

Jaarverslag Scholen aan Zee 2024

DE SCHOOL WAAR JE
GEHOORD, GEZIEN EN
GEWAARDEERD WORDT



INHOUDSOPGAVE

1. Voorwoord	3
2. Het schoolbestuur	5
2.1 Profiel	5
2.2 Organisatie	7
2.3 medezeggenschap	9
2.4 Horizontale dialoog en verbonden partijen	11
2.5 Klachtenbehandeling	15
3. Verantwoording van het beleid	17
3.1 Onderwijs & Kwaliteit	17
3.2 Medewerkers & Professionalisering	35
3.3 Huisvesting & Facilitaire zaken	43
3.4 Financieel beleid	46
3.5 Continuïteitsparagraaf	52
3.6 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	56
3.7 Staat van baten en lasten en balans	58
3.8 Balans in meerjarig perspectief	60
3.9 Financiële positie	62
4. Jaarrekening	63
4.1 Grondslagen voor de waardering van Activa en Passiva	63
4.2 Grondslagen voor bepaling en berekening van het resultaat	67
4.3 Balans	70
4.3.1 Activa	71
4.3.2 Passiva	73
4.4 Niet uit de balans blijvende verplichtingen	76
4.5 Verantwoording Wet normering topinkomens (WNT) 2024	81
4.6 Overige gegevens	86
5. Verslag intern toezicht	91
<i>Bijlage 1: Kwaliteitsbeleid</i>	1
<i>Bijlage 2: Treasurystatuut</i>	5

1. Voorwoord

Het jaar 2024 stond voor onze schoolorganisatie in het teken van ontwikkeling, samenwerking en vernieuwing. Samen met onze medewerkers, leerlingen, ouders en externe partners hebben wij gewerkt aan een toekomstgerichte leeromgeving. In dit proces stonden onze nieuwe kernwaarden centraal: veiligheid, plezier, samenwerken en ontwikkeling.

We zijn het jaar gestart met een nieuw schoolplan en – voor het eerst – een verbeelde versie hiervan. Het Schoolplan dient als kompas waarin de koers en doelen van Scholen aan Zee worden weergegeven. De beelden zijn gemaakt door leerlingen, medewerkers en Helderse fotografen. De plannen zijn persoonlijk uitgedeeld op alle locaties.

In maart ontvingen wij een onaangekondigd bezoek van de onderwijsinspectie op locatie beroepsonderwijs. Het betrof een stelselonderzoek kwaliteit vmbo basis-beroeps. We zijn trots op het oordeel: een voldoende. Het bevestigt dat we op de goede weg zijn. Dat kwaliteitszorg van iedereen is, bewijst het team van Beroepsonderwijs aan Zee en dat is een compliment waard.

Een belangrijke stap vooruit was, in 2024, de intensievere samenwerking met Vonk. Door het ontwikkelen van doorlopende leerlijnen kunnen leerlingen van het vmbo gemakkelijker doorstromen naar het mbo. Deze aansluiting zorgt voor een betere overgang en vergroot de kans op succes in het vervolgonderwijs. Vooral in de profielen Zorg & Welzijn en Produceren, Installeren & Energie zijn goede resultaten behaald. Daarnaast hebben wij belangrijke voorbereidende stappen gezet naar de toekomstige nieuwbouw. Ook is er verder gewerkt aan de ontwikkeling van de Junior Campus. Deze initiatieven zijn bedoeld om leerlingen een moderne en inspirerende leeromgeving te bieden. We zorgen er daarmee voor dat ons onderwijs aansluit bij de behoeften van deze tijd.

Een ander belangrijk project was de totstandkoming van Villa aan Zee. Dit is het resultaat van de samenwerking tussen Schakel aan Zee en Villa Kakelbont. Door deze samensmelting kunnen we nieuwkomers van 4 tot 18 jaar professioneler ondersteunen. We bieden hen een samenhangende en passende leerroute, waarin taal, begeleiding en ontwikkeling samenkomen.

Ook een belangrijk moment: de start van de samenwerking met OSG De Hogeberg. Sinds dit schooljaar volgt een aantal leerlingen van Texel vakken op Lyceum aan Zee, namelijk Frans, klassieke talen, wiskunde D of informatica. Op Texel zijn er te weinig leerlingen en docenten om elk vak aan te bieden, dus deze samenwerking vergroot het aanbod en maakt het mogelijk om hen gepersonaliseerd onderwijs te bieden.

Deze ontwikkelingen zijn mogelijk door de goede samenwerking met onze verbonden partijen. Wij geloven in de kracht van horizontale dialoog. Daarom zoeken wij altijd actief het gesprek met ouders, leerlingen, collega-scholen, maatschappelijke organisaties en het bedrijfsleven. Zo blijven we verbonden met de omgeving en sluiten we ons onderwijs aan bij wat onze leerlingen en de maatschappij nodig hebben.

In dit jaarverslag kijken we terug op wat we samen hebben bereikt in 2024.
Tegelijkertijd kijken we vooruit. We blijven bouwen aan goed onderwijs voor ieder kind –
gedragen door samenwerking, vertrouwen en de ambitie om te blijven verbeteren.

Hartelijke groet,

Hans van Beekum
Voorzitter College van Bestuur

2. Het schoolbestuur

Het eenhoofdig College van Bestuur is het bevoegd gezag van Scholen aan Zee. Het College van Bestuur bestond in 2024 uit de heer J. van Beekum. Scholen aan Zee onder leiding van het College van Bestuur profileert zich als een verbrede scholengemeenschap met een zo breed mogelijk en dekkend aanbod van voortgezet onderwijs. Scholen aan Zee is onderdeel van de keten van samenhangend onderwijs van basisschool tot vervolgonderwijs met perspectief op de arbeidsmarkt. Ook neemt Scholen aan Zee deel aan de keten van onderwijs, cultuur, sport, welzijn, jeugdzorg en ondersteuningsinstanties. Scholen aan Zee is een stichting die voortgezet onderwijs, van vmbo tot atheneum/gymnasium, aanbiedt voor Den Helder en omgeving. Een scholengemeenschap met vier locaties: een voor beroepsonderwijs, een voor lyceum en mavo, een voor anderstaligen (eerste opvang anderstaligen en internationale schakelklas) en een onderbouwlocatie in Julianadorp, het Junior College.

2.1 PROFIEL

Missie, visie en kernactiviteiten

Scholen aan Zee is een brede scholengemeenschap en stelt zich ten doel een volwaardig en breed aanbod te realiseren van regulier voortgezet onderwijs voor alle leerlingen in Den Helder en omgeving. Funderend onderwijs is in Nederland een basisrecht voor iedereen en van groot belang voor de ontwikkeling van de samenleving. Scholen aan Zee is als algemeen bijzondere school breed toegankelijk en respecteert ieders achtergrond en levensovertuiging.

Scholen aan Zee vormt een professionele en lerende organisatie. Reflectie, leren van en met elkaar en resultaatgericht focussen op onderwijs en rendement zijn cruciaal. Als enige aanbieder van regulier voortgezet onderwijs in Den Helder en omgeving erkennen we onze verantwoordelijkheid voor deze taak. We zijn er om jongeren een fundament te bieden waar zij een leven lang op voort kunnen bouwen. We leiden op tot zelfbewuste, toekomstgerichte en verantwoordelijke wereldburgers. Alle medewerkers zijn zichtbaar in de school, toegankelijk voor iedereen en representeren zich als ambassadeur van onze school. De school waar je gehoord, gezien en gewaardeerd wordt!

Het team van Scholen aan Zee zorgt voor kwalitatief goed onderwijs dat motiverend, uitdagend en betekenisvol is en op maat voor elke leerling. Binnen een veilige en plezierige omgeving halen wij het beste uit onze leerlingen. De visie van Scholen aan Zee kent twee invalshoeken:

- wij, de medewerkers van Scholen aan Zee, zijn verantwoordelijk voor de ontwikkeling van elke leerling als mens, burger en professional;
- wij nemen verantwoordelijkheid voor elkaar en onze omgeving.

Scholen aan Zee heeft de volgende kernwaarden:

- Veiligheid – Scholen aan Zee erkent en ondersteunt de leerling 'te zijn wie hij is', zich veilig te voelen binnen de eigen leeftijdsgroep, in de klas, op school en daarbuiten. Een veilige omgeving is de basis voor elke leerling en medewerker om tot goed

onderwijs te komen. School, leerling en ouders werken hierin samen. Dit doen wij met respect voor elkaar en voor alles in onze omgeving.

- Plezier – Bij Scholen aan Zee is volop ruimte om met plezier nieuwe kennis en ervaringen op te doen. In een ontspannen sfeer mogen alle leerlingen en medewerkers zich ontwikkelen en de eigen dromen nastreven. Op deze manier gaat iedereen met plezier naar school en creëren we mooie herinneringen waar we later met genoegen op terugkijken.
- Samenwerken – De leerlingen, medewerkers, ouders, andere scholen, bedrijven en instellingen in Den Helder en omgeving maken samen het verschil voor en met elkaar. Niet alleen om het binnen de muren van de school beter te maken, maar ook daarbuiten. Door aandacht te hebben voor elkaar en betrokkenheid te tonen bij ieders situatie vormen we het gewenste, diverse en sterke netwerk. Hierdoor kan eenieder elkaar en de omgeving beter leren kennen en meer waarderen. Bovendien kan iedereen zo beter van elkaars kwaliteiten profiteren en ontdekken de leerlingen welke rol ze spelen in de maatschappij en waar hun toekomst ligt.
- Ontwikkeling – We streven ernaar het maximale uit leerlingen, medewerkers en de omgeving te halen. Voor iedereen is er ruimte om talenten te ontdekken en te ontwikkelen. Door een heterogeen onderwijsaanbod met mogelijkheden voor individueel maatwerk stimuleren we leerlingen en medewerkers zich altijd te blijven ontwikkelen. In combinatie met de hoge verwachtingen die we van elkaar hebben, creëren we samen een lerende organisatie. Iedereen staat open voor verandering, vernieuwing en groei.

Strategisch beleidsplan

Scholen aan Zee biedt kwalitatief goed onderwijs waarin de basis op orde is. We streven continu naar verbetering. Elke leerling wordt gehoord, gezien en gewaardeerd. We werken samen met lokale samenwerkingspartners waarbij het uitgangspunt is een thuisnabij dekkend onderwijsaanbod. Dit betekent dat alle kinderen en jongeren in Den Helder en omgeving een voor hen optimale leer- en ontwikkelroute kunnen volgen, vanaf de start van het primair onderwijs tot en met het deelnemen op de arbeidsmarkt. Alle partners investeren in theoretische en praktische contextrijke ononderbroken leerroutes. We maken mogelijk dat de leerling soepel kan doorstromen op weg naar een of meer passende diploma's, zodat elke leerling kan worden wie hij wil zijn en zo volledig mee kan doen in de samenleving. Wanneer er voor een leerling (tijdelijk) extra aandacht nodig is, organiseren onze medewerkers ondersteuning binnen en buiten school. Waar nodig doen we dit in samenwerking met de multidisciplinaire samenwerkingspartners. We bieden aandacht bij het leren en/of bij geestelijke en fysieke gezondheidsvragen, zodat de leerling een ononderbroken ontwikkelingsproces kan doormaken.

