



voortgezet
onderwijs



Jaarverslag 2022

Voortgezet Onderwijs van Amsterdam

Toekomst & Fundament

22 mei 2023

Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam

Bezoekadres Betuwestraat 27
 1079 PR Amsterdam
Postadres Postbus 7878
 1008 AB Amsterdam
Telefoon 020 - 579 71 00
Internet www.vova.nl
E-mail info@vova.nl

Kamer van Koophandel Amsterdam 34318080

Inhoud

Inhoud	3
Leeswijzer	4
Samenvatting.....	5
Bestuursverslag.....	6
1. Visie en besturing	7
1.1. Koersplan	7
1.2. Jaarplan	8
1.3. Besturing	10
1.4. Medezeggenschap.....	13
1.5. Code Goed bestuur.....	13
1.6. Verslag Raad van Toezicht over het kalenderjaar 2022.....	14
1.7. Risicomanagement	16
2. Onderwijs VOvA	21
2.1. Onderwijskwaliteit	21
2.2. Onderwijsprestaties.....	23
2.3. Toetsing & Examinering.....	26
2.4. Onderwijsontwikkeling.....	26
2.5. Passend Onderwijs & Samenwerkingsverband VO Amsterdam-Diemen.....	26
3. Personeel.....	29
3.1. Personele kerncijfers.....	29
3.2. In- door en uitstroom	31
3.3. Verzuimbeheer.....	32
3.4. Strategisch Personeelsbeleid.....	34
4. Bedrijfsvoering	36
4.1. Huisvesting	36
4.2. Veiligheid	36
4.3. Duurzaamheid.....	37
4.4. ICT	37
5. Financiën	38
5.1. Ontwikkeling en beleid	38
5.2. Allocatiebeleid	40
5.3. Compliance	40
6. Continuïteitsparagraaf	42
7. Jaarrekening 2022	48
Bijlagen.....	66
Bijlage 1 Afkortingen voortgezet onderwijs	67
Bijlage 2 Overzicht van vo-scholen	68
Bijlage 3 Leden Raad van Bestuur	69
Bijlage 4 Organogram ROC van Amsterdam-Flevoland	71

Leeswijzer

Voor u ligt het Jaarverslag 2022 van het Voortgezet Onderwijs van Amsterdam (VOvA)¹. Met dit document verantwoordt de stichting VOvA zich over het gevoerde beleid, de bereikte resultaten en de besteding van de aan hun toevertrouwde middelen. Hoofdstuk 1 van het bestuursverslag behandelt alle bestuurlijke zaken. Hierin wordt de koers toegelicht, wordt de inrichting van de organisatie besproken, de dialoog met de omgeving en risicomanagement aan de hand van de PDCA-cyclus van alle organisatieonderdelen. Ook zijn in dit hoofdstuk opgenomen de verslagen van de Raad van Toezicht en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad.

De belangrijkste facetten van ons onderwijs worden in hoofdstuk 2 beschreven. Aandacht wordt besteed aan onderwijsprestaties, -kwaliteit, en -ontwikkeling, passend onderwijs & samenwerking, interventies NPO, veiligheid Toetsing & Examinering

Hoofdstuk 3 is vervolgens gewijd aan personele zaken, zoals personele bezetting en strategisch personeelsbeleid.

Hoofdstuk 4 gaat in op de bedrijfsvoering, met de onderwerpen huisvesting, veiligheid, duurzaamheid en ICT.

Hoofdstuk 5 behelst het financiële verslag en compliance. In hoofdstuk 6 is de Continuïteitsparagraaf opgenomen.

Het Jaarverslag 2022 sluit af met de jaarrekening 2022 van het VOvA.

¹ Voor een verklaring van gebruikte afkortingen, zie [bijlage 1](#).

Samenvatting

In 2022 is binnen het VOvA gestart met het gezamenlijk vorm geven van de nieuwe strategische koers 2023-2026. Door zoveel mogelijk perspectieven mee te nemen, zoals de ontwikkelingen in de buitenwereld, maar ook wat er binnen en tussen de scholen speelt en in samenhang met het ROC van Amsterdam- Flevoland, zijn we tot een gedragen koers gekomen die relevant is voor alle VOvA-scholen, medewerkers en leerlingen. De strategische koers geeft richting aan de ontwikkeling van onze scholen en de organisatie voor de komende vier jaar. De koers vormt een kader, met richting én ruimte, waardoor de scholen keuzes kunnen maken die passen bij hun identiteit en hun leerlingen. En waarmee we ook onze gezamenlijke kracht versterken. De strategische koers 2023-2026 is in februari 2023 gelanceerd.

Ook in 2022 heeft het VOvA te maken gehad met de aanhoudende toename van het lerarentekort. Het aantal openstaande vacatures is in 2022 verder gestegen en zijn moeilijk te vervullen waardoor de onderwijstijd op sommige scholen onder druk staat. Samen met de scholen zoeken we actief naar oplossingen en werken we hierin samen met het ROCvA-F. Tegelijkertijd zetten we stappen om onze medewerkers aan het VOvA te blijven verbinden door in te zetten op de verdere ontwikkeling van een lerende organisatie, waaronder de inrichting van de netwerkororganisatie en ruimte voor ontwikkeling.

Financieel gezien is 2022 afgesloten met een positief resultaat van €4 miljoen. Bij het opstellen van de begroting werd uitgegaan van €201k. De belangrijkste verklaring voor dit resultaat zijn de volledige ontvangst van de NPO-middelen in boekjaar 2022, terwijl een groot deel van de uitgaven hiervoor plaatsvinden in 2023 tot en met medio 2025. Ditzelfde geldt voor de volledige ontvangst in 2022 van de strategische HRM middelen naar aanleiding van de nieuwe CAO. Deze uitgaven worden pas in 2023 gedaan.

Op het gebied van onderwijskwaliteit is verder gewerkt aan de ingezette verbeteringen en opgestelde plannen ten aanzien van kwaliteitszorg en (onderwijs)kwaliteit. Belangrijke instrumenten voor het realiseren van deze ambities zijn de Q-gesprekken, een nieuwe auditsystematiek en het werken met gezamenlijk geformuleerde normen.

In 2022 is het definitieve gezamenlijke besluit genomen door het ROCvA-F, de schoolbesturen in de stad, de GMR en de directie van het VOvA om het Metropolis Lyceum, een innovatieve Daltonschool voor mavo-havo-vwo, te starten aan het Hagedoornplein in Amsterdam-Noord. Het Metropolis Lyceum start op de Meeuwenlaan waar nu het Vox College, Bredero Beroepscollege en De nieuwe Havo zijn gevestigd. Deze scholen gaan op in het Metropolis Lyceum per augustus 2023 maar behouden hun eigen (uitfaserende) leerroute. Er wordt door alle medewerkers met veel energie en betrokkenheid gewerkt aan het onderwijsconcept. In het voorjaar 2024 wordt gestart met de nieuwbouw.

Ondanks de uitdagingen in 2022 zijn we trots op wat we dit jaar met elkaar hebben bereikt. In 2023 werken we vol vertrouwen verder aan het verbinden van onderwijsontwikkeling, versterken van professionalisering en verbeteren van kwaliteit. Ook zien we er naar uit om samen met de scholen verder invulling te geven aan de strategische koers van het VOvA.

Namens bestuur en centrale directie van stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam,

Centrale directie van het VOvA
Kirstin van Loon, voorzitter
Christiane Estourgie, lid

24 Februari 2023

Bestuursverslag

1. Visie en besturing

1.1. Koersplan

Begin 2020 is de koers voor de daaropvolgende jaren bepaald en beschreven in het VOvA Koersplan 2020-2023 met de titel 'Vanuit verbinding samenwerken aan kwaliteit, professionalisering en onderwijsontwikkeling'. 2022 was het laatste jaar van deze koers, waarbij innovatie, organisatieontwikkelingen en gezamenlijke focus de boventoon hebben gevoerd. De drie ambities voor 2022 waren:

1. Onderwijsontwikkeling: innovatie van ons onderwijs en onze organisatie om de leerling optimaal te kunnen bedienen.
2. Professionalisering: ontwikkeling van onze organisatie om in te kunnen spelen op dat wat van ons gevraagd wordt.
3. Kwaliteit: een slag in onze kwaliteitscultuur en-structuur waardoor er meer zicht is en een gezamenlijke focus ontstaat.

Deze ambities zijn nader uitgewerkt in het jaarplan 2022. Dit wordt toegelicht in paragraaf 1.2.

In 2022 is, parallel aan de meerjarenstrategie van het ROCvA-F, de nieuwe Strategische Koers van het VOvA voor de komende vier jaar ontwikkeld. Er hebben meerdere sessies plaatsgevonden met medewerkers en leerlingen om een goed beeld te krijgen van de maatschappelijke opgave en vervolgens het vinden van een strategisch antwoord hierop. Door middel van diverse werkvormen zijn keuzes gemaakt om te komen tot richtinggevende uitspraken. Deze richtinggevende uitspraken vormen de kern van de nieuwe Strategische Koers en geven het kader met de nodige ruimte waarbinnen onze scholen hun eigen focus, vorm en tempo kunnen kiezen, passend bij hun unieke identiteit. Het geeft de richting aan waar we met onze scholen als VOvA gezamenlijk naartoe gaan, in antwoord op de maatschappelijke opgave waar we voor staan binnen de snel veranderende wereld waarin we leven.

De Strategische Koers van het VOvA is de leidende strategie voor de VOvA scholen van 2023 tot en met 2026 en bestaat uit twee onderdelen; de visie op onderwijs en de visie op mens en organisatie.

De Strategische Koers is gelanceerd in februari 2023 en in de komende jaren worden de ambities samen met de scholen verder uitgewerkt.

Doen, Maken, Leren, Ontdekken en Worden



Missie en visie VOvA

Onze Missie

Wat willen we bereiken? 'Zelfbewuste, veerkrachtige en wendbare burgers'

Jongeren opleiden en stimuleren om zelfbewust, veerkrachtig en wendbaar een duurzame toekomst tegemoet te gaan in vervolgonderwijs, werk en maatschappij.

Onze Visie

Hoe ziet onze toekomst eruit? 'Doen, maken, ontdekken, leren en worden.'

We bieden leerlingen goed onderwijs, waarin ontdekken centraal staat. Onderwijs dat gericht is op maatwerk in de scholen, tussen de scholen en met onze partners. Daardoor kunnen leerlingen hun eigen leerroute vormgeven. Onze leerlingen worden in staat gesteld om te doen, maken, ontdekken, leren én worden. We bieden leerlingen de optimale omstandigheden om continu het beste uit zichzelf naar boven te halen.

Om onze missie en visie te realiseren bestaat de Strategische Koers uit vier onderwijskundige pijlers. Hierbij staat het 'doen, maken, ontdekken, leren en worden' centraal in ons onderwijs om zo onze leerlingen de beste opleiding te bieden om een duurzame toekomst tegemoet te gaan.

Onze Kernwaarden

De VOvA-kernwaarden laten zien wat ons karakter is en hoe wij met dingen omgaan.

Wij zijn:

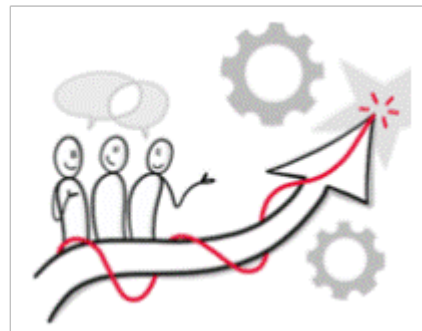
- **Nieuwsgierig**, we hebben lef en durven naast te dromen ook te doen. Onze nieuwsgierigheid maakt dat we dagelijks ontdekken.
- **Zelfbewust**, we weten wat we kunnen en zijn ons bewust van onze invloed op leerlingen en collega's. We tonen eigenaarschap en blijven ons ontwikkelen.
- **Positief**, we creëren met elkaar een fijne leer- en werkomgeving waarin we kansen zien. Dat stralen we uit en daar handelen we naar.
- **Sociaal**, iedereen doet mee. We zijn makkelijk in omgang en iedereen voelt zich gezien.
- **Omgevingsbewust**, we kijken om ons heen en houden de context van de maatschappij in het oog, de toekomst is ons uitgangspunt.

1.2. Jaarplan

In de nieuwe strategische koers staan de ambities van het VOvA uitgewerkt voor 2023-2026.

Het jaarplan 2022 is gebaseerd op het 'oude' VOvA Koersplan 2020-2023. Hierin zijn de volgende drie ambities benoemd:

- **Onderwijsontwikkeling**: innovatie van ons onderwijs en onze organisatie om de leerling optimaal te kunnen bedienen.
- **Professionalisering**: ontwikkeling van onze organisatie om in te kunnen spelen op dat wat van ons gevraagd wordt.
- **Kwaliteit**: een slag in onze kwaliteitscultuur en –structuur waardoor er meer zicht is en een gezamenlijke focus ontstaat.



De schoolplannen zijn in lijn gebracht met de ambities en lopen allemaal door tot de zomer van 2023. Via jaarplannen wordt nadere uitwerking en uitvoering gegeven aan de in het koersplan gestelde ambities.

Om de drie centrale ambities te realiseren, zijn voor 2022 de volgende concrete doelen geformuleerd in het jaarplan:

- De basis op orde
- Ontwikkeling nieuwe school in Noord
- Onderwijs verrijken met partners
- Nieuwe meerjarenstrategie 2023-2026 vormgeven

Deze vier doelen houden onderling verband met elkaar. Investeren in een stevige basis, die is nodig om te kunnen innoveren en tegelijkertijd zicht en grip te houden op financiën en kwaliteit. Daarnaast draagt de ontwikkeling van de nieuwe school bij aan het wegnemen van de financiële en kwalitatieve kwetsbaarheden van de scholen, die hierin opgaan. Dit ondersteunt het op orde brengen van de basis.

De basis op orde

Er zijn verschillende stappen gezet om de basis op orde te krijgen. Zo heeft het jaar 2022 in het teken gestaan van 'samenwerken aan professionalisering'. Middels de uitrol van één HR-gesprekscyclus, 'Het Goede Gesprek', is binnen VOvA een start gemaakt met een eenduidige manier van evalueren en gespreksvoering. Daarnaast is per school ruimte gegeven voor professionalisering op maat op de school.

Op centraal niveau is, met behulp van de financiering vanuit NPO gelden, onderzoek verricht naar een meer gecentraliseerde aanpak van professionalisering over de negen scholen van het VOvA.

Verder is er in 2022 een start gemaakt met twee specifieke professionaliseringstrajecten: de eerste betreft "oriëntatie op leiderschap" voor docenten. Het tweede programma dat is ontwikkeld is het Teamleidersprogramma. Tot slot is er invulling gegeven aan het doorontwikkelen van digitalisering in het onderwijs in de vorm van het opzetten van een netwerk van i-coaches. De hierboven genoemde ontwikkelingen worden verder toegelicht in paragraaf 3.4 Strategisch personeelsbeleid.

Ontwikkeling nieuwe scholengemeenschap Noord

Na een uitgebreid marktonderzoek, het betrekken van de onderwijsteams en het klankborden met ouders en leerlingen, is vastgesteld dat de nieuwe VOvA-school, het Metropolis Lyceum, een innovatieve Daltonschool zal zijn, waar veel geleerd wordt door te doen. Het Metropolis Lyceum gaat mavo, havo en vwo aanbieden, waardoor het aansluit op de vraag van de markt en, met de beoogde omvang van leerlingen, organiseerbaar en betaalbaar is.

In 2022 is het onderwijsconcept, onder leiding van een onderwijskundig ontwikkelaar, door een groep docenten verder doorontwikkeld. Dit onderwijsconcept beschrijft hoe maatwerk, coaching en leren door te doen centraal staan. Ook gaan de leerlingen leren in zones waar aanverwante vakgebieden samenkomen, die deels afzonderlijk en deels vakoverstijgend worden aangeboden. De uitfasering van de het Vox College, de Nieuwe Havo en het

Bredero Beroeps College staat voor op de komende periode op de agenda van de ontwerpgroep in samenwerking met de onderwijsteams.

In 2022 is de propositie en het beeldmerk uitgewerkt en is het Metropolis Lyceum opgenomen in de Keuzegids (2023-2024) voor het Amsterdamse VO om zich te presenteren aan de leerlingen van groep 7/8 en hun ouders.

Met de Daltonvereniging wordt samengewerkt om van het Metropolis Lyceum een geaccrediteerde Daltonschool te maken. Dit is een meerjarentraject, waarbij aan alle eisen moet worden voldaan om geaccrediteerd te kunnen worden. Voor de zomervakantie van 2022 is een eerste sessie gehouden, waarbij leden van de onderwijs ontwerpgroep, schooldirecteuren en teamleiders zijn ondergedompeld in het gedachtegoed van Dalton. Er is een traject gestart voor het schooljaar 2022-2023 om docenten van het eerste leerjaar de Daltonscholing te laten doorlopen.

In opdracht van het ROCvA-F en in samenwerking met het VOvA en de gemeente Amsterdam, ontwerpt BDP de nieuwbouw voor het Metropolis Lyceum in Amsterdam Noord. Het proces om te komen tot de nieuwbouw heeft tot nu toe veel vertraging gekend van de kant van de gemeente. Daarom is gedurende 2022 door de directie VOvA sterk ingezet op het komen tot strakke afspraken met de gemeente Amsterdam over de sloop van het gebouw aan de Meidoornweg en de totstandkoming van de nieuwbouw voor het Metropolis Lyceum. Op dit moment huizen de drie scholen Vox College, De nieuwe Havo en het Bredero Beroeps College samen in één gebouw op de Meeuwenlaan. Het Metropolis Lyceum start in schooljaar 2023-2024 met het eerste leerjaar in een apart gedeelte in het gebouw op de Meeuwenlaan. Het gebouw op de Meeuwenlaan wordt, met name cosmetisch, enigszins opgeknapt, zodat leerlingen en medewerkers in de periode tot aan de verhuizing naar de nieuwbouw in een relatief goede leeromgeving kunnen leren en werken.

Alle gezamenlijke inspanningen zijn erop gericht dat per 1 oktober 2023 de sloop van het oude gebouw start zodat daarna in voorjaar 2024 kan worden gestart met de nieuwbouw.

Onderwijs verrijken met partners

Het VOvA stelt zichzelf ten doel om het onderwijs te verrijken met partners van binnen en buiten de koepel. Naast het verankeren van deze ambitie in de strategische koers, zijn een aantal concrete projecten benoemd. Hieronder volgt de voortgang per onderdeel.

- De nieuwe techniekschool TASC; In december 2022 is het convenant ondertekend voor de intensieve samenwerking met betrekking tot de nieuwe techniekschool TASC, die september 2023 in Amsterdam-Zuidoost van start gaat. Dit is een samenwerkingsverband met de besturen van Esprit Scholen, Montessori Scholengemeenschap Amsterdam, de Open Schoolgemeenschap Bijlmer en het VOvA met als doel dat in de toekomst meer vmbo-leerlingen voor een techniek profiel kiezen.
- Gestapelde leerroute Cburg College – MBO College Zuidoost; Het eerste cohort studenten, dat hun mbo-opleiding niveau 2 volgde op het Cburg College, is in 2022 gediplomeerd en doorgestroomd. Het is gelukt om deze studenten in één jaar te diplomeren en de overgang van het vo naar het mbo te verzachten. Een tweede cohort loopt.
- Visietraject Bredero Mavo – MBO College Noord: Medio 2022 is een BIC aanvraag toegekend voor het project waarbij Bredero Mavo en MBO College Noord hun visie op de samenwerking tussen vo en mbo binnen locatie Gare du Nord ontwikkelen.
- Project Doorstroom: Het project dat werd gesubsidieerd door het Samenwerkingsverband vo Amsterdam-Diemen, met als doel de doorstroom te vergemakkelijken tussen Bredero Mavo, Hyperion Lyceum en de drie scholen die samengaan in Metropolis, is in 2022 uitgevoerd.

Ook is gewerkt aan een integrale, overkoepelende visie waarin verbinding, ontschotting en ontsluiting centraal staan. Hierbij is gebruik gemaakt van de lessen die zijn en worden geleerd in de hierboven genoemde bestaande samenwerkingen. Deze visie is samen met de diverse organisatieonderdelen doorontwikkeld en verankerd in de strategische Koers.

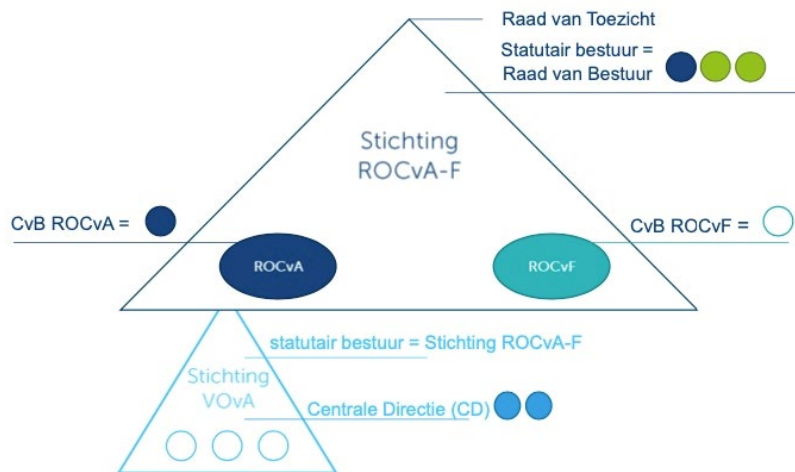
1.3. Besturing

Organisatie van het Voortgezet Onderwijs van Amsterdam

Het VOvA kent een statutair bestuur dat wordt gevormd door Stichting Regionaal Opleidingscentrum van Amsterdam-Flevoland (ROCvA-F). Het statutaire bestuur is eindverantwoordelijk voor het gevoerde bestuur over het VOvA. De bestuursbevoegdheden die daartoe toekomen aan Stichting ROCvA-F, worden uitgeoefend door de Raad van Bestuur van Stichting ROCvA-F.

Het VOvA kent op basis van het bepaalde in artikel 32a en artikel 32b Wvo de Centrale Directie. Artikel 32a lid 2 Wvo bepaalt daartoe: De centrale directie heeft in naam van het bevoegd gezag de leiding van de voorbereiding

en de uitvoering van het beleid van de school, en ook de coördinatie van de dagelijkse gang van zaken en van het beheer van de school. Artikel 32b Wvo bepaalt daartoe.



Voor een overzicht van onze scholen, zie Bijlage 2 Overzicht van vo-scholen.

Directie en schoolleiding

De stichting VOvA heeft een centrale directie. De taken en bevoegdheden van de centrale directie van het VOvA staan beschreven in het bestuursreglement. Voor bevoegdheden, die het bestuur niet aan de directie heeft gemandateerd, geldt dat de centrale directie belast is met de voorbereiding en de uitvoering van de besluitvorming, en dat het bestuur deze besluiten vaststelt. Zij handelt in overeenstemming met de code goed bestuur zoals deze door de leden van de VO-raad is vastgesteld.

De voorzitter van de centrale directie van het VOvA heeft onder meer de (voorbereidende) portefeuilles: bestuur, marktpositie, strategie, onderwijs, P&O en kwaliteit. Het andere lid van de centrale directie VOvA houdt zich bezig met de (voorbereidende) portefeuille bedrijfsvoering, waaronder financiën, facilitair, ICT, leerlingadministratie en communicatie. De centrale directie werkt expliciet onder mandaat, niet onder delegatie. Gezamenlijk zijn zij verantwoordelijk voor onderwijs en kwaliteit en hebben zij de scholen van het VOvA over hun portefeuilles verdeeld. Zij worden ondersteund door een secretaris.

De bovenschoolse leiding van de 9 scholen is verdeeld onder de twee directieleden, waarbij de voorzitter de hiërarchisch leidinggevende is van alle scholen (onderwijs, kwaliteit, P&O) en het lid vanuit de portefeuille bedrijfsvoering de scholen en het bedrijfsbureau aanstuurt.

Elke school heeft één schooldirecteur en één of meer teamleiders, die verantwoordelijk zijn voor de dagelijkse gang van zaken m.b.t. de onderwijs- en zorgprocessen op de school in kwestie. De centrale directie van het VOvA en de leiders van de scholen overleggen minimaal één keer per maand met elkaar. De schooldirecteur is onder eindverantwoordelijkheid van het statutair bestuur integraal verantwoordelijk voor de schoolresultaten en de interne operationele aansturing.

Bedrijfsbureau

Het bedrijfsbureau van het VOvA ondersteunt de scholen en centrale directie. Het kent de volgende afdelingen: personeel & organisatie, planning & control, leerlingenadministratie, facilitaire zaken, communicatie & PR, beleid & kwaliteit, bestuurssecretaris en het secretariaat. In de doorontwikkeling van het bedrijfsbureau staan in de komende jaren efficiency en kwaliteit centraal om daarmee de kwaliteit van dienstverlening en de ondersteuning van de scholen te verbeteren. Het VOvA maakt ook gebruik van bepaalde diensten bij het ROCvA-F, zoals ICT, FSC, HRM expertise, juridisch advies, salarisadministratie, facilitaire ondersteuning en nieuwbouw.

Beleids- en PDCA-cyclus

De planning- en control cyclus binnen het ROCvA-F is ingericht als een cyclisch proces in alle organisatieonderdelen (mbo-college, vo-scholen, teams, domeinen en centrale diensten). De cyclus start met de jaarlijkse *kaderbrief* en de *begrotingsbrief*. Daarin zijn de ambities van het ROCvA-F en de aandachtspunten voor de jaarplannen en de bijbehorende deelbegroting beschreven. Op basis hiervan maken de mbo-colleges, het VOvA, het volwassenenonderwijs en de centrale diensten hun jaarplannen, inclusief de financiële uitwerking hiervan in de jaar- en meerjarenbegrotingen. De begroting wordt door de Raad van Bestuur en de Raad van

Toezicht vastgesteld en goedgekeurd.

Op maandelijkse basis is sturingsinformatie beschikbaar op het gebied van onderwijs, personeel en financiën. Driemaal per jaar stellen alle organisatieonderdelen een uitgebreide rapportage op. Op basis hiervan vinden Q-gesprekken plaats, waarin resultaten en ontwikkelingen worden besproken. Deze gesprekken vinden plaats op drie niveaus:

- Op team/schoolniveau: opleidingsmanagers/schooldirecteuren verantwoorden aan de directie van de mbo-colleges/VOvA.
- Op decentraal niveau: directeuren van de mbo-colleges, het VOvA, het volwassenenonderwijs en de centrale diensten verantwoorden aan de Raad van Bestuur.
- Op instellingsniveau: de Raad van Bestuur verantwoordt aan de Raad van Toezicht.

De planning- en control cyclus eindigt jaarlijks met het opmaken van de *Staat van de instelling*. Op alle niveaus worden de resultaten van het afgelopen jaar geëvalueerd. Zo wordt de verbinding gelegd tussen 'waar willen wij heen' (meerjarenstrategie), 'wat gaan we doen' (jaarplannen) en 'waar staan we en wat hebben we bereikt' (staat van de instelling).

Ook individuele medewerkers volgen een jaarcyclus met functionerings- en beoordelingsgesprekken. Schematisch ziet dit er voor het VOvA als volgt uit:



Ter voorbereiding op de beleids- en besluitvormingscyclus wordt gewerkt met beleidsgroepen voor met name financiën en P&O waarbij de centrale directie, schooldirecteuren, bedrijfsbureau en GMR betrokken zijn.

Naast verticale verbinding in de cyclus kent het VOvA ook horizontale verbindingen door expertgroepen kwaliteit, examinering, zorg, veiligheid en vertrouwenspersonen.

