

2023 - 0100334
GOD
gofle

10 JULI 2023

NESTAS

scholengroep



Jaarverslag Nestas scholengroep 2022

Inclusief verslag intern toezicht

Inhoudsopgave

Voorwoord	5
1. Het schoolbestuur	6
1.1. Profiel	7
1.1.1. Missie, visie en kernactiviteiten	7
1.1.2. Manifesten	7
1.1.3. Strategische koers	8
1.1.4. Toegankelijkheid en toelating	11
1.2. Organisatie	12
1.2.1. Contactgegevens	12
1.2.2. Bestuur	12
1.2.3. Scholen	13
1.2.4. Organisatiestructuur	15
1.2.5. De (gemeenschappelijke) medezeggenschap	16
1.2.6. Horizontale dialoog en verbonden partijen	16
1.2.7. Zaken met een politieke of maatschappelijke impact	18
1.2.8. Klachtenbehandeling	20
1.2.9. Juridische structuur	21
1.2.10. Governance	21
1.2.11. Funciescheiding	21
1.2.12. Code Goed Bestuur	21
2. Verantwoording van het beleid	23
2.1. Onderwijs & Kwaliteit	24
2.1.1. Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg	24
2.1.2. Doelen en resultaten	24
2.1.3. Overige ontwikkelingen	25
2.1.4. Toekomstige ontwikkelingen	27
2.1.5. Onderwijsresultaten	28
2.1.6. Onderwijs aan nieuwkomers	30
2.1.7. Inspectie van het Onderwijs	30
2.1.8. Passend Onderwijs	30
2.1.9. Nationaal Programma Onderwijs (NPO)	31
2.1.10. Sociale veiligheid	31
2.2. Personeel & professionalisering	34
2.2.1. Doelen en resultaten	34
2.2.2. Goed werkgeverschap	34

2.2.3.	Aandacht voor ontwikkeling	34
2.2.4.	Duurzame inzetbaarheid	34
2.2.5.	Beloningssystematiek	35
2.2.6.	Reiskostenvergoeding	35
2.2.7.	Arbeidsmarkttoelage	35
2.2.8.	Functiehuis	35
2.2.9.	Gesprekkencyclus	36
2.2.10.	Zij-instromers	36
2.2.11.	Arbeidsmarktcommunicatie	36
2.2.12.	Stimuleren van doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd	36
2.2.13.	Regionale aanpak lerarentekort	36
2.2.14.	Fusie	37
2.2.15.	Nieuw arbobeleid	37
2.2.16.	Uitkeringen na ontslag	37
2.2.17.	Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en	37
2.2.18.	Strategisch personeelsbeleid	38
2.2.19.	Grip op verzuim	38
2.2.20.	Personele cijfers	39
2.2.21.	Toekomstige ontwikkelingen	42
2.4.	Huisvesting & facilitaire zaken	43
2.3.1.	Doelen en resultaten	43
2.3.2.	Binnenklimaat scholen	43
2.3.3.	Resultaten en toekomstige ontwikkelingen	43
2.3.4.	Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen	44
2.5.	Financieel beleid	45
2.5.1.	Doelen en resultaten	45
2.5.2.	Opstellen meerjarenbegroting	46
2.5.3.	Toekomstige ontwikkelingen	46
2.5.4.	Investeringsbeleid	46
2.5.5.	Treasury	46
2.5.6.	Allocatie van middelen	47
2.5.7.	Onderwijsachterstandmiddelen	47
2.6.	Continuïteitsparagraaf	47
2.6.1.	Intern risicobeheersingssysteem	47
2.6.2.	Belangrijkste risico's en onzekerheden	47
3.	Verantwoording van de financiën	50
3.1.	Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	51
3.1.1.	Leerlingen (teldatum 1 februari)	51

3.1.2.	FTE (teldatum 31-12-2022)	51
3.2.	Staat van baten en lasten en balans	52
3.2.1.	Staat van baten en lasten	52
3.2.2.	Balans in meerjarig perspectief	55
3.3.	Financiële positie	56
3.3.1.	Kengetallen	56
3.3.2.	Toelichting op de financiële positie	57
4.	Verslag intern toezicht	58
4.1.	Samenstelling intern toezicht	58
4.1.1.	Samenstelling Raad van Toezicht	58
4.1.2.	Vergoedingsregeling Raad van Toezicht	59
4.1.3.	Toewijzing accountant	59
4.2.	Hoe is het toezicht vormgegeven	60
4.3.	Verslag Raad van toezicht en GMR	64
4.3.1.	Verslag van de Raad van Toezicht	64
4.3.2.	Verslag GMR	69
	Jaarrekening	73

Voorwoord

We kijken met gepaste trots terug op het eerste jaar van Nestas scholengroep, waarbij we na een intensieve voorbereiding van de fusie hebben gebouwd aan de fundamenten van de nieuwe organisatie. Daarbij hebben we belangrijke posities in bestuur, staf en directies ingevuld en zijn aan de slag gegaan met de uitwerking van de Nestas koers, waarvan de eerste resultaten zijn gepresenteerd tijdens een spetterend Nestas feest op het SS Rotterdam op 15 juni.

De koers van Nestas bestaat uit vier pijlers:

1. Een warm nest met kansen voor iedereen;
2. Ieder kind verdient het beste onderwijs;
3. Het zijn de medewerkers die het doen;
4. Samen één Nestas.

De directeuren en beleidsmedewerkers hebben zich aan één of meer pijlers verbonden en zijn daarmee mede-eigenaar van uitwerking en concretisering. Door thematische verdiepingssessies laten we ons inspireren, komen we tot een gemeenschappelijke taal en spreken we concrete acties en doelstellingen af.

In 2022 is ook begonnen met het organiseren van lerende netwerken rond diverse thema's. Deels als doorstart van al bestaande netwerken vanuit OPOD en SKOBA (intern begeleiders, het jonge kind, wetenschap en techniek), maar voor een belangrijk deel ook nieuwe thema's (PO-VO voor de groepen 7-8, hoogbegaafdheid). Deze verder uit te breiden netwerken vormen de basis van de lerende cultuur die we binnen Nestas tot stand willen brengen. De nieuwe gesprekscyclus "waarderend ontwikkelen" en de Nestas (E-)academie kan het leren en ontwikkelen van alle medewerkers verder stimuleren.

Het eind 2022 gelanceerde Nestas TV gaat ons helpen om alle medewerkers over de concretisering van de Nestas Koers te informeren en hen daarbij een steeds actievere rol te laten vervullen.

De financieel gezonde positie van Nestas geeft ons de mogelijkheden om aan de hand van deze pijlers de komende jaren gericht te investeren in de verbetering van onderwijskwaliteit, het verduurzamen van gebouwen, het verbeteren van het werk- en leerklimaat (ventilatie, koeling, etc.), het vervangen van verouderde en afgeschreven leermiddelen, meubilair en ICT-voorzieningen. Verder gaan we verkennen hoe Nestas het aanhoudend lerarentekort het hoofd kan bieden door een mogelijk andere inrichting van het onderwijs, zonder verlies van kwaliteit. De werving van nieuwe leerkrachten, zij-instromers, leraarondersteuners en onderwijsassistenten en de goede begeleiding van stagiaires en startende leerkrachten zijn daar onlosmakelijk aan verbonden.

Aan ambities voor de komende jaren geen gebrek en met de positieve energie die er binnen Nestas in alle scholen aanwezig is hebben we alle vertrouwen in een succesvol 2023, waarin we met elkaar leren vliegen.

Het bestuur van Nestas

Rob de Haan (ai. tot 1 mei 2022)

Saskia van Duijn

Frank Tigges (per 1 mei 2022)

Maart 2023

1. Het schoolbestuur



1.1. PROFIEL

1.1.1. Missie, visie en kernactiviteiten

De naam Nestas komt voort uit één van de bekendste zinnen uit de Nederlandse taal- en literatuurwetenschappen.

'Hebban olla vogala nestas hagunnan hinase hic anda thu'.

Het betekent zoveel als: Alle vogels zijn nesten begonnen, behalve ik en jij. Een warm nest, dat is precies wat elk van onze scholen voor kinderen wil zijn. Een plek waar ieder kind zich thuis voelt. Omdat die geborgenheid essentieel is voor hun ontwikkeling.

Niks is zo onvoorwaardelijk als de liefde van een ouder voor zijn kind. Daarom voelt ook niks zo tegenstrijdig - tegennatuurlijk misschien zelfs - als je kind toe te vertrouwen aan iemand anders die je niet of nauwelijks kent. En toch is dat in wezen wat van ouders gevraagd wordt wanneer hun kind naar de basisschool gaat.

Nestas scholengroep begrijpt dat onzekere gevoel heel goed. De basis van ons onderwijs is simpel en veelomvattend tegelijk: zorg voor geborgenheid. Dat betekent dat ieder kind hier gezien wordt. Dat het echte aandacht krijgt, omdat we hem of haar echt willen leren kennen. Dat het kind ook door ons – net als door de ouders – onvoorwaardelijk wordt geaccepteerd. Geborgenheid creëert een veilige basis van waaruit het kind de wereld om zich heen kan leren kennen en van waar het op onderzoek uit kan gaan. Vanuit zijn of haar eigen belangstelling en talenten. Zodat ieder kind op zichzelf durft te vertrouwen.

Nestas scholengroep, voortgekomen uit een fusie tussen OPOD en SKOBA, vormt sinds januari 2022 het schoolbestuur van 22 openbare en katholieke basisscholen, verdeeld over 25 locaties in Dordrecht, Zwijndrecht, Hendrik-Ido-Ambacht en Gorinchem, waaronder één openbare school voor speciaal basisonderwijs, 8 katholieke basisscholen, 13 openbare basisscholen en diverse onderwijsconcepten. Zo kennen we naast onze traditionele basisscholen tevens inclusief onderwijs, scholen met plusconcepten, Montessori-, Dalton- en Jenaplanscholen. Onze scholen werken nauw samen met de organisaties die dagopvang of buitenschoolse opvang verzorgen voor kinderen vanaf 0 jaar. Deze locaties bevinden zich veelal in of dichtbij onze scholen. Dankzij deze goede samenwerking op locatie kunnen wij een totaalconcept aanbieden. Met deze samenwerking zorgen we ervoor dat de leer-, speel- en ontwikkelingslijn van onze scholen zo optimaal mogelijk is.

1.1.2. Manifesten

Het Manifest 1

Niks is zo onvoorwaardelijk als de liefde van een ouder voor zijn kind. Daarom voelt ook niks zo tegenstrijdig - tegennatuurlijk misschien zelfs - als je kind toe te vertrouwen aan iemand anders die je niet of nauwelijks kent. En toch is dat in wezen wat van ouders gevraagd wordt wanneer hun kind naar de basisschool gaat. Wij begrijpen, als scholengroep – bestaande uit 22 openbare en katholieke basisscholen, verdeeld over 25 locaties in Dordrecht en omstreken – dat onzekere gevoel heel goed.

Het Manifest 2

De basis van ons onderwijs is simpel en veelomvattend tegelijk: zorg voor geborgenheid. Dat betekent dat ieder kind hier gezien wordt. Dat het echte aandacht krijgt, omdat we hem of haar echt willen leren kennen. Dat het kind ook door ons – net als door de ouders – onvoorwaardelijk wordt geaccepteerd.

Geborgenheid creëert een veilige basis van waaruit het kind de wereld om zich heen kan leren kennen en van waar het op onderzoek uit kan gaan. Vanuit zijn of haar eigen belangstelling en talenten. Zodat het kind op zichzelf durft te vertrouwen.

1.1.3. Strategische koers

Een warm nest met kansen voor iedereen (leer- en werkomgeving)

Ambities waarmaken

De scholen van Nestas zijn voor kinderen een warm nest. We creëren een omgeving waar leerlingen (en medewerkers) leren, groeien en zich ontwikkelen. We kijken naar het individu en maken voor iedereen plaats in de groep. Dat doen we door ons onderwijs continu te ontwikkelen en te verbeteren aan de hand van onze ambities:

- kansengelijkheid;
- passend onderwijs;
- doorgaande leerlijnen, vooral op doorstroommomenten
- sterk educatief partnerschap.

Samen ontwikkelen

Samen vormen we de identiteit van Nestas: ieder kind voelt zich gezien en gehoord. Zoals onze vogelhuisjes ook laten zien: onze scholen geven de kinderen een warmnestgevoel. Hoe dat eruitziet, kan per school verschillen. Onze gemene deler: we leren kinderen om voor zichzelf, de ander en de wereld te zorgen.

Vind de plek die bij jou past

Kinderen die Nestas verlaten vinden hun plek in de maatschappij. Ze zijn stuk voor stuk gegroeid in wie ze zijn en wat ze kunnen. Bijvoorbeeld doordat ze in de kinderraad zaten, kunst en cultuur ontdekten dankzij het cultuurpaspoort of oefenden met debatteren en filosoferen. Zo ontwikkelen alle kinderen zich tot hun beste zelf.

Ieder kind is uniek

We snappen dat ieder kind uniek is, uit een eigen nest komt en eigen behoeftes heeft. Wij zorgen ervoor dat alle kinderen de aandacht krijgen die ze nodig hebben. Hoogbegaafden, nieuwkomers en stille leerlingen: wij zien ze allemaal. Hen helpen is maatwerk. Dat vraagt op scholen misschien andere oplossingen, zoals bijvoorbeeld ondersteunende en/of aanvullende programma's. Zo wordt ons nest nóg warmer.

Kansen voor iedereen

We gunnen iedereen eerlijke kansen. Ons doel is dat alle leerlingen na de basisschool naar vervolgonderwijs gaan waar hun talenten en sterke kanten tot hun recht komen. Overheden, voortgezet onderwijs, jeugdzorg en kinderopvang hebben we daarbij nodig. Daarmee werken we dan ook nauw samen. Zo sluiten we onder andere aan bij de Dordtse Onderwijsvisie: elk kind in Dordrecht moet veilig, gezond, kansrijk en met plezier kunnen opgroeien.

Hier werken wij aan

Veiligheid voor ieder kind (binnen en buiten school):

- We creëren een veilig en goed pedagogisch klimaat.

Inclusief onderwijs:

- We ontwikkelen een visie, aanpak en samenwerking rondom inclusief onderwijs.

Sociaal, emotionele ontwikkeling en ouderparticipatie:

- Naast het ontwikkelen van kennis en sociaal emotionele vaardigheden, zien wij ouders/verzorgers als partners en zetten in op educatief en pedagogisch partnerschap.

Burgerschapsonderwijs:

- We geven invulling aan 'burgerschapsonderwijs' en integreren de acht basiswaarden (vrijheid van meningsuiting, gelijkwaardigheid, begrip voor anderen, verdraagzaamheid, autonomie, verantwoordelijkheidsbesef en het afwijzen van onverdraagzaamheid en discriminatie) in ons onderwijsaanbod.

Ieder kind verdient het beste onderwijs (onderwijs)

Bouwstenen voor het leven

Ons onderwijs is de maatschappij in het klein. Op onze scholen krijgen onze leerlingen de kans om in een beschermde omgeving kennis en vaardigheden te ontwikkelen. We zorgen voor een stevig fundament op het gebied van taal, rekenen en burgerschap. Daarbij begeleiden we leerlingen in hun proces van leren. Wij leren kinderen waarnemen, herinneren, denken, redeneren en begrijpen om goed voorbereid de volgende stappen te kunnen zetten en de wereld leren begrijpen.

Kwalitatief en toekomstgericht

Ons onderwijs is toekomstgericht. Kwaliteit staat daarbij op nummer één. We streven ernaar te doen wat bewezen werkt. Samen houden we dat zo. Onze scholen inspireren en ondersteunen elkaar. We zijn voortdurend op zoek naar inspirerende manieren van lesgeven en het gebruik van nieuwe technologieën. Onze onderwijsontwikkeling zorgt onder andere voor het aanbieden van goede lessen op het gebied van digitale geletterdheid en mediawijsheid.

Voor het onderwijs van morgen

We weten dat het onderwijs morgen alweer anders is dan vandaag. Dat vraagt om flexibiliteit en strategische keuzes. We spelen in op groei én krimp van onze scholen. Daarbij verliezen we kwaliteit van het onderwijs nooit uit het oog. Ons doel is bestuurlijk leidend in het waarmaken van de Dordtse onderwijsvisie. Zo is Nestas de toekomst.

Hier werken wij aan

Visieontwikkeling van goed onderwijs:

- We zijn continue in gesprek over wat het beste onderwijs voor ieder kind is. De scholen geven, op basis van deze visie, hier zelf invulling aan;
- We zorgen in het onderwijs voor samenhang en balans tussen persoonsvorming, kwalificatie en socialisatie;
- We zetten in op brede talentontwikkeling;
- We bieden ruimte voor eigenaarschap in leren en ontwikkelen;
- We beschikken over goede materialen en middelen om topprestaties te kunnen leveren.

Sterke cognitieve ontwikkeling

- We versterken het leren en ontwikkelen vanuit metacognitie gericht op onder andere executieve functies (bijvoorbeeld taakaanpak, plannen en organiseren);
- Onze cognitieve resultaten voldoen minimaal aan de landelijke eisen, we stellen voor onszelf ambitieuze schoolnormen.

Lerende cultuur

- We dragen zorg voor collegiale visitaties op elkaars scholen, lerende netwerken en de professionalisering van onze leerkrachten;
- We benutten de inzichten van data en onderzoek.

Toekomstgericht samenwerken:

- We werken met partners (pabo, Da Vinci, SWV, gemeenten) samen vanuit onze ambitie en gericht op de toekomst;
- We intensiveren de samenwerkingen met vo-scholen in de regio.

Het zijn de medewerkers die het doen (werkgeverschap)

Aandacht voor ontwikkeling

Werk je bij Nestas, dan blijf je leren. Dat beloven we. We willen medewerkers graag (voor een leven lang) binden aan onze scholen, waarbij zij zich continu kunnen ontwikkelen. We geloven namelijk dat hun persoonlijke en professionele groei de onderwijskwaliteit ten goede komt en onze organisatie steeds sterker maakt.

Een lerende organisatie

Onze aandacht voor de groei van onze medewerkers vertaalt zich door in hún aandacht voor onze leerlingen. Daarom is samen leren essentieel. We stimuleren individuele én collectieve ontwikkeling. Dat doen we bijvoorbeeld door:

- Onze Nestas Academie verder uit te werken op basis van de behoeften van onze medewerkers;
- Het faciliteren van een traineeship voor schoolleiders;
- De specialisten die zich binnen Nestas bevinden laten bijdragen aan de leerbehoeften van specifieke scholen;
- Samen te zoeken naar de balans tussen in- en ontspannen, bijvoorbeeld met Nestas Vitaal.

Goed werkgeverschap

We weten dat we medewerkers boeien en binden door goed werkgeverschap. Onze HR-regelingen en personeelsbeleid zijn daarom continu in beweging. Ze spelen in op de wensen en ambities van onze medewerkers. Zo kan Nestas werven, opleiden, binden en boeien voor een leven lang. Onze collega's worden echte Nestas-ambassadeurs: ze dragen het Nestas-gevoel uit en laten zien hoe mooi het beroep van leraar is op een Nestas-school.

Hier werken wij aan

Iedereen in ontwikkeling:

- We inspireren en geven richting met een heldere besturingsfilosofie;
- We beschikken over een professionaliseringsprogramma passend bij vraag en aanbod;
- We onderzoeken passende, stimulerende vormen in coaching/ondersteuning van medewerkers;
- We hebben een passende beloningssystematiek;
- We stimuleren ontwikkeling en professionalisering met ruimte voor eigen inbreng en invulling;
- We werken vanuit een waarderend perspectief gericht op ontwikkeling.

Een fijn en veilig werkklimaat:

- We communiceren helder en transparant;
- We bieden ruimte voor professionele en onderzoekende professionals;
- We zetten in op het creëren van werkplezier;
- We hebben een goed geregelde invalpool, met onderhoud en ondersteuning;
- We hebben een focus op duurzame inzetbaarheid;
- We zien structuur en formele regels als ondersteunend aan de cultuur die wij nastreven;
- We hebben een gezond binnenklimaat en een schone werkomgeving.

Samen één Nestas (de nieuwe organisatie)

Sla de handen ineen

In Nestas smelten twee organisaties samen tot één warm nest. De cultuur en principes krijgen steeds meer vorm. Onze interne processen en systemen worden gestroomlijnd. Alle betrokkenen weten wat ze kunnen verwachten van de nieuwe organisatie en nemen daarin hun verantwoordelijkheid.

Zichtbaar en herkenbaar

Onze website staat live, waarmee Nestas zichtbaar en herkenbaar wordt. Onze besturingsfilosofie is duidelijk en wordt de komende tijd getoetst en bijgeschaafd. Samen maken we de nieuwe organisatiecultuur. Dat gaat niet vanzelf, maar is een blijvend proces. We werken er met z'n allen aan, zodat we onze belofte nakomen: een warm nest voor iedereen binnen Nestas. Dat maakt ons Nestas.

Voor de toekomstige generatie

Klimaat en duurzaamheid zijn voor Nestas altijd verbonden aan het onderwijsaanbod én de schoolgebouwen. We creëren een veilige en gezonde plek, die voor iedereen toegankelijk is, met focus op klimaat en duurzaamheid.

Groene, inspirerende scholen

Onze scholen zijn een fijne leer- en werkomgeving. Leerlingen en medewerkers voelen zich er thuis. We richten alle scholen groen in, met aandacht voor een duurzame energiehuishouding, een zuinig binnenklimaat en een uitdagend speelplein.

Hier werken wij aan:

Oog voor de wereld:

- We beschikken over duurzame en klimaatbestendige gebouwen;
- We hebben groen- blauwe schoolpleinen;
- We maken milieubewuste keuzes.

De kracht van samen:

- We werken wijkgericht samen;
- We hebben een effectieve samenwerking met (opleidings)scholen en partners in de (nabije) omgeving;
- We werken nauw samen met kinderopvangpartners en onderzoeken effectieve en inhoudelijke samenwerkingsmogelijkheden;
- We organiseren samenwerkingen met bedrijfsleven en verbinden beroepspraktijk aan schoolpraktijk.

ICT als kans en verrijking:

- We bieden een inspirerende digitale (leer-)omgeving voor medewerkers met een compleet scholingsaanbod;
- We zijn voorloper in aanpak en aanbod op het gebied van toekomstgerichte vaardigheden;
- We benutten de kansen van ICT om ons onderwijs te versterken.

Het Koersplan is te raadplegen via onze [website](#).

1.1.4. Toegankelijkheid en toelating

De scholen van Nestas staan open voor alle kinderen, zonder uitzondering. In het introductiegesprek worden ouders geïnformeerd over de school, het onderwijsconcept en het sociale klimaat op de school. Toelating is geen probleem wanneer het kind basisschoolvaardig is. Wij vragen de ouders de op school geldende regels en normen te accepteren.

De Nestas scholen kennen een zo inclusief mogelijk onderwijs. Dat betekent dat alle kinderen welkom zijn mits de kinderen binnen het schoolondersteuningsprofiel van de school passen. De katholieke scholen hebben de katholieke identiteit hoog in het vaandel maar gaan wel uit van de ontmoetingsgedachte. Ook kinderen met een andere geloofsopvatting zijn daarom van harte welkom. Er wordt van ouders verwacht dat zij de katholieke identiteit van deze scholen respecteren.

1.2. ORGANISATIE

1.2.1. Contactgegevens

Naam: Nestas scholengroep
Bestuursnummer: 41518
Adres: Achterom 87
 3311 KB Dordrecht
Telefoonnummer: 078-6321616
E-mail: info@nestas-scholengroep.nl
Website: www.nestas-scholengroep.nl
Postadres
Adres: Postbus 432
 3300 AK Dordrecht

1.2.2. Bestuur

Naam	Functie	Aanvullende en/ of nevenfuncties	Portefeuilles en aandachtsgebieden
Saskia van Duijn – Le Maire	Bestuurder	<ul style="list-style-type: none"> Vicevoorzitter van het bestuur van Arcade. Lid van de ALV van Arcade (Vereniging voor Onderwijshuisvesting Dordrecht) Lid van de ALV van het samenwerkingsverband Dordrecht Voorzitter van het bestuur van de Stichting Zomerschool Dordrecht 	<ul style="list-style-type: none"> HRM Huisvesting Marketing en communicatie Identiteit Achterstandsscholen (Dordts LeerProgramma) SBO Conceptscholen (Dalton, Jenaplan)
Frank Tigges	Bestuurder	<ul style="list-style-type: none"> Bestuurder van de coöperatie KIEN Lid van de ALV van de coöperatie KIEN Lid van de ALV van het samenwerkingsverband Drechtsteden Lid van de ALV van het samenwerkingsverband Driegang Lid van de programmaraad van het Nationaal Onderwijs Lab Artificial Intelligence (NOLAI). 	<ul style="list-style-type: none"> Financiën ICT Marketing en communicatie Identiteit Inclusief onderwijs Conceptscholen (Dalton, Jenaplan en Montessori)

1.2.3. Scholen

Naam school	BRIN	Website school
Albatros (basisonderwijs) Douwe Aukesstraat 1 3317 AM Dordrecht Directeur: P. de Haan	18YS	https://albatros.nestas-scholengroep.nl/
KBS Het Avontuur (basisonderwijs) Schuilenburg 16 3328 CH Dordrecht Directeur: mevrouw R. Schut	12AP01	https://www.kbshetavontuur.nl/
Bever (basisonderwijs) Chico Mendesring 188 3315 MB Dordrecht Directeur: mevrouw E. Bultje	23PC	https://kindercampusdebever.opod.nl/
KBS Don Bosco (basisonderwijs) Nolensweg 2 3317 LE Dordrecht Directeur: mevrouw M. Wondergem	12JX	https://donbosco.nestas-scholengroep.nl/
Driehoek (basisonderwijs) Driehoek 40 3328KG Dordrecht Directeur: mevrouw Y. Dallau-Uijl	18ZW	https://kindercampusdedriehoek.opod.nl/
Dubbeldam (basisonderwijs) Eikenlaan 25 3319 SC Dordrecht Directeur: mevrouw S. van Burik	18UG	https://kindercampusdubbeldam.opod.nl/
KBS Geert Groote (basisonderwijs) Van den Broekerf 7 3315 SB Dordrecht Directeur: de heer R. Lentze	13KI	https://www.geertgroote.nl/
Griffioen (basisonderwijs) Rudyard kiplingerf 123-124 3315 AE Dordrecht Directeur: mevrouw C. Nijman	18VI	https://griffioen.nestas-scholengroep.nl/
Keerkring (basisonderwijs) Ockenburg 44 3328 TG Dordrecht Directeur: mevrouw. A. van Driel	18UQ	https://keerkring.nestas-scholengroep.nl/
John F. Kennedyschool (basisonderwijs) Locatie Bosstraat Bosstraat 1 3317 KM Dordrecht Directeur a.i.: G. Kreugel	18RJ	https://www.kennedyschool.opod.nl
John F. Kennedyschool (basisonderwijs) Locatie Eddingtonweg Eddingtonweg 3 3318 BE Dordrecht Directeur a.i.: G. Kreugel	18RJ01	https://www.kennedyschool.opod.nl
Parkwijck (basisonderwijs) <i>Was tot 31 juli 2022 John F. Kennedyschool locatie Zuidendijk Zuidendijk 363a</i>	18RJ02	https://parkwijck.nestas-scholengroep.nl/

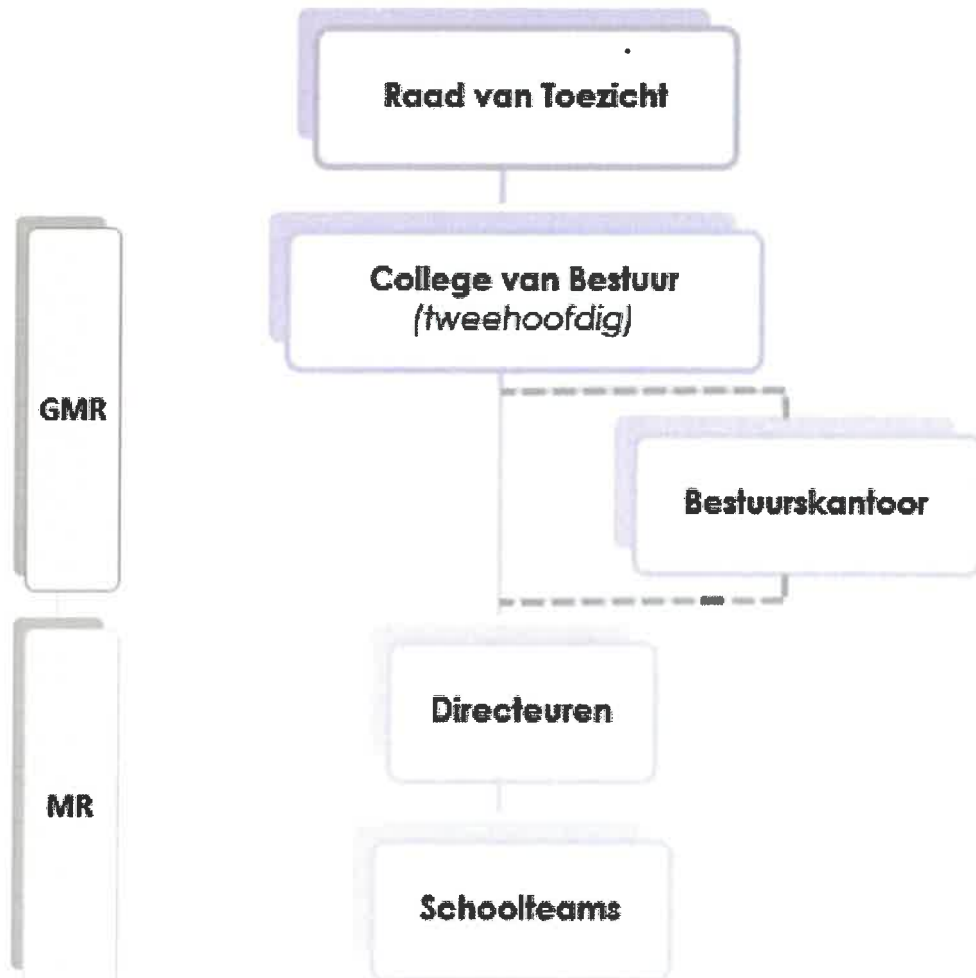
Naam school	BRIN	Website school
3317 NR Dordrecht Directeur: de heer A. Vissers		
KBS De Klimboom (basisonderwijs) Druivengaarde 5 3344 PK HI-Ambacht Directeur: mevrouw L. van Genderen	12BR	https://www.jenaplanschool-deklimboom.nl/
SBO Het Kompas (speciaal basisonderwijs) Dr. L.L. Zamenhoflaan 5 en 27 3312 AX Dordrecht Directeur: mevrouw J. Langenhuisen	18AW	https://kindercampushetkompas.opod.nl/
KBS Mariëngaarde (basisonderwijs) Schepenenstraat 1 4204 BL Gorinchem Directeur: de heer R. Bieren	05HA	https://mariengaarde.nestas-scholengroep.nl/
Meridiaan (basisonderwijs) Kinkelenburg 18-19 3328AE Dordrecht Directeur: de heer H. Oldenhuis	18UY	https://kindercampusdemeridiaan.opod.nl/
Mondriaan (basisonderwijs) Jacob Marisstraat 80 3314 TK Dordrecht Directeur: mevrouw M. van der Gaag	18NV	https://kindercampusmondriaan.opod.nl/
Mozaïek (basisonderwijs) Nassauweg 94 3314 JR Dordrecht Directeur: mevrouw C. Fakkell	18XB	https://kindercampusmozaiek.opod.nl/
KBS Pius 10 (basisonderwijs) Brouwersdijk 111 3314 GJ Dordrecht Directeur: de heer C. van der Star	12AP01	https://www.pius10.nl/
Statenschool (basisonderwijs) Hofstraat 5 3311 XH Dordrecht Directeur: mevrouw M. Matena	18VN	https://kindercampusdestatenschool.opod.nl/
KBS De Toermalijn (basisonderwijs) Anna Paulownastraat 8 3331 AA Zwijndrecht Directeur: de heer K. van de Genugten	11QX	https://www.kbstoermalijn.nl/
IKC de Wereldwijzer (basisonderwijs) Doelstraat 13 3311 XD Dordrecht Directeur: de heer K. van de Genugten	12JX01	https://www.ikcdewereldwijzer.nl/
Wantijschool (basisonderwijs) Locatie Maasstraat Maasstraat 204 3313 GL Dordrecht Directeur a.i.: de heer G. Kreugel	18MO	https://kindercampuswantijschool.opod.nl/
Wantijschool (basisonderwijs) Locatie Noordhove Oranje Vrijstaatplein 2 3312 EP Dordrecht	18MO02	https://kindercampuswantijschool.opod.nl/

Naam school	BRIN	Website school
Directeur a.i.: de heer G. Kreugel		

1.2.4. Organisatiestructuur

Stichting Nestas Scholengroep voor katholiek en openbaar onderwijs ook genoemd Nestas Scholengroep is op 1 januari 2022 ontstaan. Nestas Scholengroep is tot stand gekomen door een fusie van Stichting Katholiek Onderwijs Bernardus Alfrink (SKOBA) en Stichting Openbaar Primair Onderwijs Dordrecht (OPOD). Stichting Nestas Scholengroep staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel te Rotterdam onder dossiernummer 24374006. De stichting kent bestuurlijke structuur met een tweehoofdig collegiaal College van Bestuur en een Raad van Toezicht.