We bieden de leerlingen elke dag een veilige plek en investeren in een goede werkrelatie met leerlingen, ouders en medewerkers. Er zijn duidelijke afspraken over hoe we met elkaar omgaan en incidenten worden voorkomen. We signaleren ongepast gedrag en er is vastgelegd hoe we dan optreden. Ook heeft Scholen aan Zee continu oog voor de verbetering van het onderwijs. De basis is op orde, maar we willen meer bieden dan de basiskwaliteit. Kwaliteitszorg in het onderwijs betekent aandacht voor het leren van de leerling en voor het pedagogisch en didactisch handelen van de docent. Het kwaliteitsbeleid zorgt voor het versterken van de professionele cultuur binnen Scholen aan Zee. Daarnaast praat de school met leerlingen, ouders, medewerkers en samenwerkingspartners uit de stad en omgeving. Een kwaliteitscultuur vraagt om het

plannen, uitvoeren, evalueren en verbeteren om de kwaliteit in de school te borgen en te verduurzamen.

De medewerkers maken het verschil bij Scholen aan Zee. We zetten ons in voor vitale betrokken en bevlogen medewerkers. Competente medewerkers met energie, die opgaan in hun werk en een gevoel ervaren van inspiratie, uitdaging en trots. We horen, zien en waarderen onze medewerkers door ze persoonlijke vrijheid te geven om hun werk binnen kaders zelf vorm te geven. We dagen medewerkers uit door vertrouwen en hoge, realistische verwachtingen. We hebben een samenwerkingscultuur met gezamenlijke doelen, open communicatie en constructieve feedback. We luisteren naar en leren van elkaar. Daarnaast zetten we onze financiële middelen doelmatig in, zodat ze bijdragen aan goed onderwijs. Leidend is de vraag wat we met ons onderwijs willen bereiken. Het antwoord op deze vraag maakt dat Scholen aan Zee vanuit de visie op opbrengstgericht werken bepaalt welke competenties en welke medewerkers nodig zijn, welke methoden het beste passen bij de doelen en wat dat betekent voor de inzet en verdeling van financiële middelen.



[Ons Schoolplan 24-27 - Scholen aan Zee VO](#)

Toegankelijkheid & toelating

Het toegankelijkheids- en toelatingsbeleid van Scholen aan Zee houdt in dat alle leerlingen, ongeacht levensovertuiging, voor wie het mogelijk is een diploma te behalen en met een bij Scholen aan Zee passend schooladvies, van harte welkom zijn in de brugklas van Scholen aan Zee. Anderstalige leerlingen tussen 12 en 18 jaar kunnen zich aanmelden voor de eerste opvang anderstaligen bij de locatie Schakel aan Zee. Scholen aan Zee doet er alles aan om ervoor te zorgen dat de leerling terecht komt op de opleiding die het beste aansluit bij zijn mogelijkheden en wensen. Het streven is dat de leerling zonder vertraging het diploma kan behalen.

2.2 ORGANISATIE

Contactgegevens

Naam: Scholen aan Zee

Bestuursnummer: 40931

KvK-nummer: 41241888

Adres: Drs. F. Bijlweg 8b

Telefoonnummer: 0223 540 300

E-mail: secretariaat@scholenaanzee.nl

Website: www.scholenaanzee.nl

Bestuur

Naam	Functie	Nevenfuncties betaald/ onbetaald	Aandachtsgebied en/of commissies
De heer J. van Beekum	Voorzitter College van Bestuur	-	-

Locaties

Naam school	Instellingscode (v.h. BRIN-nummer)	Website school
Beroepsonderwijs aan Zee	00MV02	www.scholenaanzee.nl
Lyceum aan Zee	00MV00	www.scholenaanzee.nl
Junior College	00MV06	www.scholenaanzee.nl
Schakel aan Zee	00MV01	www.scholenaanzee.nl
Bestuurskantoor	Organisatienummer AK284	www.scholenaanzee.nl



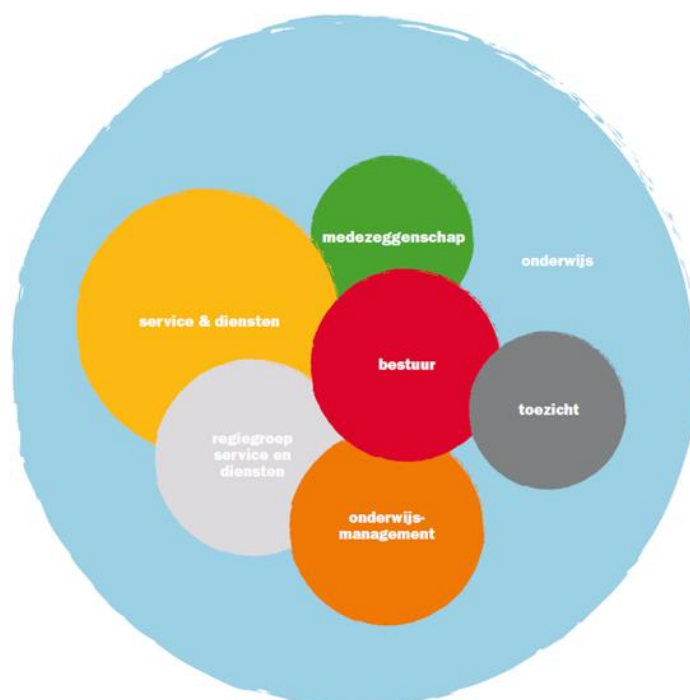
Scholen op de kaart - Vind en vergelijk scholen in de buurt

Juridische structuur

Stichting Scholen aan Zee is statutair gevestigd in Den Helder. In 2021 zijn de gewijzigde statuten notarieel vastgelegd. Belangrijkste wijziging betreft de richting/denominatie van de stichting in algemeen bijzonder. Daarnaast zijn de statuten in overeenstemming gebracht met de vernieuwde Code Goed Bestuur VO en de Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen.

Organisatiestructuur

De vier locaties, lyceum, beroepsonderwijs, Junior College en Schakel aan Zee, werken intensief samen. Er is een compact onderwijsmanagement onder leiding van de algemeen directeur met drie schoolleiders bij het lyceum, twee schoolleiders bij het beroepsonderwijs, één schoolleider bij het Junior College en één schoolleider bij Schakel aan Zee. De bedrijfsvoering wordt georganiseerd vanuit de afdeling Service & Diensten onder regie van de regiegroep Service & Diensten bestaande uit de manager HR, manager financiën, manager facilitair/ICT en bestuurssecretaris.



2.3 MEDEZEGGENSCHAP

Algemeen

Voor een goed functionerende schoolorganisatie is een goed functionerende MR een basisvoorwaarde. Bij de brede scholengemeenschap Scholen aan Zee is één MR actief, waarin de diverse onderwijsafdelingen en geledingen vertegenwoordigd zijn:

Personeelsgeleding

voorzitter mevrouw D. van Veen
secretaris mevrouw C. Raadgers
lid de heer J. van Bunnik
lid de heer S. Grotewal (vanaf maart)
lid de heer J. Krijnen
lid de heer M. van Zonneveld

Oudergeleding

lid mevrouw P. van den Broek
lid de heer R. Bruin
lid mevrouw M. Ingelse (tot augustus)
lid mevrouw M. Kisteman (vanaf augustus)

Leerlinggeleding

lid Rakshaya Balasingam (tot augustus)
lid Wouter Bijleveld (tot augustus)
lid Joost Knoop (vanaf augustus)
lid Melanie Vos (vanaf augustus)
lid Melissa van der Weide (vanaf augustus)

Vanwege een tussentijds aftreden van een lid personeelsgeleding per 1 januari 2024, is een medewerker benoemd die blijkens de uitslag van de in 2023 gehouden verkiezingen daarvoor als eerste in aanmerking kwam (artikel 14 van het MR-reglement). In verband met de overige tussentijds (niet vanwege het aflopen van zittingstermijnen) ontstane vacatures waarvoor geen kandidaten meer in aanmerking kwamen of wilden komen, zijn medio juni digitale verkiezingen gehouden.

Vergaderingen

In 2024 hebben vijf reguliere vergaderingen plaatsgevonden: 26 februari, 22 april, 17 juni, 4 november en 16 december; op 18 maart en 23 september zijn extra vergaderingen gehouden. De gesprekken met de Raad van Toezicht hebben op 24 april en 18 december plaatsgevonden. Naast de bestuurder is ook de algemeen directeur bij de MR-vergaderingen aanwezig. Op verzoek van de MR maar ook op aangeven van de bestuurder en/of de algemeen directeur worden functionarissen uit de organisatie uitgenodigd toelichting op specifieke onderwerpen te verzorgen. Zo wordt de controller uitgenodigd om toelichting te verzorgen op de financiële kwartaalrapportages, de jaarrekening en de begroting.

Behandelde onderwerpen

Jaarlijks op de MR-agenda terugkerende onderwerpen zijn onder andere: vakantie-regeling, begroting, financiële kwartaalrapportages, schoolgids, vaststelling vrijwillige

ouderbijdragen en de verantwoording van de ontvangen bijdragen, lessentabellen, formatie, pta's, examenreglement en bevorderingsreglementen. Onderwerpen die al dan niet ter informatie, instemming of advies aan de MR zijn voorgelegd zijn onder meer: gesprekkencyclus medewerkers, aanpassing lestijden, huisvesting/nieuwbouw en verduurzamingsmogelijkheden, rook-/vapebeleid, (intentie)verklaringen tot samenwerking met andere onderwijskundige partijen (Stichting Ronduit, Vonk en Meerwerk Basisscholen), IPB-beleid (Informatiebeveiligings- en Privacy-beleid), benoeming preventiemedewerker en externe vertrouwenspersoon, werkkostenregeling 2025 en scholingsplannen medewerkers. Naast de behandeling/bespreking van genoemde onderwerpen wordt de MR door middel van uitvoerige mededelingen van de bestuurder zo volledig mogelijk geïnformeerd. De verslagen van de MR-vergaderingen worden gepubliceerd op de website.

Uitgelichte onderwerpen

In 2024 zijn, naar voorbeeld van de door de Stichting Onderwijsgeschillen beschikbaar gestelde voorbeelddocumenten, het MR-reglement en MR-statuuat aangepast en vastgesteld. De documenten voldoen hiermee weer aan de geldende wet- en regelgeving. Namens de MR zijn in 2024 twee leden – een medewerker en een ouder – afgevaardigd voor het zitting nemen in de ondersteuningsplanraad (OPR) van het Samenwerkingsverband VO Kop van Noord-Holland. Met betrekking tot het Schoolplan 2024-2027 zijn het Kunst- en cultuurbeleid en het beleidsstuk Loopbaanoriëntatie- en begeleiding leerlingen vastgesteld.

Voor de MR is een presentatie gehouden over de stand van zaken met betrekking tot de in het Schoolplan 2024-2027 vastgelegde ambities en acties. De MR is meegenomen in de formele oprichting van de Onderwijsregio Noord-Holland-Noord en heeft in navolging van de onderwijsregio ingestemd met het toekennen van een stagevergoeding. Door de MR zijn de schoolreizen en het beleid hieromtrent aan de orde gesteld. Op het voorstellen van Scholen aan Zee om de subsidie Techkwadraat 2025-2028 aan te vragen is de MR geïnformeerd over het hiervoor te vormen uitgebreide samenwerkingsverband, waarvoor Scholen aan Zee zich als penvoerder heeft opgeworpen. De MR heeft gewerkt aan meer zichtbaarheid via de website en het voor medewerkers interne communicatiekanaal. In verband met de openbaarheid van MR-vergaderingen is een reglement opgesteld.