Op elk niveau van de organisatie wordt gewerkt met deze cyclus:

- Binnen de scholen en de teams gaat het om de onderwijsresultaten van examens, doorstroom en uitstroom en de tevredenheid van ouders en leerlingen. Data die de effectiviteit van het onderwijsleerproces zichtbaar en analyseerbaar maken.
- Als continue proces worden vanuit de analyse, verbeteracties geformuleerd en uitgevoerd. De scholen maken samen met het team een jaarplan waarin de doelen en resultaten voor dat jaar zijn vastgelegd. Voor de langere termijn (4 jaar) hebben de scholen het schoolplan met ambities m.b.t. kwaliteit, markt en professionalisering.

Zoals hiervoor genoemd werken we met viermaandelijke (quadrimester) rapportages. Op basis van analyse en verantwoording door het bedrijfsbureau en centrale directie van het VOvA wordt een uitgebreide managementrapportage opgesteld voor de portefeuillehouder uit het bestuur, voor de scholen en voor de GMR. Deze rapportage geeft het bestuur en de directie adequate sturingsinformatie op het gebied van onderwijs, personeel en financiën. De managementrapportage geeft inzage in de actuele ontwikkelingen ten aanzien van de

belangrijkste kengetallen op het niveau van zowel de stichting als de scholen, zoals de ontwikkeling van de leerlingaantallen, financiën (realisatie versus begroting) en personele bezetting (ziekteverzuim, verhouding van de functiecategorieën, GPL-ontwikkeling, FTE- realisatie versus begroting, etc.).

Periodiek wordt deze rapportage in het directieteam besproken en worden de mogelijk optredende risico's geanalyseerd en indien nodig worden hierop maatregelen genomen ter voorkoming van ongewenste ontwikkelingen. Vanuit de opgestelde Q-rapportages worden met de schoolleiding van elke school gesprekken gevoerd waarbij de schooldirecteur verantwoording aflegt over de afgelopen periode en wordt waar nodig bijsturing besproken.

1.4. Medezeggenschap

GMR en Deelraden

Het VOvA heeft de medezeggenschap ingericht op basis van de Wet Medezeggenschap voor het Onderwijs, die zowel de medezeggenschap bovenschools (GMR) als in de scholen regelt in de deelraden. Op één school met een eigen brin-nummer is een medezeggenschapsraad actief. Ouders en leerlingen maken deel uit van zowel de GMR als de deelraden en medezeggenschapsraad.

Instemming en advies

Enkele belangrijke vaste onderwerpen voor de GMR en de deelraden in 2022, die ook jaarlijks instemming dan wel advies vereisen, waren: schoolgidsen, schoolplannen van de scholen, de lessentabel, het formatieplan, de vakantieregeling en de onderwijstijd, de kaderbrief inclusief de hoofdlijnen van het (meerjarig) financieel beleid/begroting, de begrotingsbrief en het jaarplan 2022. Direct school gebonden onderwerpen vereisen instemming van de deelraad en bovenschoolse onderwerpen vallen onder de GMR.

De GMR en de deelraden zijn geïnformeerd over verschillende onderwerpen die met het onderwijs en de organisatie te maken hebben. De GMR neemt hier in sommige gevallen een actieve adviserende rol in en bespreekt deze onderwerpen veelal ook met de voorzitters van de deelraden van de scholen. Onderwerpen zijn onder meer:

- Jaarverslag 2022
- Q-rapportages 2022
- Koersplan 2023-2026
- Schoolbreedte Metropolis Lyceum
- Daltonconcept Metropolis Lyceum
- VOvA begroting 2023
- Gemeenschappelijke NPO-middelen
- Arbo jaarplan 2022-2023
- Verplaatsing afdeling financiën VOvA naar FSC ROCvA-F

Omdat de ontwikkeling van de nieuwe school, het Metropolis Lyceum, een grote impact heeft op het hele VOvA en de besluitvorming hierover ingrijpt op de toekomstbestendigheid van de gehele organisatie worden de medezeggenschap rechten, in nauw overleg met de deelraden van de drie scholen die opgaan in de nieuwe school, uitgevoerd door de GMR.

In 2022 is de overlegstructuur weer meer teruggedaan naar fysieke (i.p.v. Teams) vergaderingen, maar is er nog wel aandacht geweest voor de naweeën van corona en de extra middelen van de NPO-gelden.

De GMR maakt deel uit van de Arbocommissie en sollicitatiecommissies ten behoeve van benoemingen in het management en LD-functies. Het dagelijks bestuur van de GMR heeft regulier overleg met de (voorzitter van de) centrale directie en heeft daarnaast overleg gehad met de portefeuillehouder van het VOvA uit de Raad van Bestuur.

1.5. Code Goed bestuur

De Raad van Bestuur onderschrijft de 'Code Goed Bestuur in het mbo'. Deze code is waarde gedreven en geeft richting en houvast in de belangenafwegingen die de RvB maakt bij het realiseren van haar taak.

De waarden die centraal staan in de Code Goed Bestuur zijn: verantwoordelijkheid, samenwerking, integriteit, openheid en lef. Deze principes vormen voor de RvB de vanzelfsprekende basis voor de wijze waarop belangen worden afgewogen en de koers wordt bepaald. Daarom gaan wij hieronder in op enkele waarden uit de code.

Samenwerking is voor de Raad van Bestuur het sleutelbegrip op weg naar een toekomst, waarin het onderwijs op een moderne manier inspeelt op regionale opgaven, onderwijs op maat biedt en een leven lang ontwikkelen

mogelijk maakt. Vanuit deze overtuiging sturen wij op alle niveaus in de organisatie op hechte samenwerking met alle stakeholders: studenten, het werkveld, publieke en private opleidingsinstellingen, de politiek en maatschappelijke organisaties in de Metropoolregio Amsterdam. Wij streven naar een constante dialoog met onze omgeving. Samenwerking met stakeholders vindt plaats vanuit de sturingsfilosofie klein binnen groot, met aandacht voor de veelheid van doelgroepen in de regio. Samenwerking binnen de Metropoolregio Amsterdam vindt plaats via een groot aantal netwerken, zoals de MBO Agenda, het Regionaal Netwerk mbo-hbo en Sterk Techniekonderwijs Amsterdam. Deze samenwerken met onze omgeving en het leren van elkaar is verankerd in onze Meerjarenstrategie 2022-2026, waarin wij Sociale innovatie als dragend thema hebben benoemd.

Binnen het ROCvA-F gaan wij rechtmatig en verantwoordelijk om met het publieke geld, dat wij ontvangen om onze kerntaak uit te voeren. Hiertoe legt de RvB intern en extern verantwoording af. De functiescheiding tussen de RvB en de RvT draagt hiertoe bij. Ook de Ondernemingsraad en de Centrale Studentenraad, maken onderdeel uit van ons interne toezicht.

In het kader van 'Good Governance' is in het najaar van 2022 gestart met een drietal pilotaudits die zijn gericht op de 'governance op bestuursniveau'. Het gaat om twee audits in het mbo: de eerste is gericht op 'onderwijs en kwaliteitsborging' en de tweede op 'borging en afsluiting'. Daarnaast is een audit gericht op de governance van het VOvA. In de pilots wordt de verbinding tussen de raad van bestuur en teams en tussen (be)sturing en kwaliteit uitdrukkelijk onder de loep genomen. Dit sluit aan bij de doorontwikkeling van het onderzoekskader van de inspectie waar de governance een steviger plek heeft gekregen. Bij het vierjaarlijks onderzoek wordt alleen het bestuur beoordeeld op haar sturing en control; De kwaliteit van het onderwijs en de kwaliteitsborging op teamniveau worden als input gebruikt om het bestuur te beoordelen. Immers, daar ligt het resultaat van good governance. De resultaten zijn in januari 2023 beschikbaar gemaakt.

In onze meerjarenstrategie 2022-2026 is inclusie één van de drie dragende thema's. Het uitgangspunt in onze organisatie is dat wij samenwerken op basis van wederzijds respect, ongeacht afkomst, religie, politieke overtuiging of seksuele voorkeur. Uitingen en ongewenst gedrag zoals agressie, geweld, pesten, discrimineren en seksuele intimidatie worden onder geen enkele omstandigheid getolereerd. Dit is vastgelegd in onze intern opgestelde integriteitscode. Hierin staat ook hoe wij als instelling onze verantwoordelijkheid nemen in de omgang met publieke middelen, collega's, andere mbo-instellingen en samenwerkingspartners.

1.6. Verslag Raad van Toezicht over het kalenderjaar 2022

De Raad van Toezicht houdt integraal en onafhankelijk toezicht op het beleid van de Raad van Bestuur van het ROCvA-F en fungeert als klankbord en sparringpartner. Ook is de Raad van Toezicht de werkgever van de Raad van Bestuur. De Raad van toezicht bestaat uit zes leden en drie commissies, zijnde de onderwijscommissie, de auditcommissie en de remuneratie-/governancecommissie. De leden hebben een zittingstermijn van vier jaar met de mogelijkheid tot herbenoeming voor nog eens vier jaar. De Raad van Toezicht acht good governance van groot belang en werkt daarom in overeenstemming met de Code Goed Bestuur van het MBO en de Code Goed Toezicht van de VTOI.

Dit jaar zijn drie leden van de Raad van Toezicht afgetreden. Het betreft de voorzitter en twee leden van de Raad van Toezicht. De voormalig voorzitter van de RvT, Mw. R. Eringa, is een jaar voor het aflopen van haar de tweede zittingsperiode afgetreden. De nieuw toegetreden voorzitter is mw. Y. Shitrit. Dhr. M. van Bruggen en dhr. K. Tewarie zijn afgetreden wegens aflopende termijn. Om hen te vervangen zijn dhr. R. Santokhi (Voorzitter Auditcommissie) en mw. S. Koning (Lid Onderwijscommissie) benoemd als leden van de RvT van het ROCvA-F. Voor de vervanging van de afgetreden leden van de RvT is gewerkt met meerdere wervingsbureaus. Er hebben vele gespreksrondes plaatsgevonden, met verschillende delegaties. In bijlage 2 staat een overzicht van de samenstelling, nevenfuncties en benoemingstermijnen van de leden van de Raad van Toezicht.

In het verslagjaar kwam de Raad van Toezicht vijf keer bijeen in een vergadering met de Raad van Bestuur. In deze vergaderingen legt de Raad van Bestuur o.a. verantwoording af over de realisatie van de doelen van de organisatie en het doelmatig besteden van de middelen. Daarnaast vond er een themabijeenkomst plaats, waar een onderwijstour onderdeel van uitmaakte.

Om de toezichthoudende rol naar behoren te kunnen vervullen laat de Raad van Toezicht zich uitgebreid informeren door de Raad van Bestuur. Belangrijke informatiebronnen zijn de Quadrimester-rapportages, die de voortgang van het beleid tonen. Hiernaast worden ook documenten besproken als Inspectie- en auditrapporten, de jaarlijkse begrotingsbrief, de jaarrekening en de jaarlijkse Verantwoording Kwaliteitsagenda 2019-2022. De Raad van Toezicht heeft goedkeuring gegeven aan het jaarverslag en de jaarrekening 2022, het jaarplan 2023 en de begroting 2023.

De RvT ziet toe op het functioneren van de risicobeheersings- en controlesystemen en de financiële informatieverschaffing door de RvB. Ook wijst de RvT de accountant aan na overleg met de RvB. Hiernaast kijkt de RvT naar het beleid met betrekking tot de verkregen publieke bekostiging en ziet erop toe dat de financiële

middelen van het ROCvA-F zo worden ingezet, dat deze bijdragen aan de realisering van de (strategische) doelstellingen binnen de instelling. De RvT is tot de conclusie gekomen dat de kwaliteit van de rapportages over de bedrijfsvoering en de financiële kolom goed is.

Hiernaast kwamen in de RvT-vergaderingen de volgende zaken aan de orde:

- *Stages studenten in en na COVID-tijd*

Omdat tijdens en na de COVID-periode onvoldoende stageplekken beschikbaar zijn, de begeleiding van studenten op hun stageplek beter kan en ook de informatievoorziening over de beroepspraktijkvorming (bpv) niet altijd goed aankomt bij de studenten, heeft de RvT geadviseerd om meer uniformiteit aan te brengen in de organisatie van de bpv. Een ander advies van de RvT was om meer personeel aan te trekken voor de administratieve taken rondom bpv, om zo de docenten meer ruimte te geven voor hun begeleidingstaken.

- *Kwaliteitsagenda 2019-2022*

De RvT heeft de verantwoording Kwaliteitsagenda 2019-2022 van 2021 gelezen en vindt het een duidelijk en informatief document. Het beeld over 2021 was dat het ROCvA-F overall op koers bleef en op onderdelen resultaten verder zijn verbeterd. Wel was duidelijk dat de gevolgen van de pandemie en conjuncturele ontwikkelingen onzekerheid met zich meebrengen. Dit is ook gebleken. Hieronder meer hierover bij 'Vitaliteit studenten en voortijdig schooluitval'.

- *Sociale veiligheid*

De 'Notitie sociale veiligheid ROCvA-F' is besproken. Sociale (on)veiligheid is een organisatie breed thema en past bij het bredere gesprek binnen het thema inclusie, respect en aandacht voor elkaar. De RvB heeft het thema sociale veiligheid dit jaar besproken aan diverse tafels zoals: MT, overleg directeuren onderwijs, overleg directeuren van diensten en met de directeuren bedrijfsvoering.

Uit onderzoek is gebleken dat niet alles rondom veiligheid boven water komt. Elk MBO College binnen het ROCvA-F heeft een aantal vertrouwenspersonen voor studenten. Voor medewerkers is er zowel een interne als een externe vertrouwenspersoon. Er is ook een Ombudsman en er zijn diverse beleidsregels, die gericht zijn op sociale veiligheid. Met de RvB is o.a. afgesproken dat zij acties neemt t.b.v. preventie van onveilige situaties. Ook koppelt de RvB het thema Sociale veiligheid aan het dragende thema Inclusie en voert het gesprek hierover verder met het MT en directeuren, de vertrouwenspersonen en met de OR en CSR.

- *Vitaliteit studenten en voortijdig schooluitval*

De uitval van studenten en leerlingen is toegenomen, evenals hun behoefte aan ondersteuning en zorg. Er zijn bijvoorbeeld meer hulpvragen op het gebied van budgetcoaches en ondersteuning van jeugdadviseurs en jeugdartsen. De impact van corona is duidelijk zichtbaar op het gebied van verminderde sociale verbondenheid van studenten/leerlingen, het aantal incidenten in de klas, toename middelengebruik e.d. De vraag is tot hoever de verantwoordelijkheid van de instelling reikt, nu ook de GGZ niet voldoende capaciteit heeft om studenten te begeleiden. De RvT ziet dat het RvB goed zicht heeft op de problematiek, dat er binnen het ROCvA-F een goed ingerichte zorgstructuur is en deelt ook de zorg over het welzijn van de studenten met de RvB.

Met een speciale subsidie van het Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap worden plannen uitgevoerd die jongeren helpen om succesvol te zijn in hun schoolloopbaan.

Binnen het ROCvA lopen een aantal trajecten om voortijdig schooluitval te voorkomen. Zo nemen de Colleges het intakeproces kritisch onder de loep, wordt het mentoraat onder de loep genomen (n.a.v. een onderzoek Westpoort/Noord) en is ook de kwaliteit van het uitschrijfproces verbeterd, waardoor er meer inzicht is in uitstroomredenen van studenten. Dit geeft aanknopingspunten voor preventie van uitval van studenten. De rol van de Loopbaan Expertise Centra (ondersteuning voor studenten op allerlei gebieden) in de organisatie wordt steeds belangrijker.

- *Vitaliteit medewerkers*

We zien een toename aan ziekteverzuim bij het ROCvA-F. De pandemie heeft veel gevraagd van de medewerkers. Uit het Medewerkersonderzoek (MO) blijkt echter dat medewerkers tevreden zijn over de instelling en zich betrokken voelen. Het ROC doet veel om bij te dragen aan het welzijn van de medewerkers. Vitaliteit staat hoog op de agenda. De RvT vindt dit een goede zaak.

- *Samenwerking ROC TOP*

Al jaren wordt gesproken over een mogelijke vorm van samenwerken tussen ROC TOP en het ROCvA-F. In het laatste kwartaal van 2022 is door ROC TOP verzocht de verkennende gesprekken opnieuw op te starten, om kwalitatief MBO-onderwijs in de metropoolregio Amsterdam te waarborgen. Dit verzoek wordt gesteund door OC&W en de Inspectie van het Onderwijs.

De Raad van Bestuur houdt de Raad van Toezicht goed op de hoogte van de verkennende gesprekken over samenwerkingsmogelijkheden tussen ROCvA-F en ROC TOP.

- *Duurzaamheid*

Duurzaamheid is één van de drie dragende thema's van de meerjarenstrategie (MJS).

Eén van de leden van het Strategisch Transitieteam (STT) besteedt hier specifiek aandacht aan. Gesprekken vinden plaats over hoe duurzaamheid te versleutelen in de curricula. Steeds meer MBO- colleges starten een Green Office. Dit is een plek voor en door studenten die zich in willen zetten voor duurzaam mbo-onderwijs en die een bijdrage willen leveren aan de verankering van duurzaamheid binnen het ROCvA-F. Ook de noodzaak van

aanpassing m.b.t. de huisvesting van colleges is een belangrijk thema geweest. Mede gelet op de stijgende energielasten is aanscherpen van duurzaamheidsdoelstellingen des te belangrijker. De RvT onderschrijft het belang van duurzaamheid en wil graag verder in gesprek met de RvB over hoe de beoogde resultaten en vorderingen in beeld kunnen worden gebracht.

- *Locatie College Centrum*

Dit jaar is besloten om het koopproces voor een alternatieve locatie voor College Centrum stop te zetten. De locatie bleek niet geschikt voor onderwijs, o.a. met het oog op de OV-bereikbaarheid en de sociale veiligheid. Er wordt gekeken naar alternatieve oplossingen.

1.7. Risicomanagement

1.7.1 Visie en beleid

Risicomanagement maakt deel uit van de beleidscyclus. Risico's zijn onderwerp van gesprek in de verantwoordingsgesprekken en in de professionele dialoog en waar mogelijk worden mitigerende maatregelen ingezet. In 2022 zijn de voornaamste risico's voor het VOvA in beeld en beoordeeld. De risico's worden periodiek gemonitord en er is voldoende financiële draagkracht om de risico's eventueel te hanteren.

We onderscheiden risico's op het terrein van het primaire proces, het onderwijs, en binnen de bedrijfsvoering. De risico's met betrekking tot kwalitatief goed onderwijs hebben gevolgen voor het pedagogische en didactische klimaat van onze leerlingen. Er wordt gestuurd op het voorkomen van risico's zoals onvoldoende kwaliteit van onderwijs, onveilig schoolklimaat, onvoldoende onderwijstijd en toenemende kansengelijkheid. Om deze risico's te mitigeren heeft het VOvA in 2022 verder geïnvesteerd, onder andere met de NPO-gelden, in de kwaliteit van de onderwijsresultaten, onderwijsproces, veiligheid en vergroten van kansengelijkheid.

Het ROCvA-F onderscheidt risico's op het gebied van strategie, operationele activiteiten, financiële positie, financiële verslaggeving en wet- en regelgeving. Zie hiervoor ook [Besturing](#) en [Code Goed](#) bestuur. In de volgende paragraaf wordt teruggekeken naar de risico's en beheersing in het afgelopen jaar. In de [Continuïteitsparagraaf](#) wordt vooruitgekeken naar de meerjarige ontwikkelingen en risico's voor de komende jaren.

1.7.2 Belangrijkste risico's en beheersmaatregelen

Risico's en onzekerheden

Een van de belangrijkste ontwikkelingen op HR-gebied is de aanhoudende toename van het lerarentekort. Dit komt tot uiting in een stijgend aantal openstaande vacatures op verschillende scholen. Daarnaast is in 2022 het totale verzuimpercentage voor het VOvA gestegen. Door het lerarentekort, het relatief hoog verzuimpercentage en de uitdaging om vacatures te vervullen, komt de onderwijstijd op meerdere scholen onder druk te staan. Samen met de scholen wordt actief naar oplossingen gezocht zoals het veelvuldig inzetten van ZZP'ers. Als gevolg van de stijging van het (langdurig medisch gerelateerd) verzuimpercentage in 2022 is de voorziening voor de WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) significant gestegen ten opzichte van de jaren daarvoor.

In 2022 hebben er relatief veel wijzigingen in het MT plaatsgevonden als gevolg van o.a. pensioen. Hierdoor ontstaat enerzijds het risico dat er kennis en ervaring verloren gaat en aan de andere kant brengt het ook een nieuwe blik en visie op de bestaande organisatie.

Omdat bijna een kwart van onze personele bezetting een tijdelijke aanstelling heeft, is er voldoende flexibiliteit om onze personele bezetting bij eventuele neerwaartse fluctuaties in de leerlingaantallen tijdig te kunnen aanpassen. Tussentijdse evaluatie en rapportages vinden 4-maandelijks plaats, waarin aandacht is voor ons onderwijs, de leerlingenontwikkeling, formatie, en huisvestingsprojecten. Daarnaast kennen we een maandelijks managementrapportage op het gebied van de voortgang van financiën, formatie en ziekteverzuim. De kwaliteit van de beheersing is gegroeid door het verbeteren van de samenhang van informatie en de analyse ervan.

In 2022 is verder gewerkt aan de harmonisatie van de drie scholen Vox college, Bredero Beroepscollege en De nieuwe havo. De afgelopen jaren was er sprake van een daling van het aantal leerlingen op twee van deze drie scholen. Vanaf augustus 2023 gaan alle drie scholen op in het Metropolis Lyceum, waarbij het risico ontstaat dat de daling van het aantal leerlingen nog doorzet in 2023, en mogelijk ook 2024. Vanaf 2025, als de geplande nieuwbouw voor deze school wordt opgeleverd, wordt weer stijging voorzien van het aantal leerlingen. Hiervoor is voorzien in de bekostiging van de nieuwe school.

De naweeën van de coronapandemie hebben ook in 2022 het nodige effect gehad op ons onderwijs en onze leerlingen. Ook voor schooljaar 2022-2023 zijn gelden toegekend via het Nationaal Programma Onderwijs. Hiermee hebben wij een extra impuls kunnen geven aan het terugdringen van opgelopen leerachterstanden en het bevorderen van het welbevinden van onze leerlingen. Echter door het capaciteitstekort konden de NPO-middelen

niet volledig worden ingezet ten behoeve van het terugdringen van de opgelopen leerachterstanden. Hier staat tegenover dat het VOvA nog twee jaar de tijd heeft om deze middelen goed in te zetten en de leerachterstanden alsnog terug te dringen.

De invloed van de coronaperiode is nog steeds zichtbaar en legt druk op de kwaliteit van het didactisch handelen. De scholen zien dat klassenmanagement en differentiatie in de klas qua pedagogiek en didactiek voor de post-corona leerling, met hun achterstanden en (in veel gevallen) veranderde werkhouding, meer aandacht behoeft. Hierop wordt door de verschillende scholen ingezet. Ook op VOvA niveau plegen we inzet op de professionalisering en ondersteuning van medewerkers om hierop in te spelen en ook van elkaar te leren.

Voor de risico's met betrekking tot onderwijskwaliteit per school wordt verwezen naar hoofdstuk 3.

Onderwijs			
Risico	Omschrijving	Toelichting	Maatregel
1	<p>Kwaliteit aanbod</p> <p>a. onvoldoende sturing op onderwijskwaliteit</p> <p>b. oordeel eigen normen</p>	<p>Het onderwijsaanbod van onze scholen bereidt de leerlingen voor op vervolgonderwijs en de samenleving. Het aanbod is breed en op de kerndoelen gebaseerd en omvat ook de referentieniveaus taal en rekenen.</p> <p>Onze scholen gaan ook een stap verder dan het basisaanbod, het Hyperion Lyceum heeft bijvoorbeeld eigen vakken ontwikkeld en we zien ook ambitieuze initiatieven als het gaat om LOB en Burgerschapsonderwijs.</p> <p>Er zijn ook aandachtspunten te noemen, zo zijn op De nieuwe Havo en Bredero Beroepscollege de burgerschapsactiviteiten nog niet verwerkt in een burgerschapsplan, dat inzichtelijk maakt aan welke sociale en maatschappelijke competenties wordt gewerkt en wanneer. Op de Bredero Mavo is een verbeterplan gemaakt, omdat is gebleken dat het onderwijs op de havo-afdeling beter moet aansluiten op het taalniveau van de leerlingen.</p>	<p>Onderwijskwaliteit blijft binnen het VOvA hoog op de agenda staan, waar mogelijk worden verdere stappen gezet in het professionaliseren van de gehele organisatie, waaronder ook de dienstverlening van het bedrijfsbureau.</p> <p>In 2022 is actief ingezet op het terugbrengen van mogelijke achterstanden bij leerlingen die zijn opgelopen door COVID-19 effecten, waarbij ook het bevorderen van het welbevinden van leerlingen centraal staat.</p> <p>Aanvullend is ingezet op actieve communicatie met leerlingen en ouders, optimale facilitering van ICT-middelen en het delen van ervaringen en kennis tussen docenten en onderwijsteams.</p>
2	<p>Kwantiteit lesaanbod</p> <p>Onderwijsaanbod onvoldoende afgestemd op behoefte</p>	<p>Ten aanzien van de kwantiteit van het geboden onderwijs worden de risico's onderkend dat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het onderwijsaanbod onvoldoende zou kunnen aansluiten op de behoeften van leerlingen of regionale wensen. - Het onderwijsaanbod in kwantiteit onvoldoende wordt afgestemd op marktontwikkelingen en techniek/ICT. <p>Het onderwijsaanbod in kwantiteit als onvoldoende zou kunnen worden gewaardeerd door ouders en leerlingen.</p>	<p>Bestuurlijk worden strategische keuzes gemaakt op basis van ontwikkelingen in markten, onderwijssector en binnen de regio Amsterdam. Dit met als doel het onderwijsaanbod in de regio gezond te houden.</p> <p>Het VOvA werkt samen met andere schoolbesturen in het gezamenlijk initiatief tot het bevorderen van techniekonderwijs in Amsterdam. In december 2022 heeft het VOvA het convenant ondertekend voor de intensieve samenwerking met betrekking tot de nieuwe techniekschool TASC, die september 2023 in Amsterdam-Zuidoost van start gaat.</p>
3.	<p>Leerlingen</p> <p>Onevenwichtige ontwikkeling aantal leerlingen</p>	<p>Binnen de stad Amsterdam en binnen het VOvA groeit het avo-onderwijs ten koste van het beroepsonderwijs vmbo b/k. Er is binnen het VOvA sprake van zowel scholen die een(lichte) groei laten zien als scholen die in leerlingenaantallen zijn gekrompen. Dit brengt het risico met zich mee dat het draagvlak voor solidariteit en collectiviteit onder druk kan komen te staan.</p>	<p>Bestuurlijk wordt ingezet op het nauw monitoren van de leerlingenontwikkeling per schoollocatie. Deze worden in alle 4-maandelijke Q-gesprekken behandeld.</p> <p>Voor de scholen (Vox college, Bredero Beroepscollege en De nieuwe havo) waar sprake is van een gerealiseerde krimp is, als mitigerende maatregel, verdergaande harmonisatie ingezet en deze scholen gaan uiteindelijk in augustus 2023 op in het Metropolis Lyceum, met behoud van de eigen leerroute voor uitfaserende leerlingen.</p>

			Ook wordt een toenemende transparantie geboden aan het management van de scholen om eigen financieel beheer en eigenaarschap tot stand te brengen.
4.	Demografische ontwikkelingen Regionale ontwikkeling inwonerpopulatie	Binnen Amsterdam is sprake van demografische ontwikkelingen, waaronder stijgende huizenprijzen die de bevolkingssamenstelling op de middellange termijn mogelijk kunnen beïnvloeden. Dit leidt er in Amsterdam toe dat het aantal leerlingen voor vmbo b/k de komende jaren verder zal dalen en het aantal leerlingen voor (populair) havo en vwo-onderwijs verder zal stijgen. Wanneer dit leidt tot een dalende populatie van jongeren en jonge gezinnen kan dit tot gevolg hebben dat een verdere krimp van de leerlinginstroom optreedt.	In de huidige leerlingenprognose is geen directe aanleiding om rekening te houden met een sterkere daling als gevolg van demografische ontwikkelingen. Wel wordt, bij de vormgeving van Metropolis, ingespeeld op de ontwikkeling dat het aantal leerlingen vmbo b/k daalt en voor havo/vwo stijgt. De nieuwe school zal geen vmbo b/k bieden, maar wel mavo-havo-vwo. De regionale ontwikkelingen en verwachte instroom van leerlingen uit het basisonderwijs worden nauwgezet gevolgd.