Het organogram van Nestas ziet er als volgt uit:



1.2.5. De (gemeenschappelijke) medezeggenschap

Tot juli 2022

De GMR was een samenstelling van de voltallige GMR van voormalig SKOBA en de voltallige GMR van voormalig OPOD. Het College van Bestuur van Nestas heeft in december 2021 de voorzitters van de GMR gevraagd om akkoord te gaan met een overgangperiode tot uiterlijk de zomervakantie 2022 om te komen tot een nieuwe samenstelling. Gedurende de overgangperiode werd het reglement van de overblijvende Stichting (OPOD) gevolgd in overeenstemming met de Wet Medezeggenschap Scholen.

Vanaf september 2022

De GMR van Nestas scholengroep bestaat uit 12 leden van wie:

- o 6 leden door de personeelsleden van de medezeggenschapsraden zijn gekozen; en
- o 6 leden door de ouderleden van de medezeggenschapsraden zijn gekozen.

De voorzitter van de GMR is Mathijs Dinkgreve (oudergeleding). Samen met Pim van Kan (vice voorzitter) en Angelique Kreukniet (secretaris) vormen zij het Dagelijks Bestuur van de GMR. Carmen Puente (secretariaat Nestas) verzorgt de notulen. Bestuurssecretaris Marlou van Lent stelt de stukken samen voor de vergaderingen. Het College van Bestuur is bij de vergaderingen om agendapunten direct toe te lichten.

1.2.6. Horizontale dialoog en verbonden partijen

Organisatie of groep	Beknopte omschrijving van de (horizontale) dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
Gemeenten en ketenpartners	In het kader van de Lokale Educatieve Agenda en passend onderwijs werkt Nestas nauw samen met de gemeenten Dordrecht, Hendrik-Ido-Ambacht, Zwijndrecht en Gorinchem en ketenpartners zoals GGD, CJG, en de andere schoolbesturen in de genoemde gemeenten.
Samenwerkingsverbanden	De scholen van Nestas participeren in drie samenwerkingsverbanden. Voor de scholen in Dordrecht is dat het samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs Dordrecht, voor de scholen in Zwijndrecht en Hendrik-Ido-Ambacht is dat samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs Drechtsteden en voor de school in Gorinchem is dat het samenwerkingsverband Driegang.
Peuteropvang en Kinderopvang	Er wordt met diverse partners nauw samengewerkt om de doorgaande lijn tussen de peuteropvang het primair onderwijs te borgen. Deze doorgaande lijn zien we onder andere terug in het thematisch werken, ontluikende geletterdheid, woordenschat en zelfstandig werken. Nestas hecht veel waarde aan het bieden van (peuter)opvang binnen de eigen scholen. Kinderen komen hierdoor vroegtijdig in beeld wat vanuit preventieve zin zeer waardevol is.

Organisatie of groep	Beknopte omschrijving van de (horizontale) dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
	<p>Nestas-scholen zijn verbonden aan kinderopvangorganisaties (inclusief buitenschoolse opvang) gerealiseerd met hulp van externe partners, waar mogelijk in het schoolgebouw zelf. De kinderopvang voor kinderen van 0 tot 4 jaar wordt ook bij de brede schoolontwikkeling betrokken. Inhoudelijke en organisatorische afstemming vindt zoveel mogelijk plaats. Voor peuteropvang en kinderopvang wordt er samengewerkt met SDK, Prokino, Gro-Up, Oogappeltje, ONS, en Yes! kinderopvang.</p>
Opleidingsscholen	<p>Nestas participeert binnen de opleidingsscholen BROS met Inholland en AOS3R met Hogeschool Rotterdam. Binnen de opleidingsscholen werkt Nestas samen met PABO's en andere onderwijsbesturen op het gebied van het opleiden van leerkrachten. De scholen van Nestas nemen jaarlijks stagiaires op (1e- tot en met 3e- jaars) en leraren-in-opleiding (lio's: 4e- jaars). Contractueel is het aantal studenten dat Nestas kan plaatsen vastgelegd.</p> <p>Nestas heeft bovenschoolse schoolopleiders die de studenten van PABO InHolland begeleidt en beoordeelt en de praktijkbegeleiders aanstuurt en begeleidt. De coördinerende bovenschoolse schoolopleider onderhoudt de contacten met de PABO, coördineert de stageplaatsen en stuurt en begeleidt de interne schoolopleiders. Ook heeft de bovenschools coördinator contact met de praktijkbegeleiders vanuit de PABO.</p>
KIEN	<p>Binnen Nestas is er behoefte aan ontzorging en een meer beleidsrijke ondersteuning op gebied van ICT waardoor Nestas blijft aansluiten op ontwikkelingen en innovaties op gebied van ICT. Nestas is om deze reden lid van de coöperatie KIEN u.a. (= KIEN). De coöperatie is een samenwerkingsverband van Stedelijk Dalton Lyceum, Stichting H3O, Hans Petrischool, Griendencollege, Loket Zwijndrechtse Waard, SPON en ROC Da Vinci College.</p> <p>KIEN heeft als doel het innoveren van informatie- en communicatietechnologie alsmede het door inbesteding aanbieden en bevorderen van geavanceerde informatie- en communicatietechnologie en dienstverlening ten behoeve van de leden van de coöperatie met inbegrip van hun medewerkers en studenten, zodat de mogelijkheden die informatie en communicatietechnologie bieden om de kwaliteit van onderwijs, onderzoek en valorisatie te verbeteren ten volle worden benut. Het komt er op neer dat KIEN de scholen volledig ontzorgt op het gebied van ICT.</p>
Arcade	<p>Arcade Dordrecht is een vereniging van 10 schoolbesturen die de huisvesting verzorgt voor de scholen in het primair en speciaal onderwijs in Dordrecht na doordecentralisatie vanuit de gemeente. Nestas is lid van de vereniging.</p>

1.2.7. Zaken met een politieke of maatschappelijke impact

Zomerschool

Vanaf 2019 zijn vijf onderwijsbesturen samengegaan in een Stichting Zomerschool. Nestas scholengroep maakt hier onderdeel van uit. De financiering vindt plaats door middel van subsidie vanuit de gemeente aangevuld met middelen ter beschikking gesteld door externe sponsors.

In 2021 waren de Mondriaan en de Fontein, gelegen in Krispijn, locatie voor de zomerschool. De Zomerschool wil voorkomen dat leerlingen in de loop van de zomervakantie achteruitgaan in prestatieniveau taal, rekenen en andere vakken. De Zomerschool weken worden primair ingevuld met leertijd voor begrijpend lezen, woordenschat onderwijs en rekenen.

De Zomerschool realiseert een nuttige invulling van de zomervakantie voor leerlingen van de basisscholen. Veel kinderen die in aanmerking komen voor deelname aan de Zomerschool komen zelf in hun vakantie maar heel zelden buiten de eigen wijk. Zij brengen relatief veel tijd door in een omgeving die weinig stimulerend is voor hun ontwikkeling. Er is tevens aandacht voor het belang van een gezonde voeding door het aanbod van een gezamenlijke gezonde lunch en het drinken van water gedurende de lesdag.

Naast de zomerschool in Dordrecht is er door de gezamenlijke besturen in Zwijndrecht met financiering van de gemeente ook voor de eerste keer een zomerschool georganiseerd op drie locaties. Basisschool Toermalijn was één van deze locaties.

In Gorinchem heeft basisschool Mariëngaarde met eigen personeel 1 week zomerschool georganiseerd voor eigen leerlingen van de school.

Passie voor Onderwijs

Het zoeken en vinden van goed personeel is voor Nestas net als voor vele andere onderwijsinstellingen een uitdaging. In de omgeving Drechtsteden hebben de schoolbesturen uit het primair onderwijs, ROC Da Vinci College, de Pabo Inholland en de Drechtstedengemeenten in 2017 de handen in één geslagen en hebben een gezamenlijk actieplan opgesteld "Passie voor Onderwijs" om:

- het aantrekken van voldoende goede leerkrachten, onderwijsassistenten en pedagogisch medewerkers in het primair onderwijs van de Drechtsteden;
- het behouden van huidige leerkrachten in het primair onderwijs van de Drechtsteden;
- het versterken van het imago van leerkracht in het primair onderwijs van de Drechtsteden.

Ook in 2018 en 2019 is verder gewerkt aan dit actieplan wat ertoe heeft geleid dat er in het eerste kwartaal 2019 subsidie werd aangevraagd vanuit de gezamenlijke besturen om zo het projectplan te kunnen uitvoeren. Deze subsidie is toegekend waarna een extern projectleider is aangesteld om het project verder vorm te geven.

Doordecentralisatie onderwijshuisvesting Dordrecht

In 2014 is onder regie van de gemeente Dordrecht het traject Doordecentralisatie Onderwijshuisvesting gestart. Een en ander heeft in 2016 geleid tot een hoofdlijnenakkoord tussen de gemeente Dordrecht en alle schoolbesturen voor primair onderwijs in Dordrecht. Eind 2017 heeft de gemeente Dordrecht het besluit genomen tot volledige doordecentralisatie van alle schoolgebouwen voor primair onderwijs in Dordrecht naar een vereniging waarin alle schoolbesturen vertegenwoordigd zijn. De vereniging is vervolgens verantwoordelijk voor nieuwbouw, renovatie en mogelijk op termijn ook het groot onderhoud.

Uitgangspunt was dat per 1-7-2018 de oprichting van de vereniging geëffectueerd moest zijn. In 2018 is er een stagnatie in dit proces opgetreden vanwege knelpunten van belastingtechnische aard. Uiteindelijk is de vereniging Arcade per 8 oktober 2020 opgericht. Arcade kent een structuur met een ledenvergadering en een dagelijks bestuur. Saskia van Duijn – Le Maire, bestuurder van Nestas, neemt deel aan de ledenvergadering maar is ook vicevoorzitter van het bestuur van Arcade.

Dordtse Onderwijsvisie en Dordts Leer Programma

In november 2019 is de nieuwe onderwijsvisie van Dordrecht aangeboden aan de Gemeenteraad. In de visie staat kansengelijkheid voor alle Dordtse kinderen centraal. Met de meeste kinderen gaat het goed maar er is ook een grote groep Dordtse kinderen die opgroeit in een omgeving die hun ontwikkeling belemmert. Bijvoorbeeld door taalachterstand, het opleidingsniveau van ouders, armoede of een fysieke of verstandelijke beperking. Dordrecht wil kansengelijkheid bevorderen en om dat te bereiken stimuleert de gemeente de samenwerking tussen de Dordtse basisscholen en de kinderopvangorganisaties.

In 2020 hebben er ook gesprekken plaatsgevonden met de gemeente waarbij ook de relatie werd gelegd met de gevolgen van corona op de leerresultaten van kinderen. In gezamenlijkheid is er door de Dordtse besturen samen met de gemeente een projectgroep gestart die de mogelijkheden van onderwijstijdverlening onderzoekt. Tevens zijn er eind 2020 diverse stuur- en werkgroepen geformeerd die met onderdelen van de visie aan de slag gaan. Hier nemen medewerkers vanuit de diverse onderwijsorganisaties aan deel. In 2021 is er feitelijk invulling gegeven aan de onderwijsvisie door het opstellen van een Dordts Leer Programma (DLP). Binnen dit programma zijn er in Dordrecht 12 scholen aangemerkt om in aanmerking te komen voor extra subsidie, onder andere voor het verlengen van de leertijd.

Binnen Nestas zijn 8 scholen (9 locaties) onderdeel van het DLP, de Albatros, Don Bosco, JFK, de Mondriaan, Parkwijk, Pius 10, Wantijschool en de Wereldwijzer. Op deze scholen wordt hard gewerkt aan de uitvoering van het DLP. Zij zetten in op het versterken van de woordenschat, het versterken van het technisch lezen en het ondersteunen van inprenting, memoriseren en automatiseren door bewegend leren. Verder is gezocht naar de mogelijkheid om zowel het taal- als rekenaanbod te ondersteunen zonder deze vakken nog verder uit te rekken. Er wordt ook gewerkt aan de brede talentontwikkeling van leerlingen.

De DLP scholen van Nestas zijn in 2022 gestart met herijking van de plannen en werken meer vanuit gezamenlijkheid. Daarnaast onderzoeken wij welke Leertijd verlengende interventies effectief zijn en/of wat anders kan en waar kansen liggen. Het DLP heeft een looptijd van 10 jaar.

Naast het Dordt Leer Programma zijn wij samen met H3O, IKRA, de gemeente en SOC een lokale coalitie gestart en zijn wij aangemeld voor het voorlopertraject regeling School & Omgeving (Rijke schooldag). Vanuit deze regeling wordt gewerkt aan de voorbereiding om in 2023 een Brede School Academie in Dordrecht te starten.

Maatschappelijke aspecten

Nestas is zich als stichting bewust van het feit dat ze een maatschappelijke functie heeft. Nestas neemt haar verantwoordelijkheid door medewerkers met een lange afstand tot de arbeidsmarkt een plek te bieden waar ze toegevoegde waarde kunnen bieden. Daarmee sluit dit aan bij het hogere doel om kinderen en mensen te helpen bij het realiseren van een waardevolle toekomst.

Nestas vindt burgerschap belangrijk, omdat we graag willen dat onze kinderen betrokken burgers worden die een bijdrage kunnen en willen leveren aan een betere wereld. Alle scholen werken daarom aan burgerschapsvorming. Een onderdeel daarvan is dat alle scholen jaarlijks aandacht besteden aan een goed doel. Hiermee wordt beoogd dat kinderen zich inzetten voor de zwakkeren in de samenleving.

1.2.8. Klachtenbehandeling

Waar mensen werken, kunnen meningsverschillen ontstaan. Een school is een omgeving waar mensen intensief met elkaar omgaan. Vaak worden meningsverschillen in goed overleg onderling opgelost. Mocht het echter voorkomen dat het partijen niet lukt om onderling een passende oplossing te vinden / afspraken te maken, dan kunt u hierbij de stappen vinden met betrekking tot het indienen van een klacht.

Nestas heeft een klachtenreglement. Samenvattend bestaat het klachtenreglement uit de volgende stadia:

- *Rechtstreeks wenden naar de betrokken persoon / personen en/of de directeur van de school.*
- *De klacht schriftelijk indienen bij het College van Bestuur van Nestas. Vervolgens wordt de klacht in behandeling genomen.*
- *Ten slotte bestaat er de mogelijkheid om de klacht in te dienen bij de Landelijke Klachtencommissie Onderwijs. Een klacht indienen kan middels het klachtenformulier welke is te downloaden via de website www.onderwijsgeschillen.nl.*

Interne vertrouwenspersonen

Nestas heeft vijf interne contactpersonen aangesteld om nadere informatie te verstrekken over de klachtenprocedure. Tevens bestaat de mogelijkheid bij onze interne contactpersonen advies in te winnen of indien gewenst bemiddeling om een formele klachtenprocedure te voorkomen.

Het betreft de volgende personen:

Naam	E-mail	Telefoon
Jeske Langenhuysen (directeur Het Kompas)	jeske.langenhuysen@nestas-scholengroep.nl	06-28040809 / 078-8906130
Koen van de Genugten (directeur de Toermalijn / Wereldwijzer)	koen.vandegenugten@nestas-scholengroep.nl	06-18982770
Andres Vissers (directeur Parkwijk)	andres.vissers@nestas-scholengroep.nl	06-45398342
Henriëtte van Dommelen (leerkracht de Keerkring)	henriette.vandommelen@nestas-scholengroep.nl	06-81189351 / 078-6170123

Externe vertrouwenspersoon

Daarnaast is er een onafhankelijke externe vertrouwenspersoon door Nestas aangesteld en kan u, indien uw voorkeur uitgaat naar een externe vertrouwenspersoon, bij het indienen van een klacht behulpzaam zijn. Het betreft mevrouw Elly Janssens, bereikbaar op telefoonnummer 06-12431174. Vanuit haar rol als onafhankelijk vertrouwenspersoon vervult zij tevens de rol van vertrouwenspersoon inzake situaties waarbij iemand zich bedreigd of geïntimideerd voelt. Elly Jansen heeft aangegeven in 2023 niet meer voor dit werk beschikbaar te zijn, Nestas zal een nieuwe externe vertrouwenspersoon aanstellen.

Werkwijze

De vertrouwenspersoon is telefonisch bereikbaar. Zij staat genoemd op de site van Nestas. Als er een melding binnenkomt wordt er zo snel en adequaat mogelijk gereageerd. Eerst wordt goed geluisterd en doorgevraagd om te weten te komen waar de melding over gaat. Wanneer mogelijk zal de beller verwezen worden naar de juiste persoon. Steeds zal het uitgangspunt zijn: de-escalatie en voorkomen van een officiële klacht.

1.2.9. Juridische structuur

De juridische structuur van de organisatie is de stichtingsvorm en draagt de naam: Stichting Nestas Scholengroep voor Katholiek en openbaar onderwijs in de gemeenten Dordrecht, H.I. Ambacht, Gorinchem en Zwijndrecht. In de statuten zijn onder andere vastgelegd de grondslag en identiteit, het doel van Stichting Nestas en de taken en bevoegdheden van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht. Stichting Nestas Scholengroep vindt haar oorsprong vanaf 1 januari 2022 en staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 24374006.

1.2.10. Governance

De RvT en CvB conformeren zich aan de Code Goed Bestuur van de PO-raad. De leden van de PO-raad hebben in november 2020 een nieuwe Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs vastgesteld welke per januari 2021 van kracht is geworden en als leidraad dient voor goed bestuur in het primair onderwijs. Er is gekozen voor een code waarin 4 principes voor goed bestuur centraal staan. Deze principes vormen de basis voor het gesprek tussen bestuur en toezicht. Daarin komt aan de orde hoe het bestuur invulling geeft aan de principes en hoe verantwoording plaatsvindt.

1.2.11. Functiescheiding

Nestas scholengroep hanteert het Raad-van-Toezicht-model. Bij Nestas wordt de wettelijke taak van het besturen van de rechtspersoon (uitgaande van de stichtingsvorm) uitgevoerd door het College van Bestuur. De Raad van Toezicht ziet toe op het functioneren van College van Bestuur en de algemene gang van zaken. Zo kunnen als kenmerken worden benoemd: scheiding tussen bestuur en toezicht, met het College van Bestuur als eindverantwoordelijke voor het reilen en zeilen van de organisatie.

1.2.12. Code Goed Bestuur

In het Verenigingsconvenant van de VTOI-NVTK (2018) zijn vier kernwaarden geformuleerd die de basis vormen van de missie en visie van de vereniging. Deze kernwaarden zijn:

- integriteit;
- maatschappelijke verantwoordelijkheid;
- verbinding;
- professionaliteit.

Voortbouwend en aanvullend op deze kernwaarden, neemt de Code Goed Toezicht zeven principes als uitgangspunt. Deze zijn:

1. Legitimiteit en compliance*;
2. Maatschappelijke verantwoordelijkheid;
3. Integriteit;
4. Transparantie en openheid;

5. Interne en externe verbinding;
6. Professionaliteit, professionalisering en lerend vermogen;
7. Verantwoording

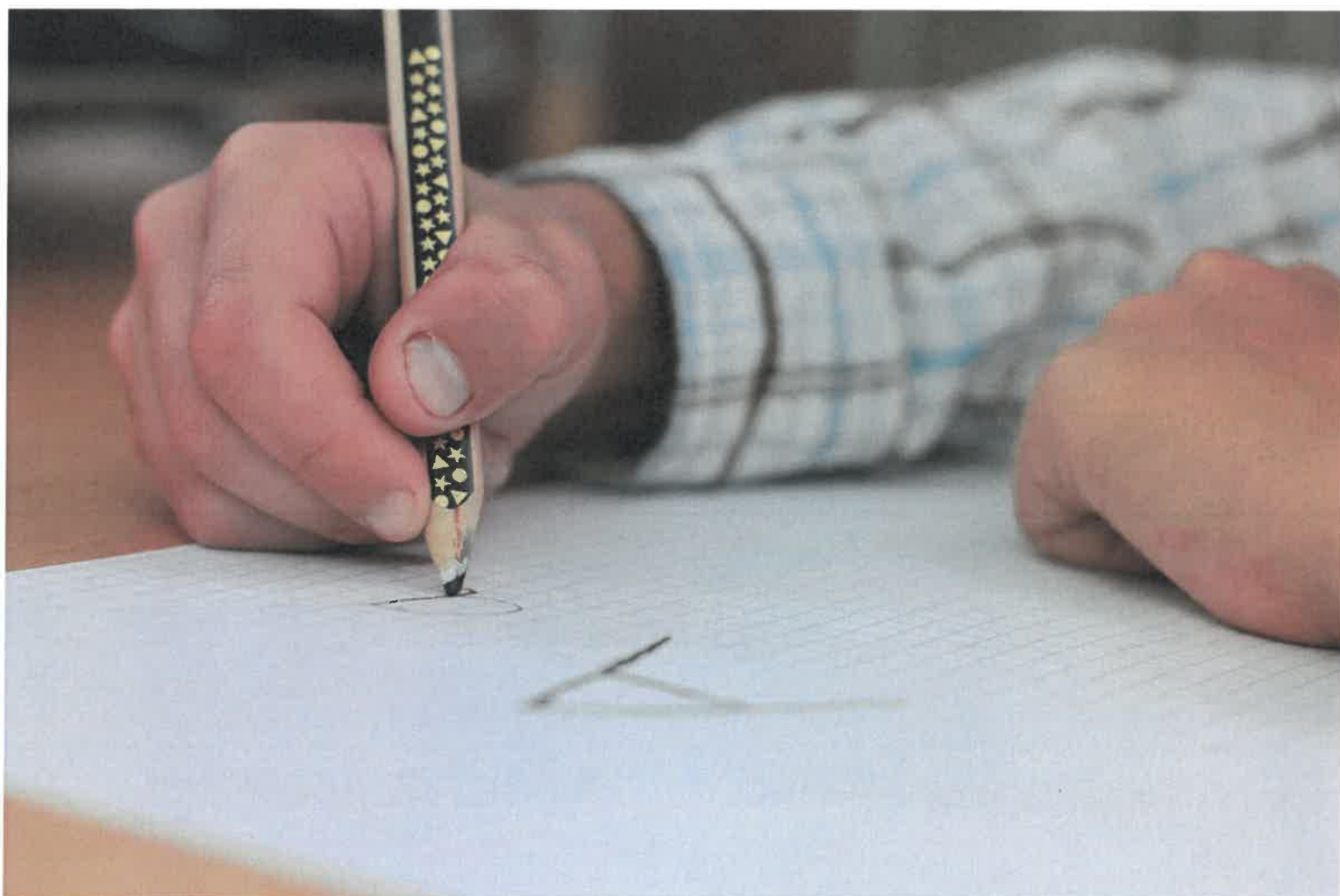
*Legitimiteit en compliance

Het toezicht:

1. handelt conform de Code Goed Bestuur van de sector en onderbouwt eventuele afwijkingen;
2. respecteert de medezeggenschap in haar bevoegdheden en voert regelmatig overleg;
3. vervult de wettelijk bepaalde rollen van het toezicht naar behoren, dit betekent in ieder geval dat het toezicht:
 - vanuit de werkgeversrol zorgvuldig omgaat met het bestuur;
 - de formele toezichthoudende taken uitvoert;
 - het bestuur in het kader van de klankbordrol terzijde staat;
 - op basis van afstemming met het bestuur invulling geeft aan de netwerkrol.

Het College van Bestuur van Nestas scholengroep (CvB) neemt deze wettelijk bepaalde rollen van toezicht als vertrekpunt en handhaaft de Code Goed Bestuur. Het toezicht ontwikkelt, in afstemming met het strategisch beleid van het bestuur, een toezichtsvisie en focust op de kwaliteit van onze organisatie, als op de financiële, onderwijsinhoudelijke en bestuurlijke risico's en randvoorwaarden.

2. Verantwoording van het beleid



2.1. ONDERWIJS & KWALITEIT

2.1.1. Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

De kwaliteit van ons onderwijs neemt een belangrijke positie in. In het eerste jaar als Nestas scholengroep zijn we op zoek geweest naar een manier om structuur te bieden die voor zowel de OPOD-scholen als de SKOBA-scholen werkbaar is. Dit betekent dat we cyclisch werken. Vanuit analyse, evaluatie en reflectie werken we aan continue verbetering van onze onderwijskwaliteit. De kern van kwaliteitszorg is het voortdurend streven naar borging wat goed gaat en naar planmatige verbetering van wat nog beter kan. Elke school formuleert haar eigen ambities in het schoolplan en werkt daar aantoonbaar aan. Wij streven naar een doorlopende kwaliteitsontwikkeling op al onze scholen.

Nestas Scholengroep is een organisatie die nog in ontwikkeling is. Wij werken vanuit een bottom up benadering. Wij werken met medewerkers samen om tot een gedragen visie en beleid te komen. Deze manier van werken leidt tot een duurzame kwaliteitsslag binnen de scholengroep, namelijk het ontwikkelen van een kwaliteitscultuur. De visie op onderwijskwaliteit en het planmatig werken aan kwaliteitszorg is daarom nog in ontwikkeling.

2.1.2. Doelen en resultaten

In onderstaande tekst zijn de doelen met betrekking tot onderwijskwaliteit opgenomen. De volgende kleurcode wordt gebruikt om de status van het doel aan te geven.

Groen = doel is gehaald

Blauw = proces loopt nog

Rood = doel is of wordt niet gehaald

Doel 1: Versterking stafbureau	
Twee senior adviseurs onderwijs en kwaliteit zijn in dienst van Nestas Scholengroep.	
Doel 2: Doelen stellen	
Er zijn doelen gesteld op onderwijs en kwaliteit in de strategische koers.	

Om aan systematisch aan onderwijskwaliteit te werken heeft Nestas ingezet op een helder koersplan voor de komende vier jaren. In samenwerking met de directeuren, de staf en het bestuur zijn de visie, missie en de leidende principes vastgesteld. Om doelgericht te werken aan de doelen uit de strategische koers op onderwijs en kwaliteit is besloten om een afdeling onderwijs en kwaliteit op te richten. Er zijn twee senior-adviseurs onderwijs en kwaliteit als versterking van het stafteam aangenomen.

Doel 3: Schoolplan	
Er is eenduidig format Nestas schoolplan.	

De scholen van Nestas gebruiken het instrument MijnSchoolplan van het programma Parnassys. De directeuren en intern begeleiders hebben een cursus gekregen en hebben het programma leren kennen. Het vervolg op dit doel is het maken van een praktisch schoolplan naar aanleiding van het strategische koers.

Doel 4: PDCA-cyclus	
Halfjaarlijkse gesprek tussen bestuur en directeur wordt opgenomen in de kwaliteitscyclus.	

Om zicht te houden op de kwaliteit van de scholen en sturing te kunnen geven aan directeuren zijn we begonnen met de 4maands- en de 8maands gesprekken. In deze gesprekken gaat de directeur in gesprek met het bestuur en legt verantwoording af over de afgelopen periode. Het bestuur denkt mee, geeft adviezen en stuurt indien nodig bij. Deze gesprekken zijn een onderdeel van de PDCA-cyclus.

Doel 5: PDCA-cyclus	
Alle scholen gebruiken hetzelfde instrument om de schoolresultaten te analyseren, evalueren en tot nieuwe interventies te komen.	

Er wordt gebruik gemaakt van MijnSchoolrapportage om schoolresultaten te analyseren, evalueren en om tot nieuwe interventies te komen. De directeuren en intern begeleiders hebben een cursus gevolgd om het programma te leren kennen. De analyse en evaluatie op schoolniveau vindt in 2023 plaats.

Doel 5: Leerlingvolgsysteem	
Iedere school kiest een (nieuw) leerlingvolgsysteem passend bij de school en visie op toetsing.	

Naar aanleiding van vragen uit het werkveld is vanuit Nestas een oriëntatie op verschillende aanbieders van een leerlingvolgsysteem gefaciliteerd. Scholen mogen hierin authentiek zijn en een leerlingvolgsysteem kiezen passend bij hun school en hun visie op toetsing. De adviseur onderwijs en kwaliteit faciliteert, begeleidt en adviseert in dit proces.

