

2022

Bestuursverslag



Inhoudsopgave

Voorwoord

1. Het schoolbestuur

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

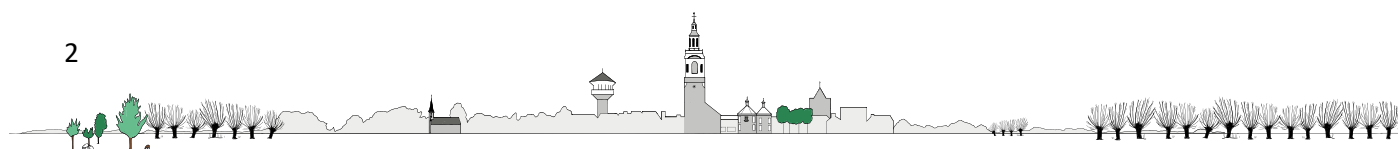
- 2.1 Identiteit & onderwijs
- 2.2 Personeel
- 2.3 Organisatie & communicatie
- 2.4 Financieel & Materieel
- 2.5 Risico's en risicobeheersing

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten en balans
- 3.3 Financiële positie

Bijlagen

- Jaarrekening 2022
- Jaarverslag 2022 Toezichhoudend bestuur
- Jaarverslag 2022 GMR



Voorwoord

Voor u ligt het bestuursverslag van de HSN voor het jaar 2022. Dit kalenderjaar begon met een tweede periode gesloten scholen, vanwege COVID-19. Tijdens de coronaperiode hebben we te maken gehad met een hoog ziekteverzuim onder leerlingen en medewerkers. Dit bracht een hoge werkdruk mee voor de gezonde medewerkers en directeuren. Samen hebben zij alles op alles hebben gezet om het onderwijs voortgang te geven en te werken aan het herstel van de schade van de beide lockdown-periodes in de afgelopen anderhalf jaar.

Mooi om te melden is het plezier van de fysieke ontmoetingen van de schoolteams tijdens de HSN-brede bijeenkomsten, waaronder twee identiteitsavonden in het voor- en najaar en de opening van het schooljaar in augustus. Nu het weer mag wordt het extra gewaardeerd. Om onze medewerkers te erkennen voor hun inzet hebben we in juni een HSN-zomerfeest georganiseerd voor alle medewerkers op het landgoed achter onze basisschool de Appelgaard. Dit was een zonovergoten middag vol ontmoeting, plezier en lekker eten en drinken.

In juni is tevens een bestuurlijke visitatie van de PO-raad uitgevoerd, waar we veel van geleerd hebben in de bevestiging van wat goed gaat en de aandachtspunten voor verdere ontwikkeling. Deze punten zijn meegenomen met de andere punten die we uit de scholen en van de samenwerkingsrelaties ontvangen hebben voor de nieuwe strategische agenda 2023-2027. Deze is in december vastgesteld met als titel *Hoopvol onderwijs*.



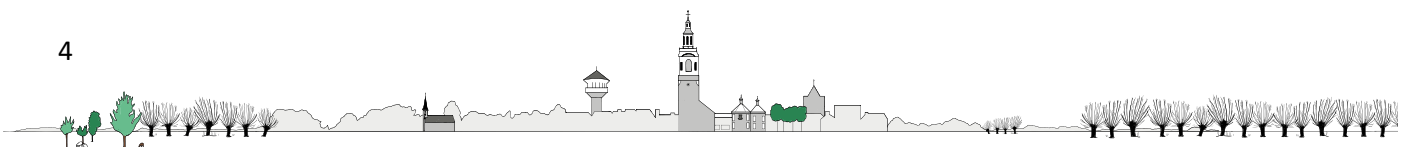
Deze agenda sluit af met negen ambities voor de komende jaren, gericht op christelijk onderwijs van goede kwaliteit.

Het bestuursverslag vormt samen met de jaarrekening het jaarverslag van het bestuur. Het document heeft als doel verantwoording af te leggen over het jaar 2022. In het eerste hoofdstuk staat algemene informatie over de HSN beschreven. Het tweede hoofdstuk beschrijft een verantwoording van de realisatie van het beleid in 2022, uitgewerkt naar de doelen van de vier resultaatgebieden van de HSN. Het derde hoofdstuk verantwoordt de financiën over 2022.

Na goedkeuring van de accountant wordt het verslag ter verantwoording aangeboden aan het ministerie van OC&W en de algemene ledenvergadering van de HSN. Mocht het verslag oproepen dan hoor ik het graag en nodig ik u uit om in gesprek te gaan.



Marco van der Zwaard
Algemeen directeur HSN



1. Het schoolbestuur

De HSN biedt onderwijs, opvang en zorg voor kinderen in Nijkerk. Onderwijs is de primaire opdracht en verantwoordelijkheid van het bestuur en wordt geboden met eigen personeel. Opvang en zorg worden geboden in samenwerking met een aantal partners. Voorschoolse educatie wordt op alle locaties geboden in samenwerking met Christelijke Peuterspeelzalen [De Triangel](#). Dagopvang en naschoolse opvang wordt op 5 locaties geboden door kinderbelevingscentrum [Bzzzonder](#) en op 1 locatie door 't Klimrek. Zorgondersteuning en arrangementen worden geboden met de partners van het samenwerkingsverband [Zeeluwe](#) en de gemeente [Nijkerk](#).

1.1 Profiel

Missie

De HSN biedt bijbelgetrouw primair onderwijs aan in Nijkerk en omgeving. Centraal daarbij staan onze **verwondering en dankbaarheid** voor Gods liefde die zichtbaar is in zijn Zoon Jezus Christus, onze opgestane Verlosser. Vanuit deze christelijke identiteit willen wij werken en invulling geven aan **vakmanschap, verantwoordelijkheid en vertrouwen**. Dit is dan ook ons motto dat we telkens laten terugkomen.

Visie

De christelijke identiteit vormt de basis en inspiratie van de visie en is verankerd binnen het personeelsbeleid. Dit geldt voor al onze personeelsleden, om zo door te kunnen laten werken naar onze leerlingen. Bij het verlaten van een HSN-school kunnen leerlingen hun identiteit verwoorden.

De inhoud van het onderwijs op de scholen kenmerkt zich door een drieslag: kennis, vaardigheden en identiteit. We hechten in ons onderwijs veel waarde aan een stevige basis van kennis en vaardigheden. Wij bereiden kinderen voor op deelname aan de wereld en het vormen van een identiteit in brede zin (de vorming van persoonlijkheid). Op de scholen is een onderbouwde balans voor het onderwijsaanbod op deze drie gebieden.

De visie is uitgewerkt naar de vier resultaatgebieden waar het beleid en de praktijk van de scholen is ingericht.

- Identiteit & Onderwijs
- Personeel
- Organisatie & Communicatie
- Financieel & Materieel

Kernactiviteiten

De kernactiviteiten van het schoolbestuur zijn als volgt belegd:

- De kernactiviteiten van de algemeen directeur richten zich op het realiseren van de doelstellingen die geformuleerd zijn per resultaatgebied;
- De kernactiviteiten van het toezichthoudend bestuur richten zich op het toezichthouden op de realisatie van de doelstellingen, vanuit de gestelde toetsingskaders.

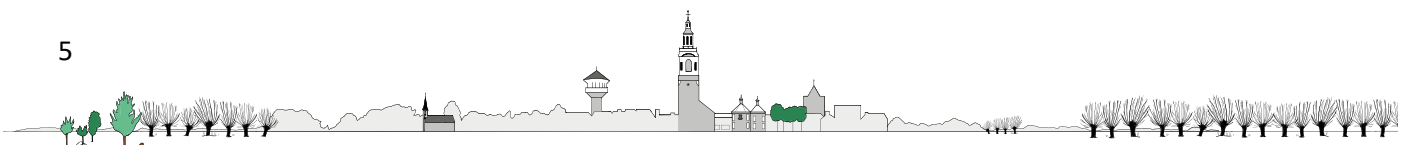
Strategisch beleidsplan

In 2019 is met input van diverse stakeholders een [strategisch beleidsplan](#) opgesteld voor 2019-2023. Voor de komende vier jaar staan zijn de speerpunten geformuleerd:

➤ *Het versterken van de persoonsontwikkeling*

Wij willen bijdragen aan een brede persoonsontwikkeling door

- aandacht te geven aan 1st en 21st century skills, waardoor nog meer **verbinding ontstaat tussen kennis, vaardigheden en identiteit**;
- waarden gedreven onderwijs te bieden vanuit de missie en visie van de HSN.



➤ Een krachtig onderwijsaanbod

Wij geven vorm en inhoud aan een eigentijds en toekomstgericht didactisch concept dat

- aantoonbaar **opbrengstgericht** is en daarmee teruggaat naar de kern: lesgeven voor goede opbrengsten;
- zich kenmerkt door evenwicht in aanbod: er is een mooie **balans tussen cognitieve en creatieve vaardigheden**;
- kennis, kunde en waarden met elkaar verbindt (*waarden gedreven*);
- **toekomstgericht** is en het bewustzijn bij leerlingen ontwikkelt van het belang om te komen tot een **duurzaam** ingerichte samenleving.

➤ Alignment

Om alignment te bereiken, oftewel verbinding en afstemming, is het creëren en onderhouden van eigenaarschap van alle betrokkenen van belang: samenwerken aan gemeenschappelijke doelen, waarbij aandacht is voor en verbinding ontstaat tussen verschillende partijen. Zo kan een (kwaliteits)cultuur ontstaan, waarbinnen men ruimte en vertrouwen voelt om kennis te delen en te innoveren.

Concreet betekent dit voor de HSN dat alle groepen in hun kracht staan en samenwerken in een lerende organisatie met een open cultuur, met passie voor onderwijs. Er is ruimte voor experiment en aandacht voor de ontwikkeling tot professionele leergemeenschap (*vakmanschap, verantwoordelijkheid en vertrouwen*). Dit uit zich in

- professionele werknemers;
- betrokken ouders als partners;
- een doorgaande lijn in integrale kindzorg

Toegankelijkheid & toelating

Het kader voor toelating van leerlingen is voor ouders beschreven in de schoolgids van de scholen. Deze zijn gebaseerd op de christelijke identiteit van de scholen en op het onderwijs- en zorgaanbod van de scholen zoals beschreven in Schoolondersteuningsprofiel. Dit profiel beschrijft de mogelijkheden en grenzen die een school heeft om tegemoet te komen aan de verschillende onderwijsbehoeften.

Wat betreft de christelijke identiteit kent de HSN een open toelatingsbeleid. Dat wil zeggen dat niet alleen kinderen van ouders die bij een kerk zijn aangesloten kunnen worden aangemeld. Ook kinderen van niet kerkelijk meelevende ouders en van ouders die niet tot een kerkgenootschap behoren worden toegelaten. Hierbij geldt dat in het toelatingsgesprek met de directeur, duidelijk wordt gemaakt dat de school van ouders verwacht, namelijk dat zij de gewoonten en regels van de school respecteren en hun kinderen mee laten doen aan alle activiteiten die in het kader van christelijk onderwijs gebruikelijk zijn.

1.2 Organisatie

Contactgegevens

Hervormde Schoolvereniging te Nijkerk

Bestuursnummer: 89155

Zandoojie 1

3863 HS Nijkerk

033-2470317

www.hsn-scholen.nl

Contactpersoon



Overzicht scholen

De HSN bestaat uit zes scholen. Hierbij de namen en websites van de scholen voor meer schoolgebonden informatie:

Naam school	Motto	Website school
De Appelgaard	'Om het verschil te maken leren wij'	https://appelgaard.hsn-scholen.nl/
Maranatha	'Leren door beleven'	https://maranatha.hsn-scholen.nl/
Ichthus	'Niet voor de school maar voor het leven leren wij'	https://ichthus.hsn-scholen.nl/
De Hoeksteen	'Persoonsontwikkeling om van waarde te zijn'	https://hoeksteen.hsn-scholen.nl/
Rehoboth	'Jij doet ertoe!'	https://rehoboth.hsn-scholen.nl/
De Horizon	'Grenzeloos geloof in jou!'	https://horizon.hsn-scholen.nl/

Daarnaast is informatie beschikbaar gesteld via scholenopdekaart.nl. Deze website wordt gevuld door PO-Vensters in opdracht van de schoolbesturen die verenigd zijn in de PO-raad.

Bestuur

De dagelijkse bestuurlijke taken zijn gemandateerd aan dhr. M.J. van der Zwaard, algemeen directeur van de HSN.

Nevenfuncties (betaald en onbetaald)

- Algemeen directeur van Christelijke Peuterspeelzalen De Triangel (betaald)
- Docent bij Hogeschool Viaa te Zwolle - Penta Nova Academie voor Schoolleiderschap (betaald)
- Secretaris van het bestuur van stichting Present Harderwijk (onbetaald)

Toezichthoudend bestuur

Het interne toezicht is belegd bij het toezichthoudend bestuur, dat bestaat uit de volgende leden:

- dhr. H.N. Post voorzitter
- mevr. P.O.G. Hegeman-Mekking secretaris
- dhr. T.W. van Steeg penningmeester (tot juni 2022)
- dhr. A. Klapwijk penningmeester (vanaf juni 2022)
- mevr. D. Vantournhout-Waaijenberg algemeen lid
- dhr. G.D. Boog algemeen lid
- mevr. M.J. Vos-de Soet algemeen lid
- vacature algemeen lid

Het toezichthoudend bestuur van de HSN vormt in zijn geheel ook het bestuur van de Christelijke Peuterspeelzalen De Triangel <https://peuterspeelzaaldetriangel.nl/>

Zie voor meer informatie het jaarverslag 2022 van het toezichthoudend bestuur in de bijlagen. Hierin is een overzicht opgenomen van de portefeuillevverdeling, het rooster van aan- en aftreden en de betaalde en onbetaalde (neven)functies per bestuurslid.

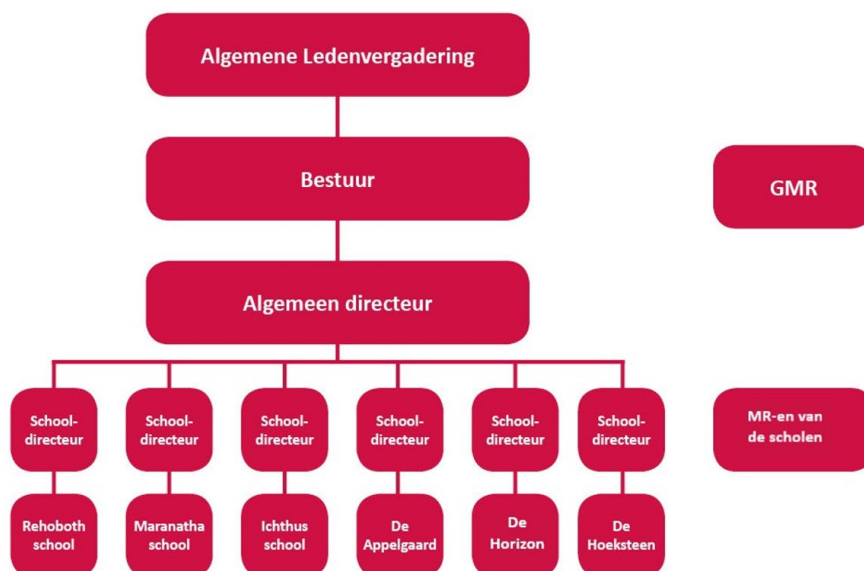
Gemeenschappelijke medezeggenschap

De organisatie van de gemeenschappelijke medezeggenschap binnen de HSN is vastgelegd in een [GMR reglement](#) en een [basisstatuut medezeggenschap](#). Zie voor meer informatie het jaarverslag 2022 van de GMR in de bijlagen.



Organisatiestructuur

De algemeen directeur is belast met het besturen van de HSN en legt aan het bestuur verantwoording af over het gevoerde beleid. Het toezichthoudend bestuur toetst de algemeen directeur op de vier hoofdresultaatgebieden aan de hand van de opgestelde kaderstellende uitspraken (toetsingskaders) en bijbehorende indicatoren. Per hoofdresultaatgebied zijn drie of vier bestuursleden verantwoordelijk voor de toetsing, zij zijn portefeuillehouders op dit terrein. Een van hen kan de klankbordrol vervullen, de anderen houden specifiek toezicht. Naast toetsing kan de algemeen directeur dus ook advies vragen aan het bestuur. Tweemaal per jaar is er een integrale rapportage in de cyclus van Planning & Control over de vier resultaatgebieden aan de HSN.



Juridische structuur

De juridische structuur is een vereniging en is vastgelegd in de [statuten](#). Het verenigingsmodel is gebaseerd op de betrokkenheid en het medezeggenschap van ouders als leden van de vereniging. Hierbij een overzicht van het verloop van het ledenaantal:

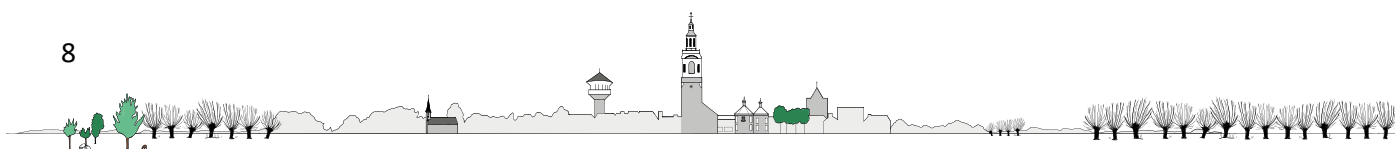
September 2018	September 2019	September 2020	September 2021	September 2022
263 leden	254 leden	244 leden	246 leden	242 leden
Op 199 adressen	Op 195 adressen	Op 185 adressen	Op 187 adressen	Op 180 adressen

Uit dit verloop blijkt een dalende trend met een stabilisering vanaf 2021. Dit zet aan tot nadenken over de herwaardering van het verenigingsmodel. In 2022 is gestart met een nadere doordinking en eerste initiatieven voor het toezichthoudend bestuur ter versterking van de vereniging.

Governance Code

De HSN hanteert de [Code Goed Bestuur in het primair onderwijs](#) waarin basisprincipes zijn vastgelegd omtrent professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs. Op basis van deze code wordt gewerkt met het mandaat met beheermodel. Ter toelichting hierbij de link naar het [managementstatuut van de HSN](#).

Functiescheiding



De Code Goed Bestuur benadrukt de verplichte scheiding van de functies van bestuur en intern toezicht binnen organisaties voor primair onderwijs¹. Binnen de HSN is sprake van het one-tier model, vanuit het model mandatering, waarbij de functiescheiding tussen bestuur en intern toezicht wordt uitgewerkt via Functionele scheiding².

Horizontale dialoog en verbonden partijen

De HSN heeft regelmatig contact met diverse belanghebbenden. Zij zijn als stakeholders van groot belang zijn voor de HSN om in dialoog de koers en de dagelijkse praktijk te bespreken en zoveel mogelijk in samenwerking te realiseren. Met deze regelmatige contacten wil de HSN zorgdragen dat haar aanbod van onderwijs, opvang en zorg op basis van haar missie en visie aansluit bij de behoeften van de belanghebbenden.

Hieronder volgt een overzicht van de belanghebbenden en een omschrijving van de samenwerking of dialoog met hen. Het geeft de contacten weer die het meeste impact hebben op de dagelijkse praktijk in de scholen.

