden bij het Kalsbeek College. Na een goed doorlopen traject kon door benoemingsadviescommissie (waarin namens de GMR een personeelslid, een leerling en een ouder zitting hadden) eind december een kandidaat aan de RvT worden voorgedragen, en heeft de GSF per 1 april 2023 weer een tweekoppig bestuur.

Agenda GMR

De GMR kwam in 2022 vijf maal (16 februari, 6 april, 22 juni, 14 september en 7 december) op reguliere wijze bijeen. De belangrijkste onderwerpen in 2022 waren:

- Examenreglement 2022-2023
- Jaarverslag GMR 2021
- Formatie 2022-2023
- Begroting GSF (Algemeen) 2022-2023
- Vakantieregeling 2023-2024
- GSF-Functiehuis
- Klachtenregeling
- Inschaling teamleiders
- Mobiliteitsregeling

Er zijn meer zaken besproken in de GMR. Voor een uitgebreide toelichting hierop verwijzen wij naar het intranet van de GSF.

De GMR heeft in 2022 ook gesproken met (een afvaardiging van) de RvT. Daarnaast heeft het dagelijks bestuur van de GMR ook regelmatig bovenschoolse GSF- thema's met het CvB besproken en indien mogelijk met leden van het CMT.

Erik van Neer (voorzitter GMR) en Matthijs Schukking (vicevoorzitter)

7. Besturing

Werken aan verdraaid goed onderwijs vraagt om specifieke verhoudingen. Het vraagt om een organisatie waarbinnen:

- leerlingen en docenten samen onderwijs maken. Waarin de docent eigenaar is van zijn kennis en kunde (en de inzet) en waarin de leerling zichzelf meebrengt: zijn dromen, ambities en eigenaardigheden;
- schoolleiding en docenten samen een professionele leergemeenschap zijn. Waar ontwikkelen vanzelfsprekend is en waar je ook het gesprek kunt voeren over het effect van de ontwikkeling;
- het bestuur de schoolleiders helpt om betekenis te geven aan hun school. In hun context en hun uitdaging.



7.1 Juridische structuur

De rechtspersoonlijkheid van de GSF is een stichtingsvorm. De Stichting was in 2022 gevestigd in Bussum en ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 41194761.

7.2 Besturing

Het CvB is eindverantwoordelijk voor de gang van zaken in de stichting. De voorzitter (Annet Kil) beheerde in 2022 de portefeuilles onderwijsbeleid, personeelsbeleid en externe betrekkingen. Het lid van het CvB (Tijmen Smit) was verantwoordelijk voor financiën, personeelsformatie, huisvesting, facilitaire zaken en ICT. In bijlage 1 zijn de nevenfuncties van het CvB weergegeven.

Binnen de GSF gaan wij uit van de principes van gedeeld leiderschap en sturing op basis van gegund vertrouwen, waarbij wij ons sterk hebben laten inspireren door de uitgangspunten van 'Anders vasthouden' van Wouter Hart.

Wij stellen de Bedoeling centraal en willen bij alles wat we doen ons mede laten leiden door onze Belofte. We voelen ons daar waar het het onderwijsleerproces betreft, geïnspireerd door Het gedachtegoed van pedagoog Gert Biesta (kwalificatie, socialisatie en subjectificatie). Als het gaat om het begrijpen van de leefwereld van kinderen voelen we ons verwant met de opvattingen van pedagoog Micha de Winter.

Kortom: in onze besturingsfilosofie hebben we onze Bedoeling en Belofte geankerd.

Dit wordt zichtbaar en voelbaar in onze dagelijkse handelingen: deze zijn gericht op het creëren van toekomstbestendig onderwijs (de goede dingen leren) en van een krachtige leeromgeving (op de goede manier leren, in een veilige setting).

7.3 Ontwikkelingen besturing 2022

Gedurende 2022 zijn er geen veranderingen geweest binnen schoolleidingen en bestuur. Wel kondigden Tijmen Smit (lid College van Bestuur) en Eric van 't Zelfde (directeur College de Brink) hun vertrek per 1 januari 2023 aan. Tussen kerst en oudjaar kon de Raad van Toezicht de opvolger van Tijmen benoemen: op 1 april 2023 start Kees Stolwijk als lid College van Bestuur. De werving voor een nieuwe directeur voor College de Brink vindt plaats in het voorjaar van 2023. Tot die tijd leiden plaatsvervangend directeur Onno de Bondt en het bestaande managementteam de school.

In 2022 heeft KIEN stappen gezet naar een integralere werkwijze. Doel hiervan is om de ondersteuning van de scholen en de bestuurlijke verantwoordelijkheid conform de Bedoeling & Belofte en de kernwaarden van de GSFzo goed, efficiënt en effectief mogelijk aan te pakken.

7.4 Governance

De GSF handelt conform de Code Goed Onderwijsbestuur VO om de governance vorm te geven en de maatschappelijke opgave van het onderwijs te realiseren. De code bevat de basisvoorwaarden voor goed bestuur en intern toezicht.

Belangrijke ontwikkelingen in het verslagjaar 2022 waren:

De uitzonderlijke coronasituatie: het CvB heeft in de eerste maanden van 2022 regelmatig contact gehad met en overleg gevoerd met de Raad van Toezicht, de schoolleiding en GMR als gevolg van de coronamaatregelen en besluitvorming daarover;

In juni 2022 stelde het CvB de begroting 2022-2023 vast: alle MR-en van de scholen hebben positief geadviseerd met betrekking tot de school jaarplannen. De GMR heeft ingestemd met de begroting 2022-2023 en verder.



8. Omgeving

We pakken samen met collega's uit de GSF en elders uit het onderwijs maatschappelijke thema's op en werken aan een rijk en divers landschap dat past bij de (toekomstige) eisen die aan het onderwijs worden gesteld.

8.1 Samenwerkingspartners

8.1.1 Qinas

Om een dekkend netwerk van onderwijsvoorzieningen te realiseren binnen de regio is samenwerking tussen de schoolbesturen noodzakelijk. Dit doen de scholen via het samenwerkingsverband Qinas. Qinas is het samenwerkingsverband Passend Onderwijs regio Gooi en Vechtstreek. De middelbare scholen in de regio zorgen samen voor passend onderwijs.

Het is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van de deelnemende schoolbesturen om een aanbod te realiseren waarin elke leerling het onderwijs kan krijgen dat past bij zijn/haar mogelijkheden en behoeften. De leerlingen volgen regulier onderwijs daar waar het kan en speciaal onderwijs wanneer dit voor de desbetreffende leerling beter is.

Binnen het samenwerkingsverband Qinas is gekozen voor het schoolmodel. Aangesloten scholen bieden zoveel mogelijk zelf de ondersteuning aan de leerling. Het samenwerkingsverband zorgt ervoor dat alle scholen hiervoor het noodzakelijke geld ontvangen. Dit geld wordt verdeeld over de scholen op basis van afspraken die binnen het samenwerkingsverband zijn gemaakt. Zo is meer maatwerk mogelijk en wordt het geld zo veel mogelijk gebruikt voor ondersteuning op de reguliere school en in de klas.

8.1.2 Opleidingsschool

De GSF is een erkende opleidingsschool. Dit houdt in dat er sprake is van een partnerschap tussen de GSF scholen en de lerarenopleidingen ALO Amsterdam, de Hogeschool van Amsterdam, de Universiteit van Amsterdam, de Hogeschool van Utrecht, de Universiteit van Utrecht en sinds 2022 ook de Vrije Universiteit. De bedoeling is dat er in 2023 meer scholen voor voortgezet onderwijs aansluiten bij de opleidingsschool. De GSF is op het verzoek van het bestuur van Volant ingegaan om samen op te (gaan) trekken in het kader van OIDS (Opleiden In De School).

In schooljaar 2021-2022 zijn er 188 studenten opgeleid tot docent op de GSF scholen. In schooljaar 2022-2023 verwachten we rond de 160 studenten. Naast studenten opleiden is een inductieprogramma voor startende docenten ook onderdeel van de opleidingsschool.

In de opleidingsschool staan onder andere het beroepsbeeld en werken aan toekomstgerichtheid van de student centraal. In 2022 is daarom een samenwerking met Beeld en Geluid aangegaan. De opleidingsschool zoekt zo de verbinding met partners in de regio. In schooljaar 2023-2024 leidt deze samenwerking tot verdieping op de onderwerpen mediawijsheid en fake nieuws.

8.1.3 Warme overdracht

In coronatijd is een werkgroep warme overdracht ontstaan door samenwerking van de GSF, STIP en Talent Primair. Doel van deze werkgroep is de samenwerking tussen basis- en voortgezet onderwijs te versterken, zodat leerlingen zo goed mogelijk de overstap naar het voortgezet onderwijs kunnen maken. De samenwerking is ook na de pandemie behouden. In 2022 is de werkgroep bij elkaar geweest om een casus te bespreken en zo van elkaar te kunnen leren.

8.2 Afhandeling klachten

De GSF kent twee regelingen aangaande klachten. Klachten over examens kunnen aanhangig worden gemaakt bij de Commissie van Beroep voor de Examens. In 2022 heeft de Commissie van Beroep geen klachten ontvangen.

Daarnaast heeft de GSF een Bezwaar- en Algemene Klachtenregeling. Conform deze regeling kunnen belanghebbenden een klacht indienen bij het bevoegd gezag en in laatste instantie bij de Landelijke Klachtencommissie (LKC). In 2022 zijn drie klachten conform deze regeling ontvangen. In een geval is de klacht ingetrokken na overleg met de klager, in het tweede geval zijn in een gesprek afspraken gemaakt en is in onderling overleg besloten de klachtenprocedure te staken en in het derde geval is het verwijderingsbesluit herzien.

Er is geen klacht ingediend bij de LKC.

8.3 Internationalisering

De GSF heeft op het gebied van internationalisatie geen specifiek bovenschol GSF beleid en we onderhouden geen structurele contacten met scholen of organisaties buiten Nederland. Voor de nabije toekomst verwachten we geen nieuwe ontwikkelingen op het gebied van internationalisering. De scholen hebben echter wel diverse initiatieven in hun onderwijsprogramma in het kader van internationalisering.