Doel 6: Burgerschapsonderwijs	
Elke school biedt kwalitatief, samenhangend en doelgericht burgerschapsonderwijs aan.	

Burgerschapsonderwijs staat hoog op de agenda bij de 4-maands en 8-maands gesprekken en in de directie vergadering. De adviseurs onderwijs en kwaliteit ondersteunen de scholen bij de wettelijke opdracht van burgerschapsonderwijs.

Doel 7: Samen één Nestas	
De beleidsstukken op onderwijskwaliteit worden gevormd naar Nestas beleidstukken.	

OPOD en SKOBA hebben gewerkt vanuit verschillend beleid. Indien er een situatie voordeelt waarbij een beleidsstuk gewenst is, wordt zowel de OPOD en SKOBA beleidsstukken bekeken. Deze beleidsstukken zijn een hulpmiddel voor het nieuwe beleid. Er is gewerkt aan het beleid interne audits. De adviseur onderwijs en kwaliteit en een werkgroep met directeuren zijn betrokken om tot een Nestas beleid te komen.

2.1.3. Overige ontwikkelingen

Wetenschap & techniek

Wetenschap en Techniek is na de zomer van 2022 uitgerold over alle locaties binnen Nestas. Meer dan 2000 activiteiten en workshops met als doel onze leerlingen techniekwijs, mediawijs en digiwijs te maken.

Dat resulteert in een duidelijke leerlijn als het gaat om:

- Mediawijsheid
- Digitale geletterdheid
- Computational Thinking
- 21^{ste} eeuwse vaardigheden

Nestas is ook onderdeel van Sterk Techniekonderwijs, een samenwerking tussen PO, VO en MBO. Daarin werken we aan doorlopende leerlijnen en bevorderen we samenwerking. Het totale W&T-project draait met drie interne docenten en met 10 partners die allemaal een bepaald deel van het aanbod voor hun rekening nemen. Nestas zorgt daarbij voor een duidelijke inhoudslijn en ondersteunt de partners op het onderwijskundige gebied.

In 2022 heeft de ambitie van Nestas om een voorloper te zijn in het kader van toekomstgericht onderwijs concrete inhoud en uitvoering gekregen.

ICT

In 2022 is het beleid voltooid dat elke leerling vanaf groep 3 een persoonlijk chromebook beschikbaar heeft. Dit zorgt voor optimale randvoorwaarden voor scholen om hun onderwijsaanbod zo effectief mogelijk te maken. Bij de groepen 12 wordt gewerkt met I-pads en is er veel werk verzet als het gaat om de onderwijskundige inzet van I-pads en alle aanvullende materialen.

Binnen Kien heeft Nestas een actieve rol in het bestuur en het ledenoverleg. Dat past bij de ambitie betrokken te zijn en input te willen geven in de coöperatie om onze ICT-structuur op hoog niveau te houden.

Alles rondom privacy moet naar Nestas worden vertaald. Daarvoor is via Kien een online tool aangeschaft. Eind 2022 zijn de eerste documenten naar Nestas-stijl omgezet. Ook is in november 2022 een bewustwordingscampagne gestart met phishingmails om medewerkers beter bewust te maken van beveiligingsrisico's.

Dordts Leer Programma (DLP)

In 2021 is er feitelijk invulling gegeven aan de Dordtse onderwijsvisie door het opstellen van een Dordts Leer Programma (DLP). Binnen dit programma zijn er in Dordrecht 11 scholen aangemerkt om in aanmerking te komen voor extra subsidie, onder andere voor het verlengen van de leertijd. Wij hebben de gemeente verzocht het aantal van 11 scholen te verruimen naar 12, zodat Parkwijk gezien wordt als zelfstandige schoollocatie. Binnen Nestas zijn er met het ontstaan van Parkwijk, 8 scholen onderdeel van het DLP, de Wantijschool, Mondriaan, Wereldwijzer, JFK (twee locaties), Don Bosco, Albatros, Parkwijk en Pius 10. De eerste periode DLP werd met het einde van schooljaar 2021-2022 afgerond. De deelnemende scholen hebben in april 2022 de lopende programma's geëvalueerd. Er worden knelpunten ervaren in de beschikbaarheid van externe partners voor de aanvullende leerprogramma's gericht op brede talentontwikkeling. Daarnaast is vastgesteld dat de kwaliteit van sommige partners te wensen over laat. Er is afgesproken om de inhoudelijke programma's en bevindingen uit te wisselen.

In mei heeft een overleg plaatsgevonden om de aanvragen voor het nieuwe schooljaar vorm te geven. De scholen hebben ervoor gekozen de plannen vanuit 2021-2022 grotendeels in dezelfde vorm te continueren en zetten blijvend in op het versterken van de woordenschat, het versterken van het technisch lezen en het ondersteunen van inprenting, memoriseren en automatiseren door bewegend leren. Vanwege bewezen positieve resultaten met zowel muziek- als theateronderwijs is ervoor gekozen om de kinderen dit aan te blijven bieden. De scholen gaan het verlengde leertijdprogramma uitbreiden van 2 naar 3 uur per week. De snelheid waarmee dit gerealiseerd kan worden hangt af van beschikbare in- en externe specialisten. In de aanloop naar 2023 wordt gewerkt aan een gezamenlijke Nestasvisie op de invulling van de onderwijstijdverlenging.

Schakelklassen

De gemeente geeft subsidie voor de bestrijding van onderwijsachterstanden. Met activiteiten kunnen kinderen zichzelf, hun talenten en mogelijkheden en de wereld om hen heen ontdekken. De Don Bosco, Mondriaan, Pius 10 en Wereldwijzer vragen jaarlijks subsidie aan voor een schakelklas als zij een groep inrichten van minimaal 8 kinderen en maximaal 10 kinderen. Deze kinderen hebben een laag taalniveau. Zij krijgen een jaar lang in diezelfde groep les. Extra belangrijk bij deze groep is de beheersing van de Nederlandse taal. De aanvraag maakt vanaf 2022 onderdeel uit van het DLP. De aanvragen voor de schakelklassen zijn opgevoerd in de DLP-aanvragen en eind juni 2022 ingediend bij de gemeente.

Voorlopertraject Rijke Schooldag (Regeling School en Omgeving)

Net voor de zomervakantie heeft Nestas een coalitie gevormd met de gemeente, H3O en het Servicebureau onderwijs en cultuur. De coalitie heeft zich aangemeld voor het voorlopertraject 'Rijke schooldag'. Dit had positief resultaat. Nestas is geselecteerd als voorloper en daarmee komt in het eerste jaar € 586000 beschikbaar. Het programma kent een doorlooptermijn van 3 jaar. In totaal zijn er landelijk 45 voorlopers. De aanvraag richt zich op 3 speerpunten; (1) taal en rekenen/ brede schoolacademie, (2) zorg en preventie/ welbevinden in de school en omgeving en (3) talentontwikkeling/ wijkakaanpak.

Zomerschool

In de zomer van 2022 hebben diverse Zomerscholen plaatsgevonden. De Dordtse Zomerschool vond voor het eerst plaats op één locatie in Dordrecht in de wijk Krispijn op de Mondriaan/Fontein. Het opstarten kende met name rondom het busvervoer enkele uitdagingen. Later in de week verliep dit gestroomlijnder. Daarnaast is het personeelsbestand uitgedund en daardoor kwetsbaarder. Doordat de Zomerschool op één locatie plaatsvond, kon de personele bezetting beter worden geborgd.

In Zwijndrecht is dit jaar voor een tweede keer een zomerschool georganiseerd met andere besturen. De Toermalijn is ook dit jaar weer zomerschoollocatie. Bekostiging vond plaats vanuit de gemeente. De Mariëngaarde in Gorinchem heeft dit jaar, net als vorig jaar, een eigen zomerschool georganiseerd voor een deel van de eigen kinderen. Dit werd betaald vanuit de NPO-middelen.

NOVA Tienercollege

Het NOVA Tienercollege is gestopt met de instroom van leerlingen in NOVA 7. In schooljaar 2022-2023 draait NOVA 8. Na dit schooljaar stopt het NOVA tienercollege en wordt er geïnvesteerd in onderzoek en een passend aanbod voor deze doelgroep op de andere scholen van Nestas.

2.1.4. Toekomstige ontwikkelingen

Subsidie Masterplan Basisvaardigheden

In juli 2022 heeft het ministerie van OCW de subsidie Masterplan Basisvaardigheden aangekondigd. Het subsidiebedrag bedraagt voor scholen voor primair onderwijs circa € 900 per leerling. De basissubsidie is bedoeld voor effectieve interventies om de basisvaardigheden te verbeteren. De subsidie is toegekend aan de John F Kennedyschool en obs Dubbeldam. De subsidie is deels in 2022 ingezet en wordt in 2023 voortgezet op de versterking van basisvaardigheden, burgerschap en digitale geletterdheid.

2.1.5. Onderwijsresultaten

In april 2022 is de eindtoets afgenomen op alle scholen. In de grafieken hieronder volgt een overzicht van de eindresultaten per school. Deze grafieken tonen hoeveel procent van de leerlingen in de afgelopen drie schooljaren het niveau 1F of het niveau 2F/1S hebben behaald voor de drie vakgebieden (lezen, taalverzorging en rekenen) samen. Deze eindresultaten worden afgezet tegen 3 verschillende normen.

1. Ten opzichte van de signaleringswaarden van de Onderwijsinspectie

De signaleringswaarde van de inspectie geeft de ondergrens aan die door de inspectie wordt gehanteerd. Voor referentieniveau 1F is dit voor alle scholen 85%. Voor 2F/1S is deze waarde afhankelijk van de schoolweging. De komende twee schooljaren corrigeert de inspectie deze signaleringswaarden voor de effecten van Corona, de zogenaamde correctiewaarde. In onderstaande grafieken zijn zowel de signaleringswaarden (rood) als de correctiewaarden (oranje) zichtbaar.

Welke scholen vallen op?

- *Wereldwijzer*

De resultaten voor de referentieniveaus 1S/2F liggen onder de signaleringswaarde. De behaalde resultaten liggen echter boven de correctiewaarde die de inspectie dit schooljaar gebruikt.

- *JFK Bosstraat*

Zowel de resultaten voor referentieniveau 1F als 2F/1S liggen onder de signaleringswaarden, maar boven de correctiewaarden. Er is een stijgende trend zichtbaar in de eindresultaten.

- *Keerkring*

De resultaten voor referentieniveau 2F/1S liggen onder de signaleringswaarde, maar boven de correctiewaarde.

- *Statenschool*

De resultaten voor referentieniveau 2F/1S liggen onder de signaleringswaarde en er is een dalende trend zichtbaar. De resultaten liggen ook onder de correctiewaarde. De Statenschool is afgelopen februari bezocht en voldoende beoordeeld.

- *Mozaïek*

De resultaten voor referentieniveau 2F/1S liggen onder de signaleringswaarde, maar boven de correctiewaarde.

Interventies

1. *Op de Wereldwijzer is het management tijdelijk versterkt met een ervaren directeur die een plan van aanpak opstelt. Vanuit een gedegen analyse wordt een verbeterplan opgesteld.*
2. *Op de Keerkring is de adviseur onderwijskwaliteit betrokken om te onderzoeken welke oorzaken ten grondslag liggen aan de onvoldoende resultaten.*
3. *Op de Statenschool is sinds het voorjaar van 2022 een nieuwe directeur gestart, die met een plan van aanpak werkt aan duurzame verbetering. Bij dit plan wordt de adviseur onderwijskwaliteit betrokken.*

2. Ten opzichte van het gemiddelde resultaat van scholen met een soortgelijke schoolweging

De eindresultaten kunnen ook worden afgezet tegen de gemiddelde score voor scholen met een soortgelijke schoolweging. In de grafiek is dit zichtbaar door de zwarte lijn.

Voor referentieniveau 1F liggen de resultaten van de Bever, Don Bosco, Dubbeldam, Geert Grote, JFK Eddingtonweg en Pius 10 op of boven gemiddeld.

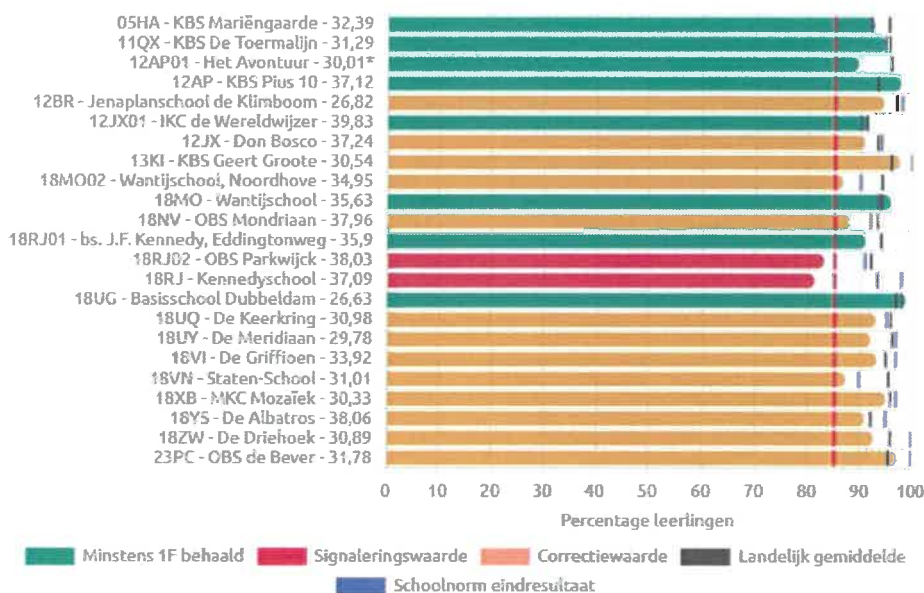
Voor referentieniveaus 2F/1S liggen de resultaten van de Albatros, de Bever, Don Bosco, Dubbeldam, Geert Grote, JFK Eddingtonweg, Mariëngaarde, en Pius 10 op of boven gemiddeld. Hierbij moet worden opgemerkt dat bij de resultaten van JFK-locatie Eddingtonweg, de resultaten van het NOVA tienercollege meewegen.

3. Ten opzichte van de eigen schoolnormen

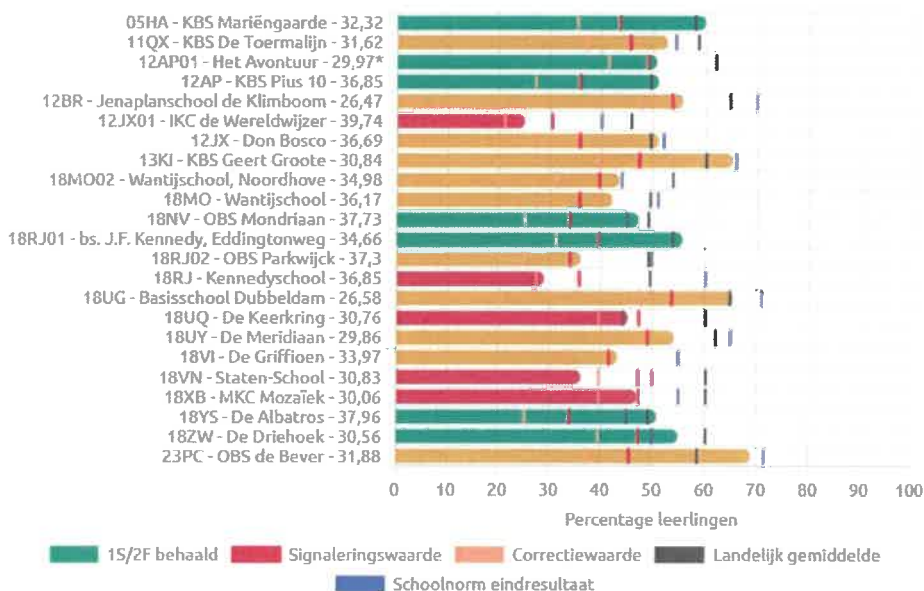
Alle scholen kunnen in *mijn schoolplan* hun eigen schoolnorm weergeven. Er zijn grote verschillen zichtbaar in de normen die worden gesteld. Het gesprek over passende ambitieuze normen vindt plaats.

In de grafieken zijn de eigen schoolnormen zichtbaar met een blauwe lijn.

Percentage minstens 1F afgelopen drie jaar



Percentage minstens 1S/2F afgelopen drie jaar



Is de balk groen, dan zijn de resultaten boven de signaleringswaarde én de schoolnorm. Bij een gele balk zijn de resultaten boven de signaleringswaarde maar onder de schoolnorm. Is de balk zwart, dan liggen de resultaten onder de signaleringswaarde en schoolnorm, maar boven de correctiewaarde. Is de balk rood, dan zijn de resultaten zowel onder de signaleringswaarde als de correctiewaarde als de schoolnorm.

2.1.6. Onderwijs aan nieuwkomers

De gemeente geeft subsidie aan basisscholen die speciale groepen inrichten (schakelklassen). Het doel hiervan is de Nederlandse taal leren beheersen. De Mondriaan heeft een gemeentelijke functie door internationale schakelklassen (ISK) te organiseren. Kinderen van 6 tot 12 jaar die nog maar kort in Nederland zijn, krijgen in een ISK onderwijs. Op deze manier leren zij de basis van de Nederlandse taal.

Vanaf maart zijn we in gesprek met de gemeente over de opvang van en het onderwijs aan Oekraïense kinderen. De gezinnen uit Oekraïne worden opgevangen in het gebouw Crownpoint en op een hotelboot. In Dordrecht vindt ook opvang plaats van gezinnen die in Gorinchem zijn aangekomen. Maximale opvangcapaciteit is ongeveer 900 personen.

Op de Mondriaan werden al snel 40 kinderen opgevangen en op de Wereldwijzer werd vanaf 16 mei een kleutergroep gestart. Na de zomervakantie bleek al snel dat het aantal Oekraïense leerlingen dat les krijgt op De Mondriaan te groot werd (wachtlIJst met +/- 20 leerlingen). Om alle leerlingen te kunnen bedienen werden vanaf eind oktober twee schakelklassen geplaatst op de Wantijschool (locatie Noordhove). Omdat het perspectief van de Oekraïense vluchtelingen verandert, de oorlog blijft voortduren, wordt in overleg met de gemeente het onderwijs aan de kleuters aangepast.

2.1.7. Inspectie van het Onderwijs

De Inspectie heeft op 1 februari 2022 een kwaliteitsonderzoek uitgevoerd op de Statenschool. De kwaliteit van het onderwijs op de Statenschool werd beoordeeld als 'Voldoende'. Tien onderzochte standaarden werden beoordeeld als Voldoende en één onderzochte standaard als Goed. De standaard Resultaten (OR1) is niet onderzocht en niet beoordeeld. De school voldoet niet aan de wettelijke eisen van de Burgerschapswet. Hiervoor krijgt de school een herstelopdracht van een half jaar. Op 8 juli 2022 werd het rapport door de Inspectie van het Onderwijs vastgesteld.

De inspectie bezocht op 29 maart de Klimboom. Dit onderzoek kent geen beoordelend karakter maar wordt uitgevoerd voor landelijk onderzoek. De inspectie heeft een aantal indicatoren onderzocht te weten; de pedagogische sfeer, de instructie, de afstemming, het zelfregulerend leren en het evalueren. De inspectie heeft op het gebied van evalueren met kinderen de school een aandachtspunt meegegeven. De school neemt dit aandachtspunt op in het verbeterplan.

2.1.8. Passend Onderwijs

Nestas-scholen streven ernaar om alle leerlingen passend onderwijs te bieden. Dit betekent dat scholen de onderwijsbehoeften van hun leerlingen goed in kaart brengen en hun handelen hierop aanpassen. Voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben, wordt altijd onderzocht of de school dit kan bieden (mogelijk in samenwerking met partners). Wij beschikken over een open vizier en denken in mogelijkheden en kansen voor alle leerlingen, zowel de ingeschreven leerlingen als de leerlingen die zich bij onze scholen aanmelden. In samenwerking met de samenwerkingsverbanden en de sociale wijkteams worden leerlingen met extra onderwijsbehoeften zo goed mogelijk begeleid. De scholen van Nestas beschikken over een Schoolondersteuningsprofiel, waarin is beschreven welke

ondersteuning kan worden geboden. De samenwerkingsverbanden ondersteunen de Nestas scholen met arrangementen en expertise. In het koersplan van Nestas is opgenomen de komende vier jaar te werken aan inclusiever onderwijs. Een belangrijke voorwaarde is werken vanuit hoge verwachtingen. Alle middelen op het gebied van passend onderwijs worden ingezet om (groepen) leerlingen specifieke ondersteuning te bieden en de leerkrachten te ontwikkelen om in een soortgelijke situatie passend onderwijs te bieden.

2.1.9. Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

De schoolsluitingen en het quarantainebeleid gedurende corona hebben ertoe geleid dat veel kinderen lessen hebben gemist of dat een school moest terugvallen op afstandsonderwijs. Alle scholen zijn goed in staat gebleken afstandsonderwijs te bieden. Het afstandsonderwijs blijkt echter niet voor alle kinderen geschikt, bij een grote groep kinderen zagen we, zeker in het tweede jaar van de pandemie, de achterstand oplopen. De overheid heeft het NPO geïnitieerd om de kansenongelijkheid (versterkt als gevolg van corona) te beperken.

Het NPO is bedoeld voor het inhalen van vertragingen en het ondersteunen van leerlingen in het onderwijs die het moeilijk hebben als gevolg van schoolsluitingen door corona. Op deze manier krijgen leerlingen dezelfde kansen als iedere generatie. In het eerste kwartaal is duidelijk geworden dat de looptijd van het NPO wordt verlengd met twee schooljaren. Scholen ontvangen middelen in de schooljaren 2021/2022 en 2022/2023 en kunnen die tot en met 2024/2025 besteden aan de interventies.

De NPO-plannen van schooljaar 2021-2022 zijn in het eerste kwartaal van 2022 geëvalueerd. Er zijn in de periode mei – juni 2022 nieuwe plannen gevormd. Een aantal scholen heeft de lopende plannen gecontinueerd. Deze plannen zijn voor de zomer besproken en goedgekeurd door de MR van de school. Er is met name gekozen voor het verkleinen van klassen en de inzet van extra onderwijsondersteunend personeel. Er wordt tevens ingezet op het aantrekken van vakdocenten en vakspecialisten. Ook wordt een deel van het budget gebruikt voor extra scholing. Nog niet alle middelen vanuit het NPO werden volledig benut¹. 23% van de NPO uitgaven is besteed aan personeel niet in loondienst.

Leerlingen profiteren van onderwijs in kleinere groepen en onderwijs aangepast op individuele ondersteuningsbehoeften, door de inzet van extra personeel. Hierdoor zijn individuele achterstanden van leerlingen ingelopen. Het effect van de inzet van NPO-gelden is moeilijk te meten, omdat verandering van resultaten niet is toe te schrijven aan alleen de inzet van NPO-gelden.

www.nponderwijs.nl en [Verantwoording Nationaal Programma Onderwijs, zó pak je dat aan | PO-Raad \(poraad.nl\)](https://www.verantwoordingnpo.nl)

2.1.10. Sociale veiligheid

Sociale veiligheid is een belangrijke voorwaarde om tot leren te komen. Niet voor niets is de eerste pijler van de koers van Nestas: een veilig nest met kansen voor iedereen. Op alle scholen wordt jaarlijks de veiligheidsmonitor afgenomen. Deze wordt op schoolniveau geëvalueerd door de directie in samenwerking met het team en er worden passende interventies gedaan. Waar nodig wordt op schoolniveau het veiligheidsbeleid aangepast.

Op verschillende Nestas scholen worden programma's aangeboden om de sociale veiligheid te vergroten. Denk hierbij aan Rots en Watertraining, Kanjertraining of Stop stoer doen.

¹ Zie paragraaf 3.2 staat van baten en lasten

Externe vertrouwenspersoon

Mevrouw E. Janssens is de externe vertrouwenspersoon van Nestas. De externe vertrouwenspersoon is telefonisch bereikbaar. De contactgegevens staan bij de klachtenregeling op de site van Nestas en in de schoolgidsen.

Als er een melding binnenkomt wordt er zo snel en adequaat mogelijk gereageerd. Eerst wordt goed geluisterd en doorgevraagd om te weten te komen waar de melding over gaat. Wanneer mogelijk zal de beller verwezen worden naar de juiste persoon. Steeds zal het uitgangspunt zijn: de-escalatie en voorkomen van een officiële klacht.

Contacten kalenderjaar 2022

- In 2022 is er met één ouder contact geweest, in 2021 waren dat er vijf. Het zou kunnen zijn dat het telefoonnummer van de externe vertrouwenspersoon voor ouders moeilijk te vinden is of de scholen mogelijk zelf goed in staat zijn geweest de klachten naar tevredenheid af te handelen.
- In 2022 zijn er drie personeelsleden die contact opgenomen hebben met de externe vertrouwenspersoon. In 2021 was er geen enkel personeelslid dat contact gezocht heeft met de externe vertrouwenspersoon. Wellicht is het personeel meer bekend met de mogelijkheid om de externe contactpersoon te raadplegen. Er is één keer contact geweest met het secretariaat van Nestas. Verder zijn er geen contacten geweest.

Overzicht 2022

Soorten meldingen/klachten	Aantal personen
Seksuele intimidatie	
Discriminatie	
Pesten/agressie	
Psychosociale problematiek	1
Arbeidsconflict	2
Overige m.n. communicatieproblemen	1
Totaal	4

Positie ten opzichte van degene waar men last van had

	Persoon waar de werknemer last van had	Persoon waar de ouder last van had
Directie	2	
Collega		
Leerkracht		1
Ouder		
Combinatie van factoren	3	
Onbekend		

**Opmerking bij bovenstaande indeling. De score is voor sommige gevallen in verschillende categorieën onder te brengen.*

Ondernomen actie en resultaat

Het contact met de ouder was via mail. Er was een taalbarrière en via vertaalde tekst konden we goed communiceren. De ouder had een praktisch probleem waar de school onvoldoende rekening mee had gehouden. Er is advies gegeven hoe hierover gecommuniceerd kon worden.

Alle contacten met de medewerkers waren telefonisch. Zij hebben hun probleem voorgelegd en er is besproken wat ze al gedaan hadden om het probleem/klacht op te lossen. Daarna is geprobeerd om de zorgen op een rijtje te krijgen en te onderzoeken wat er nog meer mogelijk is.

De aard van de klachten zit vooral in de ervaren hoge werkdruk en het onvoldoende gehoord worden bij het zoeken naar oplossingen. In dat kader zijn er ook vragen gesteld rondom de rol van de bedrijfsarts in relatie tot het bestuur/directie.

De taak van de vertrouwenspersoon heeft voornamelijk bestaan uit een luisterend oor bieden, tijd en aandacht geven en het gemaakte probleem serieus te behandelen. De melders willen hun ervaringen en denkbeelden uiten en toetsen, soms wordt extra informatie gevraagd en geboden.

Zover bij de externe vertrouwenspersoon bekend is, zijn er door bovenstaande situaties geen nieuwe ziekmeldingen gedaan. Sommige vragen werden gesteld door medewerkers die zich al ziekgemeld hadden.

Klachten

Er zijn via de externe vertrouwenspersoon geen officiële klachten ingediend. Door de gesprekken is er vaak sprake van de-escalatie en wordt er afgezien van het aangaan van een officiële klachtenprocedure.

Overige klachten (intern)

Onderstaande klachten zijn in behandeling genomen, voor zover bekend, zonder betrokkenheid van de interne en/of externe vertrouwenspersonen.

Overzicht 2022

Soorten meldingen/klachten	Aantal personen
Seksuele intimidatie	
Discriminatie	
Pesten/agressie	
Psychosociale problematiek	1
Arbeidsconflict	
Overige m.n. communicatie- problemen	5
Totaal	

Positie ten opzichte van degene waar men last van had

	Persoon waar de werknemer last van had	Persoon waar de ouder last van had
Directie		5
Collega		
Leerkracht		
Ouder		
Combinatie van factoren		1
Onbekend		

Alle klachten zijn door contact met het bestuur, de bestuurssecretaris, directie en ouders opgepakt en afgehandeld.

2.2. PERSONEEL & PROFESSIONALISERING

2.2.1. Doelen en resultaten

Nestas Scholengroep staat voor goed werkgeverschap en spant zich in om medewerkers te binden aan de organisatie en te boeien in hun professionele ontwikkeling. Het uitgangspunt hierbij is een lerende organisatie te zijn, waarin medewerkers te allen tijde gemotiveerd en voldoende toegerust zijn om hoge kwaliteit van onderwijs te leveren. Daarbij wil de organisatie medewerkers optimaal faciliteren op het gebied van training en opleiding, interne mobiliteit en doorgroeimogelijkheden. Nestas wil dat medewerkers een volledige carrière in het primair onderwijs kunnen doormaken, zonder van organisatie te hoeven wisselen. Dit alles in een fijne en veilige sfeer, waarin medewerkers gelukkig naar het werk gaan en waarbij er grip is op werkdruk en verzuim.

Om dit te bereiken, heeft de Nestas zichzelf de volgende doelen gesteld voor 2022. Deze doelen kunnen worden opgedeeld in de volgende hoofdthema's:

- Goed werkgeverschap
- Aandacht voor ontwikkeling
- Een lerende organisatie
- Grip op verzuim en duurzame inzetbaarheid
- Aanpak lerarentekort
- Strategisch personeelsbeleid

2.2.2. Goed werkgeverschap

Voor Nestas staat de medewerker centraal, want goed personeel is essentieel voor het leveren van goed onderwijs. Het zijn immers de medewerkers die het moeten doen. Het aantrekken en behouden van goed personeel wordt met de huidige krapte op de arbeidsmarkt een steeds grotere uitdaging. Daarom doet de organisatie er alles aan om een goede en aantrekkelijke werkgever te zijn waar mensen zich graag voor langere tijd aan binden.

2.2.3. Aandacht voor ontwikkeling

Nestas wil medewerkers graag (voor een leven lang) binden aan onze scholen, waarbij zij zich continu kunnen ontwikkelen. We geloven namelijk dat hun persoonlijke en professionele groei de onderwijskwaliteit ten goede komt en onze organisatie steeds sterker maakt. Dit doen we door:

- De Nestas Academie verder uit te werken op basis van de behoeften van onze medewerkers;
- het faciliteren van een traineeship voor schoolleiders;
- de specialisten die zich binnen Nestas bevinden laten bijdragen aan de leerbehoeften van specifieke scholen;
- samen te zoeken naar de balans tussen in- en ontspannen, bijvoorbeeld met Nestas Vitaal.

2.2.4. Duurzame inzetbaarheid

Met een sterk beleid rond duurzame inzetbaarheid wil Nestas grip krijgen op thema's als werkvermogen, employability en vitaliteit en deze versterken door medewerkers goed te ondersteunen op deze gebieden. Duurzaam inzetbare medewerkers zijn fit, gepassioneerd en vinden hun werk leuk.

