



JAARVERANTWOORDING 2022

1 Inhoudsopgave

1	Inhoudsopgave.....	2
2	Voorwoord.....	5
3	Samenvatting.....	6
4	De Herman Broerenstichting.....	7
4.1	Motto, missie, visie en kernwaarden Herman Broerenstichting.....	8
4.2	Strategisch beleidsplan 2022 - 2026.....	8
4.3	Toegankelijkheid en toelating.....	9
4.3.1	Levensovertuiging.....	9
4.4	Bestuur Herman Broerenstichting.....	9
4.5	Organisatiestructuur.....	9
4.6	Raad van Toezicht.....	10
4.7	Code Goed Bestuur.....	10
4.8	Medezeggenschap.....	11
4.9	Bestuursbureau.....	12
4.10	Locaties.....	12
4.11	Leerlingaantallen.....	12
4.12	Vertrouwenspersoon.....	13
4.13	Klachten en klachtafhandeling.....	13
4.14	Stakeholders.....	13
4.15	Samenwerking.....	13
5	Onderwijs en kwaliteit.....	15
5.1	Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg.....	16
5.1.1	Organisatie.....	16
5.1.2	Het ontwikkelingsperspectief.....	16
5.1.3	Kerdoelen ZML.....	16
5.1.4	Leerlingvolgsysteem.....	16
5.1.5	Sociale veiligheid.....	17
5.2	Onderwijsresultaten.....	17
5.2.1	Overzicht algemene opbrengsten Herman Broerenschool.....	17
5.2.2	Overzicht algemene opbrengsten Herman Broerencollege.....	18
5.2.3	Opbrengsten certificaten Scholing Voor Arbeid.....	18
5.2.4	Tevredenheidsonderzoeken: leerlingen.....	19
5.3	Inspectie.....	20
5.4	Passend onderwijs.....	20
5.5	Nationaal Programma Onderwijs.....	20
5.6	Beleidsvoornemens.....	22
5.6.1	Realisatie van de beleidsvoornemens locatie Delft.....	22
5.6.2	Realisatie van de beleidsvoornemens locatie Westland.....	22

6	Personeel en professionalisering	24
6.1	Strategisch personeelsbeleid	25
6.2	Opbouw personeelsbestand	25
6.2.1	Detacheringen	26
6.3	Bestuursformatieplan en werkgelegenheidsgarantie	26
6.4	Beleid inzake uitkeringen en ontslag	27
6.5	Banenafpraak.....	27
6.6	De belangrijkste ontwikkelingen bij de Herman Broerenstichting	27
6.6.1	In- en uitstroom	27
6.6.2	Ziekteverzuim	27
6.6.3	CAO PO.....	27
6.6.4	Coronacrisis	27
6.6.5	Lerarentekort.....	28
6.6.6	Inzet extra middelen werkdrukverlaging.....	28
6.6.7	Arbeidsmarkttoelage	30
6.6.8	Professioneel statuut.....	30
6.6.9	Eigen risicodragers	30
6.6.10	Wijziging organisatiestructuur	30
6.7	Professionalisering	30
6.7.1	Professionaliseringsaanbod ten tijde van de coronacrisis.....	31
6.7.2	Inscholingsprogramma, introductie en begeleiding startende medewerkers.....	31
6.7.3	Beeldcoaching.....	31
6.7.4	Pabo-traject onderwijsassistenten	31
6.7.5	Opleiding LACCS.....	31
6.7.6	Lerarenbeurs.....	32
6.7.7	Professionaliseringaanbod.....	32
6.8	Realisatie van de beleidsdoelen.....	32
7	Huisvesting.....	34
7.1	Onderwijshuisvesting.....	35
7.2	Schoolgebouwen	35
7.3	Ontwikkelingsplan Maria Duystlaan e.o.....	35
7.4	Herman Broerencollege Monster	35
7.5	Ondersteuning	35
7.6	Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen	35
7.7	Realisatie van de beleidsdoelen.....	36
8	Financiën.....	37
8.1	Financieel beleid	38
8.1.1	Financiële kaders	38
8.1.2	Realisatie van de beleidsdoelen	38
8.2	Financiële kengetallen.....	38

8.3	Treasuryverslag	40
8.4	Analyse van het resultaat.....	41
8.5	Financiële positie op balansdatum.....	43
9	Continuïteitsparagraaf	46
9.1	Inleiding.....	47
9.2	Leerlingen en bestuursformatie	47
9.3	Financiële informatie	47
9.3.1	Meerjarenbegroting 2023-2025	47
9.3.2	Balansprognose.....	49
9.3.3	Kengetallen	50
9.3.4	Signaleringswaarde bovenmatig eigen vermogen	50
9.4	Strategisch beleid	51
9.5	Intern risicobeheersings- en controlesysteem	51
9.6	Risicobeheersing	51
9.6.1	Strategie.....	51
9.6.2	Operationele activiteiten	52
9.6.3	Financiële positie	52
9.6.4	Financiële verslaggeving	52
9.6.5	Wet- en regelgeving.....	52
9.7	Raad van Toezicht	52
10	Rapportage Raad van Toezicht	53
11	Jaarrekening.....	58
	Grondslagen	59
	Balans per 31 december 2022 na resultaatbestemming (en vergelijkende cijfers 2021)	63
	Staat van baten en lasten 2022 (en vergelijkende cijfers 2021)	63
	Kasstroomoverzicht 2022 (en vergelijkende cijfers 2021)	64
	Toelichting op de te onderscheiden posten van de balans.....	65
	Niet in de balans opgenomen verplichtingen en rechten	69
	Toelichting op de staat van baten en lasten over 2022	70
	Overzicht verbonden partijen	74
	Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT)	75
	Kosten accountantscontrole	78
	Bestemming van het resultaat	79
	Gebeurtenissen na balansdatum	79
	Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	80
	Gegevens over de rechtspersoon.....	83
	Privacywetgeving	83
	Verklaring gebruikte afkortingen	83

2 Voorwoord

In deze jaarverantwoording wordt teruggekeken op een jaar met de nodige uitdagingen vanwege de voortdurende coronapandemie en de consequenties daarvan voor het onderwijs, de kinderen, hun ouders/verzorgers en voor onze medewerkers.

In maart 2020 is Nederland getroffen door een uitbraak van het coronavirus. Zowel in 2020 als 2021 hadden we te maken met een scholensluiting. In 2022 bleef ons dat gelukkig bespaard. Wel werden we geconfronteerd met bezettingsproblemen als gevolg van de thuisblijfgeregels voor medewerkers. Ondanks alles heeft de coronacrisis ook in 2022 geen negatieve financiële impact op het vermogen en het jaarresultaat gehad.

Wel heeft de coronacrisis opnieuw impact gehad op de doelen die de scholen in de jaarplannen gesteld hadden. Het bleek uiteindelijk niet mogelijk om alle gestelde doelen te behalen. Desondanks zijn er wel mooie resultaten bereikt m.b.t. de systematische kwaliteitszorg. Ook is de functie van teamleider ingevoerd en heeft elke afdeling binnen de locatie een eigen teamleider.

Een nieuw strategisch beleidsplan 2022/2026

Op 17 maart 2022 vond onze strategiedag plaats. Aan deze dag namen deel de volledige MT's van de beide locaties, de arbeidscoördinatoren, de kwaliteitsmedewerker, alle leden van de Commissie van Begeleiding, twee leden van de medezeggenschapsraad, twee medewerkers van het bestuursbureau en twee leden van de Raad van Toezicht. Met de input van deze dag schreven we het nieuwe strategisch beleidsplan met daarin opgenomen 4 koersuitspraken:

- Leerlingen boeien en laten bloeien
- Medewerkers boeien en laten groeien
- We doen het samen
- Wij blijven gaan voor kwaliteit!

Deze koersuitspraken zijn leidend voor (of zullen worden uitgewerkt in) de schoolplannen 2023/2027 van onze locaties.

Schooljaar 2022/2023: een goede start met voor elke groep een leraar en een onderwijsassistent

Het was zeer verheugend dat we bij aanvang van het nieuwe schooljaar de bezetting voor alle groepen rond hadden. Helaas was en is het aantal invallers uiterst beperkt en daarmee onvoldoende. Het onderwijs kent al een aantal jaren een oplopend tekort aan leraren. Hierdoor blijft de invulling van vacatures in de komende jaren ook voor de Herman Broerenstichting onverminderd een risico.

Met deze jaarverantwoording leg ik als bestuurder van de Herman Broerenstichting verantwoording af aan de Raad van Toezicht, de medewerkers, de medezeggenschapsraad (MR) en andere belanghebbenden. Het verslag wordt besproken met de MR en de directie. Het spreekt voor zich dat het verslag ook uitgebreid onderwerp van gesprek is met de Raad van Toezicht.

Ik vind het belangrijk om de inhoudelijke en financiële resultaten van onze stichting publiekelijk te verantwoorden en vind een jaarverslag dan ook vanzelfsprekend. Die openheid past bij het hedendaagse onderwijs. Ik nodig u bovendien uit te reageren op deze jaarverantwoording via bestuur@hermanbroeren.nu.

Ik dank alle medewerkers van de Herman Broerenstichting voor hun professionaliteit, inzet en betrokkenheid op onze scholen en het bestuursbureau. Zonder hen is goed onderwijs niet mogelijk. Daarnaast dank ik alle ouders/verzorgers voor het vertrouwen in onze scholen.

Maarten van Kesteren
College van Bestuur

3 Samenvatting

Deze samenvatting dient tevens als leeswijzer.

De missie en visie van de Herman Broerenstichting staan beschreven in hoofdstuk 4. Deze is herijkt op de strategiedag in 2022. Verder leest u meer over onze gewijzigde organisatiestructuur, waarbij sinds augustus 2022 elke afdeling een eigen teamleider heeft en ziet u bij welke samenwerkingsverbanden de Herman Broerenstichting is aangesloten. Ook kunt u lezen hoe de medezeggenschap binnen de Herman Broerenstichting is geregeld en waarover de MR in 2022 heeft gesproken. De Herman Broerenstichting werkt intensief samen met twee zorginstellingen; ook hierover vindt u in hoofdstuk 4 meer informatie.

In hoofdstuk 5 komen de onderwijskundige ontwikkelingen aan bod. Het kwaliteitsbeleid wordt nader besproken. Verder is een overzicht opgenomen van de opbrengsten en resultaten. Ook nu voegen wij een tabel toe waarin te lezen is wat de verwachte uitstroombestemming was, die twee jaar voorafgaand aan het moment van uitstroom is opgenomen in het ontwikkelingsperspectief.

Hoofdstuk 6 geeft ons inzicht in het personeel. Hoe zijn de man/vrouw-verdeling en de leeftijdsopbouw. Welke functies kent de Herman Broerenstichting en hoeveel teamleden zijn in deze functies benoemd. Er is een overzicht met betrekking tot het ziekteverzuim en er wordt uitvoerig stilgestaan bij de professionalisering van onze medewerkers.

In hoofdstuk 7 wordt onze huisvesting beschreven, welke organisaties ons hierbij ondersteunen en welke beleidsdoelen zijn gerealiseerd. De lijn om de kwaliteit van huisvesting naar een hoger niveau te tillen, is in 2022 voortgezet.

De Herman Broerenstichting is financieel gezond, zo is in hoofdstuk 8 te lezen. In 2022 is er sprake van een positief resultaat. Het resultaat is ook beter dan begroot was voor 2022. Een toelichting hierop is te lezen in hoofdstuk 8.4.

In hoofdstuk 9 is de continuïteitsparagraaf opgenomen. Met deze paragraaf wordt inzicht gegeven de interne en externe ontwikkelingen in de jaren die volgen op dit verslagjaar en de te verwachten gevolgen daarvan voor de financiële positie van de Herman Broerenstichting. Daarnaast worden ook de risico's besproken die invloed kunnen hebben op de financiële positie.

Hoofdstuk 10 bevat de rapportage van de Raad van Toezicht. U kunt lezen wie in de Raad van Toezicht zitting hebben en wat hun functies zijn. U leest over de werkwijze, de vergaderingen en aan welke beleidstukken zij goedkeuring hebben verleend.

Tot slot wordt in hoofdstuk 11 de jaarrekening van 2022 gepresenteerd.

4 De Herman Broerenstichting



4.1 Motto, missie, visie en kernwaarden Herman Broerenstichting

Motto

‘Leren moet je doen’, dat is en blijft ons motto. In samenwerking met onze ouders en andere partners willen wij er met ons speciale aanbod aan bijdragen dat leerlingen met een verstandelijke beperking goed voorbereid zijn op leven en werken in de huidige maatschappij. Vanuit onze passie voor deze doelgroep werken wij zo praktisch mogelijk aan cognitieve en sociale ontwikkeling met als doel dat onze leerlingen gelukkig zijn en zo zelfredzaam mogelijk hun plek in de wereld innemen.

Missie

Wij bieden onze leerlingen met een verstandelijke beperking een veilige plek waar zij een stevige basis ontwikkelen voor hun toekomst in wonen, werken, vrijetijdsbesteding en welzijn.

Visie

Wij dragen zorg voor onderwijs dat bijdraagt aan de zelfredzaamheid van onze leerlingen.

Kernwaarden

Bij alles wat we doen en van de leerlingen verwachten, laten we ons leiden door onze kernwaarden. Onze kernwaarden zijn in het kort:

- Veiligheid : als voorwaarde voor ontwikkeling.
- Vertrouwen : ‘ik geloof in jou’ uitstralen en denken in en aansluiten bij mogelijkheden.
- Verantwoordelijkheid : voorbereiden op de toekomst door zelf te ontdekken en zelf met oplossingen te komen.
- Waardering : uitstralen dat de leerling er mag zijn: ‘ik ben er voor je’.

Ons uitgangspunt is altijd: eerst de basis, dan bouwen; eerst relatie, dan prestatie.

We hebben onze kernwaarden uitgewerkt in concreet gedrag dat we verwachten van medewerkers en leerlingen. De waarden en gedragsverwachtingen zijn kernachtig samengevat in de grondwet die elke locatie heeft opgesteld.

4.2 Strategisch beleidsplan 2022 - 2026

Op 17 maart 2022 vond onze strategiedag plaats, georganiseerd door Floris Dekker en Diane van Diemen van Het Onderwijsbureau. Aan deze dag namen deel: de volledige MT's van de beide locaties, de arbeidscoördinatoren, de kwaliteitsmedewerker, alle leden van de Commissie van Begeleiding, twee leden van de medezeggenschapsraad, twee medewerkers van het bestuursbureau en twee leden van de Raad van Toezicht.

In het strategisch beleidsplan zijn de volgende koersuitspraken opgenomen:

- Leerlingen boeien en laten bloeien
 - Onze leerlingen hebben heel wat in hun mars. Bij de Herman Broerenstichting maken we dat zichtbaar. Door uit te gaan van hoge, maar reële verwachtingen en vertrouwen te hebben in onze leerlingen, kunnen zij groeien, blijven zij geboeid en komen ze tot bloei.
- Medewerkers boeien en laten groeien
 - Om het beste uit onze leerlingen te halen, halen we het beste uit onszelf. De Herman Broerenstichting heeft aandacht en zorg voor de medewerkers. Duidelijkheid in de taken en verantwoordelijkheden, inzetten van expertise en specialismes, het voeren van de professionele dialoog, het blijven verbeteren en ontwikkelen en het samen verantwoordelijk zijn voor de school maakt dat onze medewerkers geboeid blijven, groeien en tot bloei komen.
- We doen het samen
 - Onze leerlingen verdienen het dat we goed en intensief samenwerken met hun ouders. Het is belangrijk dat we op één lijn zitten, duidelijke afspraken maken en verwachtingen uitspreken. De Herman Broerenstichting werkt samen met de samenwerkingsverbanden, onderwijs- en zorgpartners en gemeenten. Hoe beter de samenwerking is, hoe meer kansen en mogelijkheden wij kunnen creëren voor onze leerlingen.
- Wij blijven gaan voor kwaliteit!
 - Bij de Herman Broerenstichting vragen onze leerlingen om specifieke en persoonlijke aandacht. Dit vraagt van ons om de ontwikkelingen van onze leerlingen goed te monitoren,

in een professionele dialoog te bespreken en ons steeds af te vragen wat de informatie die we hebben betekent voor morgen. Dit leggen we goed uit naar onze omgeving, onze interne toezichthouders, de stakeholders, de samenwerkingspartners en de onderwijsinspectie.

Het volledige strategisch beleidsplan is te vinden op onze website.

4.3 Toegankelijkheid en toelating

Onder de verantwoordelijkheid van de Herman Broerenstichting vallen de Herman Broerenschool en het Herman Broerencollege. De Herman Broerenschool (voor leerlingen van 4 jaar tot en met 12 jaar) en het Herman Broerencollege (voor leerlingen van 12 jaar tot uiterlijk 20 jaar) zijn scholen voor Speciaal- en Voortgezet Speciaal Onderwijs aan Zeer Moeilijk Lerende Kinderen (ZMLK) en Ernstig Meervoudig Beperkte leerlingen (EMB). De school is bedoeld voor leerlingen met een verstandelijke beperking. De aard en de oorzaak van de beperking verschillen per leerling. De leerlingen worden op verzoek van de ouders tot de school toegelaten, nadat het samenwerkingsverband van de regio waar de ouders/verzorgers wonen een toelaatbaarheidsverklaring heeft afgegeven.

De Herman Broerenschool en het Herman Broerencollege zijn streekscholen: de leerlingen komen uit Delft, Westland, Midden-Delfland, Pijnacker-Nootdorp, Rijswijk, Den Haag, Vlaardingen e.o. Hiermee vervullen de scholen een regionale functie.

4.3.1 Levensovertuiging

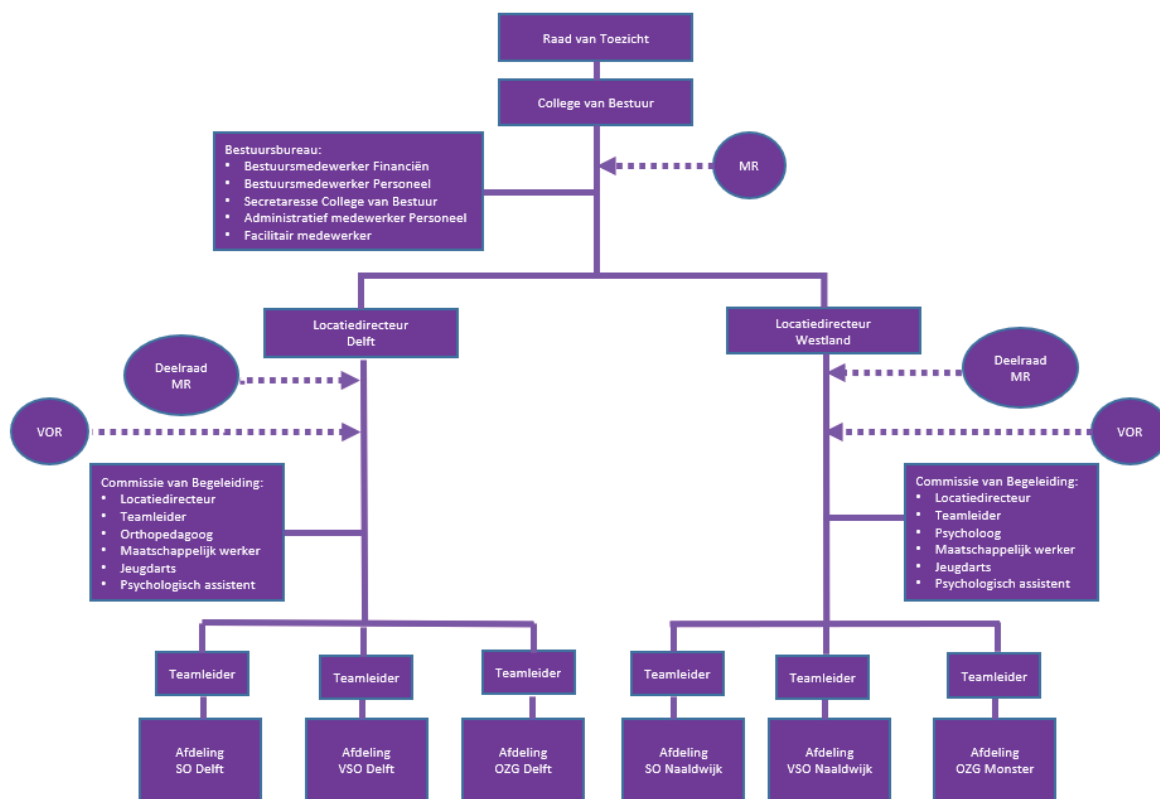
De Herman Broerenschool en het Herman Broerencollege zijn scholen voor algemeen bijzonder onderwijs. De scholen gaan uit van de gelijkwaardigheid van alle levensbeschouwingen en maatschappelijke stromingen. Het onderwijs is erop gericht dat de leerling een levensbeschouwing kan opbouwen en vanuit daar een eigen inbreng kan ontwikkelen, met respect en begrip voor de levens- en maatschappijbeschouwing van anderen.

4.4 Bestuur Herman Broerenstichting

De Herman Broerenstichting werd opgericht op 1 oktober 1970. Het huidige bestuursmodel is op 29 augustus 2012 van start gegaan. De Herman Broerenstichting wordt bestuurd door één bestuurder. In 2022 was dat de heer M.M.G. van Kesteren. De heer Van Kesteren heeft geen nevenfuncties. De bestuurder wordt tijdens het bestuursoverleg ondersteund door leden van het bestuursbureau. De vergaderingen zijn openbaar.

4.5 Organisatiestructuur

Het bestuur wordt benoemd door de Raad van Toezicht. Eén lid van de Raad van Toezicht wordt op voordracht van de medezeggenschapsraad benoemd. De overige leden van de Raad van Toezicht worden extern geworven. Het stichtingsbestuur (de bestuurder) is als bevoegd gezag verantwoordelijk voor de instandhouding van de scholen van de Herman Broerenstichting. De bestuurder stuurt de locatiedirecteuren aan. Sinds augustus 2022 kent elke locatie 3 afdelingen. Elke afdeling staat onder leiding van een teamleider. De locatiedirecteur en de teamleiders zijn verantwoordelijk voor het onderwijskundig management en hebben een deelverantwoordelijkheid met betrekking tot het personeelsmanagement en het financieel management. De verdeling van taken is vastgelegd in het managementstatuut.



4.6 Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht houdt toezicht op het bestuur van de stichting. De Raad van Toezicht is werkgever van de bestuurder en heeft bovendien een klankbordfunctie voor de bestuurder.

De Raad van Toezicht bestond in 2022 uit vijf personen, waaronder een voorzitter en een gedelegeerd lid. Het gedelegeerd lid is belast met de financiële kant van het toezicht. De volgende personen hebben zitting in de Raad van Toezicht:

- Dhr. H.A. Ordeman, voorzitter
- Mevr. I.R. Borgdorff, vicevoorzitter
- Dhr. G. Hardeman, gedelegeerd lid
- Dhr. F. van der Pal (tot 1 augustus 2022)
- Dhr. A.L.M. Groen
- Mevr. L.V. Termaten (vanaf 20 december 2022)

Voor verdere informatie verwijzen wij u naar het jaarverslag van de Raad van Toezicht.

4.7 Code Goed Bestuur

Het College van Bestuur conformeert zich aan de Code Goed Bestuur van de PO-Raad. De code dient als leidraad voor goed bestuur in het primair onderwijs. Er is gekozen voor een code waarin vooral de uitgangspunten voor goed bestuur centraal staan. De code roept op tot werken op basis van principes voor goed bestuur en vermijdt zoveel als mogelijk nieuwe plan- en regellast. Daarmee is er ruimte voor de onderwijsorganisaties voor een eigen wijze van invulling van die principes.

De Code Goed Bestuur is onderdeel van de governancestructuur van de Herman Broerenstichting en wordt jaarlijks besproken in overleggen van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur.

Er is in 2022 niet afgeweken van het bepaalde in de Code Goed Bestuur van de PO-Raad m.u.v. de maximale benoemingstermijn van de leden van de Raad van Toezicht. Voor één lid is de maximale benoemingstermijn vastgesteld op 10 jaar om daarmee voldoende ervaring binnen de Raad te kunnen waarborgen.

4.8 Medezeggenschap

De MR van de Herman Broerenstichting bestaat uit 8 leden:

- Vanuit elke locatie 2 ouders, bij voorkeur 1 ouder die het SO vertegenwoordigt en 1 ouder die het VSO vertegenwoordigt.
- Vanuit elke locatie 2 teamleden, bij voorkeur 1 teamlid dat het onderwijzend personeel vertegenwoordigt en 1 teamlid dat het onderwijs ondersteunend personeel vertegenwoordigt.
- De leden zijn afgevaardigden van de deelraden. Bij onvoldoende afgevaardigden wordt er een lid voor de MR uit de ouders dan wel teamleden gekozen.

Elke locatie kent een eigen deelraad. Deze bestaat uit 6 leden:

- 3 leden worden uit het personeel gekozen.
- 3 leden worden uit de ouders gekozen.
- Zowel voor de personeelsgeleding als de oudergeleding geldt dat bij voorkeur alle groepen en gebouwen zijn vertegenwoordigd.