Leerlingen van Huizermaat doen mee aan verschillende internationale uitwisselingsprogramma's onder de noemer van Erasmus+. Zo werken leerlingen uit 3 vwo samen met leerlingen uit Bremen aan het thema ecologie. Leerlingen uit 4 vwo hebben de mogelijkheid om zich aan te melden voor een grootschalig uitwisselingsproject met scholen uit Duitsland, Denemarken, IJsland, Spanje en Hongarije. Zij werken dan aan een vakoverstijgend project met kunst in combinatie met bijvoorbeeld science, techniek of design.

Leerlingen uit 5 vwo en 5 havo met Frans in hun profiel doen mee met een uitwisselingsproject met een Franstalige partnerschool in Brussel. Havoleerlingen die het International Business College programma volgen, gaan onder meer naar Brussel en bezoeken het Europees Parlement.

De Gooise Praktijkschool ontving in november 2022 acht internationale studenten. Deze studenten uit verschillende landen volgen een half jaar onderwijs in Nederland om opgeleid te worden tot docent. Door het bezoek maken ze kennis met het Nederlandse onderwijssysteem. De instituutopleiders van de Hogeschool Utrecht en de Erasmus Universiteit hebben bewust voor de Gooise Praktijkschool school gekozen omdat de school volgens hen een voorbeeld is voor hoe onderwijs vormgegeven zou moeten worden! De studenten gaven na afloop terug dat ze erg geïnspireerd waren over hoe de school alles heeft vormgegeven vanuit Big Picture Learning (BPL). Hierbij kwam de veilige sfeer, de relatie met de leerlingen en ook de mogelijkheden die de leerlingen geboden worden zichtbaar naar voren.



**JAARVERSLAG 2022
DEEL 2**

GOOISE SCHOLEN FEDERATIE



**GOOISE SCHOLEN
FEDERATIE**

9. Jaarrekening 2022

Grondslagen voor de jaarrekening

Algemeen

De Gooise Scholen Federatie (GSF) verzorgt voortgezet onderwijs op algemeen bijzondere grondslag in Gooi en Vechtstreek, in het bijzonder in scholen in Bussum, Hilversum, Huizen, Laren en Weesp. De stichting is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nr. 41194761 en is statutair gevestigd te Bussum. Het bestuursnummer van de stichting is 40696.

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de stellige uitspraken van de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, die uitgegeven is door de Raad voor de Jaarverslaggeving. Deze bepalingen zijn van toepassing op grond van de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs. De jaarrekening is opgesteld in euro's.

Wanneer sprake is van transacties van betekenis met verbonden partijen, die niet onder de normale marktvoorwaarden zijn aangegaan, worden aard, omvang en relevante informatie van deze transacties toegelicht bij de betreffende jaarrekeningpost. Als verbonden partij zijn aan te merken rechtspersonen waarover overheersende of overwegende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook leden van het College van Bestuur, Raad van Toezicht en directie van de scholen van de GSF zijn verbonden partijen.

Waar sprake is van schattingen wordt de aard van deze schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen en oordeelsvorming opgenomen bij de toelichting op de betreffende jaarrekeningpost.

De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van het voorgaande jaar

Bijzondere waardeverminderingen op vaste activa worden bij de betreffende jaarrekeningpost toegelicht, een negatief verschil tussen de boekwaarde en de realiseerbare waarde wordt ten laste van het resultaat gebracht.

Oekraïne, naweeën COVID-19 pandemie en continuïteit van de organisatie

Het militair conflict in Oekraïne zal naar verwachting nog voortduren, de ontwikkelingen die daaruit nog zullen voortvloeien zijn ongewis. De corona pandemie is weliswaar ten einde, de gevolgen van de pandemie op de leerlingen vragen nog om begeleiding en extra inzet. Op dit moment zijn de financiële gevolgen vooralsnog overzichtelijk. De Rijksoverheid heeft omvangrijke geldstromen vrij gemaakt ter dekking van de kosten van de extra onderwijsactiviteiten uit hoofde van de coronapandemie en financiert ook de kosten voor het onderwijs aan de kinderen uit Oekraïne. De impact op de totale financiële positie zal de continuïteit van de organisatie vooralsnog dan ook niet beïnvloeden.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs of vervaardigingsprijs, inclusief toerekenbare kosten, onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de geschatte economische levensduur.

Subsidies op investeringen worden in mindering gebracht op de verkrijgingsprijs van de activa waarop de subsidies betrekking hebben.

Gebouwen en terreinen

Gebouwen waarvan de Stichting zowel economisch als juridisch eigenaar is, worden geactiveerd en in 40 jaar afgeschreven.

Bij gebouwen die door de overheid gefinancierd zijn, berust het juridisch eigendom bij de Stichting Gooise Scholen Federatie. Het economisch claimrecht berust bij de gemeenten.

Het is echter mogelijk dat een deel van deze gebouwen door de Stichting zelf is gefinancierd, waarbij geen economisch claimrecht is verworven. Dit deel van de gebouwen wordt na afloop van de ver- en nieuwbouw geactiveerd en in 20 jaar afgeschreven, mits de drempelwaarde van €25.000 overschreden wordt. Indien de drempelwaarde niet overschreden wordt, worden de investeringen direct ten laste van het resultaat gebracht.

Verbouwingen die gelijk zijn aan of hoger dan € 25.000 worden geactiveerd en in 10 (tien) jaar afgeschreven. Verbouwingen in en aan schoolgebouwen waarvan de geschatte resterende gebruikstermijn korter is dan 10 jaar, worden in 5 (vijf) jaar afgeschreven.

Voor de toekomstige kosten van groot onderhoud aan de bedrijfsgebouwen is een voorziening voor groot onderhoud gevormd. De toevoeging aan de voorziening wordt bepaald op basis van het geschatte bedrag van het onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden van groot onderhoud verloopt.

Activa in ontwikkeling

Deze projecten worden opgenomen tegen de vervaardigingskosten, verminderd met de ontvangen overheidssubsidies en, in voorkomende gevallen, met de opbrengst verkopen van gebouwen of terreinen.

Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie. Handelsvorderingen worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en direct opeisbare deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit algemene reserves en eventuele bestemmingsreserves en/of -fondsen. Hierin is tevens een segmentatie opgenomen naar publieke en private middelen.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten.

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen voor perso-

nele verplichtingen worden gewaardeerd tegen contante waarde, de overige voorzieningen tegen nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld.

Voor uitgaven voor groot onderhoud aan de gebouwen wordt een voorziening gevormd om deze lasten gelijkmatig te verdelen over een aantal boekjaren. De GSF maakt gebruik van de toegestane afwijking voor kalenderjaar 2022 om de jaarlijkse toevoegingen aan de voorziening groot onderhoud te bepalen op basis van het voorgenomen groot onderhoud gedurende de gehele planperiode van het groot onderhoud op het niveau van het onderwijspand gedeeld door het aantal jaren waaruit deze planperiode bestaat, waarbij is gewaarborgd dat de voorziening groot onderhoud gedurende de planperiode niet op enig moment negatief wordt. Deze methode is in voorgaande jaren eveneens toegepast.

De voorzieningen worden opgenomen tegen nominale waarde, met uitzondering van de voorzieningen voor personele verplichtingen; deze worden zoals vermeld gewaardeerd tegen contante waarde.

De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de dekkinggraad van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat. Naar de stand van 31 december 2022 is de dekkinggraad van het pensioenfonds 110,9% (2021: 110,2%, 2020: 93,2%). (bron: website www.abp.nl). Het pensioenfonds dient een dekkinggraad over een periode van 5 jaar van ten minste 105% te hebben.

Stichting Gooise Scholen Federatie heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij het pensioenfonds, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. Stichting Gooise Scholen Federatie heeft daarom alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

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

Per balansdatum zijn voorts voorzieningen gevormd voor aanspraken die de medewerkers van de GSF in voorkomende gevallen hebben uit hoofde van de cao-regeling spaarverlof respectievelijk de persoonlijk budget uren te sparen. De voorzieningen worden bepaald door het aantal gespaarde uren te vermenigvuldigen met de genormeerde bedragen die behoren bij de loonschaal van de betreffende medewerker en dienen om bij opname van de uren vervanging voor de betreffende medewerker te kunnen bekostigen. Ook is per balansdatum een voorziening gevormd voor loonkosten van langdurig zieke medewerkers die naar verwachting tot het moment van uitdiensttreding niet meer aan het arbeidsproces deel zullen nemen en is een voorziening gevormd voor aanspraken van medewerkers van wie het zwangerschapsverlof in de zomervakantie viel.

Overige activa en passiva

Voor zover in het bovenstaande niet anders is aangegeven, worden activa en passiva gewaardeerd tegen de nominale waarde.

Grondslagen voor bepaling van het resultaat

De baten en lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn verwezenlijkt. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen, indien zij voor het vaststellen van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Baten

Rijksbijdragen worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft, tenzij anders vermeld. Indien deze bijdragen betrekking hebben op een specifiek doel en er sprake is van bestedingsverplichtingen, worden deze naar rato van de verrichte werkzaamheden als baten verantwoord. Indien toegekende gelden betrekking hebben op een specifiek doel, maar geen sprake is van bestedingsverplichtingen, worden de ontvangen gelden als baten verantwoord in het jaar waarop de gelden betrekking hebben.

De doorbetaalde rijksbijdragen vanuit samenwerkingsverband worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord in het jaar van toewijzing, tenzij toerekening naar schooljaar plaatsvindt (in plaats van per kalenderjaar) of tenzij sprake is van een concreet bestedingsplan voor de periode na balansdatum.

Subsidies worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt.

Overige bedrijfsopbrengsten bestaan uit baten uit verhuur, detachering, ouderbijdragen en overige baten.