Ze besteden aandacht aan hun professionele ontwikkeling en zijn fysiek en mentaal krachtig om hun werk succesvol uit te voeren. Ze blijven hierdoor tot het einde van hun carrière energiek, geïnspireerd en van grote waarde voor onze organisatie. Voor het behalen van deze doelen worden de HR-adviseurs ondersteund door de nieuwe arbodienst Human Capital Care en door adviseurs Arbeid en Vitaliteit van het Participatiefonds/Vervangingsfonds.

2.2.5. Beloningssystematiek

Onder andere vanwege een tekort aan invallers is in 2022 beleid ontwikkeld om meer werken extra te belonen. Medewerkers die bereid zijn om in te vallen voor een afwezige collega krijgen hiervoor een hogere werktijdfactor. Medewerkers die incidenteel een hogere functie waarnemen ontvangen daar een dagelijkse toelage of als het voor langere tijd is een waarnemingstoelage voor. Dit beleid heeft als doel om het extra werken aantrekkelijker te maken voor zittend personeel.

2.2.6. Reiskostenvergoeding

Om in de krappe arbeidsmarkt ook een aantrekkelijk werkgever te zijn voor medewerkers die wat verder weg van werk wonen heeft het bestuur besloten om in 2022 ten gunste van de medewerker af te wijken van de cao. De reiskostenvergoeding aan medewerkers die 7,1 kilometer of verder wonen bedraagt 0,19 euro per kilometer en is daarmee aanzienlijk hoger dan de vergoeding in de cao. Doel hiervan is om ook medewerkers uit de regio aan te trekken.

2.2.7. Arbeidsmarkttoelage

Het ministerie van OCW gaat ervan uit dat het lerarentekort en de werkdruk het grootst zijn op vijftien procent scholen met een zware leerlingenpopulatie. Zes Nestas scholen kwamen in aanmerking voor de arbeidsmarkttoelage. Daarom ontvingen de medewerkers van deze scholen in 2022 een arbeidsmarkttoelage van 7½ procent. Vanwege een administratieve samenvoeging in een BRIN voldeed één school niet aan de criteria voor de arbeidsmarkttoelage terwijl de leerlingenpopulatie op zichzelf stand wel aan de voorwaarden zou hebben voldaan. Derhalve is besloten om de arbeidsmarkttoelage ook aan deze school toe te kennen en te financieren uit de eigen middelen. Om het incidentele karakter van de toelage te benadrukken, is besloten om de toelage twee keer per jaar uit te keren, resp. over de periode augustus t/m december en januari t/m juli.

2.2.8. Functiehuis

Met de fusie tussen SKOBA en OPOD is er een nieuwe organisatie ontstaan. Daarbij zijn niet alleen de scholen samengevoegd onder één bestuur maar wordt ook een professionaliseringslag gemaakt waar dat direct mogelijk is.

Het functieboek bestaat uit functies die zijn hergebruikt uit beide organisaties, uit referentiefuncties en uit nieuwe/geactualiseerde functies. Nestas wil medewerkers in staat stellen kwaliteit te leveren én ze hiervoor ook te belonen. Dit wordt o.a. gedaan door goede arbeidsvoorwaarden aan te bieden, waaronder goede salariëring, loopbaanperspectief (functiedifferentiatie) en scholing. Het nieuwe functieboek waarin meer directie, onderwijs- en onderwijsondersteunende functies zijn opgenomen, is hier ondersteunend aan.

2.2.9. Gesprekkencyclus

In 2022 is een start gemaakt met een nieuwe gesprekkencyclus op basis van het waarderend perspectief. Het waarderend perspectief is een manier van kijken naar ontwikkeling die uitgaat van wat al aanwezig is. Vragen als 'waar ben je goed in' en 'waar zit de kracht in de organisatie' moeten een krachtige bijdrage leveren aan leer- en ontwikkelprocessen. Naast het waarderend perspectief maakt ook het zgn. Huis van Werkvermogen onderdeel uit van de gesprekkencyclus. Het Huis van Werkvermogen beschrijft de factoren die invloed hebben op het werkvermogen.

2.2.10. Zij-instromers

Om de toenemende uitstroom van onderwijzend personeel de komende jaren op te vangen wordt er meer ingezet op het potentieel aan instroom door zij-instromers. De werving van zij-instromers wordt verder geïntensiveerd. Er wordt ingezet op 10 nieuwe zij-instromers die starten in schooljaar 23/24.

2.2.11. Arbeidsmarktcommunicatie

Om Nestas als goed en aantrekkelijk werkgever meer op de kaart te zetten worden kansen benut om onze arbeidsmarktcommunicatie te verbeteren. De focus komt hierbij te liggen op een gerichte aanpak om onze doelgroep te bereiken, waarbij met name door het gebruik van social media nog winst te behalen valt. Pakkende wervingsteksten aangevuld met aantrekkelijke videoboodschappen, een aantrekkelijke werken-bij-pagina of evenementen waarbij de doelgroep kennis kan maken met Nestas zijn enkele voorbeelden.

2.2.12. Stimuleren van doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd

Er is, zoals ook uit de cijfers in paragraaf 2.2.20 blijkt, een flink aantal medewerkers dat de komende jaren de AOW-leeftijd gaat bereiken. Sommigen kiezen ervoor om eerder met pensioen te gaan en nog vóór deze datum uit dienst te treden. In tijden van een lerarentekort biedt dit extra uitdagingen om de formatie te vervullen. Daar waar mogelijk en zowel medewerker als leidinggevende dit wensen worden er op individuele basis afspraken gemaakt om uitdiensttreding vanwege pensioen uit te stellen.

Langer doorwerken kan in sommige situaties een (tijdelijke) oplossing zijn om een opvolger voor de pensionado te werven en onderbezetting te voorkomen. Uitgangspunt hierbij is dat medewerkers gezond hun pensioen halen en ook bij doorwerken na AOW-leeftijd duurzaam kwalitatief goed onderwijs kunnen blijven geven. Ook reeds gepensioneerd voormalig personeel wordt geënthousiasmeerd om zich beschikbaar te stellen als invalkracht voor Nestas.

Strategische personeelsplanning om invulling te geven aan de formatieve behoefte die ontstaat als gevolg van pensionering is onderdeel van de formatiegesprekken tussen directeuren en HRM.

2.2.13. Regionale aanpak lerarentekort

De aanpak van het lerarentekort is één van de grootste uitdagingen waar Nestas voor staat in de komende periode. Het totale landelijke tekort voor leraren in december 2021 is totaal 9,1% van de werkgelegenheid. Dit vertaalt zich naar een tekort aan leraren van ongeveer 9.100 fte. Het lerarentekort is meer en meer een uitdaging welke regionaal aangepakt gaat worden, zo ook in de Drechtsteden.

Middels de projectgroep Passie voor Onderwijs Drechtsteden wordt er, door een samenwerking van verschillende besturen, gezamenlijk opgetrokken in de werving van leraren. Dit gebeurt onder andere door regionale campagnes; het bereiken van zij-instromers in de regio en hen op diverse scholen mee te laten lopen om sfeer te proeven is een voorbeeld.

2.2.14. Fusie

Per 1 januari 2022 zijn SKOBA en OPOD gefuseerd en is Nestas Scholengroep ontstaan. Het bundelen van de bestuurlijke krachten heeft tot meerwaarde voor het personeel geleid op het gebied van waarborging van de werkgelegenheid, meer instroom- en doorgroeimogelijkheden, ruimere professionaliseringsmogelijkheden en meer functiekeuze mogelijkheden. Ook het financieel perspectief van beide stichtingen is met de fusie versterkt. Dit maakt Nestas nu tot een aantrekkelijke werkgever in Dordrecht en omgeving.

Alle personeelsleden in dienst bij SKOBA en OPOD zijn destijds overgegaan naar het nieuwe bestuur met behoud van hun rechtspositie. Dat wil zeggen met behoud van functie, salaris, diensttijd, CAO-rechten, e.d. Al voor de fusie daadwerkelijk een feit werd, is gestart met harmonisatie van arbeidsvoorwaarden op de punten waar ze nog niet overeenkomen. Hieraan wordt momenteel nog steeds gewerkt.

2.2.15. Nieuw arbobeleid

Na evaluatie van de arbodienstverlening via ArboNed is besloten op zoek te gaan naar dienstverlening bij een andere partij. Per 1 oktober 2022 is Nestas een samenwerking aangegaan met een nieuwe arbodienstverlener Human Capital Care. De arbodienst speelt een belangrijke rol in het terugdringen van het verzuim. Naast de bedrijfsarts wordt er middels een integrale aanpak gebruik gemaakt van een arboverpleegkundige, een inzetbaarheidscoach, bedrijfsmaatschappelijk werker en arbeids- en organisatiepsycholoog.

2.2.16. Uitkeringen na ontslag

De kosten voor uitkeringen na ontslag zijn in het jaar 2022 uitgekomen op € 33.602,13. Maatregelen die Nestas scholengroep neemt om kosten voor uitkeringen na ontslag te voorkomen zijn met name gelegen in het behoud van personeel binnen de stichting en van werk naar werk beleid. Wanneer een medewerker - om wat voor reden dan ook - niet in eigen functie kan blijven functioneren, wordt in principe in eerste instantie gekeken naar mogelijkheden voor herplaatsing in een andere passende functie binnen Nestas. Indien nodig wordt hier de nodige coaching/training bij aangeboden.

Wanneer een medewerker ondanks inspanningen niet binnen Nestas werkzaam kan blijven, wordt medewerker zoveel als mogelijk begeleid naar ander werk. Vanzelfsprekend betekent dit maatwerk, maar voorbeelden zijn outplacementtrajecten, jobcoaching, externe re-integratietrajecten en training om medewerkers zoveel als mogelijk te begeleiden naar ander werk.

2.2.17. Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

De bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders is doelmatig ingezet. De bekostiging (zo'n € 480.000,-) is onder andere ingezet door het starten van een traineeship voor schoolleiders. Hierin wordt een aantal leerkrachten met een hoog potentieel opgeleid voor het vak van schoolleider.

De bekostiging van de ervaren bovenschoolse directeur, die deze trainees opleidt en coacht, komt eveneens uit deze regeling bijzondere bekostiging voort.

Nestas zet vol in op een uitstekende begeleiding van startende leerkrachten en daarmee een goede start van hun carrière in het onderwijs. Dit met het oog op de kwaliteit van ons onderwijs en het binden en behouden van ons personeel. Om dit te bewerkstelligen vindt (naast begeleiding vanuit de scholen zelf) bovenschoolse coaching plaats door enkele ervaren leerkrachten. Ook dit is een voorbeeld hoe bovengenoemde middelen ingezet worden.

De inzet van de middelen op het gebied van professionalisering is met name te vinden in de Nestas academie. Het doel van de Nestas academie is een bijdrage te leveren aan de strategische koers door ontwikkeling van onze medewerkers, het benutten van de talenten en door de verbinding met elkaar als lerende organisatie. Naast een breed aanbod van e-learning en incompany trainingen bestaat onze Nestas academie ook uit lerende netwerken welke gericht zijn op kennis en inzichten delen en het leren van elkaar. Het onderwijsfestival is een jaarlijks terugkerend evenement waarvoor alle medewerkers uitgenodigd worden. Deze dag staat in het teken van inspiratie, innovatie en professionalisering door onder andere workshops, lezingen en informatiemarkten.

2.2.18. Strategisch personeelsbeleid

Het personeelsbeleid binnen de stichting wordt afgestemd op de gestelde strategische doelen. In 2022 golden nog de doelen van de afzonderlijke rechtsvoorgangers van Nestas. In het, inmiddels nieuwe, strategisch beleidsplan 2023-2027 worden nauwkeurig de onderwijskundige doelen beschreven. Dit brengt dat een hoge mate van professionaliteit en vakmanschap verwacht wordt van onze medewerkers. Het personeelsbeleid wordt ingezet om onze medewerkers optimaal te kunnen ondersteunen in het bereiken van deze gestelde onderwijskundige doelen.

De implementatie van het personeelsbeleid vindt plaats middels trainingen van directeurs en begeleiding vanuit personeelszaken. Tussentijdse evaluaties vinden plaats middels online Q&A-sessies. Monitoring en evaluatie vinden plaats middels de ontwikkelgerichte waarderende gesprekken met alle medewerkers en door het uitvoeren van tevredenheidsonderzoeken onder medewerkers. Nieuw beleid wordt altijd besproken met de MR-en op scholen. De personeelsgeleding uit dit gremia kan indien gewenst de achterban raadplegen. Wanneer er recht is op inspraak en instemming, wordt nieuw beleid besproken voorgelegd voor instemming bij de voltallig GMR van Nestas.

2.2.19. Grip op verzuim

Nestas streeft ernaar dat medewerkers gezond, vitaal en geïnspireerd hun werk kunnen doen. Het versterken van het werkvermogen van medewerkers, voorkomen van uitval en goede begeleiding als dit toch gebeurt, spelen daarin een belangrijke rol. Bij verzuim wil Nestas medewerkers en hun directeurs zo goed mogelijk ondersteunen bij terugkeer naar werk.

Het doel van Nestas is medewerkers vitaal en het verzuim laag te houden, zodat kwaliteit van onderwijs en personele bezetting op peil blijven. De doelstelling in het strategisch beleidsplan is een verzuimpercentage omlaag te brengen.

Hieronder volgt een overzicht van de verzuimpercentages op bestuursniveau van de afgelopen vier kalenderjaren. Genoemde percentages zijn gebaseerd op het totale personeelsbestand. Voor kalenderjaren 2019 t/m 2021, voor de fusiedatum, zijn de verzuimcijfers van OPOD en SKOBA gecombineerd, als ware het één organisatie om zo een duidelijke afgehele trend weer te geven.

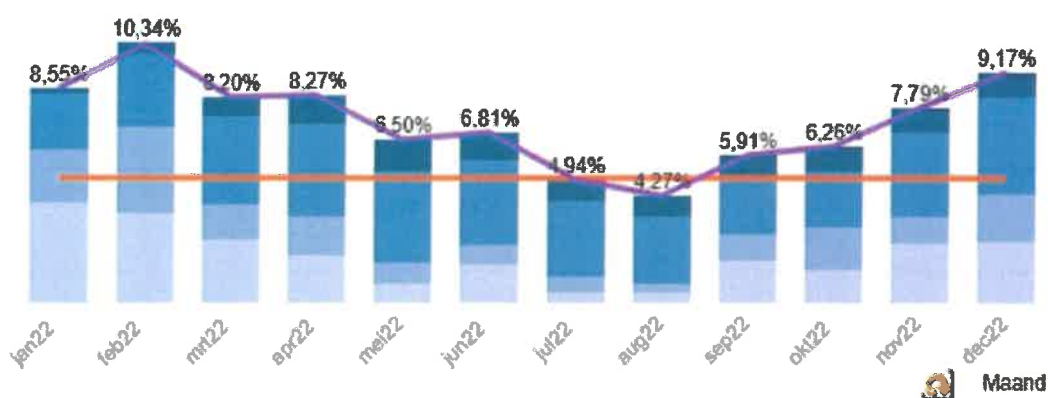
	Gemiddeld jaarverzuim	Meldings-frequentie	Gemiddeld jaarverzuim OP in PO-sector*	Gemiddeld jaarverzuim OOP in PO-sector*	Gemiddelde meldingsfrequentie in PO-sector
2019	6,43%	0,88	5,8%	6,2%	1,0
2020	5,71%	0,77	5,8%	6,2%	0,9
2021	6,58%	0,84	5,8%	6,6%	1,0
2022	7,23%	1,36	n.n.b.	n.n.b.	n.n.b.

* Bron: duo.nl Open onderwijsdata

Het ziekteverzuimpercentage over 2022 is uitgekomen op 7,23 %. Hiermee is het verzuim 0,65% hoger dan in 2021. Ons verzuim wordt nog steeds met name beïnvloed door een absoluut en relatief hoog langdurig verzuim.

Wat is de trend van het verzuimpercentage?

7,23%



In welke mate Covid-19 ons verzuimcijfer negatief beïnvloed heeft is niet te duiden; de aard van de arbeidsongeschiktheid wordt immers niet geregistreerd.

De verzuimende medewerkers hebben onze aandacht. Tevens wordt er ingezet op verzuimpreventie. Naast de belangrijke rol van de directeur i.s.m. HRM heeft de arbodienst hier een ondersteunende en adviserende functie in. De inzet van een inzetbaarheidscoach die leidinggevend en medewerkers adviseert in het duurzaam inzetbaar blijven en het toegenomen gebruik van preventieve gesprekken zijn hier voorbeelden van.

2.2.20. Personele cijfers

Om inzicht te geven in het personeelsbestand worden de volgende aspecten in beeld gebracht per 31 december 2022: de verhouding man/vrouw en functieverdeling, de leeftijdsopbouw en de personeelsomvang.

Bij het vaststellen van het aantal medewerkers kunnen medewerkers maximaal één keer meetellen; medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die ook een tijdelijke (uren)uitbreiding hebben, tellen als één medewerker met een vast dienstverband.

De medewerkers in onze flexibele invalpool, die louter opgeroepen en betaald worden bij een vervangingsbehoefte welke niet door onze vaste invalpool ingevuld kan worden, zijn niet opgenomen in onderstaande cijfers. Ook de interim collega's en stagiaires zijn buiten beschouwing gelaten.

31-12-2022	Onderwijzend personeel			Onderwijs-assistenten			Directie			overig OOP/ Stafbureau			Totaal		
	Aantal	fte	perc fte	Aantal	fte	perc fte	Aantal	fte	perc fte	Aantal	fte	perc fte	Aantal	fte	perc fte
Man	37	33,7	11%	14	9,4	14%	9	8,7	43%	11	5,00	14%	71	56,8	13%
Vrouw	355	260	89%	89	58	86%	12	11,5	57%	44	29,30	86%	500	358,8	86%
Totaal	392	293,7	100%	103	67,4	100%	21	20,2	100%	55	34,30	100%	571	415,6	100%

Kijkend naar de verdeling man-vrouw binnen Nestas kan gesteld worden dat dit weinig afwijkt van het landelijk gemiddelde in het primair onderwijs. Landelijk wordt 85%* van het aantal FTE door vrouwen ingevuld, binnen Nestas is dit 86,3%. (* Bron: Trendrapportage arbeidsmarkt leraren - 2021)

Om een inzicht te bieden in de leeftijdsopbouw van ons personeelsbestand staat hieronder de gemiddelde leeftijd naar functiegroep en voor het onderwijzend personeel een opsplitsing naar leeftijdscategorie.

Functiegroep	Leeftijd gemiddeld
Directeur	48
Onderwijzend Personeel	45
Onderwijsassistent / leraarondersteuners	37

Onderwijzend personeel	
Leeftijdscategorie	Aantal medewerkers
20 - 24	11
25 - 29	28
30 - 34	54
35 - 39	47
40 - 44	62
45 - 49	41
50 - 54	37
55 - 59	52
60 - 64	54
65 - >	6
Totaal	392

Kijkend naar bovenstaande cijfers kunnen we stellen dat er sprake is van een zogenaamd "vergreisd" personeelsbestand binnen Nestas. De gemiddelde leeftijd van medewerkers met de functie leerkracht binnen Nestas is ruim 45 jaar. Dit ligt boven het landelijk gemiddelde van alle leerkrachten binnen het PO, namelijk 42,6 jaar. Het percentage 55-plussers ligt met bijna 29% zo'n 9% hoger dan het landelijk gemiddelde in het PO*. (* Bron: Trendrapportage arbeidsmarkt leraren - 2022)

Het aantal medewerker dat binnen vijf jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt is maar liefst 51. Tenzij medewerkers langer door blijven werken betekent dit een uitstroom van bijna 35 fte tot en met 2027. Duurzame inzetbaarheid is hiermee een relevant onderwerp binnen Nestas. Daar waar mogelijk en wenselijk biedt doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd kansen in deze formatieve uitdaging, we zien dat dit ook in beperkte mate gebeurt. Daarentegen gaan er ook medewerkers eerder dan bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd met vervroegd pensioen. In de formatieplannen wordt zoveel als mogelijk geanticipeerd op medewerkers die eerder met pensioen gaan. Kansen liggen er om (gedeeltelijk) doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd te stimuleren en om gepensioneerden te enthousiasmeren om bijvoorbeeld beschikbaar te zijn voor invalwerk.

Verjonging van ons personeelsbestand vindt plaats door volop in te zetten in het aantrekken en behouden van (LIO)stagiaires door hen direct een arbeidsovereenkomst aan te bieden bij succesvol afronden van hun stage en studie. Uitstroom van leerkrachten kan deels opgevangen worden door onderwijsassistenten te stimuleren de PABO te volgen. Dit potentieel wordt ook in de praktijk steeds meer benut.

Een ander potentieel om de uitstroom aan lesgevend personeel de komende jaren te ondervangen is door volop in te zetten in het aantrekken van zij-instromers. Op het moment van schrijven zijn er drie zij-instroomtrajecten lopende. De werving van nieuwe zij-instromers is verder geïntensiveerd, waarmee de verwachting is een aanzienlijk aantal nieuwe zij-instromers in 2023 te kunnen verwelkomen.

Hieronder volgt een overzicht per functiegroep hoeveel fte er de komende jaren uitstroomt vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Belangrijk om hierbij te vermelden is dat deze gegevens puur gebaseerd zijn op de AOW-gerechtigde leeftijd. Medewerkers die hebben besloten of wellicht nog gaan besluiten om eerder met pensioen te gaan zijn niet - of niet met het juiste uitstroomjaar - opgenomen in dit overzicht.

31-12-2022 Uitstroom vanwege AOW-leeftijd												
Dienstbetrekking	2023		2024		2025		2026		2027		Eindtotaal	
	FTE	Aantal	FTE	Aantal	FTE	Aantal	FTE	Aantal	FTE	Aantal	FTE	Aantal
Directie	x	x	0,60	1	x	x	x	x	x	x	0,60	1
OOP (met lesgebonden taken)	0,63	1	x	x	1,40	2	1,66	2	0,70	1	4,39	6
OOP(zonder lesgebonden taken)	0,60	1	x	x	0,46	1	x	x	0,60	1	1,66	3
OP	1,45	2	0,63	1	5,58	9	8,94	13	11,71	16	28,29	41
Eindtotaal	2,67	4	1,23	2	7,44	12	10,60	15	13,01	18	34,94	51

2.2.21. Toekomstige ontwikkelingen

Er wordt verwacht dat het lerarentekort in de regio de komende periode zal toenemen. Het belang van goed werkgeverschap en het binden en boeien van medewerkers wordt daardoor nog belangrijker voor Nestas. Daarbij horen ook betere verzuimpreventie, grip houden op werkdruk en versterken van duurzame inzetbaarheid.

Het opleiden van medewerkers zal hierin ook een belangrijke rol gaan spelen. Door het tekort aan leraren, wordt doorgroei van onderwijsondersteunend personeel (OOP) naar onderwijzend personeel (OP) een belangrijke schakel in het op peil houden van de lesgevende capaciteit en kwaliteit van onderwijs. Nestas wil daarbij meer grip krijgen op het verloop van ontwikkeltrajecten met medewerkers, onder andere op de kans op succes en reden van uitstroom. Daarbij hoort een sterke strategische personeelsplanning, waarmee risico's op onderbezetting/verlies van onderwijskwaliteit enerzijds en overbezetting/boventaligheid van OOP anderzijds tijdig kunnen worden geïdentificeerd en voorkomen. Indien vacatures niet kunnen worden vervuld, zal moeten worden gekeken naar passende oplossingen. Het anders organiseren van werk kan hierbij uitkomst bieden. Dit vraagt mogelijk een andere, creatieve invulling van de taken van OP en OOP, waarin zij voldoende zullen moeten worden ondersteund en ontwikkeld.

2.4. HUISVESTING & FACILITAIRE ZAKEN

2.3.1. Doelen en resultaten

	Acties	2019	2020	2021	2022
Beleidsdoel					
Nestas beschikt over de juiste expertise op gebied van huisvesting	Zodanig organiseren dat het bestuur voldoende ontzorgd wordt.				
Nestas werkt aan aantrekkelijke schoolgebouwen	Passend bij het concept van de school, binnen het Integraal Huisvestingsplan				
Nestas zorgt voor kostendekkende onderwijshuisvesting	Realistische Meerjarenonderhoudsplan – groot onderhoud en medegebruik.				

2.3.2. Binnenklimaat scholen

Als gevolg van corona is er veel aandacht voor het binnenklimaat van de scholen, in 2020 heeft er daarom een onderzoek plaatsgevonden naar de kwaliteit van de ventilatie in de schoolgebouwen. Er is een subsidieregeling ‘Specifieke Uitkering Ventilatie in Scholen’ bekend gemaakt. Subsidie kon via de gemeente worden aangevraagd. Nestas heeft in overleg met Arcade een plan opgesteld om in een aantal scholen de ventilatie aan te pakken samen met andere duurzaamheidsmaatregelen. Met de gemeente is gesproken over een bijdrage van de gemeente naast die vanuit de rijksoverheid. De gemeenteraad neemt hier in 2023 formeel een besluit over. De uitvoering van de plannen vindt eveneens in 2023 plaats.

Als doelstelling hanteert Nestas het bereiken van een gezond klimaat in alle schoolgebouwen met minimaal Frisse scholen klasse C (<1200ppm). Hiermee worden gezondheidsklachten voorkomen als de CO₂-concentratie te hoog is. We voorzien scholen waar mogelijk van CO₂ gestuurde ventilatie. Bij renovatie of nieuwbouw is klasse B (<950ppm) het doel.

2.3.3. Resultaten en toekomstige ontwikkelingen

In 2022 is Arcade verantwoordelijke voor het meerjarenonderhoud van de schoolgebouwen die voorheen behoorden tot SKOBA. Voor de openbare scholen van Nestas werd in 2022 gebruik gemaakt van de Servicedienst Drechtsteden. Vanaf 2023 zal het totale onderhoud van alle gebouwen worden belegd bij Arcade met uitzondering van de gebouwen die in het bezit blijven van de gemeente. Het betreft hier de monumentale gebouwen en de multifunctionele gebouwen.

Een aantal schoolgebouwen voldoet niet meer aan de wensen van deze tijd. Op basis van gesprekken in het kader van het Integraal Huisvestingsplan zijn voor een aantal scholen nieuwbouw voorzien. Bureau Nul25 is ingehuurd voor de begeleiding van de nieuwbouw van basisschool Pius 10, basisschool Toermalijn en basisschool De Klimboom.

In 2022 was het ontwerp voor Pius 10 gereed. Nieuwbouw vindt plaats aan de overkant van de huidige school aan de Brouwersdijk. Hiertoe dient nog een gebouw gesloopt te worden wat in eigendom is van de gemeente. De sloop liep echter vertraging op als gevolg van de uitkomsten van het flora en fauna onderzoek. In het eerste kwartaal 2023 zal naar verwachting de sloop plaatsvinden waarna rond de zomer de bouw kan starten.

In 2022 zijn zowel voor de Toermalijn als voor De Klimboom architecten geselecteerd en is de ontwerpfasen gestart. In de eerste helft van 2023 dienen de definitieve ontwerpen klaar te zijn. De Klimboom zal verhuizen naar het wijkdeel "de Erfjes" in de Volgerlanden. De Toermalijn krijgt nieuwbouw op de plek van de hoofdlocatie aan de Schaeplaan. Om dit te kunnen realiseren zijn beide locaties van de Toermalijn in oktober 2022 verhuisd naar tijdelijke huisvesting aan de Anna Palonastraat. De bouw van beide projecten zal naar verwachting eind 2023 starten.

In 2021 is onderzoek gedaan hoe binnen de Mariëngaarde meer ruimte kan worden gecreëerd voor het werken met kleine groepjes kinderen, vanwege het inclusieve karakter van de school is hier behoefte aan. In 2022 heeft er overleg plaatsgevonden hoe de aanpassing gerealiseerd kan worden en is SWV Driegang bereid gevonden hier een bijdrage in te doen. Uitvoering zal in 2023 plaatsvinden.

Er ligt een ambitieus plan voor het aanleggen van een speelplein bij de Albatros en Fontein (H3O). Er is samen met H3O, SDK en de gemeente een plan ontwikkeld om een gezamenlijk schoolplein in te richten (Ketelbinkie). De totale kavel is ongeveer 8000 m². Eind 2022 is er nog een tekort op de begroting. In 2023 zal er een besluit genomen worden op welke wijze dit plein tot stand kan komen.

In 2023 zal het Kompas de huidige locatie moeten verlaten en tijdelijke huisvesting moeten betrekken in afwachting van nieuwbouw aan de Eddingtonweg. In 2022 zijn diverse scenario's uitgewerkt op welke wijze deze tijdelijke huisvesting gerealiseerd kan worden. In het eerste kwartaal 2023 zal hier besluitvorming over plaatsvinden.

In het verslagjaar heeft er een inventarisatie plaatsgevonden van de wensen van de scholen ten aanzien van modernisering of aanpassing van de gebouwen buiten het meerjarig onderhoud om. Het kan dan ook gaan om vergroenen van de schoolpleinen. Dit heeft geleid tot een investeringsoverzicht van € 1 miljoen waar eind 2022 goedkeuring op is gegeven waarna het vervolgens is opgenomen in de begroting 2023.

2.3.4. Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Bij het uitvoeren van onze maatschappelijke onderwijsstaak is ook duurzaamheid een belangrijk uitgangspunt voor Nestas. Binnen onze mogelijkheden richten wij ons op een duurzame bedrijfsvoering. Hierbij ligt de focus onder meer op de huisvesting van onze scholen en het energiebeheer. Afvalverwerking vindt zoveel mogelijk gescheiden plaats en we besteden in onze scholen veel aandacht aan duurzaamheid in het onderwijs. Mede dankzij de gedeeltelijke digitalisering van ons onderwijs zijn wij in staat het printen steeds meer te beperken.

Bij vervanging van de verlichting wordt gekozen voor ledverlichting om zo het energieverbruik te verminderen. In geval van renovatie is het doel dat de school energieneutraal wordt op gebied van elektra. Bij nieuwbouw gaan wij uit van de normen voor Bijna Energie Neutrale Gebouwen (Beng) en onderzoeken of we de school zelfs energieneutraal kunnen opleveren (Eng). Bij aanpassing van de schoolpleinen kiezen wij voor vergroening waarbij wij maximaal gebruik maken van de daarvoor beschikbaar zijnde subsidies.

2.5. FINANCIËEL BELEID

2.5.1. Doelen en resultaten

Nestas beoogt de financiële middelen zoveel mogelijk in te zetten voor het onderwijs. Binnen Nestas is de Planning & Control cyclus als volgt opgezet:

Jaarlijks wordt na de zomervakantie de begroting voor het komende jaar alsmede het actieplan, met daaraan gekoppeld de meerjarenbegroting, opgesteld. Het actieplan, inclusief de meerjarenbegroting, wordt ter advisering aangeboden aan de GMR. De vaststelling door het bestuur en de goedkeuring door de RvT van het actieplan, inclusief de meerjarenbegroting, vindt in december/januari plaats.