De MR kwam in 2022 vijf keer bijeen. Daarnaast kwam de PMR nog een keer bijeen. Er werd onder meer gesproken over:

- MR-statuut, MR-reglement en MR-reglementen deelraden
- Oudertevredenheidsonderzoek
- Reglement diploma VSO
- Kledingvoorschriften
- Onderzoek werkdrukbeleving MT's
- Notitie onbevoegd voor de klas
- Klokkenluidersregeling
- Functiebeschrijving Teamleider
- Interne sollicitatieprocedure Teamleider
- Strategisch Beleidsplan 2022-2026
- Functiebeschrijving psycholoog/orthopedagoog en functiebeschrijving psychologisch assistent
- Functiebeschrijving facilitair medewerker
- Het Managementstatuut
- Reiskostenvergoeding dienstreizen
- ARBO-contract
- Experiment onderwijszorgarrangementen
- Vergoedingsregelingen Herman Broerenstichting
- Vakantierooster 2022-2023
- Jaarverantwoording 2021
- Rooster van aftreden MR
- Bestuursformatieplan 2022-2023
- Vacature Raad van Toezicht per 1 augustus 2023
- Bestuursjaarplan 2022-2023
- Meerjarenbegroting 2023-2026

De volgende onderwerpen zijn vaste punten op de MR-agenda:

- Informatie uit het bestuursoverleg
- Inscholingsprogramma
- Vacatureruimte en wervingsactiviteiten

Naast het overleg met het bestuur in de MR-vergaderingen, vindt er twee maal per jaar een overleg met de Raad van Toezicht plaats. Overleg met de locatiedirecteuren vindt plaats tijdens de deelraadvergaderingen, waar alle aangelegenheden betreffende de locatie worden besproken.

Meer informatie over de werkzaamheden van de MR is terug te vinden in het jaarverslag van de MR op de website van de Herman Broerenstichting.

In september 2022 was de samenstelling van de MR als volgt:

Oudergeleding:

- Mevr. M. Rasouli lid, oudergeleding Westland
- Mevr. G. Wils lid, oudergeleding Westland
- Mevr. R. Boerefijn lid, oudergeleding Delft
- Mevr. Y. Verbaan lid, oudergeleding Delft

Personeelsgeleding:

- Mevr. S. Lankhaar lid, personeelsgeleding onderwyzend personeel Delft
- Dhr. M. de Ruijter lid, personeelsgeleding onderwijs ondersteunend personeel Westland
- Mevr. K. Steentjes voorzitter, personeelsgeleding onderwyzend personeel Westland
- Mevr. M. Visser lid, personeelsgeleding onderwyzend personeel Delft

4.9 Bestuursbureau

Om de organisatie goed te faciliteren, het bestuur te ondersteunen en zo de gestelde doelen te kunnen bereiken is gekozen voor een bestuursbureau onder leiding van de bestuurder. Het bestuursbureau is gevestigd op de eerste verdieping van onze vestiging aan de Clara van Sparwoudestraat 1 in Delft.

De bezetting van het bestuursbureau was in 2022 als volgt:

- Bestuursmedewerker Financiën dhr. R. Kewal
- Bestuursmedewerker Personeel mevr. A. Kramer
- Secretaresse College van Bestuur mevr. A. van der Burg
- Facilitair medewerker dhr. J. Tetteroo
- Administratief medewerker personeel mevr. J. Zuidgeest (tot 1 september 2022)
mevr. S. Smink (vanaf 1 oktober 2022)

4.10 Locaties

De Herman Broerenstichting kent twee locaties voor (Voortgezet) Speciaal Onderwijs:

- Locatie Delft
 - Herman Broerenschool, Borneostraat 2A, Delft
 - Herman Broerenschool, Clara van Sparwoudestraat 1, Delft
 - Herman Broerencollege, Clara van Sparwoudestraat 1, Delft
- Locatie Westland
 - Herman Broerenschool, Verhagenplein 9, Naaldwijk
 - Herman Broerencollege, Verhagenplein 9, Naaldwijk
 - Herman Broerenschool, Tuinlaan 20, Monster
 - Herman Broerencollege, Tuinlaan 20, Monster

4.11 Leerlingaantallen

Onderstaande tabellen geven o.a. de leerlingaantallen per 1 oktober 2021 en per 1 oktober 2022 aan.

Herman Broerenschool (SO)	locatie Delft				locatie Westland				Totaal
	ZML	EMB	SUBT	CUMI	ZML	EMB	SUBT	CUMI	
2022/2023 1-10-2022	56	26	82	55	32	30	62	30	144
2021/2022 1-10-2021	58	23	81	55	31	25	56	28	137
2020/2021	47	18	65	40	22	25	47	19	112
2019/2020	45	9	54	31	22	26	48	17	102
2018/2019	36	8	44	19	18	18	36	8	80
2017/2018	42	9	51	22	19	14	33	9	84

Herman Broerencollege (VSO)	locatie Delft				locatie Westland				Totaal
	ZML	EMB	SUBT	CUMI	ZML	EMB	SUBT	CUMI	
Schooljaar									
2022/2023	59	5	64	26	64	19	83	31	147
2021/2022	58	10	68	31	68	19	87	25	155
2020/2021	61	12	73	32	66	18	84	22	157
2019/2020	61	18	71	31	76	22	98	22	169
2018/2019	62	17	79	31	67	22	89	19	168
2017/2018	71	21	92	36	74	24	98	20	190

4.12 Vertrouwenspersoon

In overeenstemming met de klachtenregeling beschikt de Herman Broerenstichting over een vertrouwenspersoon die bij klachten functioneert als aanspreekpunt. De vertrouwenspersoon gaat na of door bemiddeling tot een oplossing kan worden gekomen. De vertrouwenspersoon begeleidt degene met een klacht desgewenst bij de verdere procedure en verwijst in voorkomende gevallen naar andere instanties. Door het bestuur is op 1 augustus 2022 Mevrouw M. Kooiker benoemd tot vertrouwenspersoon van de Herman Broerenstichting. Hiertoe is een overeenkomst afgesloten met 1801 (voorheen OnderwijsAdvies).

4.13 Klachten en klachtafhandeling

In 2022 zijn er bij de vertrouwenspersoon twee klachten binnengekomen. Met de indiener van de klacht is contact met de vertrouwenspersoon geweest. De klachten zijn uiteindelijk niet doorgezet.

4.14 Stakeholders

- Leerlingen en ouders/verzorgers zijn de basis van ons bestaan. Voor hen geven we het onderwijs en alle overige processen komen hieruit voort.
- Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen levert ons per leerling de zo noodzakelijke bekostiging. We gaan integer en verantwoord om met deze publieke gelden. Ze worden intern verdeeld en gebruikt om de scholen draaiende te houden.
- Gemeenten zijn in onze regio belangrijke partners. Met hen geven we handen en voeten aan het lokale en regionale educatieve beleid.
- Toeleverende scholen en instellingen zijn belangrijke partners die een aanzienlijk deel van de basis leggen voor de leerlingen waar wij mee verder gaan. Een goede overdracht en waar mogelijk afspraken over doorlopende leerlijnen zijn van groot belang voor de leerlingen.
- Scholen, instellingen en stagebedrijven waar onze leerlingen instromen zijn partijen waarmee we frequent overleg voeren om een soepele overgang mogelijk te maken. Terugkoppelen maakt het mogelijk om daar waar nodig ons eigen handelen bij te sturen.
- De samenwerkingsverbanden zijn partijen die met en voor ons zorgdragen voor een dekkend netwerk van ondersteuningsvoorzieningen.
- Twee zorginstellingen zorgen ervoor dat in de onderwijszorggroepen zorgmedewerkers vanuit de Jeugdwet en de WLZ kunnen worden ingezet.
- Eigen medewerkers brengen kennis en ervaring in om de gewenste onderwijskwaliteit te kunnen leveren. Zij voeren het primaire proces (onderwijs) en de secundaire processen (ondersteuning) uit. Het is van groot belang verantwoord personeelsbeleid te voeren met het oog op welbevinden en gezondheid van de medewerkers.

4.15 Samenwerking

Er is een intensieve samenwerking met een zestal samenwerkingsverbanden in de regio en twee zorginstellingen voor verstandelijk en meervoudig gehandicapten.

De Herman Broerenstichting is aangesloten bij de volgende samenwerkingsverbanden:

- Samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs Delfland (PO2802 SWV Delfland). De bestuurder van de Herman Broerenstichting is lid van het algemeen bestuur.
- Samenwerkingsverband Voortgezet Onderwijs Delfland (VO2809 Delfland). De bestuurder van de Herman Broerenstichting is lid van het toezichthoudend bestuur.
- Samenwerkingsverband Primair Onderwijs Westland (PO2803 SPOW). De bestuurder van de Herman Broerenstichting is lid van het dagelijks bestuur.

- Samenwerkingsverband Voortgezet Onderwijs Westland (VO2808 SWVO Westland). De bestuurder van de Herman Broerenstichting is lid van het toezichthoudend bestuur.
- Samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs Haaglanden (PO2815 SPPOH). De bestuurder van de Herman Broerenstichting is lid van het algemeen bestuur.
- Samenwerkingsverband Zuid-Holland West (VO2806 Haaglanden). De bestuurder van de Herman Broerenstichting is lid van het integraal bestuur.

Van deze samenwerkingsverbanden hebben we in 2022 ruim € 200.000 ontvangen voor arrangementen, kwaliteitsimpuls/impulsgelden, extra ondersteuning, lichte ondersteuning en basisondersteuning. Deze middelen zijn besteed aan:

- Extra begeleiding (tijd en aandacht) voor leerlingen.
- Meer inzet van interne begeleiding.
- Meer inzet van onderwijsassistentie.
- Specifieke nascholing en onderwijsmethodes.

De Herman Broerenstichting werkt samen met twee zorginstellingen:

- Ipse de Bruggen
 - Op de locatie Westland is tot 1 april 2022 één zorgbegeleider vanuit Ipse de Bruggen werkzaam. Zij adviseert de leraren over zaken als de zintuigelijke informatieverwerking van onze leerlingen, de TEACCH-methode, signaleringsplannen, enz. Ook werkt zij met EMB-leerlingen om vaardigheden te trainen. De zorgbegeleider is ervoor om samen met de leraar te zorgen dat de EMB-leerlingen op school datgene krijgen aangeboden wat passend is bij hun ontwikkeling. Per 1 augustus 2022 is de functie van zorgbegeleider overgenomen door een leraar.
 - In de onderwijszorggroepen van de locatie Delft zijn zorgmedewerkers van Ipse de Bruggen werkzaam. Zij ondersteunen en begeleiden de EMB-leerlingen in deze groepen.
 - Sinds september 2020 is in de Herman Broerenschool aan de Borneostraat in Delft een KDC-groep (kinderdagcentrum) gevestigd. In deze groep worden de kinderen voorbereid op het onderwijs.
 - Voor de leerlingen van onze scholen in Delft is gespecialiseerde opvang na school mogelijk. Deze opvang vindt plaats buiten de school op zorglocatie De Boomhut.
- 's Heeren Loo
 - Sinds oktober 2016 werken het Herman Broerencollege en 's Heeren Loo samen in een tijdelijk gebouw op het terrein van het Westerhok in Monster. In dit gebouw zijn zowel de (V)SO-onderwijszorggroepen (voor EMB-leerlingen) van het Herman Broerencollege als dagbestedingsgroepen van 's Heeren Loo gehuisvest.
 - In de onderwijszorggroepen van de locatie Westland zijn zorgmedewerkers van 's Heeren Loo werkzaam. Zij ondersteunen en begeleiden de EMB-leerlingen in deze groepen.
 - Voor de leerlingen van het Herman Broerencollege Monster is vakantieopvang mogelijk. Deze opvang vindt plaats in onze school. Er wordt onderzocht of op woensdagmiddag ook opvang gerealiseerd kan worden.

5 Onderwijs en kwaliteit



5.1 Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

De Herman Broerenstichting werkt op basis van het kwaliteitsrad dat samen met de KPC Groep is ontwikkeld. Aan het kwaliteitsrad ligt ten grondslag het INK-model. Het kwaliteitsrad is een verbeelding van het systeem van kwaliteit op onze scholen. Het rad symboliseert de beweging van het onderwijs. Kwaliteitszorg is een cyclisch proces met als doel integrale schoolontwikkeling. Het kwaliteitsrad is opgebouwd uit zeven tandwielen. Door aan een van de wielen te draaien, komen de andere wielen ook in beweging. De volgende tandwielen worden onderscheiden:

- Kwaliteit (PDCA) en organisatiegedrag
- Belichten, richten, inrichten en verrichten
- Missie, visie en strategische doelen
- Opbrengstgericht werken (schoolniveau)
- Handelingsgericht werken (groepsniveau)
- Personeel
- Samenwerking

5.1.1 Organisatie

Om het onderwijs aan de specifieke doelgroep ZML en EMB zo goed mogelijk te kunnen organiseren, is er binnen elke locatie een managementteam. Het managementteam van de locatie Delft bestaat uit de locatiedirecteur, de intern begeleiders en de coördinator onderwijszorg. Het managementteam van de locatie Westland bestaat uit de locatiedirecteur, de intern begeleiders, de coördinator arbeidstoeleiding en de locatiecoördinator Herman Broerencollege Monster. Het managementteam zet alle inhoudelijke en organisatorische lijnen uit.

5.1.2 Het ontwikkelingsperspectief

Naast het managementteam heeft elke locatie een eigen Commissie van Begeleiding. De voorzitter van de Commissie van Begeleiding is de locatiedirecteur. Andere leden van de Commissie van Begeleiding zijn de psycholoog, de maatschappelijk werker en de jeugdarts. Op verzoek zijn ook de intern begeleider, de coördinator arbeidstoeleiding en/of leraren aanwezig bij de besprekingen. De Commissie van Begeleiding is verantwoordelijk voor de leerlingenzorg. Zij adviseert o.a. over het vaststellen en bijstellen van het ontwikkelingsperspectief. Daarnaast is deze commissie verantwoordelijk voor het multidisciplinair bespreken van leerlingen en toewijzen van extra ondersteuning.

In het ontwikkelingsperspectief staan de te verwachten uitstroombestemming en de onderbouwing daarvan. De onderbouwing bevat minimaal de factoren die het onderwijsproces belemmeren en bevorderen.

5.1.3 Kerndoelen ZML

De leerlingen van de Herman Broerenschool en het Herman Broerencollege volgen onderwijs volgens de kerndoelen van het ZML, die zijn aangepast volgens het wettelijk kader van het ministerie van OC&W. Om bij het lesaanbod de juiste keuzes te maken, gebruiken wij de ZML-leerlijnen van het Centrum Educatieve Dienst (CED). Voor de leerlingen in de onderwijszorggroepen maken we gebruik van de Plancius-leerlijnen. Hiermee willen we een optimale ontplooiing van de leerlingen bewerkstelligen om hen voor te bereiden op een actieve deelname aan de maatschappij op de gebieden wonen, werken, burgerschap en vrije tijd. Voor de leerlingen van het Herman Broerencollege bevorderen we bovendien dat zij uitstromen naar een voor hen passende plek. Dat kan variëren van een betaalde baan tot een beschermde belevingsgerichte omgeving.

5.1.4 Leerlingvolgsysteem

Om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen, wordt binnen de school met het leerlingvolgsysteem ParnasSys gewerkt. Met behulp van dit leerlingvolgsysteem worden de opbrengsten op leerlingniveau, groepsniveau, schoolniveau en bestuursniveau in kaart gebracht. ParnasSys biedt de mogelijkheid om de leerling integraal te volgen en daarbij planmatig, doelgericht en handelingsgericht te werken. Voor de ontwikkeling van de leerlingen is het ontwikkelingsperspectief (OPP) leidend en de uitgangspunten van het OPP worden gekoppeld aan ParnasSys. Er wordt in beeld gebracht of de leerling zich volgens verwachting ontwikkelt en of er aanpassingen in zijn/haar lesaanbod gemaakt dienen te worden. Ouders/verzorgers ontvangen een rapportage met een overzicht van de leerlijnen.

5.1.5 Sociale veiligheid

Binnen de Herman Broerenstichting wordt veel aandacht besteed aan de sociale veiligheid. Hiervoor zijn diverse beleidsdocumenten opgesteld in samenwerking met de teams welke jaarlijks worden geëvalueerd. Alle beleidsdocumenten hebben de instemming gekregen van de medezeggenschapsraad:

- Pedagogisch klimaat en conflicthantering.
- Stroomschema pedagogisch beleid.
- Pest(preventie)protocol.
- Alle groepen geven les conform de methode 'De Vreedzame School'.
- Elke locatie heeft zijn eigen grondwet welke zichtbaar is opgehangen binnen de school.
- Jaarlijks wordt een tevredenheidsonderzoek onder de leerlingen gehouden waarbij ook de sociale veiligheid wordt gemeten. Zie paragraaf 5.2.4.
- Driejaarlijks wordt een tevredenheidsonderzoek onder medewerkers gehouden met daarin opgenomen een onderzoek naar sociale veiligheid. Zie paragraaf 5.2.4.
- Ook wordt elke drie jaar een oudertevredenheidsonderzoek gehouden waarin ook vragen m.b.t. sociale veiligheid zijn opgenomen. Zie paragraaf 5.2.4.

5.2 Onderwijsresultaten

5.2.1 Overzicht algemene opbrengsten Herman Broerenschool

De uitstroombmogelijkheden voor onze leerlingen in het SO zijn:

- Speciaal onderwijs
- Voortgezet speciaal onderwijs (VSO)
- Speciaal basisonderwijs (SBO)
- Praktijkonderwijs (PRO)
- Anders (andere school, zorginstelling, verhuisd, onbekend)

Uitstroom leerlingen Herman Broerenschool

Vorm van uitstroom	2021-2022 Locatie Delft	2021-2022 Locatie Westland	2020-2021 Locatie Delft	2020-2021 Locatie Westland
Speciaal onderwijs	0	2	2	4
VSO dagbesteding arbeidsgericht	4	3	1	0
VSO dagbesteding activerend	1	6	4	0
VSO dagbesteding belevingsgericht	0	0	0	2
VSO dagbesteding arbeid/praktijkgericht	4	2	3	5
Speciaal basisonderwijs	0	0	1	0
Praktijkonderwijs	1	0	0	0
Anders (andere school, zorginstelling, verhuisd, onbekend)	3	0	1	3
Totaal aantal uitstroom	13	13	12	14

Onderstaande tabel geeft aan wat de te verwachten uitstroombestemming was die twee jaar voorafgaand aan het moment van uitstroom was opgenomen in het ontwikkelingsperspectief.

	2021-2022 Locatie Delft	2021-2022 Locatie Westland	2020-2021 Locatie Delft	2020-2021 Locatie Westland
Onder het niveau dat was vastgesteld in het ontwikkelingsperspectief	1	3	1	0
Op het niveau dat was vastgesteld in het ontwikkelingsperspectief	10	10	10	12
Boven het niveau dat was vastgesteld in het ontwikkelingsperspectief	1	0	1	1
Onbekend	1	0	0	1
Totaal aantal uitstroom	13	13	12	14

5.2.2 Overzicht algemene opbrengsten Herman Broerencollege

De uitstroommogelijkheden van onze leerlingen in het VSO zijn:

- Voortgezet speciaal onderwijs (VSO)
- Praktijkonderwijs (PRO)
- Reguliere arbeidsplaats (al dan niet met een subsidie)
- Beschut werk/beschermd werkomgeving (sociale werkvoorziening)
- Dagbesteding (arbeidsgericht, activerend, belevingsgericht)
- Anders (andere school, zorginstelling, verhuisd, onbekend)

Uitstroom leerlingen Herman Broerencollege

Vorm van uitstroom	2021-2022 Locatie Delft	2021-2022 Locatie Westland	2020-2021 Locatie Delft	2020-2021 Locatie Westland
VSO dagbesteding arbeidsgericht	0	1	0	0
VSO arbeid/praktijkgericht	0	0	1	1
Praktijkonderwijs	0	0	0	0
Middelbaar beroepsonderwijs niveau 1	1	2	1	1
Reguliere arbeidsplaats al dan niet met een subsidie	1	0	1	1
Beschut werk/beschermd werkomgeving	0	1	2	0
Dagbesteding arbeidsgericht	4	6	5	5
Dagbesteding activerend	8	9	8	3
Dagbesteding belevingsgericht	0	0	0	1
Anders (andere school, zorginstelling, verhuisd, onbekend)	1	0	0	4
Totaal aantal uitstroom	15	19	18	16

Onderstaande tabel geeft aan wat de te verwachten uitstroombestemming was, die twee jaar voorafgaand aan het moment van uitstroom was opgenomen in het ontwikkelingsperspectief.

	2021-2022 Locatie Delft	2021-2022 Locatie Westland	2020-2021 Locatie Delft	2020-2021 Locatie Westland
Onder het niveau dat was vastgesteld in het ontwikkelingsperspectief	1	2	2	3
Op het niveau dat was vastgesteld in het ontwikkelingsperspectief	12	15	14	10
Boven het niveau dat was vastgesteld in het ontwikkelingsperspectief	1	2	2	2
Onbekend	1	0	0	1
Totaal aantal uitstroom	15	19	18	16

5.2.3 Opbrengsten certificaten Scholing Voor Arbeid

Het Herman Broerencollege biedt met SVA doelgerichte ondersteuning bij het toeleiden van leerlingen naar de arbeidsmarkt. De cursussen zijn branchegericht en erkend.

Wij bieden de volgende cursussen aan:

- Schoonmaken in de groothuishouding
- Werken in de keuken
- Winkelmedewerker
- Werken in de plantenteelt
- Werken in het groen
- Werken in de tomatenteelt

Daarnaast bieden wij in samenwerking met Verkeersschool van Buuren de opleiding aan voor het behalen van het certificaat Heftruckchauffeur.

Onderstaande tabel geeft aan welke en hoeveel certificaten behaald zijn.

	2022 Locatie Delft	2022 Locatie Westland	2021 Locatie Delft	2021 Locatie Westland
Schoonmaken in de groothuishouding	3	0	2	0
Werken in de keuken	5	0	2	0
Werken in de keuken - 2	1	0	0	0
Winkelmedewerker	4	0	3	0
Winkelmedewerker - 2	2	0	0	0
Werken in de plantenteelt	0	0	0	0
Werken in het groen	0	0	0	2
Werken in de tomatenteelt	0	0	0	1
Heftruckopleiding	0	0	0	3

5.2.4 Tevredenheidsonderzoeken: leerlingen

In het kader van het kwaliteitsbeleid van de Herman Broerenstichting hebben we in mei 2022 een tevredenheidsonderzoek gehouden onder onze leerlingen van het Herman Broerencollege. We hebben hierbij gebruikgemaakt van Qschool dat speciaal door B&T is ontwikkeld voor de ZML-leerlingen.

Locatie Delft:

91% van de leerlingen uit de reguliere VSO-groepen en de twee oudste groepen van het SO hebben de vragenlijst beantwoord.

Locatie Westland:

100% van de leerlingen uit de reguliere VSO-groepen hebben de vragenlijst beantwoord.

Schoolklimaat en onderwijsleerproces:

In totaal zijn er 11 vragen. De maximale score per vraag is 4,0.

De hoogste scores locatie Delft:

- Vertelt de juf duidelijk dat je iets goed hebt gedaan? (score 3,6)
- Heb je vrienden op school? (score 3,5)
- Ben je blij met de uitleg van je juf? (score 3,5)
- Helpt de juf jou goed als je iets vraagt? (score 3,5)
- Is je juf aardig? (score 3,5)

De hoogste scores locatie Westland:

- Heb je vrienden op school? (score 3,8)
- Is je juf aardig? (score 3,8)
- Vertelt de juf duidelijk dat je iets goed hebt gedaan? (score 3,8)
- Helpt de juf jou goed als je iets vraagt? (score 3,8)

Sociale veiligheid:

Ook bij de meting van de sociale veiligheid geldt: hoe hoger de score, hoe positiever de sociale veiligheid wordt ervaren. In totaal zijn er 5 vragen. De maximale score per vraag is 4,0.

De hoogste scores locatie Delft (maximale score is 4,0):

- Ik ben via internet gepest door andere leerlingen van school (score 3,4:)
N.B.: Deze hoge score houdt dus in dat dit bijna niet voorkomt bij onze leerlingen.
- Andere leerlingen doen expres gemeen tegen mij (score 3,3)
N.B.: Deze hoge score houdt dus in dat dit bijna niet voorkomt bij onze leerlingen.

Doordat alle scores tussen de 3 en 4 liggen, kan gesteld worden dat de sociale veiligheid gemiddeld als positief wordt ervaren.

De hoogste scores locatie Westland (maximale score is 4,0):

- Ik ben via internet gepest door andere leerlingen van school (score 3,3:)
N.B.: Deze hoge score houdt dus in dat dit bijna niet voorkomt bij onze leerlingen.

- Ik ben bang voor andere leerlingen op school (score 3,2)
N.B.: Deze hoge score houdt dus in dat dit bijna niet voorkomt bij onze leerlingen.
- Andere leerlingen doen expres gemeen tegen mij (score 3,2)
N.B.: Deze hoge score houdt dus in dat dit bijna niet voorkomt bij onze leerlingen.

Doordat alle scores tussen de 3 en 4 liggen, kan gesteld worden dat de leerlingen zich in voldoende mate veilig voelen op school.

Volgens artikel 5a van de Wet op de expertisecentra draagt het bevoegd gezag onder andere zorg voor veiligheid op school door het monitoren van de veiligheid van leerlingen op school met een instrument dat een representatief en actueel beeld geeft. Om een goed beeld te geven van de situatie op school is het van belang dat er een gestandaardiseerd instrument gebruikt wordt, dat tenminste één keer per schooljaar onder een representatief deel van de leerlingen wordt afgenomen. Het hiervoor genoemde tevredenheidsonderzoek voldoet aan al deze eisen. Dit onderzoek wordt dan ook jaarlijks herhaald. De resultaten van dit onderzoek worden per afdeling weergegeven in het document Veiligheidsmonitor. In dit document is tevens opgenomen een plan van aanpak bestaande uit een evaluatie van het afgelopen schooljaar en uit te zetten acties voor het nieuwe schooljaar. Dit document wordt besproken in de teams van elke afdeling.

Elke drie jaar houdt de Herman Broerenstichting een medewerkerstevredenheidsonderzoek met daarin opgenomen een onderzoek naar sociale veiligheid. Het volgende medewerkerstevredenheidsonderzoek staat gepland voor 2024. Ook wordt elke drie jaar een oudertevredenheidsonderzoek gehouden waarin ook vragen m.b.t. sociale veiligheid zijn opgenomen. Het volgende oudertevredenheidsonderzoek staat gepland voor 2025.