De voorzitter is aanwezig geweest bij het informeel overleg met de onderwijsinspectie dat Scholen aan Zee in januari heeft georganiseerd en waarin diverse onderwerpen met elkaar zijn besproken en bespiegeld.

Professionalisering

Op 23 september is onder leiding van BMC een start-/kennismakingsbijeenkomst gehouden voor de MR, de RvT en het CvB. Tijdens deze bijeenkomst is ingegaan op 'Een professionele dialoog' in de driehoek bestuur, intern toezicht en de medezeggenschap. Naast het activeren van de voorkennis uit de eerdere startbijeenkomsten zijn de governance driehoek, het samenspel en de opdrachten/kerntaken van de drie partijen, het creëren van meerwaarde en de diverse samenwerkingsvormen aan de orde geweest. Op 6 november is een kleine vertegenwoordiging van de MR naar het jaarlijkse WMS-congres in Nieuwegein geweest, waar naast de plenaire gedeeltes een aantal workshops is bijgewoond. Twee MR-leerlingen hebben de MR-cursus van het LAKS gevolgd.



[Medezeggenschap Archives - Scholen aan Zee VO](#)
[MR-statuuat Scholen aan Zee - Scholen aan Zee VO](#)
[Reglement MR Scholen aan Zee - Scholen aan Zee VO](#)

2.4 HORIZONTALE DIALOOG EN VERBONDEN PARTIJEN

Scholen aan Zee werkt samen met vele organisaties binnen (de regio) Den Helder en Julianadorp:

organisatie	toelichting
Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Kop van Noord-Holland (SWV VO)	Het SWV zorgt in nauwe samenwerking met partners in de jeugdhulp voor een dekkend aanbod van ondersteuningsvoorzieningen binnen en tussen scholen. De centrale missie van het SWV luidt: 'Alle leerlingen in het samenwerkingsverband stromen gediplomeerd en/of op het hoogst haalbare niveau uit.' En: 'Voor alle leerlingen en hun ouders/verzorgers die daarbij ondersteuning nodig hebben, is passende hulp georganiseerd.' Met het inzetten van de juiste (en vroegtijdige) expertise wordt adequate ondersteuning van docent, leerling en ouders/verzorgers bereikt. De juiste ondersteuning op de juiste plek, waarbij de school vindplaats én werkplaats is. Op de ondersteuningspunten die op de scholen zijn ingericht, worden leerlingen begeleid. Het Ondersteuningsplan 2020-2024 is het vigerende beleidsplan. Het SWV is ook verantwoordelijk voor de indicatiestelling voor voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs. Het SWV is een kleine regieorganisatie geworden, nadat vrijwel alle medewerkers werkzaam op de ondersteuningspunten vanaf medio 2020 in dienst zijn gekomen van de aangesloten schoolbesturen.
SWV en Gemeente Den Helder	De Trajectklas is in 2023 gerealiseerd op de locatie Lyceum aan Zee. Het betreft een speciale voorziening voor h/v-leerlingen (klas 1 en 2) voor leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte.
Regionaal Meld- en Coördinatiepunt Voortijdig School Verlaters (RMC Regio VSV)	De scholen Vonk , Pontis/Regius College, OSG De Hogeberg, RSG Wiringherlant, ROC Horizon College, Clusius College, Scholen aan Zee en de contactgemeenten van het RMC in de regio hebben een convenant ondertekend. Het convenant houdt in dat het ministerie van OCW, scholen en gemeenten zich inzetten om het aantal nieuwe vsv'ers te verminderen.
Vonk	Op onderwijskundig gebied is een samenwerking gerealiseerd in het kader van het realiseren van doorlopende (zesjarige) routes vmbo-mbo. Scholen aan Zee heeft met Vonk een samenwerkingsovereenkomst voor het plaatsen van vavo-leerlingen.

organisatie	toelichting
• Gemeente Den Helder • Politie Regio Noord-Holland Noord • Openbaar Ministerie Noord-Holland • Stichting Halt • Zorg- en Veiligheidshuis Noord-Holland Noord • Ketenhuis Den Helder • Onderwijsinstellingen: ○ Scholen aan Zee ○ Vonk ○ De Pijler ○ De Spinaker	Het Convenant Veilige School is een samenwerkingsafpraak tussen onderwijsinstellingen, gemeente en veiligheidspartners in Den Helder, gericht op het creëren en waarborgen van een veilig schoolklimaat. De gezamenlijke inzet richt zich op het voorkomen en aanpakken van grensoverschrijdend gedrag, vandalisme, schoolverzuim en jeugdcriminaliteit. Scholen aan Zee is een actieve partner in dit convenant. We nemen onze verantwoordelijkheid voor de veiligheid en het welzijn van leerlingen, medewerkers en bezoekers serieus. Dit doen we door beleid te ontwikkelen en uit te voeren dat aansluit op de 'Toolbox Veilige School', een praktisch instrument voor het omgaan met incidenten en grensoverschrijdend gedrag. Onze scholen onderhouden nauw contact met de politie, maken gebruik van de verwijzindex en werken preventief aan het versterken van de interne zorgstructuur. De samenwerking is integraal, preventief en gericht op innovatie en kennisdeling. Jaarlijks vindt onder regie van de gemeente een evaluatie plaats, waarin het convenant en de bijbehorende werkwijze worden bijgesteld en versterkt.
Primair onderwijs (po)	Om de aansluiting tussen po en vo goed te laten verlopen, is goed contact met basisscholen cruciaal. Er is een structureel bestuurlijk overleg tussen alle po-vo-(mbo) bestuurders in Den Helder waarbinnen kennis wordt gedeeld, mogelijke projecten worden geïnitieerd en een gezamenlijk visie is ontwikkeld gericht op de ketensamenhang van het funderend onderwijs, het mbo, vervolgonderwijs tot aan de toetreding op de arbeidsmarkt. Nauw contact wordt onderhouden met basisscholen in Den Helder, Julianadorp en Breezand. Ook ouders/verzorgers en (nieuwe) leerlingen worden zo goed mogelijk betrokken en geïnformeerd. Jaarlijks wordt een povo-dag georganiseerd, waarbij gezamenlijke thema's aan de orde komen. De povo-relatiebeheerders van Scholen aan Zee onderhouden het contact met en bezoeken alle basisscholen. Zij onderzoeken samen met vertegenwoordigers van de basisscholen (de povo-werkgroep) welke activiteiten en vormen van samenwerking goed gaan, om aanpassing vragen en nog ontwikkeld kunnen worden. Scholen aan Zee heeft in het kader van het versterken van de kansengelijkheid in drie afzonderlijke projecten met alle basisscholen in Julianadorp en Den Helder diverse samenwerkingsactiviteiten georganiseerd. Belangrijkste

organisatie	toelichting
	doel is betere doorstroom en aansluiting tussen po en vo.
OSG De Hogeberg (Texel) Stichting Samenwerkingsschool Den Helder	De besturen van Scholen aan Zee, Stichting Samenwerkingsschool Den Helder en OSG De Hogeberg hebben in het kader van het vierjarig project leerlingendaling VO Kop van Noord-Holland samenwerkingsafspraken gemaakt m.b.t. de volgende vier aandachtsgebieden: meer inclusie in het onderwijs in de context van leerlingendaling; behoud en versterken van interessante mogelijkheden voor leerlingen in het beroepsgerichte vmbo; aanbod havo en vwo; bestuurlijke samenwerking.
Onderwijsregio Noord-Holland Noord	Binnen de Onderwijsregio Noord-Holland Noord werken schoolbesturen in het voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs samen aan het borgen van voldoende en goed toegeruste medewerkers onderwijs in de regio. De Onderwijsregio is een structureel netwerkverband waarin partners gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor werving, opleiding, begeleiding en behoud van docenten, schoolleiders en ondersteunende medewerkers. Daarbij is ook ruimte voor innovatie en onderzoek, en wordt gestreefd naar slimme, toekomstgerichte organisatievormen van het onderwijs. Scholen aan Zee participeert actief in deze regio en onderschrijft het belang van gedeelde strategische HRM-beleidsvorming, een sterk netwerk voor zij-instroom en opleiden in de school, en het delen van expertise rondom professionalisering en duurzame inzetbaarheid. Ook dragen wij bij aan de verdere ontwikkeling van een regionale invalpool en vernieuwende initiatieven om het beroep van docent aantrekkelijk te houden, bijvoorbeeld in de aanpak van tekortvakken en via de inzet van hybride docenten. De Onderwijsregio werkt volgens het principe van netwerk governance, zonder hiërarchische sturing maar met gedeelde eigenaarschap. Via de Algemene Ledenvergadering en thematische regiegroepen kunnen wij als schoolorganisatie invloed uitoefenen en bijdragen aan koersbepaling. Deze samenwerking versterkt onze positie op de onderwijsarbeidsmarkt én bevordert onderlinge solidariteit binnen de regio.
Topgroep	In de Topgroep ontmoeten de besturen van alle vo-scholen van Noord-Holland Noord elkaar (West-Friesland & Noord-Kennemerland & Kop van Noord-Holland). Er wordt kennis gedeeld en informatie uitgewisseld. Er zijn diverse netwerken actief en er worden masterclasses

organisatie	toelichting
	georganiseerd. In het structurele overleg van de Topgroep komen bestuurlijke zaken als samenwerking op het gebied van docententekort, HR, vakantieplanning en bijvoorbeeld standpuntbepaling cao-overleg aan de orde. Regelmatig worden ook sprekers of contactpersonen van bijvoorbeeld OCW, de Inspectie of de VO-raad uitgenodigd.
Stichting De Inval	Sport aan Zee, de NOC/NSF goedgekeurde sporthal in Julianadorp, is eigendom van Scholen aan Zee. De hal wordt na schooltijd en in de vakanties beheerd door de stichting De Inval. De stichting regelt ook de verhuur aan de diverse sportverenigingen uit Julianadorp.
Stichting Ronduit/ VSO De Spinaker	De samenwerking is opgestart in het laatste kwartaal tussen de partijen door het ontwikkelen van geïntegreerde extra ondersteuning voor havo- en vwo-leerlingen met als resultaat een trajectklas op het lyceum, bedoeld voor havo- en vwo-leerlingen met een structuur-/ondersteuningsbehoefte. De onderwijsbegeleiding wordt verzorgd door Scholen aan Zee, waarbij De Spinaker ondersteunt in expertise. Daarnaast kan Scholen aan Zee ondersteuning bieden aan De Spinaker door het aanbieden van een praktijkcomponent (werkplaatsconstructie) voor mavoleerlingen van De Spinaker. Het grotere doel is expertise-uitwisseling op docent-niveau tussen VSO en regulier VO en het ontwikkelen van symbiosetrajecten (breder aanbod profielkeuze, deelname aan praktijklessen en diplomering) voor alle vmbo-leerlingen uit het VSO. Hier wordt het aanbod van passend onderwijs in de regio verbreed en versterkt voor alle leerlingen. Daarnaast leidt dit tot versterking van het VSO en regulier onderwijs in een onderwijskundig partnerschap.
Financieel Fit Den Helder	Financieel Fit Den Helder is een initiatief van De Moedige Dialoog Den Helder; een lokaal netwerk van betrokken bedrijven, (zorg)instellingen, maatschappelijke organisaties en het onderwijs. Door samen te werken pakken we geldstress, armoede en schulden aan. Voor een financieel fit Den Helder en een gezonde gemeenschap. Scholen aan Zee is lid van het kernteam en samenwerkingspartner. Als school benutten we het netwerk ook voor het formuleren van eigen armoedebelid.

organisatie	toelichting
ONS Julianadorp	ONSdorp: ontspanning, natuur en sport. Het doel van ONS is om de vitaliteit van Julianadorp naar de toekomst toe te versterken en te borgen door een groene en multifunctionele omgeving te realiseren om samen te komen, te ontspannen en te bewegen. De kwaliteit van de woonomgeving van het dorp krijgt hierdoor een benodigde impuls waarmee de gezondheid en vitaliteit van alle inwoners verhoogd wordt. Scholen aan Zee, Meerwerf en kinderopvang Monter zijn samen met ONS nauw betrokken bij het realiseren van de Junior Campus.