In het voorjaar wordt het kalenderjaar afgesloten en het jaarverslag opgesteld. Deze wordt gecontroleerd door de accountant en voor 1 juli goedgekeurd door de RvT.

Het bestuursformatieplan wordt opgesteld in aansluiting op de meerjarenbegroting en het jaarverslag. Deze wordt voor instemming aangeboden aan de GMR. Vervolgens wordt de formatie per school opgesteld en ter instemming aangeboden aan de MR van de school.

Twee keer per jaar wordt een managementrapportage² opgesteld, die besproken wordt met de RvT en de GMR.

	Acties	2019	2020	2021	2022
Beleidsdoel					
Inhoudelijke doelen en middelen worden met elkaar in verbinding gebracht.	Nestas beschikt over een beleidsrijke (meerjaren)begroting.				
Het proces van besteding van additionele middelen wordt gestroomlijnd.	Plannen en middelen worden op correcte wijze aan elkaar gekoppeld en in de financiële administratie verwerkt.				
De vrijwillige ouderbijdrage wordt afgeschaft.	Ontwikkelen van kader ten behoeve van de afschaffing van de vrijwillige ouderbijdrage.				
Wij maken een inhaalslag op het gebied van moderne schoolgebouwen ter verbetering van het onderwijs en het leren en werkplezier.	Nestas investeert in schoolgebouwen om de scholen een frisse en moderne uitstraling te geven.				
Versterking bestuurskantoor	Team financiën en control op sterkte brengen				

Nestas scholengroep heeft de vrijwillige ouderbijdrage met ingang van schooljaar 2022/2023 afgeschaft. Nestas vond het ook niet passen bij de visie van onze jonge organisatie, waarbij we staan voor zo inclusief mogelijk onderwijs.

Van de vrijwillige ouderbijdrage werden onder andere vieringen, sportdagen, schoolontbijt, schoolreisjes en schoolkampen betaald.

Nestas financiert de activiteiten tijdelijk³ uit eigen middelen.

² April en augustus

³ Nestas wilt niet wachten op een structurele vergoeding vanuit het Rijk

2.5.2. Opstellen meerjarenbegroting

Na de zomer van 2022 zijn er begrotingsgesprekken gevoerd met de schooldirecteuren en het bestuur. Per school zijn de meerjaren leerlingenprognose, de investeringsbegroting, de formatiebegroting en de begroting van de baten en overige lasten opgesteld met de schooldirecteur. De collectieve investeringsbegroting, formatiebegroting en baten en lasten zijn opgesteld met het bestuur. Daarna is, gekoppeld aan de Koers 2023-2027 en het actieplan 2023, de meerjarenbegroting 2023-2026 beleidsrijk opgesteld. Daarin zijn de meerjarenbegroting van de leerlingenaantallen, exploitatie, balans, kasstroom en de kengetallen opgenomen.

2.5.3. Toekomstige ontwikkelingen

Nestas werkt toe naar een professioneel inkoopbeleid. In 2022 zijn we een samenwerking aangegaan met OnderwijsInkoopGroep (OIG). In 2023 gaan we samen een aanbestedingskalender opstellen, zodat we een duidelijk overzicht krijgen over het verloop van onze inkoopcontracten en we tijdig kunnen starten met aanbesteden van nieuwe contracten. In 2023 nemen we ook de contractenmodule van Spendcloud in gebruik, waardoor facturen die matchen met contracten sneller verwerkt kunnen worden.

In 2023 gaan we het gebruik van Capisci, ons rapportage en begrotingspakket, verder uitbouwen. Gedurende het jaar gaan we rolling forecasten, dat wil zeggen dat we gedurende het jaar op basis van realisatiecijfers en wijzigingen van de begroting in de resterende maanden van het jaar een forecast bijhouden van de begroting.

Verder gaan in 2023 Spendcloudpassen in gebruik genomen worden voor kleine/ dagelijkse uitgaven. De verwerking van deze uitgaven geschied tot nu toe veelal door middel van onkostendeclaraties van medewerkers en kan door de ingebruikname van de Spendcloudpassen verder gedigitaliseerd (en versneld) worden.

2.5.4. Investeringsbeleid

Jaarlijks⁴ worden de investeringsbehoeften van de scholen en het bestuurskantoor van Nestas geïnventariseerd op het gebied van huisvesting, leermiddelen, ICT, inventaris/ apparatuur en meubilair. Het bestuur bespreekt het overzicht dat daaruit voortvloeit en neemt een besluit over de te nemen investeringen in het komende begrotingsjaar. Het bestuur neemt daarbij onder andere in overweging de urgentie/ prioriteit en de investeringsruimte. Gedurende het begrotingsjaar worden de investeringen gemonitord en wordt, waar nodig, de investeringsbegroting aangepast aan nieuwe ontwikkelingen/ wensen (door middel van een rolling forecast).

2.5.5. Treasury

Nestas voldoet aan de "Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016" en beschikt over een Treasurystatuut dat op 22 juni 2022 door het College van Bestuur is vastgesteld na goedkeuring door de Raad van Toezicht. In dit statuut wordt het treasurybeleid uiteengezet en een beschrijving gegeven van de bevoegdheden en verantwoordelijkheden in het kader van de treasuryfunctie.

In 2022 hebben er geen beleggingen plaatsgevonden. De liquide middelen staan op bank- en spaarrekeningen bij de Rabobank. Daarnaast worden overtollige publieke middelen beheert middels Schatkistbankieren.

⁴ Bij het opstellen van de (meerjaren-)begroting, zie paragraaf 2.5.3

2.5.6. Allocatie van middelen

Rijksmiddelen worden rechtstreeks toegewezen aan de scholen, conform de beschikkingen die vanuit OCW worden afgegeven. Er wordt door de scholen een vast bedrag per leerling afgedragen voor collectieve uitgaven, zoals het bestuurskantoor, de kosten van vervanging wegens ziekte, ICT W&T-uitgaven en overige bestuurlijke initiatieven.

Gemeentelijke subsidies en zorgmiddelen die vanuit de Samenwerkingsverbanden worden toegekend op arrangementsbasis komen geheel ten goede aan de betrokken scholen.

2.5.7. Onderwijsachterstandmiddelen

De onderwijsachterstandsmiddelen worden rechtstreeks toegewezen aan de scholen, conform de beschikkingen die vanuit OCW worden afgegeven. Hiermee wordt vooral extra personeel gefinancierd, met name onderwijsassistenten en leerkrachtondersteuners die de leerkrachten ondersteunen in het geven van onderwijs. Verder worden de groepen waar mogelijk verkleind.

2.6. CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

De volgende onderdelen uit de continuïteitsparagraaf zijn opgenomen in de verantwoording op het financieel beleid:

Prognose voor medewerkers en leerlingen in hoofdstuk 3.1

Meerjarenbegroting in hoofdstuk 3.2

De rapportage van het toezichthoudend orgaan is opgenomen in het verslag intern toezicht.

2.6.1. Intern risicobeheersingssysteem

De risicoanalyse maakt onderdeel uit van de viermaandelijke managementgesprekken met de schoolleiding en de tweejaarlijkse bestuursrapportages. Op deze wijze is risicomangement een continu proces binnen de organisatie.

In april 2022 is de risicomonitor van RiskChanger toegepast op de omvang en omstandigheden van Nestas, de nieuwe stichting waarin SKOBA en OPOD per 1 januari 2022 zijn samengekomen. Hierbij zijn gedetailleerde vragenlijsten beantwoord op zes gebieden om te komen tot een inschatting van de risico's. Per gebied is vervolgens aangegeven in hoeverre er beheersmaatregelen zijn getroffen.

2.6.2. Belangrijkste risico's en onzekerheden

Belangrijkste risico's

Na beantwoording van de vragenlijsten ten aanzien van kans en impact, heeft RiskChanger de volgende bedragen becijferd:

Hoofdstuk	Kans x Impact
1. Strategie en Beleid	€ 175.000
2. Financien	€ 720.000
3. Personeel en Organisatie	€ 1.110.000
4. ICT en Privacy	€ 315.000
5. Onderwijskwaliteit	€ 200.000
6. Huisvesting en Facilitair	€ 660.000
	=====
	€ 3.180.000
Procentuele correctie 60%	
	€ 1.908.000

Er is natuurlijk een sterk verband tussen de risicoanalyse en de financiële positie van Nestas. Hoe gezonder de organisatie, hoe beter zij in staat zal zijn de financiële risico's op te vangen. Nestas beschikt over voldoende eigen vermogen om risico's op te vangen.

Korte toelichting per gebied

Onderstaand worden de belangrijkste risico's per gebied kort genoemd:

1. Strategie en Beleid

- Is er voldoende aandacht voor (wijzigende) wet- en regelgeving
- Is er voldoende aandacht voor de belangen van alle stakeholders
- Is er voldoende scheiding tussen bestuur en toezicht

2. Is er voldoende ondersteuning voor bestuur en management

3. Financien

- Onverwacht verminderen van subsidies waarbij Nestas wel langjarige verplichtingen is aangegaan;
- Leerlingaantallen kunnen afnemen, Nestas bevindt zich in een krimpende markt en er is veel beweging tussen de scholen, ouders stappen makkelijk over wanneer zij niet tevreden zijn;
- Nestas is eigen risicodragers met betrekking tot ziektevervangings. Bij toename van het verzuimpercentage zou dit tot extra uitgaven kunnen leiden.

4. Personeel en Organisatie

- Lukt het personeel te vinden dat voldoet aan de gewenste competenties en past binnen het team;
- Toegenomen werkdruk (wat mede kan ontstaan door het lang openstaan van vacatures) kan leiden tot een hoger verzuim. Dit vormt vervolgens een risico voor de onderwijskwaliteit (gebrek aan vervanging) en mogelijk hoge kosten;
- Er wordt een sterke wissel getrokken op het bestuurskantoor om alle ontwikkelingen te volgen en te zorgen dat Nestas bij de tijd blijft.
- Nestas kent een aantal scholen met een beperkte omvang, het werven en behouden van (ervaren) schoolleiders is lastig voor met name deze scholen.

5. ICT en Privacy

- Is het ICT-beleid voldoende afgestemd op de behoefte vanuit het onderwijsveld?
- Is er voldoende aandacht voor ICT-vaardigheden van de leerkrachten?
- Ransomware komt ook voor binnen het onderwijs en kan de stichting treffen;
- Zijn Privacybeleid en procedures telkens up to date indien evaluatie daar reden toe geeft?

6. Onderwijskwaliteit

- Alle scholen hebben een basisarrangement. De doelgroep binnen sommige scholen is niet altijd passend voor de wijk waar de school in staat. Hierdoor kunnen de resultaten onder het niveau van de inspectie komen te liggen;
- Er is een kans dat de identiteit verbleekt doordat er bij de werving niet altijd op geselecteerd kan worden in tijden met een lerarentekort.

7. Huisvesting en Facilitair

- Wanneer leegstand toeneemt, kunnen voor sommige gebouwen de exploitatiekosten onevenredig hoog worden;
- Het gelijktijdig plaatsvinden van meerdere nieuwbouwprojecten brengt grote werkdruk met zich mee en kan tevens tot overschrijvingen leiden op de begroting;
- Inmiddels valt hier een nieuw risico aan toe te voegen, nl. een pandemie. Deze brengt risico's met zich mee in het kader van verzuim en leerachterstanden. Nu de coronacrisis voorbij lijkt te zijn, kunnen we in kaart brengen wat het effect van deze crisis op alle geledingen is geweest.

Om de kans op het optreden van deze risico's te verkleinen heeft Nestas diverse maatregelen getroffen. Er wordt nauw samengewerkt met andere partijen om zo benodigde kennis in huis te halen, denk hierbij vooral aan partijen op huisvestingsgebied. Daarnaast is Nestas sinds 2019 lid van KIEN waarmee een adequate en veilige inzet van ICT gewaarborgd wordt. Verder wordt nauwlettend in de gaten gehouden of de formatie in lijn blijft met de bekostiging en wordt er strak gestuurd op liquiditeit. Middels ParnasSys worden ook de leerresultaten gevolgd en deze zijn ook onderdeel van de viermaandelijke managementgesprekken. En er zijn natuurlijk ook kansen. De fusie zal de kwetsbaarheid van de stichting zeker verkleinen. Het heeft een positief effect op de omvang van het bestuurskantoor en de inzet van sleutelfunctionarissen. Maar ook als het gaat om kennisdeling en inzet van personeel liggen hier kansen. Daarnaast bieden de nieuw te bouwen scholen ook kansen ten aanzien van IKC-vorming en eigentijds onderwijs.

3. Verantwoording van de financiën



3.1. ONTWIKKELINGEN IN MEERJARIG PERSPECTIEF

3.1.1. Leerlingen (teldatum 1 februari)

In onderstaande tabel is eerst de telling per 1 oktober 2021 en zijn daarna de gerealiseerde en de geprognosticeerde 1 februari aantallen te zien. De leerlingprognoses zijn in overleg met de schooldirecteuren en het bestuur opgesteld. In de 1 februari 2023 telling zitten 59 Oekraïense leerlingen. Per 1 februari 2024 houden we rekening met een daling van 37 leerlingen, waarvan 13 leerlingen wordt veroorzaakt door de beëindiging van het NOVA-tienercollege per augustus 2023. In 2025 en 2026 verwachten we een lichte stijging van het aantal leerlingen.

	1-10-2021	1-2-2022	1-2-2023	1-2-2024	1-2-2025
Aantal leerlingen	4.848	5.029	5.022	4.985	4.986

Demografische ontwikkelingen en de door ouders ervaren onderwijskwaliteit zijn de belangrijkste factoren bij het aantal leerlingen per school. Aandacht voor het verbeteren van onderwijskwaliteit en proactieve communicatie naar (potentiële) ouders zijn belangrijke aandachtspunten. Door kritisch te kijken naar de continuïteit op langere termijn van de kleinere schoollocaties probeert het bestuur zo goed en tijdig mogelijk te anticiperen. Zo worden in de zomer van 2023 de beide locaties van de Wantijschool samengevoegd op de locatie Maasstraat.

3.1.2. FTE (teldatum 31-12-2022)

Aantal FTE	Vorig jaar 2021	Verslagjaar 2022	2023	2024	2025
Bestuur / management	20	22,2	23,1	21,8	21,4
Personeel primair proces / docerend personeel	285	293,7	292,4	286,6	286,6
Ondersteunend personeel / overige deelnemers	72	99,7	94,7	89,9	87,5
Totaal	377	415,6	410,1	398,2	395,5

3.2. STAAT VAN BATEN EN LASTEN EN BALANS

3.2.1. Staat van baten en lasten

In onderstaande tabel staat de geconsolideerde exploitatiebegroting met het totaal resultaat van Nestas scholengroep. Naast de realisatie van 2022, de begroting 2022 en de realisatie 2021 (vorig jaar) is de meerjarenbegroting 2023 t/m 2025 opgenomen. In de laatste twee kolommen zijn de verschillen tussen de realisatie en de begroting 2022 en tussen de realisatie 2022 en 2021 opgenomen.

Bedragen x € 1.000		Realisatie	Begroting	Realisatie	Begroting	Begroting	Begroting	Vershil	Vershil
		2021	2022	2022	2023	2024	2025	realisatie	realisatie
								2022 - begr	2022 - 2021
3.	Baten								
3.1	Rijksbijdragen	38.633	36.892	42.895	41.461	38.559	38.194	6.003	4.262
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subs	705	565	1.326	1.113	1.614	1.614	761	621
3.5	Overige baten	718	305	720	433	433	433	415	3
3.	Totaal Baten	40.056	37.763	44.941	43.007	40.606	40.242	7.178	4.885
4.	Lasten								
4.1	Personeelslasten	30.911	30.972	35.351	36.065	35.504	32.468	4.379	4.441
4.2	Afschrijvingen	907	857	915	1.380	1.385	1.500	58	7
4.3	Huisvestingslasten	2.869	2.600	3.330	2.635	2.635	2.635	730	460
4.4	Overige lasten	3.509	3.825	3.943	4.211	4.211	4.039	118	434
4.	Totaal Lasten	38.196	38.253	43.538	44.291	43.735	40.642	5.285	5.342
	SALDO	1.860	-491	1.403	-1.284	-3.129	-400	1.893	-458
5.	Totaal Financiële baten en lasten	2	-2	57	-2	-2	-2	60	56
	TOTAAL RESULTAAT	1.862	-493	1.460	-1.286	-3.131	-402	1.953	-402

Het resultaat van Nestas is in 2022 uitgekomen op totaal + € 1.460k. Dit positieve resultaat wordt o.a. veroorzaakt door een aantal bijzondere posten:

- Een restant van € 2.359k aan nog niet uitgegeven NPO-gelden.
- De korting van € 1.751k op de Rijksbijdragen in de laatste 5 maanden van 2022. Dit was voorzien in een bestemmingsreserve in de jaarrekening 2021 voor een bedrag van € 1.610k. Het verschil (€ 141k) is ten laste van de algemene reserve gebracht bij de resultaatbestemming.
- Een bedrag van € 164k aan extra uitgekeerde arbeidsmarkttoelage (aan de Pius 10 en de overige schooldirecteuren).
- De compensatie van uitgaven (€ 64k), zoals schoolkamp, die voorheen werden betaald vanuit de vrijwillige ouderbijdragen. Dit is ingegaan vanaf augustus 2022.
- Een saldo van € 103k aan ouderraad reserves dat voorheen niet bij OPOD of SKOBA in de administratie was opgenomen, is in 2022 ontvangen en opgenomen in de administratie van Nestas.

Als we deze bijzondere posten uit het resultaat halen, blijft er een regulier resultaat over van + € 814k. Hiervan is bij de resultaatbestemming € 155k toegevoegd aan de bestemmingsreserve ERD en € 659k aan de algemene reserve.

Realisatie 2022 versus begroting 2022

Het resultaat van 2022 is € 1.953k positiever uitgekomen dan begroot. Dit wordt met name veroorzaakt door het volgende:

- Een restant van € 2.359k aan nog niet uitgegeven NPO-gelden (niet begroot).
- De Rijksbijdragen zijn € 6.003k hoger dan begroot:
 - De Personele bekostiging is als gevolg van de loonbijstelling (dichten loonkloof met vo en de) en de indexatie van de bekostiging € 2.940k hoger dan begroot;
 - Meer NPO-gelden ontvangen dan begroot (€ 946k);
 - De subsidie Personeels- en arbeidsmarktbeleid is door bijstelling van de tarieven (extra geld voor professionalisering basisvaardigheden en vergoeding aanschaf CO-2 meters) € 773k hoger dan begroot;
 - Meer nieuwkomersbekostiging ontvangen dan begroot (€ 343k);
 - Meer rijksbijdragen vanuit de samenwerkingsverbanden ontvangen dan begroot (€ 548k) door niet begrote school- en individuele arrangementen.
- De overige overheidsbijdragen en -subsidies zijn € 761k hoger dan begroot. In 2022 is in het kader van het Dordts Leer Programma (DLP) een subsidie toegekend (€ 445k) door de gemeente. Dit is niet begroot. Daarnaast is er meer subsidie ontvangen (€ 316k) voor de schakelklassen dan begroot.
- De overige baten zijn € 415k hoger dan begroot. In 2022 zijn onder andere (niet begrote) bijdragen van de brede opleidingsscholen (€ 102k) en van huisvestingspartners over het jaar 2021 (€ 97k) ontvangen.
- De personeelslasten zijn € 4.379k hoger dan begroot.
 - De lonen en salarissen zijn in 2022 € 2.708k hoger dan begroot. Dat komt door de loonbijstelling (dichten loonkloof met vo) en de salarisverhoging van 4,75% per 1 juli en eenmalige uitkering van € 500 bruto bij voltijd dienstverband (nieuwe cao 2022-2023). Daarnaast is het personeelsbestand in 2022 toegenomen met 26 fte.
 - De overige personele lasten zijn € 1.921k hoger dan begroot. Personeel niet in loondienst is € 1.042k hoger uitgekomen dan begroot en overige personele lasten € 718k. Na de coronaperiode in 2021 was het in 2022 weer mogelijk om scholing en teamactiviteiten te organiseren. Daarnaast is in juli 2022 de fusie van OPOD en SKOBA naar Nestas gevierd met een personeelsfeest. En is een tijdelijke regeling reiskostenvergoeding ingevoerd voor de werknemers van Nestas. Gedurende deze tijdelijke regeling is de reiskostenvergoeding € 0,19 netto per kilometer.
- De huisvestingslasten zijn € 730k hoger dan begroot o.a. als gevolg van de indexatie van de meerjaren onderhoudsplannen met 15% (€ 517k).
- De overige lasten zijn € 118k hoger dan begroot. Dit komt onder andere door eenmalig extra kosten als gevolg van de fusie naar Nestas (deskundigenadvies en PR/marketing).
- De financiële baten en lasten zijn € 60k positiever uitgekomen dan begroot door ontvangen rente op de rekening van schatkistbankieren.

Realisatie 2022 versus realisatie 2021

Het resultaat van 2022 is € 402k lager uitgekomen dan vorig jaar. Dit wordt met name veroorzaakt door het volgende:

- De Rijksbijdragen zijn € 4.262k hoger dan vorig jaar. In 2022 zijn er meer NPO gelden ontvangen (€ 3.182k) dan in 2021 (in 2021 zijn er NPO gelden ontvangen vanaf augustus (gedurende 5 maanden), in 2022 het gehele jaar). Daarnaast is de personele bekostiging in 2022 verhoogd door de loonbijstelling (dichten loonkloof met vo) en de indexatie van de bekostiging (met 9%), maar is dat in de laatste 5 maanden van 2022 verminderd met de niet volledige financiering (van totaal € 1.751k).
- De overige overheidsbijdragen en -subsidies zijn € 621k hoger dan vorig jaar. In 2022 is in het kader van het Dordts Leer Programma (DLP) voor het eerst een subsidie toegekend (€ 445k) door de gemeente. Daarnaast is er meer subsidie ontvangen voor de schakelklassen dan vorig jaar o.a. door gestegen salariskosten.
- De personeelslasten zijn € 4.441 hoger uitgekomen dan vorig jaar. De lonen en salarissen zijn € 3.763k hoger door de loonbijstelling (dichten loonkloof met vo), de salarisverhoging van 4,75% per 1 juli en de eenmalige uitkering van € 500 bruto bij voltijd dienstverband (nieuwe cao 2022-2023). Daarnaast is het personeelsbestand in 2022

toegenomen met 26 fte. Daarnaast zijn de overige personele lasten € 556k hoger dan vorig jaar. Na de coronaperiode in 2021 was het in 2022 weer mogelijk om scholing en teamactiviteiten te organiseren. Daarnaast is in juli 2022 de fusie van OPOD en SKOBA naar Nestas gevierd met een personeelsfeest. En is een tijdelijke regeling reiskostenvergoeding ingevoerd voor de werknemers van Nestas. Gedurende deze tijdelijke regeling is de reiskostenvergoeding € 0,19 netto per kilometer.

- De huisvestingslasten zijn in 2022 € 460k hoger dan vorig jaar. Als gevolg van de indexatie van de meerjaaronderhoudsplannen met 15% zijn de voorziening groot onderhoud en de dotatie van de voorziening ook met 15% geïndexeerd (meerkosten in 2022: € 617k).
- De overige lasten zijn in 2022 € 434k hoger dan vorig jaar. Dit komt onder andere door eenmalig extra kosten als gevolg van de fusie naar Nestas (deskundigenadvies en PR/marketing) en meer W&T uitgaven (240k) onder andere als gevolg van de uitrol van dit programma over alle Nestas-locaties (zie paragraaf 2.1.3 bestuursverslag). In 2021 konden er gedurende een groot deel van het jaar geen leerlingenactiviteiten (vieringen, reizen en excursies) georganiseerd worden vanwege corona en in 2022 wel weer, waardoor deze uitgaven 112k hoger waren dan vorig jaar.

Begroting 2023

In 2023 gaan we gericht en beleidsrijk investeren in het onderwijs en dat zien we in de cijfers terug. Het resultaat (- € 1.286) wordt in 2023 beïnvloed door een aantal bijzondere posten:

- Investering in uitgaven van NPO-gelden (- € 835k);
- Een bedrag van € 127k aan extra uitgekeerde arbeidsmarkttoelage (aan de Pius 10 en de overige schooldirecteuren);
- Koers Nestas (€ 300k);
- Deskundigenadvies op projecten (€ 100k);
- De compensatie van uitgaven (€ 375k), zoals schoolkamp en schoolreisjes, die voorheen werden betaald vanuit de ouderbijdragen.

In de begroting 2023 wordt totaal € 1.286k onttrokken aan het Eigen Vermogen: € 451k uit de algemene reserve en € 835k uit de bestemmingsreserve NPO.

Begroting 2024

Vanaf 2024 nemen de baten af met € 2.400k, met name doordat de NPO-subsidie eindigt halverwege 2023. In de begroting 2024 wordt het laatste restant van de bestemmingsreserve NPO (€ 2.996k)⁵ besteed. De personeelslasten blijven in 2024 nagenoeg stabiel. De baten en lasten met betrekking tot de DLP-subsidie zijn voor eenzelfde bedrag begroot (zonder resultaat). In 2024 komt het regulier resultaat dan uit op € -135k. Dat wordt ten laste gebracht van de algemene reserve.

Begroting 2025

In de begroting 2025 is er uitgegaan van een uitputting van ongeveer € 400k aan eigen vermogen per jaar.

⁵ Dit bedrag is aangepast t.o.v. de MJB 2023-2026 (€ 3.138) als gevolg van de realisatie 2022.

3.2.2. Balans in meerjarig perspectief

In onderstaande tabel staat de balans van Nestas scholengroep. Naast de realisatie van 2021 en 2022 is de meerjarenbegroting 2023 t/m 2025 opgenomen⁶.

Bedragen x € 1.000

	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
1. ACTIVA					
Vaste activa					
1.2 Materiële vaste activa	5.023	5.399	8.519	10.134	10.634
1.3 Financiële vaste activa	31	30	30	28	26
Totaal Vaste activa	5.054	5.429	8.549	10.162	10.660
Vlottende Activa					
1.5 Vorderingen	2.495	2.105	350	350	350
1.7 Liquide Middelen	11.463	15.327	11.028	6.656	5.756
Totaal Vlottende Activa	13.958	17.432	11.378	7.006	6.106
1. TOTAAL ACTIVA	19.012	22.861	19.927	17.168	16.766
2. PASSIVA					
Eigen Vermogen					
2.1.1 Algemene reserve	3.761	4.619	4.168	4.033	3.631
2.1.2 Bestemmingsreserve onderwijsconcepten	2.150	2.150	2.150	2.150	2.150
2.1.2 Bestemmingsreserve ERD	245	400	400	400	400
2.1.2 Bestemmingsreserve NPO	1.472	3.831	2.996		
2.1.2 Bestemmingsreserve werkdrummiddelen	210				
2.1.2 Bestemmingsreserve starters	194				
2.1.3 Bestemmingsreserve katholiek onderwijs privaat	499	499	499	499	499
2.1.3 Bestemmingsreserve privaat huisvesting	682	682	682	682	682
2.1.3 Bestemmingsreserve privaat oudergelden	38	141	141	141	141
2.1 Totaal Eigen Vermogen	10.862	12.322	11.036	7.905	7.503
2.2.1 Voorziening Jubilea	271	288	242	300	300
2.2.2 Voorziening langdurig zieken	360	495	360	500	500
2.2.3 Voorziening groot onderhoud	2.507	3.392	2.925	3.100	3.100
2.2 Voorzieningen	3.138	4.176	3.527	3.900	3.900
2.4 Kortlopende schulden	5.012	6.363	5.363	5.363	5.363
2. TOTAAL PASSIVA	19.012	22.861	19.927	17.168	16.766

Balans 2022 versus balans 2021

Het saldo liquide middelen is toegenomen met € 3.863k. Dit wordt met name veroorzaakt doordat de in 2022 ontvangen NPO-middelen niet in 2022 uitgegeven zijn voor een bedrag van € 2.359k. Daarnaast zijn er eind 2022 twee subsidies vooruitontvangen, waarvan de uitgaven gaan plaatsvinden vanaf 2023: verbetering basisvaardigheden (€ 852k) en Rijke schooldag (€ 600k).

Het Eigen vermogen is toegenomen met het resultaat van 2022 (€ 1.460k)⁷. Dat wordt met name veroorzaakt door de nog niet uitgegeven NPO-gelden (€ 2.359k).

⁶ De balans 2023 is iets afwijkend van de MJB 2023 t/m 2026 omdat hier doorgerekend is vanuit de realisatie 2022.

⁷ Zie model D jaarrekening

De voorziening groot onderhoud is toegenomen naar aanleiding van de indexatie van de meerjaren onderhoudsplannen met 15%.

Meeriarenbalans

De materiële vaste activa waarde stijgen in de begroting 2023 door een begrote investeringsuitgave van € 4.500k, dat in 2023 eenmalig zo hoog zal zijn door enerzijds incidentele investeringsuitgaven en anderzijds een inhaalslag van niet uitgevoerde vervangingsinvesteringen in de afgelopen jaren.

De investeringsbegroting 2023 bestaat uit de volgende onderdelen:

- Huisvestingsinvesteringen in ventilaties en verduurzaming scholen: € 1.200k;
- Huisvestingsinvesteringen, inclusief meubilair: € 1.124k;
- ICT-investeringen: € 1.076k;
- Investeringen in apparatuur, inventaris en leermethodes: € 1.100k.

In 2024 is uitgegaan van een investeringsbudget van € 3.000k (i.v.m. de oplevering van nieuwbouwprojecten) en vanaf 2025 is uitgegaan van een regulier investeringsbudget van € 2.000k.

In de komende jaren teren we in op onze liquide middelen. In 2024 is dat rond de € 4.300k met name door de besteding van de resterende NPO gelden (€ 3.138k).

Daarnaast teren we in op het eigen vermogen d.m.v. de uitputting van de bestemmingsreserve NPO (t/m 2024) en door bewuste investeringen in het onderwijs die ten laste van de algemene reserve komen. Onze gezonde financiële positie staat dat ook toe⁸.