Belanghebbende organisatie of groep	Beknopte omschrijving van de samenwerking of dialoog en de ontwikkelingen hierin
Leerlingen	Samen werken aan onderwijsdoelen en tevreden leerlingen -> <i>gesprekken met groepen en individuele leerlingen, leerlingenraad</i>
Ouders	Praktische ondersteuning, partners in onderwijs en opvoeding, medezeggenschap in bestuur en beleid -> <i>Ouderraad, medezeggenschapsraad, toezichthoudend bestuur, klankbordgroepen</i>
Christelijke Peuterspeelzalen De Triangel	Peuteropvang, doorgaande lijn peuters – kleuters, warme overdracht, VVE-leerlingen, overleg over het gebruik van het plein en de binnenruimtes -> <i>overleg tussen personeel, management, directie en bestuur</i>
Kinderbelevingscentrum Bzzzonder	Dagopvang en naschoolse opvang van kinderen, doorgaande lijn in dagopvang en naschoolse opvang en de school, overleg over het gebruik van het plein en de binnenruimtes -> <i>overleg tussen personeel, management en directie</i>
Kinderdagopvang 't Klimrek	Dagopvang en naschoolse opvang van kinderen, doorgaande lijn in dagopvang en naschoolse opvang en de school, overleg over het gebruik van het plein en de binnenruimtes -> <i>overleg tussen personeel, management en directie</i>
Kerken in de gemeente Nijkerk	Gezamenlijk vormgeven van de jaarlijkse Kerk-school-gezinsdienst en de bid- en dankdagvieringen -> <i>werkgroep Kerk-gezin-school met vertegenwoordigers van scholen en kerken, stakeholderoverleg tussen HSN bestuur en de kerkenraden van de Hervormde Gemeente van de PKN Nijkerk en Nijkerkerveen, de buitengewone wijkgemeente De Fontein en de Christelijke Gereformeerde kerk</i>
Gemeente Nijkerk	Gezamenlijk uitvoeren van de Wet op Passend onderwijs en de Jeugdwet, het realiseren en onderhouden van huisvesting en leerlingenvervoer, het stimuleren van culturele ontwikkeling en beleid voor sport en gezondheid -> <i>gebiedsteams, lokaal Educatieve Agenda voor huisvesting en afstemming beleid onderwijs en zorg: wethouders, beleidsmedewerker en besturen, directeuren en IB-ers van de Nijkerkse PO en VO scholen</i>
PO-raad	Informatie en kennisdeling, advies en besluitvorming t.a.v. belangen behartiging op landelijk en politiek niveau -> <i>twee jaarlijks overleg tussen bestuurders van aangesloten scholenclusters op regionaal niveau</i>
Verus	Sparren, informatie, kennis en ervaringen uitwisselen met bestuurders van scholenclusters in de provincie Gelderland -> <i>vierjaarlijkse netwerkbijeenkomsten</i>

¹ Wij hanteren de definities uit de nieuwe [Code Goed Bestuur primair onderwijs](#).

² Onderbrenging van de functies van bestuur en intern toezicht in twee verschillende organen van het bevoegd gezag. Daarbij komt bijvoorbeeld de functie van bestuur bij een college van bestuur of statutairbestuurder te berusten (bestuur) en de functie van intern toezicht bij een raad van toezicht (intern toezichtsorgaan).



Samenwerkingsverbanden

Voor een aantal domeinen werken wij samen met partners, georganiseerd in een samenwerkingsverband. Hieronder een overzicht van de samenwerkingsverbanden met de meeste impact op de dagelijkse praktijk in de scholen.

Samenwerkingsverband	Beknopte omschrijving van de vorm van de dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
Samenwerkingsverband Zeeluwe	Realiseren van een dekkend netwerk in het kader van de wet op Passend Onderwijs - > <i>tweejaarlijks regionaal overleg met de aangesloten schoolbesturen PO, SO/SBO, vierjaarlijks lokaal overleg met schoolbesturen voor PO, SO/SBO binnen de gemeente Nijkerk.</i>
PLG Netwerk met CHE	Het samen opleiden van startbekwame leerkrachten voor het primair onderwijs in samenwerking met 14 scholenclusters en hogeschool CHE -> <i>driejaarlijks overleg met bestuurders van de samenwerkende scholenclusters</i>

Klachtenbehandeling

Binnen de HSN wordt grote waarde gehecht aan korte lijnen tussen onze medewerkers en de ouders. Hierdoor worden problemen, misverstanden en klachten al in een vroeg stadium besproken en waar mogelijk opgelost.

In 2022 zijn geen formele klachten gemeld. Er is wel nadrukkelijk aandacht besteed aan psychologische veiligheid in de teams, zowel op HSN-niveau als op teamniveau.

Voor meer informatie zie [de klachtenregeling](#) van de HSN.



2. Verantwoording beleid

Dit hoofdstuk bevat de verantwoording over het beleid van het bestuur. Het is opgedeeld in vier paragrafen over de verschillende beleidsterreinen: Onderwijs & identiteit, Personeel, Organisatie & Communicatie, Financieel & Materieel. Het hart van deze paragrafen wordt gevormd door de verantwoording over de gestelde doelen, het behaalde resultaten en de mogelijke vervolgstappen. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op de risico's en risicobeheersing.

2.1 Identiteit & onderwijs

Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

Vanuit de missie streven op de HSN-scholen naar christelijk onderwijs van goede kwaliteit:

- **Bijbelgetrouw en toekomstgericht onderwijs** dat wordt vormgegeven vanuit de christelijke identiteit. Dit onderwijs heeft een sterke focus op persoonsvorming en actief en betrokken burgerschap. Dit onderwijs is passend en uitdagend voor alle leerlingen op onze scholen.
- De **onderwijsresultaten** liggen boven de signaleringswaarden voor 1F en 1S. Gemeten naar het huidige kader van de onderwijsinspectie scoren we op alle indicatoren minimaal 'voldoende' en afhankelijk van de schooleigen ambities op een aantal indicatoren 'goed'.



Het bestuur heeft zicht op onderwijskwaliteit door middel van de volgende instrumenten:

- Opbrengstenformats: verantwoording door de directeuren aan de algemeen directeur van de resultaten uitgewerkt in een analyse van de data uit het leerlingvolgsysteem ParnasSys en een actieplan voor verbeteractiviteiten;
- Managementcontracten: verantwoording door de directeuren aan de algemeen directeur van de voortgang en de resultaten van de doelen uit het schoolplan;
- Interne audits: de directeuren voeren in tweetallen audits uit op de scholen uitgaande van de standaarden van de onderwijsinspectie. De rapportage wordt besproken met de algemeen directeur;
- Werkbezoeken door de algemeen directeur en het toezichthoudend bestuur op de scholen.

Het bestuur werkt op drie niveaus aan de onderwijskwaliteit:

1. Het toezichthoudend bestuur spreekt de algemeen directeur aan op de visie, ambities en doelen voor de onderwijskwaliteit van de scholen, vraagt naar verbeterplannen, monitort de voortgang op basis van de verantwoording van de resultaten.
2. De algemeen directeur spreekt de directeuren aan op de visie, ambities en doelen voor de onderwijskwaliteit op hun eigen school, vraagt naar verbeterplannen, draagt ideeën aan ter verbetering, monitort de voortgang op basis van de verantwoording van de resultaten. Hierbij stimuleert en faciliteert hij de samenwerking en kennisdeling tussen de directeuren en de scholen als impuls voor de onderwijskwaliteit.
3. De directeuren spreken de leerkrachten aan op de visie, ambities en doelen voor de onderwijskwaliteit in de eigen groep, vraagt naar verbeterplannen, draagt ideeën aan ter verbetering, monitort de voortgang op basis van de verantwoording van de resultaten. De directeuren stimuleren en faciliteren de professionalisering van en de samenwerking en kennisdeling tussen de leerkrachten, intern begeleiders en specialisten als impuls voor de onderwijskwaliteit.

Het bestuur verantwoordt zich over de onderwijskwaliteit door middel van de volgende instrumenten:

- Planning & Control: verantwoording door de algemeen directeur aan het toezichthoudend bestuur van de dagelijkse praktijk en de resultaten van de scholen in relatie tot de toetsingskaders;



- Managementcontracten: verantwoording door de algemeen directeur aan het toezichthoudend bestuur van de voortgang en de resultaten van de doelen uit het strategisch beleidsplan;
- Bestuursverslag: verantwoording door de algemeen directeur aan het toezichthoudend bestuur, de GMR en de Algemene ledenvergadering over de resultaten van de doelstellingen van de HSN.

Voor meer informatie zie [het Kwaliteitsbeleid](#) van de HSN.

Per doel wordt met kleurcodes aangegeven in welke mate het gerealiseerd is:

Groen = Doel wordt of is gehaald

Blauw = Proces loopt nog

Rood = Doel wordt of is niet gehaald

Doelen en resultaten

Hieronder volgt een beschrijving van de doelen die het schoolbestuur zichzelf heeft gesteld ten aanzien van de onderwijskwaliteit en de realisatie en/of resultaten ervan:

Doel	1. De identiteitsbijeenkomsten zijn gericht op het vormen van een identiteit die aansluit bij de HSN-grondslag, -missie en -visie.
behaald	De identiteitsbijeenkomst is omwille van de maatregelen verschoven naar 17 maart 2021. De bijeenkomst wordt met grote zorg en aandacht voorbereid en vormgegeven in overleg tussen bestuur en directie, met als thema 'Onderwijsprofessionals bij de HSN: met hart en ziel en open handen. De herijking van het identiteitsdocument als uitgangspunt voor het personeelsbeleid vormt de kern van de inhoud. De directeuren organiseren naast deze jaarlijkse avond zelf momenten voor identiteitsvorming van het personeel, in de vorm van weekopeningen, intervisie en/of uitwisselingsmomenten in teambijeenkomsten. Nadruk ligt op toerusting voor het vormgeven van christelijke vorming van kinderen en het uitwisselen van ervaringen en goede praktijken ter ondersteuning en inspiratie.

Doel	2. Plaatselijke kerken worden betrokken bij de ontwikkeling van de identiteit van de leerling.
behaald	Dit vindt concreet plaats door de gezamenlijke voorbereiding van de jaarlijkse Kerk-school-gezinsdienst en de vieringen van bid- en dankdag. Vertegenwoordigers van de kerken zijn hierbij betrokken, met name predikanten. In het jaarlijkse stakeholder overleg met de kerken zijn met name leden van de kerkenraad betrokken. Continu aandachtspunt is de wijze waarop de betrokkenheid van de kerken blijvend positieve impact kan hebben op de ontwikkeling van de identiteit van de leerlingen.

Doel	3. Personeelsleden kunnen (of leren) binnen een veranderende samenleving hun persoonlijke christelijke identiteit verwoorden en uitleggen. Het thema identiteit komt ook terug tijdens gesprekken.
behaald	Er vinden gesprekken plaats tussen directie en personeel en tussen het personeel onderling. Gezien de toenemende complexiteit van de veranderende samenleving en de uitdagingen die dit biedt voor christelijke scholen is dit een doelstelling die continue aandacht vraagt. Daarnaast betekent de continue wisseling van personeel dat het gesprek steeds nieuwe input krijgt en daarom om herhaling en verdieping vraagt. Tijdens de HSN-brede identiteitsavond is een aanzet gegeven voor het omgaan met diversiteit in het realiseren van onze missie, uitgaande van psychologische veiligheid in de teams.

Doel	4. Eigenaarschap bij leerlingen is een belangrijk aspect van het onderwijsconcept.
deels behaald	Het doel is gesteld in het kader van de speerpunten krachtig onderwijsaanbod en persoonsontwikkeling, in lijn met de visie op onderwijs binnen de HSN. De scholen geven er in toenemende mate expliciet vorm aan binnen de onderwijsconcepten voor het morgen- en middagprogramma. De ambities reiken verder dan de huidige praktijk en vragen nadere ontwikkeling



in de komende jaren. De realisatie hiervan is voornamelijk meetbaar en merkbaar in het gedrag en de betrokkenheid van de leerlingen als reactie op het didactisch handelen van de leerkrachten bij de basisvaardigheden en het thematisch werken. Dit krijgt expliciet aandacht in de audits in 2023.

Doel	5. De HSN is gericht op de brede ontwikkeling van leerlingen.
deels behaald	Het doel is gesteld in het kader van de speerpunten krachtig onderwijsaanbod en persoonsontwikkeling, in lijn met de visie op onderwijs binnen de HSN. De scholen geven in de inrichting van onderwijs en de continue ontwikkeling ervan blijk van deze gerichtheid, de ontwikkeling van kennis, vaardigheden en identiteit. In de realisatie van de onderwijsconcepten rondom met name thematisch werken blijkt heel concreet de gerichtheid op de brede ontwikkeling van leerlingen. Cultuur, muziek en drama krijgen nadrukkelijker een plaats, maar blijven wel aandacht vragen.

Toekomstige ontwikkelingen

De belangrijkste toekomstige ontwikkelingen op het gebied van identiteit en onderwijs die van invloed zijn op het beleid:

- doorgaand ingrijpend proces van secularisatie waardoor de uitgangspunten van het christelijk onderwijs steeds minder herkend en gedragen wordt in onze multiculturele samenleving;
- de vaststelling dat naast rekenen en taal de domeinen burgerschap en digitale geletterdheid tot de basisvaardigheden in het onderwijs behoren.
- toenemend mede-eigenaarschap van leerlingen;
- de continue wens naar meer inclusief onderwijs en de confrontatie met de grenzen die in het huidige onderwijssysteem zijn ingebakken.

De speerpunten van het strategisch beleidsplan blijken in 2022 nog actueel en betekenisvol te zijn voor de inrichting van het onderwijs. De landelijke herziening van het curriculum van het funderend onderwijs zet door, evenals de ontwikkeling naar meer inclusief onderwijs. Beiden hebben betrekking op de kerndoelen en de mogelijkheden voor het formuleren van eigen doelen voor onderwijskwaliteit. Voor de monitoring en analyse van de onderwijskwaliteit gebruiken we in toenemende mate de beschikbare data van DUO voor benchmarking en verantwoording.

Onderwijsresultaten

In april 2022 is de DIA eindtoets afgenomen. Deze is bij landelijk besluit van het ministerie niet geldend voor de beoordeling van de onderwijskwaliteit door de inspectie, maar wel helpend voor de schooladviezen van de scholen en de eigen interne kwaliteitsbeoordeling. De HSN-scholen hebben met een gemiddelde score van 360,1 gescoord conform het landelijk gemiddelde (360). Dit mag minimaal verwacht worden op basis van de gemiddelde populatie van kinderen in de scholen. De ambities liggen echter hoger. Over het algemeen is er weinig hinder van de periode van lockdown en thuisonderwijs, met uitzondering van kinderen uit kwetsbare gezinnen.

Schoolnaam	Aantal Iln 2022	Deelname Iln 2022	Ontheffing Iln 2022	Gemiddelde score 2022	Gemiddelde score 2021	Gemiddelde score 2019	Gemiddelde score 2018
HSN	166	164	2	360,1	361,6	359,1	360,5
De Appelgaard	9	7	2	355,9	365,3	363,0	366,0
De Horizon	26	26	0	356,2	364,4	352,6	360,0
Rehobothschool	37	37	0	359,8	359,6	360,3	357,8
Maranathaschool	28	28	0	361,6	356,8	360,3	356,6
Ichthusschool	14	14	0	364,2	362,2	359,6	363,0
De Hoeksteen	52	52	0	362,6	364,7	358,6	360,0



De score van de Appelgaard, de Horizon en de Rehoboth liggen onder het landelijk gemiddelde. De Horizon en de Rehoboth hebben een hogere schoolweging. Desondanks is hun score niet conform onze eigen ambities. Er zijn verbeterplannen gestart en is vertrouwen dat de inspectienorm in 2023 gehaald wordt. De Appelgaard heeft kleine aantallen leerlingen per groep, dus daar nemen wij het gemiddelde van drie jaren. Deze aantallen verklaren ook de schommelingen in de scores. Het verbeterplan van de Maranathaschool van de afgelopen jaren heeft geresulteerd in een hogere score, overeenkomstig de eigen ambities.

Werken met referentieniveaus

Over drie jaar bezien valt op dat er op de meeste scholen met name groeipotentie is voor het niveau 2F/1S, oftewel het streefniveau voor primair onderwijs (niveau TL/HAVO - VWO). Scholen hebben over het algemeen een eigen schoolnorm van 45 tot 60 % 2F/1S. Deze is in 2022 wel gehaald, maar blijkt met het gemiddelde van de afgelopen drie jaar nog niet gehaald. De leerkrachten beginnen te wennen aan de referentieniveaus bij het formuleren van schooleigen doelen en de analyse van de resultaten.

Er is in de afgelopen twee jaar nadrukkelijker aandacht besteed aan het analyseren en verbeteren van de resultaten. De eindtoets van 2021 laat gemiddeld genomen een goed resultaat zien. Op verschillende scholen is goede vooruitgang geboekt en worden de inspectienorm en/of de eigen ambities behaald. Dit willen we doorzetten voor de komende jaren, zodat het beeld over drie jaren verbetert in lijn met de ambities van de scholen.

De verdere onderwijsresultaten van de scholen zijn te vinden op [scholenopdekaart.nl](https://www.scholenopdekaart.nl).

Onderwijs aan nieuwkomers

De gemeente Nijkerk beschikt al ruim 7 jaar over een centrale schoolvoorziening primair onderwijs nieuwkomers (hierna Taalklas Wereldkinderen Nijkerk genoemd). Op deze wordt aan nieuwkomers van primair onderwijsleeftijd, vanaf 6 jaar, fulltime intensief onderwijs aangeboden en een veilige leeromgeving dat erop gericht is de Nederlandse taal zo snel mogelijk in te lopen. Door middel van dit onderwijs moet een betere doorstroming in het reguliere primair onderwijs plaatsvinden en de nieuwkomer zo snel mogelijk integreren in een reguliere school in de gemeente.

Deze voorziening is in 2022 uitgebreid van 1 naar 2 groepen en biedt aan het einde van 2022 aan 30 kinderen een plek. Er is een convenant dat getekend is door alle Nijkerkse schoolbesturen waarin de visie, doelstellingen, organisatiestructuur en verantwoording vastgelegd zijn. De aansturing vindt plaats door een stuurgroep met 3 vertegenwoordigers, namelijk directeurs van de scholen en een beleidsadviseur van de gemeente Nijkerk. De stuurgroep stuurt een coördinator aan voor de dagelijkse leiding in de Taalklas en legt verantwoording af aan de schoolbesturen in het LEA van Nijkerk.

De taalklas valt administratief onder het BRIN-nummer van de Rehobothschool, één van de scholen van de HSN. Op deze wijze staan de leerlingen centraal ingeschreven en worden de subsidieaanvragen vanuit een centraal punt uitgevoerd, ontvangen en ingezet ten bate van het onderwijs in de Taalklas.

Internationalisering

In het onderwijs op onze scholen staat een krachtig onderwijs centraal, gericht op de brede vorming en persoonsontwikkeling van kinderen als wereldburgers. Door de jaren heen wordt het blikveld van de kinderen vergroot van de eigen omgeving naar de wereld om hen heen. Op alle scholen wordt een vorm van thematisch onderwijs gegeven. Hierbij gaat het niet om het doorlopen van het programma van een methode maar om het aanleren van kennis en vaardigheden vanuit de integratie en verbinding van vakgebieden. Internationalisering wordt via de thematische aanpak aangeboden aan de kinderen.



Er is wel een aparte leerlijn voor het vak Engels. We zien kansen om met de verdere ontwikkeling van het burgerschapsonderwijs te werken aan wereldburgerschap, waarbij nadrukkelijker aandacht is voor internationalisering.

Onderzoek

De Rehoboth en de Hoeksteen zijn academische opleidingsscholen binnen het samenwerkingsverband Samen Opleiden met de CHE. De studenten doen samen met enkele gespecialiseerde leerkrachten onderzoek naar actuele thema's in de onderwijspraktijk. Zij worden hierbij begeleid door docenten onder supervisie van de lector van de CHE.

Naast dit praktijkgerichte onderzoek van studenten werken de scholen met regelmaat mee met externe onderzoeken die van betekenis zijn voor de eigen praktijk van de school of inzicht geven in de onderwijspraktijk voor beleidsontwikkeling. Dit wordt wel tot een minimum beperkt, aangezien de tijdsinvestering in verhouding dient te blijven met opbrengst voor de school.