Lasten

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

Voor de beloningen met opbouw van rechten, sabbatical leave, bonussen worden de verwachte lasten gedurende het dienstverband in aanmerking genomen. Een verwachte vergoeding ten gevolge van bonusbetalingen wordt verantwoord indien de verplichting tot betaling van die vergoeding is ontstaan op of vóór balansdatum en een betrouwbare schatting van de verplichtingen kan worden gemaakt. Ontvangen bijdragen voortvloeiend uit levensloopregelingen worden in aanmerking genomen in de periode waarover deze bijdragen zijn verschuldigd. Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht.

Indien een beloning wordt betaald, waarbij geen rechten worden opgebouwd (bijvoorbeeld doorbetaling in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid) worden de verwachte lasten verantwoord in de periode waarover deze beloning is verschuldigd. Voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen (inclusief ontslagvergoedingen) aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt een voorziening opgenomen.

De verantwoorde verplichting betreft de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichting op balansdatum af te wikkelen. De beste schatting is gebaseerd op contractuele afspraken met personeelsleden (cao en individuele arbeidsovereenkomsten). Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht.

De GSF heeft alle pensioenregelingen verwerkt volgens de verplichtingenbenadering. De over het verslagjaar verschuldigde premie wordt als last verantwoord. De stichting heeft één pensioenregeling. Dit betreft een Nederlandse regeling en wordt gefinancierd door afdrachten aan pensioenuitvoerder, te weten het bedrijfstakpensioenfonds ABP. De pensioenverplichting wordt gewaardeerd volgens de “verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering”. In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord. De stichting heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij ABP, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. De stichting heeft daarom de pensioenregeling verwerkt als een “verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering” en heeft alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verwerkt.

Afschrijvingen op materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief

De activeringsgrens voor inventaris en apparatuur was in 2021 € 1.500. Altijd wordt afgeschreven op de volgende categorieën:

- | | |
|--------------------------------------|---------|
| • ICT-middelen- kort ² | 3 jaar |
| • ICT- middelen- middel ³ | 4 jaar |
| • ICT-middelen- lang ⁴ | 5 jaar |
| • Software | 5 jaar |
| • Audiovisuele middelen | 5 jaar |
| • Digitale schoolborden | 7 jaar |
| • Apparatuur en machines | 10 jaar |
| • Meubilair (inventaris) | 20 jaar |

Financiële baten en lasten

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

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen. Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest, ontvangen dividenden en winstbelastingen zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

² Bij ICT-middelen-kort gaat het smartphones en tablets.

³ Het betreft laptops en chromebooks.

⁴ Het betreft fat clients, servers, printers, monitoren, UPS, switches en access points.

Balans per 31 december 2022

(na verwerking voorstel resultaatbestemming)

1	Activa		
		31-12-2022	31-12-2021
	Vaste activa		
1.1.2	Materiële vaste activa	13.713.849	13.011.737
	Totaal van vaste activa	<u>13.713.849</u>	<u>13.011.737</u>
	Vlottende activa		
1.2.2	Vorderingen	4.266.049	2.738.576
1.2.4	Liquide middelen	17.144.702	16.233.068
	Totaal van vlottende activa	<u>21.410.751</u>	<u>18.971.644</u>
	Totaal van activa	<u><u>35.124.600</u></u>	<u><u>31.983.381</u></u>

2 Passiva	31-12-2022	31-12-2021
2.1 Eigen vermogen	15.594.054	16.781.676
2.2 Voorzieningen	7.509.796	5.682.535
2.4 Kortlopende schulden	<u>12.020.750</u>	<u>9.519.170</u>
Totaal van passiva	<u><u>35.124.600</u></u>	<u><u>31.983.381</u></u>

Staat van baten en lasten 2022

Baten	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
3.1 Rijksbijdragen	77.347.604	76.331.317	72.027.789
3.2 Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	801.219	738.144	1.220.974
3.5 Overige baten	2.996.657	3.010.096	2.131.066
Totaal baten	<u>81.145.481</u>	<u>80.079.557</u>	<u>75.379.829</u>
Lasten			
4.1 Personeelslasten	66.045.551	64.526.982	60.719.029
4.2 Afschrijvingen	2.434.177	2.679.101	2.149.723
4.3 Huisvestingslasten	3.911.609	3.177.408	3.272.554
4.4 Overige lasten	9.971.413	9.071.435	6.434.718
Totaal lasten	<u>82.362.750</u>	<u>79.454.926</u>	<u>72.576.024</u>
Saldo baten en lasten	<u>-1.217.269</u>	<u>624.631</u>	<u>2.803.805</u>
6.1 Financiële baten	48.570	10.417	5.435-
6.2 Financiële lasten	18.923	13.000	15.503
Resultaat	<u>1.187.622-</u>	<u>622.048</u>	<u>2.782.867</u>

Kasstroomoverzicht 2022

	2022	2021
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	-1.217.269	2.803.805
Aanpassing voor aansluiting bedrijfsresultaat		
4.2 Aanpassingen voor afschrijvingen	2.434.177	2.149.723
2.2 Toename (afname) van voorzieningen	1.827.261	-52.537
Veranderingen in werkkapitaal		
1.2.2 Afname (toename) van kortlopende voorde- ringen	1.527.473	1.084.046
2.4 Toename (afname) van kortlopende schul- den	2.501.580	577.041
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	<u>4.018.276</u>	<u>4.393.986</u>
6.1 Ontvangen interest	48.570	5.435-
6.2 Betaalde interest	18.923-	15.503-
Kasstroom uit operationele activiteiten	<u>4.047.923</u>	<u>4.373.048</u>
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
1.1.2 Verwerving van materiele vaste activa	-3.136.289	-3.053.055
1.1.3 toename (afname) overige financiële vaste activa		
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	<u>-3.136.289</u>	<u>-3.053.055</u>
Toename (afname) van liquide middelen	<u>911.634</u>	<u>1.319.993</u>
Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:	2022	2021
Stand per 1 januari:	16.233.068	14.913.075
Mutatie boekjaar	911.634	1.319.993
Stand per 31 december:	<u>17.144.702</u>	<u>16.233.068</u>

Toelichting op de balans en de staat van baten en lasten

Activa

1.1.2 Materiële vaste activa

De mutaties in de materiële vaste activa worden als volgt weergegeven:

1.1.2	Materiële vaste activa	Aanschaf prijs 1-1-2022	Afschrijving cumulatief 1-1-2022	Boek- waarde 1-1-2022	Investerin- gen	Des- investerin- gen
1.1.2.1	Gebouwen en terreinen	11.574.995	5.179.271	6.395.723	1.661.867	0
1.1.2.3	Inventaris en apparatuur	15.178.492	8.614.084	6.564.408	1.474.421	1.739.923
1.1.2.4	Overige materiële vaste activa	97.632	46.026	51.606	0	0
1.1.2.5	In uitvoering en vooruit- betalingen	0		0	0	0
	Materiële vaste activa	26.851.119	13.839.381	13.011.737	3.136.289	1.739.923

1.1.2	Materiële vaste activa	Afschrijvin- gen	Aanschaf prijs	Afschrij- ving cumulatief 31-12- 2022	Boek- waarde 31-12- 2022
1.1.2.1	Gebouwen en terreinen	990.872	13.236.862	6.170.143	7.066.718
1.1.2.3	Inventaris en apparatuur	1.435.686	14.912.990	8.309.847	6.603.143
1.1.2.4	Overige materiële vaste activa	7.619	97.632	53.645	43.987
1.1.2.5	In uitvoering en vooruit- betalingen		0	0	0
	Materiële vaste activa	2.434.177	28.247.484	14.533.635	13.713.849

Ad 1.1.2.1:

In 2022 hebben er diverse investeringen plaatsgevonden. De grootste verbouwing was op A. Roland Holst College. Op de Jonkerweg zijn aanpassingen gedaan aan de kluisruimte en er heeft een upgrade plaatsgevonden van de C-D verdieping. College De Brink heeft aanpassingen gedaan van de entree, kluisruimte, twee kantoren en de bakkerij. Gooise Praktijkschool heeft de techniekruimte verbouwd. Goois Lyceum heeft het buitenterrein heringericht met nieuwe fietsstallingen. Casparus College heeft het binnenklimaat aangepakt, er is sprake van een eigen bijdragen van de school omdat de subsidie niet toereikend was. Verder is de Casparus Campus

in Weesp verbouwd. Tenslotte heeft De Fontein hun aula, aankomsthal verbouwd. Ook onderdeel van deze rubriek betreft de zonnepanelen en de eigen bijdragen aan grote bouwprojecten waarvoor er geen dekking beschikbaar was vanuit gemeentesubsidies.

Ad 1.1.2.3:

De investeringen betroffen kantoor- en schoolmeubilair en kluisjes. ICT- investeringen betroffen onder andere de aanschaf van chromebooks en active panels. Verder is er geïnvesteerd in het gebouw beheerssysteem, brandmeldinstallaties, inventaris van het STO- Technolab en vakgebonden inventaris. De desinvesteringen betreffen voornamelijk buitengebruikstellingen van in 2022 volledig afgeschreven ICT-apparatuur.

Ad 1.1.2.4:

Het betreft drie motorvoertuigen die in gebruik zijn bij College de Brink en Gooise Praktijkschool.

1.2.2 Vorderingen

Alle vorderingen hebben een resterende looptijd van korter dan één jaar.

1.2.2	Vorderingen	31-12-2022	31-12-2021
1.2.2.1	Debiteuren	238.410	66.161
1.2.2.3	Gemeenten	276.473	45.000
1.2.2.7	Studenten, deelnemers en cursisten	243.321	112.845
1.2.2.8	Overige overheden	129.424	57.700
1.2.2.10	Overige vorderingen	86.115	144.176
	Voorziening wegens oninbaarheid vorderingen		
1.2.2.16	gen	30.000	55.000
	subtotaal vorderingen	<u>943.743</u>	<u>370.882</u>
	Overlopende activa		
1.2.2.12	Vooruitbetaalde kosten	3.317.148	2.364.449
1.2.2.13	Verstreckte voorschotten	5.158	3.245
	Overlopende activa	<u>3.322.306</u>	<u>2.367.694</u>
	Totaal van vorderingen	<u><u>4.266.049</u></u>	<u><u>2.738.576</u></u>

Ad 1.2.2.3:

Casparus College en Vechstede College krijgen SUVIS subsidie / een bijdragen van de gemeente Amsterdam - mbt het binnenklimaat.