3.3. FINANCIËLE POSITIE

3.3.1. Kengetallen

In onderstaande tabel zijn de relevante kengetallen doorgerekend⁹:

Bedragen x € 1.000

	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Signalering Inspectie
Solvabiliteit 2 ((EV + voorzieningen)/ balanstotaal)	73,6%	72,2%	73,1%	68,8%	68,0%	< 30%
Liquiditeit (Vollende activa/ kortlopende schulden)	2,78	2,74	2,12	1,31	1,14	< 0,75
Rentabiliteit (Resultaat/ totale baten)	4,6%	3,2%	-3,0%	-7,7%	-1,0%	Afhankelijk vd fin positie
Weerstandsvermogen (Eigen vermogen/ totale baten)	27,1%	27,4%	25,7%	19,5%	18,6%	< 5%
Reservepositie (o.b.v. signaleringswaarde OCW) (feitelijk publiek eigen vermogen - signaleringswaarde publiek eigen vermogen)/ totale baten	0,1	0,1	-0,0	-0,1	-0,2	> 0

⁸ Zie paragraaf 3.3. financiële positie van het bestuursverslag

⁹ De kengetallen zijn afwijkend van de MJB 2023 t/m 2026 omdat hier doorgerekend is vanuit de realisatie 2022.

3.3.2. Toelichting op de financiële positie

Nestas gaat vanaf 2023 gericht en beleidsrijk investeren in het onderwijs. Vanaf 2023 zijn bewust negatieve exploitatieresultaten (en daardoor negatieve rentabiliteit) begroot, met name in het kader van de volledige besteding van de NPO-gelden (t/m 2024). Daarnaast wordt er de komende jaren meer geïnvesteerd in materiële vaste activa. Naast incidentele investeringsuitgaven is dat ook een inhaalslag van niet uitgevoerde vervangingsinvesteringen in de afgelopen jaren.

Nestas blijft in de meerjarenbegroting financieel gezond.

4. Verslag intern toezicht

4.1. SAMENSTELLING INTERN TOEZICHT

4.1.1. Samenstelling Raad van Toezicht

Statutair is bepaald dat de Raad van Toezicht uit maximaal 7 leden bestaat, waarbij een overgangstermijn geldt in het jaar na de fusie. De Raad van Toezicht bestond op 1 januari 2022 uit 8 leden- de toenmalige leden van de beide bij de fusie betrokken Raden van Toezicht¹⁰. In het fusieproces is besloten in een aantal stappen toe te werken naar een Raad van Toezicht met een samenstelling van vijf leden.

- **De heer G.C. van der Ent RA:** lid RvT, lid van de auditcommissie. (neven)functies: Zelfstandige bij Bent Solutions, bestuurslid bij de Stichting Sport en Recreatie Goeree Overflakkee (beëindigd per 1 maart 2023), bestuurslid Stichting Agrodome (beëindigd per 1 maart 2023);
- **De heer J. van der Graaf:** lid RvT, voorzitter van de auditcommissie. (neven)functies: Directeur Bedrijfsvoering bij SVO vakopleiding food;
- **Mevrouw drs. M.J.T.H. Havekes:** voorzitter RvT, lid van de remuneratiecommissie. (neven)functies: Gemeentesecretaris/ algemeen directeur Utrechtse Heuvelrug;
- **De heer T. Merkk:** lid RvT, lid van de kwaliteitscommissie. (neven)functies: geen;
- **Mevrouw A.C.M. Romeijnders - van Tiggelen:** lid RvT, voorzitter van de kwaliteitscommissie. (neven)functies: Bestuurslid Rotterdam Vakmanstad, bestuurslid van Genero, Lid cliëntenraad Internos/MOB Thuiszorg;
- **De heer H.C.A. Slobbe:** vice voorzitter RvT, voorzitter van de remuneratiecommissie. (neven)functies: Directeur H.C.A. Slobbe Holding, Voorzitter HC Derby, Voorzitter Ondernemersfonds Zwijndrecht.
- **De heer drs. P.A. Stadhouders:** lid RvT, lid van de kwaliteitscommissie. (neven)functies: Directeur de Mediafederatie, Directeur Werkgeversvereniging Uitgeverijbedrijf.

Zittingstermijn, herbenoeming en aftreden

De data opgenomen in de kolom "Einde termijn Nestas" zijn de definitieve einddata van de zittingstermijnen. Voor leden die vanaf 1 januari 2024 worden benoemd als lid van de Raad van Toezicht geldt een zittingstermijn van 4 jaar, met de mogelijkheid tot herbenoeming voor een periode van maximaal 4 jaar.

¹⁰ De heer van de Ven, zeer gewaardeerd lid van de RvT van Nestas en voormalig lid van de RvT van SKOBA, is in augustus 2022 helaas overleden.

Rooster van aftreden, vastgesteld op 22 juni 2022, situatie op 1 september 2022:

Naam	Expertise/netwerk/identiteit	Oorspronkelijk einde zittingstermijn bij rechtsvoorgangers Nestas	Einde termijn Nestas
Dhr. G. van der Ent	Bedrijfsvoering (en vastgoed)	1-1-2025	1-1-2024
Mw. M. Havekes	Strategie en beleid, werkgeverschap, openbaar onderwijs (landelijke/ gemeentelijk netwerk, openbaar bestuur)	1-1-2025	1-1-2024
Dhr. T. Merx	Onderwijs en (katholieke) identiteit (maatschappelijk netwerk Dordrecht e.o.)	1-9-2027	1-9-2023
Mw. A. Romeijnders	Strategie en beleid, onderwijs (landelijk onderwijs-bestuurlijk netwerk)	1-1-2027	1-1-2026
Dhr. P. Stadhouders	Strategie en beleid (juridisch), openbaar onderwijs, HRM (landelijk netwerk media)	1-1-2027	1-1-2026
Dhr. H. Slobbe	Strategie en cultuur (Financieel management), HRM, innovatie/ ondernemerschap, (ondernemersnetwerk Dordrecht e.o.)	1-3-2026	1-3-2025
Dhr. J. van der Graaf	Bedrijfsvoering (financiën onderwijs) (landelijk netwerk onderwijsorganisaties)	1-5-2026	1-5-2025

Geen van de leden van de Raad van Toezicht heeft meer dan drie commissariaten/ toezichthoudende functies. Wat betreft de (neven) functies van de toezichthouders kan gesteld worden dat er sprake is van onafhankelijkheid.

4.1.2. Vergoedingsregeling Raad van Toezicht

De vergoeding voor een lid van de RvT bedraagt €5.000,= per schooljaar. De voorzitter van de Raad van Toezicht ontvangt een vergoeding van €7.000,= . De vice-voorzitter ontvangt een vergoeding van €6.000,= . De hoogte van de vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd met het percentage van de cao-verhoging van de bestuurders.

4.1.3. Toewijzing accountant

Op advies van de auditcommissie heeft de Raad van Toezicht op 26 september 2022 besloten om Van Ree accountants de opdracht toe te wijzen ten behoeve de interim-controle, bekostigingscontrole en eindejaarscontrole.

4.2. HOE IS HET TOEZICHT VORMGEGEVEN

De toezichtvisie van de Raad van Toezicht geeft een beeld van hoe de Raad van Toezicht van Nestas naar de toezichthoudende rol kijken, welke waarden zij belangrijk vinden en hoe zij ons toezicht willen vormgeven. De Raad van Toezicht heeft in een kerndocument de visie op goed toezicht en de werkwijze die daaruit volgt vastgelegd. Visie en werkwijze vormen samen met een aantal andere documenten/ regelingen/afspraken een samenhangend geheel en fungeren als intern werk- en toezichtkader.

Het werkkader is geenszins bedoeld als "afvinklijst", maar als richtinggevend voor de invulling van de opdracht, het functioneren als toezichthouder en voor het samenspel met het College van Bestuur. Toezicht houden en besturen blijft altijd mensenwerk, waarin de onderlinge relatie en dialoog cruciaal zijn. Oprechte nieuwsgierigheid en een onderzoekende houding, (door)vragen, het zich verplaatsen in de (positie van de) ander en het uitstellen van een oordeel zijn daarin belangrijke ingrediënten.

Rollen Bestuur en Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht richt zich naar het belang van de organisatie, met oog en gevoel voor de brede maatschappelijke context waarin de organisatie zich beweegt en heeft daarin drie centrale rollen:

Als intern toezichthouder houdt de raad (1) integraal en onafhankelijk toezicht op het bestuurlijk handelen, de uitoefening van de bestuurlijke taak en opdracht van het College van Bestuur en op de algemene gang van zaken binnen de organisatie/ de scholen. De Raad van Toezicht treedt daarnaast op als (2) kritische (strategische) sparringpartner en klankbord van het College van Bestuur en in zijn rol van (3) werkgever zorgt de Raad van Toezicht voor goed functionerende bestuurders.

Een korte toelichting op elke rol:

Toezicht houden (1)

Het toezicht van de Raad van Toezicht is maatschappelijk en waardegedreven, dat wil zeggen: gericht op de uitoefening van de maatschappelijke opdracht van de organisatie en de wijze waarop dit gebeurt (missie, visie, cultuur en gedrag). Het toezicht op het bestuurlijk handelen en op de organisatie is integraal en omvat verder alle aspecten van de organisatie in hun onderlinge samenhang.

Toezicht houden gebeurt door:

het al dan niet goedkeuren van belangrijke besluiten van het College van Bestuur, het inwinnen, duiden en beoordelen van diverse informatie, financiële jaarstukken en het aanwijzen van een externe accountant; het kritisch bevragen van het College van Bestuur op o.a. behaalde resultaten.

In het uitoefenen van het toezicht zoekt de Raad van Toezicht naar een goede balans tussen vertrouwen geven en controle en tussen betrokkenheid/ nabijheid en afstand tot de dagelijkse praktijk.

Strategisch sparringpartner (2)

De meerwaarde van de Raad van Toezicht is voor een belangrijk deel te vinden in de rol van sparring-partner en klankbord voor het College van Bestuur. Het College van Bestuur is de eerstverantwoordelijke voor de ontwikkeling van de strategie en het formuleren van het beleid, maar de Raad van Toezicht zal de bestuurder voortdurend inspireren en uitdagen om toekomstige ontwikkelingen (kansen, bedreigingen, opties) in kaart te brengen en de mogelijkheden voor de organisatie (zoals innovaties) te verkennen en uit te werken. De Raad van Toezicht brengt gevraagd en ongevraagd inzichten in, ervaring en expertise, met

een scherp oog voor risico's en het bieden van andere/ nieuwe perspectieven voor de middellange termijn.

Werkgeversrol

Vanuit de werkgeversrol zorgt de Raad van Toezicht voor een goed functionerend bestuur: het benoemen van "de beste bestuurders", het regelmatig evalueren en beoordelen van het bestuurlijk functioneren, van integriteit en van het samenspel tussen bestuurders onderling en tussen bestuur en intern toezicht. De Raad van Toezicht stelt verder de beloning, de rechtspositie en andere arbeidsvoorwaarden van de bestuurders vast.

Toezichtvisie: Waarde(n)vol toezicht

Vanuit de maatschappelijke verantwoordelijkheid willen de Raad van Toezicht van toegevoegde waarde zijn voor de ontwikkeling van Nestas Scholengroep en de kinderen die onze scholen bezoeken. Door inbreng van ervaring en expertise en het voeren van een constructief-kritische dialoog met het College van Bestuur wil de Raad van Toezicht bijdragen aan het creëren van maximale onderwijs- en ontwikkelingskansen voor basisschoolleerlingen in Dordrecht, Zwijndrecht, Hendrik Ido Ambacht en Gorinchem. De brede identiteit, leidende principes en strategische ambities van Nestas Scholengroep vormen daarbij inhoudelijk de belangrijkste richtinggevende kaders.

Waarden geven richting aan ons handelen. In de uitoefening van onze opdracht en blik op de organisatie zijn de volgende waarden leidend:

- **Verantwoordelijkheid** (vertrouwen, autonomie en accountability)
- **Gelijkwaardigheid**, met erkenning van diversiteit, erkende ongelijkheid (op alle lagen van de organisatie)
- **Kwaliteit, ambitie en energie**
- **Midden in de samenleving**, omgevingsbewust, in verbinding
- **Transparantie**- heldere afspraken en verwachtingen, afleggen van verantwoording

Voor het samenspel met het College van Bestuur, het functioneren als team en de relatie met de omgeving betekent dit het volgende:

Samenspel Raad van Toezicht – College van Bestuur

1. Een goede werkrelatie, gebaseerd op vertrouwen, vereist van de leden van Het College van Bestuur en van de Raad van Toezicht een open houding, transparantie en respect voor ieders positie en rol. In deze werkrelatie zijn de leden van het College van Bestuur bereid inzicht te geven in de zaken waar het echt om gaat, in strategische vraagstukken en dilemma's waarmee zij zich geconfronteerd zien. De Raad van Toezicht tracht door middel van doorvragen zo onafhankelijk mogelijk tot conclusies te komen over wat er in de organisatie speelt (en daarmee te snelle oordeelsvorming te voorkomen). De Raad van Toezicht stelt zich nieuwsgierig op, biedt professionele ruimte, maar zoekt ook actief de scherppte op in de dialoog met het College van Bestuur. Beide partijen ervaren de meerwaarde van een constructieve dialoog.
2. Uitgangspunt is dat de Raad van Toezicht zich terughoudend opstelt t.a.v. de uitvoering in de dagelijkse praktijk en zich vooral richt op de strategische thema's, de hoofdlijnen van beleid en de belangrijkste prestatie-indicatoren. Aan terugkijken (controleren en signaleren) wordt de tijd die nodig is besteed, maar de focus ligt op vooruitkijken en op strategische onderwerpen (met het toezichtkader voor ogen).
3. De terughoudendheid t.o.v. de dagelijkse praktijk neemt niet weg dat het College van Bestuur de Raad van Toezicht als nabij ervaart in de zin van benaderbaar, betrokken bij de organisatie en nabij in de rol van werkgever. De Raad van Toezicht stelt zich vanuit zijn toezichthoudende rol actief op; verzamelt informatie, vraagt door, prikkelt de bestuurders, laat andere invalshoeken zien.
4. De RvT ziet proactief toe op de toekomstbestendigheid van de organisatie: welke kansen en risico's zijn er om de onderwijskwaliteit op de lange termijn te

- waarborgen? Zijn de door het College van Bestuur gestelde ambities hoog genoeg?
5. Het College van Bestuur betreft de Raad van Toezicht (vroegtijdig) bij strategieontwikkeling en strategische vraagstukken en maakt daarbij gebruik van de aanwezige mix van deskundigheid, ervaring, netwerk binnen de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht kan visies aandragen, andere invalshoeken benoemen, vragen naar onderbouwing, maar het is het College van Bestuur dat uiteindelijk (gemotiveerd) de strategische keuzes maakt. Bij het goedkeuren van het meerjaren- strategisch beleidsplan ziet de Raad van Toezicht erop toe dat de strategie gericht is op (een afweging van) het belang van organisatie en de maatschappelijke opdracht.
 6. In situaties met bijzondere risico's kan het nodig zijn het toezicht te intensiveren. Daarbij ziet de Raad van Toezicht er vooral op toe dat het College van Bestuur zelf goed in control blijft.

Openheid, integriteit, ontmoeting, transparantie

1. Het College van Bestuur en de Raad van Toezicht bevorderen een open (aanspreek)cultuur waarin mensen elkaar kennen en elkaar kunnen en durven aanspreken. Zowel het College van Bestuur als de Raad van Toezicht vervullen daarbij in hun onderlinge samenwerking en in de communicatie met anderen een voorbeeldrol.
2. De leden van de Raad van Toezicht opereren onafhankelijk en integer, zijn zich bewust van hun verantwoordelijkheid, maatschappelijke positie en voorbeeldfunctie. Hoofd- en nevenfuncties worden opgenomen in het jaarverslag. Het College van Bestuur en de Raad van Toezicht spreken periodiek over de (schijnbare) belangen die hun leden uit hoofde van (neven)functies of persoonlijk hebben, maken afspraken over de omgang hiermee en leggen dit vast.
3. De interne dialoog, contacten in de scholen, met de GMR en directeuren dragen er aan bij dat de Raad van Toezicht 'feeling' houdt met wat er leeft en speelt in de organisatie. De raad probeert aanwezig te zijn bij openingen, jubilea en andere bijzondere vieringen en bijeenkomsten. Alle georganiseerde ontmoetingen met belanghebbenden vinden plaats in afstemming met en waar mogelijk ook in aanwezigheid van het College van Bestuur, tenzij anders wordt afgesproken. In contacten met de organisatie en de omgeving stelt de raad zich rolbewust op.
4. De Raad van Toezicht vindt het niet alleen belangrijk om in het kader van informatievoorziening de scholen "in bedrijf" te zien en te ervaren, maar beschouwt schoolbezoeken en contacten met in- en externe stakeholders ook als belangrijke bronnen van betrokkenheid.
5. Jaarlijks gaat de Raad van Toezicht in gesprek met de directeuren en kinderraad, halfjaarlijks met de GMR.
6. Het streven is om minimaal 4 schoollocaties per jaar te bezoeken tijdens de jaarlijkse Raad van Toezicht-dag. Vooraf bespreekt de Raad van Toezicht het doel van het locatiebezoek en welke follow up de Raad van Toezicht wil geven aan het locatiebezoek.
7. Jaarlijks heeft de Raad van Toezicht overleg met de Commissie Toezicht Openbaar Onderwijs (CTOO) van de gemeente Dordrecht.
8. Wanneer College van Bestuur en Raad van Toezicht dat in het belang van de strategische agenda wenselijk vinden gaat de Raad van Toezicht in gesprek met andere belanghebbenden, zoals vertegenwoordigers van het samenwerkingsverband, voortgezet onderwijs, peuterspeelzaalwerk en andere externe partijen, waaronder potentiële samenwerkingspartners.
9. De Raad Toezicht is bereikbaar via het secretariaat van de stichting. In het jaarverslag verantwoordt de Raad van Toezicht zich over de wijze waarop het toezicht is uitgeoefend.

De raad van Toezicht als team

1. De leden van de Raad van Toezicht vormen een team dat samenwerkt om de kwaliteit van bestuur en toezicht voortdurend te verbeteren.
2. In vergaderingen is sprake van een veilige sfeer en ruimte voor het inbrengen van uiteenlopende opvattingen en inzichten en voor het elkaar aanspreken op rolvastheid en discipline. In interactie binnen de Raad van Toezicht wordt eveneens de scherpte en verdieping gezocht en is tegelijkertijd sprake van waardering en relativering.
3. In besluitvorming wordt gestreefd naar consensus, besluiten worden beargumenteerd genomen, indien noodzakelijk met meerderheid van stemmen.
4. De leden van de Raad van Toezicht spreken naar buiten toe met één mond, ook bij niet-unanieme besluitvorming.
5. De Raad van Toezicht werkt met een aantal commissies die adviserend zijn aan de Raad van Toezicht als geheel en die fungeren als klankbord voor het College van Bestuur: renumeratie-, kwaliteits- en auditcommissie.
6. De commissies bereiden besluitvorming voor, maar hebben geen besluitvormende bevoegdheden. De gehele Raad van Toezicht blijft eindverantwoordelijk voor alle deelgebieden. De toezichtvisie en het toezichtkader zijn leidend voor de werk- en kijkwijze van de commissies.

Zelfevaluatie en professionalisering

O.a. door een zorgvuldige werving en selectie, aandacht voor deskundigheidsbevordering en via een jaarlijkse zelfevaluatie besteedt de Raad van Toezicht aandacht aan de kwaliteit van het eigen functioneren.

Zelfevaluatie

De Raad van Toezicht is verantwoordelijk voor de kwaliteit van zijn eigen functioneren. De Raad evalueert periodiek zijn functioneren als collectief en dat van de individuele leden, het samenspel met het College van Bestuur en eventueel het samenspel met andere belanghebbenden, zoals de (G)MR. Periodiek (eens in de drie jaar) gebeurt deze evaluatie van het intern toezicht onder leiding van een onafhankelijke partij.

De leden van de Raad van Toezicht houden de eigen kennis en expertise op peil en werken mede op basis van de uitkomsten van de zelfevaluaties gezamenlijk aan hun ontwikkeling als team. Gezamenlijke scholingsactiviteiten worden zo mogelijk vooraf opgenomen in de jaaragenda.

Toezichtkader en aandachtsgebieden

De identiteit van de organisatie, leidende principes en de strategische ambities vormen in algemene zin de belangrijkste vertrekpunten van ons toezichtkader. Daarnaast bestaat het kader uit een aantal aandachtsgebieden en -punten waarop wij het beleid en de besluiten van het College van Bestuur in het bijzonder volgen en toetsen. E.e.a. wordt periodiek meer specifiek gemaakt in de bestuurlijke opdracht aan het College van Bestuur, die gedurende een vooraf vast te stellen periode focus geeft in het toezicht op het bestuurlijk handelen.

Uitgangspunten toezichtkader

In algemene zin ziet de Raad van Toezicht erop toe dat:

- de kwaliteit van de onderwijsprocessen en onderwijsresultaten op de scholen op orde zijn, dat wil zeggen dat scholen minimaal het basisarrangement van de inspectie toegekend krijgen en voldoen aan de eigen (ambitieuze) normen.
- het openbare karakter respectievelijk de katholieke identiteit van de scholen geborgd is en binnen de organisatie en op de scholen gehandeld wordt in overeenstemming met de kernwaarden/ leidende principes van de stichting.
- het College van Bestuur zich bij het vaststellen van de strategische koers van de organisatie richt op het belang van de stichting in het algemeen, de

maatschappelijke opdracht van de stichting en daarover de dialoog voert met in- en externe belanghebbenden;

- het beleid van het College van Bestuur gericht is op het realiseren van de strategische doelen uit het strategisch plan.
- er sprake is van rechtmatig en integer bestuur en beheer van de organisatie (conform wet- en regelgeving, eigen interne regelingen en -codes)
- de continuïteit van de scholen geborgd is, de financiële basis en bedrijfsvoering van de stichting op orde is en de beschikbare middelen effectief en op verantwoorde wijze worden ingezet;
- de organisatie vroegtijdig anticipeert en inspeelt op toekomstige ontwikkelingen, trends en behoeften vanuit de maatschappij, wet- en regelgeving;
- het College van Bestuur optreedt als een goed werkgever voor het personeel;
- er in de besturing van de organisatie sprake is van betrokkenheid bij en aandacht voor leerlingen en medewerkers;
- de samenwerking met andere partijen past bij de strategische doelen van de organisatie;
- de interne communicatie op een heldere, eenduidige en transparante manier plaatsvindt en dat voor belanghebbenden duidelijk is hoe beleid en besluitvorming tot stand komen.

De 'basistoets' voor de Raad van Toezicht is altijd of het College van Bestuur 'in control' is. Naast risicobeheersing zijn 'soft controls' ook onderdeel van de oordeelsvorming. Een goede en afgewogen informatievoorziening is medebepalend voor de kwaliteit van het toezicht. Het College van Bestuur verschafft de Raad van Toezicht tijdig alle informatie die nodig is voor een goede uitoefening van zijn functie. De Raad van Toezicht haalt ook zelf actief informatie bij het College van Bestuur en vergaart informatie door in verbinding te zijn met de omgeving van Nestas Scholengroep.

Aandachtsgebieden van toezicht

De Raad van Toezicht stelt tenminste eens in de 4 jaar de aandachtsgebieden en -punten vast waarop het beleid en de besluiten van het College van Bestuur worden getoetst. Op 26 september 2022 zijn de volgende aandachtsvelden vastgesteld:

1. Strategie en beleid
2. Onderwijskwaliteit
3. HRM
4. Bedrijfsvoering, financiën en continuïteit
5. Innovatie en Ondernemerschap

4.3. VERSLAG RAAD VAN TOEZICHT EN GMR

4.3.1. Verslag van de Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht is in 2022 acht keer in een geplande, reguliere vergadering bijeen geweest. Er is sprake geweest van één ingelaste vergadering op 29 juni 2022 ten behoeve van de vaststelling van de jaarverslaglegging en jaarrekening van zowel OPOD als SKOBA.

Een deel van de vergaderingen hebben vanwege de coronapandemie of in het kader van efficiëntie digitaal plaatsgevonden. De vergaderingen werden bijgewoond door het College van Bestuur, de bestuurssecretaris en wanneer gewenst een notulist. Tevens zijn diverse stafleden, waaronder de controller, de HRM adviseur en de beleidsadviseur op uitnodiging aanwezig geweest bij (onderdelen van) de overleggen.

Op de agenda stonden onder andere de volgende onderwerpen:

- Benoeming leden en functies RvT
- Formaliteiten inzake fusie
- COVID-19
- Bestuurlijke opdracht CvB
- Contacten met de Inspectie van het Onderwijs
- Schoolbezoeken RvT
- Bezoek GMR
- Bezoek directievergadering
- Cyclus bestuurlijke rapportages
- Toelage RvT (vastgesteld op 7 februari 2022)
- Cultuur Nestas
- Bestuurlijke rapportages
- Ontwikkelingen NOVA Tienercollege
- Oekraïense vluchtelingen
- Benoeming lid CvB
- Vertrek interim bestuurder
- Opleidingsmogelijkheden RvT
- Visieontwikkeling op toezichthouden
- Subsidiestromen (o.a. I&O, NPO, DLP, Rijke Schooldag, Masterplan Basisvaardigheden)
- Bestuursformatieplan
- Ontwikkeling strategische koers
- De nieuwe organisatie Nestas
- Reglementen van de commissies RvT
- Rooster van aftreden RvT (vastgesteld op 22 juni 2022)
- Afschaffing vrijwillige ouderbijdrage
- Jaarrekening en bestuursverslag 2021 (vastgesteld op 29 juni 2022)
- Accountantsrapportage (vastgesteld 29 juni 2022)
- In memoriam dhr. T. van der Ven
- Werkkader RvT (vastgesteld op 26 september 2022)
- Themagesprek concurrentie versus samenwerken
- Zelfevaluatie RvT (vastgesteld op 19 december 2022)
- Begroting (hoofdpijnen) Nestas scholengroep (vastgesteld op 19 december 2022)

Daarnaast heeft het College van Bestuur met een afvaardiging vanuit de RvT in een klankbordsessie op 17 februari 2022 gesproken over de inrichting van het bestuurskantoor.

Belangrijke ontwikkelingen

Formaliteiten inzake fusie

De eerste periode van 2022 stond voor de Raad van Toezicht in het teken van afrondende formaliteiten inzake de fusie van OPOD en SKOBA. De Raad van Toezicht plaatste een handtekening inzake de partiële statutenwijzing, benoemde de nieuwe leden van de Raad van Toezicht van Nestas waarna tevens de voorzitter en vice voorzitter werden aangewezen.

Werving en selectieprocedure lid CvB

Direct na de zomer van 2021 is een werving- en selectieprocedure gestart om te komen tot de aanstelling van een tweede bestuurder voor Nestas. De GMR is bij dit proces betrokken geweest. De GMR heeft input kunnen leveren op de profielschets en heeft zitting gehad in de adviescommissie. Nadat de GMR van Nestas kenbaar heeft gemaakt aan de Raad van Toezicht, een positief advies af te geven, besloot de Raad van Toezicht op 25 januari 2022 te komen tot de benoeming van Frank Tigges als de tweede bestuurder van Nestas.

In april 2022 heeft een afvaardiging van de Raad van Toezicht de doorlopen werving- en selectieprocedure uitvoerig geëvalueerd. Ter vergadering zijn enkele adviezen aangedragen, ter verbetering van een toekomstige procedure.

In april werd tevens in klein comité afscheid genomen van interim bestuurder R. de Haan. De Raad van Toezicht bedankt R. de Haan voor zijn inzet gedurende een belangrijk periode die heeft geleid tot het succesvol afronden van de fusie van voormalig SKOBA met OPOD.

Ontwikkeling strategische koers

Een belangrijk onderdeel van de bestuurlijke opdracht van de Raad van Toezicht voor het College van Bestuur, is de realisatie van de strategische koers. Er zijn procesafspraken gemaakt waar onder andere de participatie van de Raad van Toezicht in staat beschreven. De RvT-dag van 6 april stond in het teken van de strategische koers. Het bestuur heeft de eerste richting van de koers gedeeld op basis van sessies met directeuren en stafcollega's. De Raad van Toezicht heeft op deze dag de kansen en bedreigingen in kaart gebracht middels een SWOT-analyse. Daarnaast is de visie op toezichthouden besproken in vervolg op een sessie eind 2021. Op 19 mei 2022 heeft een afvaardiging van de RvT deelgenomen aan een strategische koerssessie met stakeholders van Nestas. Deze sessie stond in het teken van pedagogisch leiderschap en inclusie en werd als zeer inspirerend ervaren.

Traineeship (schoolleiders in opleiding)

In februari werd door het bestuur het traineeship gepresenteerd aan de Raad van Toezicht. Het plan richt zich op een investering in leerkrachten met de potentie door te groeien als schoolleider binnen Nestas. Deze 'high potentials' starten een incompany schoolleidersscholing en krijgen ruimte om te groeien in de rol locatieleider op kleinere en kwetsbaardere schoollocaties onder aansturing van één meerschoolse directeur. De Raad van Toezicht heeft het bestuur geadviseerd het proces goed te volgen en deze schoollocaties goed in de gaten te houden. Daarnaast heeft de Raad van Toezicht het bestuur laten weten het een krachtig initiatief is en een mooie kans voor Nestas.

NOVA Tienercollege

De Raad van Toezicht heeft, met inachtneming van een positieve afwikkeling, inhoudelijke instemming verleend op het voorgenomen besluit van het bestuur om het NOVA Tienercollege te stoppen. Er is daarbij gekozen voor een uitsluitingsfase voor groep 8 leerlingen. Wel merkte de Raad van Toezicht op dat het proces omtrent de beëindiging van dit project vooraf inzichtelijk had moeten zijn. De RvT werd over het verdere verloop van het proces geïnformeerd.

Cyclus bestuursrapportages

Het bestuur heeft een nieuwe cyclus voor de bestuursrapportages voorgelegd aan de Raad van Toezicht. De rapportages worden opgedeeld in periodes van 4 maanden. In iedere rapportage worden ontwikkelingen op alle beleidsterreinen beschreven, incl. een liquiditeitsprognose en een terugkoppeling vanuit het koersplan. Tussentijds worden belangrijke zaken in reguliere Raad van Toezicht vergaderingen besproken. Afgesproken wordt om op verzoek van de Raad van Toezicht, aan deze cyclus een verkorte financiële rapportage toe te voegen, ter afsluiting van het jaar. Op basis van deze afspraken heeft de Raad van Toezicht ingestemd met de nieuwe cyclus bestuursrapportages.

COVID-19

De Raad van Toezicht is voortdurend op de hoogte gehouden over de stand van zaken rondom corona. Het kwaliteitskader, dat aan het begin van de 'corona periode' is ontwikkeld, werd na updates gedeeld met de Raad van Toezicht, zodat zij voortdurend op de hoogte waren van de getroffen maatregelen en de praktische en inhoudelijke uitgangspunten. Daarnaast werd de Raad van Toezicht door het CvB geïnformeerd tijdens de reguliere RvT-overleggen, de uitgaande nieuwsbrieven en tussentijdse overleggen met de bestuurder.