Personeel

Risico	Omschrijving	Toelichting	Maatregel
1.	Kwaliteit personeel Behoud van deskundige leerkrachten onder druk	Landelijk wordt de onderwijssector geconfronteerd met een toenemend krapte op de arbeidsmarkt voor onderwijzend- en onderwijsondersteunend personeel en schoolleiders. In 2022 heeft het aanhoudende lerarentekort en het toenemende verzuim ook binnen VOvA doorgezet waardoor het vaker moeilijk is om openstaande vacatures te vervullen. Door de inzet van duurdere externe krachten kunnen de kosten voor personeel toenemen. Daarnaast bestaat ook juist het risico dat de vanuit de overheid toegekende middelen niet altijd ingezet kunnen worden, i.v.m. met het eerder benoemde lerarentekort	Bij het VOvA wordt aandacht besteed aan strategisch HR binnen de Strategische Koers. Hierin wordt ingezet op onder andere de volgende acties: <ul style="list-style-type: none"> • Behouden van deskundige medewerkers door een passend beloningsbeleid en functiebouwwerk; • Zelfontplooiing en professionalisering; • Opleiden in de school; • Via zijnstroom goede medewerkers te binden; Het coachen en begeleiden van nieuwe medewerkers en startende docenten via o.a. OPLIS en frisse start en een goed onboardingstraject
2.	Kwantiteit personeel Invullen van vacatures wordt bemoeilijkt door omstandigheden arbeidsmarkt Formatieplanning	De krappe arbeidsmarkt leidt in toenemende mate tot risico's t.a.v. het behoud van kwalitatief goed personeel als ook de kwantiteit van onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel. De toenemende krapte in de arbeidsmarkt brengt als risico met zich mee dat op de korte en middellange termijn het invullen van (tijdelijke) vervangingen wordt bemoeilijkt. De krapte op de arbeidsmarkt geeft ook als risico dat ten behoeve van de continuïteit van het geboden onderwijs de eerder opgestelde formatieplanning niet wordt gevolgd of onderschreden.	Zie ook bovenstaande voor onze inzet op sHRM om hiermee ook in kwantitatieve zin voldoende vakbekwame medewerkers beschikbaar te hebben voor het geven van goed onderwijs. Ook goed werkgeverschap wordt actief in ambities omgezet in ons koersplan, om instroom van nieuwe medewerkers te bevorderen. Van uitstromend personeel moet het VOvA actief op de hoogte zijn van beweegredenen om de organisatie te verlaten. Er moet actief onderzoek worden verricht naar de uitstroom van docenten binnen de individuele scholen om de onderliggende oorzaken van te kennen en waar mogelijk weg te nemen. Ten aanzien van de formatieplanning wordt in het voorjaar, vanuit control en HR gezamenlijk, met de schooldirecteuren gewerkt aan kennisdeling en de wijze waarop (meerjarige) formatieplanning op de

			juiste wijze kan worden bepaald en tussentijdse monitoring plaatsvindt.
3.	Ziekteverzuim Stijging boven landelijke gemiddelde	Het VOvA is eigen risicodragers voor de financiering van ziektevervangings. In 2022 is het ziekteverzuim toegenomen tot boven het landelijk gemiddelde. Hierdoor nemen de lasten voor vervanging van (langdurig) zieke medewerkers toe.	Bestuurlijk en binnen de schoolleiding is aandacht voor het beperken van ziekteverzuim. De ontwikkeling van het ziekteverzuim wordt op schoolniveau in de Q-gesprekken gemonitord en geëvalueerd met de schoolleiding. Preventief wordt ingezet op tijdige inzet van de bedrijfsarts om een spoedige terugkomst in het arbeidsproces te bevorderen. Via een periodiek medewerkersonderzoek worden tevredenheid en welzijn van onze medewerkers gemonitord. Jaarlijks wordt bij het opstellen van de jaarrekening in kaart gebracht wat de omvang van langdurige zieken is en wat de verwachting is tot herintreding of uitdiensttreden van deze medewerkers.
4.	Arbeidsongeschiktheid Uitgaven WGA-uitkeringen stijgen	Het VOvA is eigen risicodragers voor de financiering van WGA-uitkeringen voor arbeidsongeschikte medewerkers. Het risico bestaat dat door een stijgend aantal arbeidsongeschikte medewerkers de toekomstige uitgaven voor WGA-uitkeringen verder stijgen.	De medewerkers die dit betreft zijn in beeld. Arbeidsongeschiktheid wordt zoveel mogelijk beperkt door intern naar oplossingen te zoeken, tot en met inzet van de medewerkers in andere functies. Geconfronteerd met een fors hogere WGA-voorziening ultimo 2022 moet worden nagedacht door directie VOvA en schooldirecteuren hoe hier in de toekomst (financieel) mee omgegaan moet worden
Financieel			
Risico	Omschrijving	Toelichting	Maatregel
1.	Omvang scholen a. 'Kleine scholen' op basis van aantal leerlingen per locatie b. Onvoldoende zicht op financiële haalbaarheid van breed lesaanbod	Het aanbod aan onderwijsstromen binnen het VOvA is breed en wordt aangeboden binnen relatief (op basis van leerlingenaantallen uitgedrukt) kleine scholen. Dit leidt ertoe dat het risico bestaat dat het VOvA financieel kwetsbaar is en de financiële haalbaarheid van het geboden onderwijs binnen schoollocaties onder druk kan komen te staan.	De ontwikkeling in leerlingenaantallen binnen de scholen wordt nauwgezet gevolgd. Strategisch wordt door de centrale directie in samenspraak met de schoolleiding nagedacht over het financieel haalbaar kunnen aanbieden van het gewenste onderwijs. De schoollocaties, waarin sprake is van een leerlingendaling (Bredero Beroepscollege en De nieuwe Havo), worden in de komende jaren herpositioneerd door samenvoeging met Vox college, in het Metropolis in een nieuwbouwlocatie aan de Meidoornweg. Uiteindelijk zal dit leiden tot de vorming van een nieuwe school waarbij de drie oude scholen uiteindelijk ophouden te bestaan.
2.	LWOO-bekostiging Wijziging systematiek bekostiging voor LWOO-leerlingen	Op de middellange termijn wordt een wijziging in de LWOO-bekostiging verwacht. De ingangsdatum en aard van de wijziging is onbekend. Deze onzekerheid geeft een risico op dalende bekostiging bij invoering van deze LWOO-bekostiging.	In 2020 heeft het Samenwerkingsverband VO Amsterdam-Diemen besloten tot een opting out van de ondersteuningsmiddelen voor LWOO, waarbij de LWOO-bekostiging voor 2022, 2023 en 2024 wordt gebaseerd op het aantal LWOO-leerlingen per 1-10-2019. Hiermee is rekening gehouden in de meerjarenbegroting 2023. Mogelijk toekomstige wijzigingen worden nauwgezet door de directie, control en schoolleiding gevolgd.
3	Planning MJOP/MIP Onvoldoende zicht op toekomstig groot	Het plegen van groot onderhoud aan de schoolgebouwen binnen het VOvA wordt financieel verwerkt door deze als investering op de balans te verantwoorden en in een levensduur van 10 jaar af te	Om de toekomstige financiële effecten van het uit te voeren groot onderhoud te kunnen inschatten zijn in 2021 schouwingen verricht waarbij de conditie van de schoolgebouwen inzichtelijk is

	onderhoud en investeringen	<p>schrijven. Dit betekent dat jaarlijks 1/10^{de} deel als afschrijvingslasten in de exploitatie van de scholen wordt opgenomen.</p> <p>Door onvoldoende inzicht in toekomstig te financieren posten voor groot onderhoud kunnen onnodige financiële verrassingen ontstaan die drukken op de toekomstige exploitatieresultaten van schoollocaties.</p>	<p>gemaakt. Op basis hiervan zijn meerjarige onderhoudsplannen opgesteld.</p>
4.	NPO-middelen	<p>Het Rijk heeft in het kader van het inlopen van door de COVID-19 pandemie opgelopen achterstanden extra middelen beschikbaar gesteld onder de noemer Nationaal Programma Onderwijs. Deze middelen zijn tijdelijk van karakter (schooljaren 2021-2022 t/m 2024-2025) maar in financiële zin zeer omvangrijk (voor het schooljaar 2022-2023 M€ 4,6).</p> <p>Het tijdelijke karakter brengt als risico mee dat structurele verplichtingen zouden kunnen worden aangegaan op tijdelijk dekking. Daarnaast kan, door de omvang van het NPO, het beeld op de reguliere bedrijfsvoering vertroebeld raken in de rapportages.</p> <p>De verantwoording van de middelen brengt ook administratieve last met zich mee. Hiernaast bestaat, vanwege een zeer krappe arbeidsmarkt, het risico dat we de middelen niet volledig en/of tijdig kunnen inzetten. Dit is maatschappelijk gezien lastig uit te leggen. Dit is overigens een risico voor de gehele onderwijssector.</p>	<p>Door het consequent plannen en vastleggen van de bestedingen houden we zicht op de (planmatige) uitputting van het beschikbaar gestelde budget. Dit doen we door per school vooraf inzichtelijk te maken wat de inzet van middelen (medewerkers en geld) is. En ook door op het niveau van de in de verplichte menukaart opgenomen interventies zaken vast te leggen. We volgen daarbij niet alleen geld maar ook de, zo mogelijk, SMART geformuleerde te bereiken doelen. Hiermee wordt het leereffect van de interventies geborgd en is verantwoording van de middelen geborgd.</p> <p>Het risico dat de toegekende NPO-middelen wegens krapte op de arbeidsmarkt niet tijdig kunnen worden ingezet en opgemaakt is ondervangen doordat de overheid de termijn voor inzet van de middelen heeft verlengd tot en met schooljaar 2024-2025.</p>
Huisvesting			
Risico	Omschrijving	Toelichting	Maatregel
	Huisvesting nieuwbouw Meidoornweg	<p>– Met de nieuwbouwlocatie Meidoornweg wordt beoogd de schoollocaties De nieuwe Havo, Bredero Beroepscollege en Vox college samen te voegen in een gezamenlijk nieuw schoolgebouw. De verwachte ingebruikname van het nieuwe schoolgebouw is het schooljaar 2025/2026. Omdat dit later is dan eerder verwacht is besloten te starten op de bestaande locatie op de Meeuwenlaan.</p>	<p>In de huidige meerjarenbegroting van 2022 wordt uitgegaan van de situatie waarin de nieuwbouw van Meidoornweg uiterlijk in 2025 wordt opgeleverd. De (beperkte) renovatie van de bestaande locatie op de Meeuwenlaan is opgenomen in de meerjarenbegroting. Extra geld is hiervoor ontvangen vanuit de gemeente.</p>

2. Onderwijs VOvA

2.1. Onderwijskwaliteit

De complete PDCA-cyclus en een normenkader

Met de schooldirecteuren is dit jaar verder gewerkt aan verbetering van de kwaliteit van de Q-cyclus. Er zijn gezamenlijke normen afgesproken ten aanzien van de indicatoren uit het waarderingskader van de inspectie. Ook is vastgelegd welke indicator in welk Q-gesprek centraal staat, in lijn met de PDCA-cyclus.

De schooldirecteur legt elke Q verantwoording af door in overleg met het team een zelfevaluatie in te vullen over de afgesproken indicatoren en daarover in gesprek te gaan met de centrale directie. Bij de zelfevaluatie hoort een onderbouwing met analyses, conclusies en vervolgstappen, ondersteund door beleidsstukken. Als een indicator tijdens het Q-gesprek een eendoordeel heeft dat oranje of rood is, volgen uit de vastgestelde aandachtspunten concrete verbeteracties en worden waar nodig verbeterplannen opgesteld. Tijdens de volgende Q-gesprekken wordt stilgestaan bij de verbeterpunten of eerder als de actie snel is vereist. De Q-cyclus is opgenomen in de bestuurlijke kwaliteitskalender die in 2022 is vastgesteld.

Nieuw is dit schooljaar dat er een thema centraal staat in het Q-gesprek en dat medewerkers uit het team worden uitgenodigd om deel te nemen aan het gesprek. In Q2 stonden bijvoorbeeld de examens centraal en zijn de examensecretarissen uitgenodigd om samen met de schooldirecteur de zelfevaluatie toe te lichten.

Het normenkader is tot stand gekomen met het gemeenschappelijk managementteam, als onderdeel van het beleidsplan kwaliteit VOvA 2020-2023. Het doel van de normen is om een gezamenlijke definitie van (onderwijs-) kwaliteit te creëren waarmee de staat van de norm kan worden bepaald.

(Onderwijs-) kwaliteit wordt gedefinieerd als de mate waarin een school erin slaagt de gestelde doelen met betrekking tot de leerling resultaten en de processen te realiseren naar tevredenheid van zichzelf, het bestuur, de inspectie en afnemers van het onderwijs. Kwaliteit is dus een normatief begrip en dient meetbaar en zichtbaar gemaakt te worden.

Deze basiskwaliteit is het uitgangspunt van het kwaliteitsbeleid. Daarnaast zijn de afgesproken normen rond kwaliteitszorg, die zicht geven op een gedragen visie en ambitie van de school, de uitvoering hiervan, de kwaliteitscultuur in de school en de evaluatie hiervan belangrijke kaders.

Het normenkader biedt een richtlijn om de criteria, die ten grondslag liggen aan de basiskwaliteit van onderwijs te analyseren, te bespreken met het team en te bepalen waar men tevreden over is en waar men mogelijke verbeteringen of risico's ziet. Op VOvA niveau geeft het een meer gekaderd beeld van de staat van de basiskwaliteit per school en geeft het daarmee handvatten voor het inrichten van sturing en bijsturing volgens de PDCA-cyclus waar nodig. Daarnaast geeft het ook inzicht in de kwaliteit van de belangrijkste indicatoren over het geheel en biedt daarmee aanknopingspunten voor in te richten beleid, kaders en sturing.

In 2021 is voor het eerst met een aantal normen gewerkt. In schooljaar 2022 is het normenkader compleet gemaakt en gebruikt in de Q-gesprekken. Voor schooljaar 2023 staat de evaluatie en bijstelling van de aanvullende normen op de agenda.

Audits

De audits vormen een belangrijke activiteit in onze kwaliteitscyclus. Elke school krijgt eens per 3 jaar een externe audit, hiervoor is een planning gemaakt, jaarlijks komen 3 of 4 scholen aan de beurt. De planning is opgenomen in de bovenschoolse kwaliteitskalender. De bovenschoolse kwaliteitsadviseurs werken met de externe auditoren mee aan de audits.

De audits worden uitgevoerd aan de hand van het waarderingskader van de inspectie. Voor elk kwaliteitsgebied (Onderwijsproces; Veiligheid & schoolklimaat; Onderwijsresultaten en Sturen, kwaliteitszorg en ambitie) wordt bekeken wat goed gaat, wat beter kan en wat beter moet. De audits worden besproken in het opvolgend Q-gesprek. Dit jaar hebben vier scholen een audit gehad, hieronder wordt kort beschreven wat hiervan de uitkomsten waren.

Bredero Mavo

In februari 2022 is vanuit deze cyclus een audit uitgevoerd bij Bredero Mavo. Bijna alle kwaliteitsgebieden worden als voldoende beoordeeld, alleen SKA3 is als onvoldoende beoordeeld; het evalueren, analyseren, reflecteren en bijstellen van beleid moet beter. Hiervoor is een verbeterplan gemaakt dat heeft geleid tot verandering in de organisatiestructuur om de PDCA-cyclus beter te verankeren. De onderwijsresultaten OR1 zijn vanwege corona niet beoordeeld. De resultaten op de havo blijven achter en daarom is er een geheel nieuw verbeterplan geschreven op basis van analyses en dialoog uitgevoerd door de schoolleiding en het team.

Hyperion Lyceum

De audit van het Hyperion Lyceum is uitgevoerd in april 2022. Alle indicatoren zijn met een voldoende beoordeeld en het VS2 schoolklimaat met een goed. De ouders zijn zeer tevreden over de mate waarin de school de ontwikkeling van de sociale en maatschappelijke competenties van hun kind(eren) stimuleert. Sturen, kwaliteitszorg en ambitie (SKA) heeft wel de aanbeveling gekregen om meer focus aan te brengen. Door het werken aan meerdere doelen tegelijk ontstaat het risico dat activiteiten elkaar verdringen, waardoor niet het optimale effect kan worden behaald.

Luca Praktijkschool

De audit van het Luca Praktijkschool is uitgevoerd in november 2022. Alle kwaliteitsgebieden zijn voldoende beoordeeld, waarbij OP3 pedagogisch en didactisch handelen met een goed is beoordeeld. De pedagogisch-didactische visie van Luca is gericht op werken vanuit de zone van naaste ontwikkeling (Vygotsky). Het motto van de school, "De leerling volgt geen onderwijs, het onderwijs volgt de leerling", is zichtbaar in het dagelijks handelen van de docenten. Leerlingen werken op de leerpleinen, binnen een (klassikale) structuur, aan hun individuele programma's. Daar waar het passend is, wordt het GIP-model gebruikt. De auditoren hebben een passend, stimulerend en effectief leerklimaat gezien.

Hubertus & Berkhoff

De audit van het Hubertus & Berkhoff is uitgevoerd in november 2022. Alle kwaliteitsgebieden zijn voldoende beoordeeld, waarbij VS2 schoolklimaat met een goed is beoordeeld. De school slaagt er, mede dankzij de sterke beroepsgerichtheid, goed in om de leerlingen voor te bereiden op het leven in de maatschappij. Aan maatschappelijke thema's zoals inclusie, verslaving en geweld wordt zichtbaar aandacht gegeven. Docenten nemen hun pedagogische verantwoordelijkheid en dragen hun vakkennis uit, waardoor zij een rolmodel voor de leerlingen kunnen zijn.

Versterken van de kwaliteit en kwaliteitszorg in de school

Vanuit het eerder vastgestelde bovenschoolse beleidsplan kwaliteit is er consensus over wat wordt verstaan onder goede kwaliteit, kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur. In dit beleidsplan is de vertaalslag gemaakt naar wat dit betekent voor het beleid en aanpak. Alle scholen hebben kwaliteitszorgmedewerkers en werken met een kwaliteitskalender. De kwaliteitszorgmedewerkers zijn verenigd in een netwerk (expertgroep kwaliteit) en volgen een gezamenlijk professionaliseringstraject onder begeleiding van extern bureau B&T.

Gekozen interventies NPO

Op basis van evaluaties hebben de scholen de NPO-plannen geactualiseerd. De scholen hebben opnieuw een schoolscan uitgevoerd, die bestaat uit een analyse van de brede impact van corona op de leerlingen op cognitief, sociaal emotioneel en executief niveau. De gekozen interventies zijn geëvalueerd en in sommige gevallen zijn er nieuwe keuzes gemaakt uit de menukaart. Op basis van deze schoolscan zijn nieuwe plannen geschreven.

In het schoolportret geeft iedere school een toelichting op de ingezette middelen. Hieronder staat de samenvattende tabel van de interventies uit de landelijke menukaart die de scholen hebben ingezet

	Scholen								
	BBC	BM	Cburg	DnH	H&B	HL	Luca	Tobias	Vox
A1. Uitbreiding onderwijs									
B1. Een-op-een-begeleiding									
B2. Individuele instructie									
B3. Instructie in kleinere groepen									
B4. Directe instructie									
B5. Leren van en met medeleerlingen									
B6. Feedback									
B8. Technieken voor begrijpend lezen									
B9. Gesprokentaalinterventies									
C1. Interventies gericht op het welbevinden van leerlingen									
C2. Sportieve activiteiten									
C3. Cultuureducatie									
D1. Metacognitie en zelfregulerend leren									
D2. Samenwerkend leren									
E1. Klassenverkleining									
E2. Onderwijsassistenten/instructeurs									
F1. Interventies gericht op faciliteiten en randvoorwaarden									
F2. Ouderbetrokkenheid									
F3. Digitale technologie									

De scholen zetten met name in op:

- klassenverkleining,
- extra ondersteuning in kleine groepen of 1-op-1
- huiswerkbegeleiding/verlengde schooldag
- programma's ter bevordering van het SEM welbevinden
- extra curriculaire en/of buitenschoolse activiteiten.

Het plan voor de gezamenlijke inzet is inmiddels ook geconcretiseerd, de scholen zetten gezamenlijk in op:

- Initiatieven ter bevordering van het welbevinden van docenten
- I-coaches voor de doorontwikkeling van de digitalisering in het onderwijs
- Professionalisering in de vorm van een VOvA Academy voor alle docenten
- Stimulering van onderwijsvernieuwing door de inzet van de *Bank van Kans*.

2.2. Onderwijsprestaties

Leerlingenaantal

In het schooljaar 2022/2023 telt het VOvA 3262 leerlingen, dat is iets meer dan vorig schooljaar. De nieuwe Havo en Bredero Beroepscollege laten een daling van het leerlingenaantal zien, waarmee de eerder ingezette negatieve trend wordt doorgezet. Het Vox college en Hyperion Lyceum laten een stijging in het aantal leerlingen zien, evenals de havo-afdeling van de Bredero Mavo. Dit is in lijn met het hogere advies, havo of vwo dat de leerlingen in de stad krijgen.

Het leerlingaantal op de Luca is gestegen door de groei van het aantal nieuwkomers.

Aantal leerlingen	19/20	20/21	21/22	22/23
Bredero Beroepscollege	188	138	141	132
Bredero Mavo	497	512	506	528
Cburg	288	315	322	324


De nieuwe Havo	393	286	262	252
Hubertus & Berkhoff	536	545	524	525
Hyperion Lyceum	866	840	838	857
Luca praktijkschool	169	171	157	179
Tobiasschool	188	186	186	190
Vox College	172	185	241	276
Totaal	3297	3178	3177	3263


Examenresultaten


De slagingspercentages voor de havo-afdeling van de Bredero Mavo en De nieuwe Havo zijn lager dan verwacht en gewenst. De slagingspercentages van de havo-afdeling van het Vox College is ook laag, echter is dit geen reëel beeld aangezien maar 5 leerlingen eindexamen gedaan hebben. De scholen hebben een eigen analyse gemaakt naar de oorzaken en hebben een herstelplan in uitvoering. De meeste basis- en kaderafdelingen in Nederland hebben een slagingspercentage van 100%. Als 1 leerling zakt hoort de school al snel bij de 25% slecht scorende scholen. Dit verklaart de rode kleur van de kader-afdeling van het Bredero Beroepscollege en de basis- en kaderafdeling van de Tobiasschool in onderstaande tabel.

Percentage geslaagden VOvA

School	Studie	Slaagpercentage 2019-2020	Slaagpercentage 2020-2021	Slaagpercentage 2021-2022
Bredero Beroepscollege	Vmbo-b	100	100	100
	Vmbo-k	100	100	95,2
Bredero Mavo	Vmbo-t	100	98,9	97,1
	Havo		67,9	77,6
De nieuwe Havo	Havo	92,7	67,1	73
Hyperion Lyceum	Vwo	95,1	84,9	89,7
Vox College	Vmbo-b	100	100	100
	Vmbo-k	100	100	100
	Vmbo-t	100	100	90
	Havo		100	80
Cburg College	Vmbo-b	100	100	100
	Vmbo-k	100	100	100
Hubertus & Berkhoff	Vmbo-b	100	100	100
	Vmbo-k	100	95,8	100
	Vmbo-g(t)			100
Tobiasschool	Vmbo-b	100	100	94,7
	Vmbo-k	100	100	95,2

 Percentielscore 75 of hoger (25% best presterende scholen)

 Percentielscore tussen 25 en 75

 Percentielscore 25 of lager (25% slechtst presterende scholen)

Veiligheid en schoolklimaat

Schoolklimaat en veiligheid is verdeeld in drie categorieën:

- Welbevinden
- Ervaren sociale en fysieke veiligheid
- Aantasting van sociale en fysieke veiligheid.

Elk jaar nemen onze scholen enquêtes af bij de leerlingen om de sociale veiligheid te monitoren. De resultaten in 2022 stelden ons niet tevreden. In het algemeen hebben we gezien dat activiteiten en aandachtsgebieden die door

coronaperiode wat naar de achtergrond zijn verdwenen, toch gemist werden. Elke school heeft de resultaten geanalyseerd en de scholen die, onder de landelijke norm scoorden, hebben maatregelen getroffen om dit te verbeteren. Maatregelen lopen uiteen van het organiseren van meer buitenschoolse activiteiten, het opnieuw activeren van de leerlingenraad, tot het inzetten van programma's ter verbetering van de groepsdynamiek en sociale vaardigheid. Hierbij is veelal gebruik gemaakt van de NPO-gelden.

Voortijdig schoolverlaters

Het is de bedoeling dat elke leerling met fijnmazige hulp of zonder hulp binnen boord blijft of in een uiterste geval een traject buiten de school volgt (Altra). De leerling blijft op deze wijze binnen de school of het onderwijsbestel. Hiertoe dragen zowel de extra ondersteuningsmiddelen bij als de stedelijke afspraken tussen het VOvA en het Samenwerkingsverband VO Amsterdam-Diemen.

Niet alle scholen van het VOvA voldoen aan de prestatienormen voor voortijdig schoolverlaten. De sociale ontwikkeling door de corona lockdowns is voor veel leerlingen onder druk komen te staan. We zien dat deze 'storming en forming' invloed heeft gehad op het aantal leerlingen dat geschorst en verwijderd is. Hierdoor is het aantal voortijdig schoolverlaten hoger dan andere jaren, waarin we altijd binnen de norm bleven.

Omdat het VOvA ook gebruik maakt van de stedelijke afspraak om voor elke leerling een nieuwe plek te vinden op een collega-school (schoolwisselaarsconvenant), is voor elke leerling een andere school gevonden.

VOvA-Voortijdig schoolverlaten - Definitieve aantallen 2020-2021

brinnummer	startset VSV 20-21	prestatienorm %*	max. VSV	%	Def. aantal 20-21	Def. aantal 19-20
00EF						
HB onderbouw	289	0,50%	1	0,3%	1	1
HB bovenbouw	257	2,00%	5	2,7%	7	3
14RL min pro-leerlingen						
vmbo-onderbouw	265	0,50%	1	0,0%	0	1
vmbo-bovenbouw*	234	2,00%	5	1,7%	4	4
21AS						
onderbouw	939	0,50%	5	0,2%	2	0
vmbo-bovenbouw	318	2,00%	6	2,5%	8	4
havo/vwo-bovenbouw+VAVO	701	0,50%	4	1,4%	10	1

Vanaf 2019-2020 worden de VSV-cijfers gebaseerd op de landelijke definitie, in plaats van de conventandefinitie.

Onderwijsresultaten²

De inspectie kijkt naar het driejaargemiddelde van de scholen voor de volgende onderdelen:

- Onderbouwpositie: plaatsing in 3^e leerjaar ten opzichte van het advies basisschool;
- Onderbouwsnelheid: onvertraagd overgaan van leerjaar 1 naar leerjaar 2 en vervolgens naar leerjaar 3;
- Bovenbouwsucces: succesvolle overgang na leerjaar 3 naar hogere leerjaren;
- Gemiddelde CE-cijfers.