Inspectie

Begin 2020 heeft er een bestuursonderzoek door de Inspectie van het onderwijs plaats gevonden. Het bestuur heeft op basis van deze conclusies een achttal verbeterpunten geformuleerd, die in lijn liggen met de speerpunten uit het strategisch beleidsplan 2019-2023. Inmiddels zijn zes van de acht doelen behaald:

Standaarden	Inspectieoordeel	Ambities ter verbetering
Kwaliteitszorg en ambitie (KA1)	Zowel het bestuur als de scholen <i>werken planmatig aan kwaliteitsontwikkeling</i>	Verwachtingen expliciteren voor de breed vormende vakken: persoonsvorming, cultuuronderwijs en burgerschapsvorming
	Het bestuur en de scholen hebben een <i>goed beeld van de eigen kwaliteit en ontwikkelpunten</i> . Daarbij is er sprake van voldoende zicht op de onderwijskwaliteit en de behaalde resultaten van de scholen.	Zicht op de taalklas
	De kwaliteitscultuur van de HSN is een krachtige voedingsbodem voor <i>de ambitie de onderwijskwaliteit te verbeteren tot op het niveau van de landelijk streefdoelen ten aanzien van de referentieniveaus voor leerlingen van groep 8</i> .	Streefdoelen formuleren
Kwaliteitscultuur (KA2)	De HSN heeft een <i>sterke professionele kwaliteitscultuur</i> .	Professioneel statuut opstellen
		Bekwaamheidsdossiers formaliseren
Verantwoording en dialoog (KA3)	Het bestuur en de scholen dragen zorg voor de <i>verantwoording over de onderwijsresultaten en werkprocessen en voeren een actieve dialoog met de stakeholders</i> .	Verantwoording onderwijsresultaten in schoolgids
Financieel beheer (FB1 en FB3)	Het financieel beheer voorziet in de <i>financiële continuïteit van de scholen en in rechtmatige inzet van de middelen</i> .	Correctie van geboekte kosten van publiek naar privaat
Onderwijsproces - Didactisch handelen (OP3)	De Ichthus, de Hoeksteen en de Maranatha zijn in het verificatieonderzoek met een voldoende beoordeeld op de indicator didactisch handelen.	Op 4 van de 6 scholen scoort het didactisch handelen een 'goed'

Voor meer informatie zie [het onderzoeksrapport](#). In 2023 wordt verder gewerkt aan de openstaande ambities, in lijn met de NPO plannen van de scholen.

Visitatie

Op 21 juni 2022 heeft een bestuurlijke visitatie van de PO-raad plaatsgevonden. De inhoud van de conclusies en aanbevelingen liggen in lijn met de zelfevaluatie en bevestigen enkele cruciale punten binnen de HSN, die



vragen om verdere ontwikkeling. Het bestuur neemt de aanbevelingen onverkort ter harte en geeft deze aandacht in de komende tijd. De voortzetting van de huidige ontwikkelingen van organisatie van de HSN op alle lagen staat hierbij voorop. Daarnaast zijn er een aantal aanbevelingen die op dit moment concreet worden uitgevoerd:

- De ontwikkeling en positionering van het toezichthoudend bestuur en de GMR, door middel van training, dialoog en keuzes in werkwijzen;
- De start van een kwartiermaker voor de nieuwe functie van Beleidsfunctionaris Onderwijs & Kwaliteit, met als aandachtspunten de audits, de HSN-Academie en de uitwisseling tussen de verschillende disciplines van leerkrachten, IB-ers en ICT-ers;
- De herverdeling van taken op het bestuurskantoor door de vorming van servicebureau Personeel & Financiën en een uitbreiding van het ondersteunend personeel die hiervoor nodig is.

Enkele aanbevelingen zullen expliciet een plek krijgen in de Strategische Agenda van de HSN voor de jaren 2023-2027 door ze te vertalen naar de volgende strategische thema's:

- Het realiseren van een visie en doorgaande lijn op burgerschapsonderwijs, zoals dit aansluit bij de missie van de HSN: de vorming van kinderen als burgers en pelgrims;
- Het bieden van kansrijk, uitdagend en toekomstgericht onderwijs in een doorgaande lijn van kinderen 2 tot en met 12 jaar. Dit is de gezamenlijke opgave van de HSN, peuterspeelzaal De Triangel, Kinderopvangcentrum Bzzzonder en het (lokale) samenwerkingsverband Zeeluwe;
- Het behouden en versterken van de vitaliteit, veerkracht en trots op het vak van de medewerkers; denk hierbij bijv. aan de inzet van een PMO en de HSN-Academie;
- Het versterken van de samenwerking in de gemeenschap, dat wil zeggen met ouders, samenwerkingspartners en leden van de vereniging;
- Het zorgdragen voor een gezonde bedrijfsvoering, met aandacht voor continuïteit en duurzaamheid op het gebied van financiën, huisvesting en organisatie inrichting.

Tot slot heeft de commissie met haar laatste aanbeveling treffend de rode draad weergegeven: het zorgen van een gezonde balans in de dynamiek van het werk en de context van de scholen. Dit vraagt dialoog met alle betrokkenen binnen de HSN. Het belang van de bewustwording en de dialoog over deze balans vraagt expliciete aandacht van directie, staf, bestuur en GMR, door deze te agenderen in de ontmoetingen en erop te reflecteren op basis van de ervaringen in de praktijk. De gezonde balans op al de genoemde punten zal bijdragen aan het behoud en het verstevigen van de vitaliteit, loyaliteit en gedrevenheid van alle betrokkenen bij de HSN en daarmee de continuïteit van christelijk onderwijs van goede kwaliteit in de gemeente Nijkerk.

Passend onderwijs

De HSN heeft doelen geformuleerd in het kader van passend onderwijs op basis van de gezamenlijke opgaven die met de partners van het samenwerkingsverband Zeeluwe zijn uitgewerkt in het [ondersteuningsplan 2020-2024](#).

Doelen passend onderwijs	
Opgaven ondersteuningsplan 2020-2024	Welke doelen zijn binnen de HSN scholen nagestreefd?
1. Elk kind krijgt goed onderwijs en de benodigde ondersteuning om dit mogelijk te maken.	<ul style="list-style-type: none"> - Elk kind krijgt een krachtig onderwijsaanbod en de benodigde ondersteuning om zich voldoende te ontwikkelen. - Het aantal thuiszitters blijft op nul door het tijdig voorkomen van (dreigende) thuiszitters
2. Voor specifieke doelgroepen zet Zeeluwe zich extra in.	<ul style="list-style-type: none"> - Het bieden van een krachtig onderwijsaanbod voor meer- en hoogbegaafde kinderen.
3. De rol van ouders is cruciaal en de samenwerking met hen moet worden versterkt.	<ul style="list-style-type: none"> - De school en de ouders werken samen om te kunnen doen wat nodig is voor een kind, waar nodig in samenwerking met zorgpartners.
	<ul style="list-style-type: none"> - Het realiseren van een soepele overstap



4. Inzetten op het verbeteren van de doorlopende ontwikkelingslijn.	<ul style="list-style-type: none"> ○ van de peuterspeelzalen naar de school (m.n. VVE); ○ van de ene naar de andere school.
5. Doen wat nodig is, vraagt een 'professionele teamaanpak op school' rondom het kind.	- Expertise wordt tijdig ingeschakeld om mee te denken en te doen in het realiseren van een passend en krachtig onderwijs aanbod voor alle kinderen.
6. Permanent leren en verbeteren op basis van openheid en samenwerking.	- Het permanent leren en verbeteren van de kwaliteit en deskundigheid van het personeel door samenwerking, uitwisseling en professionalisering.
7. De rol van Zeeluwe versterken	- Constructieve samenwerking organiseren en stimuleren op lokaal niveau, met ruimte voor diversiteit en autonomie van scholen.

Deze doelen vormen de kern van de jaarlijkse monitor en verantwoording naar de partners van het samenwerkingsverband. De HSN werkt aan de realisatie van deze doelen met inzet van de ondersteuningsmiddelen die het samenwerkingsverband Zeeluwe verstrekt en met eigen middelen vanuit de reguliere bekostiging van OC&W en de opgebouwde reserves. Jaarlijks vindt er een verantwoording naar het bestuur van het samenwerkingsverband plaats.

De verantwoording van de middelen wordt geanalyseerd en besproken met de stuurgroep Passend Onderwijs, het directieteam, de GMR en de toezichthouder. Deze besprekingen zijn bepalend voor het eventueel bijstellen van de doelen en de inzet van de middelen. Dit vertaalt zich naar de jaarlijkse begroting en het bestuursformatieplan. De jaarlijkse monitor die door Zeeluwe wordt uitgezet geeft inzage in hoe de scholen de uitvoering van de doelen in de praktijk ervaren. Deze informatie wordt gebruikt ter verbetering van de uitvoering en aanscherping van de doelen.

Nationaal Programma Onderwijs

Binnen de HSN is besloten dat de scholen zelf volledig over de NPO-middelen beschikken en in afstemming met het eigen team en de MR tot een verbeterplan komen. De MR-en van de HSN-scholen hebben allemaal ingestemd met de plannen. De GMR heeft ingestemd met deze werkwijze, zodat er optimale regie is in de scholen om de middelen in te zetten. De scholen monitoren zelf de uitvoering en voortgang van de resultaten. Zij leggen hierover horizontale verantwoording af naar de MR en verticale verantwoording naar de algemeen directeur.

Over het algemeen genomen is op de scholen gewerkt aan de volgende gebieden:

- Technisch lezen;
- Begrijpend lezen;
- Sociaal emotioneel leren;
- NT2-onderwijs.

De middelen zijn conform de NPO-plannen op de scholen ingezet voor de volgende interventies:

- Begeleiding en professionalisering van de leerkrachten en onderwijsassistenten:
 - Klassenbezoeken en coaching on the job;
 - Nieuwe aanpak van begrijpend lezen;
- Extra personeel voor klassenverkleining, zodat de leerkracht meer aandacht kan zijn voor de kinderen;
- Specifieke begeleiding van leerlingen met achterstanden, binnen en buiten de groep;
- Inhuur van externe specialisten voor bewegingsonderwijs;
- Scholing NT2 specialisten;
- Aanschaf van specifieke methodes en lesmaterialen ter remediëring, verdieping en verbetering van het huidige onderwijsaanbod;
- Continueren van de Zomerschool, voor een doorgaand onderwijsaanbod in basisvaardigheden, sociale en culturele vorming aan kwetsbare leerlingen in de zomervakantie.



In 2022 is in totaal 933.990 euro ontvangen aan bekostiging voor het NPO. Van dit bedrag is 834.673 euro ingezet aan personele kosten, waarvan 478.860 euro aan de inhuur van personeel niet in loondienst (PNIL). Dit betreft 57% van de totale personele kosten en komt voornamelijk voort uit de beperkte beschikbaarheid van personeel.

Het is niet eenvoudig om een directe relatie vast te stellen tussen de interventies en de resultaten van de scholen, aangezien er meerdere factoren een rol spelen. Het algemene beeld is wel dat de resultaten van het technisch en begrijpend leesonderwijs gemiddeld genomen stabiel zijn gebleven of zijn verbeterd. Voor sociaal emotioneel leren is de verdere groei na het eerste herstel van de gevolgen van de lockdown in 2021 niet goed vast te stellen. De ervaringen van de Zomerschool in Nijkerk waren zeer positief, evenals in 2020 en 2021. Dit gezamenlijke initiatief van de scholen en de gemeente Nijkerk blijkt een effectief middel voor een kwetsbare groep kinderen in Nijkerk. De gemeente zet hiervoor ook haar NPO-middelen. Zie voor meer informatie [Zomerschool Nijkerk 2022](#).

Sociale veiligheid

Veiligheid is een belangrijk thema dat binnen de HSN-scholen aandacht krijgt. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen fysieke veiligheid, digitale veiligheid, sociale en psychologische veiligheid. Het werken aan veiligheid kent niet één centraal beleidsplan, maar is uiteengelegd in verschillende beleidsdocumenten:

- *Fysieke veiligheid* wordt gewaarborgd door de ARBO-medewerker in ieder team op basis van het veiligheidsplan van iedere school. De RI&E-controle die eens per 4 jaar gehouden geeft hiervoor belangrijke input en de realisatie van de verbeterpunten wordt in overleg met de directeur gemonitord.
- *Digitale veiligheid* wordt gewaarborgd door onze bovenscholings ICT-er en privacy officer in samenwerking met een externe functionaris gegevensbescherming. Het onderhouden en continu verbeteren van de bescherming van software, gegevensuitwisseling en persoonsgegevens staan hierbij centraal.
- *Sociale veiligheid* wordt gewaarborgd door de leerkrachten in de groepen en directeuren op schoolniveau. Jaarlijks worden de monitorvragen aan kinderen voorgelegd en hun antwoorden geanalyseerd en gedeeld met de inspectie van het onderwijs. Op basis van signalen uit observaties, ervaringen en deze vragenlijsten wordt ingegrepen. Over het algemeen is hier een stabiel beeld van een gemiddeld veilige tot zeer veilig ervaren situatie. Naast de follow up van deze vragenlijsten is er een meldcode voor huiselijk geweld en kindermishandeling en een protocol kind en scheiding met oog op de sociale veiligheid van kinderen.

Voor het personeel is sinds 2021 het beleid voor het melden van klachten en misstanden geactualiseerd. In dit beleid heeft de externe vertrouwenspersoon een centrale rol. Het relatief veilige klimaat in de scholen maakt dat de medewerkers doorgaans de lijn met de eigen leidinggevende leggen. Hierdoor wordt de externe vertrouwenspersoon niet of nauwelijks benaderd. De tevredenheidspeilingen onder het personeel bevestigen dit beeld. Tegelijk zien we ook onbekendheid met dit beleid, waardoor een extra promotie van het beleid begin 2023 op de agenda van de teams staat. Naast het vertrouwenswerk is er beleid voor het omgaan met agressie en grensoverschrijdend gedrag. Dit heeft betrekking op leerlingen en/of ouders.

- Naast sociale veiligheid onderscheiden wij vanaf 2022 in de HSN het domein van de *psychologische veiligheid*. De toegenomen diversiteit van het personeel brengt met zich mee dat er meer aandacht en ruimte nodig is voor de individuele inbreng van medewerkers. Het doel is erkenning van ieders bijdrage en het leren benutten van de verschillen. Op basis van het onderzoek van Hans van der Loo & Joriene Beks zien wij drie ingrediënten voor 'Psychologische veiligheid':



- Vertrouwen in anderen en in jezelf
- Vrijmoedigheid
- Het verschil willen maken

In het najaar van 2022 is hier een studiebijeenkomst gehouden voor alle HSN-medewerkers met een follow up van gesprekken in de teams in de afgelopen maanden. Psychologische veiligheid sluit aan bij het DNA van de HSN: wij werken vanuit vertrouwen aan onze missie om verschil te maken en impact te hebben op de ontwikkeling van de kinderen in onze scholen. Dit vraagt vrijmoedigheid: de innerlijke vrijheid en moed om naar voren te stappen, ideeën in te brengen, het gesprek aan te gaan, dingen te proberen, fouten te durven maken; cruciale voorwaarde om in alle diversiteit verantwoordelijkheid te nemen voor de uitvoering van de gezamenlijke missie.

Het veiligheidsbeleid wordt jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld door de directeuren vanuit hun integrale verantwoordelijkheid voor de veiligheid in de scholen. Afhankelijk van het domeinen worden er andere medewerkers bij de evaluatie en bijstelling betrokken. De sociale veiligheid in de groepen komt twee keer per jaar aan de orde in de opbrengstengesprekken. De veiligheidsbeleving van het personeel wordt iedere twee jaar bevraagd in een personeelstevredenheidspeiling. Op schoolniveau worden de MR-en geïnformeerd over de veiligheid en op HSN-niveau de GMR.

2.2 Personeel

Doelen en resultaten

Hieronder volgt een beschrijving van de doelen die het schoolbestuur zichzelf heeft gesteld ten aanzien van de personeel en de realisatie en/of resultaten ervan:

Doel	1. Wij streven naar verdere professionalisering op alle niveaus, in het bijzonder op masterniveau.
behaald	In de eerste helft van 2021 heeft er minder scholing en professionalisering van het personeel plaats gevonden dan voorgaande jaren. De beperkende maatregelen voor fysiek contact vanwege de corona besmettingsrisico's vormen hiervoor de belangrijkste reden. De gerealiseerde professionalisering bestaat voor het merendeel uit kortdurende cursussen of scholing in de teams in het kader van schoolontwikkeling. De HSN brede professionalisering met betrekking tot het verbeteren van het didactisch handelen a.d.h.v. de '4 sleutels voor een effectieve les' hebben via lesbezoeken en teambijeenkomsten een verdiepingsslag gekregen. In de NPO-plannen zijn op schoolniveau diverse doelen opgenomen waarbij professionalisering een grote rol speelt. De kwaliteit van de leerkrachten is een belangrijke sleutel in de aanpak van de onderwijsachterstanden en het omgaan met en beperken van onnodige niveaoverschillen. Er is veel geïnvesteerd in individuele scholingswensen van medewerkers in het kader van hun persoonlijke ontwikkeling, passend bij de functie. Tevens is er een oriëntatietraject op schoolleiderschap gestart voor leerkrachten met de ambitie om op termijn schoolleider te worden.

Doel	2. We zoeken naar mogelijkheden voor flexibele personeelsinzet, zodat er een evenwicht is als het gaat om personele arbeidsvoorwaarden. Daarbij wordt gestreefd naar zo uniform mogelijke arbeidsvoorwaarden.
behaald	Ongeveer 87 % van het personeel bestaat uit medewerkers met een vast contract. Daarnaast is er boven de reguliere formatie op bovenschools niveau 4,5 fte geïnvesteerd in nieuw personeel om flexibel in te kunnen zetten in min-max contracten, zij-instromers en tijdelijke aanstellingen.

Doel	3. Wij ontwikkelen methoden om de kwaliteit van het lesgeven te verbeteren (bijvoorbeeld het gebruik van kijkwijzers, flietsbezoeken).
-------------	--



deels behaald

De scholen hebben een eigen onderwijsconcept en daarmee ook eigen accenten in wat men in het onderwijs belangrijk vindt en zichtbaar maakt. De scholen zijn daarom continu bezig met de ontwikkeling en verbetering van de methodiek en de kwaliteit van lesgeven. Dit proces is nog volop gaande. Aandachtspunt is het verhogen van het niveau van de onderwijsresultaten op de basisvakken en daartoe de mate van differentiatie en uitdaging te versterken.

Ter verbetering van het didactisch handelen zijn de teams aan de slag gegaan met effectieve lessen waarin o.a. heldere onderwijsdoelen en afstemming in instructie, leertijd en opdrachten plaats vinden. Op basis hiervan zijn klassenbezoeken uitgevoerd door de directeuren met gebruikmaking van kijkwijzers over de 4 sleutels voor een effectieve les. Het didactisch handelen krijgt specifieke aandacht in de ronde van interne audits in 2023.

Toekomstige ontwikkelingen

De belangrijkste toekomstige ontwikkelingen op het gebied van personeel die van invloed zijn op het beleid:

- Lerarentekort, met name op het gebied van de flexibele schil. Hierdoor is contact gezocht met een uitzendbureau om te voorzien in de personeel;
- Behoefte aan uitdaging en ontwikkelmogelijkheden voor getalenteerd personeel, zodat zij zich blijvend binden aan de HSN als aantrekkelijke werkgever;
- Doorontwikkeling van de samenwerking met de CHE in het samen opleiden van nieuw personeel en het versterken van het onderzoek op de academische opleidingsscholen De Hoeksteen en Rehoboth;
- De waarde én noodzaak van veerkrachtig en vitaal personeel om het werk in al zijn complexiteit met plezier te doen. Intensieve begeleiding en preventieve maatregelen worden ingezet ter verlaging van het ziekteverzuim enerzijds en bevordering van de vitaliteit anderzijds. Dit wordt concreet in een integrale meerjarige aanpak, onder aansturing van een stuurgroep 'Goed personeel' en de begeleiding van arbodienst Perspectief Harderwijk;
- Intensiveren van professionalisering op het gebied van passend onderwijs, waaronder het bieden van meer uitdagend onderwijs via verrijkingslessen aan meer- en hoogbegaafde kinderen;
- Integratie en alignment van de diverse beleidsontwikkelingen t.a.v. werving, begeleiding en professionalisering van goed personeel door de start van de stuurgroep 'Goed personeel'.

Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

De blijvende positieve aantrekkingskracht van de HSN-scholen en de HSN als werkgever maakt dat de werving van nieuwe medewerkers relatief gemakkelijk verloopt, mede door het jaarlijkse aantal open sollicitaties. Het onderhouden van deze positieve naamsbekendheid door een aansprekend personeelsbeleid, een duidelijke missie en visie en waardevolle samenbindende momenten (bijv. Zomerfeest 2022) kunnen hier aan bijdragen.