Ad 1.2.2.7:

Het gaat om ouderbijdragen voor het schooljaar 2022-2023 die eind december nog niet ontvangen waren. De vordering op het externe boekenfonds en een externe dienstverlener, dat de inruiming van de ouderbijdrage en bijdragen t.b.v. de werkweken verzorgt, is in deze rubriek opgenomen. Tegenover deze vordering staat de post vooruit ontvangen bijdrage schoolkosten, opgenomen in de rubriek overlopende passiva.

Ad 1.2.2.8:

Gooise Praktijkschool heeft een ESF- subsidie via de gemeente Hilversum. De opgenomen vordering betreft alle gemaakte subsidiabele kosten van het schooljaar 2020-2021.

Ad 1.2.2.10:

Deze post betreft een vordering op de Universiteit van Amsterdam m.b.t NRO projecten / subsidies en de renteopbrengst van het jaar 2022 die in 2023 binnenkomt.

Ad 1.2.2.12:

In deze post zijn vooruitbetaalde kosten op investeringen opgenomen die in 2023 in gebruik worden genomen (€ 1,1 mln.), vooruitbetaalde kosten voor de 'gratis schoolboeken' (€ 1,3 mln., vooruitbetaalde licentiekosten (€ 0,35 mln.) en vooruitbetaalde kosten voor verzekeringen, huisvesting, werkweken, opleidingen en doorvergoedingen voor VAVO leerlingen.

Ad 1.2.2.16:

De GSF maakt een schatting van de oninbare ouderbijdragen (schooljaar 2022-2023) en treft hiervoor een voorziening.

1.2.4 Liquide middelen

1.2.4	Liquide middelen	31-12-2022	31-12-2021
1.2.4.1	Kasmiddelen	17.733	13.719
1.2.4.2	Tegoeden op bankrekeningen	608.402	476.537
1.2.4.3	Tegoeden op schatkistbankieren	16.518.567	15.742.812
	Liquide middelen	<u>17.144.702</u>	<u>16.233.068</u>

Tegoeden op bankrekeningen worden aangehouden bij het Rijk (schatkistbankieren), de ING bank en bij de Rabobank d.m.v. rekening courant rekeningen.

Onder 1.2.4.3. Tegoeden op schatkistbankieren zijn per 31 december 2022 inbegrepen deposito's voor een bedrag van 3 mln., te specificeren als volgt:

- 1 mln. met een looptijd tot 4 december 2023, 1,89%
- 1 mln. met een looptijd tot 20 november 2023, 2,12%
- 1 mln. met een looptijd tot 7 juni 2023, 1,80%

De toename van de liquide middelen kan worden verklaard door ontvangst van de werkdruk- en professionaliseringsmiddelen en de vooruitontvangen subsidie Basisvaardigheden.

Passiva

2.1 Eigen vermogen (na resultaatbestemming)

Eigen vermogen	Stand per 1-1-2022	Resultaat verslagperiode	Overige muta- ties verslagperiode	Stand per 31-12-2022
Algemene reserve (pu- blijk)	10.566.626	976.449	3.153.670-	8.389.405
Bestemmingsreserve (pu- blijk)	6.208.558	2.162.861-	3.153.670	7.199.367
Bestemmingsfonds (pri- vaat)	6.492	1.210-	-	5.282
Eigen vermogen	16.781.676	1.187.622-	-	15.594.054
Schoolfonds	6.492	-1.210	0	5.282
Bestemmingsfonds (pri- vaat)	6.492	-1.210	0	5.282

Ad 2.1.1.2:

Per 31 december zijn vier groepen bestemmingsreserves (publiek) te onderscheiden, te weten:

- bestemmingsreserves Nationaal Programma Onderwijs: € 3,1 mln (2021: € 3,2 mln). Deze bestemmingsreserve is gevormd aangezien de GSF de NPO middelen voor het jaar 2022 heeft ontvangen, en op grond van regelgeving volledig als bate moet verantwoorden. Deze middelen zijn uiteraard per 31 december nog niet volledig ingezet. Het nog niet ingezette deel van de ontvangen NPO middelen is als bestemmingsreserve aangegeven en dient ter dekking van de kosten van NPO activiteiten in 2023-2024.
- bestemmingsreserve Ontwikkel- en innovatieprojecten € 0,1 miljoen (2021: € 0,6 mln). Deze bestemmingsreserve dient ter dekking van de kosten als gevolg van ontwikkel- en innovatieprojecten voor de periode 2023.
- bestemmingsreserves investeringen: € 3,8 mln, (2021: € 2,0 mln.) ter dekking van de afschrijvingskosten op investeringen in de schoolgebouwen voor de periode 2022 - 2038
- bestemmingsreserve ingroei vereenvoudiging bekostiging € 0,2 miljoen (2021: € 0,4 mln.). Deze bestemmingsreserve wordt ingezet om de nadelige exploitatie gevolgen bij enkele GSF scholen als gevolg van de invoering van de vereenvoudiging bekostiging te compenseren voor de periode 2023- 2025.

De 'Overige mutaties verslagperiode' zijn als volgt te specificeren:

• NPO bestemmingsreserves GSF-scholen	1.013.986
• Bestemmingsreserve Technasium Huizermaat	1.000.000
• bestemmingsreserve noodlokalen en fietsenstalling Goois Lyceum	330.833
• bestemmingsreserve upgrade gebouw A. Roland Holst College	761.351
• bestemmingsreserve KIEN Kantoor	<u>47.500</u>
• Totaal	<u>3.153.670</u>

Onderstaande tabel toont het verloop van de bestemmingsreserves.

School	Bestem- mingsreserve per 31 december 2021	Af: bestemming in 2022	Bij: toevoeging in 2022	Bestem- mings- re- serve per 31 de- cember 2022
De Fontein	173.265	78.875-		94.390
Goois Lyceum	748.538	127.256-	330.833	952.115
Huizermaat	834.051	305.531-	1.000.000	1.528.520
College De Brink	407.641		238.965	646.606
ISK	-		494.188	494.188
Casparus College	97.687		90.236	187.923
Vechtstede College	1.480.084	419.186-	-	1.060.898
Gooise Praktijkschool	64.410		238.097	302.507
A. Roland Holst Col- lege	1.304.731	454.088-	761.351	1.611.994
GSF-Algemeen	1.020.651	700.425-		320.226
KIEN	77.500	77.500-		-
TOTAAL	6.208.558	2.162.861-	3.153.670	7.199.367

Ad 2.1.1.5:

Het schoolfonds is opgebouwd uit nog niet-bestede ouderbijdragen. In 2022 is er op De Fontein een tafelfoetbalspel uit dit fonds aangeschaft.

2.2 Voorzieningen

2.2 Voorzieningen	Stand per 1-1-2022	Dotaties	Onttrekkingen	Vrij- val	Oprenting en/of verandering disconteringsvoet	Stand per 31-12-2022	Deel < 1 jaar	Deel 1 t/m 5 jr	Deel > 5 jaar
Personele voorzienin- gen	2.731.666	2.309.153	-696.684	0	-111.000	4.233.135	1.293.502	2.382.433	557.200
Voorziening Groot on- derhoud	2.950.869	1.002.082	-676.290	0		3.276.661	158.976	1.057.569	2.060.117
Voorzieningen	<u>5.682.535</u>	<u>3.311.235</u>	<u>-1.372.974</u>	<u>0</u>	<u>-111.000</u>	<u>7.509.796</u>	<u>1.452.478</u>	<u>3.440.002</u>	<u>2.617.317</u>

Uitsplitsing personele voorzieningen	Stand per 1-1-2022	Dotaties	Onttrekkingen	Vrij- val	Oprenting en/of verandering disconteringsvoet	Stand per 31-12-2022	Deel < 1 jaar	Deel 1 t/m 5 jr	Deel > 5 jaar
Verlofsparen	1.235.558	589.144	234.200-			1.590.502	300.000	1.079.302	211.200
Jubileumuitkeringen	669.100	56.555	29.955-		111.000-	584.700	46.200	192.500	346.000
Werkeloosheidsbijdra- gen	326.000	125.800	155.800-			296.000	106.300	189.700	-
Langdurig zieken	59.733	245.098	59.733-			245.098	231.900	13.198	-
Overige personele voor- zieningen	441.275	1.292.556	216.996-			1.516.835	609.102	907.733	-
Totaal personele voor- zieningen	<u>2.731.666</u>	<u>2.309.153</u>	<u>696.684-</u>	<u>-</u>	<u>111.000-</u>	<u>4.233.135</u>	<u>1.293.502</u>	<u>2.382.433</u>	<u>557.200</u>

Personele voorzieningen:

De GSF onderscheidt personele voorzieningen voor spaarverlof, jubileumuitkeringen en overige personele verplichtingen.

De voorziening spaarverlof is gevormd voor vier personeelsleden die hun verlof zullen opnemen in de periode 2019-2027. Deze voorziening bedroeg eind 2022 € 79.000 (2021 € 68.000). De voorziening wordt berekend door het gespaarde aantal uren te vermenigvuldigen met het bij de schaal behorende uurtarief op basis van de cao-vo.

De voorziening jubileumuitkeringen dient ter dekking van de kosten voor toekomstige ambtsjubilea, in het geval sprake is van een 25 of 40 jaar dienstverband bij de overheid. De voorziening wordt bepaald aan de hand van een berekening waarin de blijfkans van medewerkers is bepaald en de toekomstige jubilea tegen een netto contante waarde van 2% zijn gecijferd. De disconteringsvoet stond in 2021 nog op 0%. Door de verandering van de disconteringsvoet (van 0% naar 2%) daalt de voorziening met € 111.000. De voorziening bedroeg daarmee eind 2022 € 585.000 (2021 €669.000).