2.5 KLACHTENBEHANDELING

Klachten en incidenten worden bij voorkeur door de school opgepakt en opgelost. Voor leerlingen en ouders/verzorgers is het juiste aanspreekpunt in veel gevallen de docent of de mentor en uiteindelijk de schoolleider of directeur. Als de klacht niet op de school kan worden opgelost, kan de klacht worden neergelegd bij het College van Bestuur van Scholen aan Zee, bij de externe Klachtencommissie Onderwijs Den Helder óf bij de Landelijke Klachtencommissie Onderwijs (LKC).

Naast klachten zijn er gedurende een schooljaar altijd vragen/opmerkingen van ouders/verzorgers over schoolzaken, die direct door school worden afgehandeld/ opgelost.

Klachten die door schoolleiders, de algemeen directeur of het bestuur zijn opgepakt:

aard van klacht/conflict	aantal	Afhandeling
rooster/continuïteit lessen	3	schoolleider
fysieke/verbale agressie	2	één door schoolleider; één door bestuur
ontzegging toegang tot les	1	algemeen directeur
schorsing/time-out	2	algemeen directeur
Niet willen detacheren door school	2	één door algemeen directeur; één door bestuur
ovver medewerkers	3	schoolleider
Nalatigheid school bij pestgedrag (	1	algemeen directeur
Pestgedrag	2	één door bestuur; één door schoolleider
totaal	16	

Bij de Helderse Klachtencommissie is ten aanzien van Scholen aan Zee één klacht binnengekomen. Op verwijzing van de klachtencommissie is deze afgehandeld door algemeen directeur.

In het verslagjaar is één klacht ingediend bij de Stichting Onderwijsgeschillen Passend Onderwijs te Utrecht. Daar partijen tijdens de zitting tot een zodanig vergelijk zijn gekomen, is het geschil ingetrokken.

Op elke locatie van Scholen aan Zee zijn vertrouwenspersonen aangesteld. Ook zij kunnen klagers begeleiden bij het zoeken naar een oplossing voor de klacht. Naast deze interne vertrouwenspersonen is met instemming van de MR ook een externe vertrouwenspersoon benoemd.



[Klachtenregeling Scholen aan Zee - Scholen aan Zee VO](#)
[Klachtenregeling PO & VO Den Helder e.o. - Scholen aan Zee VO](#)
[Landelijke Klachtencommissie Onderwijs \(LKC\)](#)

Governance

Op 23 september 2024 heeft er een bijeenkomst tussen CvB, RvT en MR plaatsgevonden onder leiding van BMC over de samenwerking in de 'gouden driehoek'. Er zijn in april 2024 tussentijdse digitale MR-verkiezingen gehouden, vanwege het ontstaan van tussentijdse vacatures. Per augustus 2024 zijn er één medewerker, één ouder en drie leerlingen toegetreden tot de MR ter vervanging van vertrekkende leden. Bij de Raad van Toezicht is de voorzitter vervangen, vanwege het verlopen van de tweede zittingstermijn per 1 februari 2024.

Functiescheiding

Het eenhoofdig College van Bestuur is het bevoegd gezag van Scholen aan Zee. Het College van Bestuur staat onder toezicht van de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht heeft onder andere goedkeuringsbevoegdheid met betrekking tot de begroting, de jaarrekening en het bestuursverslag. Scholen aan Zee voldoet aan de scheiding van bestuur en toezicht. Er is sprake van een organieke scheiding (two-tier) tussen College van Bestuur en Raad van Toezicht.

Code Goed Bestuur

Het College van Bestuur handhaaft de Code Goed Bestuur. Er wordt niet van de Code afgeweken.



[Bestuurshandboek Scholen aan Zee_sep22.pdf](#)

3. Verantwoording van het beleid

3.1 ONDERWIJS & KWALITEIT

Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

Onderwijskwaliteit Scholen aan Zee

Onderwijskwaliteit is het vermogen van de school om een omgeving te creëren waarin alle leerlingen worden uitgedaagd en ondersteund om hun volledige potentieel te bereiken. Dit omvat niet alleen cijfers, maar ook de ontwikkeling van sociale en emotionele vaardigheden, kritisch denken, creativiteit en zelfregulatie. Het gaat om het bevorderen van een cultuur van continu leren en verbeteren, waarbij feedback, samenwerking en professionele ontwikkeling centraal staan en waarbij diverse evaluatiemethoden worden gebruikt om een beeld te krijgen van de geleverde kwaliteit.

Zicht op onderwijskwaliteit

Scholen aan Zee streeft naar het creëren van een omgeving waarin leerlingen hun volledige potentieel kunnen bereiken, met aandacht voor zowel cognitieve prestaties als sociale en emotionele vaardigheden. De school maakt gebruik van diverse kwantitatieve en kwalitatieve meetinstrumenten zoals vragenlijsten, lesobservaties en toetsresultaten. Een gestructureerde kwaliteitskalender borgt een consistente evaluatie en verbetering van onderwijsprocessen.

Functies van het kwaliteitsbeleid

Het kwaliteitsbeleid heeft als doel de onderwijskwaliteit te bewaken, te verbeteren en duurzaam te borgen. Dit wordt bereikt door:

- Transparante en gestructureerde besluitvorming.
- Het inzetten van data voor beleidsontwikkeling en monitoring.
- Het stimuleren van een feedbackcultuur waarin samenwerking en professionele groei centraal staan.
- Het integreren van interne en externe evaluaties in een continue verbetercyclus (PDCA).

Werken aan onderwijskwaliteit

Verbeteringen worden gerealiseerd door middel van samenwerking, zelfevaluatie en het delen van best practices. Docenten en teams werken met locatie- en vakwerkplannen die concreet bijdragen aan de ambities uit het schoolplan. Cyclisch evalueren en het betrekken van alle stakeholders – van leerlingen en ouders tot externe partners – zijn cruciaal in dit proces.

Instrumenten

Belangrijke instrumenten zijn:

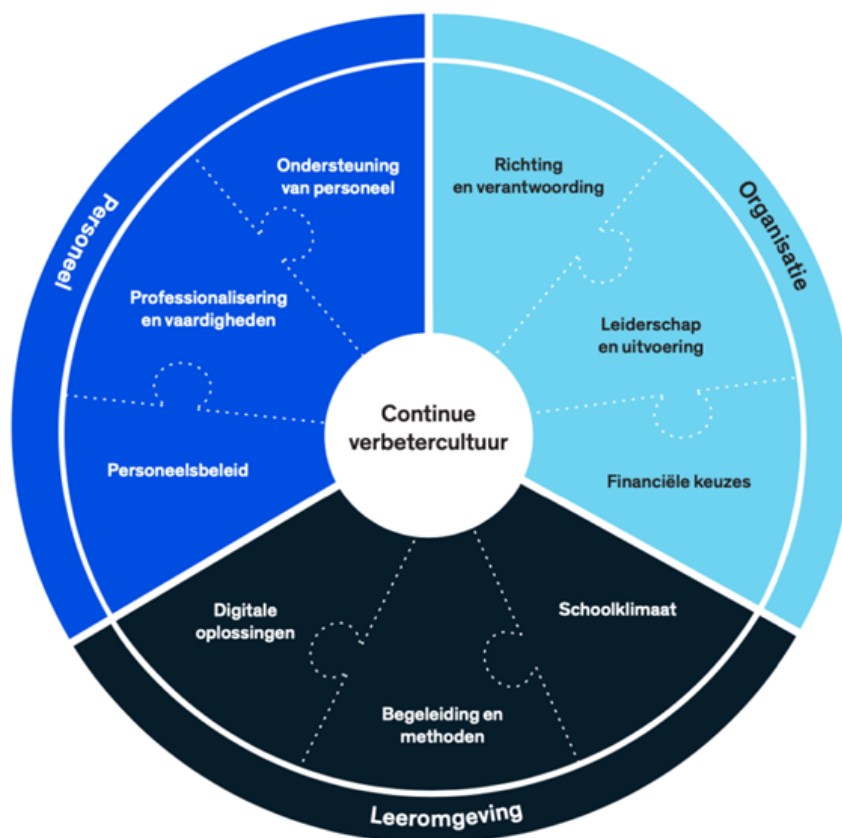
- **Toetsing en monitoring:** Summatieve en formatieve toetsen, kwaliteitsindicatoren, en analyses.
- **Feedbacksystemen:** Enquêtes, reviews en zelfevaluaties.

- **Professionaliseringsprogramma's:** Trainingen, workshops en intervisiebijeenkomsten.
- **Kwaliteitscholen-software:** Voor integrale monitoring en rapportage.
- **Externe evaluaties:** Zoals gesprekken met de onderwijsinspectie.

Visie op kwaliteitsbeleid

Scholen aan Zee ziet kwaliteitszorg als een integraal onderdeel van professioneel handelen. De visie benadrukt continu leren, een open feedbackcultuur en gegevens-gestuurde verbetering. Als enige aanbieder van voortgezet onderwijs in Den Helder draagt de school een belangrijke verantwoordelijkheid voor de regio. Samenwerking met maatschappelijke partners en interne synergie versterken de onderwijsontwikkeling en maken deze contextueel relevant.

Bijlage 1: Kwaliteitsbeleid



Doelen en resultaten Schoolplan 2024-2027

In januari 2024 is het schoolplan 2024-2027 ingegaan waarbij de ambities van Scholen aan Zee voor de komende vier jaar zijn vastgelegd. Het plan is opgebouwd rondom verschillende kerndomeinen, die samen de basis vormen voor de verdere ontwikkeling van de school. De ambities 2024 zijn uitgewerkt in een SMART-formulier en ingezet in de organisatie. Aan het einde van 2024 heeft de schoolleiding een zelfevaluatie uitgevoerd om de voortgang van de ambities te beoordelen en de resultaten te bespreken. Er zijn geen financiële middelen gekoppeld aan de ambities. De hoofdstukken van het schoolplan, inclusief de eerste dertien gerealiseerde ambities in 2024, zijn:

Ons onderwijs – zes gerealiseerde ambities

De ambitie

Scholen aan Zee stelt het moment van selectie uit door een heterogene onderbouw. Iedere leerling doorloopt het meest passende onderwijsniveau. Het is een actueel onderwerp, vanwege de subsidie brede brugklassen en het heeft te maken met de opgehoogde adviezen als gevolg van de eindtoets.

Het doel is:

- de plaatsing van leerlingen in leerjaar één anders vormgeven.
- het onderwijsprogramma voor de tweejarige heterogene brugperiode SaZ breed klaar hebben.
- de leerling op de juiste plek in klas drie.

De aanpak is:

- het onderwijsprogramma voor een tweejarig heterogeen programma is opgenomen in het vakwerkplan.
- professionalisering van de medewerkers (docenten en mentoren) bij curriculumontwikkeling, differentiatie, begeleiding, toetsing en LOB.
- waar nodig opzetten van een aangepast overleg leerlingenzaken (OLZ) voor 2024-2025.
- meer regie nemen in de plaatsing van leerlingen in leerjaar één.
- LOB-ers meer betrekken bij trajectadviezen en rapportvergaderingen.