Doorstroom

De VO-scholen en mavo-afdeling van de Bredero Mavo scoren op de onderbouwpositie, onderbouw snelheid en bovenbouwsucces op of boven de norm. Alleen het gemiddelde bovenbouwsucces, gebaseerd op de laatste drie schooljaren, is voor Bredero Mavo op de havo-afdeling onder de inspectienorm.

Gemiddelde CE-cijfers

Omdat in het jaar 2019-2020 geen CE's zijn afgenomen worden de CE-cijfers vergeleken met de laatst beschikbare cijfers. De inspectie neemt de resultaten niet mee in hun oordeel omdat de exameneisen de afgelopen 2 jaar ten gevolge van corona anders waren dan in voorgaande jaren.

	2018-2019	2020-2021	2021-2022	Toelichting
--	-----------	-----------	-----------	-------------

² Inspectie van het Onderwijs publicatie per school februari 2021

Vmbo-b	6,61	6,73	6,71	
Vmbo-k	6,38	6,41	6,13	
Vmbo-g(t)	5,98	6,2	6,18	Het hogere gemiddelde CE-resultaat van Vox College en Bredero Mavo, vangt het tegenvallende resultaat van Hubertus & Berkhoff op.
Havo	6,08	5,68	5,65	Voor de havo-afdelingen van Bredero Mavo en De nieuwe Havo zijn verbeterplannen in uitvoering.
Vwo	6,42	6,41	6,33	
<p> ■ Percentielscore 75 of hoger (25% best presterende scholen) ■ Percentielscore tussen 25 en 75 ■ Percentielscore 25 of lager (25% slechtst presterende scholen) </p>				

2.3. Toetsing & Examinering

De afgelopen twee jaar is flink ingezet op de toetsing en examinering. In samenwerking met het netwerk van examensecretarissen zijn diverse procesafspraken gemaakt en is gebruikt gemaakt van collegiale consultatie om samen effectieve verbetering van de processen te bereiken en te zorgen voor een betere borging. Zo is in 2022 afgesproken dat elke examencommissie een 'verslag van de examencommissie' aanlevert bij het bevoegd gezag. Per 1 augustus 2021 zijn er aanpassingen in het Examenbesluit VO van kracht rond de schoolexamens, de examencommissies en het examenreglement. Zo is het verplicht geworden voor vo-scholen om een examencommissie in te stellen waarbij de leden van de examencommissie benoemd worden door het bevoegd gezag. Al onze scholen hebben (al) een examencommissie. Omdat de leden van de examencommissie niet mogen bestaan uit leden van het bevoegd gezag, de directeur/rector van de school of medezeggenschapsraadleden, is dit doorgevoerd bij de start van dit schooljaar. Vorig jaar is daarnaast extra aandacht besteed aan de PTA's en de controle daarop. Er is een extra check ingebouwd in het proces waarbij de kwaliteitsadviseurs de PTA's toetsen of wordt voldaan aan de regels. De extra check is ervaren als nodig en nuttig en is ingepast in de bestuurlijke kwaliteitsagenda als onderdeel van de jaarlijkse cyclus.

Dit jaar is meer aandacht geweest voor de analyse van de examenresultaten en de daaruit voortvloeiende verbeterplannen. De examens zijn ook het hoofdthema geweest van de Q2-gesprekken. De examensecretarissen zijn ook uitgenodigd om deel te nemen aan deze gesprekken, wat heeft bijgedragen aan meer diepgang in de dialoog.

2.4. Onderwijsontwikkeling

Verbinden van onderwijsontwikkeling

Het VOvA stelt zichzelf ten doel om het onderwijs te verrijken met partners binnen en buiten de koepel. Naast het verankeren van die ambities in het nieuwe koersplan, zijn een aantal concrete projecten benoemd. Voor een toelichting op deze initiatieven wordt verwezen naar paragraaf 1.2.

2.5. Passend Onderwijs & Samenwerkingsverband VO Amsterdam-Diemen

Gelijke kansen

Leerlingen gelijke kansen geven staat hoog op de agenda van de gemeente Amsterdam en de gezamenlijke vo-besturen. Dit geldt ook voor de scholen van het VOvA. In het schooljaar van 2021-2022 zijn verschillende projecten gestart, die moeten bijdragen aan betere kansen voor de leerlingen. Elke school kiest hierbij haar eigen invalshoek, afhankelijk van de doelgroep en het leerprogramma. De scholen in Amsterdam-Noord verzorgen samen met een huiswerkinstituut een herstelprogramma buiten de lestijden. Dit leidt ertoe dat minder leerlingen blijven zitten of gedwongen zijn naar een andere school te gaan. De LUCA Praktijkschool gebruikt de middelen bijvoorbeeld voor het begeleiden van de leerlingen die moeilijk te plaatsen zijn op stage en extra begeleiding nodig hebben, door ze bedrijfsspecifieke vaktaal aan te leren. De Bredero Mavo richt zich op het tegengaan van onderwijsachterstanden op taal en rekenen d.m.v. het inzetten van online leermiddel Numo en Keuzewerktijd (KWT). Daarnaast wordt CitoVas ingezet om de leerlingen te monitoren om opstroom te bevorderen en afstroom te voorkomen. De KWT-uren worden vanaf het moment dat de resultaten van de 0-meting van de CitoVas bekend zijn in het rooster geplaatst. Daarnaast krijgen de leerlingen, die dreigen te blijven zitten of met minder goede resultaten richting het CSE gaan, extra hulp vanuit de Lente- en Zomerschool (i.s.m. met de Ons Huiswerkbegeleiding). Het Cburg College gebruikt de middelen om onderwijsachterstand tegen te gaan op het gebied van taal en rekenen d.m.v. het verzorgen van huiswerkklassen.

De Tobiasschool gebruikt de middelen om onder andere de klassen klein te houden en leerlingen te begeleiden bij problemen.

Passend Onderwijs via Samenwerkingsverband Voortgezet Onderwijs

Het VOvA is aangesloten bij het Samenwerkingsverband Voortgezet Onderwijs Amsterdam-Diemen. Dit is een vereniging waarin de 23 schoolbesturen met ruim 80 scholen voor voortgezet onderwijs en voortgezet speciaal onderwijs in Amsterdam en Diemen samenwerken aan de uitvoering van de Wet Passend Onderwijs. Het bestuur van het Samenwerkingsverband bestaat uit vier leden. De directeuren en zorgcoördinatoren nemen deel aan de regio-overleggen en netwerkgroepen.

Het innovatiefonds van dit samenwerkingsverband maakte het mogelijk extra gelden in te zetten op de verbetering van het onderwijs. Verbetering, vernieuwing en kwaliteit zijn de kernwoorden, waarbij voorwaarde is dat de acties ten goede komen aan de leerlingen. Met de middelen vanuit het Samenwerkingsverband zijn leerlingen op verschillende manieren ondersteund. Denk aan de inzet van orthopedagogen voor test en advies, sociale vaardigheidstrainingen, wegwerken van taalachterstanden, extra individuele begeleiding en specifieke trajecten in groeps- of klasverband.

Van elkaar leren door kennisdeling versterkt samenwerking en leidt tot innovatie. Het Samenwerkingsverband organiseert daarom diverse bijeenkomsten waarin de scholen de opgedane ervaring en voortgang met elkaar en met andere scholen delen.

De zorgcoördinatoren zijn d.m.v. zorgcoördinatie-overleggen en een drietal kennis- en netwerkbijeenkomsten aangesloten bij het Samenwerkingsverband VO Amsterdam-Diemen. Voor deze extra inzet ontvangt elke school een apart bedrag van € 8.000, -.

Elke school van het VOvA heeft een schoolondersteuningsprofiel dat gepubliceerd is in de schoolgids voor ouders en stakeholders (Scholen op de kaart). Daarnaast is het schoolondersteuningsprofiel zichtbaar voor PO en overig VO in Amsterdam op de website van het Samenwerkingsverband VO Amsterdam-Diemen. Elke school van het VOvA beschikt over een zorgcoördinator die de spil is rond de zorg voor de leerling in nauwe samenwerking met de ouder- en kind adviseur (OKA), de begeleider passend onderwijs (BPO) de leerlingmentoren, de schoolleiding en de externe zorg (waaronder GGD en leerplicht).

De zorg is georganiseerd in:

- Een eerstelijns aanpak (signalen binnen en rond het primair proces en kleine interventies);
- Een tweedelijns aanpak (systematische begeleiding rond een meer complexe zorgvraag);
- In sommige gevallen een derdelijns aanpak (complexe zorg waar thuissituatie en mogelijk ook fysieke zorg een rol speelt).

Voor elke school is er een Zorg Advies Team (ZAT) waarin bij elke vorm van externe zorg met de zorgcoördinator de hulpvraag wordt aangescherpt en afgestemd. De scholen kopen ook in enkele gevallen externe (tijdelijke) plekken in bij Altra.

Om de zorgstructuur te versterken, ontvangen onze scholen ondersteuningsmiddelen van het Samenwerkingsverband VO Amsterdam-Diemen. Met deze middelen bieden de scholen ook extra ondersteuning aan individuele leerlingen. Door alle scholen van het VOvA gezamenlijk is in 2022 ingezet voor ongeveer 34% aan de interne zorgstructuur kwaliteitsverbetering, voor 49% aan directe extra ondersteuning voor de leerlingen, voor 9% aan professionalisering van medewerkers en overige ondersteuning 8%. Onderstaand per school een meer gedetailleerd overzicht m.b.t. besteding van de extra ondersteuningsmiddelen gekoppeld aan de ondersteuningsplannen per school en uitgesplitst in basiszorg en extra ondersteuning. Elke school geeft m.b.t. haar eigen doelgroep een eigen invulling aan de extra ondersteuning binnen de afgesproken kaders van het samenwerkingsverband en de Wet Passend Onderwijs. Dit wordt jaarlijks bijgesteld.

School	Middelen 2022	Basiszorg en extra ondersteuning
Bredero Beroepscollege Vmbo-bk Lwoo D&P –EO – BWI - PIE	56.218	Het Bredero Beroepscollege heeft de middelen ingezet voor het verder implementeren en uitbreiden van burgerschapsonderwijs, het verbeteren van fysieke gezondheid als mentale welbevinden van de leerlingen, inkoop begeleiding om voortijdig schoolverlaters te voorkomen en het verhogen van schoolveiligheid, groeps- en klassikale trainingen gericht op agressie regulatie, omgaan met grensoverschrijdend gedrag/grenzen leren aangeven.
Bredero Mavo Vmbo-t Lwoo	130.000	De Bredero Mavo heeft een tweede zorgcoördinator ingezet voor intake van leerlingen, voor leerlingen die mogelijk naar een ander school/speciaal onderwijs gaan, extra aanbod studievaardigheden voor leerlingen, mentortrainingen, inzet leerlingbegeleider,

		tijd voor mentoren om samen met de mentorleerlingen individuele gesprekken te voeren, zodat de leerlingen beter grip krijgen op hun leerproces.
Cburg College VMBO BK Lwoo D&P – MV/ICT-EO	120.300	Het Cburg College heeft een orthopedagoog benoemd om het zorgaanbod uit te breiden en hierdoor complexe leerlingen beter te begeleiden, leerling mediators getraind om kleine conflicten tussen leerlingen op te lossen, inzet van leerlingbegeleider om uitval/zittenblijven van leerlingen te beperken, extra ondersteuning individuele lijn zijinstroom en begeleidingstrajecten, begeleidingsmodel van de intake bij MBO-2 verder ontwikkeld en verzuimprotocol aangepast.
Hubertus & Berkhoff Vmbo-bk Lwoo HBR	204.4325	De Hubertus & Berkhoff heeft de middelen ingezet voor het versterken van klassenmanagement, extra ondersteuning individuele leerling met sociale emotionele problematiek, extra interventie reken RT, cursus groepsdynamiek om docenten weerbaar te maken tegenover een groep, sociale vaardigheid van leerlingen versterken.
Hyperion Lyceum Vwo	142.460	Het Hyperion Lyceum heeft het taal/dyslexiebeleid verder ontwikkeld, huiswerkbegeleiding aan individuele leerlingen, training en ondersteuning van mentoren op eerstelijns zorg, inzet van Trajectklassen, opleiding/scholing zorgcoördinator, aanbod onderwijs op maat aan 50 leerlingen.
De nieuwe Havo Havo	63.710	De nieuwe Havo heeft de middelen ingezet op scholing Numo en Tumult, wegwerken taalachterstanden en rekenen, examenstress en faalangst training aan leerlingen gegeven, extra tijd begeleider Passend Onderwijs om de zorgstructuur te verstevigen, ontwikkeltijd zorgcoördinator, bijlessen en trainingen ter verbetering van de executieve vaardigheden aan onderbouw leerlingen.
Vox College Vmbo Havo Vwo	54.095	Het Vox College heeft een zorgcoördinator ingezet als zorgexpert voor coaches en team, top-trajecten, externe ondersteuning door Altra Educe voor het coachen van docenten met moeilijke groepen en aanstelling van twee leerjaar chefs voor het aansturen van de coaches etc..
LUCA Praktijkschool Praktijkonderwijs	148.186	De LUCA Praktijkschool heeft de middelen ingezet om leerlingen te begeleiden tijdens de stageperiode, intakegesprekken en oudergesprekken ondersteunen met tolken, verzorgen van sociale vaardigheidstrainingen NT2-II, training gedrags- en sociaal handelen, werken aan sociaal emotionele ontwikkeling m.b.v. taal en cultuur bij stichting NOw Here, training mentoraat en coachvaardigheden.
Tobiasschool Vmbo speciaal onderwijs	157.728	De Tobiasschool heeft de middelen besteed aan extra inzet in de kwaliteitsverbetering van zorg & begeleiding (professionalisering van de medewerkers) en extra ondersteuning t.b.v. kleine klassen met gestapelde problematiek.

Geschillen en klachten zie
Klachten.

Ten aanzien van de uitwisseling van gegevens tussen de scholen en externe hulpverlening instanties (Algemene Verordening Gegevensbescherming) zijn de volgende opmerkingen te maken:

- Schriftelijke informatie in het kader van hulpverlening (externe instanties) vereist toestemming in overeenstemming met wettelijke regels; dit heeft meer helderheid en zekerheid verschaft voor de school en de ouders. Elke ouder tekent voor uitwisseling van informatie binnen de school.
- De scholen zijn tot op heden niet gestuit op beperkingen van de AVG.

Overstap po-vo

Omdat een goede overstap van de basisschool naar de vo-school van groot belang is voor een succesvolle schoolcarrière, maken de Amsterdamse schoolbesturen van het primair onderwijs (bijna allemaal vertegenwoordigd in het BBO) en het voortgezet onderwijs (bijna allemaal verenigd in vereniging OSVO) elk jaar afspraken over het proces van verwijzing naar, en inschrijving op, een school voor voortgezet onderwijs. De gezamenlijke schoolbesturen hebben deze afspraken vastgesteld in overleg met de gemeente Amsterdam.

Ouderbetrokkenheid

Een belangrijk thema dat de scholen in Amsterdam-Noord hebben gecontinueerd, is ouderbetrokkenheid. Deze scholen willen (samen met de gemeente Amsterdam en de Weekend Academie) de betrokkenheid van ouders bevorderen door ouders en leerlingen een startcoach te bieden bij de overstap van primair onderwijs naar het voortgezet onderwijs. De gezinnen die ondersteuning kregen bij het maken van de schoolkeuze, zijn de eerste zes maanden op de middelbare school ook begeleid. Deze ondersteuning bestond uit een wekelijks programma voor de kinderen met aandacht voor thema's als leerstrategieën, plannen en sociaal emotioneel welzijn.

3. Personeel

3.1. Personele kerncijfers

Aantal medewerkers

Over heel 2022 was er gemiddeld 385 FTE in loondienst ten opzichte van 371 FTE begroot. In 2022 zijn NPO-middelen ingezet door medewerkers in dienst te nemen dan wel extern in te huren. Omdat de omvang van de NPO-toekenning tot medio 2022 nog onbekend was en er daarom geen realistische begroting kon worden afgegeven, is er sprake van een overschrijding van de begroting. Daarboven op was bij een school (LUCA Praktijkschool) sprake van een hoger leerlingaantal dan verwacht. En bij twee andere scholen (Hyperion Lyceum en De nieuwe Havo) geldt met name dat de overschrijding van de personeelsbegroting wordt veroorzaakt door de (ruime) inzet op ziektevervanging, als gevolg van een hoog langdurig verzuim waarmee deze scholen kampen. Beide scholen hebben eind 2022 al ingegrepen om de formatie weer terug te brengen naar het begrote niveau en voor 2023 is de afspraak gemaakt dat hiervoor door de scholen een bezuinigingsplan wordt opgesteld om het tekort in te lopen.

Wegens de inzet op de NPO-middelen is tot en met juli 2022 een hogere interne inzet begroot (juli 380 fte). Ten tijde van het opstellen van de begroting was nog onbekend wat de omvang van de NPO-toekenning zou zijn voor het schooljaar 2022-2023. Daarom is er qua fte inzet vanaf augustus voorzichtig begroot (augustus 360 fte).

Aangezien vanaf augustus 2022 wederom NPO-middelen zijn ingezet door medewerkers in dienst te nemen of extern in te huren is in de realisatie een overschrijding van de begroting te zien.

Personele inzet gerelateerd NPO

De inzet op NPO wordt per interventie geregistreerd in AFAS, zodat er goed zicht is op de inzet van deze gelden en dit gebruikt kan worden bij de verantwoording. In onderstaande tabel staat de inzet van de NPO-gelden in de eerste helft van 2022 en in de tweede helft van 2022. De inzet is door de scholen in plannen onderbouwd. De totale inzet op NPO-middelen voor het VOvA ligt op 21 FTE voor de eerste helft van 2022 en 20 FTE voor de tweede helft van 2022, waarbij de verdeling per school als volgt is:

Scholen	NPO	
	Inzet 2022-07	Inzet 2022-12
Bredero Beroepscollege	3	1
Bredero Mavo	2	2
Cburg College	0	2
De nieuwe HAVO	3	1
Hubertus & Berkhoff	3	5
Hyperion Lyceum	6	5
LUCA Praktijkschool	1	2
Tobiaschool	1	2
Vox College	2	1
Eindtotaal	21	20

VOvA breed is er een plan voor gezamenlijke inzet van NPO-gelden, waarvoor in overleg met MT en GMR een deel van het budget is gereserveerd. Voor dit gezamenlijke deel wordt ingezet op:

- o Extra professionalisering
- o Het creëren van een bovenschoolse flexpool om kortdurende vacatures in te vullen
- o Extra aandacht voor vitaliteit van medewerkers
- o Het opzetten van een i-coach programma om de inzet van digitalisering in het onderwijs een impuls te geven
- o Een innovatiepot waarvoor medewerkers uit de organisatie ideeën kunnen aandragen die bijdragen aan verbetering van het onderwijs en/of het welzijn van leerlingen. Dit analoog aan de 'bank van kans' binnen het MBO. In het VOvA is gekozen voor de benaming "stap vooruit".

In Q2 zijn deze projecten van start gegaan. Deze zijn in de Q3 verder geïmplementeerd binnen de organisatie en krijgen hun vervolg in 2023 en verder.

Verhouding functiecategorieën (OP - OOP)

In onderstaande tabel is de verhouding tussen de verschillende functiecategorieën te zien. Duidelijk zichtbaar in de tabel is dat het aandeel OP binnen het VOvA op 80% ligt, daar waar de norm 68% is. De categorieën OP en IOP samen bedragen 88,9%. Dit is het gevolg van beleid om te sturen op zoveel mogelijk direct aan het onderwijs gerelateerde inzet.

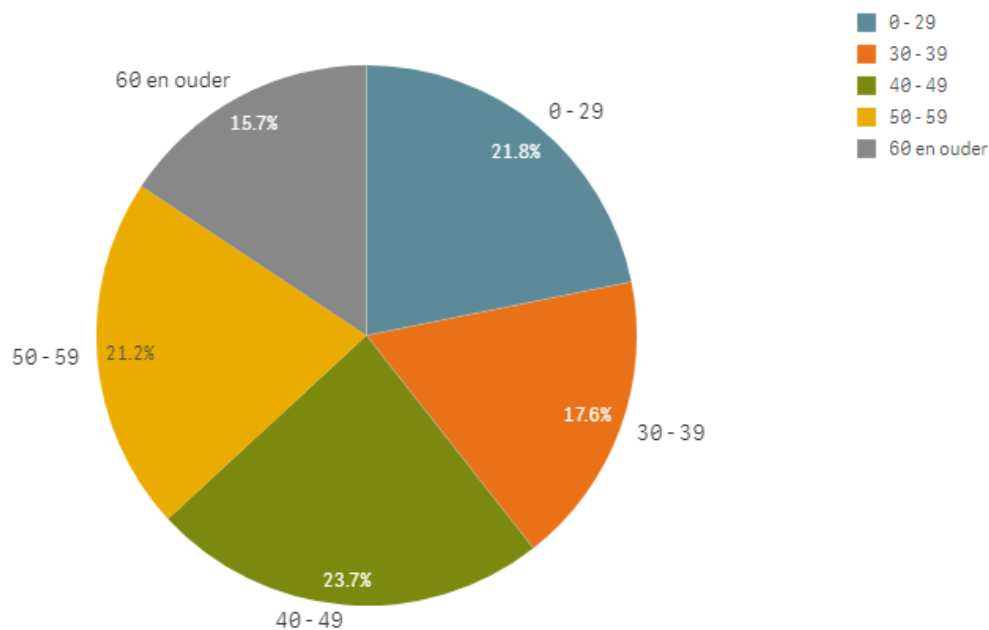
Verhouding benchmarkcategorie

	OP	DOP	IOP	DIR
VOvA	80,8%	10,1%	8,1%	1,0%
Norm	68,0%	18,0%	11,0%	4,0%

Leeftijdscategorieën

Het VOvA streeft naar een evenwichtige verhouding in leeftijd van haar personeel, in onderstaande tabel is deze verdeling te zien. Ten opzichte van 2021 is de verdeling grotendeels gelijk gebleven.

Leeftijdsgroep op 31-12-2022



Verdeling man/vrouw

Als we kijken naar de afgelopen 3 jaar zien we een kleine afname van het aantal mannen in dienst, waardoor de verdeling wat minder in verhouding is. In 2022 is het de verdeling zo goed als gelijk gebleven (2021: 44,3% man en 55,7% vrouw, 2022: 44,1% man en 55,9% vrouw).

Flexibele contracten

Het werken met flexibele contracten is een van de manieren om fluctuaties in de leerlingaantallen op te kunnen vangen. Het percentage medewerkers in vaste dienst is gestegen van 74,2% in 2021 naar 75,2% in 2022 (t.o.v. de norm van 15%). Dit past in het streven voor de komende jaren om goede medewerkers vast te houden in de krappe arbeidsmarkt voor het onderwijsgevende personeel, met uiteraard wel behoud van voldoende flexibiliteit.

Participatiewet

In 2022 zijn er 2 mensen via de participatiewet werkzaam binnen het VOvA. Om aan onze doelstelling te kunnen voldoen, op elke school minimaal een participant werkzaam te laten zijn, zal er in 2023 beleid worden ontwikkeld.

3.2. In- door en uitstroom

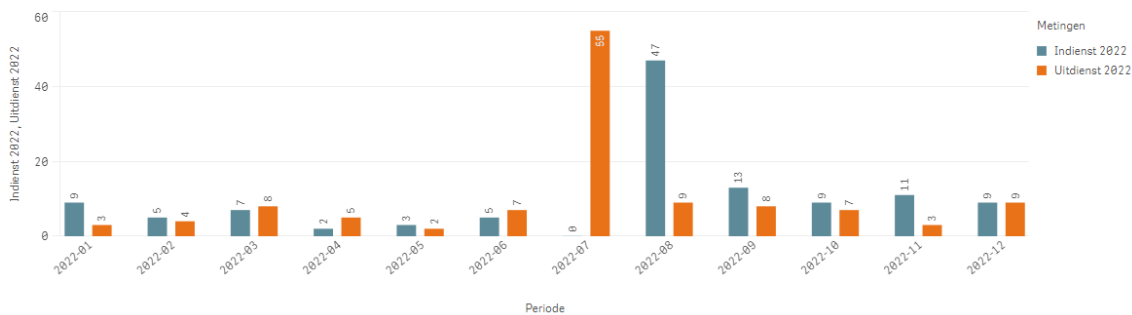
In- en uitstroom van medewerkers en wervingsvraagstukken

In 2022 is het VOvA op grotere schaal geconfronteerd met het lerarentekort dan in de jaren daarvoor. Vanaf de start van schooljaar 2022-2023 zijn er veel openstaande vacatures op verschillende scholen geweest. Deze konden niet altijd tijdig worden ingevuld voor de start van het schooljaar, waardoor lesuitval voor leerlingen heeft plaatsgevonden. De verwachting is dat het lerarentekort en de impact op de organisatie in 2023 verder zal toenemen. Om hierop in te kunnen spelen is er een wervingsplan opgesteld, waarbij onder andere wordt samengewerkt met recruiters vanuit HR centraal. Ook wordt vaker uitgeweken naar specialistische werving- en selectiebureaus. Daarnaast wordt de arbeidsmarktcommunicatie vernieuwd en is gestart met de inrichting van een werving- en selectieprogramma (Ubeeo). De planning is om Ubeeo vanaf februari 2023 in gebruik te nemen en vanaf dat moment ook te werken met de vernieuwde arbeidsmarktcommunicatie.

Naast het wervingsvraagstuk zal ook een antwoord moeten worden gevonden ten aanzien van de relatief hoge uitstroom, zo'n 30% van de medewerkers verlaat de organisatie binnen 2 jaar. In 2022 is daarom een aantal stappen gezet om medewerkers meer te binden aan het VOvA. In Q2 en Q3 is 'het Goede Gesprek' geïntroduceerd binnen de organisatie en er is een professionaliseringsplan opgesteld. Het uiteindelijke doel is een VOvA Academy te ontwikkelen, waardoor medewerkers meer mogelijkheden krijgen om zichzelf blijvend te ontwikkelen. Op deze manier bouwen we verder aan ons fundament en ondersteunen we medewerkers qua ontwikkelingsmogelijkheden en vitaliteit.

Onderstaande tabel illustreert het aantal in- en uitdiensttredingen in 2022.

Tabel: Indienst 2022, Uitdienst 2022



Doorstroom en boventallige medewerkers

Het is binnen het VOvA gebruikelijk om boventallige medewerkers en uitkeringsgerechtigden te begeleiden van werk naar werk. In 2022 was geen sprake van reorganisaties en ontslagen vanwege krimp. De begeleiding naar een andere functie, binnen of buiten de organisatie, bestond uit een combinatie van verschillende activiteiten, zoals individuele afspraken, workshops en jobsearch. De medewerkers hebben een aanstelling bij het VOvA. Daarom wordt ook gekeken naar mogelijkheden binnen het VOvA door matching met een andere scholen binnen het VOvA. In 2022 zijn 5 medewerkers overgestapt naar een andere VOvA school. Indien matching niet lukt, dan kan in sommige gevallen het mobiliteitscentrum van het ROCvA-F voor begeleiding zorgen. Voor 2022 is hier geen gebruik van gemaakt.

Functiemix

In 2022 heeft op de scholen die dit ook hadden begroot de uitrol van de functiemix plaatsgevonden. Op dit moment is ruim de helft van alle docenten LC of LD en daarmee is de doelstelling van 2022 behaald. Om ook in de komende jaren te voldoen aan de streefwaarde, wordt het functiemixbeleid in 2023 geëvalueerd en herijkt. Vanuit de organisatie bestaat de wens om de functiemix meer te koppelen aan individuele prestaties en aan de functioneren- en beoordelingscyclus (het Goede Gesprek). Met dit vernieuwde promotiebeleid is het streven om enerzijds de gestelde norm te behalen en anderzijds medewerkers te binden aan het VOvA.