In de afgelopen vijf jaar is er sprake geweest van een gestage stijging van het ziekteverzuim. De periode van corona heeft dit versterkt met een ziekteverzuimpercentage van ongeveer 10% als piek in het eerste kwartaal van 2022. Dit hoge verzuimpercentage werd voor een groot deel bepaald door een aantal langdurig zieke collega's. Van hen wordt in de tweede helft van 2022 en de eerste helft van 2023 afscheid wordt genomen na een periode van 2 jaar ziekte met zorgvuldige begeleiding.

Uitkeringen na ontslag

De premie van de Werkhervattingskas (WVK) was in 2022 0,12% van de loonkosten. Dit is een verlaging van 0,68% t.o.v. 2021. In 2022: WGA – 0,05% en ZW 0,17% t.o.v. 2021: WGA 0,66% en ZW 0,14%.

Voor 2023 is de premie verhoogd naar 0,42% (WGA 0,21% en ZW 0,21%), doordat er werknemers zijn ingestroomd op de lijst van arbeidsongeschiktheid na in dienst HSN. De beschikking premie van de werkhervattingskas wordt jaarlijks gecontroleerd door de landelijke besturenkoepel Verus. Na de analyse van de instroomlijsten (ontvangen via Belastingdienst/UWV) die betrekking hebben op het heffingsjaar 2023, bleek dat



er een ziekteverzuim ten grondslag ligt aan de verhoging van de premie 2023. Het betrof een zieke medewerker waarvan de tijdelijke uitbreiding is beëindigd en die inmiddels ziek uit dienst is gegaan. In 2022 zijn er twee werknemers arbeidsongeschikt geraakt en ziek uit dienst gegaan, waarvoor de HSN in de toekomst een premieverhoging kan verwachten. Het lijkt gezien de hoogte van de ziekteverzuim en WGA premie financieel niet interessant om eigenrisicodrager te worden voor ziekteverzuim en WGA.

Maatregelen ter voorkoming van werkloosheidskosten in de toekomst

In overleg met de medewerkers worden waar mogelijk aanpassingen gedaan in de werkzaamheden en gezocht naar mogelijkheden om naar draagkracht te werken. In specifieke situaties wordt met behulp van onderzoek door een arbeidsdeskundige vastgesteld wat de draagkracht van een medewerker is. Preventief wordt aan alle medewerkers met de leeftijd van 45 of hoger een loopbaantraject en begeleiding door een coach aangeboden.

Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

In 2022 was er sprake van doorstroom in de directiefuncties, doordat twee directeuren in het voor- en najaar ontslag namen vanwege een nieuwe uitdaging in een andere organisatie. Tevens werd een andere directeur tijdens haar zwangerschapsverlof vervangen door een startende directeur. Op een vierde school startte een startende schoolleider in de functie van adjunct-directeur.

In totaal betekent dit dat er in 2022 drie startende schoolleiders de opleiding basisbekwaam volgden en één van hen vervolgens met de opleiding vakbekwaam is gestart:

- Ichthusschool: startende directeur tijdens zwangerschapsverlof – opleiding basisbekwaam
- Appelgaard: startende directeur – opleiding basisbekwaam
- Horizon: startende adjunct-directeur – opleiding basisbekwaam en vakbekwaam

De bekostiging is voornamelijk ingezet voor de opleidingskosten, ter hoogte van een bedrag van € 23.285.

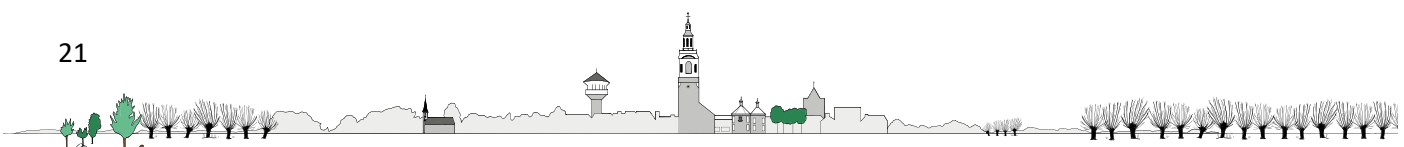
De begeleiding werd verzorgd door de andere directeuren uit het directieteam, die als mentor praktijkbegeleiding en sparringgesprekken verzorgden. Hiervoor is geen gebruik gemaakt van de specifieke bekostiging.

Strategisch personeelsbeleid

Het duurzaam realiseren van de onderwijskundige visie staat centraal bij het opzetten, bijstellen en uitvoeren van het personeelsbeleid. De speerpunten van de HSN, de doelen voor passend onderwijs en het verlagen van de werkdruk vormen belangrijke uitgangspunten bij de strategische keuzes die worden gemaakt over het aannemen, de inzet en ontwikkeling van het personeel. Er wordt gewerkt met een ruime formatie voor de scholen en een beperkte formatie voor bovenscholse overhead. Hierdoor kunnen kleine klassen, ondersteuning door onderwijsassistenten en begeleiding door experts gerealiseerd worden.

Naast de ruime formatie zijn de volgende doelen voor strategische personeelsplanning geformuleerd:

1. Leren en professionaliseren:
 - Het *samen opleiden*, boeien en vasthouden van goede studenten van de CHE als toekomstig personeel. Studenten die vervangingswerkzaamheden op zich nemen worden hiervoor betaald, in lijn met ons beleid hiervoor in het HSN personeelsbeleidsplan.
 - Het bieden van groei- en ontwikkelmogelijkheden bieden om onze medewerkers te boeien en vast te houden. Het functiehuis is heel gedifferentieerd in diverse soorten functies, die kleine groeistappen mogelijk maken, bijv. van OA naar leerkrachtondersteuner naar leerkracht.
2. Geschikte kandidaten die zich via open sollicitaties beschikbaar stellen, nemen we in overleg aan in *min-max contracten*. Op kosten van het bovenscholse management worden deze mensen naar noodzaak ingezet en fungeren als een flexibele schil. Bij nieuwe vacatures worden deze mensen in overleg opgenomen in de reguliere formatie van de scholen. Een aantal medewerkers heeft een vast min-max contract. Enkelen stromen snel door naar de reguliere formatie van een school.



3. Het bieden van een leer-werkplek aan *zij-instromers*. Op kosten van het bovenschools management worden kandidaten toegevoegd aan een team, boven de reguliere formatie. Vervolgens worden bij nieuwe vacatures deze mensen opgenomen in de reguliere formatie.

Er is een jaarlijkse evaluatie en bijstelling van het personeelsbeleid in het directieoverleg. Tussentijds vindt monitoring plaats door de portefeuillehouder vanuit het DO, de algemeen directeur en de stafmedewerker op basis van monitoring van ervaringen en nieuwe inzichten. Bespreking van het bijgestelde personeelsbeleid en de eventuele implementatie vindt plaats in de GMR en het toezichthoudend bestuur.

De dialoog over het strategisch personeelsbeleid met leraren en schoolleiders vindt allereerst plaats in het directieoverleg en in het verlengde daarvan in de GMR en de teams. Hierbij worden niet alleen aanpassingen of nieuwe ontwikkelingen gedeeld, maar ook ervaringen opgevraagd.

2.3 Organisatie & communicatie

Doelen en resultaten

Hieronder een beschrijving van de doelen die het schoolbestuur zichzelf heeft gesteld ten aanzien van de organisatie & communicatie en de realisatie en/of resultaten ervan:

Doel	1. De HSN heeft een dekkend kwaliteitssysteem.
behaald	Het kwaliteitssysteem staat beschreven in de kwaliteitsmatrix en is op orde, in die zin dat alle noodzakelijke instrumenten beschikbaar zijn en cyclisch worden ingezet in dialoog met de diverse betrokken geledingen in de HSN. De onderlinge afstemming tussen de verschillende zelf ontwikkelde instrumenten en de beschikbare datasystemen, zoals ParnasSys, Ultimview en HR2day kan nog worden versterkt door inhoudelijk meer alignment toe te passen. De kwaliteitssysteem van onze idealen en ambities, zoals geformuleerd in de streefdoelen per school kan in de komende tijd naast de interne audit verrijkt worden met een vorm externe visitatie op bestuursniveau en audits op schoolniveau.

Doel	2. De HSN bevordert professionele leergemeenschappen.
behaald	De teams en de verschillende overleggroepen zoals het zorgplatform, het ICT-platform en het directieplatform zetten nadrukkelijke stappen in de groei naar professionele leergemeenschappen waarin het leren met en van elkaar centraal staat met oog op het verbeteren van onderwijsresultaten. In de teams verschilt dit niveau per school, al wordt op alle scholen de professionele dialoog tussen collega's in toenemende mate gevoerd. Met name het voeren van het moedige gesprek bij menings- en/of visieverschillen en het geven en ontvangen van feedback blijven aandacht vragen voor verdere ontwikkeling.

Doel	3. De HSN betreft kerkenraden meer bij identiteit gerelateerde onderwerpen.
behaald	In het jaarlijkse stakeholder overleg met de kerken zijn met name leden van de kerkenraad betrokken. Continu aandachtspunt is de wijze waarop de betrokkenheid van de kerken nog meer positieve impact kan hebben op de ontwikkeling van de identiteit van de leerlingen.

Doel	4. Ouderparticipatie is een voorwaarde.
deels behaald	Dit bewustzijn leeft zeer sterk onder het personeel. Ouders worden actief uitgenodigd betrokken te zijn en daar waar zij participeren blijkt de meerwaarde. Met name bij leerlingen met complexe onderwijsbehoefte, waaronder ernstige gedragsproblemen verloopt de samenwerking ook wel eens moeizaam door verschillende perspectieven op wat kinderen nodig hebben. Gedurende de periode van thuisonderwijs is gebleken wat het belang en de noodzaak van ouderbetrokkenheid is. Deze bewustwording bij ons personeel kan nog sterker worden benut bij het verbeteren van de onderwijskwaliteit in samenwerking met de ouders.



	De informatievoorziening aan ouders in complexe trajecten van bijvoorbeeld verwijzing naar SO/SBO of de verbetering van het klimaat in bepaalde groepen kan pro-actiever. De zorg, emoties en informatiebehoefte van ouders kan nadrukkelijker recht gedaan worden, waardoor dergelijke processen minder moeizaam verlopen ten bate van de betrokken leerlingen.
--	--

Doel	5. De HSN groeit naar ouderbetrokkenheid 3.0.
deels behaald	De ouderbetrokkenheid is gemiddeld genomen hoog. Dit blijkt in de waardering die wordt uitgesproken en de open en op samenwerking gerichte houding van ouders en personeel. Men kan nog sterker formuleren wat men expliciet bedoelt met ouderbetrokkenheid 3.0 om de gewenste ontwikkeling op specifieke aspecten van ouderbetrokkenheid te bevorderen. Gezien het blijvende belang is dit een belangrijk aandachtspunt in de strategische agenda 2023-2027.

Doel	6. Kinderopvang vindt plaats aansluitend bij de identiteit en pedagogische uitgangspunten van de HSN.
behaald	Er vinden regelmatig gesprekken plaats tussen de leidinggevenden van Bzzonder en 't Klimrek en de directeuren om de wederzijdse pedagogische uitgangspunten te delen en op elkaar af te stemmen in een aansluitend aanbod van onderwijs en opvang. Dit aanbod wordt geëvalueerd op basis van signalen en ervaringen van kinderen, ouders en personeel, als medegebruikers van de gebouwen. Er is sprake van tevredenheid en symbiose. Hierdoor is er geen behoefte aan meer centrale sturing en organisatie door bijvoorbeeld het ontwikkelen Integrale Kindcentra.

Toekomstige ontwikkelingen

De belangrijkste toekomstige ontwikkelingen op het gebied van organisatie & communicatie die van invloed zijn op het beleid:

- Alignment in diverse processen die naast elkaar functioneren en elkaar wederzijds beïnvloeden op het gebied van identiteit, onderwijs, personeel, huisvesting en financiën. De start met het werken van multidisciplinaire stuurgroepen draagt hieraan bij (bijv. Goed personeel, Passend Onderwijs);
- Besluitvormingsprocessen in de organisatie verduidelijken door het expliciteren en communiceren richting betrokkenen van doelen, kaders, fases van inspraak, advies en besluitvorming;
- Verticale en horizontale verantwoording op hoofdlijnen, op basis van toetsingskaders en specifieke aandachtspunten in de HSN met oog voor resultaten en proces (kwantitatief en kwalitatief);
- Rolverdeling, communicatie en samenwerking tussen directie, interne begeleiders, experts/staf en teams verhelderen en versterken.

2.4 Financieel & materieel

Doelen en resultaten

Hieronder volgt een beschrijving van de doelen die het schoolbestuur zichzelf heeft gesteld ten aanzien van het financieel & materieel beleid en de realisatie en/of resultaten ervan::

Doel	1. Er is bovenschools en op schoolniveau sturing door betrouwbare instrumenten met betrekking tot meerjarenplanningen en -begrotingen.
behaald	De HSN werkt met betrouwbare instrumenten en kent in de basis een goed functionerend sturingsproces. Met de inzet van de software, de bovenschoolse beleidsfunctionaris en de adviezen van de externe controller en bouwkundig adviseur beschikt de HSN over de nodige informatie om de ontwikkelingen te monitoren en waar nodig bij te sturen op basis van de toetsingskaders.

Doel	2. Er is bovenschoolse sturing op het onderhoud en de nieuwbouw van scholen en wij houden daarbij rekening met onze blijvende opdracht tot rentmeesterschap.
-------------	--



behaald

Er wordt een externe bouwkundig adviseur ingehuurd met een omvang van ongeveer een dagdeel per week voor de advisering van de algemeen directeur en de directeuren ten aanzien van het onderhoud, de renovatie en de nieuwbouw van scholen. De advisering richt zich op inventarisatie, planning, uitvoering en evaluatie. Hij onderhoudt in samenspraak met de directie de contacten met de gemeente en de ondernemers en begeleidt de bouwprocessen van begin tot einde. Rentmeesterschap is hierbij een sturende waarde.

Opstellen meerjarenbegroting

De meerjarenbegroting is gebaseerd op de volgende bronnen:

- De missie, visie en strategische doelen van het strategisch beleidsplan van de HSN;
- Het jaarlijkse bestuursformatieplan;
- De strategische personeelsplanning;
- Het ondersteuningsplan van samenwerkingsverband Zeeluwe;
- Het meerjaren onderhoudsplan van de gebouwen;
- De meerjaren investeringsplannen van de scholen.

Het opstellen van de meerjarenbegroting is een proces van meerdere stappen waarbij de eigenaren van bovenstaande bronnen om input wordt gevraagd. De kaders voor de meerjarenbegroting worden geformuleerd door de algemeen directeur. De bovenschools staffunctionaris voert de gesprekken met de directeuren over de investeringen voor de verschillende resultaatgebieden. De bouwtechnisch adviseur voert de gesprekken met de directeuren over het meerjaren onderhoud. De algemeen directeur besluit uiteindelijk over de keuzes die er gemaakt moeten worden met oog op het beoogde eindresultaat voor de voorliggende jaren. De meerjarenbegroting wordt vastgesteld door het toezichthoudend bestuur en gaat vervolgens voor instemming naar de GMR.

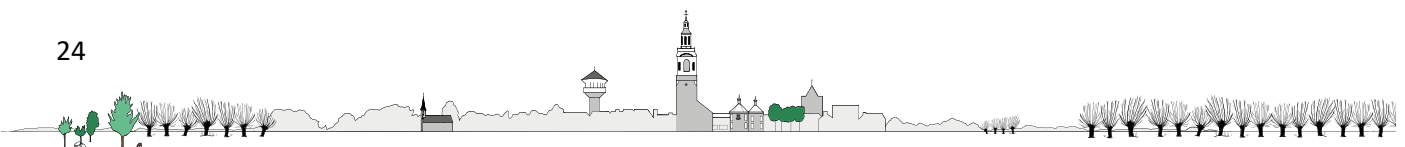
Toekomstige ontwikkelingen

De belangrijkste toekomstige ontwikkelingen op het gebied van financieel beleid die van invloed zijn op het beleid:

- Het zorgen voor een goede overgang van de huidige meerjarige situatie met forse extra baten door tijdelijke middelen (zoals de subsidies NPO en verbetering basisvaardigheden) naar een nieuwe situatie op basis van de reguliere middelen. De exacte hoogte van deze reguliere middelen is nog niet bekend, gezien het politieke debat dat daarover gaande is;
- Vergroten van het inzicht, inspraak en verantwoordelijkheid van directeuren in de begrotings- en verantwoordingscyclus en de financiële werkprocessen met oog op het realiseren en verantwoorden van de schooldoelen;
- Het benutten van software voor het opstellen, monitoren en verantwoorden van de begroting en meerjarenbegroting op zowel school- als op HSN-niveau;
- Het continu actualiseren en versterken van het inzicht in en de beheersing van risico's en onzekerheden.

Investeringsbeleid

Het investeringsbeleid ligt verankerd in het begrotingsproces, waarbij de directeuren van de scholen en de algemeen directeur op HSN-niveau de leiding hebben. Op basis van de school- en jaarplannen vertalen de directeuren de doelen uit deze plannen in specifieke investeringen in overleg met hun managementteams en/of medewerkers. Op HSN-niveau is het strategisch beleidsplan leidend voor de strategische keuzes en bijbehorende investeringen. Deze komen in de meerjarenbegroting, zoals weergegeven in het programma Cogix. Hierdoor ontstaat een beleidsrijke begroting, die de algemeen directeur op HSN-niveau verantwoordt aan het toezichthoudend bestuur en de GMR met oog op de vereiste instemming. Op schoolniveau informeren de directeuren de medezeggenschapsraad over de keuzes die blijken uit de investeringen in de begroting.



Treasury

De vereniging heeft een Treasurystatuut vastgesteld. In dit statuut is bepaald binnen welke kaders instellingen voor onderwijs hun financierings- en beleggingsbeleid dienen te richten. Het uitgangspunt is dat de toegekende publieke middelen overeenkomstig hun bestemming worden besteed. Dit statuut voldoet aan de “Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016”. De HSN voert een zeer terughoudend beleid. De tijdelijke overtollige middelen zijn risicomijdend weggezet op spaarrekeningen bij ABN-Amrobank en de Rabobank.

Voor meer informatie zie [het Treasurystatuut](#) van de HSN.

Allocatie middelen

De HSN hecht aan verantwoordelijkheid en vakmanschap en dat uit zich in een eigen schoolconcept en een eigen gezicht van iedere school. Tegelijk delen de HSN scholen vanuit hun gezamenlijke missie de waarden van waaruit onderwijs, opvang en zorg aan de kinderen wordt geboden.

De allocatie van middelen in de HSN is gebaseerd op:

- de eigenheid en daarmee eigen creativiteit en verantwoordelijkheid van de scholen;
- de gedeelde verantwoordelijkheid en de samenwerking in de HSN op het gebied van identiteit, passend onderwijs, personeel, huisvesting en onderhoud.

De beschikbare middelen worden met inzet van de volgende instrumenten op schoolniveau gealloceerd binnen de kaders die op bovenschools niveau worden uitgezet, besproken en vastgesteld:

- Investerings: toekenning op basis van het meerjaren investeringsplan (MIP). Dit wordt jaarlijks gedurende het begrotingsproces in het najaar vastgesteld met een uitwerking in kalenderjaren.
- Onderhoud: toekenning op basis van het meerjaren onderhoudsplan (MOP). Dit wordt jaarlijks gedurende het begrotingsproces in het najaar vastgesteld met een uitwerking in kalenderjaren.
- Personeel: toekenning op basis van het bestuursformatieplan (BFP), Dit wordt jaarlijks in het voorjaar vastgesteld in lijn met de meerjarenbegroting met een uitwerking in schooljaren.

De besluitvorming over de allocatie van middelen binnen de HSN vindt plaats in het overleg tussen de algemene directie, de directeuren en de stafmedewerker. Er zijn kaders en richtlijnen vastgesteld die worden uitgewerkt in de besluitvormingsprocessen met inzet van bovenstaande instrumenten. De algemeen directeur verantwoordt zich tegenover het toezichthoudend bestuur (verticaal) en de GMR (horizontaal) over de besluitvorming op basis van deze kaders en de uitwerking ervan in de meerjarenbegroting en het BFP.