De voorziening overige personele verplichtingen bedraagt per 31 december 2022 € 3.569.000 (2021: €1.995.000) en valt uiteen in:

- € 1.511.000 ter dekking van kosten voor toekomstige opname van de tot en met 31 december 2022 gespaarde uren (50-uur regeling) levensfasebewust personeelsbeleid (2021: € 1.168.000).
- € 296.000 ten behoeve van het verwachte toekomstige door OCW in mindering op de uitkeringen te brengen 25% aandeel van de werkloosheidsuitkeringen van voormalige GSF-medewerkers (2021: € 326.000).
- € 29.000 ten behoeve van verwachte transitievergoedingen (2021: € 94.000)
- € 1.488.000 t.b.v de RVU. RVU staat voor Regeling Vervroegde Uitkering. Het gaat om een regeling die je recht geeft op een uitkering om de periode tot aan je pensioen en/of AOW te overbruggen (2021: € 348.000).
- € 245.000 ter dekking van de nog te betalen loonkosten van langdurig zieke medewerkers waarvan terugkeer in het arbeidsproces tot het moment van uitdiensttreding niet meer waarschijnlijk is (2021 € 60.000).

Voorziening groot onderhoud:

De overige voorzieningen betreft de onderhoudsvoorziening; gevormd ter egalisatie van uitgaven voor groot planmatig onderhoud. De voorziening is onderbouwd met onderhoudsplannen die begin 2022 geactualiseerd zijn. De onttrekkingen in 2022 ad € 0,68 miljoen betreffen reguliere groot-onderhoudsuitgaven.

2.4 Kortlopende schulden

2.4	Kortlopende schulden	31-12-2022	31-12-2021
2.4.8	Crediteuren	1.172.932	961.391
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	3.129.959	2.771.961
2.4.10	Schulden ter zake van pensioenen	827.906	806.413
2.4.12	Overige kortlopende schulden	842.454	770.844
	Subtotaal kortlopende schulden	<u>5.973.251</u>	<u>5.310.609</u>
2.4.14	Overlopende passiva, uitsplitsing Vooruitontvangen subsidies OCW Vooruitontvangen investeringssubsidies	3.024.415	1.132.759
2.4.15	dies	314.077	314.077
2.4.17	Vakantiegeld en vakantiedagen	1.961.873	1.892.202
2.4.19	Overige overlopende passiva	747.134	869.523
	Overlopende passiva	<u>6.047.499</u>	<u>4.208.561</u>
	Totaal van kortlopende schulden	<u><u>12.020.750</u></u>	<u><u>9.519.170</u></u>

Alle kortlopende schulden hebben een resterende looptijd van korter dan één jaar.

Ad 2.4.8:

Deze post bevat de per balansdatum nog te betalen facturen aan leveranciers. Per 31-12-2022 is in de post opgenomen nog te betalen facturen voor onder andere verbouwingen, inventaris, inhuur extern personeel, kosten leerlingenbegeleiding en energieleveringen.

Ad 2.4.9 en 2.4.10

Het betreft de in januari 2023 afgedragen loonheffingen, premies sociale lasten en pensioenpremie op basis van de salarissen over december 2022.

Ad 2.4.12:

Ultimo 2022 bestaat deze post onder andere uit nog te betalen bedragen voor energie (€70.000), adviezen, inhuur personeel, belastingen, onderhoudskosten en kosten voor reproapparatuur. Verder betreft deze post de ontvangen borgsommen voor het gebruik van kluisjes en chromebooks (€ 74.000), verplichtingen aan het personeel in het kader van een 'lief en leed' fonds (€ 5.000), uitbetaling van het 50 uur persoonlijk budget (€ 327.000) en diverse kleinere nog te betalen posten.

Ad 2.4.14:

Onder de vooruitontvangen subsidies OCW geormerkt / niet geormerkt, ad € 3.024.415 zijn de volgende posten opgenomen:

Niet geormerkte overlopende subsidies:

• Regeling lerarenbeurs	€ 77.556
• Opleiden in de school	€ 36.911
• Beleidskader subsidie intensivering en verbreding regionale samenwerking kansengelijkheid in het onderwijs	€ 87.282
• Subsidieregeling onnodig zitten blijven	€ 14.000
• Heterogene brugklassen	€ 700.070
• Subsidie basisvaardigheden	€ 1.596.256

Geormerkte overlopende subsidies:

• Sterk Techniek Onderwijs (STO)	€ 501.762
• Zij-instromers	€ 10.578

Totaal € 3.024.415

De niet geormerkte subsidies voor 'Opleiden in de school', en 'regeling lerarenbeurs' zijn als overlopend aangemerkt ten behoeve van een goede afstemming tussen het moment waarop de kosten worden gemaakt en waarop deze subsidie als bate wordt opgenomen.

De STO subsidie, waarvan de GSF penvoerder is, loopt door in 2023 met een eventuele uitloop t/m juli 2024.

Ad 2.4.15:

De vooruitontvangen investeringssubsidies betreffen het nog niet bestede gedeelte van een bijdrage van de gemeente Hilversum in de geraamde investeringen voor aanpassing van het binnenklimaat van de schoolgebouwen van het A. Roland Holst College. In 2022 vonden geen mutaties plaats aangezien het A. Roland Holst College onvoldoende eigen middelen kon vrijmaken om de betreffende investeringen te kunnen dekken. In 2023 en verder zullen de mogelijkheden opnieuw worden beoordeeld.

Ad 2.4.17:

Onder deze post is opgenomen de per 31 december 2022 opgebouwde vakantierechten van de medewerkers (€ 1.802.000) en de opgebouwde rechten voor de bindingstoelage (€ 160.000). Het opgebouwde recht voor de bindingstoelage betreft de uitwerking van de cao-regeling. Hierin is opgenomen dat de medewerker die éénmaal de bindingstoelage heeft ontvangen, maandelijks een recht opbouwt dat te gelde kan worden gemaakt bij uitdiensttreding voorafgaand aan de reguliere uitbetaling van de bindingstoelage in augustus en oktober.

Ad 2.4.19:

Deze post bevat onder andere vooruit ontvangen ouderbijdragen en bijdragen voor werkweken (€ 746.000) en sponsorbijdragen (€ 1.000).

Model G, verantwoording subsidies

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

Omschrijving	Toewijzing	Datum	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidie- beschikking geheel uitgevoerd en afgerond
	Kenmerk	Datum	
Zij-instroom	1/145/39996	8-6-2021	J
Zij-instroom	1/103/39995	12-5-2021	J
Zij-instroom	1/267/39996	1-11-2021	J
Zij-instroom	1189720-1	21-12-2021	J
Zij-instroom	1253435-1	20-5-2022	J
Zij-instroom	226439983	22-11-2022	N
Zij-instroom	225939995	22-11-2022	N
Schoolkracht	SK20-24TG	15-4-2021	J
voorkomen onnodig zitten blijven	VOZ22036	27-5-2022	N
Lerarenbeurs 14SM 22-23	1277604-1	22-8-2022	N
Lerarenbeurs 24TG 22-23	1278697-1	22-8-2022	N
Lerarenbeurs 14SM 21-22	1165537-1	20-8-2021	J
Lerarenbeurs 24TG 21-22	1166183-1	20-8-2021	J
Lerarenbeurs 11AI 21-22	1177246-1	21-9-2021	J
het Beleidskader	GKO22038	8-12-2021	N
verbetering basisvaardigheden	VB22-VO-1920	11-11-2022	N
heterogene brugklassen	SHB210378	8-2-2022	N
heterogene brugklassen	SHB210382	8-2-2022	N
heterogene brugklassen	SHB210466	8-2-2022	N
heterogene brugklassen	SHB210327	8-2-2022	N
heterogene brugklassen	SHB210431	8-2-2022	N
heterogene brugklassen	SHB210399	8-2-2022	N
heterogene brugklassen	SHB210370	8-2-2022	N
heterogene brugklassen	SHB210366	8-2-2022	N

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

Omschrijving	Toewij- zing		Bedrag van de toewij- zing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig ver- slagjaar	Saldo per 1 ja- nuari verslag- jaar	Ontvangen in verslag- jaar	Subsidiabele kosten in ver- slagjaar	Te verreke- nen per 31 december verslagjaar
	Kenmerk	Datum							
In 2022 geen G2A subsidies	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...
	...								
		Totaal:	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...

G2B. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewij- zing		Bedrag van de toewij- zing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig ver- slagjaar	Saldo per 1 ja- nuari verslag- jaar	Ontvangen in verslag- jaar	Subsidiabele kosten in ver- slagjaar	Saldo per 31 december verslagjaar
	Kenmerk	Datum							
Sterk Techniek- onderwijs	STO 19035	1-7- 2019	3.732.027	2.034.854	1.195.577	839.277	846.394	1.183.909	501.762
		Totaal:	3.732.027	2.034.854	1.195.577	839.277	846.394	1.183.909	501.762

Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Er bestaat een aantal meerjarige financiële verplichtingen ten opzichte van derden.

De GSF is met Iddink, na Europese aanbesteding, overeenkomsten aangegaan, te weten voor de levering en distributie van de 'gratis' schoolboeken ingaande het schooljaar 2020-2021. De overeenkomst start per 1 februari 2020 en heeft een initiële looptijd van twee jaar en een verlengingsmogelijkheid van 2 jaar, van deze mogelijkheid is gebruik gemaakt. Het jaarlijks daarmee gemoeide bedrag is circa € 2,2 miljoen

De GSF heeft een overeenkomst met de Tomin groep voor onbepaalde tijd voor detachering van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt, die bij de GSF scholen vooral schoonmaakwerkzaamheden verrichten. Het jaarlijks daarmee gemoeide bedrag is ca € 1,0 mln.

Er is een overeenkomst voor dienstverlening door derden aangegaan op het gebied van reproductieapparatuur. Het betreft een overeenkomst met een looptijd tot 2027. De financiële verplichtingen die uit deze overeenkomsten voortvloeien betreffen zowel de huur als de daadwerkelijke afdrukkosten. De jaarlijks hiermee gemoeide bedragen zijn ca € 0,12 mln.