De ambitie

Vaksecties hebben een (dynamisch) vakwerkplan waarin zij aangeven welke leerdoelen zij per niveau/leerjaar nastreven, op welke wijze zij hun onderwijs hebben ingericht en op welke wijze leerlingen bewijzen dat zij leerdoelen hebben behaald. Het diende geactualiseerd te worden vanwege, de invoering van de dakpanklassen. Daarnaast zijn alle basisvaardigheden opgenomen in de vakwerkplannen.

Het doel is:

- helder krijgen van de leerdoelen en verwachtingen en dit vertalen naar de lessen en toetsen aangepast naar de ambities uit het schoolplan.

De aanpak is:

- Herman Rigter begeleidt in het maken van de vakwerkplannen van de AVO-vakken. Introducteren van het nieuwe format op lyceum. Jaarlijkse update, zodat het dynamisch blijft.

De ambitie

Scholen aan Zee heeft een visie op burgerschap (uitvoering). Het is een wettelijke verplichting en de visie is nodig om burgerschapsonderwijs verder vorm te geven.

Het doel is:

- Het OMT stemt af wat de visie is op burgerschap en hoe deze tot uiting moet komen binnen de verschillende locaties. Daarnaast analyseert het OMT de uitkomsten van de huidige situatie.

De aanpak is:

- iedere mentor is opgeleid tot leefstijldocent en verzorgt de lessen. Scholen aan Zee zorgt voor genoeg facilitering van de mentoren. Project Globaland wordt ingepland op

de verschillende locaties. Burgerschap wordt regelmatig behandeld tijdens de plenaire bijeenkomsten.

De ambitie

De leerlingen zitten op het juiste niveau in het derde leerjaar. Scholen aan Zee wil leerlingen zoveel mogelijk toeleiden naar een passend diploma en/of passend vervolgonderwijs.

Het doel is:

- docenten zijn op de hoogte van de rol die zij spelen binnen OR1 Resultaten.
- er staat een goede jaarstructuur voor de invoer en verwerking van prognoses.
- elke vakgroep kan het onderscheid tussen de verschillende niveaus en de becijfering hiervan onderbouwen.
- bij alle leerlingen is er voldoende contact tussen school (mentor/docent) en ouders/verzorgers.

De aanpak is:

- het verschil in becijfering is door elke vakgroep onderbouwd in het vakwerkplan.
- in de dakpanklassen wordt er waar mogelijk becijferd op twee niveaus.
- de prognoses worden op basis van volledige informatie ingevoerd.
- docenten worden plenair ingelicht over de doelstellingen OR1 Resultaten.
- elke locatie beschikt over een format voor het vakwerkplan dat past bij de locatie. Dit format wordt gedeeld met alle vakgroepen.
- vakgroepen inventariseren op basis van data per niveau de stand van zaken en brengen de schoolleiding hiervan op de hoogte, aangevuld door een plan van aanpak.
- docenten en mentoren worden op de hoogte gebracht van de stand van zaken in de prognose.
- mentoren worden indien nodig door de leerjaarcoördinator aangestuurd richting contact met ouders/verzorgers.
- in het mentoraat worden basiscontactmomenten bepaald per locatie en per leerjaar.

De ambitie

Voor rekenen is de inhoud van het curriculum dekkend voor de kerndoelen en werkt het toe naar de referentieniveaus. Het is een verplichting vanuit de Inspectie in het kader van basisvaardigheden.

Het doel is:

- bewustwording OP0 bij alle collega's.
- leerlingen onderhouden hun rekenvaardigheden.
- leerlingen behalen voortgang in hun rekenontwikkeling.

De aanpak is:

- rekenzwakke leerlingen krijgen begeleiding tijdens maatwerkuren.
- programma Got IT wordt ingezet voor zwakke rekenaars.
- extra inzet onderwijs-assistente bij wiskunde.
- onderhoud rekenen tijdens wiskundeles.
- rekenlessen (bovenbouw) voor leerlingen zonder wiskunde (lyceum).
- iedere docent wordt opgeleid tot rekencoach (beroepsonderwijs).

De ambitie

Voor taal is de inhoud van het curriculum dekkend voor de kerndoelen en werkt het toe naar de referentieniveaus. Het is een verplichting vanuit de Inspectie en in het kader van basisvaardigheden.

Het doel is:

- o bewustwording OP0 bij alle collega's.
- o leerlingen krijgen extra aandacht voor woordenschat, leesvaardigheid en schrijfvaardigheid.
- o leerlingen behalen hun verwachte taalontwikkeling op niveau.
- o leerlingen vertonen voortgang in hun taalontwikkeling.

De aanpak is:

- o scholing docenten tijdens plenaire bijeenkomsten; alle docenten zijn taaldocent.
- o leerlingen met taalachterstand krijgen extra begeleiding tijdens maatwerkuren.
- o extra inzet onderwijs-assistente bij Nederlands.
- o taalbeleid wordt verwerkt in vakwerkplan en lesbeoordelingsformulier.

Onze veilige school – twee gerealiseerde ambities

De ambitie

Het gevoel van veiligheid bij leerlingen behouden en waar mogelijk vergroten. Veiligheid is één van onze kernwaarden en het is voorwaardelijk voor het leren en met plezier naar school.

Het doel is:

- o iedere leerling weet waar ze terecht kunnen als ze een gevoel van sociale – en/of fysieke onveiligheid ervaren.
- o alle ouders/verzorgers weten waar ze terecht kunnen, indien hun kind sociale – en/of fysieke onveiligheid ervaart.
- o iedere medewerker is zich bewust van zijn/haar rol, indien er sprake is van onveiligheid en kan hier naar handelen.

De aanpak is:

- o resultaten leerling- en oudertevredenheid worden besproken en verbeterpunten worden uitgewerkt en uitgevoerd.
- o aan de hand van het veiligheidsbeleid wordt nagegaan of alle rollen op de juiste wijze zijn ingevuld.
- o er wordt voor gezorgd dat alle functionarissen die een rol hebben in de sociale en/of fysieke veiligheid van de leerling zichtbaar zijn.
- o op alle locaties wordt leefstijl geïntroduceerd.
- o er wordt voor gezorgd dat er voldoende toezicht is in en om de locaties (surveillance en cameratoezicht).
- o aan de hand van het SOP wordt nagegaan of alle rollen op de juiste wijze zijn ingevuld.
- o waar nodig wordt scholing georganiseerd en worden functionarissen opgeleid.

De ambitie

De rust en veiligheid op de schoolterreinen en in de scholen wordt behouden en waar mogelijk vergroot. Veiligheid is één van onze kernwaarden en het is voorwaardelijk voor het leren en met plezier naar school.

Het doel is:

- leerlingen ervaren een positief gevoel van veiligheid.
- leerlingen/medewerkers kennen schoolregels en procedures.
- docenten zijn op de hoogte van veiligheidsbeleid Scholen aan Zee inclusief de indeling in loops met de bijbehorende maatregelen.

De aanpak is:

- plenaire presentatie over veiligheid.
- aandacht voor schoolregels en procedures (tijdens intraweek).
- bijscholing docenten (leefstijl, Steven Pont en verbindend gezag).
- organisatie van activiteiten tijdens pauzes (sport en muziek).
- afstemming rol en aanpak conciërges (onder andere welkom bij de deur).
- regelmatig leerlingenbesprekingen met team.
- analyse/evaluatie veiligheid en pauzetoezicht.
- versterking mentoraat/groepsproces (ook in de bovenbouw).

Onze kwaliteitscultuur – één gerealiseerde ambitie

De ambitie

Op basis van het schoolplan worden doelen gesteld op locatieniveau die jaarlijks worden geëvalueerd en waar nodig worden bijgesteld. Kwaliteitscultuur is nodig om het onderwijs op het juist niveau te houden en zo nodig te verbeteren. Dit vraagt onder andere om een goede PDCA-cyclus en het bijhouden van beleid.

Het doel en de aanpak zijn:

- de doelen voor het eerste jaar zijn vastgesteld en de systematiek wordt vastgesteld.
- systemen inrichten om PDCA te kunnen werken aan de ambities uit het schoolplan.
- het uitwerken van de ambities in formats (SMART).
- taakgericht werken in AFAS Insite inrichten a.d.h.v. de ambities uit het schoolplan en de gestelde doelen daaraan koppelen.
- kwaliteitsscholen inrichten (dashboard).
- agenderen schoolplan in ambities/doelen in verschillende overlegvormen.

Samenwerking met stad en omgeving – één gerealiseerde ambitie

De ambitie

Leerlingen maken bewust keuzes voor een profiel, (vervolg)opleiding en beroep. Een bewuste keuze van leerlingen draagt bij aan de motivatie en succes op het vervolgonderwijs.

Het doel is:

- De leerlingen, medewerkers, ouders en andere scholen, bedrijven en instellingen in Den Helder en omgeving maken het verschil voor en met elkaar door samenwerking binnen en buiten de schoolmuren.
- leerlingen en medewerkers waarderen en kennen de mogelijkheden van de omgeving.
- leerlingen en medewerkers profiteren van de mogelijkheden van de omgeving en ontdekken welke rol ze spelen in de maatschappij en waar hun toekomst ligt.
- medewerkers hebben een sterk en divers netwerk in Den Helder en omgeving waar leerlingen van kunnen profiteren.

De aanpak is:

- er is een gedegen LOB-beleid wat aansluit bij de mogelijkheden van de omgeving.

- medewerkers behouden en breiden het netwerk binnen Den Helder en omgeving uit, zodat leerlingen hiervan kunnen profiteren.
- leerlingen doen ervaringen op binnen en buiten de school om te ontdekken waar hun kwaliteiten liggen en om te ontdekken waar hun toekomst ligt.

Onze middelen – één gerealiseerde ambitie

De ambitie

Het continueren en verder verbeteren van gezond financieel beleid is leidend. Scholen aan Zee wil het onderwijs geven op basis van structurele middelen, zodat we niet afhankelijk zijn van incidenteel geld.

Het doel is:

- schoolleiding en overige betrokkenen zijn op de hoogte van de financiële stand van zaken en plannen tijdige periodieke overlegmomenten in om eventuele acties te bepalen en te plannen. Vakgroepen dienen de bestedingen periodiek te verantwoorden bij de schoolleiding.

De aanpak is:

- er wordt per locatie een kwartaalrapportage ingericht en ingepland.
- er wordt een financiële agenda opgesteld, gedeeld en opgenomen in de jaaragenda. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen informeren en besluitvorming.
- medewerkers worden betrokken of geïnformeerd over het nemen van financiële besluiten.
- externe specialisten worden tijdig betrokken bij bepaalde besluitvorming (bijvoorbeeld in geval van jaartaakkaart, promotie, lessentabel of huisvesting).

Onze medewerkers – twee gerealiseerde ambities

De ambitie

Iedere nieuwe docent volgt zijn/haar flexibele begeleidingsroute aan de hand van het inductiebeleid. Uitval van nieuwe collega's zoveel als mogelijk voorkomen en bijdragen aan de ontwikkeling van nieuwe docenten.