Verhouding LB/LC/LD

	FTE stand december 2022			Verhouding	
	LB	LC	LD	LB	LC/LD
VOvA	121,5	98,7	44,9	46%	54%
Doelstelling 2022				48%	52%
Norm 2026				33%	67%
Begroting 2022 EUR					

3.3. Verzuimbeheer

Ziekteverzuim

Eind 2022 bedroeg het totale verzuim voor het VOvA 10,41%. Dit is ruim boven de norm en baart zorgen. Met deze verzuimpercentages is het niet altijd mogelijk om de lesuitval op te vangen door interne collega's dan wel door inhuur van externen (i.v.m. lerarentekort). Dit leidt er op een aantal scholen toe dat de gestelde norm van onderwijstijd in gevaar komt, hetgeen voor leerlingen uiteraard niet wenselijk is. Mede om de werkdruk op rest van het team niet op te laten lopen heeft het sturen op verzuim de hoogste aandacht van HR en schoolleiding. Onderstaande grafiek geeft de opbouw van het verzuim weer per maand in 2022 en de uitsplitsing hiervan over de verschillende categorieën van verzuimduur.

Verzuimpercentage per verzuimduurklasse

Aantal dagen in de maand * % FTE * % afwezig



Het verzuimcijfer (gemeten aan het eind van 2022) binnen het VOvA wordt voor ca 38% bepaald door medisch verzuim. Op dit type verzuim heeft de werkgever geen invloed en terugkeer is afhankelijk van het herstel. Het aandeel verzuimdossiers met een werk gerelateerde achtergrond bedraagt een kleine 4%. Hier wordt in samenwerking met de afdeling HR actief actie op ondernomen. Het verzuim met als achtergrond een combinatie van privé/werk bedraagt 15%. Hier kan in beperkte mate invloed op worden uitgeoefend.

Daarnaast heeft het verzuim als gevolg van corona in 2022 ook een grote rol gespeeld. In Q1 2022 was er sprake van groot aantal nieuwe ziekmeldingen als gevolg van corona.

Per januari 2022 is binnen het VOvA gestart met een nieuwe arbodienst. De opstart met de nieuwe arbodienst duurde langer dan was voorzien wat geresulteerd heeft in een langere doorlooptijd van het verzuim. Inmiddels zijn deze achterstanden weggewerkt.

Tabel oorzaken van verzuim 2022

Medisch	20 dossiers	37.7 %
Onbekend	13 dossiers	24.5 %

Niet werk gerelateerd	10 dossiers	18.9 %
Werk gerelateerd	2 dossiers	3.8 %
Combi van factoren	8 dossiers	15.1 %

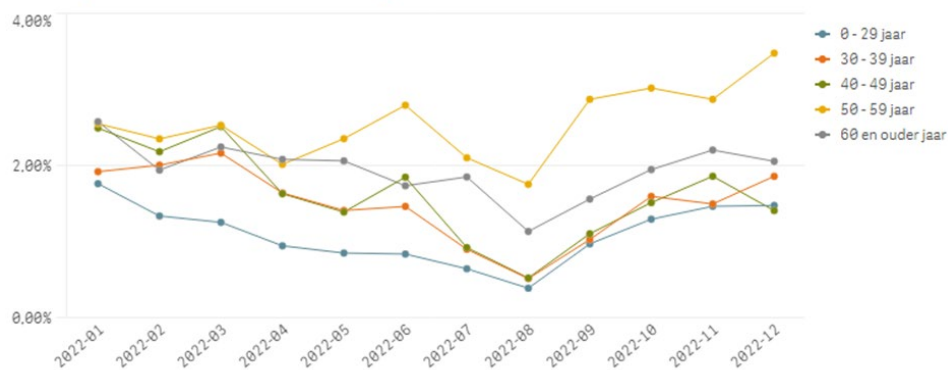
Het verzuimpercentage ligt voor alle scholen boven de norm (5%). Het verzuim bij De nieuwe HAVO en Bredero Beroepscollege is in de periode van de Q3 2022 sterk gestegen. Hier heeft kort en middellang verzuim een rol gespeeld. Op een aantal scholen hebben we te maken met medisch verzuim met een ernstige achtergrond, waarbij in enkele gevallen geen herstel zal optreden.

Verzuim per leeftijdscategorie en meldingsfrequentie

Het verzuimpercentage is voor alle leeftijden toegenomen in het laatste kwartaal, zoals te zien in onderstaande grafiek. De grootste stijging zien we in de leeftijdscategorie 50-59 jaar.

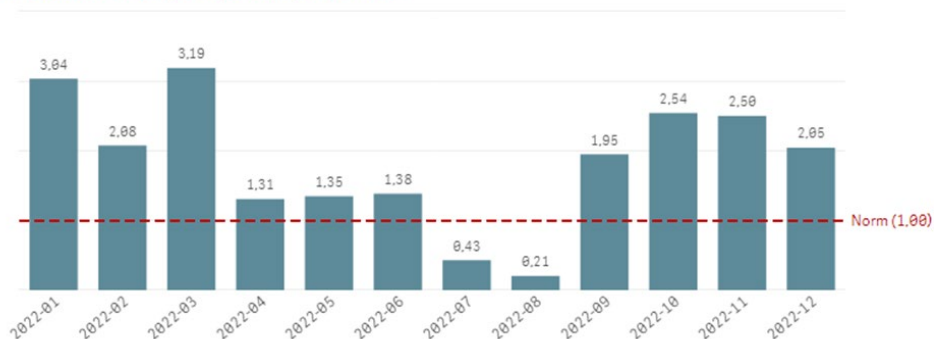
Verzuimpercentage per leeftijdscategorie

Aantal dagen in de maand * % FTE * % afwezig



We zien verder dat de meldingsfrequentie op twee maanden na het hele jaar 2022 boven de norm van 1,0 heeft gelegen, met een uitschieter aan het begin van het jaar. Hier speelt de toename van het verzuim als gevolg van corona een belangrijke rol.

Gemiddelde meldingsfrequentie per periode



3.4. Strategisch Personeelsbeleid

Basis op orde - professionalisering

Het jaar 2022 heeft in het teken gestaan van 'samenwerken aan professionalisering'. Middels de uitrol van één HR-gesprekscyclus, 'Het Goede Gesprek', is binnen VOvA een start gemaakt met een eenduidige manier van evalueren en gespreksvoering. Daarnaast is per school ruimte gegeven voor professionalisering op maat op de school.

Met behulp van de financiering vanuit NPO-gelden is onderzoek verricht naar een meer gecentraliseerde aanpak van professionalisering over de negen scholen van het VOvA. De versterking van de samenwerking, het samen met elkaar en van elkaar leren, is hierbij uitgangspunt. Dit heeft ook zijn weerslag gevonden in de nieuwe strategische koers en is in 2022 concreet vormgegeven door het organiseren van samenwerking in de vorm van netwerken, over de verschillende scholen heen. Er zijn twee typen netwerken; de leernetwerken en de expertnetwerken.

De leernetwerken bestaan uit collega's met uiteenlopende functies vanuit verschillende locaties met als doel de organisatie te adviseren en helpen om wezenlijke stappen te zetten op één van de strategische pijlers van de koers. De expertnetwerken gaan om vaste VO-thema's en functies. Zo komen bijvoorbeeld teamleiders, zorgcoördinatoren, conciërges en docenten die hetzelfde vak geven bij elkaar om op belangrijke thema's gezamenlijke kaders af te spreken en van elkaar te leren.

Verder is er in 2022 een start gemaakt met twee specifieke professionaliseringstrajecten: de eerste betreft 'Oriëntatie op leiderschap' voor docenten. Dit programma geeft ruimte aan docenten met ambitie om te verkennen welke leiderschapsrol bij ze zou passen. Hiermee wordt de vraag om een betere interne doorstroom op gang te brengen beantwoord. Het tweede programma dat is ontwikkeld is het Teamleidersprogramma. Vanuit de netwerkgedachte wordt de groep Teamleiders als één lerende groep benaderd met een professionaliseringsprogramma op maat in 2023.

Opleiden in de school (OPLIS) heeft zijn voortgang gekend, ook hierin is sprake van een versterkte samenwerking die bovenschools wordt vormgegeven.

In 2022 is er invulling gegeven aan het doorontwikkelen van digitalisering in het onderwijs in de vorm van het opzetten van een goed functionerend netwerk van i-coaches, dat in staat is om op hun eigen locatie collega's te ondersteunen bij vormgeven van onderwijs met behulp van de inzet van digitalisering en technologische mogelijkheden. Hiervoor wordt een deel van de gemeenschappelijke NPO-middelen ingezet. Dit initiatief loopt door in de komende jaren.

In voorbereiding op de begroting 2023 is ook in 2022 gewerkt met de tool *Strategische Personeelsplanning* om zicht te krijgen op de ontwikkeling van de kwantitatieve inzet van medewerkers binnen het VOvA.

Vanuit de drie parameters 'aantal leerlingen', 'financiën' en 'inzet personeel' is de formatie per school inzichtelijk gemaakt. De meerjarige inzet van medewerkers is opgenomen in de meerjaren(formatie)begroting.

In Q2 van 2022 heeft het medewerkers onderzoek (MO) plaatsgevonden. De resultaten laten zien dat medewerkers tevreden zijn over de samenwerking binnen de school, eigenaarschap en betrokkenheid en ook positief zijn over de visie en doelen. De efficiency van processen, interne communicatie en diverse faciliteiten verdienen aandacht. Deze resultaten zijn besproken met de scholen en de medewerkers. Elke school heeft een plan van aanpak om de verbeterpunten te adresseren. Het plan van aanpak wordt ook onderdeel van het jaarplan van de school, om te borgen dat de scholen actief aan de slag te gaan met de verbeterpunten om de tevredenheid van medewerkers te verhogen en ze daarmee te binden aan het VOvA.

In het 2022 lag de focus binnen strategisch personeelsbeleid voornamelijk op een professionaliseringsslag op HR-gebied waarbij met de invoering van de nieuwe HR-gesprekscyclus (Het goede gesprek), het opzetten van de netwerken en het doorontwikkelen van digitalisering het VOvA in staat stelt verder te bouwen aan het fundament en medewerkers meer te ondersteunen en beter te binden aan VOvA.

Werkdrukmiddelen

In het Onderwijsakkoord is afgesproken dat er vanaf schooljaar 2022-2023 structureel 300 miljoen euro per jaar beschikbaar is voor de verlichting van werkdruk (werkdrukmiddelen). Met de sociale partners is afgesproken dat dit wordt verdeeld over een collectieve aanpak en individuele component.

Voor de werkdrukmiddelen geldt dat schooljaar 2022-2023 als een overgangsjaar wordt gezien en daarom is binnen VOvA in overleg met de GMR het individuele deel conform de cao vo uitbetaald aan de medewerkers. Tenzij medewerkers het saldo liever aan hun spaartegoed wilden toevoegen. 31 medewerkers hebben hier gebruik van gemaakt. VOvA heeft voor schooljaar 2022/2023 €1.026k aan werkdrukmiddelen ontvangen. Waarvan 50% individueel en 50% collectief. De uitbetaling van de uren is vanuit het individuele budget gedaan voor een bedrag van €444k. Het collectieve deel is volledig doorgeschoven naar 2023. Inmiddels is het overleg tussen de GMR (p-

geleding) HRM en de schooldirecteuren over de structurele bestedingen van het collectieve en ook over het individuele deel van de werkdrukmiddelen.

4. Bedrijfsvoering

4.1. Huisvesting

Strategisch huisvestingsplan

In 2008 is in het huisvestingsplan van het ROCvA-F vastgesteld, dat elke leerling onderwijs krijgt in goed geoutilleerde en eigentijdse gebouwen met aantrekkelijke leeromgevingen. Voor de komende jaren wordt gewerkt aan twee initiatieven m.b.t. onderwijshuisvesting: een half-brede school, het Metropolis Lyceum, waarin meerdere onderwijssoorten zijn opgenomen met nieuwe leerconcepten op het Hagedoornplein. De bedoeling is om hiermee een nieuw, aantrekkelijk en eigentijds gebouw neer te zetten dat een nieuw onderwijsconcept optimaal faciliteert. De drie scholen Bredero Beroepscollege, De nieuwe Havo en Vox College zijn nu gehuisvest aan de Meeuwenlaan. Met de plannen om deze scholen gezamenlijk onder te brengen in een nieuw onderwijsgebouw, zal het VOvA een belangrijke stap zetten in de ontwikkeling in Amsterdam-Noord.

Daarnaast participeert het VOvA in een initiatief voor het starten van een nieuwe voorziening voor technisch onderwijs in het vmbo. Het VOvA doet dit samen met de Esprit Scholengroep, de Open Schoolgemeenschap Bijlmer en de Montessori Scholengemeenschap Amsterdam. De nieuwe techniekschool TASC gaat in september 2023 van start in Amsterdam-Zuidoost.

4.2. Veiligheid

Arbocommissie en veiligheid

Rapporterend aan de centrale Arbocommissie van het ROCvA-F geeft de Arbocommissie van het VOvA uitvoering aan het arbo- en veiligheidsbeleid van het VOvA.

De Arbocommissie, waar ook de integraal veiligheidsadviseur vanuit de centrale ROCvA-F organisatie en de coördinator veiligheid van het VOvA een plaats in hebben, komt 3 à 4 keer per jaar bijeen. Een vertegenwoordiger vanuit de medezeggenschap kan op verzoek deelnemen.

De commissie volgt het door de centrale commissie vastgestelde jaarplan. Zij behandelt, ziet toe en neemt waar nodig actie op gebieden als de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E), de organisatie van de bedrijfshulpverlening, arbo-gerelateerd ziektepreventie en ziekteverzuim, machineveiligheid, incidenten/crisissituaties en het incidentenregistratiesysteem (IRS), het crisiscommunicatieteam, sociale veiligheid & welzijn, Covid en alle andere voorkomende zaken op het gebied van arbo en veiligheid. Ook gedurende de eerste helft van 2022 heeft corona de agenda van de Arbocommissie beïnvloed. Er is veel aandacht besteed aan de gevolgen van de pandemie voor onze scholen en medewerkers en gekeken welke acties nodig zijn op het gebied van arbo om te zorgen voor een zo veilig en gezond mogelijke werk- en leeromgeving.

Ten behoeve van de RI&E wordt iedere schoollocatie 4-jaarlijks geïnspecteerd op potentieel onveilige situaties. De schoollocatie in samenwerking met het bedrijfsbureau van VOvA en de diensten van ROCvA-F helpen vervolgens met het realiseren van de voorgestelde acties. De Arbocommissie monitort de opvolging ervan. Machines worden periodiek geïnspecteerd volgens, in overeenstemming met NEN 3140.

Iedere schoollocatie heeft een veiligheidscoördinator en een BHV-team die gezamenlijk de veiligheid van leerlingen en medewerkers waarborgen. De veiligheidscoördinatoren van het VOvA komen 3 keer per jaar bijeen voor overleg. De integraal veiligheidsadviseur vanuit het ROCvA-F en de coördinator veiligheid van het VOvA nemen beide deel aan dat overleg en ook aan het overleg van de veiligheidscoördinatoren van alle ROCvA-F locaties.

Het VOvA heeft een preventiemedewerker aangesteld en maakt onderscheid in fysieke veiligheid (facilitair) en sociale veiligheid (HRM) binnen deze preventietaak. Incidenten en crisissituaties worden gemeld door de schoollocaties in het IRS-systeem. De schoollocatie wikkelt deze af samen met het crisiscommunicatieteam van het VOvA. In de periodieke arbo-overleggen worden de incidenten eveneens op hoofdlijnen besproken.

Vertrouwenspersoon

Het VOvA heeft op elke school een vertrouwenspersoon voor leerlingen en ouders. In de groep van vertrouwenspersonen wordt per casus afgestemd wie de bovenschoolse rol zal vervullen. Daarnaast maakt het VOvA gebruik van de vertrouwenspersoon en Ombudsman van het ROCvA-F voor haar medewerkers. Het VOvA streeft ernaar klachten op het laagste niveau af te handelen.

Klachten

Er is sprake geweest van twee directieklachten in 2022. Beide klachten zijn door het VOvA opgelost.

Privacybescherming

Het ROCvA-F en VOvA verwerken persoonsgegevens van studenten, leerlingen en medewerkers. Het ROCvA-F en VOvA gaan met de grootst mogelijke zorgvuldigheid om met deze gegevens. Als studenten, leerlingen of medewerkers een klacht hebben over hun privacy, kunnen zij contact opnemen met de Functionaris Gegevensbescherming.

4.3. Duurzaamheid

Noodzaak

Het besef dat de aarde opraakt, brengt mensen in beweging. Dat geldt ook voor de scholen van het VOvA. De organisatie wil samen met het ROCvA-F een bijdrage leveren aan een duurzamere samenleving, door zuinig om te springen met energie, duurzame materialen te gebruiken en gezond voedsel te verkopen. Maar ook de gemeenschappen waar de organisatie deel van uit maakt, komen voor duurzaamheidsvraagstukken te staan. De stad Amsterdam ziet zich voor de vraag gesteld of het op de oude voet door wil gaan of wil transformeren naar een andere economie met andere technologie en andere energievoorzieningen, op basis van circulariteit.

Een duurzaamheidsrevolutie in Nederland kan niet zonder het onderwijs. Het thema duurzaamheid komt meer en meer in de lessen van onze scholen voor.

De ambitie van het VOvA samen met ROCvA-F is een duurzame toekomst te verankeren in het onderwijs en in de organisatie. Dit betekent dat iedere leerling tijdens zijn opleiding in aanraking komt met het onderwerp duurzaamheid. Tegelijkertijd nemen de scholen duurzaamheid meer zichtbaar op in het beleid en de bedrijfsvoering. Energiebesparende maatregelen en frisse scholen zijn daar voorbeelden van. Een duurzame toekomst tevens is een van de belangrijke thema's in de nieuwe strategische koers van het VOvA.

4.4. ICT

Voor het ICT-beleid volgt het VOvA het ROCvA-F waaraan het ICT-beheer geheel is uitbesteed. Dat betekent dat zowel de hardware omgeving als het softwaregebruik zijn afgestemd op de werkwijze bij het ROCvA-F. Het beleid is afgestemd op het zo adequaat mogelijk ondersteunen van zowel het hedendaagse onderwijsomgeving als de werkprocessen.

Het aandachtspunt in 2022 was de veiligheid rond het persoonsgegevensbeheer voor zowel leerlingen als voor de personeelsleden daar waar het bewaken van de privacy betreft. Voor de leerlingen is gestuurd op het wachtwoordbeleid. Voorts zijn er devices periodiek vervangen.

In 2022 hebben het VOvA en ICT van het ROCvA-F het gewenste toekomstige applicatielandschap van het VOvA in kaart gebracht.

5. Financiën

5.1. Ontwikkeling en beleid

Financieel gezien is 2022 voor het VOVA, net als 2021, een bijzonder jaar geweest. Bij het opstellen van de begroting voor 2022 werd uitgegaan van een positief resultaat van +201k. Het resultaat over 2022 is 4.019k.

De belangrijkste verklaring voor de resultaatverbetering is de toekenning van de NPO-middelen (voor 2022-2023 een bedrag van € 5.819k) waar ruim minder kosten tegen overstaan (€2.046k). Uiteraard heeft dat grotendeels te maken met het schooljaar dat nog doorloopt in 2023 en waarvoor in 2023 en verder nog kosten worden gemaakt. Per saldo resulteert dit in een netto-effect op NPO van +€3.773k.

Het versturende effect van de NPO-middelen t.o.v. het begrote resultaat is het gevolg van de late communicatie van de omvang van de middelen. Pas in oktober werd bekend dat de baten voor 2023 ook al in 2022 zouden worden ontvangen. Hierdoor was het onmogelijk om zowel de planvorming als de daadwerkelijk inzet van de middelen hier nog op aan te passen. Bovendien is meegedeeld dat de middelen nog tot en met schooljaar 2024-2025 ingezet en verantwoord mogen worden.

Daarnaast laten de toegekende HRM middelen die afkomstig zijn uit de nieuwe cao een positief nettoresultaat zien van €530k. Dit is het gevolg van de nieuwe cao-afspraken voor het VO. Ook hier geldt dat deze middelen volledig in 2022 zijn uitgekeerd aan de scholen, terwijl de uitgaven pas later zullen plaatsvinden.

Het financiële totaaloverzicht voor 2022 ziet er als volgt uit:

Resultaat geheel 2022 t.o.v. begroting en prognose	Realisatie 2022 in k€	Begroting 2022 in k€	Prognose 2022 in k€	Afwijking gerealiseerd t.o.v. begroting in k€	Afwijking gerealiseerd t.o.v. prognose in k€	% afwijking t.o.v. begroting	% afwijking t.o.v. prognose
Baten	46.558	41.661	43.802	4.896	2.756	12%	11%
3.1 Rijksbijdragen	44.184	38.800	41.129	5.384	3.055	14%	13%
3.2 Overheidsbijdragen	1.664	1.085	1.202	579	462	53%	48%
3.5 Overige baten	710	1.777	1.471	-1.067	-761	-60%	-73%
Lasten	-42.585	-41.460	-42.488	-1.125	-97	3%	3%
4.1 Personeelslasten	-34.147	-32.196	-33.603	-1.951	-544	6%	6%
4.2 Afschrijvingen	-785	-863	-800	77	15	-9%	-10%
4.3 Huisvestingslasten	-2.692	-3.547	-3.535	855	843	-24%	-24%
4.4 Overige lasten	-4.961	-4.855	-4.550	-106	-411	2%	2%
Financiële baten en lasten	46	-	-	46	46	100%	100%
6 Financiële baten en lasten	46	-	-	46	46	0%	100%
Resultaat	4.019	201	1.314	3.818	2.705	1897%	291%

Ontwikkeling baten

Baten VOVA										
(in k€)	2022		2022		Verschil t.o.v.		2021		Verschil t.o.v.	
	Realisatie		Begroting		Begroot		Realisatie		realisatie 2021	
Rijksbijdragen OCW	44.184	95%	38.800	93%	5.384	14%	38.935	95%	5.249	13%
Overige overheidsb	1.664	4%	1.085	3%	579	53%	1.495	4%	169	11%
Ouderbijdragen	138	0%	244	1%	-106	-43%	88	0%	50	57%
Overige baten	572	1%	1.533	4%	-961	-63%	424	1%	148	35%
Totaal Baten	46.559	100%	41.662	100%	4.897	12%	40.941	100%	5.617	14%

Baten

De totale baten zijn € 4.896 hoger dan begroot. De belangrijkste verschillen zijn:

De Rijksbijdragen zijn € 5.384 hoger dan begroot.

- In Q3 zijn alle NPO-middelen ontvangen voor zowel boekjaar 2022 als 2023. Dat was fors meer dan eerder gecommuniceerd was, namelijk in totaal ruim €3.055k.
- Ook is de toekenning van de arbeidsmarkttoelage van €950k niet begroot. Dit zijn extra middelen ter stimulering van docenten op scholen met achterstandsleerlingen. De arbeidsmarkttoelage is een tijdelijke maatregel.

De Overige baten zijn € 1.067k lager dan geraamd.

- Grotendeels wordt dit veroorzaakt doordat de onderlinge verrekeningen van de huisvestingslasten op de Meeuwenlaan geëlimineerd zijn. Dit heeft geen resultaat consequentie.
- Daarnaast is in de begroting onder de overige baten een stelpost opgenomen van € 567k voor nog te besteden NPO-middelen ultimo 2021 voor 2022. Ultimo 2021 is een bestemmingsreserve gevormd uit de niet bestede NPO-middelen 2021, waarmee deze stelpost is komen te vervallen. Aangezien de vorming van de bestemmingsreserve later tot stand is gekomen dan het opstellen van de begroting kon dit niet meer gecorrigeerd worden.

Ontwikkeling lasten

Lasten VOvA										
(in k€)	2022		2022		Verschil t.o.v.		2021		Verschil t.o.v.	
	Realisatie		Begroting		Begroot		Realisatie		realisatie 2021	
Personeelslasten	34.147	80%	32.195	78%	1.952	6%	30.623	79%	3.524	12%
Afschrijvingen	785	2%	863	2%	-78	-9%	1.665	4%	-880	-53%
Huisvestingslasten	2.692	6%	3.547	9%	-856	-24%	2.816	7%	-124	-4%
Overige lasten	4.961	12%	4.855	12%	106	2%	3.857	10%	1.104	29%
Totaal Lasten	42.585	100%	41.460	100%	1.124	3%	38.961	100%	3.624	9%

De totale lasten op VOvA niveau zijn €1.125k hoger uitgekomen dan begroot. Hieronder volgt een verklaring per kostensoort van de belangrijkste oorzaken.

De personeelslasten zijn €1.951k hoger dan geraamd.

- Door de vanaf september niet begrote inzet van personeel op NPO zijn de lonen en sociale lasten ongeveer €960 hoger dan geraamd.
- De voorziening WGA is aan het einde van het jaar met €1.000k verhoogd t.o.v. de aanvankelijke raming. Dit wordt veroorzaakt doordat het aantal langdurige zieken het afgelopen jaar fors is gestegen. In voorgaande jaren was deze voorziening niet eerder zo hoog. De voorziening is opgebouwd uit een deel waarbij uitgegaan is van de al afgegeven beschikkingen, maar het grootste deel bestaat uit schattingen van medewerkers waarbij nog onzeker is wat de afloop gaat worden.

De afschrijvingslasten zijn €77k lager dan geraamd.

- In 2021 heeft een desinvestering plaatsgevonden van alle investeringen die nog op de balans stonden van het oude pand op de Buikslooterweg. Dit besluit was echter genomen na het opstellen van de begroting 2022. In de begroting is hier dus geen rekening mee gehouden. Dit verklaart ook het verschil met 2021.

De huisvestingslasten zijn € 855k lager dan geraamd.

- De huurlasten zijn € 484k lager dan begroot, de onderlinge verrekening van de huisvestingslasten op de Meeuwenlaan zijn geëlimineerd. Dit heeft geen resultaat consequenties (zie ook hierboven onder overige baten).
- De kosten voor gas/warmte zijn achtergebleven met €240k. De oorzaak hiervan moet worden gezocht in de tarieven die nauwelijks gestegen zijn door onze vaste contracten en ook is het verbruik gedaald.

Financiële baten en lasten

In 2022 waren er geen financiële baten of lasten begroot vanwege de lage rentestand. Maar door de stijging van de rentetarieven en de toename van liquiditeit is er €46k resultaat geboekt.

Kengetallen (financieel)

Enkele belangrijke cijfers en kengetallen over 2022 afgezet tegen 2021 zijn:

Belangrijke kengetallen

	Streef waarde	Realisatie 31-12-2022	Realisatie 31-12-2021
Current ratio	> 0,50	2,77	1,82
Solvabiliteit II (incl. voorzieningen)	≥ 35%	69,8%	54,9%
Solvabiliteit I (excl. voorzieningen)	≥ 35%	52,1%	40,6%
Weerstandsvermogen	≥ 5%	23,3%	16,7%
Rentabiliteit	≥ 1%	8,6%	4,8%
Personeelslasten t.o.v. totale lasten	≥ 70%	80,2%	78,6%
Huisvestingsratio	≤ 10%	6,8%	10,4%
Normatief publiek eigen vermogen		6.564	5.702
Aanwezig publiek eigen vermogen		10.845	6.826
Aanwezig in perc. Van normatief		165%	120%

Liquiditeit

De current ratio ligt met 2,77 ruim boven streefwaarde van 0,50. De reden hiervan is de ruime bekostiging door het Rijk vanwege het Nationaal Programma Onderwijs

Beleid vrij besteedbare vermogen

Het eigen vermogen heeft drie functies:

1. Buffer (o.b.v. risicoprofiel)
2. Besteding (inkomsten niet synchroon met uitgaven)
3. Financiering (sparen voor investeringen)

Met betrekking tot de bufferfunctie is het beleid een minimale solvabiliteit van 35% (inspectienorm is 30%).