Ook heeft de GSF meerjarige contracten afgesloten voor dienstverlening door derden op het gebied van telecommunicatie, verkeer en opslag van data en licenties voor software. De geraamde kosten voor 2022 bedragen € 0,75 mln.

Verder zijn meerjarige overeenkomsten afgesloten voor de levering van energie voor de schoolgebouwen van de GSF (gas en elektriciteit). Het afgelopen jaar 2022 zijn deze energiekosten sterk toegenomen, het jaarlijks hiermee gemoeide bedrag zal tussen de € 1 en € 1,5 mln. bedragen.

Het ministerie van OC&W brengt de kosten voor WW-uitkeringen aan werkloze onderwijsmedewerkers in mindering op de personele bekostiging van de onderwijsinstellingen. 75% van het totaal aan WW-uitkeringen wordt collectief verrekend, dat wil zeggen naar rato van de bekostiging die een onderwijsinstelling ontvangt.

Alle bovengenoemde verplichtingen vloeien voort uit de reguliere financiële bedrijfsvoering van de GSF en zijn opgenomen in de meerjaren exploitatiebegroting.

De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de dekkingsgraad van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat. Naar de stand van 31 december 2022 is de dekkingsgraad van het pensioenfonds 110,9% (2021: 110,2%, 2020: 93,2%). (bron: website www.abp.nl). Het pensioenfonds dient een dekkingsgraad over een periode van 5 jaar van ten minste 105% te hebben. Stichting Gooise Scholen Federatie heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij het pensioenfonds, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. Stichting Gooise Scholen Federatie heeft daarom alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

Baten

3.1 Rijksbijdragen en 3.2 Overige overheidsbijdragen en - subsidies

3.1	Rijksbijdragen	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
3.1.1	Rijksbijdragen OCW	60.646.815	59.684.112	56.668.708
3.1.2	Overige subsidies OCW	12.799.608	13.159.009	12.332.491
	Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage			
3.1.3	SWV	<u>3.901.181</u>	<u>3.488.196</u>	<u>3.026.590</u>
	Rijksbijdragen	<u>77.347.604</u>	<u>76.331.317</u>	<u>72.027.789</u>
3.2	Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
3.2.2.1	Gemeentelijke bijdragen en subsidies	400.001	162.541	16.924
3.2.2.2	Overige overheden	<u>401.218</u>	<u>575.603</u>	<u>1.204.050</u>
	Overheidsbijdragen / subsidies	<u>801.219</u>	<u>738.144</u>	<u>1.220.974</u>
	Overige overheden			

Ad 3.1.1:

De rijksbijdragen OCW is gebaseerd op een nieuwe systematiek vanaf 2022: vereenvoudiging VO bekostiging OCW. Deze is gebaseerd op een bedrag per leerling en een vast voet per locatie. De bekostigde leerlingen waren in 2022 29 leerlingen hoger dan in 2021 (van 6.863 per teldatum 1 oktober 2020 naar 6.892 per teldatum 1 oktober 2021).

Ad 3.1.2:

De overige subsidies OCW zijn ten opzichte van 2021 licht toegenomen. In 2022 was er sprake van een nieuwe bekostiging, werkdrukmiddelen ter grootte van € 2,8 miljoen

De overige subsidies betreffen onder andere de volgende vergoedingen:

- de regionormiddelen functiemix € 1,2 mln.
- Strategisch personeelsbeleid (SHRM) € 0,8 mln.
- Vergoeding NPO € 4,7 mln.
- maatwerkbekostiging nieuwkomers € 1,8 mln.
- de regeling Sterk Techniek Onderwijs (STO) € 0,7 miljoen
- Opleiden in de School € 0,3 mln.
- Subsidie zij-instromers € 0,09 mln.
- regeling lerarenbeurs / verlofsubsidies € 0,15 mln.
- Convenant voortijdig schoolverlaten € 0,057 mln.
- Heterogene brugklassen € 0,1 mln.
- Overige subsidies (aanpak jeugdwerkloosheid, subsidie schoolkracht en subsidie onnodig zitten blijven) € 0,04 mln.

De techniekelden (STO) die de GSF in 2022 heeft ontvangen bedragen € 682.214 (2021 € 451.258). Deze gelden zijn vooral besteed aan techniekpromotie / techniekdagen, aanschaf apparatuur en leermiddelen voor techniekonderwijs, personele inzet in het technolab en de GSF netwerkregisseur.

Ad 3.1.3

Over 2022 bedroeg de uitkering ten behoeve van Passend Onderwijs vanuit het samenwerkingsverband Qinas € 3.883.000 (2021 € 3.006.000). Hiervan was € 1.335.000 gebaseerd op een "arrangement" (2021: € 590.000). Daarnaast ontving de GSF € 18.000 in 2022 vanuit Visio (2021 € 20.000).

Ad 3.2.2.1:

In 2022 ontving ISK Het Gooi vanuit de gemeente Gooise Meren subsidie mbt de zgn. SPUK regeling een bedrag van € 151.000 voor de opstart van de nieuwe locatie in Naarden. Van de gemeente Amsterdam (voorheen Weesp) krijgen we een bijdrage vanuit de SUFIS subsidies / binnenklimaat (€ 164.000). Daarnaast heeft de gemeente Hilversum € 62.000 subsidie verleend tbv een jeugdcoach (GPS) en innovatie samenwerking (ARHC).

Ad 3.2.2.2:

Door de GSF-scholen zijn in 2022 een paar subsidies ontvangen. De grootste post betreft een subsidie van € 80.000 mbt promotieonderzoek. Daarnaast is er sprake van een RAL-RAP subsidie van € 60.000, Extra Handen in de klas (EHK) van € 48.000 en SDE-subsidies (€ 60.000 zonnepanelen). In 2022 waren onder de 'overige overheden' opgenomen een ESF-subsidie voor Gooise Praktijkschool van € 130.200 (2021 € 41.600).

Op deze baten zijn de bedragen die de GSF aan ROC's moet afdragen voor de VAVO-leerlingen in mindering gebracht voor een bedrag van € 141.000 (2021 € 120.000).

3.5 Overige baten

3.5	Overige baten	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
3.5.1	Opbrengst verhuur	176.993	150.167	119.361
3.5.2	Detachering personeel	227.481	298.808	255.898
3.5.5	Ouderbijdragen	2.102.621	2.092.830	1.460.617
3.5.6	Overige	489.562	468.291	295.190
	Overige baten	<u>2.996.657</u>	<u>3.010.096</u>	<u>2.131.066</u>

Ad 3.5.1:

In het verslagjaar zijn gebruiksvergoedingen genoten voor het ter beschikking stellen van onder andere sportzalen.

Ad 3.5.2:

In het verslagjaar waren personeelsleden gedetacheerd bij onder andere CITO, Qinas, Hogeschool Utrecht en vakbonden. Voor deze detachering zijn vergoedingen ter dekking van de loonkosten in rekening gebracht.

Ad 3.5.5:

Ouders hebben vrijwillig bijgedragen voor excursies, culturele en buitenschoolse activiteiten, introductieweken en werkweken. Daarnaast ook voor leerlingbegeleiding, gereedschap, werkkleding en eindexamens zoals Cambridge.

De hoogte van de ouderbijdrage vindt plaats in overeenstemming met de MR van de scholen. In 2022 hebben er meer activiteiten plaatsgevonden t.o.v. het jaar 2021, aangezien corona toe een rol speelde.

Ad 3.5.6:

Deze inkomsten bestaan onder andere uit bijdragen schoolkantines € 443.000 (2021 € 248.000). Daarnaast waren er incidentele baten in 2022 van € 35.000 (2021 € 51.000). Dit betrof loonkostenvoordeel (LKV) oudere werknemers en subsidie inzake het vitaliteitsbudget.

Lasten

4.1 Personeelslasten

4.1	Personeelslasten	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
4.1.1	Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten	59.666.616	57.652.132	56.221.782
4.1.2	Overige personele lasten	6.788.730	7.091.100	4.939.413
4.1.3	Af: ontvangen uitkeringen	<u>409.795</u>	<u>216.250</u>	<u>442.166</u>
	Personeelslasten	<u><u>66.045.551</u></u>	<u><u>64.526.982</u></u>	<u><u>60.719.029</u></u>
	Uitsplitsing			
4.1.1.1	Lonen en salarissen	45.898.916	44.543.439	43.102.384
4.1.1.2	Sociale lasten	6.426.291	5.605.391	6.079.379
4.1.1.5	Pensioenlasten	<u>7.341.409</u>	<u>7.503.302</u>	<u>7.040.019</u>
	Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten	<u>59.666.616</u>	<u>57.652.132</u>	<u>56.221.782</u>
4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	2.309.153	11.029	963.604
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	2.566.435	2.682.381	2.390.074
4.1.2.3	Overige personele lasten	<u>1.913.142</u>	<u>4.397.690</u>	<u>1.585.735</u>
	Overige personele lasten	<u>6.788.730</u>	<u>7.091.100</u>	<u>4.939.413</u>

Ad 4.1.1:

De post “lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten” is in 2022 gestegen. In 2022 zijn er 17 FTE meer in dienst ten opzichte van de realisatie 2021. De FTE in 2022 was met gemiddeld 698 FTE nagenoeg conform begroting..

Ad 4.1.2.1:

Er zijn in 2022 diverse dotaties geweest aan de personele voorzieningen. Voor nadere toelichting wordt verwezen naar de paragraaf voorzieningen.

Ad 4.1.2.2:

In 2022 heeft de GSF gebruik gemaakt van detachings- en uitzendbureaus voor onderwijsgevend en ondersteunend personeel, zowel voor regulier als vervangend personeel. De GSF voert het schoonmaak in eigen beheer uit. Deze medewerkers zijn bij de GSF gedetacheerd, de kosten hiervan zijn binnen deze rubriek opgenomen.