Het doel is:

- nieuwe docenten zo snel mogelijk integreren in de school met begeleiding op maat, zodat ze weten naar wie ze toe kunnen voor vragen en ondersteuning. Nieuwe docenten worden tevens gefaciliteerd om te leren van anderen.
- beginnende docenten behouden voor het docentschap en opleiden tot een bekwaam docent.
- nieuwe docenten met ervaring worden begeleid door een inductiemedewerker en krijgen wanneer nodig maatwerk begeleiding.

De aanpak is:

- er zijn structurele bijeenkomsten voor nieuwe docenten.
- docenten krijgen een persoonlijke begeleider naast de begeleiding vanuit de vakgroep.
- indien nieuwe docenten mentor zijn, is dit altijd in een duo.
- schoolleiding faciliteert in begeleiding (vanuit vakgroep en inductiemedewerker), lokalen, roosters en klassen.

De ambitie

Aan de hand van strategisch medewerkersbeleid is Scholen aan Zee voortdurend bezig met proactieve werving en selectie. Scholen aan Zee wil het onderwijs verzorgen zonder afhankelijk te zijn van detacheringsbureau. Het landelijke docententekort en de ligging van Scholen aan Zee vraagt om continue aandacht voor werving en selectie.

Het doel is:

- er is een proactieve systematiek vastgesteld t.b.v. werving en selectie die zich richt op het aantrekken van medewerkers, die passen bij de ambities van de school.

De aanpak is:

- HR neemt in het prognosetijdpad (PTP) op welke communicatiekanalen gebruikt kunnen worden.
- de gewenste kenmerken van nieuw aan te trekken medewerkers worden geformuleerd door de schoolleiding.
- HR neemt in PTP op welke wervingsteksten er voor het nieuwe jaar worden geformuleerd.
- er is periodiek overleg tussen formatieplanner, HR en schoolleiding over benodigde medewerkers en ontwikkelingen binnen het medewerkersbestand.
- het PTP is afgestemd op de vroegtijdige inzage in medewerkersbehoeften.
- HR brengt in kaart de aanvullende voorwaarden m.b.t. het aantrekken van medewerkers.
- HR speelt in op het natuurlijk verloop door ervoor te zorgen dat het gehele jaar vacatures

Overige ontwikkelingen

Tweejarige dakpanperiode

In lijn met de recente ontwikkelingen in het onderwijs, streeft Scholen aan Zee naar het bevorderen van kansgelijkheid door het uitstellen van determinatie. Dit sluit aan bij de bredere maatschappelijke discussie over het belang van het vermijden van vroege keuzes die ongelijkheid kunnen verergeren. Het onderwijsmodel van Scholen aan Zee probeert vroegselectie tegen te gaan. Dit proces van uittel van determinatie wordt ondersteund door de invoering van de tweejarige dakpanperiode in het schooljaar 2024-2025. De dakplanklassen, die in 2023-2024 al voor havo/vwo en de kader/theoretische leerweg zijn toegevoegd, breiden zich nu verder uit naar leerjaar 2.

Het doel van deze dakpanstructuur is om leerlingen meer ruimte te bieden om zich te ontwikkelen. Deze aanpak vergroot niet alleen de kans op succes voor leerlingen die anders mogelijk zouden vastlopen, maar draagt ook bij aan kansgelijkheid, doordat leerlingen met verschillende achtergronden en mogelijkheden in staat worden gesteld om op hun eigen tempo te groeien. Deze initiatieven zijn een onderdeel van de bredere visie van Scholen aan Zee, zoals beschreven in het schoolplan 2024-2027, waarin wordt ingezet op het versterken van de inclusiviteit en het vergroten van de gelijke kansen voor alle leerlingen. Door het creëren van een flexibele leeromgeving wordt de mogelijkheid geboden om de leerling in staat te stellen om meer diverse leerroutes te volgen en tegelijkertijd het juiste onderwijsniveau te bereiken op basis van hun ontwikkeling en niet van hun achtergrond.

Developmentstraject met B&T

In maart 2024 is een developmentstraject gestart met B&T, gericht op de gezamenlijke ontwikkeling van een nieuw kwaliteitsplan. Dit traject, waaraan de schoolleiding, leerjaarcoördinatoren, de MR, de adviseur onderwijskwaliteit en de algemeen directeur deelnamen, heeft als doel het verbeteren van de onderwijskwaliteit door het versterken van de samenwerking en het delen van kennis. Dit plan vormt een gezamenlijke meesterproef en biedt de mogelijkheid om niet alleen de onderwijskwaliteit te verhogen, maar ook om het begrip van kwaliteitszorg te verdiepen binnen het gehele team. Het nieuwe afgeronde kwaliteitsplan benadrukt het belang van een gedeelde verantwoordelijkheid om niet alleen de onderwijskwaliteit te verhogen, maar ook om het begrip kwaliteitszorg te verdiepen binnen het gehele team.

Trajectklas

In 2024 heeft Scholen aan Zee met trots de trajectklas voortgezet. Een initiatief dat zich richt op leerlingen in havo en vwo leerjaar 1 en 2 die baat hebben bij een meer op maat gesneden onderwijsaanpak. Deze klas biedt een kleinschalige en rustige setting, waardoor leerlingen met diverse behoeften optimaal kunnen floreren. De trajectklas heeft zich bewezen als een effectief middel om leerlingen voor te bereiden op een succesvolle terugkeer naar de reguliere klassen. Door de intensieve begeleiding en het op maat gemaakte curriculum ontwikkelen leerlingen de benodigde vaardigheden en zelfvertrouwen om deze overstap soepel te maken. Zowel ouders als leerlingen spreken hun waardering uit voor de trajectklas. De persoonlijke aandacht en het aangepast leertraject worden hoog gewaardeerd wat bijdraagt aan een positieve leerervaring en betere leerresultaten.

Het succes van de trajectklas benadrukt het belang van inclusief en thuisnabij onderwijs. Het biedt leerlingen binnen hun eigen regio een passend aanbod en dient als inspiratiebron voor andere onderwijsinstellingen. De trajectklas is een duidelijk voorbeeld van hoe Scholen aan Zee zich inzet voor passend onderwijs, waarbij het welzijn en de ontwikkeling van de leerling vooropstaan. Het initiatief toont aan dat een op maat gesneden aanpak leidt tot succes, tevredenheid en inspiratie voor anderen in het onderwijsveld.

Hoogbegaafdheidsaanbod

In 2024 heeft Scholen aan Zee belangrijke stappen gezet om hoogbegaafde leerlingen nog beter te ondersteunen. Met de inzet van een HB-coördinator en subsidie vanuit het Samenwerkingsverband is verder gewerkt aan een duurzaam en passend onderwijsaanbod voor deze doelgroep.

Belangrijkste resultaten in 2024

- o plusklas in voorbereiding: de voorbereidingen voor een plusklas in de onderbouw zijn in volle gang met als doel deze na de voorjaarsvakantie 2025 te starten.
- o compacten en versnellen: voor het vak wiskunde zijn afspraken gemaakt over compacten en versnellen in de onderbouw waarmee maatwerk wordt geboden aan hoofdbegaafde leerlingen.
- o scholing van docenten: door de LICH-training en inspiratiemiddagen zijn docenten beter toegerust om hoogbegaafde leerlingen te herkennen en te ondersteunen. Dit heeft geleid tot meer maatwerk in de klas.
- o samenwerking met basisonderwijs: er is intensief overleg gevoerd met Eureka Onderwijs waardoor de doorgaande leerlijn van primair en voortgezet onderwijs is versterkt. Dit draagt bij aan een betere overgang voor hoofdbegaafde leerlingen.

Uitdagingen

Hoewel er grote stappen zijn gezet, blijft het ontwikkelen van een structureel verrijkingprogramma een aandachtspunt. De uitdagingen liggen vooral in het organisatorisch en roostertechnisch inpassen van dit programma en in het borgen van afspraken binnen de school.

Toekomstplannen

- Het opzetten van verrijkingprogramma's voor vakken zoals Engels in de onderbouw.
- Het versterken van kennisdeling en samenwerking tussen docenten, zodat verrijking en verdieping structureel worden opgenomen in het onderwijsaanbod.
- Het verder ontwikkelen van de plusklas en uitbreiding van het verrijkingaanbod voor zowel onder- als bovenbouw.

Met een stevige basis in 2024 kijkt Scholen aan Zee naar het verder uitbouwen van een volledig, passend en uitdagend onderwijsaanbod voor hoogbegaafde leerlingen. Het doel blijft om deze leerlingen optimaal te ondersteunen in hun persoonlijke en cognitieve ontwikkeling.

Toekomstige ontwikkelingen

Gemengde leerweg

Er wordt een gemengde leerweg ontwikkeld, die in schooljaar 2025-2026 beschikbaar zal zijn voor de leerlingen in leerjaar 3. In samenwerking met het mbo wordt gekeken of er meer doorlopende leerlijnen kunnen worden ontwikkeld, waarin leerlingen binnen zeven jaar worden toegeleid naar een mbo-diploma.

Maatwerkvoorziening voor externaliserende leerlingen

Scholen aan Zee zet zich in voor een inclusiever onderwijsaanbod door extra maatwerkvoorzieningen te ontwikkelen voor leerlingen met externaliserende problematieken. In samenwerking met het speciaal onderwijs, het Samenwerkingsverband en de gemeente Den Helder worden 1 à 2 nieuwe voorzieningen begin 2025 opgezet. Deze voorzieningen hebben een reboundfunctie, gericht op het tijdelijk ondersteunen van leerlingen met grote uitdagingen, zodat zij na een bepaalde periode weer kunnen terugkeren naar regulier onderwijs. De nauwe samenwerking met alle betrokken partijen waarborgt een passend en effectief traject voor deze leerlingen.

Onderwijsresultaten

De onderwijsresultaten van Scholen aan Zee zijn transparant weergegeven en kunnen worden geraadpleegd op Scholen op de Kaart. Onder het kopje 'Resultaten' zijn de volgende gegevens te vinden:

- Schooladvies en plaatsing
De resultaten van de plaatsing in leerjaar drie, vergeleken met het niveau waarmee leerlingen vanuit het basisonderwijs zijn ingestroomd.
- Hoeveel leerlingen gaan over naar het volgende jaar?
Het percentage leerlingen dat zonder vertraging de onderbouw en bovenbouw doorloopt.
- Slaagpercentage en examencijfers
Het slaagpercentage en het gemiddeld examencijfer van de leerlingen die hebben deelgenomen aan het centraal examen.

- De onderwijsresultaten volgens de inspectie, die de kwaliteit en voortgang van het onderwijs reflecteren.