5.3 Inspectie

In 2022 heeft geen inspectiebezoek plaatsgevonden. Het laatste inspectiebezoek dateert van april 2019 waarbij het vierjaarlijks onderzoek heeft plaatsgevonden. Het volledige rapport is te downloaden via onze website.

5.4 Passend onderwijs

Realisatie van het beleid in het kader van passend onderwijs

De Herman Broerenschool en het Herman Broerencollege zijn scholen voor ZML- en EMB-leerlingen. Vanuit de lumpsum ontvangen wij hiervoor middelen. Deze middelen worden zodanig ingezet dat al onze leerlingen onderwijs krijgen dat voor hen bestemd is. In de hoofdstukken 4 en 6 is de besteding van deze middelen nader uitgewerkt. Vanuit de samenwerkingsverbanden ontvangen wij extra middelen. Deze zijn uitgegeven aan extra uren voor intern begeleiders en onderwijsassistenten en er zijn ook methodes aangeschaft. Deze zaken hebben bijgedragen aan het kunnen geven van passend onderwijs aan onze leerlingen. Arrangementen voor specifieke leerlingen worden besteed zoals beschreven in de betreffende extra ondersteuningsaanvragen.

Verder zorgen wij in samenspraak met onze stakeholders, waaronder de samenwerkingsverbanden, de gemeenten en de zorginstellingen dat er in onze regio een dekkend netwerk ontstaat voor passend onderwijs aan leerlingen met een beperking.

5.5 Nationaal Programma Onderwijs

Door de locatie Delft en de locatie Westland is in 2021 een 'Plan besteding middelen Nationaal Programma Onderwijs' gemaakt. In deze plannen is een probleem- en behoefteanalyse (schoolscan) opgenomen op basis waarvan de scholen een beredeneerde en onderbouwde keuze voor passende maatregelen hebben gemaakt. De analyse richt zich op drie domeinen:

- Vakspecifieke kennis en vaardigheden;
- Vakoverstijgende kennis en vaardigheden;
- Praktijkvorming.

De plannen zijn gemaakt door de managementteams van de locaties, waarna ze besproken zijn in de teams en in de deelraden van de MR. Hierdoor zijn ook ouders betrokken geweest bij het plan besteding middelen. In 2022 zijn de plannen geëvalueerd en geactualiseerd. De MR-deelraad Delft heeft op 22 september 2022 ingestemd met het geactualiseerde plan besteding middelen. Op 8 december 2022 heeft de MR-deelraad Westland met het geactualiseerde plan ingestemd. Beide plannen zijn door het bestuur vastgesteld op 17 januari 2023.

Locatie Delft heeft in 2022 in totaal € 44.517 aan kosten gemaakt. Dat is inclusief afschrijvingskosten op investeringen. De middelen zijn gebruikt voor de volgende interventies:

- Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen (C) € 3.852
- Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen (D) € 3.265
- (Extra) inzet van personeel en ondersteuning (E) € 32.215
- Ouderbetrokkenheid en digitale technologie (F) € 5.186

Locatie Westland heeft in 2022 in totaal € 77.593 aan kosten gemaakt. Dat is inclusief afschrijvingskosten op investeringen. De middelen zijn gebruikt voor de volgende interventies:

- Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren (B) € 868
- Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen (C) € 13.690
- (Extra) inzet van personeel en ondersteuning (E) € 57.510
- Ouderbetrokkenheid en digitale technologie (F) € 5.525

Van de totale kosten in 2022 is 13% ingezet voor 'personeel niet in loondienst'. Dit zijn externen geweest op het gebied van muziek, judo en fysiotherapie.

Eerste resultaten in de uitvoering van de NPO-plannen

- In het plan besteding middelen Nationaal Programma Onderwijs van de locaties Delft en Westland is in beeld gebracht wat de brede impact van corona was op de leerlingen van de Herman Broerenschool en het Herman Broerencollege. Hierbij is een analyse gemaakt waardoor de teams inzicht hebben gekregen op opvallende zaken in de ontwikkeling van leerlingen. Als gevolg van de inzet van de middelen in 2022 kan gesteld worden dat:
 - Het lichamenlijk welbevinden is verbeterd door judolessen en sportworkshops.
 - De leerlingen hebben meer uitdaging gekregen, meer sociale interactie en het ritme en de structuur is weer terug.
 - Leerlingen met NT2-problematiek hebben in 2022 individuele begeleiding gekregen waardoor de achterstand deels is ingelopen.
 - Ouders zijn meer de school ingehaald door het organiseren van koffieochtenden, thema-avonden en klankbordgroepen.
 - In de jongste SO-groep is een extra onderwijsassistent ingezet waardoor de sociaal emotionele en de cognitieve ontwikkeling extra gestimuleerd is.
 - Er zijn extra muzieklessen gegeven voor alle groepen waardoor de sociaal-emotionele en muzikale ontwikkeling is gestimuleerd.
 - Medewerkers zijn geschoold in bewegend leren en in het gebruik van de Active Floor en Six Brigs waardoor zij bekwamer zijn geworden.
 - Een medewerker heeft zich gespecialiseerd in het NT2-onderwijs.
 - Het aanbod van de sociale en emotionele vorming is versterkt door uitbreiding van het lesaanbod De Vreedzame School. Ook burgerschap heeft hiermee een extra 'boost' gekregen en is duidelijk te merken in de onderlinge omgang binnen de locatie.
 - Versterking van het lesaanbod Relaties, Intimiteit en Seksualiteit: door middel van de aanschaf van de methode Kriebels in de Vreedzame School, die vervlochten is met het programma De Vreedzame School, is de seksuele vorming en de seksuele weerbaarheid van de leerlingen vergroot, de vaardigheden op sociaal en emotioneel gebied zijn vergroot en daardoor kunnen de leerlingen zichtbaar beter een sociaal netwerk opbouwen en onderhouden.
 - Inzet leraar voor techniekonderwijs. Deze leraar geeft 2x per week techniek onderwijs aan alle reguliere ZMLK-groepen. Hier leerden leerlingen zelfstandig problemen op te lossen en zelf zaken te maken. Ook ontwikkelden zij competenties zoals samenwerken, zelfredzaamheid en omgaan met materialen.
 - Het technisch lesaanbod is op niveau binnen de school vergroot. Hierdoor is op een laagdrempeligere wijze en meer passend bij de doelgroep gelezen in leesboeken dat het niveau van het technisch lezen heeft vergroot. Ook werd het leesniveau behouden, werd het leesplezier en de leeservaring vergroot.

5.6 Beleidsvoornemens

Jaarlijks wordt door elke locatie een jaarplan opgesteld. Hierin zijn de beleidsvoornemens concreet uitgewerkt, gebaseerd op het schoolplan. Daarbij is rekening gehouden met resultaten uit voorgaande jaren o.a. op het gebied van onderwijsontwikkeling en leerlingenopbrengsten. De verantwoording van de behaalde resultaten wordt beschreven in de evaluatie van het jaarplan, waarna het nieuwe jaarplan kan worden opgesteld. Het jaarplan dient de instemming te krijgen van de medezeggenschapsraad en wordt vastgesteld door het bestuur. Gedurende het schooljaar vinden er werkoverleggen tussen de bestuurder en de locatiedirecteuren plaats. Vast onderdeel van het werkoverleg is de evaluatie van het jaarplan, waarbij de locatiedirecteur verantwoording aflegt aan de bestuurder over het gevoerde onderwijsbeleid.

5.6.1 Realisatie van de beleidsvoornemens locatie Delft

De beleidsvoornemens worden beschreven in een jaarplan wat een schooljaar omvat. Van de in het jaarplan 2021/2022 genoemde doelen zijn de onderstaande doelen gerealiseerd en onderdeel geworden van ons onderwijsbeleid. Als gevolg van de coronapandemie zijn minder doelen behaald.

- Evaluatie van de onderwijskwaliteit d.m.v. de zelfevaluatie.
Dit doel is behaald.
- De methode 'Werken aan' Rekenen, Nederlands en Stage en loopbaan wordt geïmplementeerd voor leerlingen met het uitstroomprofiel Arbeid VSO.
Dit doel is behaald.
- Voor de leergebieden mondelinge taal, leren-leren/VDA en spelontwikkeling worden de doelen herijkt en vastgesteld.
Dit doel is behaald.
- Er is een goed werkend systeem voor kwaliteitszorg en handelingsgericht werken dat uitgaat van de PDCA-cyclus. Dit systeem wordt beschreven in het document 'Kwaliteitszorg'.
Dit doel is gedeeltelijk behaald en zal worden afgerond in 2022/2023.
- Ouders hebben voldoende beeld van de talenten en beperkingen van hun kind en werken mee aan de met de school afgestemde doelen thuis.
Dit doel is niet behaald.
- Teamleden leren communiceren en handelen naar het ontwikkelingsniveau van de leerling.
Dit doel is behaald.
- De leraar zorgt voor een heldere uitleg van de leerstof m.b.v. de methodiek Teach Like a Champion.
Dit doel is behaald.
- Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van de individuele leerlingen.
Dit doel is niet behaald en wordt meegenomen naar 2022/2023.
- Opstellen van een document m.b.t. afspraken omtrent het doel, de planning, het gebruik, het analyseren en evalueren van de opbrengsten uit de CITO ZMLK-toetsen.
Dit doel is niet behaald en wordt meegenomen naar 2022/2023.

In het jaarplan 2022/2023 zijn onderstaande doelen opgenomen. De doelen die in 2021/2022 niet gerealiseerd zijn, maken daar onderdeel van uit.

- Er is een goed werkend systeem voor kwaliteitszorg en handelingsgericht werken dat uitgaat van de PDCA-cyclus. Dit systeem wordt beschreven in het document 'Kwaliteitszorg'.
- Ouders als partners: scholing van het team m.b.t. hoe ouders te betrekken bij school en inzicht te verstrekken over problematiek van de leerling.
- Medewerkers delen hun lessen met andere medewerkers via een vast format.
- Op basis van een analyse van de toetsgegevens wordt het onderwijs afgestemd op de onderwijsbehoefte van de individuele leerlingen.
- Opstellen van een document m.b.t. afspraken omtrent het doel, de planning, het gebruik, het analyseren en evalueren van de opbrengsten uit de CITO ZMLK-toetsen.

5.6.2 Realisatie van de beleidsvoornemens locatie Westland

De beleidsvoornemens worden beschreven in een jaarplan wat een schooljaar omvat. Van de in het jaarplan 2021/2022 genoemde doelen zijn de onderstaande doelen gerealiseerd en onderdeel geworden van ons onderwijsbeleid. Als gevolg van de coronapandemie zijn minder doelen behaald.

- Evaluatie van de onderwijskwaliteit d.m.v. de zelfevaluatie.

- Dit doel is behaald.*

 - De school hanteert een voor iedereen duidelijk agressiebeleid.
Dit doel is gedeeltelijk behaald en zal worden meegenomen naar 2022/2023.
- Het pestprotocol sluit aan bij het agressiebeleid.
Dit doel is behaald.
- Op onze school zijn ouders goed betrokken bij de ontwikkeling van hun kind.
Dit doel is niet behaald en wordt meegenomen naar 2022/2023.
- Het gebouw is passend voor het onderwijs dat we bieden en ons motto "Leren moet je doen!" is duidelijk zichtbaar aan en in het gebouw.
Dit doel is gedeeltelijk behaald en zal worden meegenomen naar 2022/2023.
- De school heeft een systematische kwaliteitszorg.
Dit doel is gedeeltelijk behaald en zal worden meegenomen naar 2022/2023.
- De school onderzoekt de mogelijkheden om de lestijd binnen het SO te verkorten.
Dit doel is behaald.
- Bepalen van een vastgesteld aanbod voor de vakgebieden naast de vijf hoofdgebieden.
Dit doel is gedeeltelijk behaald en zal worden meegenomen naar 2022/2023.
- De werkdruk van de locatiedirecteur en intern begeleiders wordt verminderd.
Dit doel is gedeeltelijk behaald en zal worden meegenomen naar 2022/2023.
- Teamleden krijgen inzicht in eigen en andermans voorkeuren wat betreft communicatie en gedrag en bekwamen zich in het geven en ontvangen van feedback.
Dit doel is niet behaald.

In het jaarplan 2022/2023 zijn onderstaande doelen opgenomen. De doelen die in 2021/2022 niet gerealiseerd zijn, maken daar onderdeel van uit.

- De school hanteert een voor iedereen duidelijk agressiebeleid.
- Op onze school zijn ouders goed betrokken bij de ontwikkeling van hun kind.
- Het gebouw is passend voor het onderwijs dat we bieden en ons motto "Leren moet je doen!" is duidelijk zichtbaar aan en in het gebouw.
- De school heeft een systematische kwaliteitszorg.
- Bepalen van een vastgesteld aanbod voor de vakgebieden naast de vijf hoofdgebieden.
- De werkdruk van de locatiedirecteur en intern begeleiders wordt verminderd.
- Teamleden krijgen inzicht in eigen en andermans voorkeuren wat betreft communicatie en gedrag en bekwamen zich in het geven en ontvangen van feedback.

6 Personeel en professionalisering



6.1 Strategisch personeelsbeleid

Eén van de koersuitspraken in het strategisch beleidsplan 2022-2026 van de Herman Broerenstichting is: Medewerkers boeien en laten groeien: *Om het beste uit onze leerlingen te halen, halen we het beste uit onszelf. De Herman Broerenstichting heeft aandacht en zorg voor de medewerkers. Duidelijkheid in de taken en verantwoordelijkheden, inzet van expertise en specialisme, het voeren van de professionele dialoog, het blijven verbeteren en ontwikkelen en het samen verantwoordelijk zijn voor de school, maken dat onze medewerkers geboeid blijven, groeien en tot bloei komen.*

Hieraan zijn de volgende strategische doelstellingen gekoppeld:

- Medewerkers weten wie waar verantwoordelijk voor is.
- Medewerkers nemen zelf initiatief, pakken op wat bij hun verantwoordelijkheid past en weten de juiste persoon met de juiste vraag te benaderen.
- Medewerkers voeren de professionele dialoog over hun functioneren, de ontwikkeling van de leerlingen, de eigen ontwikkeling en ambities, de toegevoegde waarde voor de organisatie, de samenwerking in de school en op inhoud.
- Medewerkers maken gebruik van elkaars expertise. Medewerkers hebben hun eigen expertise, specialisme en talenten in beeld gebracht.

Het werken aan deze strategische doelstellingen loopt in lijn met het verder verwezenlijken van strategisch personeelsbeleid. De doelstellingen worden vertaald in de school- en jaarplannen van de locaties. Bestuur, directie en management dragen zorg voor de personele randvoorwaarden die nodig zijn om de doelen te kunnen behalen.

Het personeelsbeleid wordt bovenschools opgesteld op basis van het strategisch beleidsplan, de school- en jaarplannen, overleggen met de locatiedirecteuren, externe ontwikkelingen, uitkomsten van o.a. het medewerkerstevredenheidsonderzoek, de verzuimanalyse en evaluaties van het beleid. Binnen het bestuursoverleg wordt met de directie afgestemd hoe we het personeelsbeleid implementeren, monitoren en evalueren. Inbreng van de medewerkers bij het opstellen van het beleid gebeurt o.a. door overleg met de medezeggenschapsraad, het formeren van werkgroepen en evaluaties van het bestaande beleid. Binnen de locaties geeft de locatiedirecteur invulling aan het personeelsbeleid voor de medewerkers. In de jaarlijkse overleggen die de bestuurder heeft met de verschillende teams wordt met het personeel de dialoog gevoerd over het strategisch personeelsbeleid.

Samen met het MT stellen medewerkers vast hoe ze de strategische doelen binnen hun professionele ruimte kunnen bereiken. Zo worden inzet, kennis en bekwaamheden van de medewerkers afgestemd op de doelstellingen van de locaties. Medewerkers ervaren en nemen zo verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling en voor de ontwikkeling van de organisatie en leerlingen. Bestuur en de managementteams verbinden zo de ambities van de locaties aan de loopbaanontwikkeling van de medewerkers. De Herman Broerenstichting streeft via een strategisch personeelsbeleid naar samenhang tussen:

- De doelen van de locaties en de ontwikkeling van de individuele medewerker,
- De koersuitspraak 'Medewerkers boeien en laten groeien' en
- De personeelsmanagementinstrumenten die we inzetten.

6.2 Opbouw personeelsbestand

Op 31 december 2022 werkten 131 medewerkers bij de Herman Broerenstichting met een vaste of tijdelijke aanstelling. Hieronder treft u een specificatie naar leeftijdscategorie en vrouw/man-verdeling.

Personeelssterkte per leeftijdscategorie.

	Totaal	<= 25 jr	25-35 jr	35-45 jr	45-55 jr	>55 jr
Aantal	131	7	31	34	30	29
Percentage	100%	5,41%	23,64%	25,93	22,89	22,13

Personeelssterkte in vrouw/man

Geslacht	Totaal	Fulltime	Parttime
Vrouw	110 (74,52 FTE)	7	103
Man	21 (19,33 FTE)	6	15

Bij de Herman Broerenstichting is van het totale personeelsbestand 84% vrouw en 16% man. De verdeling in de categorie directie is 50% vrouw en 50% man.

Personeelssterkte per functiegroep

Schaal	Functie	Aantal	Totaal FTE	Fulltime	Parttime
L10	Leraar L10	2	1,86	1	1
L11	Leraar L11	53	38,19	6	47
L11	Vakleraar bewegingsonderwijs	3	1,78	0	3
L12	Leraar L12	1	0,33	0	1
A12	Teamleider	6	5,46	0	6
D13	Locatiedirecteur	2	1,95	1	1
0002	Assistent facilitair medewerker	0	0	0	0
0004	Onderwijsassistent A	9	5,25	0	9
0005	Onderwijsassistent B	37	24,56	0	37
0005	Administratief medewerker B	3	1,81	0	3
0005	Facilitair medewerker	1	1,18	1	0
0006	Administratief medewerker Personeel	1	0,90	0	1
0006	Administratief medewerker C	1	0,90	0	1
0006	Psychologisch assistent	2	1,60	0	2
0008	Secretaresse College van Bestuur	1	1,00	1	0
0009	Logopedist	2	1,20	0	2
0009	Maatschappelijk werker	2	1,20	0	2
0011	Bestuursmedewerker Financiën	1	1,10	1	0
0011	Bestuursmedewerker Personeel	1	1,00	1	0
0011	Psycholoog	2	1,60	0	2
BC	Bestuurder	1	1	1	0

In 2022 is de functie Teamleider toegevoegd aan het functieboek.

6.2.1 Detacheringen

Voor tijdelijke invulling van openstaande vacatures hebben wij in 2022 gebruikgemaakt van een detacheringsbureau voor de inhuur van een leraar. In de maand augustus is deze leraar bij de Herman Broerenstichting in dienst gekomen.

Vanuit de Herman Broerenstichting is er één leraar (0,325 fte) als ambulante ondersteuner ingezet voor het Samenwerkingsverband VO Westland.

Vanuit Ipse de Bruggen is tot april 2022 één zorgbegeleider werkzaam geweest op de locatie Westland. Verder zijn er vanuit Ipse de Bruggen op de locatie Delft zes zorgmedewerkers werkzaam in de onderwijszorggroepen. De zorgbegeleider wordt bekostigd uit de reguliere middelen. De zorgmedewerkers worden bekostigd vanuit de zorgindicatie van de leerlingen. Dit kan zijn vanuit de Jeugdwet of de Wlz.

Vanuit 's Heeren Loo zijn acht zorgmedewerkers werkzaam op de locaties in het Westland. De zorgmedewerkers worden bekostigd vanuit de zorgindicatie van de leerlingen. Dit kan zijn vanuit de Jeugdwet of de Wlz.

6.3 Bestuursformatieplan en werkgelegenheidsgarantie

In 2022 heeft de MR instemming verleend aan het bestuursformatieplan. Het bestuursformatieplan beschrijft hoe de middelen bovenscholisch dan wel aan de scholen worden toebedeeld. Bij de toekenning van de financiële middelen wordt rekening gehouden met de schoolkenmerken, zoals het aantal SO- en VSO-leerlingen, het aantal EMB-leerlingen, de leeftijd van de zeer jonge leerlingen en het aantal CUMI-leerlingen. De toekenning van de lumpsum vindt plaats op stichtingsniveau. De beschikbare formatie is per school (BRIN-nummer) vastgesteld, waarbij de verhouding tussen het aantal leerlingen en leraren per school is verantwoord.

Na instemming van de MR is de stichting eind 2011 overgegaan van ontslagbeleid naar werkgelegenheidsbeleid. In 2012 is Decentraal Georganiseerd Overleg (DGO) gevoerd om het sociaal statuut vast te stellen. In 2022 heeft geen DGO plaatsgevonden.

6.4 Beleid inzake uitkeringen en ontslag

Het beleid van de Herman Broerenstichting is erop gericht ontslag en uitkeringen te voorkomen. Indien er sprake is van een mogelijke ontslagreden worden medewerkers actief van werk naar werk begeleid. Bij casussen waarin het functioneren een rol speelt, wordt maatwerk geleverd om ontslag wegens disfunctioneren te voorkomen. Het bestuur van de Herman Broerenstichting houdt zich aan de wettelijke regels en de geldende CAO bij ontslag. Voor de medewerkers van de Herman Broerenstichting is de regeling 'Werkgelegenheidsbeleid conform CAO PO' van toepassing.

6.5 Banenafpraak

In het functieboek van de Herman Broerenstichting is de functie assistent facilitair medewerker opgenomen. Deze functie is opgenomen voor mogelijke invulling van de banenrealisatie voor de banenafpraak. Op 31 december 2022 is de vastgestelde norm niet gerealiseerd.

6.6 De belangrijkste ontwikkelingen bij de Herman Broerenstichting

6.6.1 In- en uitstroom

In 2022 was de instroom 12,71 fte en de uitstroom 6,3 fte. Ter vergelijking: in 2021 was de instroom 12,11 fte en de uitstroom 9,27 fte. In 2022 hebben 1 leraar en 1 onderwijsassistent op basis van vervanging regelmatig ingevallen.

	Aantal medewerkers	fte
Instroom	18	12,71
Uitstroom: eigen verzoek	8	5,5
Uitstroom: afloop contract	1	0,8
Uitstroom: pensioenleeftijd	0	0
Uitstroom: arbeidsongeschiktheid	0	0

6.6.2 Ziekteverzuim

	VERZUIMPERCENTAGE			MELDINGSFREQUENTIE		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
HBS totaal	5,10%	6,79%	9,92%	1,09	1,26	1,85
Landelijk SO*	7,87%	8,21%	10,06%	1,04	1,08	1,61

Cijfers * Vervangingsfonds/Participatiefonds

De norm voor het ziekteverzuimpercentage is vastgesteld op dezelfde hoogte als de landelijke cijfers. Het streven is een verzuimpercentage op of onder de landelijke cijfers. Gelijk aan de landelijke trend laten onze cijfers een stijging zien. De hoogte van het verzuimpercentage 2022 wordt met name veroorzaakt door langdurig verzuim. Het kortdurend verzuim heeft in 2022 vooral in kwartaal 1 en 4 plaatsgevonden (coronamaatregelen en griep).

De verzuimbegeleiding wordt uitgevoerd volgens het eigen-regie-model. De Herman Broerenstichting wordt hierbij ondersteund door de ArboUnie. Maandelijks vindt het spreekuur van de bedrijfsarts op locatie of digitaal plaats. Aansluitend aan het spreekuur wordt sociaal-medisch overleg gevoerd tussen de locatiedirecteuren, de bedrijfsarts en de bestuursmedewerker Personeel, waarin de terugkoppelingen van het spreekuur en de adviezen met betrekking tot de ziekteverzuimbegeleiding worden besproken.

6.6.3 CAO PO

In 2022 hebben de sociale partners een akkoord ondertekend om de loonkloof tussen primair en voorgezet onderwijs te dichten. De salaristabellen PO zijn gelijk aan de salaristabellen VO, de eindejaarsuitkering is structureel verhoogd van 6,3% naar 8,33%, er is een bindingstoelage toegevoegd en voor schoolleiders en OOP'ers zijn extra toelagen en uitkeringen afgesproken. Verder zijn er aanvullende afspraken gemaakt over ouderschapsverlof, professionalisering en een loonsverhoging.

6.6.4 Coronacrisis

In 2022 heeft er geen scholensluiting plaatsgevonden. De coronamaatregelen zijn gedurende het jaar versoepeld. Met name in het eerste kwartaal van 2022 hebben we te maken gehad met bezettingsproblemen in verband met de thuisblijfgeregels voor personeel bij coronagerelateerde klachten en quarantaineregels. De locatie Delft heeft met instemming van de MR tijdelijk een 4-daagse schoolweek georganiseerd.

De coronamaatregelen zijn binnen de locaties vastgelegd in protocollen voor team, ouders/verzorgers en leerlingen. De bestuursmedewerker Personeel is bovenscholts aanspreekpunt voor teamleden en ouders/verzorgers.

6.6.5 Lerarentekort

Ook binnen de Herman Broerenstichting is het tekort aan leraren op de arbeidsmarkt merkbaar en blijven vacatures langer openstaan. Gezien het natuurlijke verloop binnen onze organisatie krijgen nieuwe medewerkers een tijdelijke benoeming, die bij goed functioneren kan worden omgezet in een vast dienstverband. Nieuwe medewerkers krijgen een op maat gemaakt begeleidingsplan aangeboden en volgen de eerste twee jaar van de benoeming een gericht inscholingsprogramma. Zo kunnen we personeelsleden aan ons binden en aantrekkelijker zijn voor potentiële medewerkers.

Om de komende jaren een goede personele bezetting te kunnen blijven waarborgen, is in 2020 in samenwerking met de LOI Hogeschool gestart met een pabo-traject voor onderwijsassistenten MBO 4.

6.6.6 Inzet extra middelen werkdrukverlaging

In de teams van de locatie Delft en locatie Westland is gesproken over de besteding van de gelden die ter beschikking zijn gesteld ten behoeve van de werkdrukverlaging. De voorstellen waarover consensus was, zijn vastgelegd in een document. De MR heeft instemming verleend aan de plannen van de locaties voor de besteding van de extra middelen werkdrukverlaging. Hieronder volgt per locatie de verantwoording.