Ad 4.1.2.3:

Deze bevat onder andere de kosten voor deskundigheidsbevordering, kosten voor arbozorg, kosten voor werving personeel en kosten voor jubilea, recepties en consumpties. Ook zijn alle kosten die onderdeel zijn van de werkkostenregeling en alle bovenwettelijke kosten werkloosheid (75% WW) in deze rubriek opgenomen.

Ad 4.1.3:

De ontvangen vergoedingen betreffen uitkeringen ziektewet (€ 399.000) en WIA uitkeringen (€ 10.000).

4.2 Afschrijvingen

4.2	Afschrijvingen	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
	Afschrijvingen materiële vaste activa	<u>2.434.177</u>	<u>2.679.101</u>	<u>2.149.723</u>
4.2.2	Afschrijvingen	<u>2.434.177</u>	<u>2.679.101</u>	<u>2.149.723</u>

De afschrijvingskosten in 2022 zijn hoger ten opzichte van 2021. De afschrijvingskosten op inpandige verbouwingen zijn gestegen met € 140.000 door de recente investeringen in gebouwen.

4.3 Huisvestingslasten

4.3	Huisvestingslasten	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
4.3.1	Huurlasten	291.167	241.000	217.360
4.3.3	Onderhoudslasten (klein onder- houd)	788.835	539.532	569.940
4.3.4	Energie en water	870.475	789.143	853.253
4.3.5	Schoonmaakkosten	337.663	287.750	284.328
4.3.6	Belastingen en heffingen	218.968	186.275	206.551
4.3.7	Dotatie onderhoudsvoorziening	1.002.082	1.002.292	949.992
4.3.8	Overige huisvestingslasten	402.419	131.416	191.130
	Huisvestingslasten	<u>3.911.609</u>	<u>3.177.408</u>	<u>3.272.554</u>

Ad 4.3.1:

Huurvergoedingen worden betaald voor het gebruik maken van zwembaden en sporthallen. Daarnaast gaat het om de huur van kantoorruimte van KIEN in Bussum.

Ad 4.3.3:

Het klein onderhoud is € 109.000 hoger dan vorig jaar. Ook de kosten van beveiliging zijn € 97.000 hoger. De kosten voor tuinonderhoud zijn € 13.000 hoger, er was sprake van eenmalige kosten van de binnentuin bij de Gooise Praktijkschool.

Ad 4.3.4:

De kosten van gas zijn € 45.000 lager dan vorig jaar. De kosten van elektra zijn in 2022 € 340.000, deze zijn € 44.000 hoger in 2021 (€ 295.000). We verwachten vanaf 2023 flink meer kwijt te zijn aan energiekosten.

Ad 4.3.5:

De schoonmaakkosten bestaan uit glasbewassing, kwaliteitskeuringen, verbruiksartikelen schoonmaak, dieptereiniging keukens en ongediertebestrijding.

Ad 4.3.8:

In 2022 zijn er diverse aanpassingen in de huisvesting uitgevoerd. Dit betrof onder andere aanpassingen van praktijklokalen, TOA ruimtes, restyling trappen/wandframes en het plaatsen van akoestische panelen. Ook is er sprake van huisvestingslasten bij de opstart van de nieuwe ISK locatie in Naarden die vergoed wordt vanuit een gemeentesubsidie (zgn. SPUK-regeling).

4.4 Overige lasten

4.4	Overige lasten	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
4.4.1	Administratie en beheerslasten	2.955.909	2.728.279	2.739.270
4.4.2	Inventaris en apparatuur	577.734	409.917	394.486
4.4.3	Leer- en hulpmiddelen	3.291.329	3.142.367	1.825.061
4.4.4	Overige	3.146.441	2.790.872	1.475.901
	Overige lasten	<u>9.971.413</u>	<u>9.071.435</u>	<u>6.434.718</u>

Ad 4.4.1:

De kosten van de ICT provider zijn € 52.000 hoger dan in 2021. De organisatie en representatiekosten zijn € 163.000 hoger dan in 2021, o.a. door kosten PR op sociale media. De advieskosten zijn € 100.000 lager dan in 2021. De kosten inkoop schoolkantines zijn € 159.000 hoger dan in 2021 doordat deze meer open zijn geweest.

Specificatie accountantslasten	Realisatie 2022	Realisatie 2021
honorarium onderzoek jaarrekening	35.864	35.864
honorarium andere controleopdrachten		
honorarium fiscale adviezen		
honorarium andere niet-controlediensten		
Accountantslasten	<u>35.864</u>	<u>35.864</u>

Ad 4.4.2:

In deze rubriek zijn de onderhoudskosten inventaris en exploitatiekosten systeembeheer opgenomen. De exploitatiekosten systeembeheer zijn € 112.000 hoger dan vorig jaar. We hadden externe kosten van aanpassingen op onze ICT-servers en implementatiekosten van een portal die de ouderbijdrage digitaal kan factureren.

Ad 4.4.3:

De kosten schoolboeken zijn verdeeld over de twaalf maanden van dit kalenderjaar. In 2021 was dit nog niet het geval (alleen de periode augustus t/m december 2021), om deze reden is de post flink hoger dan vorig jaar. We passen het matchingsprincipe toe.

Ad 4.4.4:

Onder deze post zijn de kosten van leerlingenbegeleiding en examenkosten voor Cambridge Engels en niet lesgebonden uitgaven, zoals introductiedagen, excursies, culturele en buitenschoolse activiteiten inbegrepen.

Financiële baten en lasten

6	Financiële baten en lasten	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
6.1.1	Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	48.570	10.417	-5.435
6.2.1	Rentelasten en soortgelijke kosten (-/-)	<u>18.923</u>	<u>13.000</u>	<u>15.503</u>
	Financiële baten en lasten	<u>29.647</u>	<u>-2.583</u>	<u>-20.938</u>

De rentebaten waren in de eerste maanden van 2021 nog negatief, we moesten de banken betalen vanwege de positieve saldo's op onze GSF rekeningen. De GSF is eind januari 2021 overgestapt op schatkistbankieren van het Rijk. Hierdoor zijn we geen negatieve rente meer verschuldigd aan de banken.

Gemiddeld aantal werknemers

Gedurende het jaar 2022 waren gemiddeld 698 werknemers in dienst op basis van een volledig dienstverband (in 2021 682).

Het gemiddeld aantal werknemers bedraagt 901 in 2022 (in 2021 887).

Bestemming exploitatiesaldo

De Gooise Scholen Federatie heeft in 2022 een negatief resultaat geboekt van € 1.187.622. Dit eindresultaat is opgebouwd uit de volgende deelresultaten:

Deelresultaten	Realisatie 2022	Realisatie 2021
Resultaat reguliere bedrijfsvoering	-1.217.269	2.803.805
Renteresultaat	29.647	-20.938
Totaal	-1.187.622	2.782.867

Het College van Bestuur heeft besloten het exploitatiesaldo als volgt te bestemmen:

Bestemming	Realisatie 2022	Realisatie 2021
Algemene reserve (renteresultaat)	29.647	-20.938
Algemene reserve	-2.208.078	-585.994
Bestemmingsreserve	990.809	3.389.799
Schoolfonds	0	0
Totaal	-1.187.622	2.782.867

Voor een geactualiseerd overzicht van de stand van de reserves per ultimo 2022 wordt verwezen naar paragraaf 2.1 in de toelichting op de balans.

Gebeurtenissen na balansdatum:

Het militair conflict in Oekraïne zal naar verwachting nog voortduren, de ontwikkelingen die daaruit nog zullen voortvloeien zijn ongewis. De corona pandemie is weliswaar ten einde, de gevolgen van de pandemie op de leerlingen vragen nog om begeleiding en extra inzet. Op dit moment zijn de financiële gevolgen vooralsnog overzichtelijk. De Rijksoverheid heeft omvangrijke geldstromen vrij gemaakt ter dekking van de kosten van de extra onderwijsactiviteiten uit hoofde van de coronapandemie en financiert ook de kosten voor het onderwijs aan de kinderen uit Oekraïne. De impact op de totale financiële positie zal de continuïteit van de organisatie vooralsnog dan ook niet beïnvloeden.

Wet Normering Topinkomens

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

Gegevens 2022		
bedragen x € 1	drs. A.M.E. Kil-Albersen	drs. T.W. Smit
Functiegegevens	Voorzitter College van Bestuur	Lid College van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01-31/12	01/01-31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	167.932	149.940
Beloningen betaalbaar op termijn	23.002	22.842
<i>Subtotaal</i>	<i>190.934</i>	<i>172.782</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	183.000	183.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	190.934	172.782
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	Overschrijding € 7.934,- a.g.v. correctie voorgaande jaren	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2021		
bedragen x € 1	drs. A.M.E. Kil-Albersen	drs. T.W. Smit
Functiegegevens	Voorzitter College van Bestuur	Lid College van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01-31/12	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	139.843	135.548
Beloningen betaalbaar op termijn	22.474	22.323
<i>Subtotaal</i>	<i>162.317</i>	<i>157.872</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	177.000	177.000
Bezoldiging	162.317	157.872

De beloning van het College van Bestuur geschiedt volgens de cao-bestuurders funderend onderwijs. Op grond van de definitie beloning die van toepassing is bij het jaarrapport over 2022

is als beloning gehanteerd het bedrag van de periodiek betaalde beloningen (excl. sociale werkgeverspremies), inclusief de werkgeversbijdragen voor de pensioenpremie.

De Stichting Gooise Scholen Federatie wordt ingedeeld in WNT klasse E (13 complexiteitspunten, te weten 6 punten o.b.v. haar totale baten tussen de 25 en de 75 miljoen, 3 punten o.b.v. haar leerling aantal tussen de 2.500 en 10.000 en 4 punten o.b.v. haar 4 onderwijssoorten pro, vmbo, havo en vwo), waarmee de maximum bezoldiging € 183.000 bedraagt.

De Raad van Toezicht heeft de complexiteitspunten en daarmee het bezoldigingsmaximum op 6 februari 2023 bevestigd.