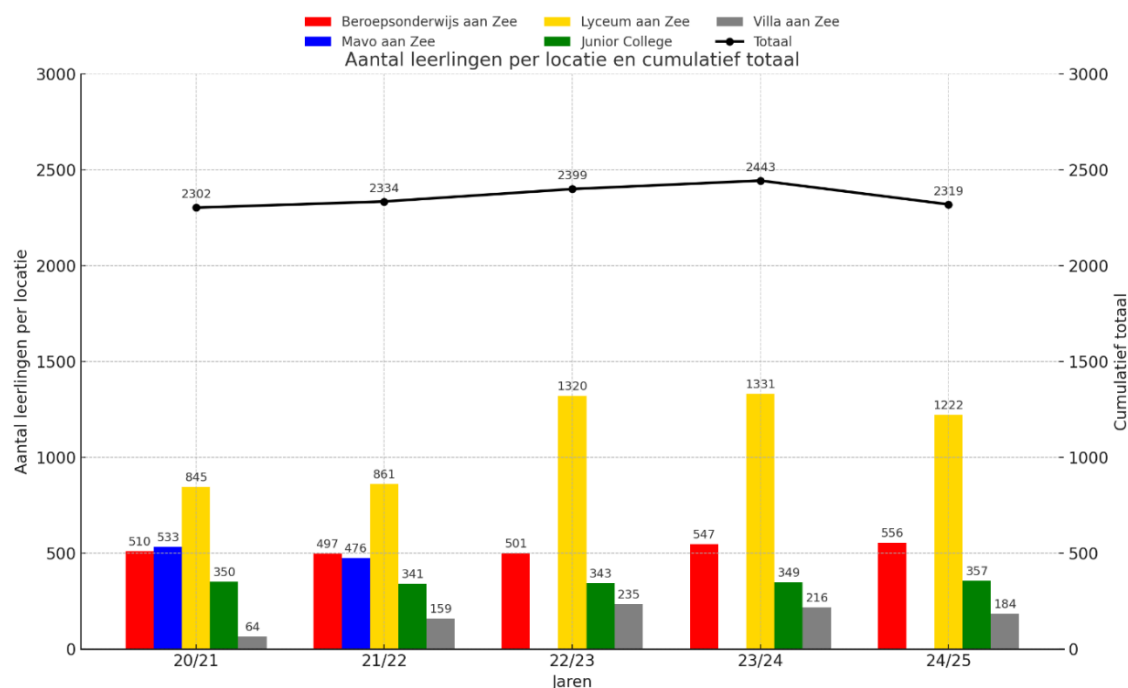
Deze gegevens bieden inzicht in de prestaties en de effectiviteit van het onderwijsaanbod, waarmee Scholen aan Zee zich inzet voor de best mogelijke leerresultaten voor haar leerlingen.

- ☐ ☐ Beroepsonderwijs aan Zee
- ☐ ☐ Lyceum aan Zee
- ☐ ☐ Junior College

Leerlingen

Op de peildatum 1 oktober 2024 staan er 2.319 leerlingen ingeschreven bij Scholen aan Zee, dit aantal is exclusief 10 leerlingen vavo (voortgezet algemeen volwassenenonderwijs).

Beroepsonderwijs aan Zee	556
Junior College	357
Lyceum aan Zee	1.222
Villa aan Zee	184
Totaal	2.319



Bij het Lyceum is een daling van het leerlingaantal zichtbaar, terwijl het Junior College slechts een kleine afwijking laat zien ten opzichte van 1 oktober 2023.

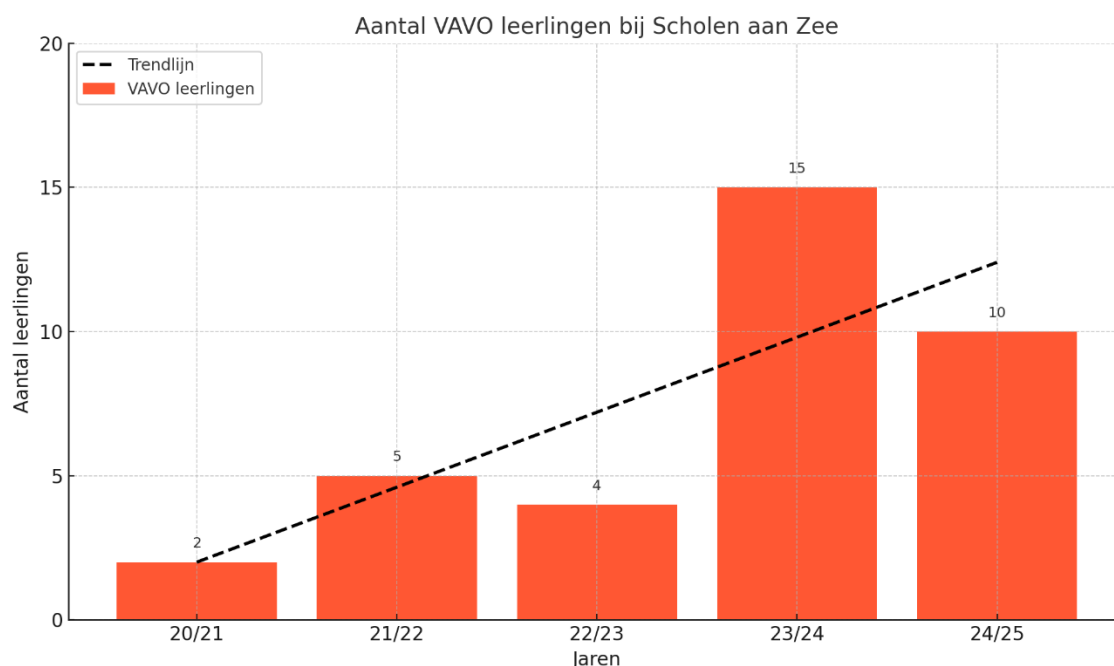
De invoering van dakpanklassen op alle niveaus in leerjaar 1 (vorig schooljaar) en leerjaar 2 (dit schooljaar) heeft geleid tot een duidelijke verschuiving binnen de locaties aan de Drs. F. Bijlweg van Scholen aan Zee. Het beroepsonderwijs heeft in de onderbouw te maken met een aanzienlijke groei. Een stijging van 56% in schooljaar 2024/2025 ten opzichte van schooljaar 2022/2023. Deze groei hangt niet alleen samen met het

toevoegen van de kader-/theoretische leerweg in leerjaar 1 en 2, maar ook met een groter aantal lagere adviezen vanuit het primair onderwijs. Zo sloot in het afgelopen jaar slechts 36% van de gegeven schooladviezen aan bij het aanbod van het Lyceum, een duidelijke daling ten opzichte van 51% een jaar eerder.

Villa aan Zee, onze locatie voor het onderwijs aan anderstaligen, ervaart sinds de oprichting in 2015 altijd al schommelingen in het aantal leerlingen. Recentelijk zijn er geen significante wijzigingen in de leeftijdscategorieën- en of opvangcapaciteit van asielzoekerscentra in Den Helder geweest.

Vavo-leerlingen

Voor leerlingen is het mogelijk om via het vavo een vmbo-tl, havo- of vwo-diploma of delen daarvan in de vorm van certificaten te behalen. Scholen aan Zee werkt hierbij samen met Vonk om deze leerlingen te ondersteunen. Hoewel ze ingeschreven blijven bij Scholen aan Zee, wordt het onderwijs met duidelijke kaders en afspraken uitbesteed aan Vonk. In het schooljaar 2024-2025 zijn er 10 leerlingen van het lyceum ingeschreven bij het vavo. In voorgaande jaren werd bewust gestuurd op het beperken van het aantal vavo-leerlingen. Toch blijkt voor sommige leerlingen dit type onderwijs beter passend te zijn. De klassen zijn kleiner, en de sfeer is vaak 'volwassener'. Leerlingen hoeven niet het volledige jaar opnieuw te doen, maar alleen de vakken waarin zij onvoldoende hebben behaald. Het is een kans die we graag willen bieden aan leerlingen van Scholen aan Zee. In het onderstaande overzicht is het aantal vavo-leerlingen weergegeven tussen 1 oktober 2020 en 1 oktober 2024.

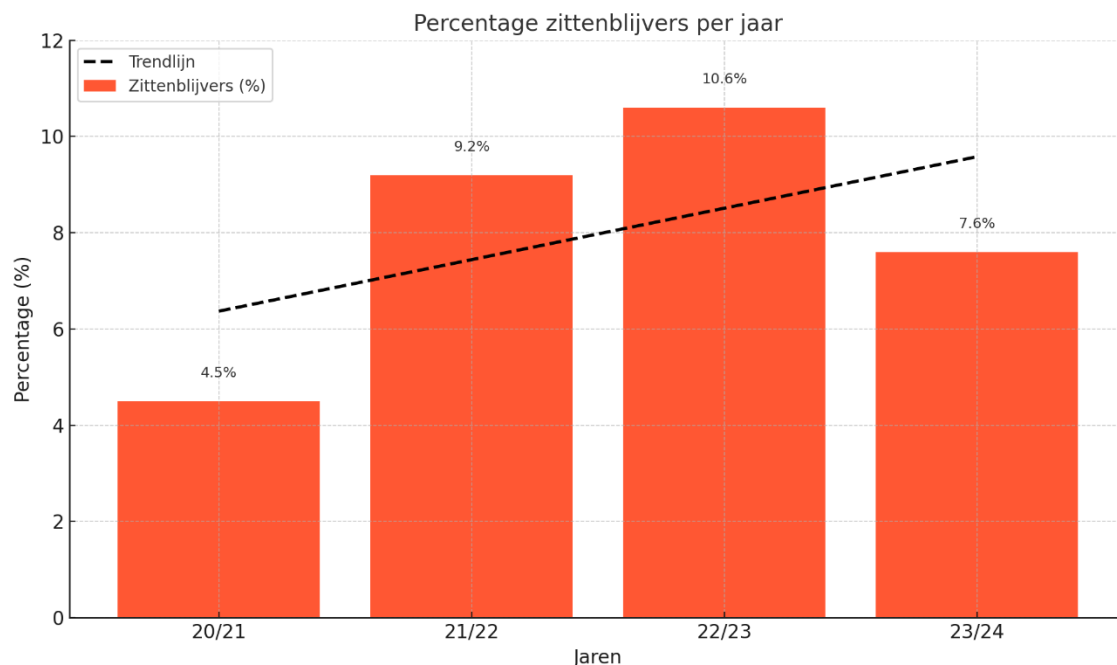


Zittenblijvers

Zittenblijven leidt vaak niet tot betere resultaten en werkt demotiverend. Scholen aan Zee zet daarom in op het beperken van het aantal zittenblijvers en begeleidt leerlingen actief naar een passend diploma. Hiervoor wordt waar nodig maatwerk geboden. Daarnaast is zittenblijven in leerjaar 1, 2 (alle opleidingen) en leerjaar 3 (havo/vwo) niet meer mogelijk. In de bevorderingsnormen van de onderbouw wordt verder gekeken dan alleen cijfers. Ook instroomgegevens, resultaten van methode-onafhankelijke toetsen en de vaardigheden die een leerling laat

zien, spelen een belangrijke rol. Door deze aanpak wil Scholen aan Zee een zo goed mogelijke schoolloopbaan voor leerlingen realiseren. Het contact binnen de driehoek ouders/verzorgers-school-leerling is hierbij essentieel, waarbij de mentor een intensieve en verbindende rol heeft.

Bij de overgang van schooljaar 2023-2024 naar 2024-2025 is het percentage zittenblijvers gedaald naar 7,6%. Dit is een verbetering ten opzichte van eerdere jaren (10,6% in 2022-2023 en 9,2% in 2021-2022) en sluit aan bij het landelijke beeld. In havo 4 is het percentage zittenblijvers landelijk gezien zorgwekkend hoog en ook Scholen aan Zee staat voor de uitdaging deze problematiek effectief aan te pakken. Om dit te realiseren, is een werkgroep Bovenbouwsucces Havo opgericht, die zich richt op het in kaart brengen van de landelijke trends en het identificeren van risicogroepen, met als doel het aantal zittenblijvers terug te dringen. Scholen aan Zee staat voor kansrijk onderwijs. De focus ligt op een onvertraagde doorstroom naar een passend diploma, waarbij doubleren zoveel mogelijk wordt beperkt. Dit blijft een belangrijke ambitie.