Het eigen vermogen ultimo 2022 bedraagt afgerond €10.845k. Het eigen vermogen is toegenomen met het positieve exploitatieresultaat 2022 van € 4.019k.

Het eigen vermogen staat geheel ter besteding van de organisatie. De solvabiliteit I (eigen vermogen gedeeld door balanstotaal) bedraagt ultimo 2022 52% en bevindt zich daarmee boven de interne norm van 35% en de inspectienorm van 30%.

5.2. Allocatiebeleid

Met ingang van 2020 worden baten- en lasten gealloceerd aan de scholen binnen het VOvA. Hierbij wordt gewerkt met budgetten voor baten én lasten. De baten worden volledig toegerekend aan de scholen en de lasten worden waar mogelijk ook gealloceerd o.b.v. (verwacht) gebruik.

De basisbekostiging voor personeel en materieel wordt volledig aan de scholen toegerekend op basis van het aantal leerlingen per bekostigingscategorie. Overige Rijksmiddelen en toekenningen en subsidies van andere financiers worden ook volledig aan de scholen toegerekend; de wijze waarop is afhankelijk van de toekenning.

De kosten van het bedrijfsbureau, algemene kosten en de doorbelasting door het ROCvA-F vanwege inkoop van diensten worden op basis van het aandeel in de basisbekostiging van een school toegerekend naar de scholen.

5.3. Compliance

Treasury

De treasury en financiering van de Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam worden door het ROCvA-F verzorgd. Er is geen sprake van eigen externe financiering en er is een gezamenlijk bankarrangement met het ROCvA-F die ook de afhandeling van het betalingsverkeer verzorgt van de door het VOvA beheerde eigen bankrekeningen. De instelling heeft samen met het ROCvA-F een treasurystatuut. Dit statuut is in 2019 herijkt. De instelling heeft geen beleggingen. Liquide middelen worden aangehouden bij grote Nederlandse banken of bij het

Ministerie van Financiën (schatkistbankieren). De instelling voldoet aan de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016.

Fiscaliteit

Fiscale eenheid

Het VOvA maakt deel uit van de fiscale eenheid voor de omzetbelasting met als hoofd van de fiscale eenheid de koepelstichting ROCvA-F en is uitdien hoofdelijk aansprakelijk voor de omzetbelastingsschulden van de gehele fiscale eenheid.

Belastingen

Voor de omzetbelasting vormen ROCvA-F en het VOvA een fiscale eenheid. Belaste prestaties die zijn verricht vanuit de culinaire vakschool Hubertus & Berkhoff worden meegenomen in de periodieke aangiften vanuit de fiscale eenheid. Dit betreft de verkopen aan derden via het restaurant en het grand café waarbij vanuit de leeromgeving producten c.q. diensten worden geleverd.

6. Continuïteitsparagraaf

Koersplan

Op basis van het VOvA Koersplan 2020-2023 'Vanuit verbinding, samen werken aan kwaliteit, professionalisering en onderwijsontwikkeling' is meerjarig gewerkt aan professionalisering en onderwijsontwikkeling. In 2022 is hard gewerkt aan met name het verbeteren van de onderwijskwaliteit. Dit vraagt dat er tegelijkertijd aandacht is voor het fundament van het VOvA en de toekomst van het voortgezet onderwijs in de Amsterdamse context. In ons denken, doen en in onze besluiten stellen we telkens de leerling centraal, om zodoende met draagvlak verder te werken aan het verbinden, versterken en verbeteren van de onderwijsontwikkeling, professionalisering en kwaliteit bij het VOvA.

In 2022 is daarnaast, in lijn met de meerjarenstrategie van het ROCvA-F, de nieuwe Strategische Koers van het VOvA voor de komende vier jaar ontwikkeld. De richtinggevende uitspraken van deze koers vormen de kern van de nieuwe koers en geven het kader met de nodige ruimte waarbinnen onze scholen hun eigen focus, vorm en tempo kunnen kiezen, passend bij hun unieke identiteit. Het geeft de richting aan waar we met onze scholen als VOvA gezamenlijk naartoe gaan in antwoord op de maatschappelijke opgave waar we voor staan binnen de snel veranderende wereld waarin we leven. De Strategische Koers van het VOvA bestaat uit twee onderdelen; de visie op onderwijs en de visie op mens en organisatie. De Strategische Koers is gelanceerd in februari 2023 en in de komende jaren worden de ambities samen met de scholen verder uitgewerkt.

Ontwikkeling leerlingaantallen

Het totaal aantal leerlingen in de VO-leeftijd in Amsterdam blijft naar verwachting nog een aantal jaren relatief stabiel. In een aantal delen van Amsterdam, zoals in Noord en Oost, groeit het aantal leerlingen. Met name het algemeen vormend onderwijs groeit, terwijl de groei van de vmbo-scholen in Amsterdam juist afneemt. Er is sprake van een overaanbod in de stad van scholen die vmbo b/k aanbieden.

Binnen het VOvA is dit zichtbaar in een terugloop van het aantal leerlingen binnen het Bredero Beroepscollege. Daarentegen is de verwachting dat de leerlingaantallen bij het Cburg College en de Hubertus & Berkhoff meerjarig een lichte stijging zullen laten zien. Met de keuze voor het starten van het Metropolis Lyceum op basis van het daltonconcept met een hoog doe-gehalte denken we onze marktpositie te kunnen verbeteren en in te kunnen spelen op de vraag die in dit stadsdeel bestaat.

Meerjarige raming leerlingaantallen en fte's

Leerling aantallen VOVA 2022-2028							
1 oktober telling	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Begrotingsjaar	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Leerlingen aantallen	3.177	3.237	3.164	3.203	3.272	3.340	3.438
toe- / afname		1,9%	-2,3%	1,2%	2,2%	2,1%	2,9%

Ten behoeve van de meerjarenbegroting 2023-2028 is op schoolniveau een inschatting gemaakt van de toekomstige leerlingenontwikkeling. Voor het VOvA is een meerjarige stijging van het aantal leerlingen begroot vanaf 2025. In 2024 is eerst een daling te zien, hetgeen te maken met de start van onze nieuwe school in Noord. Vanaf schooljaar 2023/2024 zal deze nieuwe school starten op de 'oude' locatie, de Meeuwenlaan. We verwachten, mede doordat de nieuwbouw is uitgesteld, niet op korte termijn een groei. Vanaf medio 2025 verwachten we wel groei van het aantal leerlingen, mits de nieuwbouw volgens planning wordt opgeleverd. In het nieuwe pand zal ruimte zijn voor ruim 900 leerlingen. Dit maximum wordt waarschijnlijk nog niet gehaald binnen deze meerjarenbegroting.

Opgemerkt dient te worden dat de omvorming van de bestaande drie scholen op de Meeuwenlaan naar een nieuwe school gepaard gaat met de nodige onzekerheid. Er is gekozen voor een transitie scenario waarbij er één school wordt gevormd, het Metropolis Lyceum, met daarbinnen nog de drie 'oude' leerroutes. Naast een nieuw eerste jaar binnen Metropolis, faseren Het Vox College, De nieuwe Havo en de Bredero Beroepscollege in de komende jaren uit langs de lijn van 'leerroutes'. In het voorjaar 2023 zal er meer duidelijkheid zijn over de te verwachten leerlingaantallen voor het eerste jaar voor de nieuwe school.

Personele bezetting

De financiële ruimte binnen het VOvA is met ingang van het begrotingsjaar 2022 positief beïnvloed door:

- De huidige stabilisatie en de verwachte groei van het aantal bekostigde leerlingen en de hiermee gepaard gaande toename in reguliere bekostiging vanuit OCW;
- De extra gelden die vanuit OCW beschikbaar zijn gekomen voor NPO voor de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023 (met uitloop qua besteding tot en met schooljaar 2024-2025). Deze zijn bedoeld om aanvullend in te zetten op het terugdringen van opgelopen (leer)achterstanden als gevolg van COVID-19 en om het sociaal emotionele welbevinden van onze leerlingen te bevorderen.

Met name de financiële impuls die voortkomt uit de NPO-gelden vraagt een gerichte aanpak en planvorming om een doelmatige wijze van besteding te waarborgen. In onderstaande tabel is de toekomstige ontwikkeling van de formatie zichtbaar, ingedeeld in de gehanteerde functiecategorieën.

Begrotingsjaar	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
OP	247,4	304,4	296,7	294,6	290,7	291,9	295,5
DOP	36,6	35,1	35,0	34,8	33,3	33,5	33,9
IOP	49,1	27,2	27,6	27,6	27,5	27,6	27,6
DIR	9,6	4,2	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5
Totaal	342,7	370,9	362,8	360,5	355,0	356,5	360,6

In de ontwikkeling van de GPL wordt voor de jaren 2022 t/m 2024 geen rekening gehouden met een stijging anders dan de stijging op basis van de CAO, die in de basis wordt gecompenseerd door meerjarige indexatie in de Rijksbekostiging. Daarbij geldt dat op diverse scholen sprake is van uitstroom van medewerkers wegens pensionering wat binnen deze locaties naar verwachting leidt tot een stabilisatie van de GPL.

Vanaf 2026 is meerjarig een extra stijging van de GPL van het Onderwijzend Personeel begroot van 1% (naast de CAO-ontwikkeling die niet begroot wordt). Dit om aantrekkelijk werkgeverschap te kunnen blijven waarborgen en het aantrekken en behouden van goede medewerkers in de jaren vanaf 2026 mogelijk te maken met groei in de formatie en/of verdere uitrol van de functiemix binnen de scholen.

Strategische Personeelsbeleid

In hoofdstuk 4.4 is, in navolging van het koersplan 2020-2023, de visie en de eerste uitwerking rondom strategisch personeelsbeleid beschreven.

Meerjarige ontwikkeling huisvesting

In hoofdstuk 5.1 wordt inhoudelijk ingegaan op de ontwikkelingen in de huisvesting. In de meerjarenbegroting zijn de financiële effecten van toekomstige ontwikkelingen in huisvesting zichtbaar. Met name de ontwikkeling van de nieuwbouw op de Meidoornweg speelt een rol waarbij in 2025-2026 naar verwachting het nieuwe gebouw zal worden betrokken (over de exacte datum van oplevering bestaat momenteel nog onzekerheid).

Staat van baten & lasten en balansen (meerjarig)

In onderstaande tabellen zijn de gegevens over het jaar 2022 gebaseerd op de jaarrekening 2022. De begrotingscijfers 2023-2028 zijn gebaseerd op de begroting 2023 en de meerjarenbegroting 2024-2028. De begroting 2022 is in het verslagjaar 2021 opgesteld en goedgekeurd. De meerjarenbegroting is beleidsrijk opgesteld. Bij de uitgangspunten van de meerjarenbegroting is rekening gehouden met aanhoudende krapte op de arbeidsmarkten en de waarschijnlijkheid van oplopende loonkosten waartegenover geen volledig dekkende indexering staat vanaf 2025. Met de extra kosten als gevolg van de nieuwbouw Meidoornweg en de extra kosten voor de instandhouding van de bestaande drie scholen is rekening gehouden.

Onderstaande Staat van baten en lasten is inclusief de NPO-middelen.

Staat van baten en lasten VOVA 2022-2028

	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Rijksbijdragen	44.184	40.370	38.438	38.886	39.523	40.106	41.002
Overige overheidsbijdragen	1.664	974	560	564	567	571	575
Ouderbijdragen	138	245	244	245	245	245	245
Overige baten	572	533	388	389	390	391	392
Totaal Baten	46.558	42.122	39.630	40.084	40.725	41.313	42.214
Personeelslasten	34.147	33.738	31.877	31.742	31.768	32.159	32.786
Afschrijvingen	785	853	767	845	746	661	661
Huisvestingslasten	2.692	3.439	3.472	3.595	3.344	3.381	3.419
Overige lasten	4.961	5.677	4.816	4.596	4.461	4.494	4.567
Totaal Lasten	42.585	43.707	40.932	40.778	40.319	40.695	41.433
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	3.973	-1.585	-1.302	-694	406	618	781
Financiële baten- en lasten	46	-	-	-	-	-	-
Totaal resultaat	4.019	-1.585	-1.302	-694	406	618	781

De Rijksbaten zijn gebaseerd op de verwachte leerlingaantallen in de verschillende bekostigingscategorieën. Met ingang van 2022 is in de bekostiging uitgegaan van het nieuwe vereenvoudigde bekostigingsmodel VO op basis van de uitgangspunten zoals deze bij het opstellen van de begroting bekend zijn. De overige overheidsbijdragen laten meerjarig een daling zien, dit vanwege de tijdelijk, vaak projectmatige, aard van de regelingen die ten grondslag liggen aan deze inkomsten.

De personele lasten laten in de jaren 2024 t/m 2026 een daling zien als gevolg van de benodigde teruggang in formatie. Door verwachte leerlingenstijging stabiliseert deze fte-ontwikkeling zich en laat deze vanaf 2027 wederom een benodigde stijging zien.

De effecten van de investeringen in huisvesting en het toepassen van de componentenbenadering voor groot onderhoud leidt tot toekomstig oplopende afschrijvingslasten. In 2025 is rekening gehouden met eenmalige kosten voor de inhuizing in de nieuwbouw van de Meidoornweg voor een ingeschat bedrag van € 287k. Met ingang van 2025 is rekening gehouden met een extra stijging van de afschrijvingslasten als gevolg van investering in de inrichting van de nieuwbouw voor een omvang van afgerond € 1.674k.

Daarbij geldt ook dat in de begroting 2023 e.v. alleen rekening is gehouden met al toegekende additionele middelen en subsidies. Ook bij het beschikt krijgen van verdere subsidies vanuit OCW of extra gelden vanuit het samenwerkingsverband of de gemeente zal expliciet de inzet van deze middelen en het effect hiervan op de realisatie van de meerjarenbegroting in kaart worden gebracht.

De huidige meerjarenbegroting is exclusief een eventueel effect van het Sterk Techniek Onderwijs Amsterdam (realisatie techniekschool).

Balans VOVA 2022-2028							
	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Materiële vaste activa	3.405	3.316	2.749	4.164	3.605	3.691	3.202
Financiële vaste activa	-	-	-	-	-	-	-
Vaste activa	3.405	3.316	2.749	4.164	3.605	3.691	3.202
Vorderingen	1.711	396	396	396	396	396	396
Liquide middelen	15.716	15.539	14.804	12.694	13.659	14.190	15.459
Vlottende activa	17.427	15.935	15.200	13.090	14.055	14.586	15.855
Activa totaal	20.832	19.251	17.949	17.255	17.661	18.277	19.057
Algemene reserve	5.459	7.105	7.553	7.262	7.668	8.284	9.064
Bestemmingsreserve	5.386	2.153	403	-	-	-	-
Totaal eigen vermogen	10.845	9.258	7.956	7.262	7.668	8.284	9.064
Voorzieningen	3.699	3.699	3.699	3.699	3.699	3.699	3.699
Langlopende schulden	-	-	-	-	-	-	-
Kortlopende schulden	6.288	7.584	7.584	7.584	7.584	7.584	7.584
Totaal vreemd vermogen	6.288	7.584	7.584	7.584	7.584	7.584	7.584
Passiva totaal	20.832	19.251	17.949	17.255	17.661	18.277	19.057

Financiële prestatie-indicatoren

Het VOvA kent een aantal financiële kaders. Deze zijn gerelateerd aan de strategische ambities en aan het financiële toetsingskader van de Inspectie van het Onderwijs. Ten opzichte van het OCW-kader zijn enkele financiële indicatoren toegevoegd. Verder zijn de rentabiliteits- en solvabiliteitsseis scherper gesteld dan de OCW-signaleringswaarde. Hieronder wordt een samenvatting gegeven van de huidige stand van deze indicatoren op basis van enerzijds de jaarrekening 2022 en anderzijds de verwachtingen voor de toekomst (2023-2028). De meeste kengetallen vallen binnen de normen van de signaleringswaarden zoals die bij het toezicht op de financiële continuïteit van onderwijsinstellingen worden gehanteerd door de Inspectie van het Onderwijs.

Ratio's VOvA 2022-2028

	Streef waarde	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Current ratio	> 0,75	2,77	2,10	2,00	1,73	1,85	1,92	2,09
Solvabiliteit II (incl. voorzieningen)	> 35%	69,8%	60,6%	57,7%	56,0%	57,1%	58,5%	60,2%
Solvabiliteit I (excl. Voorzieningen)	> 35%	52,1%	48,1%	44,3%	42,1%	43,4%	45,3%	47,6%
Weerstandsvermogen	> 5%	23,3%	22,0%	20,1%	18,1%	18,8%	20,1%	21,5%
Rentabiliteit	> 1%	8,6%	-3,8%	-3,3%	-1,7%	1,0%	1,5%	1,8%
Personeelslasten t.o.v. totale lasten	> 70%	80,2%	77,2%	77,9%	77,8%	78,8%	79,0%	79,1%
Huisvestingsratio	< 10%	6,8%	8,5%	9,2%	9,6%	9,1%	9,1%	9,1%
Normatief publiek eigen vermogen (x €1.000)		6.564	6.748	6.315	7.988	7.729	7.890	7.750
Aanwezig publiek eigen vermogen (x €1.000)		10.845	9.258	7.956	7.262	7.668	8.284	9.064
Aanwezig in perc. van normatief:		165%	137%	126%	91%	99%	105%	117%

Current ratio

Liquiditeit wordt genormeerd via de indicator current ratio. De current ratio per 31 december 2022 bedraagt 2,76. De current ratio van het VOvA is in 2022 met name toegenomen als gevolg van NPO-middelen. Voor komende jaren is de verwachting dat de liquiditeit zal afnemen vanwege de bestedingen van de NPO-middelen en door de investeringen voor de nieuwe school Metropolis. Rekening houdende met deze liquiditeitseffecten blijft de ratio meerjarig ruim boven de ondergrens.

Solvabiliteit

Vanuit het toezichtkader van de Inspectie van het Onderwijs worden twee definities voor de solvabiliteit gehanteerd. Solvabiliteit I (eigen vermogen, uitgedrukt in percentage van het totaal vermogen) en solvabiliteit II (eigen vermogen vermeerderd met voorzieningen, als percentage van het totaal vermogen). De solvabiliteitsratio's laten voor de gehele periode een overschrijding ten opzichte van de interne streefwaarde zien. Vanwege de ruime NPO-middelen en overschotten die in 2022 betaalbaar zijn gesteld en die in 2023 en 2024 (met uitloop naar 2024-2025) zijn bestemd, is de verwachting dat de solvabiliteit vanaf 2025 op het gewenst niveau komt.

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen is het eigen vermogen uitgedrukt in een percentage van de totale baten. De signaleringswaarde van de inspectie bedraagt een weerstandsvermogen van kleiner dan 5%. Intern wordt gestuurd op een weerstandsvermogen van minimaal 10%. Het weerstandsvermogen van het VOvA ultimo 2022 bedraagt 23,3%. Zoals de meerjarenbegroting 2023-2028 toont zal het weerstandsvermogen komende jaren eerst kort zakken en daarna stabiliseren. Het weerstandsvermogen blijft meerjarig boven de signaalwaarde van de Inspectie van het Onderwijs, zijnde 5%. Het VOvA beschikt daarmee over voldoende financiële reserves.

Rentabiliteit

De rentabiliteit is gedefinieerd als het exploitatieresultaat, uitgedrukt als percentage van de totale baten. Het toezichtkader van de Inspectie van het Onderwijs hanteert als norm een rentabiliteit van meer dan 0%. Intern wordt een normatief percentage van minimaal 1% gehanteerd. Door de financieel (begrote) tekorten in de exploitatie in 2024 en 2025 (i.v.m. transitie naar van 3 oude naar 1 nieuwe school, nog voor de oplevering van de nieuwbouw) ligt de rentabiliteit een aantal jaren beneden de norm. Het weerstandsvermogen is echter toereikend en laat zien dat er financiële ruimte is om op begrote wijze in te teren op het aanwezige vermogen.

Personeelslasten in % totale baten

Doelstelling is om van elke euro aan baten een percentage te besteden aan personeel. De interne norm hierbij bedraagt 70%. Dit betreft alle personele lasten inclusief externe inhuur en overige personele lasten. Deze norm wordt ruimschoots gehaald ondanks de stijgende afschrijvings- en huisvestingslasten.

Huisvestingsratio

Deze ratio is de verhouding van de huisvestingslasten vermeerderd met afschrijvingen van gebouwen en terreinen in verhouding tot de totale lasten. De signaleringswaarde van de inspectie is bij een verhouding groter dan 10%. Intern wordt meerjarig gestreefd naar een huisvestingsratio kleiner dan 10%. De komende jaren zullen niet boven de signaleringswaarde uitkomen, ondanks de nodige investeringen en extra aanloopkosten voor de nieuwbouw in 2025.

Nieuw instrumentarium bovenmatig Eigen Vermogen

Het Ministerie van OC&W heeft vanaf 2020 een nieuw instrumentarium in het leven geroepen om mogelijk bovenmatig eigen vermogen te berekenen. In de tabel Ratio's VOvA 2022-2028 is de ratio bovenmatig eigen vermogen op basis van de meerjarenbegroting 2023 opgenomen. Volgens de rekenmethode van het Ministerie laat het VOvA bovenmatig eigen vermogen zien. Onzes inziens is de gebruikte rekenmethode voor het VO gebrekkig aangezien in het VO de huisvesting van rechtswege door de gemeentes wordt gefinancierd. Dit betekent dat de beklemming van het eigen vermogen in materiële vaste activa zeer beperkt is en er al snel sprake is van "bovenmatigheid".

Als naar de solvabiliteit en het weerstandsvermogen van het VOvA wordt gekeken is de omvang van het eigen vermogen tijdelijk hoog, i.v.m. de bestemmingsreserves NPO (volledig ontvangen baten in 2021 en 2022, waarvoor de uitgaven in 2023-2025 liggen). Dit zorgt voor een tijdelijk hoger eigen vermogen.

Amsterdam, 22-05-2023

E.C.M. de Jaeger

G.J.M. Allard

B. Altalabani

Raad van Bestuur

Stichting ROC van Amsterdam - Flevoland

Bevoegd gezag Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam

7. Jaarrekening 2022

7.1 Jaarrekening

Balans per 31 december

(na resultaatbestemming)

1. Activa	31 december 2022		31 december 2021	
	€	€	€	€
(bedragen x € 1.000)				
Vaste activa				
1.2 Materiële Vaste Activa				
Gebouwen en terreinen	1.414		1.449	
Inventaris en apparatuur	1.991		1.531	
		3.405		2.980
Totaal vaste activa		3.405		2.980
Vlottende activa				
1.5 Vorderingen				
Debiteuren	116		42	
Overige vorderingen	1.381		74	
Vooruitbetaalde kosten	214		99	
Overige overlopende activa	-		-	
		1.711		215
1.7 Liquide middelen				
Kasmiddelen	23		51	
Bank	15.693		13.573	
		15.716		13.624
Totaal vlottende activa		17.427		13.839
Totaal activa		20.832		16.820
2. Passiva				
(bedragen x € 1.000)				
2.1 Eigen vermogen				
Algemene reserve	5.459		5.213	
Bestemmingsreserve	5.386		1.613	
		10.845		6.826
Totaal eigen vermogen		10.845		6.826
2.2 Voorzieningen				
Onderhoudsvoorziening	-		-	
Personeelsvoorzieningen	3.699		2.410	
		3.699		2.410
2.4 Kortlopende schulden				
Crediteuren	678		197	
Belastingen en premies soc. verzekeringen	1.398		1.378	
Schulden ter zake van pensioenen	445		419	
Overige schulden	1.530		3.667	
Overlopende passiva	2.237		1.923	
		6.288		7.584
Totaal vreemd vermogen		9.987		9.994
Totaal passiva		20.832		16.820

Staat van baten en lasten over 2022

(bedragen x € 1.000)

		2022	Begroting 2022	2021
Baten				
Rijksbijdrage OCW	3.1	44.184	38.800	38.935
Overige Overheidsbijdragen	3.2	1.664	1.085	1.495
Overige Baten	3.5	710	1.777	512
Totaal baten		46.558	41.661	40.941
Lasten				
Personeelslasten	4.1	34.147	32.196	30.623
Afschrijvingen	4.2	785	863	1.665
Huisvestingslasten	4.3	2.692	3.547	2.816
Overige instellingslasten	4.4	4.961	4.855	3.857
Totaal lasten		42.585	41.460	38.961
Saldo baten en lasten:		3.973	201	1.980
Financiële baten		46	-	-
Financiële lasten				
Resultaat voor belastingen		4.019	201	1.980
Belastingen	12	-	-	-
Nettoresultaat		4.019	201	1.980
Resultaatbestemming				
<i>Toevoeging/onttrekking aan:</i>				
Algemene reserve		246	201	852
Bestemmingsreserve		3.773	-	1.128
		4.019	201	1.980

Kasstroomoverzicht over 2022

(bedragen x € 1.000)

		<u>2022</u>	<u>2021</u>
Saldo baten en lasten		3.973	1.980
Gecorrigeerd voor:			
- Afschrijvingen	11.	785	1.665
- Mutaties Voorzieningen	5.	<u>1.290</u>	<u>400</u>
		2.075	2.065
Veranderingen in vlottende middelen			
- Mutaties Vorderingen	2.	-1.496	49
- Mutaties kortlopende schulden excl. Aflossingsverplichtingen	6.	<u>-1.296</u>	<u>1.841</u>
Mutaties werkkapitaal		-2.792	1.890
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		3.256	5.935
Ontvangen rente	13.	<u>46</u>	<u>-</u>
		46	-
KASSTROOM UIT OPERATIONELE ACTIVITEITEN		3.302	5.935
Investerings in materiële vaste activa	1.	-1.210	-663
Desinvesteringen in materiële vaste activa	1.	<u>-</u>	<u>-</u>
KASSTROOM UIT INVESTERINGSACTIVITEITEN		-1.210	-663
NETTO KASSTROOM		2.092	5.271
Mutatie geldmiddelen		2.092	8.353
Beginstand liquide middelen		<u>13.624</u>	<u>5.271</u>
Eindstand liquide middelen	3.	15.716	13.624

Toelichting:

Het bovenstaande kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode.

7.2 Toelichting behorende tot de Jaarrekening 2022

Algemeen

Juridische vorm en voornaamste activiteiten

De Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam is statutair gevestigd aan de Betuwestraat 29 te Amsterdam. De voornaamste activiteiten bestaan uit het bevorderen van voortgezet onderwijs. Het bestuur nummer van de Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam zijn 41854 en de hierin meegenomen BRIN-nummers zijn 00EF, 14RL en 21AS. De stichting staat ingeschreven bij Kamer van Koophandel te Amsterdam onder nummer 34318080.

Toegepaste standaarden

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling jaarverslaggeving onderwijs (RJO). In deze regeling is bepaald dat de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ 660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn en met inachtneming van de in de RJO aangeduide uitzonderingen. De grondslagen die worden toegepast voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling zijn gebaseerd op historische kosten, tenzij anders vermeld in de verdere grondslagen.

Vergelijking met voorgaand jaar

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

Verslaggevingsperiode

Deze jaarrekening heeft betrekking op het boekjaar 2022, dat is geëindigd op balansdatum 31 december 2022.

Continuïteit

De jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling

Algemeen

Activa en passiva worden opgenomen tegen historische kostprijs, tenzij anders vermeld in de verdere grondslagen. Een actief wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen naar de organisatie zullen toevloeien en de waarde daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld. Een verplichting wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met een uitstroom van middelen en de omvang van het bedrag daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Een in de balans opgenomen actief of verplichting blijft op de balans als een transactie (met betrekking tot het actief of de verplichting) niet leidt tot een belangrijke verandering in de economische realiteit met betrekking tot het actief of de verplichting.