Wervingsprocedure Stedelijk Dalton Lyceum

Op verzoek van de voorzitter van de Raad van Toezicht van het Stedelijk Dalton Lyceum, heeft Anky Romeijnders als afgevaardigde van de Raad van Toezicht, deelgenomen als toehoorder bij één van de gesprekken binnen de selectieprocedure. Dit verzoek werd neergelegd vanuit maatschappelijk partnerschap. Tevens werd afgesproken dat in het najaar van 2022, in een breder gezelschap met een vertegenwoordiging van beide Raden en bestuurders, nader kennis te maken. Deze kennismaking heeft echter niet meer plaatsgevonden.

Oekraïense vluchtelingen

De Raad van Toezicht is door het bestuur continue geïnformeerd over de betrokkenheid van Nestas bij het verzorgen van onderwijs aan kinderen uit Oekraïne.

Afschaffing vrijwillige ouderbijdrage

In juni 2022 heeft het bestuur met de Raad van Toezicht van gedachten gewisseld over de afschaffing van de vrijwillige ouderbijdrage en gevraagd om instemming. Ondanks het feit dat zo'n ouderbijdrage vrijwillig is, blijkt uit de praktijk dat dit niet altijd zo ervaren wordt. Het bestuur van Nestas streeft naar een schoolloopbaan voor alle kinderen met veel (educatieve) activiteiten, zonder daarvoor een bijdrage aan ouders te vragen. Het dagelijkse leven is immers al duur genoeg. Het voorgenomen besluit is besproken met de GMR en directeuren. Beiden gaven "groen licht" voor een verdere uitwerking van dit voorstel. De Raad van Toezicht steunt het voorgenomen besluit en stemt ter vergadering in met deze lijn.

In memoriam

Op 12 augustus 2022 is Theo van der Ven overleden. Theo heeft een grote bijdrage geleverd binnen Nestas als zeer gewaardeerd lid van de Raad van Toezicht van Nestas en voorheen SKOBA. Zijn innemende persoonlijkheid, humor en zakelijk inzicht worden gemist. De vergadering op 26 september wordt een in memoriam uitgesproken ter nagedachtenis aan Theo, zeer bekwaam en toegewijd lid van de Raad.

Werkkader RvT

In november 2021 hebben de Raden van Toezicht van OPOD en SKOBA onder externe begeleiding gezamenlijk de ingrediënten voor de toezichtvisie van de fusie-organisatie besproken. Op basis daarvan is een eerste richtinggevend visiedocument opgesteld. Op 6 april 2022 heeft de Raad van Toezicht het visiedocument nogmaals doorgenomen en hier en daar nog wat extra accenten gelegd. In de periode die daarop volgde zijn een aantal documenten vastgesteld (o.a. rooster van aftreden, bestuurlijke opdracht en reglementen commissies). In september 2022 heeft de Raad van Toezicht een compleet werkkader inclusief het kerndocument toezichtvisie (m.u.v. de procedure voor de werving van leden voor de RvT) vastgesteld.

Themabespreking samenwerking versus concurrentie

Tijdens een themabespreking van het bestuur met de Raad van Toezicht heeft de vraag centraal gestaan of concurrentie nog wel gewenst is bij een duurzame ontwikkeling van onderwijskwaliteit. Aan de hand van een aantal stellingen een overzichtskaart van de in Dordrecht gelegen scholen, is een mooi gesprek gevoerd over dit complexe thema. De Raad van Toezicht heeft het bestuur een aantal richtinggevende kaders meegegeven waarop zij in de toekomst kunnen bouwen.

Commissies van de Raad van Toezicht

Auditcommissie

De auditcommissie van de Raad van Toezicht werd in 2022 gevormd door de heer Van der Graaf als voorzitter en de heer Van Ent als lid. Het CvB en de concern controller waren bij alle vijf de overleggen aanwezig, de externe accountant was in 2022 eenmaal present. De commissie heeft voorafgaand aan elke reguliere Raad van Toezicht vergadering de relevante financiële voorstellen en rapportages beoordeeld en daarover advies gegeven

aan de gehele Raad van Toezicht. Het betreft onder andere de 4- en 8-maands-rapportages, de jaarrekening, het Treasury statuut, bestemmingsreserves en de (meerjaren)begroting. Per 1 september 2022 nam Jolanda Bles het werk over van Gertjan Vendeloo in de functie van concern controller bij Nestas en binnen de auditcommissie. Daarnaast hebben zij de voorbereidingen getroffen en advies afgegeven aan de voltallige Raad van Toezicht aangaande de selectie van de nieuwe accountant voor Nestas.

Kwaliteitscommissie

De kwaliteitscommissie bestond in 2022 uit mevrouw Romeijnders-van Tiggelen als voorzitter en de heer Stadhouders en Merx als leden van de commissie. Het CvB, de voormalig domeindirecteur Topkwaliteit van OPOD en de bestuurssecretaris namen deel aan de eerste bijeenkomst. Bij de vergadering van 8 november 2022 was de nieuwe beleidsadviseur onderwijskwaliteit present. Belangrijke onderwerpen van gesprek waren onder andere de bestuursrapportage, het inspectiebezoek, het reglement van de kwaliteitscommissie en de harmonisatie van de kwaliteitscyclus voor Nestas.

Renumeratiecommissie

De heer Slobbe was in 2022 voorzitter van de remuneratiecommissie en mevrouw Havekes trad op als lid van deze commissie. De leden van de remuneratiecommissie hebben in 2022 een rol gespeeld bij de procedure om te komen tot de benoeming van de tweede bestuurder van Nestas. Zij hebben gedurende het gehele jaar de agenda-overleggen gevoerd met het College van Bestuur ter voorbereiding op de vergaderingen. Zij hebben alle leden van de Raad van Toezicht individueel gesproken om te komen tot een rooster van aftreden. Daarnaast hebben zij waarderende ontwikkelgesprekken gevoerd met de leden van het College van Bestuur van Nestas. Daarnaast is vastgesteld dat de leden van het College van Bestuur geen conflicterende nevenfuncties hebben.

Onafhankelijke informatievoorziening

Conform het reglement Raad van Toezicht wint de Raad informatie in bij interne en externe partijen.

Externe accountant

De externe accountant van Nestas (Van Ree) gaf inzicht in de stand van zaken, de oordelen en de aanbevelingen met betrekking tot de interne organisatie en de risicobeheersing en de financiële positie. Van Ree sprak zich tegenover de Raad positief uit over de jaarrekening.

Schoolbezoeken

De Raad van toezicht heeft tijdens de tweejaarlijkse RvT-dag op 6 april schoolbezoeken afgelegd bij de Geert Groote, Mozaïek en de Don Bosco. De Raad van Toezicht was positief over de sfeer in de scholen, de gedrevenheid van medewerkers en de ondernemingsgeest. Er werd ook gesproken over uitdaging op de arbeidsmarkt en de behoefte aan focus kort na de fusie. Ook een toekomstbestendig loongebouw en de zorgwaarde in relatie tot formatie-uitdagingen werd ter sprake gebracht.

De tweede RvT dag vond plaats op 21 november 2022. Tijdens deze dag zijn de Pius 10, de JFK Bosstraat en de Mondriaan bezocht. Thema's als leerlingpopulatie en Dordts LeerProgramma, het inwerken van trainees (schoolleiders in opleiding) en het bieden van onderwijs aan Oekraïense kinderen zijn uitvoerig besproken. Ter voorbereiding op alle schoolbezoeken hebben de leden het schoolplan van de scholen ontvangen. Het waren zeer waardevolle dagen voor de leden van de Raad van Toezicht.

GMR

Dit jaar heeft een geleding van de Raad van Toezicht twee keer een vergadering van de GMR bezocht. Het eerste bezoek vond plaats op 14 april 2022. De GMR bestond op dit moment nog uit een afvaardiging vanuit alle 22 scholen van Nestas. De bijeenkomst stond in het teken van kennismaking. Daarnaast is gesproken over de effecten van de fusie en de

totstandkoming van de nieuwe samenstelling van de nieuwe GMR voor Nestas. De afgevaardigde leden van de Raad van Toezicht hebben een terugkoppeling verzorgd van de bevindingen vanuit de schoolbezoeken.

Het tweede bezoek vond plaats op 20 oktober 2022. Er vond een kennismaking plaats met de nieuwe GMR, bestaande uit een afvaardiging van personeelsleden en ouders vanuit 12 verschillende scholen van Nestas. Deze bijeenkomst heeft de Raad van Toezicht uitgelegd welke rol zij invullen binnen Nestas. Daarnaast zijn de highlights voor het jaar 2022-2023 gedeeld en is gesproken over de ontwikkeling van de nieuwe koers van Nestas.

In december 2022 heeft de voorzitter van de Raad van Toezicht kennisgemaakt met de voorzitter van de GMR.

Tot slot

De Raad van Toezicht kijkt met trots terug op een bewogen eerste jaar waar een prachtige basis is gelegd voor Nestas scholengroep.

Namens de gehele Raad van Toezicht,

Drs. M.J.T.H. Havekes
Voorzitter Raad van Toezicht NESTAS

4.3.2. Verslag GMR

De GMR informeert u graag over het verslagjaar 2022, waarbij het interessant is te vermelden dat dit het eerste jaarverslag is voor scholengemeenschap Nestas. In 2022 is de fusie tussen SKOBA en OPOD gerealiseerd. Vanzelfsprekend is het niet nuttig om alle specifieke onderwerpen van gesprek uit 2022 de revue laten passeren, vandaar dat wij ons beperken tot de hoofdzaken en GMR-aangelegenheden zoals samenstelling en opleiding. Voor meer gedetailleerdere verslag verwijzen wij u door naar de notulen van onze vergaderingen die beschikbaar zijn bij het stafbureau.

Samenstelling van de GMR

Na de fusie tussen SKOBA en OPOD ontstond er een GMR met afvaardiging van alle scholen, zowel 1 ouder als 1 personeelslid. Om de GMR slagvaardig te houden is er voor gekozen om vanaf het nieuwe schooljaar de GMR terug te brengen tot 12 leden (6 ouders en 6 personeelsleden). Het eerste halfjaar van 2022 is de GMR voorgezeten door 2 voorzitters: Brenda Thomas namens OPOD en Ruud Verbeek namens SKOBA.

Voor de zomer van 2022 zijn er kandidaten gezocht voor deze nieuwe GMR. En in sommige gevallen zijn er zelfs verkiezingen geweest! Al met al resulteert dit in een slagvaardige GMR die nu bestaat uit 12 leden, te weten:

Oudergeleding	Personeelsgeleding
Matthijs Dinkgreve (DB, Voorzitter)	Angelique Kreukniet (DB, Secretaris)
Pim van Kan (Back-up van het Dagelijks bestuur)	Petra Busio
Arjan Weeda	Willeke van Brouwershaven
Erik Driessen	Manon van Herk
Dangela Sirvania	Lydia Kampman
Margo Verbaarschot	Monique van Wensveen

Omdat scholengemeenschap Nestas als een nieuwe entiteit wordt gezien, hebben we als GMR besloten dat per zomer 2022 voor iedereen de termijn op 0 is gezet met een zittingsduur van 3 jaar.

Vergaderingen

De GMR is 6 keer bijeen gekomen. Waarvan tweemaal digitaal. De Raad van Toezicht is twee keer aanwezig geweest bij de GMR- vergaderingen.

2022 is een intensief jaar geweest voor de GMR. Corona had nog invloed op de vergaderingen en ondertussen was de fusie een feit. Als gevolg van de fusie was er ook instemming of advies van de GMR nodig over verschillende grote thema's, zoals het bestuursformatieplan en andere documenten die vanuit de voorlopige stichtingen samengevoegd werden en binnen Nestas opnieuw werden vastgesteld.

De GMR is volop aan de slag gegaan met het samenstellen van een nieuwe GMR en alles wat daarbij komt kijken. Vanaf januari bestond de GMR uit de samenvoeging van de gemeenschappelijke medezeggenschaprapporten van de voormalige stichtingen SKOBA en OPOD. Een grote groep mensen die in het nieuwe schooljaar plaats zou gaan maken voor een kleinere en daadkrachtige GMR Nestas.

Om tot de nieuwe samenstelling te komen zijn de reglementen van de GMR vastgesteld en kwam het onderwerp van de nieuwe samenstelling op elke vergadering terug. Na het zorgvuldig kiezen van de grootte en kaders van de nieuwe GMR, is het verkiezingsreglement vastgesteld en kon de werving van kandidaten beginnen. De verkiezingen hebben voldoende kandidaten opgeleverd welke als GMR-leden voor Nestas na de zomer aan de slag kunnen met het geven van adviezen en discussiëren over de richting en het beleid van Nestas.

De nieuwe GMR heeft kennis gemaakt met een aantal leden van de Raad van Toezicht en het college van Bestuur bestaande uit: Saskia van Duijn en Frank Tigges. Vanuit het stafbureau is er bij elke vergadering ondersteuning van Marlou van Lent en Carmen Puente - Blom.

Onderwerpen

In 2022 zijn de volgende onderwerpen aan bod gekomen in de GMR-vergaderingen:

- Samenstelling nieuwe GMR en overgangperiode
- Fusie
- Nieuwe bestuurder
- Professioneel statuut
- GMR reglement en huishoudelijk reglement
- Coronabeleid
- Functieboek
- Bestuursformatieplan
- Begroting
- Verkiezingen GMR
- Strategische koers
- Vaststelling Dagelijks Bestuur GMR
- Communicatieplan richting achterban
- Vrijwillige ouderbijdrage
- Huisvesting
- Ventilatie scholen/energiekosten
- Brede schoolacademie
- Dorchts Leerprogramma
- Toelatingsbeleid Nestas

Terugblik 2022

Het was een druk en intensief jaar. De fusie is dit jaar officieel gemaakt en het college van bestuur is net als de GMR in een nieuwe samenstelling vol goede moed en energie aan Nestas begonnen.

Veel oudgediende hebben in de zomer van 2022 afscheid genomen van de GMR en er zijn er een aantal door gegaan in de nieuwe samenstelling, maar ook veel nieuwe gezichten. En met als klap op de vuurpijl ook een nieuwe samenstelling van het Dagelijks Bestuur.

Alle vergadering zijn in goed overleg verlopen en er is naar ons idee een goede basis gelegd voor een vruchtbare samenwerking tussen het college van bestuur, de GMR en de Raad van Toezicht.

Namens de gehele GMR,

R. Verbeek & B. Thomas - Voorzitters GMR Nestas scholengroep (tot zomer 2022)

M.C. Dinkgreve - Voorzitter Nestas scholengroep (vanaf zomer 2022)



NESTAS



scholengroep

Jaarrekening 2022

Inhoudsopgave

Pagina

Jaarrekening

Grondslagen	75
Model A: Balans per 31-12-2022	80
Model B: Staat van baten en lasten over 2022	81
Model C: Kasstroomoverzicht	82
Model VA: Vaste Activa	83
Model VV: Voorraden en vorderingen	84
Model EL: Effecten en Liquide middelen	84
Model D: Eigen vermogen	85
Model VL: Voorzieningen en langlopende schulden	86
Model KS: Kortlopende schulden	87
Model G: Overzicht geormerkte doelsubsidies OCW	88
Model OB: Opgave overheidsbijdragen	89
Model AB: Opgave andere baten	89
Model LA: Opgave van de lasten	90
Model FB: Financiële baten en lasten	93
Model E: Overzicht verbonden partijen	94
Vermelding op basis van de WNT	95
Niet uit de balans blijvende verplichtingen	98
Gebeurtenissen na balansdatum	99
Ondertekening door bestuurders en toezichthouders	100

Overige gegevens

Bestemming van het resultaat	101
Controle verklaring van de onafhankelijke accountant	102

A1 Grondslagen

1 Algemeen

Activiteiten van het bevoegd gezag

In deze jaarrekening zijn de activiteiten van de Nestas Scholengroep en van de onder deze rechtspersoon vallende scholen (zie gegevens rechtspersoon) verantwoord.

Grondslagen voor de jaarrekening

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de bepalingen van Boek 2 Titel 9 van het Burgerlijk Wetboek, de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, waaronder Richtlijn 660 Onderwijsinstellingen en de Ministeriele Regeling jaarverslaggeving Onderwijs.

De algemene grondslag voor de waardering van de activa en passiva, alsmede voor de bepaling van het resultaat, is de verkrijgingsprijs of de vervaardigingsprijs. Voor zover niet anders vermeld, worden activa en passiva opgenomen voor de

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

De in de jaarrekening opgenomen bedragen luiden in hele euro's.

Vergelijkende cijfers

Stichting OPOD is per 1 januari 2022 bestuurlijk gefuseerd met Stichting SKOBA te Dordrecht en heeft een naamswijziging ondergaan (Nestas scholengroep). In de vergelijkende cijfers 2022 zijn volgens de pooling of interest methode de gegevens van Stichting SKOBA te Dordrecht opgenomen, deze wijken daardoor af van de cijfers in de jaarrekening 2021. De impact op het resultaat 2021 bedraagt € 1.080.443. De impact op het balanstotaal per 31 december 2021 bedraagt € 6.159.829 en de impact op het eigen vermogen per 31 december 2021 bedraagt € 2.994.677. Daarnaast zijn de cijfers van de meest recente, vastgestelde versie van de begroting 2022 van Nestas van het verantwoordingsjaar opgenomen.

Gebruik van schattingen

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het management oordelen vormt, schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa, verplichtingen en van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

Financiële instrumenten

De Nestas Scholengroep heeft alleen primaire financiële instrumenten, voor de grondslagen wordt verwezen naar de

2 Grondslagen voor waardering van activa en passiva

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs. rekening

Investeringsubsidies

Verkregen investeringsubsidies t.b.v. van de aanschaf van materiële vaste activa worden in mindering gebracht op de

Eigendom

Schoolgebouwen, waarvan het juridisch eigendom berust bij de stichting en het economisch eigendom bij de gemeente, zijn niet in de balans opgenomen. Eventuele bruikleenscholen zijn eveneens niet verwerkt. De kosten van groot onderhoud aan de binnenkant alsmede het buitenschildderwerk van de schoolgebouwen worden ten laste gebracht van de voorziening groot onderhoud.

Financiële vaste activa

De onder financiële vaste activa opgenomen overige vorderingen omvatten leningen en waarborgsommen die tot het einde van de looptijd zullen worden aangehouden. Deze worden intieel gewaardeerd tegen reële waarde. Vervolgens worden deze leningen gewaardeerd tegen de gearmoteerde kostprijs.

Vorderingen en overlopende activa

De vorderingen en overlopende activa worden bij de eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen gearmoteerde kostprijs. De reële waarde en gearmoteerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde. De vorderingen en overlopende activa hebben een looptijd korter dan een jaar, tenzij dit bij de toelichting op de balans anders is aangegeven. Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

Liquide middelen

De liquide middelen bestaan uit kas- en banktegoeden en staan, voor zover niet anders vermeld in de toelichting op de balans, ter vrije beschikking van het bestuur en worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Eigen vermogen

De algemene reserve vormt een buffer ter waarborging van de continuïteit van de Nestas Scholengroep en wordt opgebouwd uit de resultaatbestemming van overschotten welke ontstaan uit het verschil tussen de toegerekende baten en werkelijk gemaakte lasten. In geval van een tekort wordt dit resultaat ten laste van de algemene reserve gebracht. Reserves worden geacht uit publieke middelen te zijn opgebouwd tenzij expliciet anders is vermeld in de toelichting op de balans.

Bestemmingsreserves (publiek en privaat)

Bestemmingsreserves worden gevormd met als doel deze in de toekomst aan te wenden voor een specifiek doel, bestemmingsreserves zijn gevormd op basis van een besluit van het bevoegd gezag. Per bestemmingsreserve is aangegeven of deze is opgebouwd uit privaatrechtelijke dan wel publiekrechtelijke middelen. Aan de bestemmingsreserves ligt een plan ten grondslag waarin is opgenomen welke uitgaven ten laste van de reserve komen, een inschatting van het totaal van de uitgaven en een inschatting in welk jaar de uitgaven zullen worden gedaan.

Voorzieningen

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

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

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

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

Voorzieningen worden onderscheiden naar aard en doel.

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

Voorziening groot onderhoud

De onderhoudsvoorziening beoogt kostenegalisatie voor de uitgaven van groot onderhoud aan gebouwen die door de jaren een onregelmatig verloop hebben. De toevoegingen aan de voorziening worden bepaald op basis van het geschatte bedrag van het groot onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden van groot onderhoud verloopt. De voorziening wordt lineair opgebouwd. Ten aanzien van de voorziening groot onderhoud maakt Nestas scholengroep gebruik van de overgangsregeling die wordt vermeld in de Regeling voor de jaarverslaggeving onderwijs artikel 4 lid 1c. De voorziening groot onderhoud is in 2022 geïndexeerd met 15%, in verband met de prijsstijgingen van materialen en onderhoud.

Voorziening jubilea

Op basis van richtlijn 271 van de RJ is een voorziening opgenomen voor verplichtingen uit hoofde van toekomstige uitkeringen bij ambtsjubilea van personeelsleden. De hoogte van de jubileumvoorziening wordt bepaald door het aantal fte met vaste dienstbetrekking te vermedigvuldigen met het normbedrag (€ 825). De werkelijke jubilea uitkeringen worden ten laste van de voorziening gebracht.

Voorziening langdurig zieken

Deze voorziening dient ter dekking van de werkgeverslasten van personeel dat op balansdatum ziek is en waarvan de verwachting is dat zij niet meer in de organisatie zullen terugkeren.

Kortlopende schulden

Dit betreffen schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar. Kortlopende schulden worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde van de schuld. De reële waarde van de kortlopende schulden benadert de boekwaarde vanwege het kortlopende karakter ervan.

Overlopende passiva

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

3 Grondslagen voor bepaling van het resultaat

Algemeen

De baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop deze betrekking hebben. Het resultaat wordt bepaald als verschil tussen de baten en alle hiermee verbonden, aan het verslagjaar toe te rekenen lasten.

Rijksbijdragen

De ontvangen (normatieve) rijksbijdrage en de niet geoormerkte OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekeningsclausule) worden in het jaar waarop de toekenningen betrekking hebben volledig verwerkt als bate in de staat van baten en lasten.

Geoormerkte OCW-subsidies met een vrij besteedbaar overschot (doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekeningsclausule heeft) worden ten gunste van de staat van de baten en lasten verantwoord naar rato van de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten. Het deel van de subsidies waarvoor nog geen activiteiten zijn verricht per

Geoormerkte OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekeningsclausule) worden ten gunste van de staat van de baten en lasten verantwoord in het jaar waarin de gesubsidieerde lasten verantwoord worden. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Overige overheidsbijdragen

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

Overige baten

Onder de overige baten worden de vergoedingen opgenomen die niet verstrekt zijn door het Ministerie van OCW/EZ, gemeenten, provincie of andere overheidsinstellingen. De overige baten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Personele lasten

Onder de personele lasten worden de lasten opgenomen van de personeelsleden die in dienst zijn van de rechtspersoon, alsmede de overige personele lasten die betrekking hebben op onder andere het inhuren van extra personeel,

Pensioenen

Stichting Nestas Scholengroep is aangesloten bij het bedrijfstakpensioenfonds ABP die de pensioenregeling uitvoert voor alle medewerkers en voormalige medewerkers van Nestas Scholengroep. Nestas heeft voor haar werknemers een toegezegde pensioenregeling.

Hiervoor in aanmerking komen de werknemers die op de pensioengerechtigde leeftijd recht hebben op een pensioen dat is gebaseerd op het gemiddeld verdiende loon berekend over de jaren dat de werknemer pensioen heeft opgebouwd.

Verplichtingen, welke voortvloeien uit deze rechten van haar personeel, zijn ondergebracht bij het bedrijfstakpensioenfonds ABP. Op deze pensioenregeling zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet aanwezig. Aan het ABP worden premies betaald waarvan een deel door de werkgever en een deel door de werknemer wordt betaald.

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.

De dekkingsgraad van dit pensioenfonds is gestegen tot 111,9% per 31 maart 2023 (was 110,6% per december 2021). De pensioengevende salarisgrondslag is gebaseerd op middelloon. 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. Er bestaat geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bedragen in het geval van een tekort bij het ABP, anders dan het effect van hogere premies. Daarom zijn alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar verantwoord in de jaarrekening. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terug storting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn gerelateerd aan de aanschafwaarde van de desbetreffende immateriële en materiële vaste activa. In het jaar van investeren wordt afgeschreven op basis van de door het bestuur gemaakte keuzen.

De volgende afschrijvingsperioden worden gehanteerd:

Interne aanpassingen gebouwen: 20 jaar
Inventaris/ apparatuur: 5, 10, 15 jaar
Meubilair: 5, 10, 15 en 20 jaar
Leermiddelen 8 jaar
ICT-hardware en randapparatuur: 3, 4, 5 en 8 jaar
Inrichting/ aanleg schoolpleinen: 10, 15 jaar
Zonnepanelen 15 jaar.

huisvestingslasten

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

Overige lasten

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

Financiële baten en lasten

De rentebaten en -lasten betreffen de van derden ontvangsten, respectievelijk aan derden betaalde interest.

4 Grondslagen voor het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij deze methode wordt het nettoresultaat aangepast voor posten van de winst- en verliesrekening die geen invloed hebben op ontvangsten en uitgaven in het verslagjaar, mutaties in de balansposten en posten van de winst- en verliesrekening waarvan de ontvangsten en uitgaven niet worden. De liquiditeitspositie in het kasstroomoverzicht bestaat uit liquide middelen onder aftrek van gerealiseerde bankkredieten. In het kasstroomoverzicht wordt onderscheid gemaakt tussen operationele, investerings- en financieringsactiviteiten.

De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen en vlottende effecten. Effecten worden als liquide gezien indien deze als vlottend actief worden verantwoord.

Transacties waarbij geen ruil van geldmiddelen plaatsvindt, waaronder financial leasing, worden niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. De betaling van leasetermijnen is opgenomen onder de operationele activiteiten.

6 Financiële instrumenten en risicobeheersing

Valutarisico

Nestas scholengroep is uitsluitend werkzaam in Nederland. Er is derhalve geen sprake van een valutarisico.

Prijrisico

Nestas scholengroep beschikt niet over effecten en loopt derhalve geen prijsrisico.

Rente- en kasstroomrisico

SKOBA heeft op 31 december 2021 geen materiële rentedragende vorderingen en geen rentedragende schulden. Het renterisico heeft uitsluitende betrekking op de liquide middelen en is derhalve zeer beperkt.

Kredietrisico

Nestas scholengroep heeft geen significante concentraties van kredietrisico.

Liquiditeitsrisico

De liquiditeitspositie van SKOBA is voldoende. Er bestaat geen liquiditeitsrisico en financiering kan uit eigen middelen plaatsvinden.

Model A: Balans per 31-12-2022

(na resultaatverdeling)

1.	Activa	31-12-2022	31-12-2021
	Vaste Activa		
1.2	Materiële vaste activa	5.399.091	5.023.127
1.3	Financiële vaste activa	30.043	30.898
	<u>Totaal vaste activa</u>	<u>5.429.134</u>	<u>5.054.025</u>
	Vlottende activa		
1.5	Vorderingen	2.105.036	2.494.910
1.7	Liquide middelen	15.326.933	11.463.497
	<u>Totaal vlottende activa</u>	<u>17.431.969</u>	<u>13.958.407</u>
	<u>Totaal activa</u>	<u>22.861.103</u>	<u>19.012.432</u>
2.	Passiva	31-12-2022	31-12-2021
2.1	Eigen vermogen	12.322.273	10.862.204
2.2	Voorzieningen	4.175.622	3.138.046
2.4	Kortlopende schulden	6.363.208	5.012.182
	<u>Totaal passiva</u>	<u>22.861.103</u>	<u>19.012.432</u>

Model B: Staat van baten en lasten over 2022

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
3. Baten			
3.1 Rijksbijdrage OCW	42.894.741	36.891.801	38.633.070
3.2 Overige overheidsbijdragen	1.325.883	565.248	705.193
3.5 Overige baten	<u>720.220</u>	<u>305.456</u>	<u>717.701</u>
Totaal baten	<u>44.940.843</u>	<u>37.762.505</u>	<u>40.055.964</u>
4. Lasten			
4.1 Personeelslasten	35.351.254	30.971.894	30.910.635
4.2 Afschrijvingen	914.500	856.894	907.208
4.3 Huisvestingslasten	3.329.509	2.599.598	2.869.239
4.4 Overige lasten	<u>3.942.917</u>	<u>3.824.755</u>	<u>3.508.655</u>
Totaal lasten	<u>43.538.180</u>	<u>38.253.141</u>	<u>38.195.737</u>
Saldo baten en lasten	<u>1.402.664</u>	<u>(490.636)</u>	<u>1.860.227</u>
5 Financiële baten en lasten	57.406	(2.250)	1.793
Resultaat	<u>1.460.069</u>	<u>(492.886)</u>	<u>1.862.020</u>
Resultaat na belastingen	1.460.069	(492.886)	1.862.020
Nettoresultaat	<u>1.460.069</u>	<u>(492.886)</u>	<u>1.862.020</u>

Model C: Kasstroomoverzicht

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo Baten en Lasten	1.402.664	1.860.226
<i>Aanpassingen voor:</i>		
Afschrijvingen	914.500	907.208
Desinvesteringen in MVA	2.284	11.518
Mutaties voorzieningen	1.037.576	403.916
<i>Veranderingen in vlottende middelen:</i>		
Vorderingen (-/-)	389.874	(543.280)
Schulden	<u>1.351.026</u>	<u>175.042</u>
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties:	5.097.924	2.814.630
Ontvangen interest	43.007	33.998
Betaalde interest (-/-)	(12.273)	(44.731)
Opbrengsten financiële vaste activa	<u>26.672</u>	<u>12.526</u>
	57.406	1.793
<u>Totaal kasstroom uit operationele activiteiten:</u>	<u>5.155.329</u>	<u>2.816.423</u>
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in MVA (-/-)	(1.267.028)	(664.735)
Overige investeringen/ Aflossingen	855	(2.895)
<u>Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten:</u>	<u>(1.266.173)</u>	<u>(667.630)</u>
Overige balansmutaties	(25.718)	-
Mutatie liquide middelen	3.863.437	2.148.794
Beginstand liquide middelen	11.463.497	9.314.703
Mutatie liquide middelen	<u>3.863.437</u>	<u>2.148.794</u>
Eindstand liquide middelen	<u><u>15.326.934</u></u>	<u><u>11.463.497</u></u>

Model VV: Voorraden en vorderingen

	31 december 2022	31 december 2021
1.5 Vorderingen		
1.5.1 Debiteuren	251.160	88.336
1.5.2 OCW / EZ	271.776	1.645.076
1.5.6 Overige overheden	701.444	123.688
1.5.7 Overige vorderingen	392.724	378.629
1.5.8 Overlopende activa	487.932	259.181
<u>Vorderingen</u>	<u>2.105.036</u>	<u>2.494.910</u>
Toelichting:		
1.5.2	De vordering op OC&W is afgenomen door de nieuwe vereenvoudigde bekostiging vanaf 2023. Eind 2022 resteert de vordering op OC&W voor november en december m.b.t. nieuwkomers.	
1.5.6 Overige overheden:		
<i>Gemeentelijke subsidies</i>	554.181	39.064
<i>Onroerende zaak belasting (OZB)</i>	0	40.123
<i>Samenwerkingsverbanden</i>	147.263	44.501
1.5.6 <u>Overige overheden</u>	<u>701.444</u>	<u>123.688</u>
1.5.8 Overlopende activa		
<i>Vooruitbetaalde lasten</i>	484.108	259.184
<i>Voorschot lonen</i>	3.824	(3)
1.5.8 <u>Overlopende activa</u>	<u>487.932</u>	<u>259.181</u>

Model EL: Effecten en Liquide middelen

	31 december 2022	31 december 2021
1.7 Liquide middelen		
1.7.1 Kasmiddelen	1.449	1.470
1.7.2 Tegoeden op bank- en girorekeningen	15.325.484	11.462.027
<u>Liquide middelen</u>	<u>15.326.933</u>	<u>11.463.497</u>
1.7.2 Uitsplitsing :		
Bankrekeningen	1.074.571	4.126.447
Schatkistbankieren	14.250.913	7.335.580
1.7.2 <u>Tegoeden op bank- en girorekeningen</u>	<u>15.325.484</u>	<u>11.462.027</u>

Het saldo liquide middelen is toegenomen met € 3.863k. Dit wordt met name veroorzaakt doordat de in 2022 ontvangen NPO-middelen niet in 2022 uitgegeven zijn. Zie model D: toename bestemmingsreserve NPO (€ 2.359k). Daarnaast zijn er eind 2022 twee subsidies vooruitontvangen, waarvan de uitgaven gaan plaatsvinden vanaf 2023: verbetering basisvaardigheden (€ 852k) en Rijke schooldag (€ 600k).