Voor de volgende gebieden zijn middelen aan de scholen verstrekt:

- Passend onderwijs binnen het samenwerkingsverband Zeeluwe: toekenning op basis van het aantal leerlingen;
- Werkdrukverlichting: toekenning op basis van het aantal leerlingen;
- Onderwijsachterstandenmiddelen: toekenning op basis van de leerlingpopulatie (weging, onderwijsresultaten, ervaringen van personeel);
- Materieel: toekenning op basis van het MIP;
- Subsidies: toekenning op basis van schoolspecifieke doelen en projecten.

De schoolspecifieke verbruikskosten worden op schoolniveau gealloceerd: onderwijsleerpakket (OLP), schoonmaak, energie en kopieerkosten. Voor deze drie posten worden de contracten bovenschools vastgesteld en beheerd.

Voor de volgende gebieden worden de middelen bovenschools ingezet:

- Identiteit: jaarlijkse identiteitsbijeenkomst en vieringen;



- Onderwijs: schoolbegeleiding en onderzoeken in het kader van passend onderwijs, plusklas;
- Personeel: professionalisering, ARBO, ziektevervanging, ouderschapsverlof, sociale verzekeringen, pensioenen, bufferformatie, jubilea, beloningen;
- Financieel: financiële administratie, advisering en controle, belastingen en heffingen;
- Organisatie & communicatie: PR & communicatie, AVG;
- Onderhoud en huisvesting: bovenschools beheer op basis van het MOP, verzekeringen.

De kosten van het toezichthoudend bestuur bestaan uit een vrijwilligersvergoeding en de kosten voor professionalisering en externe advisering en begeleiding.

Onderwijsachterstandsmiddelen

De HSN kent de onderwijsachterstandsmiddelen (OAB) toe aan de scholen op basis van de schoolpopulatie (schoolscores van het CBS), de onderwijsresultaten en de noodzaak om hier extra in te investeren. Deze middelen worden op basis van deze richtlijn voor een groot deel toegekend aan de Horizon en Rehoboth, voor een kleiner deel aan de Maranatha. De Rehoboth heeft een taalklas waarin onderwijs wordt gegeven aan kinderen met een grote onderwijsachterstand. Hiervoor worden specifieke middelen ontvangen in de vorm van subsidies van de rijksoverheid en de gemeente Nijkerk.

De besluitvorming over de toekenning van de OAB-middelen heeft binnen de HSN vindt plaats in het overleg tussen de algemene directie, de directeuren en de stafmedewerker. De toegekende middelen worden geheel ingezet in de vorm van extra personeel en zijn om die reden opgenomen in het bestuursformatieplan. De inzet van extra begeleiding heeft het grootste rendement voor de onderwijsresultaten van de leerlingen en hun gevoel van welzijn en veiligheid.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Op welke manier waren duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen onderdeel van het beleid?

- Via de lokale organisatie Zon op Nijkerk biedt de HSN de daken van scholen aan voor buurtbewoners voor het opwekken van zonne-energie via zonnepanelen. 10% van het aantal panelen is voor de energievoorziening van de scholen;
- Het investeren in extra zonnepanelen op de Rehoboth en Appelgaard op basis van de private middelen, ter vergroening van het energiegebruik en verlaging van de energiekosten;
- Bij het gebruik van onderwijsmiddelen wordt waar mogelijk steeds minder papier en plastic gebruikt om onnodig afval te voorkomen. Op deze manier wordt bij kinderen, personeel en ouders gewerkt aan een toenemend bewustzijn van het belang van duurzaam werken.

2.5 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

Interne risicobeheersingssysteem

In 2022 bestond het interne risicobeheersing- en controlesysteem voornamelijk uit het inzetten van planning & control cyclus. In deze cyclus vindt planvorming, monitoring, sturing en controle plaats op basis van de meerjarenbegroting en het bestuursformatieplan en de integrale rapportages. De algemeen directeur houdt kwartaalgesprekken met de externe controller en de beleidsfunctionaris personeel & financiën over financiën



en met name de personele inzet. In de tussenliggende maanden is er een maandelijks updategesprek. Daarnaast is er sprake van regelmatige evaluatie van beleidsplannen en de realisatie daarvan. De algemene directeur informeert en verantwoordt zich naar het toezichthoudend bestuur.

Met name de maandelijks updategesprekken en analyses van de kwartaalcijfers dragen bij aan het inzicht en het bijsturen bij de financiële risico's van overschrijding van de personele kosten. De focus op de financiële gevolgen van de arbeidscontracten in relatie tot de juiste boeking op basis van specifieke baten bleek in 2022 waardevol. De ruime beschikbaarheid van financiële middelen door de inzet van meerdere subsidiestromen maakte dit noodzakelijk, vanwege het risico op een teveel aan arbeidscontracten voor onbepaalde tijd op basis van tijdelijke middelen.

Belangrijkste risico's

Hieronder volgt een overzicht met de belangrijkste risico's per resultaat gebied, voorzien van een kostenraming:

Resultaatgebied	Risico's	Kosten*	Preventieve maatregelen
Identiteit en Onderwijs	Identiteit personeel en school vervaagt	niet te kwantificeren	Aannemingsbeleid, gesprekkencyclus, identiteitsimpulsen, cultuur van de school
Personeel	Niveau en onderwijskwaliteit van het personeel daalt	niet te kwantificeren	Opbrengstengesprekken, planning & control, continue scholing en begeleiding
	Vervanging: WWZ verhoogt risico op verplichtingen	100.000	Preventief personeelsbeleid gericht op persoonlijke aandacht, vitaliteit en arbeidsethos
	Vervanging binnen eigen risicodragerschap	150.000	Idem.
Financieel en materieel	Loonkostenontwikkeling fluctueert door onverwachte wijzigingen	30.000	Voorzien in begroting, monitoren planning & control
	Omvang personeelsformatie wijzigt	50.000	Voorzien in begroting, monitoren planning & control
	Verhouding personele en materiële uitgaven raakt uit balans	50.000	Bewustwording van directie en gezamenlijke controle door bestuur, toezichthouders en GMR (planning & control)
	Aanschaf inventaris en leermiddelen verhoogt afschrijvingen ongecontroleerd	25.000	Kaders voor directie, intern advies, controle door bestuur en toezichthouders
	Totaal uitgaven overschrijdt de begroting	150.000	Adequate en actuele software met managementinformatie (planning & control)
	Onvoldoende zicht op toekomst	100.000	Netwerken, nieuwsbrieven brancheorganisaties, advisering door adviesbureaus, scholing
	Kosten aan gebouwen stijgen ongecontroleerd	100.000	Monitoring door interne bouwtechnisch adviseur en bestuur (MOP)
	Energieverbruik gaat omhoog	25.000	Energiezuinige apparatuur, controle op onnodig energieverbruik, andere energiemaatschappij, eigen energievoorziening
Organisatie en communicatie	Bestuursstructuur werkt niet zoals gepland	niet te kwantificeren	Continue evalueren, processen optimaliseren, advisering door experts, scholing van betrokkenen
	Niet alle aspecten van de organisatie in beeld	25.000	Benchmark met landelijke platforms, netwerken en brancheorganisaties zoals PO-raad, Verus, lokaal netwerk
	Voornemens worden niet goed uitgevoerd en/of geborgd	niet te kwantificeren	Planning & control, managementcontracten

*De genoemde bedragen zijn per jaar.



3. Verantwoording van de financiën

Dit hoofdstuk bevat de verantwoording over de financiële staat van het bestuur. De eerste paragraaf gaat in op ontwikkelingen in meerjarig perspectief, de tweede paragraaf geeft een analyse van de staat van baten en lasten en de balans, en in de laatste paragraaf komt de financiële positie van het bestuur aan bod.

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen	2021 <i>(okt)</i>	2022 <i>(feb)</i>	2023	2024	2025
Aantal leerlingen	1419	1.477	1.480	1.499	1.540

Het leerlingenaantal is de afgelopen jaren harder toegenomen dan vooraf geprognoseerd. De verwachting dat deze groei zou afnemen is nu werkelijkheid. De overgang van een oktobertelling naar de februartelling geeft op dit vlak cijfermatig een vertekend beeld. Er is op dit moment sprake van stabilisering, maar de komende jaren wordt nog wel een lichte toename van het leerlingenaantal verwacht. In 2023 blijven we naar verwachting nagenoeg stabiel met als consequentie dat we voor 2023 geen groeigelden verwachten, zoals in de afgelopen jaren wel het geval was. Het leerlingenaantal van de Taalklas neemt toe door een hogere instroom van statushouders en kinderen uit Oekraïense gezinnen.

Vanwege de nieuwbouw in Nijkerkerveen wordt groei van de Horizon verwacht. De renovatie en profileringsplannen van de Rehoboth doen verwachten dat er op termijn een lichte stijging kan plaats vinden. Door de ontwikkelingen in de wijk Paasbos en de positieve naamsbekendheid van de Maranatha zien we daar een voortzetting van de gestage groei. Tenslotte wordt over enkele jaren een lichte groei verwacht op de Ichthus door de komst van een kleine nieuwbouwwijk Het Spaanse Leger. Recente berichten over de verdere ontwikkeling van het gebied Spoorkamp bieden perspectief voor de Hoeksteen, waar sinds 2021 een daling van het leerlingenaantal is ingezet.

Aantal FTE	2021	2022	2023	2024	2025
Bestuur / management	7	7	7	7	6
Onderwijzend personeel	78	74	77	73	71
Ondersteunend personeel	32	30	30	27	26
Totaal	116	111	115	106	104

De toename in formatie in de jaren 2020-2023 is een strategische keuze uitgaande van de verantwoordelijkheid voor een ruime beschikbaarheid van gekwalificeerd en identiteitsgebonden personeel en het eigen risicodragerschap. Deze tijdelijke uitbreiding in formatie is enerzijds mogelijk door de wettelijk verplichte afbouw de reserves van samenwerkingsverband Zeeluwe en de HSN. Anderzijds zijn er voor de periode 2021-2023 extra middelen beschikbaar vanuit het Nationaal Programma Onderwijs van OC&W, ter bestrijding van de gevolgen van de scholensluiting vanwege Corona. De onzekerheid over de groei van de leerlingenaantallen vanaf 2024 maken dat we voorzichtig zijn in het continueren van tijdelijke contracten in de jaren 2023 en verder, om de nodige afbouw in formatie te kunnen realiseren voor een duurzaam gezonde financiële situatie.



3.2 Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

	2021	Begroting 2022	Realisatie 2022	2023	2024	2025	Vershil 2022 t.o.v. begroting	Vershil 2022 t.o.v. 2021
BATEN								
Rijksbijdragen	9.642.621	10.022.114	10.528.215	11.249.664	10.266.467	10.289.873	506.101	885.594
Overige overheidsbijdragen en subsidies	36.700	55.667	194.819	135.070	79.667	79.667	139.152	158.119
Baten werk in opdracht van derden								
Overige baten	399.088	111.051	146.520	106.133	103.683	102.683	35.469	-252.568
TOTAAL BATEN	10.078.409	10.188.832	10.869.554	11.490.866	10.449.816	10.472.223	680.722	791.145
LASTEN								
Personeelslasten	8.205.550	8.384.627	9.334.711	9.266.962	8.739.693	8.745.049	950.084	1.129.161
Afschrijvingen	248.814	256.254	285.763	346.735	365.327	354.625	29.509	36.949
Huisvestingslasten	821.218	712.888	785.742	534.925	524.475	512.525	72.854	-35.476
Overige lasten	777.848	1.336.730	894.381	1.325.251	1.012.698	996.448	-442.349	116.533
TOTAAL LASTEN	10.053.430	10.690.499	11.300.597	11.473.874	10.642.193	10.608.647	610.098	1.247.167
SALDO	24.979	-501.667	-431.043	-21.696	-229.479	-172.277	70.624	-456.022
Saldo baten en lasten	24.979	-501.667	-431.043	-21.696	-229.479	-172.777	70.624	-456.022
Saldo financiële baten en lasten	32	0	7.463	0	0	0	7.463	7.431
Saldo buitengewone baten en lasten								
TOTAAL RESULTAAT	25.011	-501.667	-423.580	-21.696	-229.479	-172.277	78.087	-448.591

Hieronder volgt ter verklaring een opsomming van de belangrijkste verschillen van het resultaat in 2022 t.o.v. de begroting 2022 en het resultaat in 2021.

Rijksbijdragen

De rijksbijdragen waren € 506.000 hoger dan begroot. Dit komt voornamelijk door de inflatiecorrectie en de compensatie voor de hogere salariskosten vanwege de nieuwe CAO. Deze verhoging had per saldo nog € 400.000 hoger moeten zijn, maar door het wegvallen van de vordering op OC&W door de nieuwe bekostiging is deze € 400.000 niet uitgekeerd. Dit bedrag stond echter begroot bij de overige lasten. Door de lichte groei van het leerlingaantal in 2022 is daarnaast in het voorjaar een groeibekostiging ontvangen van € 29.342.



De NPO-middelen waren € 129.000 minder dan begroot. Reden is dat voor de maanden augustus-december 2022 de baten op € 700 per leerling was begroot zoals in 2021, maar deze baten voor het schooljaar 2022-2023 zijn in het voorjaar van 2022 door het rijk vastgesteld op € 500 per leerling.

Overige overheidsbijdragen

De gemeentelijk bijdragen van € 195.000 betreffen de subsidie voor de Taalklas, de Zomerschool en de vergoeding voor schoolzwemmen. Hiervan was € 135.000 niet begroot, omdat dit in het voorjaar is toegekend voor de instandhouding van de Zomerschool, op basis van de NPO-gelden van de gemeente Nijkerk.

Overige baten

De overige baten betreffen o.a. de inkomsten voor huur en medegebruik en de detacheringskosten voor één van de medewerkers. De baten zijn € 35.000 hoger dan begroot door onder andere de ontvangst van een onverwacht restbedrag van de subsidie 2021 van de RAP-regio 'Extra handen in de klas' voor de inhuur van extra personeel.

Personele lasten

De personele lasten zijn € 950.000 hoger dan begroot en ook aanmerkelijk hoger dan in 2021. De salariskosten zijn met € 520.000 verhoogd vanwege de nieuwe CAO. Daarnaast is de formatie op de scholen uitgebreid ten gevolge van de plannen van de scholen voor de besteding van de NPO-middelen. De baten bleken echter voor augustus – december 2022 lager dan begroot, terwijl er wel personeel is ingezet conform de begroting. De externe inhuur van personeel van € 357.000 hoger dan begroot. Hiervan is € 135.000 voor de Zomerschool, op basis van de subsidie van de gemeente Nijkerk. Verder moest er onverwacht gebruikt gemaakt worden van externe inhuur bij het uitvallen van directie en intern-begeleiding.

Daarnaast waren de kosten voor nascholing € 46.000 hoger dan begroot. Van dit totale bedrag is € 44.000 op basis van de NPO-middelen, € 17.000 voor zij-instromende leerkrachten en € 23.000 voor de opleiding van schoolleiders. Daarnaast is het beleid van de HSN om de professionaliseringswensen van medewerkers waar mogelijk te faciliteren.

Afschrijvingen

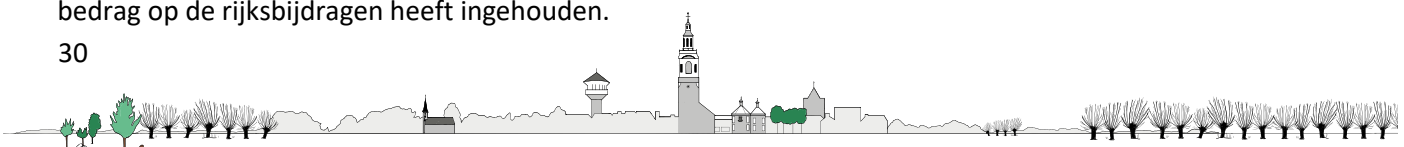
De afschrijvingen zijn € 29.500 hoger dan begroot en ook € 37.000 hoger dan in 2020. Dit komt vrijwel volledig door de extra investeringen in ICT. De begroting van de ICT-kosten voor 2023-2027 is hier in het najaar van 2022 aangepast, vanwege nadere investeringsplannen voor de stapsgewijze aanschaf van devices voor alle medewerkers.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn in 2022 € 73.000 hoger dan begroot, maar € 35.500 lager dan in 2021. De onderhoudskosten zijn € 45.000 hoger dan begroot. Onderdeel hiervan zijn de hoge kosten voor alarmvolgning op basis van een nieuw contract, dat ongunstig uitpakt. Dit wordt beëindigt begin 2023. Daarnaast was er sprake van veel kleinschalig (preventief) onderhoudswerk, om de goede staat van de gebouwen te handhaven. De begrotingen van de scholen moeten hier op worden aangepast in het najaar, zodat er een realistischer beeld ontstaat. De tijdelijke verhuizing van twee scholen vanwege de renovatie van de gebouwen zorgden voor hogere huurlasten dan begroot (€ 29.000). Goed om te melden is dat de schoonmaakkosten en de energiekosten overeenkomen met het begrote bedrag. We hebben een meerjarig energiecontract met een gunstig tarief voor de komende jaren. Desondanks zorgt de indexering voor hogere kosten in 2023.

Overige lasten

De overige lasten zijn fors lager dan begroot, maar wel hoger dan in 2021. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de boeking van het vrijvallen van de vordering op OC&W van € 400.000 op deze post, terwijl OC&W dit bedrag op de rijksbijdragen heeft ingehouden.



Aan leermiddelen en verbruiksmaterialen is € 42.000 meer uitgegeven dan begroot. Hier staan meer NPO-middelen als baten tegenover. Aan ICT-licenties is € 33.000 meer uitgegeven dan begroot. De kopieerkosten zijn € 19.000 hoger dan begroot.

Daarnaast hebben de schoolrekeningen die onder deze overige lasten vallen in totaal een negatief resultaat van in totaal € 8.000 (in 2021 een positief resultaat van € 16.500).

Financiële baten

In 2022 zijn er weer financiële baten te noemen door renteopbrengsten. Door de negatieve rente bij de banken is in 2021 op de regeling van het Schatkistbankieren. Deze regeling voor (semi)overheidsinstelling komt van het ministerie van financiën, waardoor onze banktegoeden tegen minimale kosten bij het ministerie worden gestald. Ondanks het herstel van de rente bij de banken handhaven we de regeling van het Schatkistbankieren.

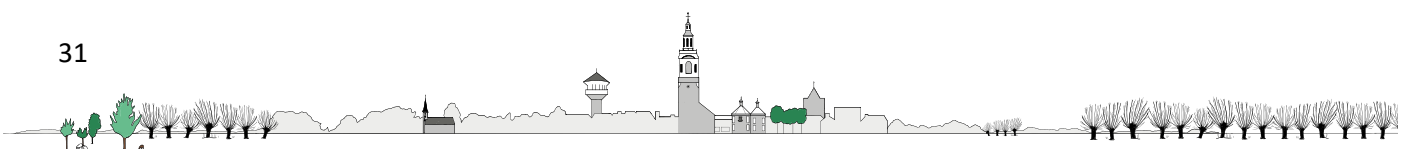
Ontwikkelingen in de meerjarenbegroting

- De reguliere bekostiging binnen de rijksbijdragen valt bij de vereenvoudiging van het bekostigingsstelsel van OC&W met ingang van 2023 over het geheel genomen licht positief uit voor de HSN.
- Voor de niet-bestede NPO-middelen van 2021 en 2022 is een bestemmingsreserve gevormd, met als doel deze reserve tot en met 2025 in te zetten.
- De Ichthus en de Hoeksteen ontvangen voor 2023 een subsidiebedrag van € 516.057 ten bate van het verbeteren van de basisvaardigheden. Conform het plan dat de scholen hiervoor hebben opgesteld wordt dit bedrag besteed aan personeel, scholing en leermiddelen. Het gehele bedrag is in de begrotingen van beide scholen voor 2023 opgenomen en besteed. Voor beide scholen betekent dit dat de inzet van de NPO gelden in 2023 aan de bestemmingsreserve NPO worden toegevoegd. Deze worden ingezet 2024 en 2025.
- De stijging van de personele lasten door de hogere formatieve inzet en de kosten uitbesteding derden op basis van de NPO-middelen zal vanaf 2023 zorgvuldig worden afgebouwd tot een duurzaam gezond niveau. Dit heeft gevolgen voor de huidige tijdelijke benoemingen en het aantal groep en/of de grootte van de groepen die worden geformeerd in de scholen.
- De Horizon beschikt bij de baten tot en met juli 2024 over fusiegelden. In het BFP is een stapsgewijze afbouw ingezet van de formatie om voor bereid te zijn op het niet meer ontvangen van deze subsidiegelden.
- De Hoeksteen ontvangt vanaf medio 2023 een eigen BRINnummer, met een jaarlijkse vaste voet in de bekostiging als gevolg ter hoogte van ongeveer € 90.000.
- De afschrijvingskosten stijgen door de geplande investeringen, waarvan een groot deel in ICT.
- De huisvestingslasten stijgen vanaf 2022 door een hogere dotatie aan de onderhoudsvoorziening en hogere uitgaven voor tuinonderhoud.