Locatie Delft

Het te besteden bedrag voor de locatie Delft was voor heel 2022 € 117.050. Dat is inclusief € 43.026 niet uitgegeven middelen uit voorgaande jaren.

Bestedingscategorie	Besteed bedrag	Toelichting
Personeel	€ 45.201	Deze gelden zijn ingezet voor de uitbreiding van de werktijdfactor van enkele onderwijsassistenten. Daarbij is in beginsel uitgegaan van een half uur per werkzame dag. De extra tijd wordt gebruikt om de leraren meer te kunnen ondersteunen teneinde de werkdruk effectief te verminderen. Verder zijn de middelen uitgegeven aan muzieklessen en het eerder in dienst nemen van een extra psychologisch assistent.
Materieel	9.220	Er is een tweede schoolbus aangeschaft waardoor het een stuk eenvoudiger is geworden om met leerlingen op excursie te gaan. Dit heeft een positief effect op de werkdruk en het werkplezier.
Materieel	247	Piepers voor alle collega's, zodat er snel geholpen kan worden als de situatie daarom vraagt.
Materiaal	3.228	Active Floor voor SO en VSO. Betreft zelfcorrigerend materiaal. Leerlingen kunnen daardoor meer zelfstandig werken.
Materieel	4.410	Er zijn mobiele telefoons voor alle groepen aangeschaft, zodat noodzakelijke communicatie met bijvoorbeeld ouders, sneller kan verlopen.
Professionalisering	-	
Overig	-	
Totaal	€ 62.306	

In 2022 is € 54.744 minder uitgegeven dan beschikbaar was. Dat bedrag wordt in een bestemmingsreserve ondergebracht waarvan in latere jaren conform ingestemde bestedingsplannen gebruikgemaakt kan worden.

Niet-financiële maatregelen

De volgende niet-financiële maatregelen zijn genomen om de werkdruk te verminderen:

- Een betere planning om collega's te ontzien bij drukke momenten in het jaar, zoals het scoren en evalueren van doelen in ParnasSys (LVS) t.b.v. streefplanningen, de rapporten, de leerlingenbesprekingen en de evaluatie en bijstelling van het ontwikkelingsperspectief.
- Een verbeterde informatiestroom vanuit het bestuur, directie, MT, Commissie van Begeleiding, coördinatoren en de toekomstige werkgroepen richting alle collega's. Hierdoor ontstaat transparantie, structuur, voorspelbaarheid en rust. Iedereen is dan beter in staat om te anticiperen op wat gaat komen.
- Een teamagenda waarin iedereen zijn afspraken zet. Tevens staan daar alle vergaderingen, scholingen en andere bijeenkomsten in. Op die manier ontstaat wederom transparantie, weten of iemand afwezig of aanwezig is om aan te spreken/bij binnen te lopen. Er kan bijvoorbeeld ook gezien worden hoe vervanging geregeld is.

Locatie Westland

Het te besteden bedrag voor de locatie Westland was voor heel 2022 € 82.329. Dat is inclusief € 11.722 niet uitgegeven middelen uit voorgaande jaren.

Bestedingscategorie	Besteed bedrag	Toelichting
Personeel	€ 59.430	Dit bedrag is ingezet om de kosten te drukken die in 2021 gemaakt zijn voor de extra inzet van onderwijsassistenten. Verder zijn de middelen uitgegeven aan het eerder in dienst nemen van een extra psychologisch assistent.
Materieel	€ 9.588	Er is een tweede schoolbus aangeschaft waardoor het een stuk eenvoudiger is geworden om met leerlingen op excursie te gaan. Dit heeft een positief effect op de werkdruk en het werkplezier.
Materieel	4.225	Er zijn mobiele telefoons voor alle groepen aangeschaft, zodat noodzakelijke communicatie met bijvoorbeeld ouders, sneller kan verlopen.
Professionalisering	-	
Overig	-	
Totaal	€ 73.242	

Niet-financiële maatregelen

De volgende niet-financiële maatregelen zijn genomen om de werkdruk te verminderen:

- Een betere planning om collega's te ontzien bij drukke momenten in het jaar, zoals voor het scoren en evalueren van doelen in ParnasSys (LVS) t.b.v. streefplanningen, de rapporten, de leerlingenbesprekingen, de evaluatie en bijstelling van het ontwikkelingsperspectief.
- Formatie en roosters op tijd klaar, zodat mensen op tijd aan de slag kunnen voor het nieuwe schooljaar en minder werkdruk ervaren.
- Mensen langere tijd hetzelfde uitwisselingsvak laten geven en de mogelijkheid bieden om het verdiepen in een nieuw vak/maken van een leerlijn deels weg te schrijven onder de takenlijst en/of professionalisering.
- Protocol leerlingvervoer is versoepeld.
- Een verbeterde informatiestroom vanuit het bestuur, directie, MT, Commissie van Begeleiding, coördinatoren en de toekomstige werkgroepen richting alle collega's. Hierdoor ontstaat transparantie, structuur, voorspelbaarheid en rust. Iedereen is dan beter in staat om te anticiperen op wat gaat komen.

In 2022 is € 9.087 minder uitgegeven dan beschikbaar was. Dat bedrag wordt in een bestemmingsreserve ondergebracht, waarvan in latere jaren conform ingestemde bestedingsplannen gebruikgemaakt kan worden.

6.6.7 Arbeidsmarkttoelage

Het kabinet heeft voor de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023 in het kader van het NPO extra geld beschikbaar gesteld voor het toekennen van arbeidsmarkttoelagen aan werknemers, werkzaam op scholen met grote achterstandsvraagstukken.

Voor de Herman Broerenstichting geldt dat op basis van de CUMI-aantallen de locatie Delft voor de arbeidsmarkttoelage in aanmerking komt en de locatie Westland niet. Op 12 oktober 2021 hebben de PMR Delft en PMR Westland ingestemd met het bestuursbesluit:

‘Het bestuur besluit om alle medewerkers die in dienst zijn van de Herman Broerenstichting een toelage toe te kennen van ongeveer 5,5% voor het schooljaar 2021/2022. Bij ongewijzigd beleid en/of omstandigheden zal dit ook voor het schooljaar 2022/2023 gelden.’

In 2022 hebben alle teamleden in dienst van de Herman Broerenstichting een arbeidsmarkttoelage van gemiddeld 5% ontvangen.

6.6.8 Professioneel statuut

Het in 2018 opgestelde professioneel statuut bevat afspraken over de professionele ruimte van leraren en de manier waarop zij betrokken worden bij relevante onderwijskundige besluiten. Het professioneel statuut sluit hiermee aan op de in het strategisch beleidsplan opgenomen koersuitspraak ‘Medewerkers denken mee, doen mee en durven te delen’.

6.6.9 Eigen risicodrager

Sinds augustus 2015 is de Herman Broerenstichting niet langer verzekerd bij het Vervangingsfonds en is daarmee eigen risicodrager. Na uitgebreid onderzoek bleek dat de premie van de verplichte aansluiting aanzienlijk hoger was dan het bedrag dat het bestuur van de Herman Broerenstichting per schooljaar declareerde. Het geld dat hiermee wordt uitgespaard, wordt besteed aan extra formatie, waardoor elke locatie een fulltime leraar extra heeft. Deze extra formatie is beschikbaar voor vervanging van afwezige teamleden.

6.6.10 Wijziging organisatiestructuur

In 2021 is een onderzoek naar de werkdrukbeleving binnen de managementteams gestart. Op basis van de uitkomsten van dit onderzoek is in 2022 in overleg met bestuur en managementteams besloten om per 1 augustus 2022 de functie Teamleider toe te voegen aan het functieboek. Na een interne en externe sollicitatieprocedure heeft elke afdeling (SO, VSO en Onderwijszorg) de beschikking over een teamleider. In de functie Teamleider worden onderwijsinhoudelijke werkzaamheden gecombineerd met leiderschapszaken en beleidsmatige zaken. De taak Intern Begeleider is per 1 augustus 2022 komen te vervallen. Beide locaties hebben per 1 augustus 2022 een eigen Commissie van Begeleiding.

In 2022 is op basis van de nieuwe organisatiestructuur het managementstatuut herschreven en opnieuw vastgesteld.

6.7 Professionalisering

De Herman Broerenstichting is een lerende organisatie en verwacht van alle medewerkers dat ze de intentie hebben zich te ontwikkelen. Scholing is een vanzelfsprekend onderdeel van het personeelsbeleid. Het scholingsbeleid is een belangrijk instrument om de kwaliteit van de scholen en het personeel te ontwikkelen en te waarborgen; het kan de kloof helpen overbruggen tussen de aanwezige en de gewenste kwaliteiten. Het nascholingsbeleid bevindt zich op het snijvlak van onderwijsinhoudelijk beleid, kwaliteit- en personeelsbeleid. Het beleid is erop gericht om het functioneren van het personeelslid te optimaliseren, waardoor de organisatie is toegerust met professioneel ingestelde medewerkers. Er is een relatie met de beleidsstukken strategisch beleidsplan, school- en jaarplannen en de gesprekkencyclus.

De professionele ontwikkeling van medewerkers vindt op schoolniveau en bovenschools niveau plaats. Op bovenschools niveau is dit vooral faciliterend. Op schoolniveau wordt met name inhoudelijk vormgegeven aan de professionele ontwikkeling.

De benodigde professionalisering wordt in teamverband en op individueel niveau gerealiseerd. Een zorgvuldige afweging tussen de professionele ontwikkelingswensen van de medewerker en de ontwikkelingsdoelen van de organisatie vindt plaats tijdens gesprekken tussen locatiedirecteur en teamlid. Naast het professionaliseringsaanbod dat aan alle teamleden jaarlijks wordt aangeboden, hebben teamleden de mogelijkheid tot het volgen van individuele professionalisering.

De middelen uit de regeling “professionalisering van het personeel en de begeleiding van startende leraren en schoolleiders” zijn overigens met instemming van de MR toegevoegd aan het nascholingsbudget. Op deze manier draagt het bij aan de professionalisering en begeleiding van al het personeel.

6.7.1 Professionaliseringsaanbod ten tijde van de coronacrisis

Rekening houdend met de coronamaatregelen zijn waar mogelijk bijeenkomsten met betrekking tot professionalisering fysiek georganiseerd. Een aantal bijeenkomsten heeft (gedeeltelijk) digitaal plaatsgevonden. Uitgestelde bijeenkomsten van 2021 zijn in 2022 ingehaald. Waar mogelijk zijn een aantal studiedagen in aangepaste vorm online gehouden.

6.7.2 Inscholingsprogramma, introductie en begeleiding startende medewerkers

Het bestuur en de directie hechten er grote waarde aan nieuwe medewerkers wegwijs te maken in de nieuwe werksituatie, zowel voor het ingroeien in de functie en de kennismaking met collega’s als voor de introductie in de cultuur, de organisatie en de werkwijze van de scholen. Hiervoor krijgen nieuwe leraren en onderwijsassistenten een begeleidingsplan aangeboden. Met het begeleidingsplan krijgen nieuwe medewerkers de eerste twee jaar een intensieve begeleiding van de intern begeleider, de buddy en de locatiedirecteur.

Voor alle beginnende leraren in het onderwijs is het van belang dat zij tevens in de eerste drie jaar de basisbekwaamheid van leraar behalen (zie ook CAO PO). Het begeleidingsplan is hierop afgestemd. Het begeleidingsplan maakt deel uit van het inscholingsprogramma voor nieuwe medewerkers. Door middel van dit programma bieden wij nieuwe medewerkers scholingsbijeenkomsten over aspecten die voor het werken binnen onze organisatie van belang zijn, afgestemd op de ondersteuningsbehoefte van nieuwe medewerkers.

6.7.3 Beeldcoaching

Binnen de Herman Broerenstichting zijn een zestal medewerkers opgeleid tot ‘practitioner beeldbegeleider’. Beeldbegeleiding is gericht op het verbeteren van handelingsbekwaamheden en werkt systeem-, oplossings- en handelingsgericht door middel van video-opnamen. Beeldcoaching kan ingezet worden voor o.a. leraarbegeleiding, individuele zorgleerlingen en groepsproblemen. Beeldcoaching is voor alle leraren en onderwijsassistenten binnen de Herman Broerenstichting inzetbaar en is onderdeel van het inscholingsprogramma; op aanvraag van de deelnemers kan een traject worden gestart.

6.7.4 Pabo-traject onderwijsassistenten

In samenwerking met de LOI Hogeschool is het voor onderwijsassistenten met een mbo-4 diploma mogelijk om door middel van een speciaal traject de lesbevoegdheid te behalen. Na het behalen van de LOI-toelatingstoetsen en de wiscat-rekentoets wordt in samenwerking met bureau Sterk een EVC-traject gestart. Via een EVC-traject kan worden aangetoond of de deelnemer ervaring heeft in de werkprocessen die voor het beroep van leraar van toepassing zijn. Deze verworven competenties kunnen worden omgezet in vrijstellingen voor het daadwerkelijke scholingstraject. Aansluitend aan de EVC-procedure start het scholingstraject bij de LOI Hogeschool. Een groot voordeel voor deelnemers om via dit traject de lesbevoegdheid te halen, is dat in tegenstelling tot het reguliere pabo-traject, de verworven competenties en werkervaring voor vrijstellingen kunnen zorgen en dat de LIO-stage binnen het (voortgezet) speciaal onderwijs gevolgd kan worden.

6.7.5 Opleiding LACCS

Op de Herman Broerenschool en het Herman Broerencollege zijn er 10 groepen met EMB-leerlingen. Deze leerlingen hebben veelal een ernstige meervoudige verstandelijke beperking. Daarnaast zijn er leerlingen die verminderde communicatieve vaardigheden hebben. Het aflezen van de non-verbale communicatie is dan ook erg belangrijk. De opleiding LACCS is gestart om de onderwijsprofessionals in staat te stellen nog beter passend onderwijs te bieden aan deze leerlingen, waardoor de leerlingen zich beter kunnen gaan ontwikkelen. Voor de onderwijsprofessionals geeft de opleiding handvaten om de leerling goed in beeld te krijgen en daar ontwikkelingsdoelen/een handelingsplan voor op te stellen.

In 2021 is de tweejarige incompany-opleiding LACCS gestart met 14 deelnemers (leraren, onderwijsassistenten en zorgmedewerkers). Tijdens deze opleiding worden door middel van intervisiebijeenkomsten leraren opgeleid tot LACCS-kartrekkers die mede zorgdragen voor de implementatie, coaching, evaluatie en borging binnen de organisatie.

6.7.6 Lerarenbeurs

Het ministerie bood ook in 2022 weer de mogelijkheid om een Lerarenbeurs aan te vragen. Binnen onze organisatie heeft één leraar hiervan gebruik gemaakt.

6.7.7 Professionaliseringsaanbod

In 2022 zijn aan de teamleden onder andere de volgende scholingsactiviteiten aangeboden:

- Beleven in muziek, vervolgtraining
- Sensorische informatieverwerking, verdieping
- Aanpak kindermishandeling
- Inscholingsprogramma met o.a.:
 - Omgaan met agressie en conflicthantering
 - De Vreedzame School
 - Lezing 'Geef me de 5'
 - Workshop gebarentaal
- Geef me de 5 basiscursus
- Kind en gezin in beeld
- Mindfulness
- Met sprongen vooruit
- Fijne motoriek
- Collegiale feedback geven en ontvangen
- Rijvaardigheid personeel
- Teach like a Champion
- Intervisiebijeenkomst Aanpak kindermishandeling en werken met het Vlaggensysteem
- Opleiding EHBO
- Opleiding BHV
- Herhalingsbijeenkomst aandachtsfunctionaris
- Herhalingsbijeenkomsten BHV, ploegleider en EHBO
- Bijeenkomsten 'werken met Visma HR'

Naast bovengenoemd professionaliseringsaanbod zijn per locatie diverse studiedagen georganiseerd en hebben teamleden de mogelijkheid om individuele scholing en/of coaching te volgen:

- Individuele coaching
- Lezen moet je doen
- Cursus 'zakelijk schrijven'
- Cursus 'het vernieuwde ParnasSys en ROD'
- Basiscursus CAO PO
- Training 'arbeidsrecht in het onderwijs'
- Opleiding 'eet- en drinkproblematiek bij kinderen met een verstandelijke beperking'
- Opleiding tot coach
- Vervolgopleiding arbeidstoeleiding
- Verdiepingscursus Intern Begeleider
- Diagnostiek in de psychologie
- EVC-procedure lesbevoegdheid onderwijsassistenten
- Toelatingstoetsen pabo-traject onderwijsassistenten

6.8 Realisatie van de beleidsdoelen

Van de in het jaarplan 2022 genoemde doelen zijn de onderstaande doelen gerealiseerd en onderdeel geworden van ons personeelsbeleid:

- Mogelijkheden onderzoeken voor het aanbieden van een collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering van Loyalis aan teamleden.
- Werkkostenregeling evalueren en eventueel bijstellen.
- Evaluatie inscholingsprogramma.
- Opstellen integriteitscode.
- Herschrijven protocol rouwverwerking.
- Opstellen vergoedingsregelingen.

In het jaarplan 2023 zijn onderstaande doelen opgenomen. De doelen die in 2022 niet gerealiseerd zijn, maken daar onderdeel van uit:

- Actualiseren van de gesprekkencyclus.
- Vernieuwen van de vaardigheden van de onderwijsassistenten in de Vaardigheidsmeter, gebaseerd op de nieuwe functieomschrijving.
- Teamopbrengsten VHM leraren per locatie in kaart brengen en professionaliseringaanbod hierop afstemmen.
- Besluitvorming omtrent invoering Generatiepact (specifiek beleid voor oudere medewerkers).
- Mogelijkheid onderzoeken om teamleden gebruik te laten maken van a.s.r. Vitality app.
- Ziekteverzuimbeleid herschrijven naar nieuw dienstverleningsplan ArboUnie
- Document 'Werken bij de Herman Broerenstichting' opstellen met daarin opgenomen de rollen en verantwoordelijkheden van de medewerkers.
- Formeren werkgroep 'Gebruikmaken van elkaars expertise m.b.v. SharePoint' en het maken van een plan van aanpak.

7 Huisvesting



7.1 Onderwijshuisvesting

Goede huisvesting is van belang voor het goed functioneren van leerlingen en personeel. Daarom streven we ernaar de kwaliteit van huisvesting steeds naar een hoger niveau te tillen. De Herman Broerenstichting heeft de wettelijke verplichting om zorg te dragen voor het totale onderhoud van haar scholen. De gemeenten hebben zorgplicht en zijn daardoor verantwoordelijk voor (tijdelijke) nieuwbouw.

In overleg met de locatiedirecteuren en de facilitair medewerker doet de Herman Broerenstichting er alles aan om de scholen goed te onderhouden.

7.2 Schoolgebouwen

De scholen van De Herman Broerenstichting waren in 2022 gehuisvest in vijf gebouwen. De Herman Broerenstichting is verantwoordelijk voor het onderhoud van deze gebouwen. Voor het gebouw in Monster geldt een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid samen met 's Heeren Loo, de andere gebruiker van het gebouw. Met betrekking tot ieders verantwoordelijkheid is hiervoor een beheer- en exploitatieovereenkomst opgesteld.

7.3 Ontwikkelingsplan Maria Duystlaan e.o.

De Maria Duystlaan is aangewezen als wijkversterkingsproject. Direct naast de Herman Broerenschool aan de Clara van Sparwoudestraat 6 zal op de plaats van het zwembad de nieuwe Jan Vermeerschool worden gebouwd. Op de plek van de oude Jan Vermeerschool zullen een nieuw zwembad en een sporthal worden gerealiseerd. Door de langdurige overlast voor onze leerlingen is samen met de gemeente Delft besloten om de school tijdelijk te verhuizen naar de Borneostraat 2A te Delft.

De Herman Broerenstichting blijft juridisch eigenaar van het gebouw aan de Clara van Sparwoudestraat 6 en is daarom verantwoordelijk voor het groot onderhoud van dit gebouw. In het gebouw is nu tijdelijk het ISK Grotius, verbonden aan de Scholengroep Spinoza Den Haag, gehuisvest zodat het gebouw niet leeg hoeft te staan.

7.4 Herman Broerencollege Monster

Het aantal leerlingen dat vanuit de woongroepen op 's Heeren Loo onze school bezoekt is dusdanig afgenomen dat 's Heeren Loo niet langer de meerwaarde zag van onze samenwerking. Als gevolg hiervan heeft 's Heeren Loo per 1 augustus 2023 de opstalovereenkomst opgezegd. Met de gemeente Westland wordt intensief overleg gevoerd om een nieuwe locatie voor de onderwijszorggroepen te vinden.

7.5 Ondersteuning

Het beheren van schoolgebouwen is niet eenvoudig en vereist specialistische kennis. Scholen hebben immers te maken met wettelijke regelgeving en met aan regels gebonden inkomsten.

De Herman Broerenstichting zorgt voor de benodigde specialistische kennis door samenwerking met Inventief Bouwmanagement en Bouw & Organisatie in Monster, BAS1S Architecten in Poeldijk en Marino Water Advies in Alphen aan den Rijn. Bouw & Organisatie ondersteunt de Herman Broerenstichting o.a. bij het opstellen van de meerjarenonderhoudsplannen. In 2021 is het meerjarenonderhoudsplan geactualiseerd en bestrijkt nu de periode 2021-2035.

7.6 Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen

Door ons onderwijs leren wij onze leerlingen beter te functioneren in onze samenleving. Daarnaast besteden we aandacht in de lessen aan verantwoord omgaan met mensen en natuurlijke hulpbronnen, natuur en milieu. Energiebesparing is een punt van blijvende aandacht. We hebben als maatschappelijke instelling de plicht verantwoord te ondernemen. Bij nieuwbouw en verbouw van onze scholen zijn we alert op de gebruikte materialen. Dit betekent dat we kritisch zijn op de bedrijven waarmee we samenwerken en dat wij ons telkenmale de vraag stellen of we integer en verantwoord aanbesteden. Ons gedrag moeten we altijd kunnen verantwoorden in het licht van onze maatschappelijke opdracht.

De Herman Broerenstichting heeft een intentieverklaring getekend met de provincie Zuid-Holland (PZH). De PZH heeft een subsidie beschikbaar gesteld voor een ontzorgingsprogramma voor kleine schoolbesturen. Binnen het ontzorgingsprogramma stelt PZH een duurzaamheidscoach en project facilitator beschikbaar aan de vastgoedeigenaar om CO2-reducerende maatregelen te nemen. De taken van de duurzaamheidscoach zijn gericht op de communicatie tussen de vastgoedeigenaar en PZH en inschatting van de verduurzamingsbehoeften van de vastgoedeigenaar. De taken van de projectfacilitator richten zich op het daadwerkelijke verduurzamingsproces van de planvorming tot aan de aanbesteding van een installateur. De Herman Broerenstichting heeft deze intentieverklaring getekend, omdat we op deze wijze inzicht krijgen in onze gebouwen m.b.t. de klimaatdoelen. Daarnaast is aangegeven dat we de wens hebben om zonnepanelen

op het dak van onze scholen in Delft en Naaldwijk te plaatsen. Ook moeten er verdere maatregelen worden genomen m.b.t. het binnenklimaat. Voor beide projecten krijgen we op deze manier kosteloze ondersteuning.

7.7 Realisatie van de beleidsdoelen

In 2022 zijn de volgende beleidsdoelen gerealiseerd:

- Het meubilair in de groepen van VSO Delft en VSO Naaldwijk wordt vernieuwd.
Gerealiseerd.
- Er wordt onderzocht of op de daken van VSO Delft en Naaldwijk zonnepanelen geplaatst kunnen worden.
Niet gerealiseerd.
- Vervangen kozijnen onderwijzorggroepen Delft.
Gerealiseerd.
- Aanschaf binnenverduistering aula SO en VSO Delft.
Gerealiseerd.
- Aanschaf zonwering binnenhal Clara van Sparwoudestraat 1.
Gerealiseerd.
- Plaatsen van extra ventilatie in de snoezelruimtes van alle gebouwen.
Gerealiseerd.
- Vervangen armaturen in Naaldwijk door LED.
Gerealiseerd.
- Schilderwerk gymzaal Naaldwijk.
Gerealiseerd.
- Verbouwing doucheruimte naar flexruimte in Naaldwijk.
Gerealiseerd.

In het jaarplan 2023 zijn onderstaande doelen opgenomen. De doelen die in 2022 niet gerealiseerd zijn, maken daar onderdeel van uit.

- Vervangen camerasystemen alle locaties.
- Plaatsing zonnepanelen VSO Delft en Naaldwijk.
- Dakbedekking aula en gymzaal VSO Delft vernieuwen indien zonnepanelen worden geplaatst.
- Fietsenstalling afsluiten en waterdicht maken voor de schoolfietsen/tandems VSO Delft.
- Herinrichting schoolplein VSO Delft.
- Zonwering Naaldwijk vervangen.
- Technische ruimte Naaldwijk aanpassen.
- Brandmeldcentrale Naaldwijk vervangen.
- Inrichting rustruimte Naaldwijk.
- Inrichting verzorgingslokaal Naaldwijk.
- Inrichting nieuw schoolplein onderwijzorggroepen locatie Westland.
- Kastenwand t.b.v. de orthotheek in de teamkamer locatie Westland.

8 Financiën



8.1 Financieel beleid

Het financiële beleid van de Herman Broerenstichting is gericht op het behoud van een gezonde financiële positie.

8.1.1 Financiële kaders

Een gezonde financiële positie is een belangrijke voorwaarde voor het realiseren van de doelstellingen van de stichting. Financiële aspecten vormen dan ook een integraal onderdeel van de beleidsterreinen. Bij de vormgeving van het financiële beleid hanteert de Herman Broerenstichting de volgende algemene uitgangspunten:

- Het behouden van een gezonde (financiële) positie.
- Het financieel onderbouwen van (meerjarig) beleid.
- Het voeren van een transparante financiële administratie.