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

Niet van toepassing

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2022							
bedragen x € 1	prof. dr. P.R.J. Simons	B.W.R.M. Bruijns	drs. M. Harms	Mw. drs. R.M. Kooistra	Mw. L.M. Tijhaar	Drs. P.H.J. Vranc-ken	Drs. J.E.J. Rutten
Functiegegevens	Voorzitter RvT	Lid RvT	Vice-voorzitter RvT	Lid RvT	Lid RvT	Vice-voorzitter RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01-31/12	01/01-31/12	01/01-01/03	01/01-31/12	01/01-01/06	1/3-31/12	1/3-31/12
Bezoldiging							
Bezoldiging	12.530	8.353	1.067	8.353	3.480	6.961	6.961
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	27.450	18.300	3.008	18.300	7.621	15.342	15.342
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	12.530	8.353	1.067	8.353	3.480	6.961	6.961
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2021							
bedragen x € 1	prof. dr. P.R.J. Simons	B.W.R.M. Bruijns	drs. M. Harms	Mw. drs. R.M. Kooistra	Mw. L.M. Tijhaar		
Functiegegevens	Voorzitter RvT	Lid RvT	Vice-voorzitter RvT	Lid RvT	Lid RvT		
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01-31/12	01/01-31/12	01/01-31/12	01/01-31/12	01/01-31/12		
Bezoldiging							
Bezoldiging	12.530	8.353	6.404	8.353	8.353		
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	26.550	17.700	17.700	17.700	17.700		

Met ingang van 1 januari 2021 zijn de volgende jaarlijkse bruto vergoedingen vastgesteld, op basis van NTOI-richtlijnen: voorzitter € 12.530 (was € 10.778), vice voorzitter, commissie- en overige leden € 8.353 (was € 7.185)

1d. Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 1.700 of minder
Niet van toepassing

1e Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.700
Niet van toepassing

1f. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.700 waarop de anticumulatie bepaling van toepassing is
Niet van toepassing

1g. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van € 1.700 of minder waarop de anticumulatiebepaling van toepassing is
Niet van toepassing

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen
Niet van toepassing

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT
Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2022 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Model E: Verbonden Partijen

Naam	Juridische vorm 2022	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2022 EUR	Resultaat jaar 2022 EUR	Art. 2:403 BW BW Ja/Nee	Deelname %	Consolidatie Ja/Nee
Qinas coöperatie samenwerkende schoolbesturen in Het Gooi	Coöperatie	Bussum	Overige (Passend Onderwijs)	n.n.b.	n.n.b.	Nee	GSF vormt één van de leden van het Samenwerkingsverband	Nee

Gedurende het verslagjaar waren tevens verbonden partijen de leden van de Raad van Toezicht, het College van Bestuur en de directies van de scholen (waarvan het College van Bestuur en de directies van de scholen in dienstbetrekking).

Handtekeningenblad

College van Bestuur:

Drs . A. Kil-Albersen
Voorzitter College van Bestuur

Drs. K. Stolwijk
Lid College van Bestuur

Raad van Toezicht:

Prof. dr. P.R.J. Simons
Voorzitter Raad van Toezicht

Dhr. P. Vrancken
Vice voorzitter Raad van Toezicht

Mw. J. Rutten
Lid Raad van Toezicht

Dhr. B.W.R.M. Bruijns
Lid Raad van Toezicht

Mw. drs. R.M. Kooistra
Lid Raad van Toezicht

Laren, 12 juni 2023
Stichting Gooise Scholen Federatie

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant



Heliumstraat 64
2718 SL ZOETERMEER
telefoon (088) 236 80 00
e-mail Audit@fynth.nl

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan de raad van toezicht van Stichting Gooise Scholen Federatie

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2022

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2022 van Stichting Gooise Scholen Federatie te Laren 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 Gooise Scholen Federatie 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 Gooise Scholen Federatie 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.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij. De andere informatie bestaat uit:

- bestuursverslag;
- overige gegevens.

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

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

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

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

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

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

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

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

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 college van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het college van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor 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.

Zoetermeer, 20 juni 2023
Astrium Onderwijsaccountants
Onderdeel van Flynth Audit B.V.

Digitaal ondertekend door Arthur van der Have



A. van der Have MSc RA

Paraaf voor waarderingsdoeleinden:



A.v.d.H.

Bijlage 1 Overzicht nevenfuncties College van Bestuur en Raad van Toezicht

Overzicht nevenfuncties College van Bestuur in verslagjaar:

	Hoofdfunctie(s)	Relevante nevenfunctie(s)
Drs. A. Kil-Albersen (m.i.v. 1 september 2018)	Voorzitter College van Bestuur GSF	<ul style="list-style-type: none"> • Lid Algemeen Bestuur VO-raad (vacatievergoeding gedoneerd aan Stichting Leraren van het Jaar) • Lid Raad van Toezicht Mc Kinsey LeerKracht (onbezoldigd) • Lid Raad van Advies Hogeschool Utrecht Instituut Archimedes (vacatievergoeding gedoneerd aan Stichting Leraren van het Jaar) • Lid Raad van Toezicht Nationaal Onderwijsmuseum (onbezoldigd) • Lid Adviesraad NTR (vacatievergoeding tbv werkgever/Edukans)
Drs. T.W. Smit (m.i.v. 1 maart 2018)	Lid College van Bestuur GSF	<ul style="list-style-type: none"> • Voorzitter Stichting Hulp Nabij (onbezoldigd) • Voorzitter Stichting Vrienden van het Singer Museum (onbezoldigd) • lid van Commissie van Beheer van stichting Singer Memorial Foundation (Singer Laren) (onbezoldigd) • bestuurslid van stichting Gooische Mij (onbezoldigd) • Voorzitter Raad van Toezicht Beheerstichting Hart van Laren (onbezoldigd) • Lid Regieraad Proloog Hilversum (onbezoldigd)

Overzicht (neven)functies Raad van Toezicht in verslagjaar:

Robert-Jan Simons (voorzitter) 1ste termijn (01-10-2016/01-10-2020) 2de termijn (01-10-2020/01-10-2024) - voorzitter remuneratiecommissie	<ul style="list-style-type: none"> • directeur/ adviseur/ opleider Visie op leren (bezoldigd), • wetenschappelijk coördinator en docent van de master human development van Schouten en Nelissen University of Applied Sciences (bezoldigd) • lid wetenschappelijke adviesraad van het schoolleidersregister PO (bezoldigd) • lid commissie accreditatie van het schoolleidersregister po (bezoldigd)
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> • lid wetenschappelijke raad van de master leren en innoveren van AERES hogeschool (bezoldigd) • docent bij de NSO-CNA leiderschapsacademie (bezoldigd) • docent bij 1801 schoolleiders van Betekenis (bezoldigd) • gasthoogleraar bij de universiteit Tartu (Estland) (bezoldigd)
<p>Rosetta Kooistra (lid)</p> <p>1ste termijn (01-11-2017/01-11-2021) 2de termijn (01-11-2021/01-11-2025)</p> <p>- lid remuneratiecommissie - lid commissie onderwijs & kwaliteit</p>	<ul style="list-style-type: none"> • directeur Sportvisserij Nederland (bezoldigd) • executive coach en Mindful Werken Consultant via 24U-coaching (bezoldigd) • bestuurslid/voorzitter VMBN (Vereniging van Mindfulness Based trainers Nederland) (bezoldigd)
<p>Liesbeth Tijhaar (lid)</p> <p>1ste termijn (01-06-2014/01-06-2018) 2de termijn (01-06-2018/01-06-2022)</p> <p>- lid commissie financiën</p>	<ul style="list-style-type: none"> • voorzitter van de bibliotheek Huizen, Laren en Blaricum (onbezoldigd) • lid raad van toezicht Stichting Wijkgezondheidscentra Huizen (bezoldigd)
<p>Merijn Harms (lid)</p> <p>1ste termijn (01-03-2014/01-03-2018) 2de termijn (01-03-2018/01-03-2022)</p> <p>- lid commissie financiën</p>	<ul style="list-style-type: none"> • manager bestuursdienst Hogeschool Utrecht (bezoldigd) • lid bestuur PvdA afdeling De Bilt (onbezoldigd)
<p>Bart Bruijns (lid)</p> <p>1ste termijn (01-01-2016/01-01-2020) 2de termijn (01-01-2020/01-01-2024)</p> <p>- voorzitter commissie onderwijs & kwaliteit - lid commissie financiën</p>	<ul style="list-style-type: none"> • adviseur onderwijsvraagstukken (bezoldigd) • voorzitter raad van toezicht SBO de Vlieger (bezoldigd) • lid raad van toezicht OODA (bezoldigd) • voorzitter raad van toezicht GSO (bezoldigd) • lid bestuur Stichting Cantarcolor (onbezoldigd)
<p>Peter Vrancken (lid)</p> <p>1ste termijn (01-03-2022/01-03-2026)</p> <p>- voorzitter commissie financiën</p>	<ul style="list-style-type: none"> • voorzitter college van bestuur roc Da Vinci College (tot 1 september 2022) (bezoldigd) • voorzitter HbO Drechtsteden. (onbezoldigd) • voorzitter coöperatie KIEN (onbezoldigd) • voorzitter CIOS Zuid West Nederland (tot 1 aug 2022) (onbezoldigd)

	<ul style="list-style-type: none"> • Vicevoorzitter raad van toezicht stichting Klasse (bezoldigd) • lid raad van toezicht LMC voortgezet onderwijs (bezoldigd) • lid raad van toezicht nationaal Onderwijsmuseum. (onbezoldigd) • lid algemeen bestuur S-BB (tot 1 aug 2022) (onbezoldigd) • lid Economic Board Drechtsteden (tot 1 aug 2022) (onbezoldigd)
<p>Josephine Rutten (lid)</p> <p>1ste termijn (01-03-2022/01-03-2026)</p> <p>- lid commissie onderwijs & kwaliteit</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Eigenaar/directeur adviesbureau Kwaliteit voor Onderwijs (bezoldigd) • lid raad van toezicht Stichting VO Kennemerland (bezoldigd)