Model D: Eigen vermogen

	Stand per 31 december 2021	Stand per 31 december SKOBA 2021	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31 december 2022
2.1.1 Algemene reserve	2.947.810	830.403	453.915	387.036	4.619.164
2.1.2 Bestemmingsreserve (publiek)	4.199.278	1.665.662	903.203	(387.036)	6.381.107
2.1.3 Bestemmingsreserve (privaat)	720.439	498.612	102.951	-	1.322.002
Eigen Vermogen	7.867.527	2.994.677	1.460.069	-	12.322.273
Uitsplitsing:					
Algemene reserve	2.947.810	830.403	453.915	387.036	4.619.164
2.1.1 Algemene reserve	2.947.810	830.403	453.915	387.036	4.619.164
Bestemmingsreserve vereenvoudigde bekostiging	1.084.038	526.415	(1.610.453)	-	-
Bestemmingsreserve NPO middelen	921.451	551.000	2.358.656	-	3.831.107
Bestemmingsreserve OW-concepten	2.000.000	150.000	-	-	2.150.000
Bestemmingsreserve ERD	-	245.000	155.000	-	400.000
Bestemmingsreserve Starters	127.994	65.587	-	(193.581)	-
Bestemmingsreserve Werkdrukmiddelen	65.795	127.660	-	(193.455)	-
2.1.2 Bestemmingsreserve (publiek)	4.199.278	1.665.662	903.203	(387.036)	6.381.107
Bestemmingsreserve katholiek onderwijs	-	498.612	-	-	498.612
Bestemmingsreserve huisvesting	682.341	-	-	-	682.341
Bestemmingsreserve ouderbijdragen (privaat)	38.098	-	102.951	-	141.049
2.1.3 Bestemmingsreserve (privaat)	720.439	498.612	102.951	-	1.322.002

Toelichting op de bestemmingsreserves:

Bestemmingsreserve vereenvoudigde bekostiging:

Met deze bestemmingsreserve is eind 2021 geld opzij gezet wat mogelijk in 2022 niet zou worden uitbetaald als gevolg van de overgang naar vereenvoudigde bekostiging in 2023. In 2022 is dit inderdaad niet uitbetaald. De korting is € 1.751k geworden. De algemene reserve is afgeboekt voor het verschil tussen de werkelijk korting en het bedrag van deze bestemmingsreserve (€ 141k).

Bestemmingsreserve NPO middelen:

Eind 2021 is deze bestemmingsreserve gevormd om de nog niet ingezette NPO middelen apart te reserveren voor inzet in de komende jaren (tot uiterlijk juli 2025). In 2022 worden hieraan de niet bestede NPO-gelden van 2022 aan toegevoegd (€ 2.359k).

Bestemmingsreserve OW-concepten:

Deze bestemmingsreserve is gevormd voor verbeterprojecten ten gunste van het onderwijs voor de implementatie van een nieuw onderwijsconcept bij een aantal scholen. Mede vanwege Corona en de fusie is er vertraging opgetreden bij de implementatie.

Bestemmingsreserve ERD

Deze bestemmingsreserve is in 2020 gevormd vanuit de besparing op de premies. Het vormt een buffer voor eventueel hogere vervangingskosten wegens ziekte. In 2022 is aan deze reserve een bedrag toegevoegd naar een bedrag van € 400k (=2% van de loonkosten).

Bestemmingsreserve Starters en Werkdrukmiddelen

Deze bestemmingsreserves zijn in 2022 opgeheven en de saldi zijn toegevoegd naar de algemene reserve.

Bestemmingsreserve katholiek onderwijs (privaat)

Deze bestemmingsreserve is gevormd vanuit de gelden die enkele jaren geleden door de Steunstichting ter beschikking zijn gesteld teneinde het katholiek onderwijs in Dordrecht te steunen.

Bestemmingsreserve huisvesting (privaat)

Deze bestemmingsreserve is destijds gevormd in verband met de overdracht van het onderhoudsbeheer naar de gemeente Dordrecht. In 2016 is Stichting OPOD juridisch eigenaar geworden van 10 schoolgebouwen, waarvoor vanaf 2016 een voorziening groot onderhoud wordt opgebouwd.

Bestemmingsreserve ouderbijdragen (privaat)

Deze bestemmingsreserve bestaat uit ontvangen vrijwillige ouderbijdragen die nog niet ingezet zijn. De komende periode gaat deze reserve in overleg met de ouderraden ingezet worden op de scholen.

Model VL: Voorzieningen en langlopende schulden

2.2 Voorzieningen

	Stand per 31 december OPOD 2021	Stand per 31 december SKOBA 2021	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per 31 december 2022	Kortlopend deel < 1 jaar	Tussen 1 en 5 jaar	Langer dan 5 jaar
2.2.1	390.689	240.793	537.413	370.341	15.151	783.403	462.165	321.238	-
2.2.3	1.142.125	1.364.441	1.106.763	221.110	-	3.392.219	970.514	2.107.884	313.821
	1.532.815	1.605.234	1.644.176	591.451	15.151	4.175.622	1.432.679	2.429.122	313.821
Uitsplitsing:									
	184.267	86.757	48.709	31.494	-	288.239	42.164	246.075	-
	206.422	154.036	488.704	338.847	15.151	495.164	420.001	75.163	-
2.2.1	390.689	240.793	537.413	370.341	15.151	783.403	462.165	321.238	-
	1.142.125	1.364.441	1.106.763	221.110	-	3.392.219	970.514	2.107.884	313.821
2.2.3	1.142.125	1.364.441	1.106.763	221.110	-	3.392.219	970.514	2.107.884	313.821

Toelichting :

2.2.3 De meerjarenonderhoudsplannen zijn met 15% geïndexeerd in verband met de gestegen onderhoudskosten. Als gevolg daarvan zijn de voorziening groot onderhouden en de dotatie van de voorziening ook met 15% geïndexeerd.

Model KS: Kortlopende schulden

2.4 Kortlopende schulden

		31 december 2022	31 december 2021
2.4.2	Vooruitgefactureerde termijnen huisv.	203.358	28.501
2.4.3	Crediteuren	596.290	644.396
2.4.4	OCW/EZ	-	152.008
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.602.250	1.073.966
2.4.8	Schulden terzake van pensioenen	410.659	490.033
2.4.9	Overige kortlopende schulden	350.830	221.771
2.4.10	Overlopende passiva	3.199.821	2.401.507
	<u>Kortlopende schulden</u>	<u>6.363.208</u>	<u>5.012.182</u>
Uitsplitsing:			
2.4.7.1	<i>Loonheffing</i>	1.567.362	928.453
2.4.7.2	<i>Omzetbelasting</i>	33.896	152.429
2.4.7.3	<i>Premies sociale verzekeringen</i>	992	11.084
<u>2.4.7</u>	<u>Belastingen en premies sociale verzekeringen</u>	<u>1.602.250</u>	<u>1.091.966</u>
	<i>Nog te betalen bedragen</i>	337.432	196.948
	<i>Te betalen salarissen</i>	13.398	6.621
<u>2.4.9</u>	<u>Overige kortlopende schulden</u>	<u>350.830</u>	<u>203.569</u>
2.4.10.2	<i>Nog te besteden subsidies ministerie</i>	1.572.137	713.008
2.4.10.4	<i>Vooruitontvangen bedragen</i>	144.907	438.152
2.4.10.5	<i>Vakantiegeld en -dagen</i>	1.112.845	669.076
2.4.10.8	<i>Overige overlopende passiva</i>	369.933	581.272
<u>2.4.10</u>	<u>Overlopende passiva</u>	<u>3.199.821</u>	<u>2.401.507</u>

Model G: Overzicht geoormerkte doelsubsidies OCW

G1. VERANTWOORDING VAN SUBSIDIES ZONDER VERREKENINGSCLAUSULE (Regeling ROS art. 13, lid 2 sub a en EL&I regelingen betrekking hebben op de EL&I subsidies)

Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing		bedrag toewijzing	ontvangen t/m verslagjaar	Prestatie afgerond
		Datum	Datum			
Inhaak- en ondersteuningsprogramma	IOP4-41518-PO	9-6-2021		€ 517.500,00	€ 517.500,00	Onderhanden/Ja/nee Ja
Doorstroomprogramma PO-VO	DPOVO21195	20-8-2021		26.000,00	26.000,00	Onderhanden
Doorstroomprogramma PO-VO	DPOVO21196	20-8-2021		21.000,00	21.000,00	Onderhanden
Impuls en innovatie bewegingsonderwijs	IIB210076	13-11-2021		21.480,00	16.234,58	Onderhanden
Intensivering en verbreding reg samenwerking kansengelijkheid in het onderwijs	GK019003	31-10-2019		102.880,00	102.880,00	Ja
Intensivering en verbreding reg samenwerking kansengelijkheid in het onderwijs	GK022023	8-12-2021		100.000,00	100.000,00	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-4419	11-11-2022		466.085,00	466.085,00	Onderhanden
Verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-5242	11-11-2022		386.322,00	386.322,00	Onderhanden
Regeling school en omgeving - aanvraag voorlopers	RSOV22008	5-12-2022		598.318,18	598.318,18	Onderhanden
Expertiseceliling nieuwkomers	SEN22082	28-11-2022		37.325,20	37.325,20	Onderhanden
Subsidie voor studieverlof	1277923-01	19-6-2022		9.899,52	9.899,52	Onderhanden
Subsidie voor studieverlof	1277969-01	27-6-2022		9.899,52	9.899,52	Onderhanden
Subsidie voor studieverlof	1278180-01	19-6-2022		12.374,40	12.374,40	Onderhanden
Subsidie voor studieverlof	1278451-01	19-6-2022		12.374,40	12.374,40	Onderhanden
Subsidie zij-instroom	1046695-1	20-2-2020		20.000,00	20.000,00	Ja
Subsidie zij-instroom	1078846-1	15-4-2020		20.000,00	20.000,00	Ja
Subsidie zij-instroom	1120807-1	13-4-2021		20.000,00	20.000,00	Ja
Subsidie zij-instroom	998029	21-5-2019		20.000,00	20.000,00	Ja
totaal				<u>2.402.456,22</u>	<u>2.397.212,80</u>	

G2. VERANTWOORDING VAN SUBSIDIES MET VERREKENINGSCLAUSULE (Regeling ROS art. 13, lid 2 sub B en EL&I regelingen betrekking hebben op de EL&I subsidies)

G2.A. Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing		bedrag toewijzing	ontvangen t/m verslagjaar	totale kosten	te verrekenen ultimo verslagjaar
		Datum	Datum				
G2.B. Doorlopend tot in een volgend verslagjaar				€	€	€	€
Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing	Datum	bedrag toewijzing	saldo 1-1-2022	lasten in verslagjaar	Saldo nog te besteden 31-12-2022
				€	€	€	€

Model OB: Opgave overheidsbijdragen

3.1 Rijksbijdragen

		Werkelijk 2022	Begroting 2022	Werkelijk 2021
3.1.1	Rijksbijdrage OCW/EZ	31.003.809	27.218.355	30.155.169
3.1.2	Overige subsidies OCW/EZ	10.357.805	8.685.628	7.197.016
3.1.4	Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV	1.533.127	987.818	1.280.885
	Rijksbijdragen	42.894.741	36.891.801	38.633.070

Toelichting :

De Rijksbijdragen zijn € 4.262k hoger dan vorig jaar. In 2022 zijn er meer NPO gelden ontvangen (€ 3.182k) dan in 2021 (in 2021 zijn er NPO gelden ontvangen vanaf augustus (gedurende 5 maanden), in 2022 het gehele jaar). Daarnaast is de personele bekostiging in 2022 verhoogd door de loonbijstelling (dichten loonkloof met vo) en de indexatie van de bekostiging (met 9%), maar is dat in de laatste 5 maanden van 2022 verminderd met de niet volledige financiering (van totaal € 1.751k).

		Werkelijk 2022	Begroting 2022	Werkelijk 2021
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies			
3.2.1	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.325.883	565.248	705.193
	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.325.883	565.248	705.193

Toelichting:

De overige overheidsbijdragen en -subsidies zijn hoger dan vorig jaar en dan begroot. In 2022 is in het kader van het Dordts Leer Programma (DLP) een subsidie toegekend (€ 445k) door de gemeente.

Model AB: Opgave andere baten

3.5 Overige baten

		Werkelijk 2022	Begroting 2022	Werkelijk 2021
3.5.1	Servicekosten/ verhuur	214.703	201.890	234.243
3.5.2	Detachering personeel	19.807	-	212.970
3.5.5	Ouderbijdragen	129.544	-	53.273
3.5.6	Overig	356.166	103.566	217.216
	Overige baten	720.220	305.456	717.701

Toelichting:

3.5.6 De overige baten bestaan in 2022 onder andere uit bijdragen van huisvestingspartners over het jaar 2021 (€ 97k).

Model LA: Opgave van de lasten

4 Lasten

4.1 Personele lasten

	Werkelijk 2022	Begroting 2022	Werkelijk 2021
4.1.1 Lonen en salarissen	31.447.947	28.739.759	27.685.300
4.1.2 Overige personele lasten	4.153.313	2.232.135	3.465.469
4.1.3 Af: Uitkeringen	(250.007)	-	(240.135)
<u>Personele lasten</u>	35.351.254	30.971.894	30.910.635

Uitsplitsing:

4.1.1.1 <i>Brutolonen en salarissen</i>	24.382.262	20.859.282	19.594.282
4.1.1.2 <i>Sociale lasten</i>	3.555.999	4.698.435	4.492.947
4.1.1.3 <i>Pensioenpremies</i>	3.509.687	3.182.042	3.333.323
4.1.1.4 <i>Kosten ERD</i>			264.748
4.1.1 <u>Lonen en salarissen</u>	31.447.947	28.739.759	27.685.300

Toelichting:

4.1.1 De lonen en salarissen zijn in 2022 hoger dan vorig jaar en begroot. Dat komt door de loonbijstelling (dichten loonkloof met vo) en de salarisverhoging van 4,75% per 1 juli en eenmalige uitkering van € 500 bruto bij voltijd dienstverband (nieuwe cao 2022-2023). Daarnaast is het personeelsbestand in 2022 toegenomen met 26 fte.

Uitsplitsing:

4.1.2.1 <i>dotaties voorzieningen</i>	183.415	22.000	123.833
4.1.2.2 <i>personeel niet in loondienst</i>	2.639.752	1.597.873	2.567.138
4.1.2.3 <i>overige</i>	1.330.146	612.262	774.498
4.1.2 <u>Overige personele lasten</u>	4.153.313	2.232.135	3.465.469

Toelichting:

4.1.2 De overige personele lasten zijn in 2022 hoger dan vorig jaar. Na de coronaperiode in 2021 was het in 2022 weer mogelijk om scholing en teamactiviteiten te organiseren. Daarnaast is in juli 2022 de fusie van OPOD en SKOBA naar Nestas gevierd met een personeelsfeest. En is een tijdelijke regeling reiskostenvergoeding ingevoerd voor de werknemers van Nestas. Gedurende deze tijdelijke regeling is de reiskostenvergoeding € 0,19 netto per kilometer.

Aantal FTE:

Dit betreft het gemiddeld aantal fte per jaar berekend a.d.h.v. de gemiddelde eindstanden per maand.

<i>Directie</i>	21,75	20,95
<i>Onderwijzend personeel</i>	298,75	297,84
<i>OOP</i>	96,36	70,67
	416,86	389,46

4.2 Afschrijvingslasten

	Werkelijk 2022	Begroting 2022	Werkelijk 2021
4.2.2 Materiële vaste activa	914.500	856.894	907.208
<u>Afschrijvingslasten</u>	914.500	856.894	907.208
uitsplitsing:			
<i>Gebouwen en terreinen</i>	42.066	34.599	34.766
<i>Inventaris en apparatuur</i>	728.178	671.441	732.148
<i>Andere vaste bedrijfsmiddelen</i>	144.257	150.854	140.295
<u>4.2.2 Materiële vaste activa</u>	914.500	856.894	907.208

4.3 Huisvestingslasten

	Werkelijk 2022	Begroting 2022	Werkelijk 2021
4.3.1 Huur	463.611	451.230	385.734
4.3.3 Onderhoud	322.577	299.878	356.206
4.3.4 Energie en water	364.410	321.210	389.680
4.3.5 Schoonmaakkosten	744.457	677.216	935.635
4.3.6 Heffingen	85.617	71.318	92.862
4.3.7 Dotatie overige onderhoudsvoorzieningen	1.106.763	586.213	489.417
4.3.8 Overige huisvestingslasten	242.074	192.533	219.704
<u>Huisvestingslasten</u>	3.329.509	2.599.598	2.869.239
Toelichting:			
De huisvestingslasten zijn in 2022 € 460k hoger dan vorig jaar. Als gevolg van de indexatie van de meerjaaronderhoudsplannen met 15% zijn de voorziening groot onderhoud en de dotatie van de voorziening ook met 15% geïndexeerd (meerkosten in 2022: € 617k).			
Uitsplitsing:			
<i>Bewaking/ beveiliging</i>	44.909	31.476	34.592
<i>Overige huisvestingslasten</i>	197.165	161.057	185.113
<u>4.3.8 Overige huisvestingslasten</u>	242.074	192.533	219.704

4.4 Overige lasten

	Werkelijk 2022	Begroting 2022	Werkelijk 2021
4.4.1 Administratie- en beheerslasten	797.656	611.540	671.341
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen	2.553.534	1.845.928	2.374.270
4.4.4 Overig	591.727	1.367.287	463.044
<u>Overige lasten</u>	3.942.917	3.824.755	3.508.655
Specificatie honorarium:			
4.4.1.1 <i>Onderzoek jaarrekening</i>	50.787	69.400	69.864
4.4.1.2 <i>Andere controle opdracht</i>	13.120	-	9.284
4.4.1.3 <i>Fiscale adviezen</i>	-	-	-
4.4.1.4 <i>andere niet-controle dienst</i>	-	-	10.739
<u>Accountantslasten</u>	63.907	69.400	89.887

Toelichting:

- 4.4 De overige lasten zijn in 2022 € 434k hoger dan vorig jaar. Dit komt onder andere door eenmalig extra kosten als gevolg van de fusie naar Nestas (deskundigenadvies en PR/ marketing) en meer W&T uitgaven (240k) onder andere als gevolg van de uitrol van dit programma over alle Nestas-locaties (zie paragraaf 2.1.3 bestuursverslag). In 2021 konden er gedurende een groot deel van het jaar geen leerlingenactiviteiten (vieringen, reizen en excursies) georganiseerd worden vanwege corona en in 2022 wel weer, waardoor deze uitgaven 112k hoger waren dan vorig jaar.

Model FB: Financiële baten en lasten

5 Financiële baten en lasten

	Werkelijk 2022	Begroting 2022	Werkelijk 2021	
5.1	Rentebaten	43.007	500	46.524
5.4	Overige opbrengsten fin.vaste activa en effecten	26.672	-	-
5.5	Rentelasten (-/-)	(12.273)	(2.750)	(44.731)
	Financiële baten en lasten	57.406	(2.250)	1.793

Model E: Overzicht verbonden partijen

Statutaire naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten conform KvK	Deelname	EV per 31-12-2022	Resultaat 2022
Vereniging Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Drechtsteden	Vereniging	Sliedrecht	4	nvt	nvt	nvt
Vereniging Samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs Dordrecht	Vereniging	Dordrecht	4	nvt	nvt	nvt
Samenwerkingsverband Driegang	Vereniging	Gorinchem	4	nvt	nvt	nvt
Coöperatie KIEN u.a.	Coöperatie	Dordrecht	4	nvt	nvt	nvt
Vereniging Arcade	Vereniging	Dordrecht	4	nvt	nvt	nvt
Sichting Zomerschool Dordrecht	Stichting	Dordrecht	4	nvt	nvt	nvt

WNT-verantwoording 2022 Nestas Scholengroep

Op 1 januari 2013 is de Wet normering topinkomens (WNT) in werking getreden. De WNT is van toepassing op Nestas Scholengroep.

Het voor Nestas Scholengroep toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2022 € 168.000 (Klasse D, 11 punten), als volgt opgebouwd:

- Baten 1e verslagjaar na de fusie/ 38 mln.	6 punten
- Aantal leerlingen per 1 febr. 2022/ 5026	3 punten
- Aantal onderwijssoorten in jaar v.d. fusie/ 2	2 punten

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

Bedragen * € 1	S. van Duijn	F. Tigges	R. de Haan
Functiegegevens	Bestuurder	Bestuurder	Bestuurder a.i.
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 t/m 31/12	01/05 t/m 31/12	01/03 tm 30/04
Omvang dienstverband in FTE	1,00	1,00	0,87
Dienstbetrekking?	Ja	Ja	Nee
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 127.828	€ 80.166	€ 25.800
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 22.094	€ 14.820	€ 0
Subtotaal	€ 149.923	€ 94.986	€ 25.800
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 168.000	€ 112.307	€ 24.460
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	-	-	-
Bezoldiging	€ 149.923	€ 94.986	€ 25.800
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	€ 1.340
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.	*
Gegevens 2021			
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 t/m 31/12	n.v.t.	zie tabel 1B
Omvang dienstverband in FTE	1,00	n.v.t.	zie tabel 1B
Dienstbetrekking	Ja	n.v.t.	zie tabel 1B
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 123.396	-	zie tabel 1B
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 21.688	-	zie tabel 1B
Subtotaal	€ 145.084	-	zie tabel 1B
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 149.000	-	-
Bezoldiging	€ 145.084	-	zie tabel 1B

* Bedrag is teruggevorderd en terug betaald per 26 mei 2023.

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

Bedragen * € 1		
naam	R. de Haan	
Functiegegevens	Bestuurder a.i.	
Kalenderjaar	2022	2021
Periode functievervulling in het kalenderjaar	01/01 t/m 28/2	01/03 t/m 31/12
Aantal kalendermaanden functievervulling in het kalenderjaar	2	10
Omvang van het dienstverband in uren per kalenderjaar	188	1018
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum		
Maximum uurtarief in het kalenderjaar	€ 206,00	€ 199,00
Maxima op basis van de normbedragen per maand	€ 43.400,00	€ 250.200,00
Individueel toepasselijk maximum gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	€ 293.600,00	€ 202.582,00
Bezoldiging(alle bedragen exclusief BTW)		
Werkelijk uurtarief lager dan het (gemiddeld) maximum uurtarief?	Ja	
Bezoldiging in de betreffende periode	€ 28.200,00	€ 153.013,00
Bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	€ 181.213,00	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		-
Bezoldiging	€ 181.213,00	
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen.

Bedragen * € 1	Mw. M. Havekes	Dhr. H. Slobbe	Dhr. J. van der Graaf	Dhr. T. Merfex	Dhr. T. van de Ven	Mevr. A. Romeijn	Dhr. P. Stadhouders	Dhr. G. van der Ent
	Voorzitter 01/01 t/m 31/12	Vicevoorzitter 01/01 t/m 31/12	Lid 01/01 t/m 31/12	Lid 01/01 t/m 31/12	Lid 01/01 t/m 12/08 01/01 t/m 31/12	Lid 01/01 t/m 31/12	lid 01/01 t/m 31/12	Lid 01-01 t/m 31/12
Functioniegegevens								
Aanvang en einde functievulling in 2022								
Bezoldiging								
Bezoldiging	€ 7.000	€ 6.000	€ 5.000	€ 5.000	€ 3.077	€ 5.000	€ 5.000	€ 5.000
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 25.200	€ 16.800	€ 16.800	€ 16.800	€ 10.264	€ 16.800	€ 16.800	€ 16.800
-/- 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.	n.v.t.
Bezoldiging	€ 7.000	€ 6.000	€ 5.000	€ 5.000	€ 3.077	€ 5.000	€ 5.000	€ 5.000
Bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan								
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.	n.v.t.
Gegevens 2021								
Aanvang en einde functievulling in 2021								
Bezoldiging	€ 8.375	€ 8.000	€ 7.000	€ 6.000	€ 4.000	€ 6.375	€ 6.375	€ 6.375
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 24.450	€ 22.350	€ 14.950	€ 14.950	€ 14.950	€ 16.300	€ 16.300	€ 16.300

Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met dienstbetrekking die in 2022 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen. Er zijn in 2022 geen ontsluitingen betaald aan overige functionarissen die op grond van de WNT dienen te worden vermeld, of die in eerdere jaren op grond van de WOPT of de WNT vermeld zijn of hadden moeten worden.

Niet uit de balans blijvende verplichtingen

Huur kantoorpand

Er is vanaf 1 juli 2018 een contract met de Gemeente Dordrecht inzake huisvesting van het bestuurskantoor, op Achterom 87 te Dordrecht. Het contract wordt beheerd door NN vastgoedmanagement en is op 30 juni 2021 stilzwijgend verlengd tot 30 juni 2024. Het huidige contractwaarde bedraagt € 73.527 op jaarbasis, inclusief servicekosten.

Bankgarantie

Op NL51RABO0328044504 rust een bankgarantie van € 14.898 gekoppeld aan de huurovereenkomst met de gemeente Dordrecht.

ICT beheer KIEN

Tot wederopzegging is Nestas lid van de coöperatie KIEN voor een jaarbedrag van € 738.199.

Leerlingadministratie

Tot wederopzegging is er een bovenschools contract met ParnasSys voor een jaarbedrag van € 68.393.

Energie

Ten aanzien van gas en elektra heeft Nestas een meerjarig contract lopen middels een landelijke aanbesteding via Energie voor Scholen met een looptijd tot 2025. Jaarbedrag: € 279.816 per jaar.

Schoonmaak

Ten aanzien van schoonmaak heeft Nestas een aantal contracten lopen, die na een aanbestedingsprocedure zijn afgesloten:

1: MAKO Cleaning Service NL B.V. voor de duur van 96 maanden en is ingegaan op 4 januari 2021. Jaarbedrag: € 171.012.

2: Ooyen Schoonmaak voor de duur van 96 maanden en is ingegaan op 4 januari 2021. Jaarbedrag: € 289.862.

3: Aktief met een looptijd tot 31-12-2027. Jaarbedrag: € 286.462

Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen noemenswaardige gebeurtenissen na balansdatum.

Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

College van Bestuur

Het College van Bestuur verklaart hierbij de jaarrekening over de periode 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022 te hebben vastgesteld. De jaarrekening bestaat uit een balans per 31 december 2022, een staat van baten en lasten over de periode 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022 en een toelichting op deze stukken.

Ondertekening College van Bestuur, d.d. 20 juni 2023

Bestuurders

Mevr. S. van Duijn - Le Maire

De heer F. Tigges

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht verklaart hierbij de jaarrekening over de periode 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022 te hebben vastgesteld. De jaarrekening bestaat uit een balans per 31 december 2022, een staat van baten en lasten over de periode 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022 en een toelichting op deze stukken.

Mevr. M. Havekes

Voorzitter

De heer H. Slobbe

Vice voorzitter

De heer J. van der Graaf

Lid

De heer T. Merkx

Lid

Mevr. A. Romeijnders

Lid

De heer P. Stadhouders

Lid

De heer G. van der Ent

Lid

Datum vaststelling jaarrekening :

20 juni 2023

Overige gegevens

Bestemming van het resultaat

Vanuit de statuten zijn geen nadere bepalingen opgenomen met betrekking tot de bestemming van het resultaat.

Het voorstel voor de resultaatbestemming is als volgt:

Resultaat 2022

€	453.915	wordt toegevoegd aan de algemene reserve
€	(1.610.453)	wordt onttrokken aan de bestemmingsreserve vereenvoudigde bekostiging
€	2.358.656	wordt toegevoegd aan de bestemmingsreserve NPO
€	155.000	wordt toegevoegd aan de bestemmingsreserve ERD
€	<u>102.951</u>	wordt toegevoegd aan de bestemmingsreserve ouderbijdragen privaat
€	<u>1.460.069</u>	Totaal resultaatverdeling

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de raad van toezicht van Stichting Nestas Scholengroep voor katholiek en openbaar onderwijs

Nieuwland Parc 301-302
2952 DD Alblasserdam

T (078) 303 30 34
drechtsteden@vanreeacc.nl
www.vanreeacc.nl
KvK nr. 81071442

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2022

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2022 van Stichting Nestas Scholengroep voor katholiek en openbaar onderwijs te Dordrecht 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 Nestas Scholengroep voor katholiek en openbaar onderwijs 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 Nestas Scholengroep voor katholiek en openbaar onderwijs 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.

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij. Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

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

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

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

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

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

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

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

Onderwijscontroleprotocol OCW 2022. In dit kader is het bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

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

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

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

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

- het identificeren en inschatten van de risico's
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude,
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn,
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die

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

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

Alblasserdam, 20 juni 2023

Van Ree Accountants

Was getekend

drs. L.M.W. van der Vliet RA