De stichting maakt gebruik van een 'checklist interne beheersing'. De meerjarenbegroting is ontleend aan de planning-en-control-cyclus en de uitkomsten van de tertiaalrapportages worden besproken met het College van Bestuur, de directie en de Raad van Toezicht. Ten slotte komt naar voren dat er op het gebied van AO/IC een scheiding bestaat tussen inkoop en controle van de voorraad. Inkopen en aanbesteden gebeurt volgens vastgesteld beleid dat voldoet aan nationale en Europese wet- en regelgeving.

Toekenning van de financieringsgelden vanuit het ministerie vindt plaats op stichtingsniveau. De gelden staan geheel ter beschikking van de stichting. De leerlingaantallen vormen de basis voor de bekostiging en zijn leidend voor de berekening van de benodigde formatie en toekenning van middelen. Bij de berekening van de formatie wordt rekening gehouden met schoolkenmerken (zie 6.3).

Giften worden in overleg met de Vereniging Ouderraad besteed aan activiteiten of middelen die rechtstreeks ten goede komen aan de leerlingen van de school. Als er sponsoring plaatsvindt van activiteiten of middelen, gebeurt dit in overeenstemming met de door de overheid gestelde richtlijnen. Het bestuur ontvangt en beheert geen middelen van ouders van leerlingen.

Vanwege de gunstige liquiditeit worden investeringen uit eigen middelen voldaan. Als in enig jaar of maand een te groot beslag op de liquiditeit plaatsvindt, wordt conform het beleid een spreiding in de aanschaf van nieuwe investeringen aangebracht. De investeringen worden bewaakt op basis van de liquiditeitsbegroting en zijn afgestemd vanuit een in de meerjarenbegroting opgenomen financieel perspectief.

8.1.2 Realisatie van de beleidsdoelen

In 2022 zijn de volgende beleidsdoelen gerealiseerd:

- Uitvoeren van een kosten-batenanalyse voor de contractenmodule van ProActive.
- Invoering en implementatie van Schoolkassa.

In het jaarplan 2023 zijn onderstaande doelen opgenomen. De doelen die in 2022 niet gerealiseerd zijn, maken daar onderdeel van uit:

- Planning aanbesteding schoonmaakbedrijf in 2024.
- Documenten over het inkoopproces worden in een handboek verzameld. Tegelijkertijd wordt het handboek daar waar nodig aangevuld en/of verfijnd.
- Alle bestaand beleid op financieel gebied wordt samengevoegd in een zogenaamde financieel beleidsplan. Tegelijkertijd wordt dit plan daar waar nodig aangevuld en/of verfijnd.

8.2 Financiële kengetallen

Over de solvabiliteit, liquiditeit (current ratio) en absolute omvang liquide middelen vermelden wij onderstaande kengetallen:

Kengetal	2022	2021	Signaleringswaarde onderwijsinspectie
Solvabiliteit 2	84%	86%	kleiner dan 30%
Liquiditeit (current ratio)	4,0	4,5	minder dan 1,0
Absolute omvang liquide mid.	€ 3.630.317	€ 3.230.281	minimaal € 100.000

De signaleringswaarden zijn geen normen, maar het overschrijden ervan kan voor de onderwijsinspectie aanleiding zijn voor verder onderzoek naar een financieel risico.

Hierna volgt een omschrijving van de kengetallen inclusief berekening.

Solvabiliteit

De solvabiliteit geeft de verhouding tussen het eigen en vreemd vermogen aan en verschaft dus inzicht in de financieringsopbouw. De solvabiliteit geeft ook aan in hoeverre de instelling op langere termijn aan haar betalingsverplichtingen kan voldoen.

Definitie solvabiliteit 2: Eigen vermogen en voorzieningen gedeeld door het totale vermogen.

Omschrijving	31 december 2022		31 december 2021	
	€	€	€	€
Eigen vermogen	5.016.937		4.650.334	
Voorzieningen	232.352		323.633	
<i>Som eigen vermogen en voorzieningen</i>		5.249.289		4.973.967
<i>Totaal vermogen</i>		6.216.330		5.816.538
Kengetal		84%		86%

Definitie 2 van de solvabiliteit geeft aan dat 84% van het totale vermogen uit eigen vermogen ofwel reserves en voorzieningen bestaat, hetgeen inhoudt dat 16% van het totale vermogen gefinancierd wordt met vreemd vermogen.

De solvabiliteit voor 2022 is groter dan de signaleringswaarde van de onderwijsinspectie (ondergrens 30%). In vergelijking met 2021 is de solvabiliteitspositie 2% lager.

Liquiditeit (current ratio)

De liquiditeit geeft aan in hoeverre de organisatie op korte termijn aan haar verplichtingen kan voldoen.

Definitie liquiditeit: De verhouding tussen de vlottende activa (som van liquide middelen en vorderingen) en de kortlopende schulden.

Omschrijving	31 december 2022		31 december 2021	
	€	€	€	€
Liquide middelen	3.630.317		3.230.281	
Vorderingen	203.031		577.335	
<i>Vlottende activa</i>		3.833.348		3.807.617
<i>Kortlopende schulden</i>		967.041		842.571
Kengetal		4,0		4,5

De liquiditeitsratio geeft aan dat 4,0 keer kan worden voldaan aan de uitstaande kortlopende schulden, bestaande uit de posten benoemd in de toelichting op de balans onder 2.4 Kortlopende schulden. Overigens is in de berekening geen rekening gehouden met de in de voorzieningen opgenomen verplichtingen.

De liquiditeit voor 2022 is groter dan de signaleringswaarde van de onderwijsinspectie (minder dan 1,0). In vergelijking met 2021 is de liquiditeitspositie met 0,5 gedaald.

Absolute omvang liquide middelen

Definitie absolute omvang liquide middelen: kasmiddelen plus tegoeden op bankrekeningen

Omschrijving	31 december 2022		31 december 2021	
	€	€	€	€
Kasmiddelen	2.503		3.433	
Tegoeden op bank	3.627.814		3.226.848	
		3.630.317		3.230.281
Kengetal		3.630.317		3.230.281

De stichting heeft op 31 december 2022 de beschikking over € 3.630.317 aan liquide middelen. Dat is meer dan op 31 december 2021 (€ 3.230.281).

De absolute omvang van de liquide middelen eind 2022 is ook meer dan de signaleringswaarde van de onderwijsinspectie.

8.3 Treasuryverslag

Het treasurybeleid vindt plaats binnen de kaders van de "Regeling beleggen, lenen en derivaten OC&W 2016". Het treasurystatuut van de Herman Broerenstichting is conform deze regeling opgesteld (goedkeuring Raad van Toezicht d.d. 21-12-2021 en vastgesteld door het College van Bestuur d.d. 18-01-2022). In dit statuut wordt het treasurybeleid uiteengezet en een beschrijving gegeven van de bevoegdheden en verantwoordelijkheden in het kader van de treasuryfunctie.

Wij maken gebruik van schatkistbankieren. Dat betekent dat we onze middelen op een eigen rekening-courant bij het ministerie van Financiën hebben staan. Het betalingsverkeer gaat via onze huisbank de Rabobank. De voordelen van schatkistbankieren zijn:

- Er wordt geen negatieve rente in rekening gebracht.
- Er is risicoloos (-arm) kasbeheer.

Net als voorgaande jaren is er terughoudend met de overvloedige middelen omgegaan. Er is enkel gebruik gemaakt van rekeningen-courant. Deze producten zijn afgenomen bij instellingen die aan de voorwaarden voldoen zoals beschreven in het treasurystatuut. Verder heeft de stichting een Mastercard met een bestedingslimiet van 250 euro. Er zijn geen leningen aangetrokken en er is ook geen gebruikgemaakt van derivaten.

Hierna volgt een overzicht per balansdatum van diverse beleggingen met vergelijkende cijfers van het voorgaande jaar.

Omschrijving	31 december 2022		31 december 2021		Looptijd
	€	€	€	€	
Mastercard	288		323		Dir. opeisbaar
Rabobank rekening-courant	8.450		4.606		Dir. opeisbaar
Min. van Fin. rekening-courant (schatkistbankieren)	3.619.076		3.221.920		Dir. opeisbaar
<i>Subtotaal rekening-courant</i>		3.627.814		3.226.848	
Rabobank spaarrekening	-		-		Dir. opeisbaar
Min. van Fin. deposito	-		-		Dir. opeisbaar
<i>Subtotaal spaarrekeningen</i>		-		-	
Totaal		3.627.814		3.226.848	

8.4 Analyse van het resultaat

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Afwijking 2022
	€	€	€
Baten			
Rijksbijdragen OC&W	8.658.845	7.548.821	1.110.025
Overige overheidsbijdragen	29.528	30.100	-572
Overige baten	104.408	100.000	4.408
Totaal baten	8.792.782	7.678.921	1.113.861
Lasten			
Personele lasten	7.270.137	6.983.332	286.805
Afschrijvingen	246.341	262.987	-16.646
Huisvestingslasten	312.668	289.900	22.768
Overige instellingslasten	610.329	504.623	105.706
Totaal lasten	8.439.475	8.040.843	398.632
Saldo baten en lasten	353.307	-361.922	715.229
Financiële baten en lasten	13.296	-	13.296
Resultaat	366.603	-361.922	728.525

Toelichting op het nettoresultaat

Voor 2022 was een negatief exploitatieresultaat begroot van € 361.922. Het gerealiseerde resultaat in 2022 komt € 728.525 hoger uit. De belangrijkste oorzaken voor dit betere resultaat zijn:

- Meer rijksbijdragen om het dichten van de loonkloof tussen PO en VO te betalen.
- Meer rijksbijdragen om de in 2022 afgesloten reguliere CAO te betalen.
- Meer middelen voor en minder uitgaven aan NPO.

Toelichting baten

De totale baten zijn € 1.113.861 hoger dan begroot door meer rijksbijdragen OC&W (+ € 1.110.025). De overige overheidsbijdragen en overige baten zijn respectievelijk € 572 minder en € 4.408 meer dan begroot.

Rijksbijdragen OC&W (+ € 1.110.025)

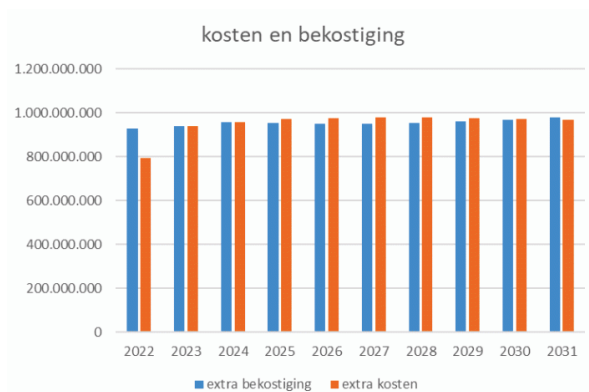
Deze bijdragen vallen hoger uit door:

- Indexatie van de personele bekostiging voor het dichten van de loonkloof tussen PO en VO.
- Indexatie van de personele bekostiging voor het dekken van gestegen loonkosten door de in 2022 afgesloten reguliere CAO.
- Meer middelen NPO voor schooljaar 2022/2023. De definitieve tarieven waren na het opstellen van de meerjarenbegroting gepubliceerd.

De hiervoor opgesomde indexaties waren meer dan voldoende om onze gestegen loonkosten te betalen. Wat de indexatie voor het dichten van de loonkloof betreft, geldt nog het volgende:

- In het eerste jaar is de bekostiging hoger dan de kosten.
- Het verschil in het eerste jaar is groter in het gespecialiseerd onderwijs.
- In de jaren 2025-2030 zullen de kosten, ceteris paribus, hoger zijn dan de bekostiging.
- In 2031 loopt de bekostiging volledig gelijk met de kosten.

Zie ook de grafiek hierna ter verduidelijking.



bron: <https://www.poraad.nl/werkgeverschap/longread-betaalbaarheid-loonkloof-cao>

Overige overheidsbijdragen (- € 572)

De overige overheidsbijdragen betreffen de gymzaalvergoedingen van de gemeenten en zijn uiteindelijk nagenoeg conform begroting.

Overige baten (€ 4.408)

De overige baten vallen 4.408 euro hoger uit, omdat doorbelastingen van kosten die te maken hebben met medegebruik van huisvesting uiteindelijk niet in mindering zijn gebracht op de lasten, maar verantwoord zijn in de overige baten.

Als er geen vertraging was in de afwikkeling van het ESF REACT-project 2021/2022 dan zouden de overige baten nog hoger zijn.

Toelichting lasten

De totale lasten zijn € 398.632 hoger dan begroot. Dat komt door meer personele lasten (€ 286.805). Verder zijn er € 105.706 meer overige instellingslasten en € 22.768 meer huisvestingslasten. De afschrijvingen zijn uiteindelijk € 16.646 lager dan begroot.

Personele lasten (+ € 286.805)

De personele lasten worden overschreden door:

- Meer loonkosten als gevolg van twee afgesloten CAO's.
- Meer nascholingskosten door overname studiekosten van nieuw personeel.
- Meer kosten voor 1^e spoortrajecten.

De overschrijding in de personele lasten blijft beperkt door:

- Geen externe zorgbegeleider vanaf het 1^{ste} kwartaal.
- Minder doorbelaste kosten voor niet gedekte uren van zorgmedewerkers.
- Minder inzet externe docenten voor muzieklessen.
- Vrijval in de personele voorzieningen.

Afschrijvingen (- € 16.646)

De afschrijvingslasten komen lager uit, doordat:

- Investerings later in het jaar zijn uitgevoerd, waardoor de afschrijvingslasten die toegerekend kunnen worden aan 2022 minder zijn.
- Investerings zijn doorgeschoven naar 2023.

In 2022 is er in totaal € 643.309 geïnvesteerd, waarvan € 126.252 te maken heeft met NPO. In totaal was er € 906.561 begroot, waarvan € 217.945 voor NPO.

Huisvestingslasten (+ € 22.768)

De huisvestingslasten zijn hoger door meer klein onderhoud, meer beveiligingskosten en hogere publiekrechtelijke heffingen.

Overige instellingslasten (+ € 105.706)

De overige instellingslasten laten een overschrijding zien door:

- Meer accountantskosten en meer kosten door extra ondersteuning bij de implementatie van Visma HR.
- Meer kosten voor de Raad van Toezicht door de overstap van schooljaarbezoldiging naar kalenderjaarbezoldiging.
- Meer uitgaven aan verbruiksmaterialen.
- Meer kosten voor bijeenkomsten en vergaderingen op externe locaties.
- Boekverlies op desinvesteringen.

Financiële baten (+ € 13.296)

De financiële baten zijn hoger uitgevallen, doordat de rente in het derde kwartaal van 2022 is gestegen.

8.5 Financiële positie op balansdatum

Zie onderstaande balans per 31 december 2022 in vergelijking met 31 december 2021. Na de balans volgt een toelichting.

Activa	2022	2021	Passiva	2022	2021
	€	€		€	€
Materiële vaste activa	2.382.407	2.008.346	Eigen vermogen	5.016.937	4.650.334
Financiële vaste activa	575	575	Voorzieningen	232.352	323.633
Vorderingen	203.031	577.335	Langlopende schulden	-	-
Liquide middelen	3.630.317	3.230.281	Kortlopende schulden	967.041	842.571
Totaal activa	6.216.330	5.816.538	Totaal passiva	6.216.330	5.816.538

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa zijn toegenomen, omdat er meer is geïnvesteerd dan er afgeschreven is. De afschrijvingen in 2022 zijn € 246.341 en er zijn inclusief NPO investeringen gedaan voor een bedrag van € 643.309. Overigens zijn er ook desinvesteringen geweest als gevolg van het eerder vervangen van verschillende meubilair en het herinrichten van de doucheruimte in Naaldwijk. Door deze desinvesteringen wordt de toename in materiële vaste activa wat beperkt.

Verder is er inclusief NPO in 2022 onder andere geïnvesteerd in:

- Het schoolplein voor de zorggroepen in Delft.
- Diverse methodes (o.a. Rekenen, Techniektorens, Ei-stoelen voor agressiebeleid, Active Floors).
- Diverse computersystemen, nieuwe tablets, laptops en een touchscreen.
- Vervanging van kozijnen van het gebouw aan de Clara van Sparwoudestraat 1.

Financiële vaste activa

De financiële vaste activa zijn in 2022 niet toegenomen. Het volledige bedrag van € 575 per eind 2022 betreft waarborgsommen voor de tankpassen die voor de schoolbussen gebruikt worden.

Vorderingen

De afname van de vorderingen met € 374.304 heeft te maken met de vordering op het ministerie van OC&W in verband met een afwijkend betaalaritme. Eind 2022 is deze vordering er niet meer door de overgang van schooljaarbekostiging naar kalenderjaarbekostiging.

Liquide middelen

De liquide middelen zijn met € 400.036 toegenomen. Voor een gedetailleerd overzicht van deze toename wordt verwezen naar het kasstroomoverzicht dat onderdeel is van de jaarrekening.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen neemt toe met € 366.603 als gevolg van het positieve resultaat in 2022.

Voorzieningen

De voorzieningen jubilea en duurzame inzetbaarheid nemen toe. Per saldo nemen de totale personele voorzieningen af met € 91.281 door een vrijval in de voorziening langdurig zieken (- € 154.035). Deze voorziening heeft te maken met medewerkers van wie de verwachting is dat ze (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt de stichting zullen verlaten.

Langlopende schulden

Er zijn geen langlopende schulden in de jaren 2022 en 2021.

Kortlopende schulden

In totaal zijn de kortlopende schulden met € 124.471 toegenomen door toename in de korte-termijnverplichtingen in de personele sfeer, zoals belastingen, pensioenpremies en vakantiegeld.

Bovenmatig eigen vermogen

In 2020 heeft de onderwijsinspectie een nieuwe formule ontwikkeld om te bepalen of er bij een bestuur mogelijk sprake is van te veel reserve (hierna: bovenmatig eigen vermogen).

Als het verhoudingsgetal tussen publiek en normatief eigen vermogen boven de 1 is dan kan dat duiden op mogelijk bovenmatig eigen vermogen.

Het normatief eigen vermogen is het vermogen dat redelijkerwijs nodig is om:

- gebouwen te financieren
- resterende vaste activa te financieren
- risico's op te vangen (risicobuffer).

Om te bepalen of er mogelijk sprake is van bovenmatig eigen vermogen bij de stichting wordt eerst de formule uitgewerkt die door de onderwijsinspectie is ontwikkeld. In onderstaand tabel wordt de uitwerking weergegeven.

Kalenderjaar 2022		
	€	€
Totaal eigen vermogen	5.016.937	
Privaat eigen vermogen	31.169	
<i>Publiek eigen vermogen</i>		4.985.768
Vermogen om gebouwen te financieren	985.756	
Vermogen om resterende activa te financieren	1.311.078	
Vermogen om risico's op te vangen (risicobuffer)	544.417	
<i>Normatief eigen vermogen</i>		2.841.251
Kengetal normatief/publiek eigen vermogen		1,75

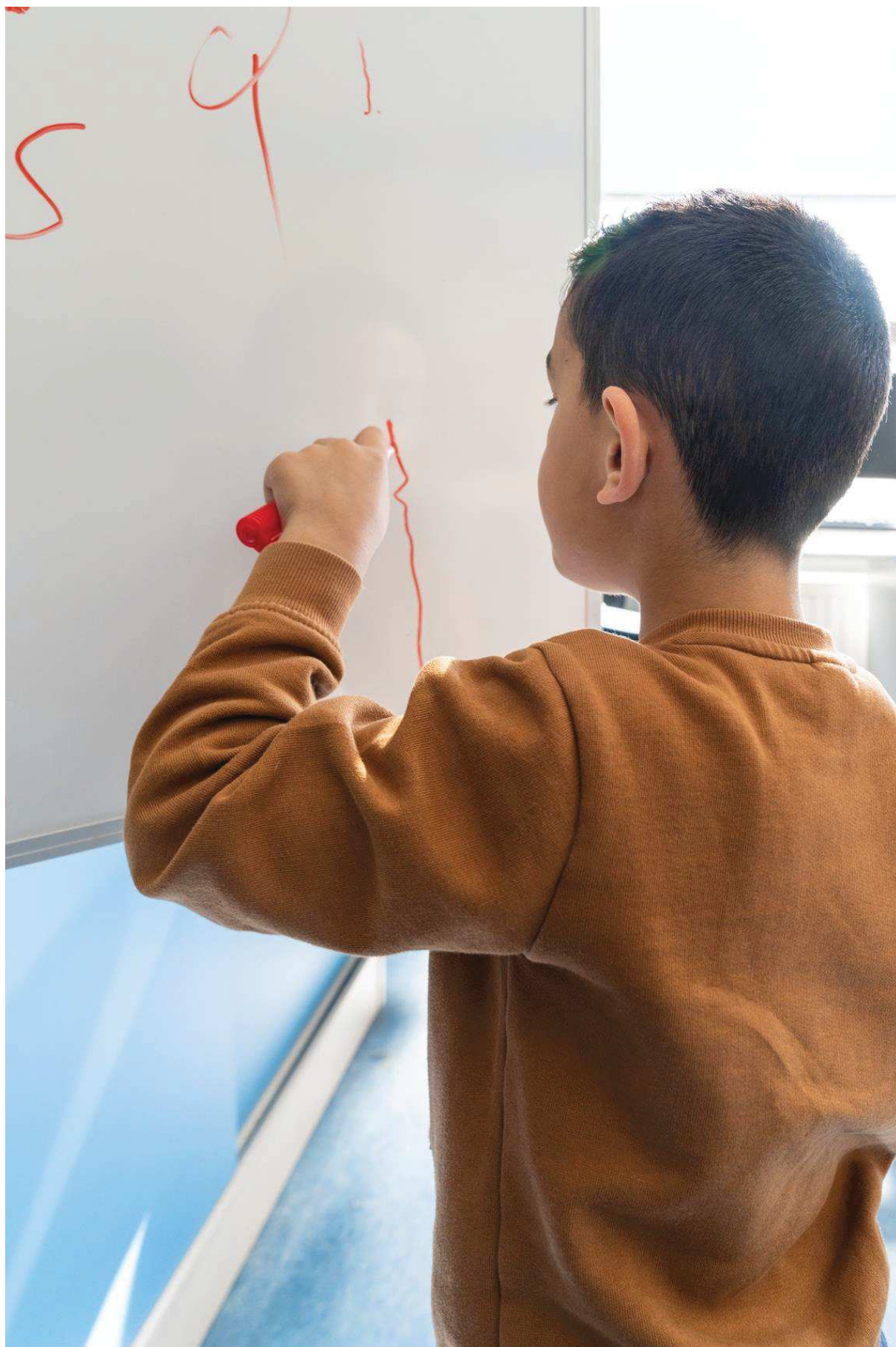
In de volgende stap is de formule aangepast aan de specifieke omstandigheden van de stichting. De volgende variabelen worden verfijnd:

- Op het publiek eigen vermogen worden de bestemmingsreserves in mindering gebracht. Deze bestemmingsreserves zijn toegelicht in de Jaarrekening bij de "Grondslagen voor waardering van activa en passiva". Van deze bestemmingsreserves wordt de komende jaren gebruikgemaakt.
- De risicobuffer (vermogen om risico's op te vangen) wordt aangepast naar € 1.832.000. Dat is het bedrag dat we op basis van de in 2021 uitgevoerde gekwantificeerde risicoanalyse nodig hebben om ons financiële risicoprofiel af te dekken. Zie voor meer informatie over deze risicoanalyse paragraaf 9.6 Risicobeheersing.

Kalenderjaar 2022		
	€	€
Totaal eigen vermogen	5.016.937	
Reserve NPO-middelen	-496.828	
Reserve werkdrukmiddelen	-63.831	
Reserve zorgarrangementen	-41.074	
Privaat eigen vermogen	-31.169	
<i>Gecorrigeerd publiek eigen vermogen</i>		<i>4.384.035</i>
Vermogen om gebouwen te financieren	985.756	
Vermogen om resterende activa te financieren	1.311.078	
Vermogen om risico's op te vangen (risicobuffer)	1.832.000	
<i>Gecorrigeerd normatief eigen vermogen</i>		<i>4.128.833</i>
Kengetal normatief/publiek eigen vermogen		1,06

Het kengetal is in 2022 groter dan 1, omdat het resultaat in 2022 beter is dan begroot. Wanneer gekeken wordt naar de lange termijn (zie paragraaf 9.3.4) komt het kengetal niet boven de 1. Overigens is het netto werkkapitaal (liquide middelen + vorderingen – kortlopende schulden) niet gelijk aan het gecorrigeerd normatief eigen vermogen. Het netto werkkapitaal is eind 2022 namelijk € 2.866.307. Dat betekent dat het gecorrigeerd normatief eigen vermogen niet volledig op korte termijn beschikbaar is om aan te wenden.

9 Continuïteitsparagraaf



9.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt inzicht gegeven in de te verwachten ontwikkelingen in de leerlingaantallen, fte, baten en lasten voor de jaren 2023-2025 alsmede de ontwikkelingen in de vermogenspositie. Daarbij gaan wij in op de belangrijkste uitgangspunten die als grondslag hebben gediend voor de prognoses 2023-2025. Vervolgens wordt er een toelichting gegeven op het interne risicobeheersingssysteem en de belangrijkste risico's. Daarna wordt er nog gekeken naar de ontwikkeling van een aantal kengetallen en het (mogelijk) bovenmatig eigen vermogen op lange termijn en volgt er een verantwoording van de Raad van Toezicht.

9.2 Leerlingen en bestuursformatie

Per 1 februari 2022 hadden we 291 leerlingen. Op basis van de prognose in de meerjarenbegroting 2023-2026 wordt voor de locaties voor de jaren daarna uitgegaan van 297 leerlingen.