Een actief of verplichting wordt niet langer in de balans opgenomen als een transactie ertoe leidt dat alle of nagenoeg alle rechten op economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot het actief of de verplichting aan een derde zijn overgedragen. Verder wordt een actief of een verplichting niet meer in de balans opgenomen vanaf het tijdstip dat niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden van waarschijnlijkheid van de toekomstige economische voordelen en/of betrouwbaarheid van de bepaling van de waarde.

Baten worden in de Staat van baten en lasten opgenomen wanneer een vermeerdering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermeerdering van een actief of een vermindering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Lasten worden verwerkt wanneer een vermindering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermindering van een actief of een vermeerdering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. Baten en lasten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben.

De jaarrekening wordt gepresenteerd in euro's, de functionele valuta van de organisatie.

Alle financiële informatie in euro's is afgerond op het dichtstbijzijnde duizendtal.

Gebruik van schattingen

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het management oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa, verplichtingen, baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld.

Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

De volgende waarderinggrondslagen zijn naar de mening van het management het meest kritisch voor het weergeven van de financiële positie en vereisen schattingen en veronderstellingen:

- Waardering van (materiële vaste) activa niet dienstbaar aan het bedrijfsproces;
- Personele voorzieningen.

Financiële instrumenten

Financiële instrumenten omvatten bij het VOvA overige financiële vaste activa, vorderingen, geldmiddelen, leningen en overige financieringsverplichtingen, en overige schulden. Binnen de groep wordt alleen gebruik gemaakt van primaire financiële instrumenten en niet van afgeleide financiële instrumenten (derivaten). In de jaarrekening zijn de volgende categorieën financiële instrumenten opgenomen: verstrekte leningen en overige vorderingen, geldmiddelen, en overige (financiële) verplichtingen. Voorts hebben het VOvA en/ of haar groepsmaatschappijen geen handelsportefeuille van financiële instrumenten verworven of zijn deze aangegaan met het doel de instrumenten op korte termijn te verkopen.

Financiële instrumenten worden bij de eerste opname verwerkt tegen reële waarde, waarbij (dis)agio en direct toerekenbare transactiekosten in de eerste opname worden meegenomen. Na de eerste opname worden financiële instrumenten gewaardeerd op de hierna beschreven manier bij vorderingen en schulden. Liquide middelen worden gewaardeerd op nominale waarde.

Materiële vaste activa

De gebouwen en terreinen, inventaris en apparatuur, andere vaste bedrijfsmiddelen in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen hun kostprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en bijzondere waardeverminderingen.

De kostprijs bestaat uit de verkrijgings- of vervaardigingsprijs van de activa en overige kosten om de activa op hun plaats en in de staat te krijgen noodzakelijk voor het beoogde gebruik.

Vaste activa met een lange levensduur dienen te worden beoordeeld op bijzondere waardeverminderingen wanneer wijzigingen of omstandigheden zich voordoen die doen vermoeden dat de boekwaarde van een actief niet terugverdiend zal worden.

De terugverdienmogelijkheid van activa die in gebruik zijn, wordt bepaald door de boekwaarde van een actief te vergelijken met de hoogte van de directe opbrengstwaarde en de geschatte contante waarde van de toekomstige netto kasstromen die het actief naar verwachting zal genereren.

Investeringssubsidies worden zichtbaar in mindering gebracht op de materiële vaste activa.

De afschrijvingen worden berekend als een percentage over de aanschafprijs volgens de lineaire methode op basis van de geschatte economische levensduur. Op terreinen, materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa wordt niet afgeschreven.

Hierbij worden de volgende afschrijvingspercentages gehanteerd:

<u>Afschrijvingspercentages:</u>	<u>percentage:</u>
- Terreinen	0%
- Gebouwen en Verbouwingen	10%
- Inventaris en apparatuur	10%
- Infrastructuur	20%
- Boeken	25%
- Hardware en Software ICT	25%/50%
- ICT-devices	50%

Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa

Voor materiële vaste activa wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er aanwijzingen zijn dat deze activa onderhevig zijn aan bijzondere waardeverminderingen. Als dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief geschat. De realiseerbare waarde is de hoogte van de bedrijfswaarde en de opbrengstwaarde. Als het niet mogelijk is de realiseerbare waarde te bepalen voor een individueel actief, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroom genererende eenheid waartoe het actief behoort.

Wanneer de boekwaarde van een actief (of een kasstroom genererende eenheid) hoger is dan de realiseerbare waarde, wordt een bijzonder waardeverminderverslies verantwoord voor het verschil tussen de boekwaarde en de realiseerbare waarde. Indien sprake is van een bijzonder waardeverminderverslies van een kasstroom genererende eenheid, wordt het verlies allereerst toegerekend aan goodwill die is toegerekend aan de kasstroom genererende eenheid. Een eventueel restant verlies wordt toegerekend aan de andere activa van de eenheid naar rato van hun boekwaarden.

Verder wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er enige indicatie is dat een in eerdere jaren verantwoord bijzonder waardeverminderverslies is verminderd. Als een dergelijke indicatie aanwezig is, wordt de realiseerbare waarde van het betreffende actief (of kasstroom genererende eenheid) geschat.

Terugneming van een eerder verantwoord bijzonder waardeverminderverslies vindt alleen plaats als sprake is van een wijziging van de gehanteerde schattingen bij het bepalen van de realiseerbare waarde sinds de verantwoording van het laatste bijzonder waardeverminderverslies. In dat geval wordt de boekwaarde van het actief (of kasstroom genererende eenheid) opgehoogd tot de geschatte realiseerbare waarde, maar niet hoger

dan de boekwaarde die bepaald zou zijn (na afschrijvingen) als in voorgaande jaren geen bijzonder waardevermindingsverlies voor het actief (of kasstroom genererende eenheid) zou zijn verantwoord.

Vorderingen

Voor onderwijsinstellingen vallende onder de WVO is het op basis van de Regeling “Onvoorziene gevallen bij invoering vereenvoudiging bekostiging VO2018” (Staatscourant nr. 22990, 26 april 2019) toegestaan een vordering op te nemen op de Ministerie van OCW. De vorderingen op OCW zijn opgenomen onder de Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen.

Na de eerste waardering tegen reële waarde worden vorderingen gewaardeerd op de geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rentemethode, verminderd met bijzondere waardevermindingsverliezen bepaald op individuele basis. Dit is zowel van toepassing op overige financiële vaste activa (langlopende vorderingen) als op vlottende vorderingen.

Liquide middelen

Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde. Als liquide middelen niet ter vrije beschikking staan, wordt hiermee rekening gehouden bij de waardering.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen (EV) bestaat uit een algemene reserve en bestemmingsreserve. De algemene reserve bestaat uit de reserves die ter vrije beschikking staat van het Bestuur. De bestemmingsreserve heeft geheel betrekking op het Nationaal Programma Onderwijs. Gedurende 2022 is de bestemmingsreserve gedeeltelijk ingezet door VOvA scholen voor diverse activiteiten. De in 2022 gevormde bestemmingsreserve is ter besteding in 2023 en 2024/2025.

Voorzieningen

Tenzij anders aangegeven, worden de voorzieningen opgenomen tegen de nominale waarde (de waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zullen zijn voor de afwikkeling van de voorzieningen). Toevoegingen aan voorzieningen vinden plaats ten laste van de staat van baten en lasten. Uitgaven vinden rechtstreeks plaats ten laste van de voorzieningen.

Een voorziening wordt uitsluitend opgenomen als op de balansdatum aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- a. De rechtspersoon heeft een verplichting (in rechte afdwingbaar of feitelijk),
- b. Het is waarschijnlijk dat voor de afwikkeling van die verplichting een uitstroom van middelen noodzakelijk is, en
- c. Er kan een betrouwbare schatting worden gemaakt van de omvang van de verplichting.

De personeelsvoorzieningen bestaan uit de voorziening voor Levensfase Bewust Personeelsbeleid, jubileumuitkeringen, de voorziening ter dekking van WGA-uitkeringen als gevolg van het eigen risicodragerschap van arbeidsongeschikte medewerkers en de voorziening voor spaarverlof. Bij de bepaling van de WGA-voorziening is rekening gehouden met kans percentages voor de maximale hoogte en de maximale duur van de arbeidsongeschiktheid. De voorziening voor jubileumuitkeringen is bepaald via een berekeningsmodel, waarin rekening gehouden is met de blijfkans van medewerkers.

De voorziening Levensfase Bewust Personeelsbeleid is gevormd n.a.v. de cao-bepaling dat medewerkers 90 uur per jaar mogen sparen t.b.v. het opnemen van verlof in een latere fase van hun loopbaan. De voorziening spaarverlof is gevormd voor gespaarde verlofuren van medewerkers aan wie dit is toegestaan. De voorziening is gewaardeerd tegen nominale waarde. De voorziening Spaarverlof heeft betrekking op de opgebouwde aanspraken van medewerkers.

Non-activiteitsregelingen (Duurzame Inzetbaarheid)

In de cao voor de VO-sector zijn afspraken gemaakt over regelingen in het kader van Duurzame Inzetbaarheid. Als medewerkers deelnemen aan deze regelingen bouwen zij rechten op om in de toekomst minder te werken waarbij de kosten daarvan deels voor rekening van de medewerker en deels voor rekening van de werkgever zijn. Voor het deel dat voor rekening van de werkgever komt wordt een voorziening opgenomen.

De verplichtingen uit hoofde van deze regelingen omvatten verplichtingen naar personeelsleden die al hebben geopteerd voor gebruikmaking van de regeling, de personeelsleden die onder de bestaande regeling kunnen opteren voor gebruikmaking van de regeling, maar dat nog niet hebben gedaan, en personeelsleden die nog niet kunnen opteren, maar dat tijdens de looptijd van de bestaande regeling in de toekomst wel kunnen doen.

De elementen voor de berekening van de verplichting zijn de personeelsleden op wie de regeling van toepassing is, de geschatte kans dat voor gebruikmaking van de regeling wordt geopteerd, de leeftijden, de salarissen en het aandeel van de kosten dat voor rekening van de werkgever komt.

Voor het VOvA is een voorziening bepaald voor de nog niet bestede uren van medewerkers uit hoofde van het persoonlijk budget van 90 uur per jaar, en voor gespaarde uren uit hoofde van seniorenverlof van medewerkers van 57 jaar en ouder die aan deze regeling meedoen.

De voorziening is gewaardeerd tegen nominale waarde.

Kortlopende schulden

Schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar worden aangeduid als kortlopend. Schulden worden niet gesaldeerd met activa. Na de eerste waardering tegen reële waarde worden schulden gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rentemethode.

Overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen (waaronder (meerjarige) OCW-subsidies met bestedingsverplichtingen) en nog te betalen bedragen ter zake van lasten die aan een verstreken periode zijn toegekend.

Van (meerjarige) OCW-subsidies met bestedingsverplichtingen wordt het nog-niet-bestede gedeelte op deze post aangehouden op de balans. Vrijval ten gunste van de staat van baten en lasten geschiedt naar rato van de besteding.

(Meerjarige) OCW-subsidies zonder bestedingsverplichting worden direct ten gunste van het resultaat gebracht in het jaar waarop de subsidie betrekking heeft, met uitzondering van subsidies voor een schooljaar die naar rato van het schooljaar worden besteed, dan wel waarvoor een concreet bestedingsplan bestaat.

Overlopende passiva

Overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen (waaronder geoordeelde bijdragen) en nog te betalen bedragen ter zake van lasten die aan een verstreken periode zijn toegekend. Van bedragen die voor meerdere jaren beschikbaar zijn gesteld, wordt het nog niet bestede gedeelte op deze post aangehouden. Vrijval ten gunste van de staat van baten en lasten geschiedt naar rato van de besteding.

(Meerjarige) subsidies zonder bestedingsverplichtingen worden direct ten gunste van het resultaat gebracht in het jaar waarop de subsidie betrekking heeft, met uitzondering van subsidie voor een schooljaar die naar rato van het schooljaar worden besteed, dan wel waarvoor een bestedingsplan bestaat.

Opbrengstverantwoording

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies uit hoofde van de basisbekostiging worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft, volledig verwerkt als baten in de staat van baten en lasten. Indien deze gelden betrekking hebben op een specifiek doel, en er is sprake van bestedingsverplichtingen, dan worden deze naar rato van de verrichte werkzaamheden als baten verantwoord. Indien toegekende gelden betrekking hebben op een specifiek doel, maar er geen sprake is van bestedingsverplichtingen, worden de ontvangen gelden als baten verantwoord in het jaar waarop de gelden betrekking hebben, tenzij toerekening naar schooljaar plaatsvindt (i.p.v. kalenderjaar) of tenzij sprake is van een concreet bestedingsplan voor de periode na balansdatum.

Opbrengsten uit de verkoop van goederen en het verlenen van diensten en uit hoofde van onderhanden projecten worden per prestatieverplichting verwerkt als het bedrag of het resultaat betrouwbaar kan worden geschat.

De opbrengsten worden verwerkt voor het bedrag waarop de rechtspersoon verwacht recht te hebben in ruil voor het overdragen van toegezegde goederen of diensten, dit is de transactieprijs.

Ouderbijdragen

De vrijwillige ouderbijdragen worden toegerekend aan het jaar waarin zij worden ontvangen.

Personeelsbeloningen/pensioenen

De beloningen van het personeel worden als last in de Staat van baten en lasten verantwoord in de periode waarin de arbeidsprestatie wordt verricht en, voor zover nog niet uitbetaald, als verplichting op de balans opgenomen. Als de al 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 stichting.

Voor de beloningen met opbouw van rechten worden de verwachte lasten gedurende het dienstverband in aanmerking genomen. Ontvangen bijdragen voortvloeiend uit levensloopregelingen worden in aanmerking genomen in de periode waarover deze bijdragen zijn verschuldigd. Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de Staat van baten en lasten gebracht.

Als 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 desbetreffende 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 van de organisatie is een pensioenregeling getroffen die kwalificeert als een toegezegde pensioenregeling. Deze pensioenregeling is ondergebracht bij een (ABP) bedrijfstakpensioenfonds. Uitgangspunt

is dat de in de verslagperiode te verwerken pensioenlast gelijk is aan de over die periode aan het pensioenfonds verschuldigde pensioenpremies. Voor zover de verschuldigde premies op balansdatum nog niet zijn voldaan, wordt hiervoor een verplichting opgenomen.

Als de op balansdatum al betaalde premies de verschuldigde premies overtreffen, wordt een overlopende actiefpost opgenomen voor zover sprake zal zijn van terugbetaling door het fonds of van verrekening met in de toekomst verschuldigde premies.

Verder wordt op balansdatum een voorziening opgenomen voor bestaande additionele verplichtingen ten opzichte van het fonds en de werknemers, als het waarschijnlijk is dat voor de afwikkeling van die verplichtingen een uitstroom van middelen zal plaatsvinden en de omvang van de verplichtingen betrouwbaar kan worden geschat. Het al dan niet bestaan van additionele verplichtingen wordt beoordeeld aan de hand van de uitvoeringsovereenkomst met het fonds, de pensioenovereenkomst met de werknemers en andere (expliciete of impliciete) toezeggingen aan de werknemers. De voorziening wordt gewaardeerd tegen de beste schatting van de contante waarde van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen op balansdatum af te wikkelen.

De risico's van loonontwikkeling, prijsindexatie en beleggingsrendement op het fondsvermogen zullen mogelijk leiden tot toekomstige aanpassingen in de jaarlijkse bijdragen aan het pensioenfonds. Deze risico's komen niet tot uitdrukking in een in de balans opgenomen voorziening. Informatie over eventuele tekorten en de gevolgen hiervan voor het VOvA voor de pensioenpremies in de toekomstige jaren is niet beschikbaar.

De dekkingsgraad van het ABP Pensioenfonds bedraagt per 31 december 2022 110,9%, per 31 december 2021 was het dekkingspercentage 110,2%.

Ontslagvergoedingen

In verband met de bestaande uitkeringsregelingen voor medewerkers in de onderwijssector heeft het VOvA beleid om betaling van ontslagvergoedingen zoveel mogelijk te beperken. Een uitkering als gevolg van ontslag wordt als verplichting en als last verwerkt als de instelling zich aantoonbaar heeft verbonden tot beëindiging van het dienstverband van een of meer personeelsleden vóór de gebruikelijke pensioendatum of tot een uitkering ter stimulering van vrijwillig ontslag. De organisatie heeft zich aantoonbaar verbonden tot het doen van ontslaguitkeringen als formeel een gedetailleerd plan (of regeling) is opgesteld en intrekking daarvan door de instelling redelijkerwijs niet meer kan plaatsvinden.

In het plan/ de regeling zijn de betrokken locaties, en ook de functie en het geschatte aantal van de werknemers die zullen worden ontslagen, de ontslaguitkering voor iedere functie(groep) en de periode die gemeoid is met de uitvoering van het plan benoemd. Ten aanzien van de ontslaguitkeringen bij vrijwillig ontslag worden de verplichtingen en de last berekend op basis van het aantal personeelsleden dat naar verwachting op het aanbod zal ingaan.

Rentebaten en soortgelijke opbrengsten en rentelasten en soortgelijke kosten

Rentebaten worden verantwoord in de periode waartoe zij behoren, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende actiefpost. Rentelasten en soortgelijke lasten worden verantwoord in de periode waartoe zij behoren.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld op basis van de indirecte methode.

De geldmiddelen bestaan uit de liquide middelen zoals opgenomen in de balans. Eventuele 'non-cash'-transacties zijn geëlimineerd uit het kasstroomoverzicht.

7.3 Toelichting op de balans

1. Materiële Vaste Activa

Het verloop van de materiële vaste activa in 2022 is als volgt:

Materiële vaste activa (bedragen x € 1.000)

	1.2.1 Gebouwen en Terreinen	1.2.2 Inventaris en apparatuur	1.2.3 Overige materiële vaste activa	TOTAAL
Aanschafwaarde	3.344	4.624	-	7.968
Cumulatieve afschrijvingen	-1.895	-3.093	-	-4.988
Balanswaarde per 01-01-2022:	1.449	1.531	-	2.980
Investerings 2022	190	1.020	-	1.210
Desinvesteringen aanschafwaarde	-	-	-	-
Desinvesteringen afschrijvingen	-	-	-	-
Afschrijvingen 2022	-225	-560	-	-785
Balanswaarde per 31-12-2022:	1.414	1.991	-	3.405
Aanschafwaarde per 31-12-2022:	3.534	5.644	-	9.178
Cumulatieve Afschrijvingen t/m 2022:	-2.120	-3.653	-	-5.773
Balanswaarde per 31-12-2022:	1.414	1.991	-	3.405

De Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam heeft géén schoolgebouwen in economisch eigendom.

De stichting is juridisch eigenaar en géén economisch eigenaar en dat is de reden waarom de gebouwen niet worden geactiveerd onder de MVA.

De waarde op de balans onder gebouwen en terreinen, betreft hoofdzakelijk verbouwingen die voor rekening van het VOvA zijn uitgevoerd.

2. Vorderingen

Debiteuren (bedragen x € 1.000)

		31-12-2022	31-12-2021
1.5.1	Debiteuren	119	42
	AF: Voorziening voor oninbaarheid	-3	-
	Balanswaarde	116	17

Overige vorderingen en overlopende activa (bedragen x € 1.000)

		31-12-2022	31-12-2021
1.5.7	Overige vorderingen	1.381	75
1.5.8.1	Vooruitbetaalde bedragen	214	100
1.5.8.2	Overige overlopende activa	-	-
	Balanswaarde	1.595	174

In de overige vorderingen en overlopende activa zijn geen vorderingen inbegrepen met een resterende looptijd langer dan 1 jaar.

De stijging van de overige vorderingen heeft betrekking op de te ontvangen subsidies OCW

Per ultimo 2022 € 1.286k (2021: 453k negatief).

3. Liquide middelen

<u>Liquide middelen (bedragen x € 1.000)</u>			
		<u>31-12-2022</u>	<u>31-12-2021</u>
1.7.1	Kasmiddelen	23	20
1.7.2	Tegoeden op bank	15.693	8.333
	Balanswaarde	15.716	8.333

De liquide middelen zijn terstond opeisbaar en staan ter beschikking aan de organisatie. De mutatie in de liquide middelen is specifiek weergegeven in het kasstroomoverzicht.

4. Eigen Vermogen

Het verloop van het eigen vermogen is als volgt:

<u>Eigen vermogen (bedragen x € 1.000)</u>					
		<u>1-1-2022</u>	<u>Resultaat</u>	<u>Overige mutaties</u>	<u>31-12-2022</u>
2.1.1	Algemene reserve	5.213	246	-	5.459
2.1.2	Bestemmingsreserve publiek	1.613	3.773	-	5.386
	Balanswaarde	6.826	4.019	-	10.845

Het eigen vermogen is geheel publiek eigen vermogen. Het exploitatieresultaat wordt in 2022 toegevoegd volgens het voorstel bestemming resultaat. De bestemmingsreserve heeft geheel betrekking op het Nationaal Programma Onderwijs.

5. Personeelsvoorzieningen

Het verloop van de personeelsvoorziening is als volgt:

<u>Voorzieningen (bedragen x € 1.000)</u>								
		<u>1-1-2022</u>	<u>Dotaties</u>	<u>Onttrekkingen</u>	<u>Vrijval</u>	<u>Stand 31-12-2022</u>	<u>Kortlopend deel < 1 jaar</u>	<u>Langlopend deel > 1 jaar</u>
Personele voorzieningen		2.410	1.526	-215	-22	3.699	298	3.401
Overige voorzieningen		-	-	-	-	-	-	-
	Balanswaarde	2.410	1.526	-215	-22	3.699	298	3.401

Uitsplitsing personele voorzieningen

		<u>1-1-2022</u>	<u>Dotaties</u>	<u>Onttrekkingen</u>	<u>Vrijval</u>	<u>Stand 31-12-2022</u>	<u>Kortlopend deel < 1 jaar</u>	<u>Langlopend deel > 1 jaar</u>
Personeel - verlofuren (levensfase bewust personeelsbeleid)		1.551	316	-	-	1.867	-	1.867
Personeel - Jubilea		174	-	-23	-22	129	22	107
Personeel - Uitkeringen		43	10	-	-	53	53	-
Personeel - Langdurige zieken		642	1.200	-192	-	1.650	223	1.427
	Balanswaarde	2.410	1.526	-215	-22	3.699	298	3.401

De voorziening Levensfase Bewust Personeelsbeleid is gevormd n.a.v. de cao-bepaling dat medewerkers 90 uur (voorheen 50 uur) per jaar mogen sparen t.b.v. het opnemen van verlof in een latere fase van hun loopbaan en voor gespaarde uren uit hoofde van seniorenverlof van medewerkers van 57 jaar en ouder die aan deze regeling meedoen. In 2022 is deze voorziening verder gestegen doordat binnen het VOVA overwegend uren zijn gespaard. De voorziening Spaarverlof heeft betrekking op de opgebouwde aanspraken van medewerkers.

De jubileumvoorziening heeft betrekking op toekomstige uitkeringen aan medewerkers die op basis van de duur van het dienstverband een gratificatie ontvangen. De voorziening WAB is in 2019 opgevoerd als gevolg van de nieuwe Wet Arbeidsmarkt in Balans. De voorziening langdurige zieken is ter dekking van de WGA-uitkeringen als gevolg van het eigen risicodragerschap voor instroom van arbeidsongeschikte medewerkers in de WGA. De voorziening langdurig zieken is hoger dan vorig jaar. Het risico van de uitstroom van medewerkers naar de WIA wordt door de HRM-afdeling op individuele basis ingeschat. De voorziening heeft betrekking op 18 medewerkers (vorig jaar 9) die naar verwachting niet zullen terugkeren in het arbeidsproces.

6. Kortlopende Schulden

Kortlopende schulden (bedragen x € 1.000)			
		31-12-2022	31-12-2021
2.4.3	Crediteuren	678	197
2.4.4	Kortlopende schuld OCW	-	453
2.4.5	Rek. courant ROCvA	14	183
2.4.6	Vooruit ontvangen bedragen overige overheden	1.490	3.023
2.4.7	Belastingen premies sociale verzekeringen	1.398	1.378
2.4.8	Schulden ter zake van pensioenen	445	419
2.4.9	Overige kortlopende schulden	25	8
2.4.10	Overlopende passiva	2.237	1.923
	Balanswaarde	6.288	7.584

De vooruit ontvangen bedragen overige overheden zijn gedaald als gevolg van de doorbetaling van de ontvangen middelen Gemeente Amsterdam aan dienst Huisvesting (ROCvA) ten behoeve van de nieuwbouw op de Meidoornweg. Er is sprake van een rekening courant verhouding met het ROCvA waarin verrekeningen van bepaalde kosten plaatsvindt.

Specificatie belastingen en premies (bedragen x € 1.000)			
		31-12-2022	31-12-2021
	Loonheffing	1.398	1.378
	Omzetbelasting	-	-
	Premies sociale verzekeringen	-	-
	Overige belastingen	-	-
		1.398	1.378

Specificatie overlopende passiva (bedragen x € 1.000)			
		31-12-2022	31-12-2021
	Vooruit ontvangen subsidies OCW	-	453
	Vooruit ontvangen bedragen overige overheden	1.490	3.023
	Vakantiegeld- en dagen	1.264	1.218
	Overige overlopende passiva	973	706
		3.727	5.400

De kortlopende schulden hebben een looptijd van korter dan één jaar.

Niet in de Balans opgenomen rechten en verplichtingen

Ministerie van OCW

Voor onderwijsinstellingen vallende onder de WVO is het op basis de Regeling "Onvoorziene gevallen bij invoering vereenvoudiging bekostiging VO2018" (Staatscourant nr. 22990, 26 april 2019) toegestaan een vordering op te nemen op de Ministerie van OCW. Hiervan is geen gebruik gemaakt.

De hoogte van deze vordering wordt bepaald door de opgebouwde bruto vakantie-aanspraken tot en met december en de verschuldigde afdrachten voor pensioenpremies en loonheffing over de maand december.

Deze vordering bedraagt ten hoogste 7,5% van de personele bekostiging³. Per 31 december 2022 bedraagt deze voorwaardelijke vordering € 2.074.931.

Investeringsverplichting

Er zijn ultimo 2022 geen investeringsverplichtingen.

³ Vanaf 2022 geldt de basisbekostiging. De verdeling van aparte budgetten voor personeel en exploitatie is hiermee verdwenen.

Bijdrage Collectieve Uitkeringskosten (WW)

Werkgevers in het voortgezet onderwijs betalen mee aan uitkeringen in het kader van werkloosheid aan ex-medewerkers. Hiertoe verrekent het ministerie van OCW jaarlijks achteraf in de rijksbijdrage een kwart van de uitkeringen van voormalige medewerkers van VOvA. In 2022 is voor een totaal van € 267.316 "gekort" via de beschikkingen van het VOvA in het kader van de Verrekening Collectieve Uitkeringskosten.

Fiscale eenheid

De Stichting VOvA maakt deel uit van de fiscale eenheid voor de omzetbelasting met als hoofd van de fiscale eenheid ROCvA-F en uitdien hoofde zijn elk van de instellingen aansprakelijk voor de omzetbelastingsschulden van de gehele fiscale eenheid.

Huurverplichtingen.

De Stichting VOvA heeft in 2022 slechts één huurverplichting met betrekking tot het huren van een deel van de aula in het pand hagedoorplein voor een bedrag van €17.869 van Gemeentelijke Vastgoed.