ACTIVA

Materiële vaste activa

De waarde van de materiële vaste activa is met € 62.500 (2021: € 135.000) gestegen. Er is voor € 35.000 (2021: € 400.000) geïnvesteerd in meubilair, ICT, leermiddelen, gebouwen en apparatuur, conform de meerjarige investeringsplannen (MIP) van de scholen. De afschrijvingslasten bedroegen € 284.000 (2021: € 249.000). De boekwaarde is 42% (2021: 44%) van de aanschafwaarde. Er is € 15.000 geïnvesteerd voor de verbetering van de schuur van de Appelgaard ten laste van de private middelen. Deze verbetering draagt bij aan de totale renovatie, maar kon niet meegenomen worden in het renovatiebudget.



Financiële vaste activa

De financiële vaste activa betreffen de in voorgaande jaren gestorte waarborgsommen voor het gebruik van Snappets tablets. De waarborgsommen zijn afgenomen van € 52.000 naar € 3.800 aangezien de borgsom voor de Snappets vrijwel geheel is terugbetaald. Daarnaast zijn op advies van de accountant de certificaten voor de zonnepanelen opgenomen met oog op de jaarlijkse opbrengsten ten bate van de energiekosten.

Balans in meerjarig perspectief

	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
ACTIVA					
VASTE ACTIVA					
Immateriële vaste activa					
Materiële vaste activa	1.970.411	2.032.990	2.457.654	2.343.705	2.103.316
Financiële vaste activa	87.302	38.852	50.550	50.550	50.550
Totaal vaste activa	2.057.713	2.071.842	2.118.775	2.132.638	2.046.395
VLOTTENDE ACTIVA					
Vorraden					
Vorderingen	434.708	855.300	80.000	80.000	80.000
Kortlopende effecten					
Liquide middelen	2.381.369	1.991.501	2.045.612	2.050.759	2.073.945
Totaal vlottende activa	2.816.075	2.846.801	2.125.612	2.130.759	2.153.945
TOTAAL ACTIVA	4.873.788	4.918.643	4.633.816	4.525.014	4.307.811
PASSIVA					
EIGEN VERMOGEN					
Algemene reserve	2.481.361	2.003.750	1.979.693	2.102.394	1.909.806
Bestemmingsreserves	189.613	207.441	207.441	175.335	0
Overige reserves en fondsen (privaat)	221.310	257.518	250.000	275.000	300.000
Totaal eigen vermogen	2.892.284	2.468.709	2.437.134	2.552.729	2.209.806
VOORZIENINGEN	747.469	697.209	828.635	912.210	831.431
LANGLOPENDE SCHULDEN	17.196	15.794	18.598	18.598	18.598
KORTLOPENDE SCHULDEN	1.216.840	1.736.931	1.349.449	1.041.477	1.147.976
TOTAAL PASSIVA	4.873.789	4.918.643	4.633.816	4.525.014	4.307.811

Vorderingen

In verband met het betaalritme van de rijksbijdrage personeel is er per 31 december € 3.000 (2020: € 356.000) te vorderen. De vorderingen is met € 294.000 toegenomen (2021: € 294.000 afgenomen). Dit komt voornamelijk door de vordering op de gemeente € 722.000 voor de renovatie van de Appelgaard en de Rehoboth. De overlopende activa bedragen € 131.000 (2020: € 109.000).



Liquide middelen

De omvang van de liquide middelen is in 2022 met € 390.000 afgenomen (2021: € 30.000). Een nadere toelichting op de ontwikkeling van de omvang van de liquide middelen is weergegeven in het kasstroomoverzicht in de jaarrekening.

Het saldo van de bankrekening van de personeelsvereniging SOS is op aanwijzing van de accountant opgenomen in de liquide middelen.

PASSIVA

Eigen vermogen

Het negatieve resultaat van 2022 van € -478.000 gaat ten laste van de algemene reserve en daarmee van het eigen vermogen. Van het resultaat is € 17.828 onttrokken (2021: toegevoegd) aan de algemene reserve en toegevoegd aan de bestemmingsreserve NPO. In 2021 was daar al € 189.613 in opgenomen vanwege de niet-bestede NPO-middelen van 2021. Van het resultaat is € 36.000 onttrokken en toegevoegd aan de bestemmingsreserves publiek (2021: € 33.000). Dit is positieve resultaat met bestemming privaat komt met name voort uit de huuropbrengsten. Het eigen vermogen neemt daarmee af met € -423.580 tot een stand van € 2.469.000 per 31 december 2022.

Voorzieningen

Aan de jubileumvoorziening is € 22.000 (2021: € 12.000) gedoteerd en € 11.500 (2021: € 10.000) onttrokken. Aan de voorziening langdurig zieken is € 0 (2021: € 41.000) gedoteerd en € 127.000 onttrokken. Aan de onderhoudsvoorziening is € 190.000 (2021: € 116.000) gedoteerd en € 123.500 (2021: € 8.000) onttrokken. De dotatie voor 2023 is daarom in de begroting 2023-2026 naar beneden bijgesteld naar € 175.000 aangezien het saldo van de voorziening voor de komende jaren voldoende toereikend lijkt. De toekomstige toepassing van de componentenmethode zal een herijking betekenen voor het benodigde dotatiebedrag voor de komende jaren.

Langlopende schulden

In 2022 is het saldo € 16.000 van vooruit ontvangen investeringssubsidies (2021: € 17.000). Jaarlijks valt hiervan een bedrag vrij, gelijk aan de afschrijvingslasten van de betreffende investering. In 2022 is € 1.400 vrijgevallen.

Kortlopende schulden

De omvang van de kortlopende schulden is met € 209.000 (2020: € 11.000 afgenomen) afgenomen. Per 31 december bedragen de salaris gebonden schulden, zoals af te dragen loonheffing, pensioenpremies en nog te betalen vakantiegeld € 899.000 (2021: € 676.500). De nog te besteden subsidies bedragen € 0 (2020: € 169.000). De omvang van de crediteuren is afgenomen tot € 127.000 (in 2020: € 138.290). De overlopende passiva en overige kortlopende schulden zijn gestegen naar € 677.000 (2020: € 583.000).

Ontwikkelingen in de meerjarenbalans

- Voor de komende jaren blijven de investeringen in grote lijnen gelijk, met een jaarlijks bedrag aan afschrijving rond de € 350.000. De waarde van de vaste activa daalt wel in de komende jaren. De financiële vaste activa betreffen de waarborgsommen en het vruchtgebruik van de zonnepanelen. De waarborgsommen zijn ten opzichte van 2021 flink afgenomen, vanwege de afbetaling van de Snappets. De liquide middelen, die als sluitpost zijn berekend, zijn in 2021 afgenomen door de verwachte tekorten en de besteding van de voorzieningen. Vanaf 2023 nemen ze weer licht toe.
- Het eigen vermogen daalt in de komende jaren nog licht door de verwachte negatieve resultaten. Dit is telkens onderwerp van gesprek met directie, bestuur en GMR bij het opstellen van de begroting en de bijstelling van de meerjarenbegroting. Met goedkeuring van het toezichthoudend bestuur is voorzien in een afname van € 1.000.000 in de periode 2022 - 2025, waardoor het vermogen inmiddels binnen de streefwaarden van OC&W gekomen is.



- Het resultaat van de voorzieningen zal de komende jaren dalen, omdat de onttrekkingen hoger zijn dan de dotaties. De zogenaamde componentenmethode voor groot onderhoud wordt met ingang van 2024 verplicht om toe te passen in de meerjarige onderhoudsplanning (MOP). De componentenmethode wordt nu al toegepast voor het voorzieningencluster 't Veense in Nijkerkerveen waar de Horizon onderdeel van uit maakt. Hier zijn de onderscheidende bouwonderdelen (componenten) naar verhouding van afschrijving per jaar gepland. Deze methode is goed toepasbaar voor nieuwe scholen, aangezien het meerjaren onderhoud opnieuw begint. De methode om onttrekkingen te activeren wordt nader verkent, omdat deze mogelijk aantrekkelijker is voor bestaande schoolgebouwen. Dit kunnen we besluiten als de cijfers van beide methodes naast elkaar kunnen leggen om te zien wat het beste uitpakt. Deze verkenning en vergelijking vindt in de komende periode plaats ter voorbereiding op de begroting van 2024-2027. De verwachting bestaat dat beide methodes een hogere dotatie in de eerste jaren betekenen. Dit is nu nog niet met zekerheid te zeggen.

3.3 Financiële positie

Kengetallen

Kengetal	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Signaleringswaarde OC&W
Solvabiliteit	0.75	0.64	0.76	0.75	0.74	Ondergrens: < 0,30
Weerstandsvermogen	0.29	0,23	0.23	0.24	0.23	Ondergrens: < 0,05
Liquiditeit	2.31	1,64	1.90	1.90	2.00	Ondergrens: < 0,75
Rentabiliteit	0,08	-3,89	-0.01	-0.02	-0.01	0,00 – 0,03

Toelichting op de financiële positie

De financiële positie van de vereniging is gezond. De kengetallen solvabiliteit (minimaal 0.50), liquiditeit (minimaal 1.30) en weerstandsvermogen (0.20 – 0.25) liggen boven de eigen streefwaarden. De rentabiliteit voldoet niet aan de streefwaarde (0.00 – 0.03), omdat het beleid is de reserves af te bouwen. Voor de komende jaren zijn negatieve resultaten begroot. Het bovenmatig eigen vermogen van de afgelopen jaren is naar de norm van OC&W inmiddels voldoende afgebouwd.

In het document Uitgangspunten en Beleidskeuzes bij de meerjarenbegroting 2023-2026 zijn met instemming van de GMR de volgende doelen geformuleerd die wij nastreven met de inzet van ons bovenmatig vermogen:

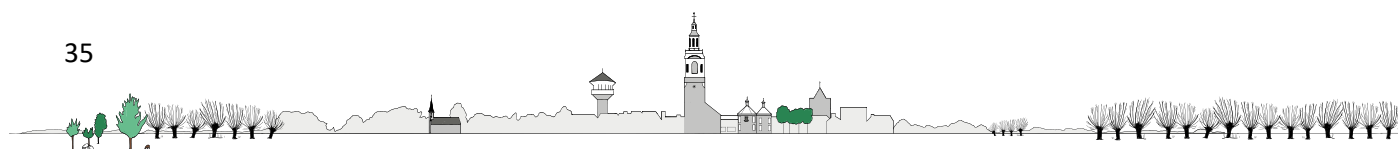
1. Verbetering van de onderwijskwaliteit door het continueren van de huidige relatief kleine groepsgroottes. Dit wordt o.a. zichtbaar in de verhoging van de onderwijsresultaten.
2. Professionalisering van medewerkers voor het behouden, verdiepen en verbreden van didactische vaardigheden en specifieke expertise.
3. Versterken van de basisondersteuning in de groepen in het kader van passend onderwijs en het bieden van arrangementen voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften. De reserves worden in gezet om de daling van bijdragen per leerling vanuit het samenwerkingsverband Zeeluwe te compenseren en meer geleidelijk te laten afbouwen.
4. Compenseren van het gat dat ontstaat door het vervallen van de vordering van OCW, vanwege de nieuwe bekostigingssystematiek per 2023.

Gezien de waarde van deze doelen is in de begroting vastgelegd tot en met 2025 een lichte overschrijding toe te staan. Dit is verantwoord op basis van de ruime voorzieningen en de hoogte van de bestemmingsreserve NPO.



Bijlagen

- Jaarrekening 2022
- Jaarverslag 2022 Toezichthoudend bestuur
- Jaarverslag 2022 GMR



Jaarverslag 2022 Toezichthoudend bestuur

Samenstelling toezichthoudend bestuur

De HSN heeft een toezichthoudend bestuur dat bestaat uit tenminste vijf en ten hoogste negen personen die door de algemene ledenvergadering worden benoemd. In 2022 telde het toezichthoudend bestuur zes leden. De dagelijkse leiding van de HSN is in handen van een algemeen directeur. Hij legt aan het toezichthoudend bestuur verantwoording af over het gevoerde beleid. Het toezichthoudend bestuur toetst dit op vier hoofdresultaatgebieden aan de hand van opgestelde toetsingskaders en bijbehorende indicatoren.

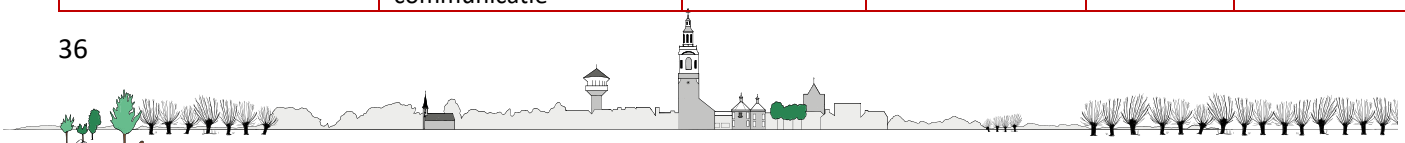
Per hoofdresultaatgebied zijn twee tot drie bestuursleden verantwoordelijk voor de toetsing. Zij zijn portefeuillehouders op dit terrein. Er wordt gewerkt met de volgende portefeuilles: Identiteit & Onderwijs, Personeel, Financieel & Materieel, Organisatie & Communicatie. Dankzij deze verdeling over portefeuilles kan een van de portefeuillehouders (op verzoek) een klankbordfunctie vervullen voor de algemeen directeur, terwijl de anderen specifiek toezicht blijven houden.

Het toezichthoudend bestuur bestaat uit vrijwilligers die op professionele wijze en gebaseerd op de Code Goed Bestuur vorm geven aan hun functie.

De leden van het toezichthoudend bestuur hebben zitting voor een termijn van vier jaar met eenmalig de mogelijkheid tot herbenoeming voor nog eens vier jaar. Zij treden af volgens een vastgesteld rooster. De heer Van Steeg is in juni 2022 tussentijds afgetreden. Hij is tien jaar bestuurslid geweest en negen jaar penningmeester. Er was op dat moment geen nieuwe kandidaat verkiesbaar. Dit betekende dat er meerdere vacatures in het toezichthoudend bestuur waren. Er is voor gekozen om eind 2022/begin 2023 een uitgebreidere zoektocht te ondernemen naar mogelijke kandidaten hiervoor.

In 2022 had het toezichthoudend bestuur de volgende samenstelling:

Naam	Functie + portefeuille	Jaar benoeming	Jaar herbenoeming	1 ^e of 2 ^e termijn	Definitief aftredend
Dhr. H.N. (Henk) Post;	Voorzitter Identiteit & onderwijs (vz), Financieel & materieel	2011	2019	3e	2023
Mw. P.O.G. (Nelleke) Hegeman-Mekking;	Secretaris Organisatie & communicatie (vz), Identiteit & onderwijs	2017	2021	2	2025
Dhr. T.W. (Tijmen) van Steeg;	Penningmeester (tot juni 2022) Financieel & materieel (vz tot juni 2022), Personeel	2012	2020	3e	2024
Dhr. A. (Arend) Klapwijk	Penningmeester (vanaf juni 2022) Financieel & materieel (vz vanaf juni 2022), Identiteit & onderwijs	2020	2023	1 ^e	2027
Dhr. G.D. (Guillaume) Boog	Algemeen lid Identiteit & onderwijs, Personeel	2021	2025	1e	2029
Mw. D. (Dirkje) Vantourhout-Waaijenberg	Algemeen lid Personeel (vz), Organisatie & communicatie	2020	2023	1e	2027
Mw. M.J. (Mirjam) Vos-de Soet.	Algemeen lid Personeel, organisatie & communicatie	2021	2025	1e	2029



Bij het invullen van vacatures wordt gebruik gemaakt van door de algemene ledenvergadering vastgestelde profielschetsen en wordt gelet op een evenredige afspiegeling van het toezichthoudend bestuur. Hierbij worden de volgende aandachtspunten onderscheiden:

- Kerkelijke betrokkenheid en achtergrond.
- Expertise voor bestuurswerk in het algemeen en voor de portefeuilles waar een vacature binnen valt in het bijzonder. De gevraagde expertise is beschreven in een profielschets voor bestuursleden.
- De HSN-school waar het kind of de kinderen van de kandidaat op zitten (indien van toepassing).
- De verhouding tussen het aantal mannelijke en vrouwelijke leden binnen het bestuur.

Daarnaast is het van belang dat er geen sprake is van strijdigheid of ongewenste verstrengeling van belangen tussen de hoofd- en nevenfuncties van bestuursleden en hun bestuurslidmaatschap. Hierbij een overzicht:

Naam	Hoofd- en nevenfuncties
Dhr. H.N. (Henk) Post	Mede-eigenaar van Optidev Solutions B.V.
Mw.. P.O.G. (Nelleke) Hegeman-Mekking	Raadslid ChristenUnie-SGP in Gemeente Nijkerk
	Lid ledenraad HGJB
	Bestuurslid (penningmeester) vrouwenvereniging Ruth
	Vrijwilliger HipHelpt Nijkerk
	Vrijwilliger Hervormde Gemeente Nijkerk
Dhr. T.W. (Tijmen) van Steeg	Finance manager Europe and CAMENA bij Trans World Radio
Dhr. A. Klapwijk	Werktuigbouwkundig inspecteur bij ProRail
	Mede-eigenaar Boekhandel den Hertog Nijkerk
Mw. D. (Dirkje) Vantournhout-Waaijenberg	Online Marketing Generalist en Virtual Professional Online Marketing bij DEE-Organizer
	Kindernevendienst groep 3/4 in De Fontein
	Collectant MLD-stichting
Dhr. G.D. (Guillaume) Boog	Release Train Engineer bij Alliander
	Videoanalist bij Sparta Nijkerk
	Notulist bij kerkenraad CGK Nijkerk
	Jeugdpastoraat CGK Nijkerk
Mw. M.J. (Mirjam) Vos-de Soet	Bestuurssecretaris bij Accolade Zorg
vacature	

Leden van het toezichthoudend bestuur van de HSN ontvangen jaarlijks een vrijwilligersvergoeding van €200,-. Voor de secretaris en penningmeester is dit €300,- en voor de voorzitter €400,-. Het toezichthoudend bestuur van de HSN is tevens het bestuur van de Stichting Christelijke Peuterspeelzaal De Triangel. Hiervoor ontvangen zij van De Triangel een vrijwilligersvergoeding van €100,- per persoon, ongeacht de functie in het bestuur.

Werkzaamheden toezichthoudend bestuur

Het jaar 2022 begon spannend na een wegens Covid-19 virus eerder gestarte kerstvakantie. Pas in de tweede vakantieweek werd duidelijk dat de scholen op 10 januari 2022 weer 'gewoon' open mochten. Dit tot opluchting van een ieder. Het duurde echter nog een aantal maanden voor de maatregelen rond Covid-19 verder afgeschaald werden. In de tussenliggende periode is het voorgekomen dat klassen met veel besmettingen thuis moesten blijven of een leerkracht ziek thuis moest blijven en niet vervangen kon worden. Dit heeft veel gevraagd van onze medewerkers, de directeuren en de algemeen directeur. Het toezichthoudend bestuur wil op deze plek diepe waardering uitspreken voor de manier waarop iedereen binnen de HSN zich heeft aangepast aan ontstane situatie(s) en de manier waarop het belang van de leerlingen in het oog werd gehouden. Tevens is er waardering voor de manier waarop het toezichthoudend bestuur gedurende deze periode op de hoogte werd gehouden van de zaken die speelden, de keuzes die gemaakt werden en de overwegingen die daarin meegenomen zijn.