Ondanks dat er een bescheiden groei wordt verwacht in het leerlingaantal wordt er in de komende jaren toch geïnvesteerd in de formatie. Zie paragraaf 9.3.1 bij 'Toelichting op de lasten' voor meer informatie.

Per 1 februari	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
Leerlingaantal	291	297	297	297
<i>Personele bezetting in</i>				
Bestuur en management	3,15	2,90	2,90	2,90
Personeel primair proces*)	43,47	45,96	47,67	47,35
Ondersteunend personeel	42,49	44,80	46,80	46,80
Totaal	89,11	93,66	97,37	97,05

*) Realisatie 2022 inclusief 0,8 fte externe inzet.

9.3 Financiële informatie

9.3.1 Meerjarenbegroting 2023-2025

	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
	€	€	€	€
Leerlingen per 1 okt, 1 feb/ t-1	292	291	297	297
Baten				
Rijksbijdragen	8.658.845	9.158.854	8.897.150	8.910.959
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	29.528	31.050	31.050	31.050
Overige baten	104.408	93.250	77.313	55.000
Totaal baten	8.792.782	9.283.154	9.005.513	8.997.009
Lasten				
Personeelslasten	7.270.137	8.024.060	7.968.861	8.038.926
Afschrijvingen	246.341	296.496	330.322	342.131
Huisvestingslasten	312.668	313.662	322.662	312.662
Overige lasten	610.329	672.451	555.098	550.098
Totaal lasten	8.439.475	9.306.669	9.176.943	9.243.818
Saldo baten en lasten	353.307	23.515-	171.431-	246.809-
Financiële baten en lasten				
Financiële baten	13.296	67.525	63.566	61.491
Financiële lasten	-	-	-	-

	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
<i>Saldo fin. baten en lasten</i>	13.296	67.525	63.566	61.491
Netto resultaat	366.603	44.010	107.865-	185.318-

Toelichting op het nettoresultaat

Het verwachte exploitatieresultaat over 2023 is € 44.010 positief. Over de daarop volgende jaren zijn er negatieve resultaten van - € 107.865 in 2024 en - € 185.318 in 2025. De negatieve resultaten komen deels door het NPO en deels door de reguliere exploitatie.

	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
Regulier resultaat	58.037	39.714	5.051-	102.302-
NPO resultaat	308.566	4.296	102.815-	83.016-
Netto resultaat	366.603	44.010	107.865-	185.318-

De negatieve resultaten uit het NPO hebben te maken met de disbalans in de in- en uitgaven van de NPO-gelden. Deze zijn ontvangen in 2021-2023, maar het meeste wordt vanaf 2024 uitgegeven. De negatieve resultaten uit het NPO worden in mindering gebracht op de bestemmingsreserve NPO.

Het oplopend negatief resultaat uit de reguliere exploitatie komt door uitbreiding van de formatie.

Toelichting op de baten

	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
Rijksbijdragen	8.658.845	9.158.854	8.897.150	8.910.959
Rijksbijdragen zonder NPO	7.901.465	8.712.057	8.897.150	8.910.959

Als de NPO-gelden buiten beschouwing worden gelaten, dan stijgen de rijksbijdragen in 2023 door:

- Stijging leerlingaantal en aantal CUMI-leerlingen. Zo wordt 2022 bekostigd op basis van gemiddeld 279 leerlingen en 123 CUMI-leerlingen. De eerste 7 maanden worden namelijk nog bekostigd op het leerlingaantal per 1 oktober 2020 en dat was toen 269. Het jaar 2023 wordt bekostigd op basis van 291 leerlingen en 139 CUMI-leerlingen.
- Positief voordeel door verandering van de bekostigingssystematiek per 1 januari 2023.
- Loonbijstelling 2023 i.v.m. cao 2022-2023 1,44%.
- Hogere bekostigingstarieven voor leerlingen.

De jaren 2024-2025 worden bekostigd op basis van 297 leerlingen en 145 CUMI-leerlingen. Daardoor en door de verandering van de bekostigingssystematiek stijgen de rijksbijdragen in de jaren 2024-2025.

De overige overheidsbijdragen zullen de komende jaren nagenoeg gelijk blijven aan 2023.

Vanaf 2024 worden de overige baten een stuk lager, doordat de laatste ambulante begeleider die we uitlenen aan samenwerkingsverband dan stopt.

Toelichting op de lasten

De totale personele lasten zijn vanaf 2023 hoger door meer formatie. De extra fte's worden ingezet voor:

- Het invullen van toekomstige vacatures bij personele wijzigingen.
- Vervanging bij ziekte, zwangerschapsverlof en studieverlof.
- Incidentele taken (niet structurele taken).
- Extra formatie, waarvan concrete invulling elk jaar in het bestuursformatieplan wordt bepaald.
- Uitbreiding facilitair medewerkers.

De afschrijvingslasten stijgen in de periode 2023-2025 ten opzichte van 2022 door investeringen die in de laatste maanden van 2022 zijn gedaan. Daarnaast wordt er in 2023-2025 meer geïnvesteerd dan afgeschreven.

De huisvestingslasten zijn de komende jaren min of meer gelijk aan 2023.

De overige lasten zijn in 2023 hoger dan in 2022 door:

- uitgaven die samenhangen met subsidies
- extra budget nodig voor werving
- verwachte verhuiskosten
- extra bestuurs-/managementondersteuning nodig.

Bovenstaande extra kosten hebben een incidenteel karakter. Daarom dalen de overige lasten vanaf 2024.

Voor de komende jaren verwachten we dat het saldo aan liquide middelen weer (positief) rentedragend zal zijn. Er zijn verder geen financiële lasten.

9.3.2 Balansprognose

De activazijde van de balans geeft een overzicht van de materiële vaste activa en vlottende activa. Onder de materiële vaste activa vallen onder andere investeringen in gebouwen, inventaris en leermiddelen. De vlottende activa betreffen de liquide middelen (kas- en bankgelden) en vorderingen.

De passivazijde van de balans laat zien met welk soort vermogen de activa zijn gefinancierd: met eigen vermogen (bestaande uit algemene reserves en bestemmingsreserves) of met vreemd vermogen (voorzieningen en schulden). Positieve resultaten in een bepaald jaar verhogen het eigen vermogen; negatieve resultaten verlagen het eigen vermogen.

De balansprognose is afgeleid van de investeringsbegroting en meerjarenexploitatie, zoals deze in de goedgekeurde meerjarenbegroting 2023-2026 zijn opgenomen. Het resultaat, de investeringen, de afschrijvingen en de mutatie van de voorzieningen in 2022 zijn hieronder verwerkt in de prognose 2023-2025. Hierdoor zijn er verschillen met de meerjarenbalans in de meerjarenbegroting. De wijzigingen werken door in de kengetallen en het verloop van het (mogelijk) bovenmatig eigen vermogen.

	Realisatie 2022	Prognose 2023	Prognose 2024	Prognose 2025
	€	€	€	€
Activa				
Materiële vaste activa	2.382.407	2.755.810	2.739.988	2.692.857
Financiële vaste activa	575	575	575	575
<i>Totaal vaste activa</i>	<i>2.382.982</i>	<i>2.756.385</i>	<i>2.740.563</i>	<i>2.693.432</i>
Vorderingen	203.031	211.370	189.561	190.712
Liquide middelen	3.630.317	3.152.660	3.079.654	2.947.871
<i>Totaal vlottende activa</i>	<i>3.833.348</i>	<i>3.152.660</i>	<i>3.079.654</i>	<i>2.947.871</i>
Totaal activa	6.216.330	6.120.415	6.009.778	5.832.014
Passiva				
Eigen vermogen	5.016.937	5.060.947	4.953.082	4.767.764
<i>waarvan algemene reserve</i>	<i>4.384.035</i>	<i>4.431.295</i>	<i>4.451.244</i>	<i>4.368.943</i>
<i>waarvan bestemmingsreserves</i>	<i>632.902</i>	<i>629.652</i>	<i>501.837</i>	<i>398.821</i>
Voorzieningen	232.352	232.352	232.352	232.352
Langlopende schulden	-	-	-	-
Kortlopende schulden	967.041	827.116	824.344	831.899
Totaal passiva	6.216.330	6.120.415	6.009.778	5.832.014

Toelichting op de vaste activa

In het jaar 2023 nemen de materiële vaste activa in waarde toe, omdat er meer wordt geïnvesteerd dan er wordt afgeschreven. In de jaren 2024 en 2025 is het juist andersom, waardoor de materiële vast activa in die jaren in waarde afnemen. Naast de investeringen in groot onderhoud aan gebouwen en schoolpleinen staan er nog andere investeringen gepland. Zo zijn er ook investeringen in leermiddelen en afgeschreven computersystemen. Verder zijn er in 2023 investeringen die voortvloeien uit de NPO-plannen. In de financiële activa zullen de komende jaren ten opzichte van 2022 geen wijzigingen zijn.

Toelichting op de vlottende activa

De vorderingen zijn de komende jaren min of meer stabiel.

De liquide middelen nemen in 2023 af met name als gevolg van de investeringen in dat jaar (- € 669.900). De afschrijvingen (+ € 296.496) compenseren de afname in liquide middelen enigszins. De variabelen (investeringen, afschrijvingen en resultaat) liggen hoofdzakelijk ten grondslag aan de veranderingen in de liquide middelen in de jaren 2024 en 2025.

Toelichting op de passiva

Ten opzichte van 2022 stijgt het eigen vermogen in 2023 door het begrote positief resultaat in dat jaar (+ € 44.010). In de jaren daarna daalt het eigen vermogen door de negatieve resultaten.

Voor de komende jaren is het uitgangspunt dat de voorzieningen per saldo gelijk blijven.

Over de periode 2023-2025 nemen de kortlopende schulden per saldo af, met name door de afwikkeling van openstaande posten met OC&W.

9.3.3 Kengetallen

	Signaleringswaarde onderwijsinspectie	Realisatie 2022	Prognose 2023	Prognose 2024	Prognose 2025
Solvabiliteit 2	kleiner dan 30%	84%	86%	86%	86%
Liquiditeit	minder dan 1,0	4,0	4,1	4,0	3,8
Absolute omvang liquide middelen	minimaal € 100.000	€ 3.630.317	€ 3.152.660	€ 3.079.654	€ 2.947.871

Uit de berekende kengetallen blijkt dat de stichting de komende jaren boven/binnen de signaleringswaarden van de onderwijsinspectie blijft.

Dat betekent dat de stichting ook de komende jaren aan haar korte- en langetermijnverplichtingen kan voldoen. De continuïteit is niet in gevaar. De aanzienlijke investeringen in de komende jaren ter verbetering van het onderwijs(-klimaat) en de negatieve exploitatieresultaten over de periode 2024-2025 hebben wel impact, maar er blijft de komende jaren nog voldoende buffer over om onzekerheden in de exploitatie op te vangen.

9.3.4 Signaleringswaarde bovenmatig eigen vermogen

Conform de in paragraaf 8.5 beschreven werkwijze wordt het mogelijk bovenmatig eigen vermogen in twee stappen bepaald. Eerst volgen in onderstaande tabel de uitkomsten van de formules van de onderwijsinspectie zonder verfijningen.

	Realisatie 2022	Prognose 2023	Prognose 2024	Prognose 2025
	€	€	€	€
Totaal eigen vermogen	5.016.937	5.060.947	4.953.082	4.767.764
Privaat eigen vermogen	31.169	31.169	31.169	31.169
Publiek eigen vermogen	4.985.768	5.029.778	4.921.913	4.736.595
Normatief eigen vermogen	2.841.251	2.934.559	3.305.057	3.263.720
Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	1,75	1,71	1,49	1,45

Nu in de tweede stap wordt de formule als volgt aangepast naar de specifieke omstandigheden van de stichting:

- Bestemmingsreserves worden in mindering gebracht op het publiek eigen vermogen.
- Het vermogen voor de risicobuffer in de formule wordt vervangen door de risicobuffer conform onze gekwantificeerde risicoanalyse.

	Realisatie 2022	Prognose 2023	Prognose 2024	Prognose 2025
	€	€	€	€
Gecorrigeerd publiek eigen vermogen	4.384.035	4.431.295	4.451.244	4.368.943
Gecorrigeerd normatief eigen vermogen	4.128.833	4.466.559	4.536.101	4.550.921
Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	1,06	0,99	0,98	0,96

Uit de berekende signaleringswaarde blijkt dat we de komende jaren geen bovenmatig eigen vermogen hebben. Het kengetal blijft onder de 1. Al het eigen vermogen heeft een vastgelegde bestemming.

9.4 Strategisch beleid

In 2022 is het strategisch beleidsplan van de Herman Broerenstichting voor de jaren 2022-2026 geschreven. Naast de medewerkers van het bestuursbureau hebben ook de MT-leden, de leden van de Commissie van Begeleiding en de leden van de Raad van Toezicht hieraan meegewerkt. Het strategisch beleidsplan is leidend voor de schoolplannen 2023-2027 die door de beide locaties gemaakt worden. Door per locatie een schoolplan te schrijven, is er meer ruimte voor eigen beleid van het schoolteam. Gevolgen van gewijzigde in- en uitstroom van leerlingen zijn in de schoolplannen meegenomen.

9.5 Intern risicobeheersings- en controlesysteem

Het interne risicobeheersingssysteem is onderdeel van de planning-en-control-cyclus. Bij het opstellen van de meerjarenbegroting worden risico's en kansen besproken in het bestuursoverleg en (indien mogelijk) meegewogen in de begroting. De liquiditeitsprognose is een belangrijk onderdeel van de meerjarenbegroting. Aan de hand hiervan wordt bepaald of er voldoende geld beschikbaar is voor toekomstige investeringen, onvoorziene uitgaven en strategische keuzes.

9.6 Risicobeheersing

Eind 2021 hebben we een gekwantificeerde risicoanalyse laten uitvoeren om zo ons financiële risicoprofiel en bijbehorende risicobuffer te bepalen. Om ons financiële risicoprofiel af te dekken en daarmee de financiële continuïteit van de organisatie zeker te stellen, hebben we in totaal € 1.832.000 nodig als risicobuffer. Daarbij hebben we gerekend met het netto risico. Dat betekent dat er bij kans en gevolg rekening gehouden is met de al bestaande beheersmaatregelen die de financiële risico's mitigeren (verzachten).

Het netto werkkapitaal is over de periode 2022-2025 hoger dan de gewenste € 1.832.000. Dat betekent dat we in deze periode over voldoende middelen beschikken voor de risicobuffer.

In 2023 wordt in samenspraak met de auditcommissie bekeken of er nog andere beheersmaatregelen kunnen worden ingericht om het buffervermogen te verlagen. Daarmee vrijgekomen middelen kunnen dan voor andere bestedingsdoelen worden gebruikt. In 2024 wordt ons financieel risicoprofiel herijkt.

Hierna volgt per aandachtgebied en in willekeurige volgorde een korte toelichting op de belangrijkste risico's. Tussen haakjes wordt hun relatieve invloed op de risicobuffer vermeld.

9.6.1 Strategie

Onvoorziene en onbeheersbare leerlingfluctuaties (€ 416.963)

Het gaat bij dit risico om een plotselinge, onvoorziene en onbeheersbare stijging of daling in het leerlingaantal.

Bij groei in de leerlingaantallen ten opzichte van T-1 zal gebruikgemaakt worden van de reserve om het (tijdelijk) tekort in de bekostiging te overbruggen. Bij krimp in de leerlingaantallen ten opzichte van T-1 zal de personele bezetting door natuurlijk verloop teruggebracht worden naar het gewenste niveau. In dit geval

werkt de T-1 systematiek in de bekostiging mee: deze biedt immers de ruimte van een jaar om de daling te realiseren. Het is echter geen vaststaand feit dat je binnen dat jaar terug bent op het gewenste niveau.

Er is dus tijd nodig om de baten en lasten weer in evenwicht te krijgen.

Restrisico's (€ 160.666)

Dit zijn risico's die apart gezien niet voldoende hoog zijn voor een eigen risicopercentage. Bij elkaar zijn deze risico's echter wel significant genoeg om een buffer voor te reserveren. Voorbeelden hiervan zijn tegenvallende ESF-inkomsten of tegenvallende middelen vanuit de samenwerkingsverbanden. Ook niet verzekerde schades en boetes vallen hieronder.

Arbeidsmarktschaarste, hoger dan begrote lasten door het moeilijk kunnen invullen van vacatureruimte (€ 161.399)

Dit is vermogen dat nodig is als er door het lerarentekort voor het invullen van vacatures in enig jaar meer beroep op detachingsbureaus gedaan moet worden dan begroot is.

9.6.2 Operationele activiteiten

Financiële gevolgen van beëindiging arbeidsrelatie ter voorkoming van een geschil of om een bestaand geschil op te lossen (o.a. arbeidsconflicten) (€ 88.852)

Het gaat hier om kosten zoals ontslagvergoeding, vervangingskosten, uitkeringskosten en juridische bijstand.

Hoger dan begrote kosten voor (ziekte-)vervanging (€ 55.143)

Wij zijn eigenrisicodragers voor ziektevervanging. We houden hier bij het opstellen van de begroting rekening mee. Het kan in een bepaald jaar echter voorkomen dat de kosten voor vervanging hoger zijn dan begroot, omdat er meer zieken zijn. Voor dit risico is vermogen nodig.

9.6.3 Financiële positie

Ongedekte schade aan gebouwen en inventaris als gevolg van brand op een locatie (€ 7.328)

Schade aan gebouwen en inventaris is verzekerd bij de gemeente. Als er een keer brand uitbreekt dan kunnen de normbedragen krappert zijn dan nodig is. De kans op brand is heel klein; daarom is het benodigde vermogen om dit risico af te dekken ook klein.

9.6.4 Financiële verslaggeving

Uitvoeringsrisico in de bedrijfsvoering (vaste voet) (€ 595.217)

Dan is er nog het algemene bedrijfsrisico. Dit risico betreft bijvoorbeeld verkeerde aannames in de begroting of het niet tijdig verwerken van/anticiperen op wijzigingen in wet- en regelgeving. Andere voorbeelden zijn fraude en menselijke fouten.

9.6.5 Wet- en regelgeving

Instabiliteit in bekostiging (€ 291.471)

Het gaat hier om beleidswijzigingen van het ministerie van OC&W in de bekostigingssystematiek. Een recent voorbeeld is de vordering op OC&W die vervalt door de overgang van schooljaarbekostiging naar kalenderjaarbekostiging.

Onvolledige indexatie van bekostiging (€ 54.960)

Hier gaat het erom dat de indexatie van de bekostiging niet voldoende is om de volledige werkgeverslasten te dekken. Deze zijn inclusief lasten voor maatregelen die wij bijvoorbeeld vanuit arbo-/milieuregelgeving moeten nemen. Het gaat hier ook om onvoldoende indexatie om prijsstijgingen in de materiële kosten te dekken.

9.7 Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht doet separaat verslag van haar werkzaamheden. Voor dit verslag wordt verwezen naar hoofdstuk 10.

10 Rapportage Raad van Toezicht



Met dit verslag wil de Raad van Toezicht van de Herman Broerenstichting inzicht geven in haar activiteiten in 2022. Naast haar toezichthoudende taak vervult de toezichthouder ook een klankbordfunctie voor het College van Bestuur van de Herman Broerenstichting.

Samenstelling

De Raad van Toezicht van de Herman Broerenstichting bestaat uit vijf leden. In 2022 is één lid afgetreden en is er één nieuw lid geworven. De Raad van Toezicht werkt met drie commissies. De commissies hebben een voorbereidende en verdiepende rol zonder aan de integrale rol voor het toezicht van de RvT als geheel iets af te doen.

Commissies per 1 augustus 2022

Remuneratiecommissie: dhr. H.A. Ordelman en dhr. G. Hardeman

Auditcommissie: dhr. G. Hardeman en vacature

Kwaliteitscommissie: dhr. H.A. Ordelman, mevr. I. Borgdorff en dhr. A.L.M. Groen

Nevenactiviteiten

Een aantal leden verricht, naast hun dagelijkse werkzaamheden, de volgende nevenactiviteiten:

- Dhr. H.A. Ordelman:
 - Voorzitter Vereniging van Eigenaren
- Mevr. I.R. Borgdorff:
 - Tweede secretaris Rotary Westland
- Dhr. A.L.M. Groen:
 - Voorzitter bestuur Theatergroep Het Wilde Westen, Westland
 - Voorzitter Werkgroep beroepsethiek van de Orde van organisatiekundigen en -adviseurs tot 1 juni 2022
- Mevr. L.V. Termaten:
 - Eigenaar LVT Accountancy & Advies

Toezichtkader

In 2022 heeft de Raad van Toezicht gewerkt aan een nieuw toezichtkader. Dit nieuwe toezichtkader wat op 10 december 2022 is vastgesteld, is te vinden op de website. Het nieuwe toezichtkader bevat de volgende hoofdstukken:

- Visie en Werkwijze
 - Toezichtvisie
 - Werkwijze intern toezicht
 - Samenspel bestuur – intern toezicht
- Toetsingskader
 - IJkpunt 1 Strategievorming
 - IJkpunt 2 Realisatie van beleid
 - IJkpunt 3 Financiële continuïteit
 - IJkpunt 4 Relatie met interne en externe belanghebbenden
 - IJkpunt 5 Kwaliteit van bestuur

Jaarlijks wordt door de Raad van Toezicht met de bestuurder één ijkpunt uit het toezichtkader besproken.

Code Goed Bestuur

De Raad van Toezicht handelt in overeenstemming met de Code Goed Bestuur zoals vastgesteld door de PO-Raad. De Herman Broerenstichting is sinds 2012 ook lid van de VTOI-NVTK (de VTOI-NVTK is een vereniging van intern toezichthouders uit de sectoren onderwijs en kinderopvang) en handelt tevens in overeenstemming van de Code Goed Toezicht van de VTOI-NVTK. Zie voor meer informatie paragraaf 4.7.

Werkwijze

De Raad van Toezicht kent een integrale verantwoordelijkheid.

Naast de informatie die door de bestuurder wordt verstrekt, hebben leden van de Raad van Toezicht een eigen verantwoordelijkheid met betrekking tot informatieverzameling. Hierbij is bestuurlijk en maatschappelijk gevoel belangrijk: welke informatie heeft de raad nodig, welke stakeholders (intern of extern) kunnen een rol

spelen in informatievoorziening en hoe regelt de raad het verkrijgen van eigen informatie in samenspraak met het bestuur.

De raad heeft de bevoegdheid inzage te hebben in alle boeken, bescheiden, overige gegevensdragers en correspondentie van de stichting.

Met ingang van 1 augustus 2021 werkt de Raad van Toezicht met drie commissies. De auditcommissie richt zich op de financiën, maar kijkt ook naar de bedrijfsvoering als geheel en de interne controle. De remuneratiecommissie richt zich vooral op haar werkgeversrol en heeft in 2022 de gesprekscyclus met de bestuurder aangepast en uitgewerkt. De kwaliteitscommissie is vooralsnog betrokken bij de professionalisering van de Raad van Toezicht.

Vergaderingen

De vergaderingen zijn, in tegenstelling tot de bestuursvergaderingen, niet openbaar. De agenda volgt de jaarcyclus van het primair onderwijs. Voor elke vergadering wordt de agenda aangevuld met actuele onderwerpen en zaken die de aandacht vergen.

De Raad van Toezicht heeft in 2022 vijf maal vergaderd (op 8 februari, 12 april, 21 juni, 18 oktober en 20 december). De vergaderingen worden gehouden in aanwezigheid van de bestuurder. De onderwerpen waarover gesproken is, waren onder andere:

- Actualisatie toezichtkader
- Treasurystatuut
- Oudertevredenheidsonderzoek
- Jaarverantwoording 2021
- Strategisch beleidsplan 2022-2026
- Evaluatie voorzitter
- Invulling vacatureruimte Raad van Toezicht
- Meerjarenbegroting 2023-2026
- Wet normering topinkomens 2022
- Toezichtkader
- Evaluatie commissies

In 2022 werd vastgesteld of goedkeuring verleend aan:

- Rooster van aftreden Raad van Toezicht
- Treasurystatuut
- Gesprekkencyclus bestuurder
- De Jaarverantwoording 2021
- Accountantscontrole over 2022 wordt uitgevoerd door Horlings Nexia Onderwijsaccountants
- Strategisch beleidsplan 2022-2026
- De Meerjarenbegroting 2023-2026
- Notitie normering topinkomens 2022
- Toezichtkader

De Raad van Toezicht bespreekt periodiek (voorbereid door de bestuursmedewerker Financiën, de Auditcommissie en het College van Bestuur) de financiële gang van zaken aan de hand van de financiële tertiaalrapportages.

Verder wordt er intern toezicht uitgevoerd op de naleving van wettelijke voorschriften.

Overige bijeenkomsten

De Raad van Toezicht vindt het belangrijk om contact te onderhouden met de teamleden. Daartoe worden de volgende activiteiten ondernomen:

- Tweemaal per jaar overleg met de medezeggenschapsraad:
 - Op 23 mei 2022 heeft de raad een presentatie gegeven over haar werkzaamheden en is gesproken over het oudertevredenheidsonderzoek.
 - Op 13 oktober 2022 is gesproken over de nieuwe organisatiestructuur, de werkdruk en de afdeling OZG van de locatie Westland.
- Eenmaal per jaar een locatiebezoek:

In 2022 hebben er twee locatiebezoeken plaatsgevonden. Op 4 april 2022 vond het locatiebezoek aan Naaldwijk plaats. De leden van de raad hebben verschillende groepen bezocht. Daarnaast hebben zij de praktijklessen koken, administratie en Zedemo bijgewoond. In het nagesprek met de teamleden is gesproken over ParnasSys en de schoolopbrengsten, het leesonderwijs, 'Leren moet je doen!' en waar we de NPO-gelden voor gaan inzetten.

Op 11 november bezocht de raad het SO in Delft. De leden kregen een rondleiding door het gebouw, er vonden groepsbezoeken plaats en er werd tijdens het nagesprek met de medewerkers onder meer gesproken over groepsinstructie en het taalonderwijs.