Model G

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekening clause (Regeling ROS art.13,lid2 suba en EL&I regelingen betrekking hebbend op de EL&I subsidies)

Brin.	Omschrijving	Toewijzing kenmerk	datum	Bedrag van	Ontvangen t/m	De prestatie is ultimo verslagjaar	
				toewijzing	verslagjaar	conform de subsidiebeschikking	
				EUR	EUR	geheel afgerond	nog niet geheel afgerond
14RL	Tegemoetkoming kosten opleidingsscholen 2021-2022	1183865-4	20-9-2022	242.716,00	112.728,77	x	
14RL	Tegemoetkoming kosten opleidingsscholen 2022-2023	1284316-1	22-11-2022	166.850,00	90.015,58		x
14RL	Zijinstroom 2022	1279966-1	20-9-2022	20.000,00	20.000,00	x	
21AS	Zijinstroom 2022	1216483-1	22-3-2022	40.000,00	40.000,00		x
21AS	Studieverlof 2022	1278415-1	22-8-2022	53.672,40	53.672,40		x
21AS	Studieverlof 2022	1279862-1	20-9-2022	-6.533,65	-6.533,65		x
21AS	DUS-i Techniek en innovatief vakmanschap 2022-2024	GLTL22R048	9-6-2022	75.000,00	37.500,00		x
21AS	Heterogene Brugklas	SHB22139	29-6-2022	100.000,00	100.000,00		x
21AS	Heterogene Brugklas	SHB210136	8-2-2022	100.000,00	100.000,00		x
21AS	Heterogene Brugklas	SHB210419	16-2-2022	100.000,00	100.000,00		x
21AS	Heterogene Brugklas	SHB210424	8-2-2022	100.000,00	100.000,00		x
21AS	Basisvaardigheden	VBV22-VO-4331	11-11-2022	608.813,00	608.813,00		x
14RL	Basisvaardigheden	VBV22-VO-4343	11-11-2022	188.714,00	188.714,00		x
	Totaal			1.789.232	1.544.910		

G2. Verantwoording van subsidies met verrekening clause (Regeling ROS art.13,lid2 sub a en EL&I regelingen betrekking hebbend op de EL&I subsidies)

Geen sprake van te verantwoorden subsidies die vallen onder de G2 verantwoording.

7.4 Toelichting op de Staat van Baten en Lasten

7. Rijksbijdragen OCW

Dit betreft de genormeerde rijksbijdrage van het Ministerie van OCW.

Rijksbijdragen OCW (bedragen x € 1.000)

	2022	begroting 2022	2021
3.1.1. Rijksbijdrage OCW	28.253	36.210	30.337
3.1.2. Overige subsidies OCW	10.369	2.590	7.982
3.1.3. Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	5.562	-	616
	44.184	38.800	38.935

De rijksbijdragen zijn hoger dan begroot en voorgaand boekjaar als gevolg van prijsindexatie van de rijks-bekostiging ter compensatie van cao-ontwikkelingen en hogere exploitatielasten. In het kader van het Nationaal Programma Onderwijs heeft het VOvA € 5.819k ontvangen.

8. Overige Overheidsbijdragen

Overige Overheidsbijdragen (bedragen x € 1.000)

	2022	begroting 2022	2021
3.2.1 Gemeentelijke bijdragen en subsidies	249	243	270
3.2.2 Overige overheidsbijdragen en subsidies	1.415	842	1.225
	1.664	1.085	1.495

De overige overheidsbijdragen zijn hoger dan voorgaand boekjaar als gevolg van een hoger aantal toegekende en bestede budgetten voor specifieke subsidieregelingen vanuit de gemeente en het samenwerkingsverband.

9. Overige Baten

Overige baten (bedragen x € 1.000)

	2022	begroting 2022	2021
3.5.1 Verhuur	98	675	120
3.5.2 Detachering personeel	159	81	97
3.5.5 Ouderbijdragen	138	244	88
3.5.6 Overige	315	777	207
	710	1.777	512

De opbrengst verhuur betreft een verrekening met het ROCvA-F van de huisvestingskosten wegens gezamenlijk gebruik van een deel van het schoolgebouw aan de Meeuwenlaan; dit betreft de verbruiksvergoeding voor 2022 en de huurvergoeding van de OBS Tobiasschool. Het achterblijven van de huuropbrengsten ten opzichte van de begroting heeft te maken met de interne doorbelasting die wel begroot is, maar is geëlimineerd in de realisatie. Hetzelfde heeft plaatsgevonden in de huurkosten.

De in de overige baten opgenomen opbrengst BPV (Beroeps Praktijk Vorming) bestaat geheel uit de omzet van het restaurant en het grand café van de Hubertus & Berkhoff. Tijdens het opstellen van de begroting was de verwachting dat er meer NPO-middelen gerealiseerd zouden worden. De realisatie van deze baten zijn echter gealloceerd onder de verdichting Rijksbijdragen.

10. Personeelslasten

Personeelslasten (bedragen x € 1.000)

	2022	begroting 2022	2021
4.1.1 Lonen en salarissen	30.474	29.300	28.590
4.1.2 Overige personele lasten	3.831	3.082	2.256
4.1.3 Af: uitkeringen	-158	-186	-223
	34.147	32.195	30.623
Uitsplitsing:			
4.1.1.1 Brutolonen en salarissen	23.508	22.801	22.004
4.1.1.2 Sociale lasten	3.028	2.974	2.917
4.1.1.3 Pensioenpremies	3.938	3.525	3.669
	30.474	29.300	28.590
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	1.912	415	605
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	879	354	345
4.1.2.3 Overige personele lasten	1.040	2.313	1.306
	3.831	3.082	2.256

In 2022 bedroeg het gemiddelde aantal werknemers bij de organisatie, omgerekend naar volledige mensjaren 385 fte; in 2021 waren dat 357 fte.

De totale uitgaven aan personeel liggen hoger dan begroot als gevolg van meer inzet van personeel vanwege de ontvangen NPO-middelen en door cao-ontwikkelingen in 2022. Daarnaast hebben de medewerkers van vijf van onze scholen een arbeidsmarkttoelage ontvangen.

De lasten extern personeel niet in loondienst (externe inhuur) zijn hoger dan begroot en ook hoger dan voorgaand boekjaar. Verwachte inhuur t.b.v. ziektevervanging heeft zich meer voorgedaan dan begroot. Daarnaast is ook een deel van de NPO-middelen gebruikt om externe docenten en/of andere medewerkers in te huren zoals surveillanten.

De dotaties aan personele voorziening zijn hoger dan voorgaand boekjaar wat voornamelijk het gevolg is van de stijging van het aantal langdurig zieken, waardoor ruim € 1.000k extra gedoteerd moest worden aan de voorziening langdurig zieken.

Bezoldiging Raad van Bestuur en Raad van Toezicht

WNT

Op 1 januari 2013 is de Wet normering topinkomens (WNT) in werking getreden. De WNT wordt toegepast op het totaal van de Koepelstichting ROC van Amsterdam–Flevoland (ROCvA-F) en de stichtingen waarvan zij direct of indirect het bestuur vormt. Op basis van de eigen instellingskenmerken is het toepasselijke bezoldigingsmaximum in 2022 € 183.000 (het bezoldigingsmaximum behorende bij de klasse E van de Regeling Bezoldiging Topfunctionarissen OCW-sectoren).

Bestuur

Het bestuur van **ROCvA-F** vormt het statutair bestuur van de stichting ROC van Amsterdam en Flevoland. De stichting ROCvA-F vormt het statutair bestuur van de Stichting Voorgezet Onderwijs van Amsterdam (**VOvA**). Het besturen van het VOvA door de bestuurders van het ROCvA-F is onderdeel van hun taak als bestuur van het ROCvA-F. Zij ontvangen geen separate bezoldiging voor het besturen van het VOvA.

Het bestuur van ROCvA-F bestaat uit:

- E.C.M. de Jaeger, voorzitter van het College van Bestuur van ROC van Amsterdam-Flevoland;
- G. Vreugdenhil, lid van de Raad van Bestuur ROC van Amsterdam-Flevoland (tot en met 31-07-2022); en
- G.J.M. Allard, lid van de Raad van Bestuur ROC van Amsterdam-Flevoland;
- B. Altalabani, lid van de Raad van Bestuur ROC van Amsterdam-Flevoland.

De salariskosten van E.C.M de Jaeger, G. Vreugdenhil, G.J.M. Allard en B. Altalabani zijn opgenomen in de jaarrekening van het ROCvA-F. De bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur wordt bepaald door de Raad van Toezicht.

De leden van de Raad van Bestuur worden aangemerkt als topfunctionarissen voor het VOvA. Er is geen sprake van interim-topfunctionarissen. In onderstaande tabel wordt de WNT-bezoldiging van de topfunctionarissen toegelicht:

Gegevens 2022				
bedragen x € 1	E.C.M. de Jaeger	G. Vreugdenhil	G. Allard	B. Altalabani
Functiegegevens	Voorzitter Raad van Bestuur	Vice voorzitter Raad van Bestuur	Lid Raad van Bestuur	Lid Raad van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 - 31/12	01/01 - 31/07	01/01 - 31/12	01/09 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,025	0,025	0,025	0,025
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja	ja
Bezoldiging				
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	0	0	0	0
Beloningen betaalbaar op termijn	0	0	0	0
Subtotaal	0	0	0	0
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	4575	4575	4575	4575
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	0	0	0	0
Het bedrag van de overschrijding, en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2021				
bedragen x € 1	E.C.M. de Jaeger	G. Vreugdenhil	G. Allard	
Functiegegevens	Voorzitter Raad van Bestuur	Vice voorzitter Raad van Bestuur	Lid Raad van Bestuur	
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,025	0,025	0,025	
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja	
Bezoldiging				
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	0	0	0	
Beloningen betaalbaar op termijn	0	0	0	
Subtotaal	0	0	0	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	4425	4425	4425	
Bezoldiging	0	0	0	

Het toepasselijke bezoldigingsmaximum bedraagt voor het VOvA € 183.000 behorende bij bezoldigingsklasse E. Dit is gebaseerd op een totaal aantal complexiteitspunten van 13 (gemiddelde totale baten: 6, gemiddelde aantal studenten: 3 en gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren: 4).

Gegevens 2022								
bedragen x € 1	R.H.M. Eringa - Wensing	K. Baldevepersad Tewarie	D.J. Elders	S. Mendéndez	B Kieviets	S Koning	Y Shkrit	R R S Sinterkhi
functiegegevens	Voorzitter RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Voorzitter RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 - 30/6	01/01 - 30/11	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/06 - 31/12	01/07 - 31/12
Bezoldiging								
Bezoldiging	0	0	0	0	0	0	0	0
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	13612	16745	18300	18300	18300	18300	10725	13837
-/ Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	0	0	0	0	0	0	0	0
Het bedrag van de overschrijding, en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Gegevens 2021					
bedragen x € 1	R.H.M. Eringa - Wensing	K. Baldevepersad Tewarie	D.J. Elders	S. Mendéndez	B Kieviets
functiegegevens	Voorzitter RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Bezoldiging					
Bezoldiging	0	0	0	0	0
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	26550	17700	17700	17700	17700

11. Afschrijvingen

Afschrijvingen (bedragen x € 1.000)

	2022	begroting 2022	2021
Gebouwen en Terreinen	225	394	1.251
Inventaris en apparatuur	560	469	414
	785	863	1.665

De afschrijvingslasten op gebouwen zijn t.o.v. voorgaand jaar sterk gedaald als gevolg van de in 2021 eenmalige inhaalafschrijving vanwege het verlaten van het schoolgebouw aan de Buiksloterweg. De afschrijvingslasten van inventaris & apparatuur zijn gestegen als gevolg van investeringen in 2022.

12. Huisvestingslasten

Huisvestingslasten (bedragen x € 1.000)

	2022	begroting 2022	2021
4.3.1 Huurkosten	173	657	141
4.3.2 Verzekeringen	-	-	-
4.3.3 Onderhoud	759	775	753
4.3.4 Energie en Water	592	832	629
4.3.5 Schoonmaakkosten	929	990	960
4.3.6 Heffingen	192	182	173
4.3.8 Overige	47	111	160
	2.692	3.547	2.816

De huurkosten liggen in 2022 hoger dan voorgaand boekjaar. In de begroting 2022 zien we hetzelfde effect als bij de huuropbrengsten. Hierbij is de interne doorbelasting tussen drie scholen wel begroot, maar in de realisatie geëlimineerd.

De kosten voor energie en water zijn zowel ten gunste van de begroting en realisatie 2021 lager uitgevallen. Dit positieve effect heeft voornamelijk te maken met een lager verbruik van tot wel 30% per locatie. Uiteraard ligt dit door de maatschappelijke discussie onder een vergrootglas en is men zuiniger omgegaan met energie, maar ook een zachte winter heeft in ons voordeel gewerkt. VOvA heeft nog geen last van stijgende tarieven wegens nog lopende langdurige contracten.

De heffingen zijn gestegen door onder andere hogere lasten voor OZB. De vergoeding vanuit de gemeente ter compensatie van deze kosten zijn opgenomen onder de gemeentelijke bijdragen en subsidies in 2022.

13. Overige Instellingslasten

Overige instellingslasten (bedragen x € 1.000)

	2022	begroting 2022	2021
Administratie- en beheerslasten	210	273	194
Inventaris en apparatuur	225	379	222
Leermiddelen	2.135	1.394	1.778
Overige Opleidingskosten en BPV	258	205	174
Dotatie Voorziening Dubieuze Debiteuren	5	-	-
Advieskosten	375	300	87
Opleidingskosten	401	863	214
PR en Communicatie	256	338	255
Inkoop Centrale Diensten	973	973	808
Overige Instellingslasten	123	130	126
	4.961	4.855	3.857

Binnen de overige instellingslasten is een stijging, t.o.v. de begroting, zichtbaar van de kosten voor leermiddelen. Dit is ook een effect dat is ontstaan vanuit de NPO-middelen. Een deel van de extra NPO-middelen is ingezet als leermiddelen. Daarnaast zien wij ook een behoorlijke prijsstijging bij de leveranciers van deze middelen en ook toenemend gebruik van digitale leermiddelen waarvoor ook de aankoop van licenties benodigd zijn.

De opleidingskosten zijn achtergebleven op de begroting. De stijging in de begroting t.o.v. vorig boekjaar heeft te maken met de NPO-middelen die hiervoor vrij waren gemaakt, maar mede doordat we nog te maken hadden met de naweeën van Covid19 is er vertraging ontstaan bij de bestedingen en dit is later niet meer ingelopen.

14. Financiële Baten en Lasten

Financiële Baten (bedragen x € 1.000)

	2022	begroting 2022	2021
Rentebaten / Rentelasten	46	-	-
	46	-	-

De in 2022 ontvangen rentebaten heeft betrekking op de rekening-courant faciliteit (schatkistbankieren) bij het ministerie van Financiën. Sinds september 2022 wordt er rente vergoed over deze tegoeden.

15. Accountants Honorarium

Accountants Honorarium (bedragen x € 1.000)

	2022	begroting 2022	2021
Controle van de Jaarrekening	37	30	8
Overige assurance opdrachten	-	25	-
	37	55	8

Voorstel bestemming resultaat (bedragen x € 1.000)

2022

Het bestuur stelt voor om het resultaat van het verslagjaar als volgt te bestemmen:

Algemene reserve	246
Bestemmingsreserve NPO	3.773
	4.019

Transacties met verbonden partijen

Er hebben zich geen transacties met verbonden partijen voorgedaan op niet-zakelijke grondslag.

Gebeurtenissen na balansdatum

Na balansdatum hebben zich geen overige noemenswaardige gebeurtenissen voorgedaan welke invloed hebben op de jaarrekening 2022.

Voor akkoord, Amsterdam, 22 mei 2023

Raad van Bestuur Stichting ROC van Amsterdam – Flevoland

E.C.M. de Jaeger Voorzitter Raad van Bestuur Stichting ROC van Amsterdam - Flevoland	
G.J.M. Allard Lid Raad van Bestuur Stichting ROC van Amsterdam - Flevoland	
B. Altalabani Lid Raad van Bestuur Stichting ROC van Amsterdam - Flevoland	



Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: het bestuur van Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam en de raad van toezicht van Stichting ROC van Amsterdam-Flevoland

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2022

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2022 van Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam te Amsterdam gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

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

De jaarrekening bestaat uit:

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

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 vallen.

Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie ‘Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening’.

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

FAC4AYCNF5SE-1967292913-26

PricewaterhouseCoopers Accountants N.V., Thomas R. Malthusstraat 5, 1066 JR Amsterdam, Postbus 90357, 1006 BJ Amsterdam

T: 088 792 00 20, F: 088 792 96 40, www.pwc.nl

‘PwC’ is het merk waaronder PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. (KvK 34180285), PricewaterhouseCoopers Belastingadviseurs N.V. (KvK 34180284), PricewaterhouseCoopers Advisory N.V. (KvK 34180287), PricewaterhouseCoopers Compliance Services B.V. (KvK 51414406), PricewaterhouseCoopers Pensions, Actuarial & Insurance Services B.V. (KvK 54226368), PricewaterhouseCoopers B.V. (KvK 34180289) en andere vennootschappen handelen en diensten verlenen. Op deze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing, waarin onder meer aansprakelijkheidsvoorwaarden zijn opgenomen. Op leveringen aan deze vennootschappen zijn algemene inkoopvoorwaarden van toepassing. Op www.pwc.nl treft u meer informatie over deze vennootschappen, waaronder deze algemene (inkoop)voorwaarden die ook zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Amsterdam.

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

Controleprotocol WNT 2022 niet van toepassing

Voor de WNT-verantwoording zoals opgenomen in de jaarrekening heeft Stichting Voortgezet Onderwijs van Amsterdam gebruik gemaakt van de WNT-groepsverantwoording als bedoeld in artikel 5c lid 3 van de Uitvoeringsregeling WNT 2022. Op grond van de brief van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties aan de Koninklijke Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants d.d. 14 februari 2023 met kenmerk 2023-0000083914, hebben wij de werkzaamheden op grond van het Controleprotocol WNT 2022 niet uitgevoerd. Wij geven dan ook geen oordeel in hoeverre de WNT-toelichtingen in de jaarrekening 2022 voldoen aan de bepalingen van en krachtens de Wet normering topinkomens (WNT). Ons oordeel over de jaarrekening is niet aangepast als gevolg van deze aangelegenheid.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

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

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

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

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

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

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

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

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

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

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

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

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

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



Een meer gedetailleerde beschrijving van onze verantwoordelijkheden is opgenomen in de bijlage bij onze controleverklaring.

Amsterdam, 24 mei 2023
PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.

Origineel getekend door B. Scholts MSc RA

Bijlage bij de controleverklaring

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

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

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

Bijlagen

Bijlage 1

Afkortingen voortgezet onderwijs.

Arbo	Arbeidsomstandigheden
BTW	Belasting toegevoegde waarde
BVE	Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie
CE	Centraal examen
DIR	Directie & management
DOP	Direct onderwijsondersteunend personeel
DSCR	Debt Service Coverage Ratio
DUO	Dienst Uitvoering Onderwijs
Fte	Full time equivalent
GPL	Gemiddelde personeelslast
GMR	Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad
Havo	Hoger algemeen voortgezet onderwijs
HRM	Human resource management
ICR	Interest Coverage Ratio
ICT	Informatie- en communicatietechnologie
IOP	Indirect onderwijsondersteunend personeel
ISK	Internationale schakelklas
JINC	Helpt jongeren op weg naar werk
LB, LC, LD	Loonschalen voor docenten
LGF	Leerlinggebonden financiering
LIO	Leraar in opleiding
Lwoo	Leerwegondersteunend onderwijs
Mbo	Middelbaar beroepsonderwijs
Mavo	Middelbaar algemeen vormend onderwijs
MRA	Metropoolregio Amsterdam
OCW	Onderwijs, cultuur en wetenschappen
OP	Onderwijzend personeel
OZB	Onroerendezaakbelasting
OPLIS	Opleiden in de school
PDCA	Plan do check act
PTA	Programma van toetsing en afsluiting
PrO	Praktijkonderwijs
ROC	Regionaal opleidingscentrum
ROCvA-F	ROC van Amsterdam - Flevoland

SE
SWV

Schoolexamen
Samenwerkingsverband

Q-gesprekken**Vavo**

Quadrimester gesprekken

Vmbo

Voortgezet algemeen volwassenenonderwijs

Vo

Voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs

VOvA

Voorgezet onderwijs

VPB

Voortgezet Onderwijs van Amsterdam

Vsv

Vennootschapsbelasting

Vwo

Voortijdig schoolverlaten

WEB

Voorbereidend wetenschappelijk onderwijs

WVO

Wet Educatie en Beroepsonderwijs

WMR

Wet Voortgezet Onderwijs

ZZP

Wet Medezeggenschap

Zelfstandige zonder personeel

Bijlage 2 Overzicht van vo-scholen

School	Adres	Niveau/leerweg	Vmbo-profielen
Bredero Beroepscollege	Meeuwenlaan 132 Amsterdam	Vmbo-basis Vmbo-kader	Bouwen, wonen en interieur Produceren, installeren en energie Dienstverlening en producten Economie en ondernemen
Bredero Mavo	Gare du Nord 5 Amsterdam	Vmbo-theoretisch Kansklassen havo Tweetalig onderwijs	
De nieuwe Havo	Meeuwenlaan 132 Amsterdam	Havo Kansklassen vwo	
Vox College	Meeuwenlaan 132 Amsterdam	Gemengde klassen voor vmbo, havo en vwo	
Hubertus & Berkhoff	Betuwestraat 29 Amsterdam	Vmbo-basis Vmbo-kader Vmbo-gemengde leerweg Tweetalig onderwijs	Horeca, Bakkerij en Recreatie
Hyperion Lyceum	Badhuiskade 361 Amsterdam	Vwo+	
LUCA Praktijkschool	Javaplantsoen 24 Amsterdam	Praktijkonderwijs Nieuwkomers Pro	
Cburg College	Foekje Dillemastraat 1 Amsterdam	Vmbo-basis Vmbo-kader	Dienstverlening en Producten Economie en Ondernemen Media, vormgeven en ICT
Tobiasschool	Rietwijkerstraat 55 Amsterdam	Vmbo-basis Vmbo-kader	Dienstverlening en producten

Bijlage 3 Leden Raad van Bestuur

Leden van de Raad van Bestuur		
Naam	Portefeuilles	Nevenfuncties
De heer drs. Edo C. M. de Jaeger (1958)	<p>Voorzitter Raad van Bestuur</p> <p>Portefeuilles:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strategie & Beleid • Governance • Veiligheid • PR, Marketing & Communicatie • HRM • Medezeggenschap (OR en CSR) • Inclusie (dragend thema MJS) 	<p>Voorzitter Raad van Commissarissen Huisartsenposten Oost-Brabant</p> <p>Voorzitter Raad van Commissarissen Sité Woondiensten</p> <p>Voorzitter Raad van Commissarissen van Onze Huisartsen B.V.;</p> <p>Adjutant van Hare majesteit de Koningin in buitengewone dienst, honorair lid van de hofhouding;</p>
Mevrouw Gaby J.M. Allard (1969)	<p>Portefeuilles:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onderwijs • Kwaliteitszorg • Onderwijsinformatie en ICT • VOvA 	<p>Bestuurslid MBO Raad (portefeuille Sociaal Domein, Onderzoek & Innovatie, Internationalisering en Studiesucces/Alumni, Vavo)</p> <p>Vz van de Toewijzingsadviescommissie van het Linda Olthof Fonds</p> <p>Lid Reviewboard House of Aviation</p> <p>Lid Adviesgroep Investeringsagenda MRA, Amsterdam Economic Board</p> <p>Bestuurslid Buurttuin Oranjehof</p>
De heer B. Altalabani (1981)	<p>Portefeuilles:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Financiën • Planning & Control • (W.o. interne en externe verantwoording) • Duurzaamheid (dragend thema MJS) • Huisvesting (incl. SHP) • Inkoopmanagement • Leven Lang Ontwikkelen 	Geen nevenfuncties

Hieronder staat een overzicht van de leden van de Raad van Toezicht ROCvA-F. In de grijs gekleurde vakken staan leden, die in 2022 zijn afgetreden en zijn vervangen.

Leden Raad van Toezicht in 2022				
Naam	Functie binnen RvT	Benoemd per	Aftredend per	Maatschappelijke functies
Mevrouw drs. Y. Shitrit	<ul style="list-style-type: none"> Voorzitter RvT (per 1-7-22) Lid Remuneratiecommissie 	1-7-2022	1-7-2026 (herbenoembaar)	Hoofd functie: ABD TOP Consult Nevenfuncties: Lid RvT Koninklijke Stichting Defensiemusea (Governance & Remuneratie) Lid bestuur Stichting Fonds Residentie Orkest
Mevrouw drs. R.H.M. Eringa-Wensing	<ul style="list-style-type: none"> Voorzitter RvT Voorzitter Governancecommissie Lid Remuneratiecommissie 	1-1-2015	31-12-2022 (niet herbenoembaar)	Voorzitter Commissariaat voor de Media Voorzitter Raad van Commissarissen LTP Voorzitter Raad van Toezicht Tassenmuseum Lid Bestuur Stichting Sonsbeek
Mevrouw drs. B.M. Kievits	<ul style="list-style-type: none"> Vicevoorzitter RvT Lid Onderwijscommissie Voorzitter Onderwijscommissie (per 1-10-2022) 	1-1-2020	31-12-2023 (Herbenoembaar)	Hoofd functie: Lid College van Bestuur Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) Nevenfuncties: Lid bestuur Inscience Filmfestival Lid bestuurscommissie Onderwijs Vereniging Hogescholen (VH)
De heer drs. R.R.S. Santokhi RA RBA MSc	<ul style="list-style-type: none"> Voorzitter Auditcommissie (per 1-12-2022) 	1-12-2022	1-12-2026 (hernoembaar)	Hoofd functie: Global CFO en member Executive Board van Aegon AM Nevenfunctie: Lid Raad van Toezicht en Voorzitter Auditcommissie Ymere
De heer drs. K. Baldewpersad Tewarie RA	<ul style="list-style-type: none"> Voorzitter Auditcommissie Lid Governancecommissie 	1-12-2014	30-11-2022 (niet herbenoembaar)	Hoofd functie: Managing Partner Rijnland Transformatie & Herstructurering Nevenfuncties: Lid Raad van Afgevaardigden en penningmeester Stichting VUMC Cancer Centre Amsterdam Lid Raad van Toezicht en voorzitter Auditcommissie Norma Lid Auditcommissie FNV Lid Raad van Toezicht en voorzitter Auditcommissie Reumafonds Nederland
De heer drs. D.J. Elders	<ul style="list-style-type: none"> Lid Auditcommissie 	1-10-2016	1-10-2024 (Niet herbenoembaar)	Hoofd functie: Directeur Elders Consultancy B.V. Nevenfunctie: Voorzitter Raad van Toezicht Stichting Olympisch Stadion Amsterdam
Mevrouw dr. M.S. Menéndez	<ul style="list-style-type: none"> Voorzitter Onderwijscommissie (t/m september 2022) Lid Onderwijscommissie 	1-2-2018	31-1-2026 (niet herbenoembaar)	Nevenfuncties: Voorzitter Raad van Toezicht Hogeschool der Kunsten Den Haag Vicevoorzitter Landelijke Commissie Gedragscode Internationale Student

	<ul style="list-style-type: none"> Voorzitter Remuneratiecommissie 			Vicevoorzitter Raad van Toezicht Hogeschool Zeeland Lid Raad van Advies Stichting Leerplanontwikkeling
Mevrouw mr. Drs. S. Koning	Lid Onderwijscommissie (per oktober 2022)	1-6-2022	1-6-2026 (hernoembaar)	Hoofdfunctie: CEO InShared
De heer M.Q.E. van Bruggen, MHD, Bsc BA, bc. HRM	<ul style="list-style-type: none"> Voorzitter HRM-commissie Voorzitter Remuneratiecommissie Lid Onderwijscommissie 	1-1-2018	1-1-2022	Directeur HR, Noordwest Ziekenhuisgroep

Bijlage 4 Organogram ROC van Amsterdam-Flevoland