Naast Covid-19 stond 2022 voor de HSN ook in het teken van het herformuleren van het identiteitsdocument. Hier was in 2021 al een begin mee gemaakt en dit proces is in 2022 afgerond. Het toezichthoudend bestuur vond het belangrijk om nauw bij dit proces betrokken te worden en is dankbaar voor zowel de manier waarop het proces is doorlopen als het resultaat in de vorm van een nieuw identiteitsdocument. Dit document leidde in april tot een identiteitsavond over het thema 'Onderwijsprofessionals bij de HSN: met hart en ziel en open handen' en in oktober tot een identiteitsavond over de vraag: 'Hoe zorgen we als HSN-gemeenschap voor psychologische veiligheid?'. Het toezichthoudend bestuur was hier bij aanwezig en heeft het als waardevolle avonden ervaren.

Een ander belangrijk thema waar het toezichthoudend bestuur al vroeg en op meerdere manieren door de algemeen directeur bij werd betrokken, betrof het vullen van de strategische agenda 2023-2027. De algemeen directeur heeft bij een brede vertegenwoordiging van zowel interne als externe betrokkenen input opgehaald en ook het toezichthoudend bestuur gevraagd om mee te denken.

Verder heeft het toezichthoudend bestuur naast de reguliere vergaderingen onder meer de volgende activiteiten ondernomen:

- Werkbezoeken afgelegd aan de Ichthusschool, het bestuurskantoor, de Rehobothschool en de Appelgaard.
- Jaarlijkse gesprek gevoerd met een vertegenwoordiging van de Nijkerkse kerken en (apart) met vertegenwoordiging van de Nijkerkerveense kerken.
- Tweemaal overleg gehad met de GMR.
- Jaarlijkse gesprek gevoerd met de accountant.
- Jaarlijkse overleg gehad met DO.
- Algemene ledenvergadering gehouden waarin een statutenwijziging en de profielschets voor bestuursleden werd voorgelegd.
- Deelgenomen aan de benoemingsadviescommissie voor de vacature van directeur van De Appelgaard.
- Goedkeuring gegeven aan de begroting, het bestuursverslag en het meerjarenplan.
- Het functioneringsgesprek met de algemeen directeur gevoerd op basis van inbreng vanuit het bestuurskantoor, het DO en de GMR.

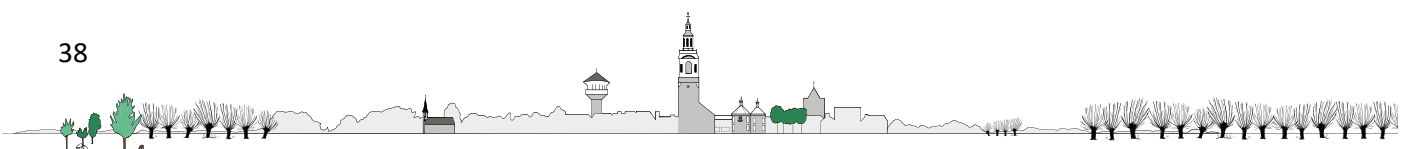
Zelfevaluatie en ontwikkeling

Het toezichthoudend bestuur vindt het belangrijk om te blijven leren en verder door te ontwikkelen. Daarom heeft het in september 2022 een dag de tijd genomen om enerzijds het eigen functioneren te evalueren en anderzijds de eigen drijfveren, visie en leerpunten te formuleren. Het toezichthoudend bestuur werd hierin begeleid door een externe deskundige, drs. Theo Schraven. Naar aanleiding van deze bijeenkomst is afgesproken om verder na te denken en uitwerking te geven aan: het toezichthoudend bestuur als werkgever en de andere rollen die het toezichthoudend bestuur heeft; de mogelijkheid om een bestuursvergoeding in te voeren; een andere manier van vergaderen; de zoektocht naar een nieuwe voorzitter. Deze acties zijn in de overige maanden van het jaar 2022 opgepakt en lopen deels nog door. Tevens is in 2022 door drie bestuursleden een opleiding gevolgd bij de VTOI-NVTK Academie.

We kijken in dankbaarheid terug op dit jaar, bovenal omdat we in alles mochten merken dat onze Hemelse Vader ons nabij wilde zijn met Zijn kracht, genade en zegen. Laten we Hem dan ook alle eer geven van het werk dat gedaan mocht worden en in vertrouwen op Hem verder werken aan onze missie om de liefde van Jezus Christus door te geven in christelijk onderwijs.

Henk Post
voorzitter

Nelleke Hegeman-Mekking
secretaris



Jaarverslag 2022 GMR

In 2022 is de GMR 6 keer bij elkaar geweest en hebben 2 keer met het toezichthoudend bestuur gesproken. Roxenne van Veluw heeft het voorzitterschap over gedragen aan Annemiek Wennekes. De vaste punten die we dit jaar hebben besproken zijn de financiële begroting, het financieel jaarverslag, het bestuur formatieplan, het strategisch beleidsplan en het managementcontract.

Daarnaast hebben we de identiteitsparagraaf van de HSN besproken. Een afvaardiging van de GMR is in juni aangesloten bij het gesprek met de visitatiecommissie van de PO-raad. Verder hebben we input geleverd aan de nieuwe strategische agenda.

In oktober hebben we een cursus gevolgd over hoe een GMR functioneert. Het tweede deel van deze avond hebben we een methode aangereikt gekregen zodat we proactief kunnen meedenken met de onderwerpen in plaats van deze achteraf te bespreken.

Naar aanleiding van deze avond hebben we een begin gemaakt met een nieuwe opzet van de GMR zodat we nog gericht kunnen vergaderen.

We kijken terug op een goed vergaderjaar.

Annemiek Wennekes
voorzitter

Ellen Morren
secretaris



**HERVORMDE SCHOOLVERENIGING
TE NIJKERK**

Rapport inzake jaarstukken 2022

INHOUDSOPGAVE

Pagina

JAARREKENING

1	Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling	40
2	Balans per 31 december 2022, vergelijkende cijfers per 31 december 2021	45
3	Staat van Baten en Lasten 2022, vergelijkende cijfers 2021	47
4	Kasstroomoverzicht 2022	48
5	Toelichting op de te onderscheiden posten van de balans	49
6	Verantwoording Subsidies	54
7	Toelichting op de te onderscheiden posten van de staat van baten en lasten	55
8	Overzicht verbonden partijen	58
9	Wet Normering Bezoldiging Topfunctionarissen	59
10	Niet in de balans opgenomen verplichtingen	62

OVERIGE GEGEVENS

1	(Voorstel) Bestemming van het resultaat	64
2	Gebeurtenissen na balansdatum	65
3	Controleverklaring	66
4	Gegevens Rechtspersoon	67

BESTUURSVERSLAG

JAARREKENING

1 GRONDSLAGEN VOOR WAARDERING EN RESULTAATBEPALING

ALGEMEEN

De grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn conform de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs (RJO). Op basis van de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs worden Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen van de Raad voor de Jaarverslaggeving toegepast (behoudens afwijkingen en aanvullingen in de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs). De jaarrekening is opgesteld in euro's.

Activa en passiva worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. In de balans, de staan van baten en lasten en het kasstroomoverzicht zijn referenties opgenomen. Met deze referenties wordt verwezen naar de toelichting.

Activiteiten

Hervormde Schoolvereniging is het bevoegd gezag van zes basisscholen en de activiteiten bestaan uit het verzorgen van primair onderwijs in de regio Nijkerk.

Continuïteit

Het eigen vermogen van Hervormde Schoolvereniging bedraagt per 31 december 2022 € 2.468.709.

De in de onderhavige jaarrekening gehanteerde grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn dan ook gebaseerd op de veronderstelling van continuïteit van de stichting.

Schattingen

Bij toepassing van de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening vormt de leiding van Hervormde Schoolvereniging zich verschillende oordelen en schattingen die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het in artikel 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de desbetreffende jaarrekeningposten.

Consolidatie

Hervormde Schoolvereniging Nijkerk heeft op grond van statutaire bepalingen overheersende zeggenschap in Stichting De Triangel. Consolidatie blijft echter op grond van artikel 407 lid 2a achterwege, aangezien op basis van de grootte criteria sprake is van een kleine rechtspersoon.

Verbonden partijen

Als verbonden partij worden alle rechtspersonen aangemerkt waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij. Ook de statutaire directieleden, andere sleutelfunctionarissen in het management van Hervormde Schoolvereniging of de moedermaatschappij van Hervormde Schoolvereniging en nauwe verwanten zijn verbonden partijen.

Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

Vergelijking met voorgaand jaar

De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van het voorgaande jaar, met uitzondering van de toegepaste stelselwijzigingen zoals opgenomen in de desbetreffende paragrafen.

GRONDSLAGEN VOOR DE WAARDERING VAN ACTIVA EN PASSIVA

Materiële vaste activa

Bedrijfsgebouwen en terreinen worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten of vervaardigingsprijs onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de verwachte toekomstige gebruiksduur. Op terreinen wordt niet afgeschreven. Er wordt rekening gehouden met de bijzondere waardeverminderingen die op balansdatum worden verwacht. Voor de vaststelling of voor een materieel vast actief sprake is van een bijzondere waardevermindering wordt verwezen naar betreffende paragraaf.

Overige vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs inclusief direct toerekenbare kosten, onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de verwachte toekomstige gebruiksduur en bijzondere waardeverminderingen.

Categorie	Afschrijvings- termijn in maanden	Afschrijvingperc per jaar	Activerings- grens
		%	€
Gebouwen	480	2,5%	nvt
Installaties	120-180	7 - 10%	400
Apparatuur	60	20%	400
ICT en computers	48 -96	12,5 - 25%	400
Inventaris en meubilair	120 - 240	5-10%	400
Leermiddelen	96	12,50%	400

Financiële vaste activa

Overige vorderingen

De onder financiële vaste activa opgenomen overige vorderingen omvatten verstrekte leningen en overige vorderingen, alsmede gekochte leningen die tot het einde van de looptijd zullen worden aangehouden. Deze vorderingen worden initieel gewaardeerd tegen reële waarde. Vervolgens worden deze leningen gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Ook transactiekosten worden verwerkt in de eerste waardering en als onderdeel van de effectieve rente ten laste van het resultaat gebracht. Bijzondere waardeverminderingen worden in mindering gebracht op de winst-en-verliesrekening.

De onder de financiële vaste activa opgenomen vorderingen omvatten waarborgsommen en certificaten zonnepanelen. Deze worden initieel gewaardeerd tegen reële waarde. Omdat de goederen waarvoor borg is betaald eigendom zijn voor de duur van het gebruik wordt er geen voorziening getroffen voor oninbaarheid.

Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie. Handelsvorderingen worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Als de ontvangst van de vordering is uitgesteld op grond van een verlengde overeengekomen betalingstermijn wordt de reële waarde bepaald aan de hand van de contante waarde van de verwachte ontvangsten en worden er op basis van de effectieve rente rente-inkomsten ten gunste van de winst-en-verliesrekening gebracht. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden. Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Eigen vermogen

Algemene reserve

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve en bestemmingsreserves. Het eigen vermogen dat in deze jaarrekening wordt gepresenteerd, is na resultaatbestemming.

Bestemmingsreserves

De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperkte bestedingsmogelijkheid, die door het bestuur zijn aangebracht. Het bedrag en de beperkte doelstelling van iedere bestemmingsreserve moeten worden vermeld, alsmede het feit dat het bestuur deze beperking heeft aangebracht.

Voorzieningen

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

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. Pensioenvoorzieningen worden gewaardeerd op basis van actuariële grondslagen. De overige 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. De onttrekkingen vinden rechtstreeks plaats ten laste van de betreffende voorziening.

Voorziening onderhoud

Voor de toekomstige kosten van groot onderhoud aan de bedrijfsgebouwen is een voorziening voor groot onderhoud gevormd. De toevoeging aan de voorziening wordt bepaald op basis van het geschatte bedrag van het onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden van groot onderhoud verloopt. Een voorziening wordt gevormd voor verwachte kosten van periodiek groot onderhoud aan panden, installaties e.d. op basis van het geschatte bedrag van het groot onderhoud en de periode tussen de werkzaamheden voor groot onderhoud.

De uitgaven van groot onderhoud worden verwerkt ten laste van de onderhoudsvoorziening voor zover deze is gevormd voor de beoogde kosten. Indien de kosten van groot onderhoud uitgaan boven de boekwaarde van de voor het desbetreffende actief aangehouden voorziening, worden de (meer)kosten verwerkt ten laste van de winst- en verliesrekening.

Voorziening langdurig zieken

De voorziening langdurig zieken is gevormd voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend of geheel niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Voorziening jubilea

De jubileumvoorziening betreft een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen. De voorziening betreft het geschatte bedrag van de in de toekomst uit te keren jubileumuitkeringen. De berekening is gebaseerd op gedane toezeggingen, blijfkans en leeftijd. De voorziening is opgenomen tegen contante waarde.

Langlopende schulden

Langlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Langlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten. Onder deze post vallen, onder meer, vooruitontvangen investeringssubsidies. Deze subsidies moeten zichtbaar in mindering gebracht worden op de materiële activa of als schuld gepresenteerd worden onder vooruitontvangen investeringssubsidies.

Kortlopende schulden

De overlopende passiva betreffen de vooruitontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en/of nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder de andere kortlopende schulden zijn te plaatsen. Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten. Dit is meestal de nominale waarde. Kortlopende schulden hebben een verwachte looptijd van 1 jaar.

GRONDSLAGEN VOOR BEPALING VAN HET RESULTAAT

Algemeen

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

Rijksbijdragen

De ontvangen (normatieve) rijksbijdrage en de niet-geoormerkte OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekeningsclausule) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord naar rato van de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten. Het deel van de subsidies waar nog veel activiteiten voor zijn te verrichten per balansdatum worden verantwoord onder de overlopende passiva. Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en subsidies uit hoofde van de basisbekostiging worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft.

Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden

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

Personeelsbeloningen

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

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

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

Pensioenen

Voor de medewerkers is een pensioenregeling getroffen die kwalificeert als een toegezegde pensioenregeling. Deze pensioenregeling is ondergebracht bij het ABP. De aan de pensioenuitvoerder te betalen premie wordt als last in de staat van baten en lasten verantwoord.

De actuele dekkinggraad van het ABP bedroeg per 31 december 2022 110,9% (2021: 110,2%). De gemiddelde dekkinggraad over de afgelopen 12 maanden bedroeg 118,9% (2021: 103,9%). De risico's van de loonontwikkeling, prijsindexatie en beleggingsrendement op het fondsvermogen zullen mogelijk leiden tot toekomstige aanpassingen in de jaarlijkse bijdrage aan het pensioenfonds. Deze risico's komen niet tot uitdrukking in een op de balans opgenomen voorziening.

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

Afschrijvingen op immateriële en materiële vaste activa

Immateriële vaste activa inclusief goodwill en materiële vaste activa worden vanaf het moment van gereedheid voor ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Over terreinen en vastgoedbeleggingen wordt niet afgeschreven.

Boekwinsten en -verliezen bij verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen.

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de betreffende activa en passiva. Bij de verwerking van de rentelasten wordt rekening gehouden met de verantwoorde transactiekosten op de ontvangen leningen.

GRONDSLAGEN VOOR DE OPSTELLING VAN HET KASSTROOMOVERZICHT

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het resultaat als basis genomen.

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

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

FINANCIËLE INSTRUMENTEN EN RISICOBEBEERSING

Prijrisico

De instelling loopt risico's ten aanzien van de waardering van effecten, opgenomen onder financiële vaste activa en effecten, opgenomen onder vlottende activa. De instelling beheerst het prijrisico door onderscheid aan te brengen in de portefeuille, en limieten te stellen.

Rente- en kasstroomrisico

Hervormde Schoolvereniging loopt renterisico over de rentedragende vorderingen (met name onder financiële vaste activa, effecten en liquide middelen) en rentedragende langlopende en kortlopende schulden (waaronder schulden aan kredietinstellingen).

Voor vorderingen en schulden met variabele renteaftspraken loopt Hervormde Schoolvereniging risico ten aanzien van toekomstige kasstromen; met betrekking tot vastrentende vorderingen en schulden loopt Hervormde Schoolvereniging risico's over de reële waarde als gevolg van wijzigingen in de marktrente. Met betrekking tot de vorderingen worden geen financiële derivaten met betrekking tot afdekking van het renterisico gecontracteerd.

2 BALANS PER 31 DECEMBER 2022, VERGELIJKENDE CIJFERS PER 31 DECEMBER 2021

(na verwerking van het verlies)

	31 december 2022		31 december 2021	
	€	€	€	€
ACTIVA				
Materiële vaste activa				
Gebouwen	485.949		495.249	
Terreinen	22.506		20.913	
Inventaris en apparatuur	1.269.339		1.202.723	
Leermiddelen	232.900		240.488	
Overige materiele vaste activa	22.296		11.038	
		2.032.990		1.970.411
Financiële vaste activa				
Overige vorderingen		38.852		87.302
		2.071.842		2.057.713
Vlottende activa				
Vorderingen				
Vorderingen op OCW	2.765		356.304	
Overige vorderingen	721.577		-	
Overlopende activa	130.958		78.402	
		855.300		434.706
Liquide middelen		1.991.501		2.381.369
		2.846.801		2.816.075
		<u>4.918.643</u>		<u>4.873.788</u>

3 STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2022, VERGELIJKENDE CIJFERS 2021

	2022		Begroot 2022		2021	
	€	€	€	€	€	€
Baten						
Rijksbijdragen	10.528.215		10.022.114		9.642.621	
Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden	194.819		55.667		36.700	
Overige baten	146.520		111.051		399.088	
Som der baten		10.869.554		10.188.832		10.078.409
Lasten						
Personeelslasten	9.334.711		8.384.627		8.205.550	
Afschrijvingen	285.763		256.254		248.814	
Huisvestingslasten	785.742		712.888		821.218	
Overige lasten	894.381		1.336.730		777.848	
Totaal lasten		11.300.597		10.690.499		10.053.430
Saldo baten en lasten		-431.043		-501.667		24.979
Financiële baten en lasten		7.463		-		32
Nettoresultaat		<u>-423.580</u>		<u>-501.667</u>		<u>25.011</u>

4 KASSTROOMOVERZICHT 2022

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode.

	2022		2021	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Bedrijfsresultaat	-431.043		24.979	
Aanpassingen voor:				
Afschrijvingen	283.663		248.814	
Mutatie voorzieningen	-50.260		171.565	
Veranderingen in het werkkapitaal:				
Mutatie vorderingen	-420.591		215.205	
Mutatie kortlopende schulden (exclusief kortlopend deel van de langlopende schulden)	520.092		120.256	
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		-98.139		780.819
Ontvangen interest		7.463		32
Kasstroom uit operationele activiteiten		-90.676		780.851
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investeringen in materiële vaste activa	-348.340		-400.030	
Desinvesteringen materiële vaste activa	2.100		-	
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		-346.240		-400.030
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Toename overige vorderingen	-		-36.752	
Afname overige vorderingen	48.450		-	
Afname overige langlopende schulden	-1.402		-1.402	
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		47.048		-38.154
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Financieringsactiviteiten		-		-
		-389.868		342.667
Samenstelling geldmiddelen				
	2022		2021	
	€	€	€	€
Geldmiddelen per 1 januari		2.381.369		2.038.702
Mutatie liquide middelen		-389.868		342.667
Geldmiddelen per 31 december		1.991.501		2.381.369

5 TOELICHTING OP DE TE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN DE BALANS

ACTIVA

Materiële vaste activa

	Gebouwen	Terreinen	Inventaris en apparatuur	Leer- middelen	Overige materiele vaste activa	Totaal
	€	€	€	€	€	€
<i>Boekwaarde per 1 januari 2022</i>						
Aanschaffingswaarde	615.601	22.889	2.782.436	1.044.726	15.281	4.480.933
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-122.172	-156	-1.579.713	-804.237	-4.242	-2.510.520
	<u>493.429</u>	<u>22.733</u>	<u>1.202.723</u>	<u>240.489</u>	<u>11.039</u>	<u>1.970.413</u>
<i>Mutaties</i>						
Investeringen	9.333	-	284.118	41.507	13.382	348.340
Desinvesteringen	-	-	-2.100	-	-	-2.100
Afschrijvingen	-16.813	-227	-215.402	-49.096	-2.125	-283.663
	<u>-7.480</u>	<u>-227</u>	<u>66.616</u>	<u>-7.589</u>	<u>11.257</u>	<u>62.577</u>
<i>Boekwaarde per 31 december 2022</i>						
Aanschaffingswaarde	624.934	22.889	3.064.454	1.086.233	28.663	4.827.173
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-138.985	-383	-1.795.115	-853.333	-6.367	-2.794.183
Boekwaarde per 31 december 2022	<u>485.949</u>	<u>22.506</u>	<u>1.269.339</u>	<u>232.900</u>	<u>22.296</u>	<u>2.032.990</u>

HSN verhuurt een woning. De WOZ-waarde bedraagt € 386.000 (peildatum 1-1-2023).