- Eenmaal per jaar overleg met de directie:
Op 25 januari 2022 is o.a. gesproken over persoonlijke ontwikkeling, samenwerking met het College van Bestuur, werkdruk, het vinden van personeel en eventuele zorgen over het onderwijs.
- Daarnaast worden de leden uitgenodigd voor de inloopavonden van de locaties, maar door de coronacrisis zijn al deze activiteiten vervallen.

Professionalisering

In 2022 heeft de Raad van Toezicht geen zelfevaluatie gedaan, omdat het Toezichtkader gedurende het jaar is herschreven. Er zijn een tweetal bijeenkomsten geweest waarbij de Raad gesproken heeft over de principes van goed toezicht die de VTOI heeft aangereikt. Ter voorbereiding van deze bijeenkomsten hebben de leden de e-learning 'De principes van goed toezicht in onderwijs en kinderopvang' bekeken.

Verder heeft de remuneratiecommissie de VTOI-cursus Masterclass Werkgeverstaken gevolgd.

Werkgeverstaak

De werkgeverstaak van de Raad van Toezicht houdt in het vaststellen van arbeidsvoorwaarden, benoemen en beoordelen van de bestuurder en ingrijpen indien dat nodig mocht zijn. Verder heeft de RvT wettelijk een toezichthoudende taak en is zij tevens klankbord voor het bestuur.

Het bestuur is het besluitvormende orgaan: het bestuur bestuurt en neemt dus alle beslissingen. Het bestuur kan op de hoofdlijnen en op specifieke onderdelen niet zonder medewerking en goedkeuring van de toezichthouder.

De remuneratiecommissie heeft in november 2022 een functioneringsgesprek met de bestuurder gevoerd, waarin de wijze waarop de bestuurder in 2021/2022 zijn functie heeft uitgeoefend positief is beoordeeld.

Formele decharge over het door de bestuurder in 2022 gevoerde beleid komt pas aan de orde bij het goedkeuringsproces van de jaarrekening 2022.

Toetsen van de doelmatigheid en de rechtmatigheid

De Herman Broerenstichting wordt gefinancierd met publieke middelen, daarom heeft de Raad van Toezicht getoetst of de verkregen middelen doelmatig en efficiënt worden in gezet. De RvT toetst door middel van de verkregen Highlights. In de Highlights is opgenomen informatie over de onderwijsresultaten, HRM-kengetallen, financiën waaronder de tertiaalrapportages, huisvesting en organisatie. De meerjarenbegroting is ook onderdeel van deze toetsing.

De RvT toetst de rechtmatige verwerving en besteding van de middelen op basis van eigen oordeel, de controle door de externe accountant en de onderzoeken van de onderwijsinspectie.

Bezoldiging

In juni 2021 heeft de Raad van Toezicht het voorstel van de voorzitter van de Raad van Toezicht m.b.t. bezoldiging van de raad aangenomen. Het voorstel is gebaseerd op de richtlijnen die de vereniging van toezichthouders uit de onderwijssector, de VTOI, heeft voorgesteld. De leden van de Raad van Toezicht krijgen een vergoeding van € 7.450 exclusief onkostenvergoeding per schooljaar toegekend. De voorzitter ontvangt € 11.175 exclusief onkostenvergoeding per schooljaar. De hoogte van de bezoldiging is gekoppeld aan het salaris van de bestuurder. In 2022 heeft de Raad van Toezicht besloten de bezoldiging per kalenderjaar uit te laten betalen.

Ten slotte

2022 is het jaar waarin de Raad van Toezicht de tijd heeft genomen om te reflecteren op de wijze waarop zij haar taak wil vervullen. Een belangrijke aanleiding daartoe was het feit dat de gehele raad in twee jaar is vernieuwd. Wij hebben nagedacht over de wijze waarop wij onze werkzaamheden willen verrichten en de manier waarop wij invulling willen geven aan het houden van toezicht. Dat heeft ertoe geleid dat we met elkaar doordringend hebben gesproken over waar ons werk uit bestaat, hoe wij ons werk verrichten en wat we als Raad nodig hebben om ons te ontwikkelen. De bestuurder is hierbij betrokken geweest. Dat wij weer fysiek naar de scholen konden en het gesprek konden voeren met de medewerkers was daarbij zeer behulpzaam. Vooral de feitelijke gesprekken met medewerkers en de locatiebezoeken maken dat wij een steeds beter beeld krijgen van de organisatie. Om dit voor de Raad van Toezicht te bewaren, hebben wij met elkaar ook een rooster van aftreden vastgesteld dat ervoor zorgt dat er in principe niet meer dan één persoon per jaar aftreedt.

De Herman Broerenstichting sluit een covid-periode af die voor werknemers en leerlingen niet eenvoudig is geweest. De Raad van Toezicht is onder de indruk van het resultaat dat de organisatie met alle medewerkers in het belang van de leerlingen tot stand heeft gebracht en dankt daarvoor eenieder.

11 Jaarrekening



Grondslagen

Algemeen

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

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

Voor zover noodzakelijk worden op de vorderingen voorzieningen getroffen voor verwachte oninbaarheid.

De kernactiviteit van de Herman Broerenstichting is het verzorgen van speciaal onderwijs binnen de kaders gesteld door de Wet op expertisecentra.

Continuïteit

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

Vergelijkende cijfers

De grondslagen voor waardering van activa, passiva en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van voorgaand jaar. Aanpassing van de cijfers over 2021 is niet nodig.

Grondslagen voor de waardering van de activa en passiva

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten of de vervaardigingsprijs, verminderd met de afschrijvingen. De afschrijvingen vinden lineair en naar tijdsgelang plaats op basis van de verwachte toekomstige gebruiksduur. Er wordt rekening gehouden met de bijzondere waardeverminderingen die op balansdatum worden verwacht. Als ondergrens van te activeren zaken wordt € 1.000 (exclusief btw) toegepast.

De gebouwen en terreinen worden opgenomen indien er sprake is van economisch eigendom. Hiervan is sprake in het geval van eigen investeringen voor de huisvesting.

De kosten van groot onderhoud worden geactiveerd en afgeschreven. Als dergelijke kosten onderdeel zijn van een materieel vast actief, wordt het materieel actief verdeeld in componenten en hierop wordt dan ook afzonderlijk afgeschreven. Deze 'componentenbenadering' wordt toegepast vanaf ofwel het moment van aankoop van het actief worden toegepast of pas vanaf het moment dat groot onderhoud wordt gepleegd.

Financiële vaste activa

De onder financiële vaste activa opgenomen vorderingen omvatten waarborgsommen en worden gewaardeerd tegen actuele waarde.

Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie.

Liquide middelen

De liquide middelen bestaan uit kas- en banktegoeden. De liquide middelen staan ter vrije beschikking van het bestuur en zijn direct opeisbaar. De liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve en bestemmingsreserves. Hierin is tevens een segmentatie opgenomen naar publieke en private middelen. De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperktere bestedingsmogelijkheid, welke door het bestuur is aangebracht.

Omschrijving	Doel	Euro
Reserve NPO	Bestemmingsreserve gevormd vanuit niet uitgegeven NPO middelen. Deze kunnen de komende jaren worden besteed conform plannen.	496.828
Reserve werkdrukmiddelen	Bestemmingsreserve gevormd vanuit niet uitgegeven werkdrukmiddelen. Deze kunnen de komende jaren worden besteed conform plannen.	63.831
Reserve zorgarrangementen	Bestemmingsreserve gevormd vanuit niet uitgegeven zorgarrangementen. Deze kunnen de komende jaren worden besteed conform plannen	41.074
Algemene reserve privaat		31.169

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld.

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

Voorzieningen worden onderscheiden naar aard en doel. Toevoegingen aan de voorzieningen vinden plaats door dotaties ten laste van de staat van baten en lasten. De onttrekkingen vinden rechtstreeks plaats ten laste van de betreffende voorziening.

Voor het contant maken van de waarde van de voorziening wordt gerekend met een rekenrente welke voor eind 2022 wordt bepaald. De berekening is als volgt: Rekenrente = Wettelijke rente (bron: DNB) +/- Inflatie (bron: CBS). Voor 2022 wordt er gerekend met een rekenrente van 0,00%, waarbij de waarde voor de wettelijke rente vastgesteld is op 2,00% en de uitgangswaarde voor de inflatie 13,80% is.

Voorziening jubilea

De voorziening jubilea wordt opgenomen tegen de contante waarde van de verwachte uitkeringen gedurende het dienstverband. Voor de berekening van de contante waarde van de voorziening wordt gerekend met de rekenrente welke onder het kopje voorzieningen is benoemd. Daarnaast wordt onder meer rekening gehouden met verwachte salarisstijgingen en de vertrekans. Ten opzichte van 2021 is de vertrekans met 11% niet gewijzigd. Het percentage is gebaseerd op het gemiddelde over de periode 2012-2022.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

De voorziening duurzame inzetbaarheid wordt opgenomen tegen de contante waarde van de gespaarde uren per einddatum verslagperiode, voor personeel ouder dan 57 jaar waarbij een opnameplan is overeengekomen voor een looptijd van maximaal 5 jaar. Voor de berekening van de contante waarde van de voorziening wordt gerekend met de rekenrente welke onder het kopje voorzieningen is benoemd. Bij de berekening van de voorziening wordt onder meer rekening gehouden met de opnamekans.

Voorziening voor langdurig zieke werknemers

De voorziening langdurig zieke werknemers wordt gevormd door de verwachte salariskosten van langdurig zieke werknemers die waarschijnlijk niet meer zullen terugkeren in het arbeidsproces.

Langlopende schulden

Vanaf kalenderjaar 2020 is er geen langlopende schuld aanwezig.

Kortlopende schulden

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

Grondslagen voor de resultaatbepaling

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en lasten over het verslagjaar, met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde waarderingsgrondslagen.

De baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Lasten en risico's die hun oorsprong vinden vóór het einde van het verslagjaar zijn in acht genomen als zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Het resultaat van de staat van baten en lasten wordt toegevoegd aan de algemene reserve en aan de bestemde reserves die door het bestuur zijn bepaald.

Rijksbijdragen worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft.

Overheidssubsidies

Exploitatiesubsidies worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt of opbrengsten zijn gederfd, of wanneer een gesubsidieerd exploitatietekort zich heeft voorgedaan. De baten worden verantwoord als het waarschijnlijk is dat deze worden ontvangen en de stichting de condities voor ontvangst kan aantonen.

Personeelsbeloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers.

De stichting heeft de toegezegd-pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds in de jaarrekening verwerkt als verplichtingenbenadering.

Voor toegezegde-bijdrageregelingen betaalt de stichting op verplichte basis premies aan pensioenfondsen. Behalve de betaling van premies heeft de stichting geen verdere verplichtingen uit hoofde van deze pensioenregelingen.

De premies worden verantwoord als personeelskosten als deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

Pensioenregeling

Nederlandse pensioenregelingen:

De stichting heeft op de balans geen eigen pensioenvoorziening opgenomen. De stichting is volgens de CAO PO aangesloten bij het ABP. De belangrijkste kenmerken van deze regelingen zijn:

- pensioengevende salarisgrondslag is middelloon
- er heeft in 2022 geen indexatie plaatsgevonden
- de dekkingsgraad van het ABP was per 31-12-2022 110,90%
- overige kenmerken zijn te vinden op www.abp.nl

Op de Nederlandse pensioenregelingen zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing.

Afschrijvingen op materiële vaste activa

De afschrijvingen zijn gerelateerd aan de aanschafwaarde van de desbetreffende materiële vaste activa. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikneming over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de economische levensduur, dan worden de

toekomstige afschrijvingen aangepast. Eventuele boekwinsten en -verliezen bij verkoop of afstoot van materiële vaste activa worden gerekend tot de overige lasten.

Onderstaand worden de afschrijvingstermijnen en afschrijvingspercentages per categorie weergegeven:

Gebouwen

• Permanent	480 maanden	2,50% per jaar
• Semi permanent	240 maanden	5,00% per jaar
• Noodlokalen	120 maanden	10,00% per jaar
• Verwarming	180 maanden	6,67% per jaar
• Alarm	120 maanden	10,00% per jaar
• Liften	180 maanden	6,67% per jaar
• Groot Onderhoud	60/240 maanden	20%/5% per jaar

Terreinen

• Hekwerk	180 maanden	6,67% per jaar
-----------	-------------	----------------

Inventaris en apparatuur

• Bureaus	240 maanden	5,00% per jaar
• Stoelen	120 maanden	10,00% per jaar
• Diverse huishoud. App.	240 maanden	5,00% per jaar
• Docentensets	240 maanden	5,00% per jaar
• Leerlingensets	180 maanden	6,67% per jaar
• Gaderobe	240 maanden	5,00% per jaar

Overige materiële vaste activa

• OLP	96 maanden	12,50% per jaar
• Beamer/touchscreens	60 maanden	20,00% per jaar
• Computers/laptops	36 maanden	33,33% per jaar
• Servers	48 maanden	25,00% per jaar
• Netwerken	120 maanden	10,00% per jaar
• Vervoermiddelen	48/60 maand	25/20% per jaar
• Overige	120 maanden	10,00% per jaar

In principe wordt een activeringsgrens van € 1.000 exclusief BTW gehanteerd.

Financiële baten en lasten

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

[Grondslagen voor het kasstroomoverzicht](#)

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het resultaat als basis genomen. Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed.

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

Kredietrisico

De liquide middelen staan uit bij banken die minimaal voldoen aan het treasurybeleid.

Balans per 31 december 2022 na resultaatbestemming (en vergelijkende cijfers 2021)

		31 december 2022		31 december 2021	
		€	€	€	€
1	Activa				
1.1	Vaste activa				
1.1.2	Materiële vaste activa	2.382.407		2.008.356	
1.1.3	Financiële vaste activa	575		575	
	<i>Totaal vaste activa</i>		2.382.982		2.008.921
1.2	Vlottende activa				
1.2.2	Vorderingen	203.031		577.335	
1.2.4	Liquide middelen	3.630.317		3.230.281	
	<i>Totaal vlottende activa</i>		3.833.349		3.807.617
	Totaal activa		6.216.330		5.816.538

		31 december 2022		31 december 2021	
		€	€	€	€
2	Passiva				
2.1	Eigen vermogen	5.016.937		4.650.334	
2.2	Voorzieningen	232.352		323.633	
2.3	Langlopende schulden	-		-	
2.4	Kortlopende schulden	967.041		842.571	
	Totaal passiva		6.216.330		5.816.538

Staat van baten en lasten 2022 (en vergelijkende cijfers 2021)

		Realisatie 2022		Begroting 2022		Realisatie 2021	
		€	€	€	€	€	€
3	Baten						
3.1	Rijksbijdragen OCW	8.658.845		7.548.821		7.713.748	
3.2	Overige overheidsbijdr.	29.528		30.100		28.527	
3.5	Overige baten	104.408		100.000		91.682	
	<i>Totaal baten</i>		8.792.782		7.678.921		7.833.957
4	Lasten						
4.1	Personeelslasten	7.270.137		6.983.332		6.417.015	
4.2	Afschrijvingen	246.341		262.987		221.766	
4.3	Huisvestingslasten	312.668		289.900		262.590	
4.4	Overige lasten	610.329		504.623		437.692	
	<i>Totaal lasten</i>		8.439.475		8.040.843		7.339.062
	<i>Saldo baten en lasten</i>		353.307		-361.922		494.894
6	Financiële baten en lasten						
6.1	Financiële baten	13.296		-		-	
6.2	Financiële lasten	-		-		1.641	
	<i>Saldo financiële baten en lasten</i>		13.296		-		-1.641

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Resultaat	366.603	-361.922	493.253
Resultaat na belast.	366.603	-361.922	493.253
Netto Resultaat	366.603	-361.922	493.253

Het resultaat wordt gedeeltelijk verwerkt in de algemene reserve en gedeeltelijk in bestemmingsreserves. Zie voor details bij paragraaf "Bestemming van het resultaat".

Kasstroomoverzicht 2022 (en vergelijkende cijfers 2021)

	31 december 2022		31 december 2021	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
<i>Saldo baten en lasten</i>		353.307		494.894
Aanpassingen voor:				
- Afschrijvingen (-/-4.2)	246.341		221.766	
- Mutaties voorzieningen (2.2)	-91.280		192.499	
<i>Totaal aanpassingen</i>		155.061		414.265
Veranderingen in werkkapitaal:				
- Vorderingen (1.2.2 (excl. 1.2.2.14)	374.304		5.464	
- Kortlopende schulden (2.4 (excl. 2.4.18)	124.471		-19.990	
<i>Totaal veranderingen in werkkapitaal</i>		498.774		-14.526
<i>Kasstroom uit bedrijfsoperaties</i>		1.007.141		894.633
<i>Ontvangen interest (6.1.1 & 1.2.2.14)</i>		13.296		75
<i>Betaalde interest (6.2.1 & 2.4.18)</i>		-		-1.641
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		1.020.437		893.067
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiele vaste activa (1.1.2)	-643.309		-308.784	
Desinvesterings in materiele vaste activa (1.1.2)	22.907		1.227	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-620.401		-307.557
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Aflossing langlopende schulden	-		-	
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		-		-
Mutatie liquide middelen (1.2.4)		400.036		585.510

Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:

	2022		2021	
	€	€	€	€
Stand liquide middelen 1-1	3.230.281		2.644.772	
Mutatie boekjaar liquide middelen	400.036		585.510	
Stand liquide middelen per 31-12		3.630.317		3.230.281

Toelichting op de te onderscheiden posten van de balans

1 Activa

1.1.2 Materiële vaste activa

De door de stichting beheerde schoolgebouwen zijn juridisch wel, doch economisch geen eigendom van de stichting. Deze gebouwen zijn volledig gesubsidieerd en dienen, wanneer ze niet meer conform de bestemming worden gebruikt, over te worden gedragen aan de Gemeente. Voor een overzicht van de onder ons bestuur staande scholen verwijzen wij naar het bestuursverslag.

1.1.2	1.1.2.1 Gebouwen	1.1.2.2 Terreinen	1.1.2.3 Inventaris en apparatuur	1.1.2.4 Overige materiële vaste activa	Totaal materiële vaste activa
	€	€	€	€	€
Stand per 01-01-2022					
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	1.419.238	7.742	1.543.708	369.149	3.339.837
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	384.838	4.042	755.055	187.556	1.331.491
Materiële vaste activa per 01-01-2022	1.034.400	3.699	788.653	181.593	2.008.346
Verloop gedurende 2022					
Investerings	133.473	11.316	410.652	87.868	643.309
Desinvesteringen	19.397	-	191.477	18.655	229.529
Afschrijvingen	87.176	579	118.029	40.557	246.341
Afschrijvingen op desinvesteringen	-10.028	-	-177.938	-18.655	-206.622
Mutatie gedurende 2022	36.929	10.737	279.084	47.311	374.060
Stand per 31-12-2022					
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	1.533.314	19.058	1.762.883	438.362	3.753.617
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	461.985	4.621	695.146	209.458	1.371.210
Materiële vaste activa per 31-12-2022	1.071.329	14.436	1.067.738	228.904	2.382.407

1.1.3 Financiële vaste activa

De financiële vaste activa betreffen een waarborgsom voor Travelcard. Deze instelling verzorgt de tankpassen voor de schoolbussen.

1.1.3		Boek- waarde 1-1-2022	Inves- teringen 2022	Desinves- teringen 2022	Waarde- verande- ringen 2022	Resultaat 2022	Boek- waarde 31-12- 2022
		€	€	€	€		€
1.1.3.8	Overige vorderingen	575	-	-	-	-	575
	Totaal financiële vaste activa	575	-	-	-	-	575

1.2 Vlottende activa

Alle vorderingen genoemd onder 1.2.2 hebben een looptijd korter dan een jaar. De liquide middelen onder 1.2.4 staan ter vrije beschikking van de stichting.

		31 december 2022		31 december 2021	
		€	€	€	€
1.2.2	Vorderingen				
1.2.2.2	Rijksbijdragen OC&W	-		402.225	
1.2.2.3	Gemeenten & GR's	9.237		14.323	
	<i>Subtotaal vorderingen</i>		9.237		416.547
1.2.2.12	Vooruitbetaalde kosten	39.169		24.683	
1.2.2.14	Te ontvangen interest	12.138		-	
1.2.2.15	Overige overlopende activa	142.488		136.104	
	<i>Overlopende activa</i>		193.794		160.788
	Totaal vorderingen		203.031		577.335

		31 december 2022		31 december 2021	
		€	€	€	€
1.2.4	Liquide middelen				
1.2.4.1	Kasmiddelen	2.503		3.433	
1.2.4.2	Tegoeden op bankrekeningen	3.627.814		3.226.848	
	Totaal liquide middelen		3.630.317		3.230.281

		31 december 2022		31 december 2021	
		€	€	€	€
1.2.4.2	Tegoeden op bankrekeningen				
1.2.4.2.1	Tegoeden op bankrekeningen	3.627.814		3.226.848	
	Totaal tegoeden op bankrekeningen		3.627.814		3.226.848

2 Passiva

2.1 Eigen vermogen

2.1		Stand per	Resultaat	Overige	Stand per
		01-01-2021	2021	mutaties	31-12-2021
		€	€	€	€
2.1.1	Eigen vermogen				
2.1.1.1	Algemene reserve	3.397.627	203.966	301.103	3.902.695
2.1.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)	729.950	287.659	-301.103	716.506
2.1.1.3	Bestemmingsreserve (privaat)	29.504	1.628	-	31.132
	Totaal eigen vermogen	4.157.081	493.253	-	4.650.334

2.1		Stand per	Resultaat	Overige	Stand per
		01-01-2022	2022	mutaties	31-12-2022
		€	€	€	€
2.1.1	Eigen vermogen				
2.1.1.1	Algemene reserve	3.902.695	481.340	-	4.384.035
2.1.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)	716.506	-114.653	-	601.733
2.1.1.3	Bestemmingsreserve (privaat)	31.133	36	-	31.169
	Totaal eigen vermogen	4.650.334	366.603	-	5.016.937

De toelichting over de beperkte doelstellingen van de reserves zijn vermeld in de Grondslagen.

		Stand per	Resultaat	Overige	Stand per
		01-01-2021	2021	mutaties	31-12-2021
		€	€	€	€
2.1.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)				
2.1.1.2.1	Reserve personeel	411.475	-	-411.475	-
2.1.1.2.5	Reserve huisvesting	317.785	-	-317.785	-
2.1.1.2.9	Reserve vereenvoudiging bekostiging	-	-	428.157	428.157
2.1.1.2.9	Reserve NPO	-	188.262	-	188.262

2.1.1.2.9	Reserve werkdrukmiddelen	-	54.748	-	54.748
2.1.1.2.9	Reserve zorgarrangementen	-	44.951	-	44.951
2.1.1.2.10	Reserve nulmeting	690	-302	-	388
	Totaal bestemmingsreserves publiek	729.950	287.659	-301.103	716.506

		Stand per 01-01-2022	Resultaat 2022	Overige mutaties	Stand per 31-12-2022
		€	€	€	€
2.1.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)				
2.1.1.2.9	Reserve vereenvoudiging bekostiging	428.157	-428.157	-	-
2.1.1.2.9	Reserve NPO	188.262	308.566	-	496.828
2.1.1.2.9	Reserve werkdrukmiddelen	54.748	9.083	-	63.831
2.1.1.2.9	Reserve zorgarrangementen	44.951	-3.877	-	41.074
2.1.1.2.10	Reserve nulmeting	388	-388	-	-
	Totaal bestemmingsreserves publiek	716.506	-114.653	-	601.733

		Stand per 01-01-2021	Resultaat 2021	Overige mutaties	Stand per 31-12-2021
		€	€	€	€
2.1.1.3	Bestemmingsreserve (privaat)				
2.1.1.3.1	Algemene reserve privaat	29.504	1.628	-	31.133
	Totaal bestemmingsreserves privaat	29.504	1.628	-	31.133

		Stand per 01-01-2022	Resultaat 2022	Overige mutaties	Stand per 31-12-2022
		€	€	€	€
2.1.1.3	Bestemmingsreserve (privaat)				
2.1.1.3.1	Algemene reserve privaat	31.133	36	-	31.169
	Totaal bestemmingsreserves privaat	31.133	36	-	31.169

2.2 Voorzieningen

2.2		Stand per 01-01-2022	Dotaties 2022	Ontrek- king 2022	Vrijval 2022	Rente mutatie	Stand per 31-12-2022
		€	€	€	€	€	€
2.2.1	Personele voorzieningen	323.633	83.386	29.178	145.488	-	232.352
	Totaal voorzieningen	323.633	83.386	29.178	145.488	-	232.352

2.2		Kortlopend < 1 jaar	Middellang 1 t/m 5 jaar	Langlopend > 5 jaar
		€	€	€
2.2.1	Personele voorzieningen	29.501	150.288	52.562
	Totaal voorzieningen	29.501	150.288	52.562

		Stand per 01-01-2022	Dotaties 2022	Ontrek- king 2022	Vrijval 2022	Rente mutatie	Stand per 31-12-2022
		€	€	€	€	€	€
2.2.1	Personele voorzieningen						
2.2.1.2	Verlofsparen	49.827	42.627	3.627	-	-	88.826
2.2.1.4	Jubilea	106.870	30.571	6.816	-	-	130.625
2.2.1.6	Langdurig zieken	166.936	10.188	18.735	145.488	-	12.901
	Totaal personele voorzien.	323.633	83.386	29.178	145.488	-	232.352

		Kortlopend < 1 jaar	Middellang 1 t/m 5 jaar	Langlopend > 5 jaar
		€	€	€
2.2.1	Personele voorzieningen			
2.2.1.2	Verlofsparen	-	88.826	-
2.2.1.4	Jubilea	16.600	61.462	52.562
2.2.1.6	Langdurig zieken	12.901	-	-
	Totaal personele voorzien.	29.501	150.288	52.563

		Stand per 01-01-2022	Dotaties 2022	Ontreking 2022	Vrijval 2022	Rente mutatie	Stand per 31-12-2022
		€	€	€	€	€	€
2.2.1.2	Verlofsparen						
2.2.1.2.1	Duurzame inzetbaarheid	49.827	42.627	3.627	-	-	88.826
	Totaal verlofsparen	49.287	42.627	3.627	-	-	88.826

		Kortlopend < 1 jaar	Middellang 1 t/m 5 jaar	Langlopend > 5 jaar
		€	€	€
2.2.1.2	Verlofsparen			
2.2.1.2.1	Duurzame inzetbaarheid	-	-	88.826
	Totaal verlofsparen	-	-	88.826

2.3 Langlopende schulden

In 2022 zijn er geen langlopende schulden.