Financiële vaste activa

	31-12-2022	31-12-2021
	€	€
Overige vorderingen		
Waarborgsommen	3.750	52.200
Certificaten zonnepanelen	35.102	35.102
	<u>38.852</u>	<u>87.302</u>

VLOTTENDE ACTIVA

Vorderingen

	<u>31-12-2022</u>	<u>31-12-2021</u>
	€	€
Vordering op OCW		
OCW	2.765	356.304
	<u>2.765</u>	<u>356.304</u>
Overige vorderingen en overlopende activa		
Gemeenten en Gemeenschappelijke regelingen	721.577	-
Overlopende activa	130.958	78.402
	<u>852.535</u>	<u>78.402</u>
Gemeenten en Gemeenschappelijke regelingen		
Gemeenten	721.577	-
	<u>721.577</u>	<u>-</u>
Deze vordering heeft voor € 348.410 betrekking op de renovatie van BS de Appelgaard en voor € 347.598 op renovatie BS Rehoboth		
Overlopende activa		
Vooruitbetaalde posten	88.892	44.021
Nog te ontvangen posten	17.306	9.026
Overige vorderingen	24.760	25.355
	<u>130.958</u>	<u>78.402</u>
Liquide middelen		
Tegoeden op bankrekeningen	1.991.501	2.381.369
	<u>1.991.501</u>	<u>2.381.369</u>

PASSIVA

	31-12-2022	31-12-2021
	€	€
Eigen vermogen		
Algemene reserve	2.003.750	2.481.361
Bestemmingsreserve (publiek)	207.441	189.613
Bestemmingsreserve (privaat)	257.518	221.310
	<u>2.468.709</u>	<u>2.892.284</u>

	Stand per 1-1-2022	Resultaat 2022	Overige mutaties	Stand per 31-12-2022
	€	€	€	€
Algemene reserve				
Algemene reserve	2.481.366	-477.616	-	2.003.750
	<u>2.481.366</u>	<u>-477.616</u>	<u>-</u>	<u>2.003.750</u>
Bestemmingsreserve (publiek)				
Bestemmingsreserve NPO-gelden	189.613	17.828	-	207.441
	<u>189.613</u>	<u>17.828</u>	<u>-</u>	<u>207.441</u>
Bestemmingsreserve (privaat)				
Algemene reserve privaat	221.310	36.208	-	257.518
	<u>221.310</u>	<u>36.208</u>	<u>-</u>	<u>257.518</u>

	31-12-2022	31-12-2021
	€	€
Vorzieningen		
Personeelsvoorzieningen	162.767	279.462
Onderhoudsvoorziening	534.442	468.007
	<u>697.209</u>	<u>747.469</u>

Personeelsvoorzieningen

	31-12-2022	31-12-2021
	€	€
Voorziening Jubilea PO	85.219	74.797
Voorziening langdurig ziekteverzuim	77.548	204.665
	<u>162.767</u>	<u>279.462</u>

	Jubileum PO	Langdurig ziekteverzuim	Totaal
	€	€	€
Personeelsvoorzieningen			
Stand per 1-1-2022	74.797	204.665	279.462
Dotatie	22.006	-	22.006
Onttrekking	-11.584	-127.117	-138.701
Vrijval	-	-	-
Stand per 31-12-2022	<u>85.219</u>	<u>77.548</u>	<u>162.767</u>
Kortlopend deel <1 jaar	887	77.548	78.435
Langlopend deel >1 jaar	84.332	-	84.332
		<u>31-12-2022</u>	<u>31-12-2021</u>
		€	€
Onderhoudsvoorziening			
Voorziening onderhoud PO		<u>534.442</u>	<u>468.007</u>
			Voorziening onderhoud PO
			€
Onderhoudsvoorziening			
Stand per 1-1-2022			468.007
Dotatie			190.000
Onttrekking			-123.565
Stand per 31-12-2022			<u>534.442</u>
Kortlopend deel <1 jaar			233.834
Langlopend deel >1 jaar			300.608
		<u>31-12-2022</u>	<u>31-12-2021</u>
		€	€
Langlopende schulden			
Vooruitontvangen investeringssubsidies		<u>15.794</u>	<u>17.196</u>
Kortlopende schulden			
Crediteuren			
Crediteuren		<u>336.817</u>	<u>127.496</u>
Overige belastingen en premies sociale verzekeringen			
Loonheffing		<u>388.066</u>	<u>301.622</u>

	<u>31-12-2022</u>	<u>31-12-2021</u>
	€	€
Schulden terzake van pensioenen		
Pensioen	<u>112.896</u>	<u>111.217</u>
Overige schulden en overlopende passiva		
Overlopende passiva	<u>899.152</u>	<u>676.504</u>
Overlopende passiva		
Vakantiegeld	285.308	264.765
Bindingstoelage	23.102	-
Nettoloon	7.374	4.498
Nog te betalen bedragen	61.731	41.978
Vooruitontvangen bedragen	517.620	349.783
Spaarverlof	4.017	15.480
	<u>899.152</u>	<u>676.504</u>

6 VERANTWOORDING SUBSIDIES

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

Omschrijving Toewijzing De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond

	Kenmerk	datum	
Subsidie voor studieverlof 2022	132482	22-8-2022	N
Subsidie voor studieverlof 2022	132822	22-8-2022	N
Subsidie voor studieverlof 2022	133311	22-8-2022	N
Subsidie voor studieverlof 2022	133530	22-8-2022	N
Subsidie voor studieverlof 2022	136762	22-8-2022	N
Subsidie voor studieverlof 2021	129583	21-9-2021	J
Subsidie voor studieverlof 2021	128327	20-8-2021	J
Zij-instroom	VO/1091439	22-11-2021	J
Verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-4957	11-11-2022	N

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

Omschrijving	Toewijzing	Kenmerk	datum	€	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	€	Saldo per 1 januari verslagjaar	€	Ontvangen in verslagjaar	€	Subsidiabele kosten in verslagjaar	€	Te verrekenen per 31 december verslagjaar	€

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

Omschrijving	Toewijzing	Kenmerk	datum	€	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	€	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	€	Saldo per 1 januari verslagjaar	€	Ontvangen in verslagjaar	€	Subsidiabele kosten in verslagjaar	€	Saldo per 31 december 2022	€

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

Baten

	2022	Begroot 2022	2021
	€	€	€
Rijksbijdragen			
Rijksbijdrage OCW	9.739.885	8.926.606	8.734.008
Niet-geoordeelde subsidies OCW	331.410	257.850	415.297
Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SVW	456.920	837.658	493.316
	<u>10.528.215</u>	<u>10.022.114</u>	<u>9.642.621</u>

Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden

Overige gemeentelijke en GR-bijdragen en subsidies	<u>194.819</u>	<u>55.667</u>	<u>36.700</u>
--	----------------	---------------	---------------

Overige baten

Verhuur	85.632	88.120	99.498
Detachering personeel	11.396	10.931	11.087
Ouderbijdragen	1.881	2.000	1.901
Overige	47.611	10.000	286.602
	<u>146.520</u>	<u>111.051</u>	<u>399.088</u>

Lasten

	2022		Begroot 2022		2021	
	€	€	€	€	€	€
Personeelslasten						
Brutolonen en salarissen	6.402.639		8.006.587		5.874.190	
Sociale lasten	922.861		-		851.977	
Premies participatiefonds	88.337		-		170.422	
Premies vervangingsfonds	2.951		-		2.677	
Pensioenpremies	1.338.203		-		932.194	
		<u>8.754.991</u>		<u>8.006.587</u>		<u>7.831.460</u>
Mutaties personele voorzieningen	-105.111		-		74.126	
Personeel niet in loondienst	478.860		95.840		150.847	
Overig	361.565		282.200		279.141	
		<u>735.314</u>		<u>378.040</u>		<u>504.114</u>
Overige uitkeringen		-155.594		-		-130.024
		<u>9.334.711</u>		<u>8.384.627</u>		<u>8.205.550</u>

Personeelsleden

Het gemiddeld aantal werknemers bedraagt 191 in 2022 (2021:167)

	2022		Begroot 2022		2021	
	€	€	€	€	€	€
Afschrijvingen						
Gebouwen en terreinen	15.159		16.837		15.083	
Inventaris en apparatuur	217.613		187.378		180.314	
Leermiddelen	48.766		49.534		51.842	
Overige materiële vaste activa	2.125		2.505		1.575	
Resultaat verkoop activa	2.100		-		-	
		<u>285.763</u>		<u>256.254</u>		<u>248.814</u>

	2022		Begroot 2022		2021	
	€	€	€	€	€	€
Huisvestingslasten						
Huur	76.922		47.732		47.284	
Klein onderhoud en exploitatie	112.776		63.750		230.189	
Energie en water	118.907		114.370		95.170	
Schoonmaakkosten	247.861		243.936		293.773	
Heffingen	18.239		13.300		13.923	
Dotatie onderhoudsvoorziening	190.000		190.000		101.000	
Tuinonderhoud	20.303		27.000		39.879	
Overige huisvestingskosten	734		12.800		-	
		<u>785.742</u>		<u>712.888</u>		<u>821.218</u>

	2022		Begroot 2022		2021	
	€	€	€	€	€	€
Overige lasten						
Administratie en beheer	117.384		110.812		103.507	
Telefoon- en portokosten	2.888		4.980		3.596	
Kantoorartikelen	4.385		750		3.556	
Totaal administratie- en beheerslasten		124.657		116.542		110.659
Leermiddelen		436.854		361.500		354.160
Kantinekosten	26.664		21.950		27.949	
Buitenschoolse cq. bijzondere activiteiten	23.773		10.400		6.439	
Abonnementen	11.025		7.200		8.591	
Contributies	21.237		20.650		20.492	
Medezeggenschapsraad	5.171		3.550		1.722	
Verzekeringen	13.135		14.570		13.384	
Overige	182.636		750.118		191.945	
transporteren		283.641		828.438		270.522

	2022		Begroot 2022		2021	
	€	€	€	€	€	€
Transport		283.641		828.438		270.522
Reproductiekosten, drukwerk. schoolgids	49.229		30.250		42.507	
		332.870		858.688		313.029
		<u>894.381</u>		<u>1.336.730</u>		<u>777.848</u>
					2022	2021
					€	€
Accountants honoraria						
Onderzoek van de jaarrekening					7.221	3.487
Andere controleopdrachten					-	-
Fiscale adviesdiensten					-	-
Andere niet-controlediensten					-	-
					<u>7.221</u>	<u>3.487</u>
					2022	2021
	€	€	€	€	€	€
Financiële baten en lasten						
Rentebaten		<u>7.463</u>		<u>-</u>		<u>32</u>

Overzicht verbonden partijen

Statutaire naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code Activiteiten	Code Consolidatie
Christelijke Peuterspeelzaal de Triangel	Stichting	Nijkerk	4	nee
SWV Zeeluwe	Stichting		4	nee

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

WNT-VERANTWOORDING 2022 HERVORMDE SCHOOLVERENIGING

De WNT is van toepassing op Hervormde Schoolvereniging. Het voor Hervormde Schoolvereniging toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2022 € 143.000.

Criteria ten behoeve van vaststelling bezoldigingsklasse.

criterium:		complexiteits- punten
Totale baten 2020	5 tot 25 miljoen €	4
Aantal leerlingen 2020	1 tot 1.500	1
Gewogen onderwijssoorten 2020	1	1
Totaal complexiteitspunten		<u>6</u>

Hervormde Schoolvereniging Nijkerk wordt ingedeeld in klasse B.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

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

Gegevens 2022

Bedragen x € 1

**M.J. van der
Zwaard**

Functiegegevens

Bovenschools directeur

Aanvang en einde functievervulling in 2022	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0.82
Dienstbetrekking?	ja

Bezoldiging

Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	76.960
Beloningen betaalbaar op termijn	13.144
<i>Subtotaal</i>	<u>90.104</u>

Maxima op basis van de normbedragen per maand	117.397
---	---------

-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	-
--	---

Bezoldiging	<u><u>90.104</u></u>
--------------------	----------------------

Het bedrag van overschrijding en reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.

Gegevens 2021

Functiegegevens

Algemeen directeur

Aanvang en einde functievervulling in 2021	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband 2021 (in fte)	0.8
Dienstbetrekking?	ja

Bezoldiging

Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	67.975
Beloningen betaalbaar op termijn	12.691
<i>Subtotaal</i>	<u>80.666</u>

Maxima op basis van de normbedragen per maand	110.400
---	---------

Bezoldiging	<u><u>80.666</u></u>
--------------------	----------------------

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

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

NAAM TOPFUNCTIONARIS	FUNCTIE
H.N. Post	Voorzitter
P.O.G. Hegeman - Mekking	Secretaris
T. van Steeg (4-7-2022 afgetreden)	Penningmeester
D. Vantournhout	Lid
A. Klapwijk	Penningmeester m.i.v. 4-7-2022
G. Boog	Lid
M. Vos - de Soet	Lid

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2022 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

9 Niet in de balans opgenomen verplichtingen

	Omschrijving	Periode	Looptijd in mnd	Bedrag per maand
1	Roodbeen	8/2022 tm 10/2023	12	*
2	Actacom	komt nieuw contract	12	888
3	Schoonmaak A&O	1/2022 tm opzegging		14.196
4	Grenke	opgezegd 1/10/2022	60	0

* Het contract dat in 2017 startte is in de loop der tijd aangevuld met hier en daar een multifunctional.
Het contract van 1/9/2017-31/8/2022 is verlengd tot 2023, maar door de aanvullingen liepen sommige langer door.

HSN heeft opdracht gegeven tot renovatie van de Rehobothschool. De geschatte verplichting bedraagt € 1.500.000.

Ondertekening van de jaarrekening

Nijkerk,2023, <Vul datum in>

Directie

M. van der Zwaard

Toeziethoudend bestuur

H.N. Post

P.O.G. Hegeman - Mekking

M. Vos - de Soet

D. Vantourhout

A. Klapwijk

G. Boog

OVERIGE GEGEVENS

(VOORSTEL) BESTEMMING VAN HET RESULTAAT

	Resultaat 2022		
	€	€	€
1 (Voorstel) Bestemming van het resultaat			
Algemene reserve	<u>-477.616</u>		-477.616
Bestemmingsreserve (publiek) Bestemmingsreserve NPO-gelden	<u>17.828</u>	17.828	
Bestemmingsreserve (privaat) Algemene reserve privaat	<u>36.208</u>	36.208	
Totaal bestemmingsreserves			54.036
Totaal resultaat			<u><u>-423.580</u></u>

GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Er zijn geen belangrijke gebeurtenissen na balansdatum die van invloed zijn op de waardering van de in de balans getoonde posten of het resultaat.

Aan: het bestuur van Hervormde Schoolvereniging statutair gevestigd te Nijkerk

Hervormde Schoolvereniging

<Adres >

<Postcode > Nijkerk,2023

CONTROLEVERKLARING

Verklaring betreffende de enkelvoudige jaarrekening

Wij hebben de enkelvoudige jaarrekening 2022 die deel uitmaakt van de jaarrekening 2022 van Hervormde Schoolvereniging te Nijkerk bestaande uit de enkelvoudige balans per 31 december 2022 en de enkelvoudige winst-en-verliesrekening over 2022 met de toelichting gecontroleerd.

Verantwoordelijkheid van het bestuur

Het bestuur van de onderneming is verantwoordelijk voor het opmaken van de enkelvoudige jaarrekening die het vermogen en het resultaat getrouw dient weer te geven, alsmede voor het opstellen van het jaarverslag, beide in overeenstemming met Titel 9 Boek 2 BW. Deze verantwoordelijkheid omvat onder meer: het ontwerpen, invoeren en in stand houden van een intern beheersingssysteem relevant voor het opmaken van en getrouw weergeven in de enkelvoudige jaarrekening van vermogen en resultaat, zodanig dat deze geen afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude of fouten bevat, het kiezen en toepassen van aanvaardbare grondslagen voor financiële verslaggeving en het maken van schattingen die onder de gegeven omstandigheden redelijk zijn.

Verantwoordelijkheid van de accountant

Onze verantwoordelijkheid is het geven van een oordeel over de enkelvoudige jaarrekening op basis van onze controle. Wij hebben onze controle verricht in overeenstemming met Nederlands recht. Dienovereenkomstig zijn wij verplicht te voldoen aan de voor ons geldende gedragsnormen en zijn wij gehouden onze controle zodanig te plannen en uit te voeren dat een redelijke mate van zekerheid wordt verkregen dat de enkelvoudige jaarrekening geen afwijkingen van materieel belang bevat.

Een controle omvat het uitvoeren van werkzaamheden ter verkrijging van controle-informatie over de bedragen en de toelichtingen in de enkelvoudige jaarrekening. De keuze van de uit te voeren werkzaamheden is afhankelijk van de professionele oordeelsvorming van de accountant, waaronder begrepen zijn beoordeling van de risico's van afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude of fouten. In die beoordeling neemt de accountant in aanmerking het voor het opmaken van en getrouw weergeven in de enkelvoudige jaarrekening van vermogen en resultaat relevante interne beheersingssysteem, teneinde een verantwoorde keuze te kunnen maken van de controlewerkzaamheden die onder de gegeven omstandigheden adequaat zijn maar die niet tot doel hebben een oordeel te geven over de effectiviteit van het interne beheersingssysteem van de onderneming. Tevens omvat een controle onder meer een evaluatie van de aanvaardbaarheid van de toegepaste grondslagen voor financiële verslaggeving en van de redelijkheid van schattingen die het bestuur van de onderneming heeft gemaakt, alsmede een evaluatie van het algehele beeld van de enkelvoudige jaarrekening.

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

Oordeel

Naar ons oordeel geeft de enkelvoudige jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Hervormde Schoolvereniging te Nijkerk per 31 december 2022 en van het resultaat over 2022 in overeenstemming met Titel 9 Boek 2 BW.

Verklaring betreffende andere wettelijke voorschriften en/of voorschriften van regelgevende instanties

Op grond van de wettelijke verplichting ingevolge artikel 2:393 lid 5 onder f BW melden wij dat het jaarverslag, voor zover wij dat kunnen beoordelen, verenigbaar is met de enkelvoudige jaarrekening zoals vereist in artikel 2:391 lid 4 BW.

GEGEVENS OVER DE RECHTSPERSOON

Naam: Hervormde Schoolvereniging te Nijkerk

Adres: Zandoojje 1, 3863 HS Nijkerk

Telefoon: 033-2470317

E-mailadres: directie@hsn-scholen.nl

Internetsite: www.hsn-scholen.nl

Bestuursnummer: 89155

Contactpersoon: M. van der Zwaard
Telefoon: 033-2470317

E-mailadres: directie@hsn-scholen.nl

BRIN-nummers
07EP De Appelgaard
08AD De Horizon
10RC Rehobothschool
11RK Maranathaschool
23UC Ichthusschool