2.4 Kortlopende schulden

Schulden aan OC&W betreft de aanpassing van de bekostiging voor schooljaar 2021/2022 voor 3 leerlingen met ongeoorloofd verzuim tussen de eerste schooldag (augustus/september) 2020 en de teldatum 1 oktober 2020.

2.4		31 december 2022		31 december 2021	
		€	€	€	€
2.4.4	Schulden aan OC&W	36.945		36.945	
2.4.8	Crediteuren	74.399		68.806	
2.4.9	Belastingen en SV-premies	384.542		315.930	
2.4.10	Schulden voor pensioenen	95.312		82.270	
2.4.12	Overige kortlopende schulden	3.041		1.717	
	<i>Subtotaal kortlopende schulden</i>		594.239		505.665
2.4.14	Vooruit ontvangen subsidies OC&W	57.461		14.616	
2.4.16	Vooruit ontvangen bedragen	17.500		22.035	
2.4.17	Vakantiegeld en vakantiedagen	236.660		198.435	
2.4.18	Te betalen interest	-		-	
2.4.19	Overige overlopende passiva	61.181		101.819	
	<i>Overlopende passiva</i>		372.802		336.906
	Totaal kortlopende schulden		967.041		842.571

Verantwoording subsidies

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule. (Regeling ROS art. 13, lid 2 sub a en EZ regelingen betrekking hebbend op de EZ subsidies)

G1-A Beknopt gespecificeerd

Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Prestatie afgerond?
N.v.t.	-	-	

G1-B Uitgebreid gespecificeerd

Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag van toewijzing	Ontvangen t/m 2021	Lasten t/m 2021
			€	€	€
Impuls en innovatie bewegingsonderwijs	IIB210304	13-12-2021	70.000	14.616	-
Verbetering basisvaardigheden	VB22-PO-4691	11-11-2022	30.752	-	-
Totaal	-	-	100.752	14.616	-

Stand 01-01-2022	Ontvangen in 2022	Lasten in 2022	Vrijval niet besteed in 2022	Stand ultimo 2022	Prestatie afgerond? Ja/Nee
€	€	€	€	€	
14.616	38.290	26.197	26.709	26.709	Nee
-	30.752	-	30.752	30.752	Nee
14.616	69.042	26.197	57.461	57.461	

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule (Regeling ROS art 13, lid 2 sub b en EZ regelingen betrekking hebbend op de EZ subsidies)

G2-A Aflopend per ultimo 2022

Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag van toewijzing	Ontvangen t/m 2021	Lasten t/m 2021
			€	€	€
N.v.t.					
Totaal	-	-	-	-	-

Stand 01-01-2022	Ontvangen in 2022	Lasten in 2022	Te verrekenen ultimo 2022
€	€	€	€
-	-	-	-

G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag van toewijzing	Ontvangen t/m 2021	Lasten t/m 2021
			€	€	€
N.v.t.					
Totaal	-	-	-	-	-

Stand 01-01-2022	Ontvangen in 2022	Lasten in 2022	Stand ultimo 2022	Saldo nog te besteden ultimo 2022
€	€	€	€	€
-	-	-	-	-

Niet in de balans opgenomen verplichtingen en rechten

Meerjarige financiële verplichtingen (contractwaarde > € 15.000):

- Met Sharp is een onderhouds- en huurovereenkomst afgesloten met betrekking tot de kopieerapparaten. Het contract loopt tot augustus 2025. De jaarlijkse last bedraagt € 22.887.
- Met Douwe Egberts is voor de koffiemachines een servicecontract aangegaan met een looptijd tot oktober 2026. De jaarlijkse last is € 4.597.
- Met de stichting Breedband is een gebruikersovereenkomst afgesloten in 2014 voor de duur van 15 jaar voor het gebruik van de glasvezelkabel aan de Clara van Sparwoudestraat in Delft. De jaarlijkse last bedraagt € 2.750.
- Voor de schoonmaak van alle locaties is met Van Holstein een contract afgesloten tot september 2024. De kosten per jaar zijn € 134.894.
- Met de stichting Woonbron is een huurovereenkomst aangegaan voor onbepaalde tijd. De jaarlijkse last bedraagt € 5.035.
- Met Dyade Onderwijsbedrijfsvoering is een contract voor onbepaalde tijd afgesloten voor de uitvoering van de financiële en personele administratie. De kosten per jaar zijn € 63.477.
- Met DVEP is voor de levering van gas en elektriciteit een overeenkomst aangegaan tot en met 2025. De kosten in het kalenderjaar 2022 waren ongeveer € 73.000.

Toelichting op de staat van baten en lasten over 2022

3 Baten

3.1 Rijksbijdragen

3.1		Realisatie 2022		Begroting 2022		Realisatie 2021	
		€	€	€	€	€	€
3.1.1	Rijksbijdrage						
3.1.1.1	Rijksbijdrage OC&W	7.370.153		6.413.969		6.613.812	
	<i>Totaal rijksbijdrage</i>		7.370.153		6.413.969		6.613.812
3.1.2	Overige subsidies						
3.1.2.1	Overige subsidies OC&W	949.942		803.844		642.256	
	<i>Totaal overige subsidies</i>		949.942		803.844		642.256
3.1.4	<i>Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV</i>		338.750		331.007		457.681
	Totaal rijksbijdragen		8.658.845		7.548.820		7.713.749

3.2 Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden

3.2		Realisatie 2022		Begroting 2022		Realisatie 2021	
		€	€	€	€	€	€
3.2.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden						
3.2.2.2	Overige gemeentelijke en GR-bijdragen en -subsidies*)	29.528		30.100		28.527	
	<i>Totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden</i>		29.528		30.100		28.527
	Totaal overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden		29.528		30.100		28.527

*) Specificatie 3.2.2.2 overige gemeentelijke en GR-bijdragen en -subsidies:

	Realisatie 2022		Begroting 2022		Realisatie 2021	
	€	€	€	€	€	€
Vrijval subs. egalisatie gem.		-		-		-
Vergoeding gymzaal		29.528		30.100		28.527
Totaal		29.528		30.100		28.527

3.5 Overige baten

3.5		Realisatie 2022		Begroting 2022		Realisatie 2021	
		€	€	€	€	€	€
3.5.2	Detachering personeel	35.873		30.000		53.983	
3.5.4	Sponsoring	20		-		1.628	
3.5.10	Overige**)	68.515		70.000		36.070	
	Totaal overige baten		104.408		100.000		91.682

**) Specificatie 3.5.10 overige:

	Realisatie 2022		Begroting 2022		Realisatie 2021	
	€	€	€	€	€	€
Overige pers. gebondenopbr.		-510		-		-
Donaties en giften		16		-		-
Doorbelastingen medegebruik		25.728		-		-
Overige vergoedingen		43.281		70.000		36.070
Totaal		68.515		70.000		36.070

Er zijn doorbelastingen van in totaal € 25.728 in de 'overige' verwerkt. In de begroting en voorgaande jaren zijn deze doorbelastingen in mindering op de kosten gebracht.

Verder is in 2022 de afrekening (€ 40.450) van het de ESF-projecten arbeidstoeleiding 2020-2021 meegenomen bij de overige vergoedingen. De afwikkeling van het ESF REACT-project 2021-2022 is nog niet gereed, de eindcontrole moet nog starten en er zijn geen voorschotten uitbetaald. Om die redenen zijn er wat dat project betreft geen inkomsten meegenomen in 2022. De verwachting is dat we wel subsidie zullen ontvangen, maar het exacte bedrag is op dit moment niet bekend.

4 Lasten

4.1 Personeelslasten

4.1		Realisatie 2022		Begroting 2022		Realisatie 2021	
		€	€	€	€	€	€
4.1.1	Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten						
4.1.1.1	Lonen en salarissen	5.320.211		6.461.848		4.508.850	
4.1.1.2	Sociale lasten	734.032				638.625	
4.1.1.3	Premies Participatiefonds	64.952				130.789	
4.1.1.4	Premies Vervangingsfonds	2.160				1.957	
4.1.1.5	Pensioenpremies	797.970				692.999	
	<i>Totaal lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenpremies</i>		6.919.324		6.461.848		5.973.220
4.1.2	Overige personele lasten						
4.1.2.1	Personele voorzieningen	-84.464		-		198.017	
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	279.966		316.253		224.375	
4.1.2.3	Overig***)	205.231		175.800		134.268	
	<i>Totaal overige personele lasten</i>		400.733		521.484		556.660
4.1.3	Ontvangen uitkeringen personeel						
	Overige uitkeringen personeel	49.920		-		112.866	
	<i>Af: Ontvangen uitkeringen personeel</i>		49.920		-		112.866
	Totaal personele lasten		7.270.137		6.983.332		6.417.015

***) Specificatie 4.1.2.3 overige:

	Realisatie 2022		Begroting 2022		Realisatie 2021	
	€	€	€	€	€	€
Onkostenvergoedingen		9.023		7.500		3.836
Kosten BGZ en Arbo zorg		47.555		35.500		22.104
Nascholing		145.975		131.000		106.432
Overige pers gerelateerde kosten		2.678		1.800		1.896
Totaal		205.231		175.800		134.268

Het aantal werknemers op 31-12-2022 bedraagt 131 in 2021 (31-12-2021: 123):

	2022	2021
Bestuur/Management	3	3
Personeel primair proces	65	58
Ondersteunend personeel	63	62
Totaal aantal werknemers	131	123

Het aantal fte is 93,85 op 31-12-2022 (31-12-2021: 88,02):

	2022	2021
Bestuur/Management	2,95	3,05
Personeel primair proces	47,61	42,21
Ondersteunend personeel	43,29	42,76
Totaal fte	93,85	88,02

4.2 Afschrijvingen

4.2		Realisatie 2022		Begroting 2022		Realisatie 2021	
		€	€	€	€	€	€
4.2.2	Afschrijving, op mat. vaste activa						
4.2.2.1	Gebouwen	87.176		87.869		78.588	
4.2.2.2	Terreinen	579		-		372	
4.2.2.3	Inventaris en apparatuur	118.029		144.296		133.530	
4.2.2.4	Overige materiële vaste activa	40.557		11.122		9.276	
	Totaal afschrijvingen		246.341		262.987		221.766

4.3 Huisvestingslasten

4.3		Realisatie 2022		Begroting 2022		Realisatie 2021	
		€	€	€	€	€	€
4.3.1	Huur	4.944		5.100		3.205	
4.3.3	Onderhoudskosten (klein)	48.057		40.000		43.227	
4.3.4	Energie en water	88.147		86.500		76.742	
4.3.5	Schoonmaakkosten	128.544		121.500		103.119	
4.3.6	Belastingen en heffingen	26.975		22.100		20.246	
4.3.8.2	Bewaking/beveiliging	16.000		14.700		16.050	
	Totaal huisvestingslasten		312.668		289.900		262.590

4.4 Overige lasten

4.4		Realisatie 2022		Begroting 2022		Realisatie 2021	
		€	€	€	€	€	€
4.4.1	Admin. en beheerslasten****)	238.377		194.200		174.531	
4.4.3	Leer- en hulpmiddelen	140.516		130.123		105.910	
4.4.5	Overige*****)	231.437		180.300		157.251	
	Totaal overige lasten		610.329		504.623		437.692

****) Specificatie 4.4.1 administratie en beheerslasten:

	Realisatie 2022		Begroting 2022		Realisatie 2021	
	€	€	€	€	€	€
Administratie en beheerslasten	178.695		138.600		120.630	
Reis- en verblijfkosten	27.449		25.300		23.140	
Telefoon- en portokosten	25.019		19.200		22.650	
Kantoorartikelen	3.392		7.000		4.807	
Overige	3.823		4.100		3.304	
Totaal adm. en beheerslasten	238.377		194.200		174.531	

*****) Specificatie 4.4.5 overige:

	Realisatie 2022		Begroting 2022		Realisatie 2021	
	€	€	€	€	€	€
Wervingskosten	24.006		20.000		13.180	
Representatiekosten	67.953		39.500		37.237	
Huishoudelijke kosten	40.170		33.500		35.792	
Contributies	8.854		9.400		9.362	
Medezeggenschapsraad	953		2.000		263	
Verzekeringen	4.119		7.500		2.835	
Repro, drukwerk, schoolgids	43.138		41.700		36.061	
Overig overige lasten*****)	42.244		26.700		22.521	
Totaal overige	231.437		180.300		157.251	

*****) Specificatie overig overige lasten:

	Realisatie 2022		Begroting 2022		Realisatie 2021	
	€		€		€	
Schoolzwemmen		10.004		16.700		12.258
Overige algemene kosten		9.332		10.000		9.036
Boekverlies vaste activa		22.907		-		1.227
Totaal overig overige lasten		42.244		26.700		22.521

6.1 Financiële baten

6.1		Realisatie 2022		Begroting 2022		Realisatie 2021	
		€		€		€	
6.1.1	Rentebaten en soortgelijke opbr.		13.296		-		-
	Totaal financiële baten		13.296		-		-

6.2 Financiële lasten

6.2		Realisatie 2022		Begroting 2022		Realisatie 2021	
		€		€		€	
6.2.1	Rentelasten en soortgelijke lasten		-		-		1.641
	Totaal financiële lasten		-		-		1.641

Overzicht verbonden partijen

Het bestuur neemt deel in diverse samenwerkingsverbanden. Hieronder volgen de gegevens van de verschillende samenwerkingsverbanden.

Naam	Juridische vorm 2022	Statutaire Zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2022 (EUR)	Resultaat jaar 2022 (EUR)	Art 2:403 BW (Ja/Nee)	Deelname (%)	Consolidatie (Ja/Nee)
Samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs Delflanden	Stichting	Delft	4	-	-	Nee	-	Nee
Samenwerkingsverband Primair Onderwijs Westland	Stichting	Naaldwijk	4	-	-	Nee	-	Nee
Samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs Haaglanden	Stichting	Den Haag	4	-	-	Nee	-	Nee
Samenwerkingsverband Voortgezet Onderwijs Delflanden	Stichting	Delft	4	-	-	Nee	-	Nee
Samenwerkingsverband Voortgezet Onderwijs Westland	Stichting	Naaldwijk	4	-	-	Nee	-	Nee
Samenwerkingsverband Zuid-Holland West	Stichting	Den Haag	4	-	-	Nee	-	Nee

Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT)

De WNT is van toepassing op de Herman Broerenstichting. Het voor de Herman Broerenstichting toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2022 € 154.000, dit betreft klasse C.

Deze klasse-indeling is gebaseerd op de uitkomsten van de complexiteitsvragen die als volgt zijn vastgesteld:

Gemiddelde totale baten	4
Gemiddeld aantal studenten	1
Gewogen aantal onderwijssoorten	2
Totaal aantal complexiteitspunten	7

Het weergegeven individuele WNT-maximum is berekend naar rato van de omvang (en voor topfunctionarissen tevens de duur) van het dienstverband, waarbij voor de berekening de omvang van het dienstverband nooit groter kan zijn dan 1,0 fte. Het individuele WNT-maximum voor de leden van de Raad van Toezicht bedraagt voor de voorzitter 15% en voor de overige leden 10% van het bezoldigingsmaximum, berekend naar rato van de duur van het dienstverband. Voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking geldt met ingang van 1 januari 2016 voor de eerste 12 maanden een afwijkende normering, zowel voor de duur van de opdracht als voor het uurtarief.

De topfunctionarissen bij de Herman Broerenstichting komen met hun bezoldiging niet boven het maximum uit.

1 Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking. Tevens leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13^e maand van de functievervulling inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

Bedragen x €1	M.M.G. van Kesteren
Functiegegevens	Voorzitter CvB
Duur dienstverband in 2022	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (in fte)	1,0
Topfunctionaris bij andere WNT-instelling	nee
(Fictieve) dienstbetrekking?	ja
Individueel bezoldigingsmaximum	€154.000
Bezoldiging	
Beloning	€117.504
Beloning betaalbaar op termijn	€21.346
Subtotaal	€138.850
-/- onverschuldigd betaald bedrag	-
Totaal bezoldiging	€138.850
Motivering indien overschrijding	n.v.t.

Gegevens 2021	
Duur dienstverband in 2021	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (in fte)	1,0
Bezoldiging 2021	
Beloning	€111.798
Beloning betaalbaar op termijn	€21.558
Totaal bezoldiging	€133.356
Individueel bezoldigingsmaximum 2021	€149.000

1c Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2022			
Naam	H.A. Ordelman	G. Hardeman	I.R. Borgdorff
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang functievervulling in 2022	01-01	01-01	01-01
Einde functievervulling in 2022	31-12	31-12	31-12
Bezoldiging			
Bezoldiging	€ 17.134	€ 11.830	€ 11.285
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 23.100	€ 15.400	€ 15.400
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	-	-	-
Totaal bezoldiging	€ 17.134	€ 11.830	€ 11.285
Motivering indien overschrijding	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Gegevens 2021			
Functiegegevens	Lid/Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang functievervulling in 2021	01-01	01-01	01-01
Einde functievervulling in 2021	31-12	31-12	31-12
Bezoldiging			
Bezoldiging	€ 1.700	€ 1.700	€ 1.700
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 18.023	€ 14.900	€ 14.900

Gegevens 2022			
Naam	A.L.M. Groen	F. van der Pal	A.J. Strooker
Functiegegevens	Lid	Lid	-
Aanvang functievervulling in 2022	01-01	01-01	-
Einde functievervulling in 2022	31-12	31-07	-
Bezoldiging			
Bezoldiging	€ 11.285	€ 8.048	-
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 15.400	€ 8.945	-
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	-	-	-
Totaal bezoldiging	€ 11.285	€ 8.048	-
Motivering indien overschrijding	n.v.t.	n.v.t.	-
Gegevens 2021			
Functiegegevens	Lid	Lid	Voorzitter
Aanvang functievervulling in 2021	01-01	01-01	01-01
Einde functievervulling in 2021	31-12	31-12	31-07
Bezoldiging			
Bezoldiging	€ 1.700	€ 1.700	€ 1.700
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 14.900	€ 14.900	€ 12.981

Gegevens 2022	
Naam	L.V. Termaten
Functiegegevens	Lid
Aanvang functievervulling in 2022	20-12
Einde functievervulling in 2022	31-12
Bezoldiging	
Bezoldiging	-
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 506
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	-
Totaal bezoldiging	-
Motivering indien overschrijding	n.v.t.
Gegevens 2021	
Functiegegevens	-
Aanvang functievervulling in 2021	-
Einde functievervulling in 2021	-
Bezoldiging	
Bezoldiging	-
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	-

Bij de toezichhoudende topfunctionarissen is er geen overschrijding van het bezoldigingsmaximum na cumulatie van alle bezoldigingen bij deze en andere WNT-instellingen.

2 Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking

Niet van toepassing, er zijn geen uitkeringen geweest wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking.

3 Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

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

Kosten accountantscontrole

Separate specificatie kosten instellingsaccountant

In het boekjaar zijn de volgende bedragen aan de accountants honoraria (reeds onderdeel 4.4.1) ten laste van het resultaat gebracht:

		Realisatie 2022		Begroting 2022		Realisatie 2021	
		€	€	€	€	€	€
4.4.1.1.1	Controle van de jaarrekening	14.281		11.154		10.554	
4.4.1.1.2	Andere controlewerkzaamheden.	-		-		-	
4.4.1.1.3	Fiscale advisering	-		-		-	
4.4.1.1.4	Andere niet-controlediensten	-		-		-	
	Totaal accountantskosten		14.281		11.154		10.554

Uitsplitsing honoraria naar accountantskantoor

Alle hierboven opgesomde werkzaamheden zijn verricht door hetzelfde accountantskantoor.

Honoraria met betrekking tot de werkzaamheden

Bovenstaande honoraria betreffen uitsluitend de werkzaamheden die bij de stichting zijn uitgevoerd door een accountantsorganisatie en externe accountants zoals bedoeld in art. 1, lid 1 Wta (Wet toezicht accountantsorganisaties). De kosten voor de controle zijn inclusief bekostiging en omzetbelasting.

Bovenstaande accountants honoraria zijn verwerkt op basis van het lastenstelsel.

Bestemming van het resultaat

Het netto exploitatieresultaat volgens de Staat van Baten en Lasten over 2022 bedraagt € 353.763. Het resultaat wordt als volgt verdeeld:

		Resultaat 2022		
		€	€	€
2.1.1.1	<i>Algemene reserve (publiek)</i>			481.340
2.1.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)			
2.1.1.2.9	Reserve NPO	308.566		
2.1.1.2.9	Reserve werkdrukmiddelen	9.083		
2.1.1.2.9	Reserve zorgarrangementen	-3.877		
2.1.1.2.9	Reserve vereenvoudiging bekostiging	-428.157		
2.1.1.2.10	Reserve nulmeting	-388		
	<i>Totaal bestemmingsreserve (publiek)</i>		-114.773	
2.1.3	Bestemmingsreserve (privaat)			
2.1.3.1	Algemene reserve (privaat)	36		
	<i>Totaal bestemmingsreserve (privaat)</i>		36	
	<i>Totaal bestemmingsreserves</i>			-114.737
	Totaal resultaat			366.603

Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum geweest die van belang zijn voor de interpretatie van de jaarrekening.

Aan de raad van toezicht en
het college van bestuur van
Herman Broerenstichting
Clara van Sparwoudestraat 1
2612 SP Delft

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2022

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2022 van Herman Broerenstichting te Delft gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

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

De jaarrekening bestaat uit:

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

De basis voor ons oordeel

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

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

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

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

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

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

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

- het bestuursverslag;
- de overige gegevens;



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

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

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

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

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

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

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

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

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het college van bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemde verslaggevingsstelsel moet het college van bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het college van bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het college van bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling 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 fouten of fraude en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.



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

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

Amsterdam, 20 juni 2023

Horlings Accountants & Belastingadviseurs B.V.

Was getekend

Mevrouw C. Rabe
Registeraccountant

Gegevens over de rechtspersoon

Naam:	Herman Broerenstichting
Adres:	Clara van Sparwoudestraat 1, 2612 SP Delft
Telefoon:	015-2137988
E-mailadres:	bestuur@hermanbroeren.nu
Internetsite:	www.hermanbroerenstichting.nu
Bestuursnummer:	38209
Contactpersoon:	Dhr. R. Kewal
Telefoon:	015-2137988
E-mailadres:	rkewal@hermanbroeren.nu
BRIN-nummers:	00PZ Herman Broerenschool en -college Delft 00PZ01 Herman Broerenschool en -college Naaldwijk 00PZ02 Herman Broerenschool Delft 00PZ03 Herman Broerenschool en -college Monster

Privacywetgeving

In deze jaarverantwoording zijn met toestemming van de ouders/verzorgers foto's van onze leerlingen gebruikt.

Verklaring gebruikte afkortingen

AO/IC	Administratieve organisatie/Interne controle
BGZ	Bedrijfsgezondheidszorg
BHV	Bedrijfshulpverlener
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
CED-leerlijnen	Leerlijnen opgesteld door het Centrum Educatieve Dienstverlening
CO2	Koolstofdioxide
CUMI	Culturele minderheden
CvB	College van Bestuur
DGO	Decentraal Georganiseerd Overleg
EHBO	Eerste Hulp Bij Ongevallen
EMB	Ernstig Meervoudig Beperkte leerlingen
EVC	Erkennen van verworven competentie
ESF	Europees Subsidie Fonds
FTE	Fulltime-equivalent
KDC	Kinderdagcentrum
LACCS	Lichamelijk welzijn, Alertheid, Contact, Communicatie en Stimulerende tijdsbesteding
LIO	Leraar in opleiding
LOI	Leidse Onderwijsinstellingen
LVS	Leerlingvolgsysteem
MBO	Middelbaar beroepsopleiding
MR	Medezeggenschapsraad
MT	Managementteam
NT2	Nederlands als tweede taal
OC&W	Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
PO(-Raad)	Primair Onderwijs (Raad)
PDCA	Plan Do Check Act
PMR	Personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad
PZH	Provincie Zuid-Holland
RJO	Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs
SI	Sensorische Informatieverwerking
SO	Speciaal Onderwijs
SVA	Scholing voor Arbeid
SWV	Samenwerkingsverband
TEACCH	Treatment and Education of Autistic and related Communication Handicapped Children
VSO	Voortgezet Speciaal Onderwijs
WLZ	Wet langdurige zorg
WNT	Wet Normering Topinkomens
ZML(K)	Zeer Moeilijk Lerende (Kinderen)

BESTUUR

Maarten van Kesteren

BESTUURSBUREAU

Clara van Sparwoudestraat 1
2612 SP Delft
T 015 2137988
E bestuur@hermanbroeren.nu
W www.hermanbroerenstichting.nu

LOCATIE DELFT

Locatiedirecteur Roy Jongejan
T 015 2141066
E infodelft@hermanbroeren.nu

Herman Broerenschool

- Borneostraat 2A 2612 AD Delft
- Clara van Sparwoudestraat 1 2612 SP Delft

Herman Broerencollege

- Clara van Sparwoudestraat 1 2612 SP Delft

LOCATIE WESTLAND

Locatiedirecteur Marja Becht
T 0174 648164
E infowestland@hermanbroeren.nu

Herman Broerenschool

- Verhagenplein 9 2671 HS Naaldwijk
- Tuinlaan 20 2681 JC Monster

Herman Broerencollege

- Verhagenplein 9 2671 HS Naaldwijk
- Tuinlaan 20 2681 JC Monster