Examenkandidaten

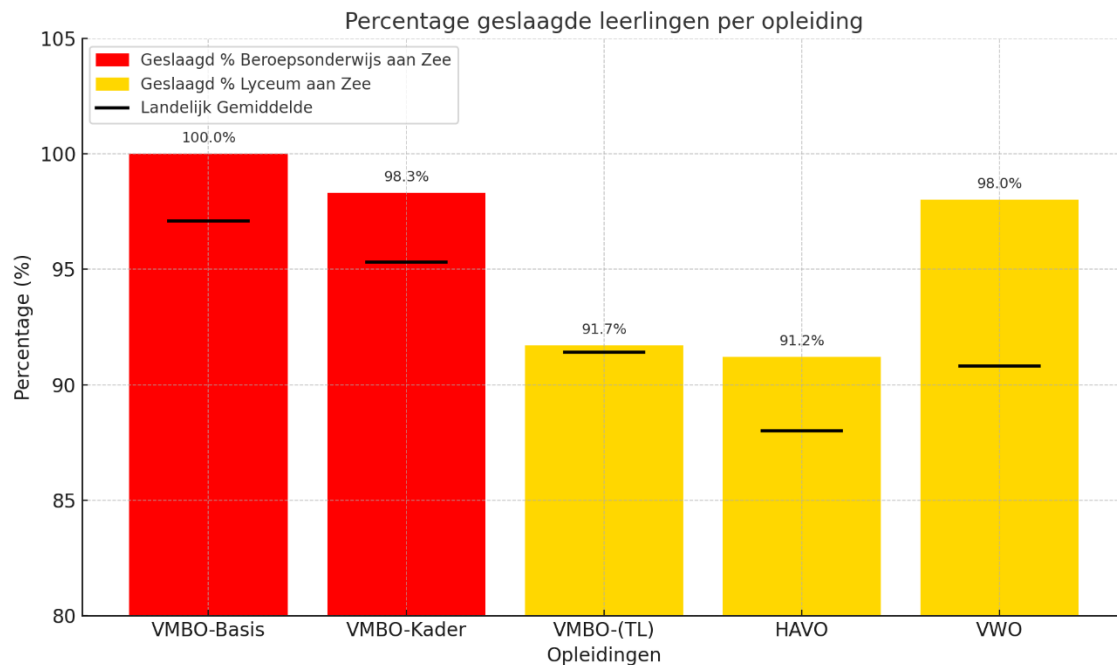
In het schooljaar 2023-2024 hebben in totaal 484 leerlingen deelgenomen aan het centraal examen. Hiervan kwam 67% van het lyceum en 33% van het beroepsonderwijs

Uitslag examens

Onderstaande tabel toont het slagingspercentage per opleiding in het schooljaar 2023-2024. Alle afdelingen scoren boven het landelijke gemiddelde. In totaal zijn 458 leerlingen geslaagd, wat neerkomt op een slagingspercentage van 94,6%. Dit is een duidelijke stijging ten opzichte van vorig jaar toen het slagingspercentage van alle afdelingen 91.0% was.

- lyceum: 92,5% van de leerlingen is geslaagd, waarvan 6% het diploma cum laude heeft behaald.
- beroepsonderwijs: 98,8% van de leerlingen is geslaagd, waarvan 5% het diploma cum laude heeft behaald.

In het voorgaande schooljaar (2022-2023) zagen we nog tegenvallende resultaten bij de havo-afdeling. Dit jaar zijn de resultaten echter sterk verbeterd: ze liggen nu zelfs 3,2% boven het landelijk gemiddelde. We zijn ontzettend trots op onze leerlingen en collega's die gezamenlijk hebben bijgedragen aan dit prachtige resultaat.



Onderwijstijd

De Wet modernisering en vereenvoudiging van de normen voor onderwijstijd in het voortgezet onderwijs introduceert een urennorm die geldt voor de gehele schoolloopbaan, in plaats van per leerjaar. Dit biedt scholen meer vrijheid om een flexibel onderwijsprogramma te ontwikkelen dat aansluit bij de behoeften van individuele leerlingen en maatwerk mogelijk maakt.

De urennormen zijn als volgt vastgesteld:

- vmbo: 3.700 uur
- havo: 4.700 uur
- vwo: 5.700 uur

Daarnaast geldt dat leerlingen minimaal 189 dagen per schooljaar onderwijs moeten krijgen. Scholen aan Zee voldoet gemiddeld aan de gestelde norm en biedt leerlingen een solide basis om succesvol hun opleiding af te ronden.

Onderwijs aan nieuwkomers

Villa aan Zee is in de eerste plaats een school voor nieuwkomers (anderstaligen) van 4 tot en met 18 jaar. Sinds dit schooljaar is de PO-afdeling erbij gekomen, wat ons de mogelijkheid heeft gegeven om onze onderwijsvisie beter vorm te geven en verder te professionaliseren. Wij bieden een veilige en inclusieve leeromgeving waarin leerlingen zich gehoord, gezien en gewaardeerd voelen. Ons onderwijs richt zich op persoonlijke groei, talentontwikkeling en samenwerking, waarbij respect, betrokkenheid en plezier centraal staan. In 2024 hebben we intensief gewerkt aan onze jaardoelen, waarbij we belangrijke stappen hebben gezet in de ontwikkeling van ons onderwijsaanbod en de begeleiding van onze leerlingen.

Een van de belangrijkste ontwikkelingen was de oprichting van vakwerkgroepen en het schrijven van vakwerkplannen. Hiermee is een stevige basis gelegd voor een gestructureerd en kwalitatief onderwijsaanbod. Daarnaast werken we sinds dit jaar met een voortgezet onderwijs-rooster, wat zorgt voor meer structuur en een betere aansluiting op de doorstroommogelijkheden voor onze leerlingen. Ook hebben we ons vakkenaanbod uitgebreid met nieuwe vakken zoals Mens en Maatschappij, Drama, Muziek en ICT, zodat leerlingen een breder scala aan vaardigheden en kennis kunnen ontwikkelen.

Om de leerlingen optimaal te begeleiden, zijn de klassen ingedeeld op niveau. Hierbij sluiten we aan bij de LOWAN-profielen en werken we met de verschillende instroomroutes (Alfa (A), Route 1(P), Route 2 (M), Route 3 (V)) Dit zorgt ervoor dat leerlingen onderwijs krijgen dat aansluit bij hun taalniveau en ontwikkelbehoefte, wat hun leerproces aanzienlijk bevordert.

Gedurende het jaar hebben we nauw samengewerkt met partners zoals het COA, Nidos, Samenwerkingsverband en Leerplicht om leerlingen zo goed mogelijk te ondersteunen. Een belangrijk initiatief was de introductie van een dagelijks inlooppuur met ontbijt, zodat alle leerlingen de dag op een rustige en gestructureerde manier konden beginnen. Dit initiatief heeft bijgedragen aan een verbeterde sociale cohesie en een stabielere leeromgeving voor de leerlingen. Daarnaast heeft een deel van onze docenten een training gevolgd in traumasensitief lesgeven, zodat we beter kunnen inspelen op de specifieke behoeften van onze leerlingen. Sinds september 2024 zijn ook het ondersteuningspunt en schoolmaatschappelijk werk opgestart, wat extra hulp en begeleiding biedt aan leerlingen die dat nodig hebben.

Naast de directe ondersteuning van leerlingen, werd Villa aan Zee steeds vaker benaderd door andere scholen en instellingen in de regio voor advies en ondersteuning bij het begeleiden van anderstalige leerlingen. De toenemende vraag naar expertise op dit gebied onderstreept het belang van een goed fundament voor het toekomstige expertisecentrum. In 2024 werd daarom gewerkt aan het versterken van de interne kennis en samenwerking, met als doel in de komende jaren een breder ondersteuningsaanbod te kunnen bieden. Villa aan Zee begeleidt ook leerlingen na hun overgang naar regulier onderwijs. Leerlingen die minder dan vier jaar in Nederland zijn, krijgen ondersteuning op het lyceum en het beroepsonderwijs. Dit versterkt hun taalvaardigheid en vergroot hun kansen op een succesvolle schoolloopbaan.

Het afgelopen jaar kenmerkte zich door verdere groei en professionalisering binnen de school. Naast de pedagogische en didactische verbeteringen, werd er gewerkt aan de ontwikkeling van nieuwe lesmaterialen en methodieken die beter aansluiten bij de behoeften van anderstalige leerlingen. Er werden overleggen en E-wise cursussen aangeboden voor docenten om hen beter toe te rusten in hun rol. Ook werden er diverse culturele en maatschappelijke activiteiten opgezet om de integratie van leerlingen te bevorderen.

De ontwikkelingen van het afgelopen jaar hebben een solide fundament gelegd voor de toekomst. In 2025 zet Villa aan Zee de ingezette koers voort, met aandacht voor verdere versterking van de kwaliteitszorg en verdieping van het onderwijsaanbod. De ambitie blijft om een veilige, inclusieve en inspirerende leeromgeving te bieden waarin leerlingen zich welkom voelen, de Nederlandse taal leren in interactie met hun omgeving en stap

voor stap bouwen aan hun toekomst. Daarnaast wordt ingezet op verdere samenwerking met externe partijen en de doorontwikkeling van het kenniscentrum.

Samen met leerlingen, ouders/ voogden, docenten en partners blijft Villa aan Zee groeien. Want onderwijs is meer dan leren alleen. Het is een reis, een ontdekkingsstocht en een gezamenlijke inspanning. In 2024 hebben we laten zien wat er mogelijk is als we samenwerken. In 2025 zetten we die reis vol vertrouwen voort.

Internationalisering

Onderwijs stopt niet bij de muren van de school. Scholen aan Zee zet sterk in op wereldburgerschap, zoals veranderd in het schoolplan 2024-2027, waarin brede vorming en contextrijk onderwijs centraal staan. Door excursies, werkwerken en schoolreizen krijgen leerlingen de kans om hun kennis en vaardigheden in een internationale context te verdiepen. Deze activiteiten benadrukken niet alleen de schoolidentiteit, maar bieden ook verdiepende onderwijskundige ervaringen die leerlingen voorbereiden op hun rol als wereldburgers.

Tijdens deze activiteiten leren leerlingen actief wat nodig is om toekomstgericht en volgens democratische waarden te leven. Basiswaarden zoals gelijkwaardigheid, diversiteit, solidariteit en het respectvol omgaan met meningsverschillen staan hierbij centraal. Door deze ervaringen ontwikkelen zij de vaardigheden die essentieel zijn voor zelfbewuste, verantwoordelijke en competente burgers. Derde- en vierdejaars leerlingen maken buitenlandse reizen naar bestemmingen zoals Luxemburg, Berlijn, Londen of de Ardennen. Voor veel leerlingen zijn deze reizen een onvergetelijke kans om samen met klasgenoten de wereld te ontdekken en leren in een bredere context.

De eerste Blue School in het voortgezet onderwijs

Een bijzondere stap in het versterken van wereldburgerschap en duurzaamheid werd gezet op 13 september 2022, toen Scholen aan Zee de eerste Blue School in het voortgezet onderwijs van Nederland werd. Het Blue School-initiatief, dat ook in het schoolplan 2024-2027 wordt benadrukt, speelt een cruciale rol in het vergroten van het bewustzijn rondom oceanen en het maritieme milieu. Blue School stimuleert leerlingen om actief verantwoordelijkheid te nemen voor duurzaamheid en om te werken aan maritieme projecten in samenwerking met externe organisaties en andere Blue Schools in Europa. Dit biedt niet alleen waardevolle internationale uitwisseling, maar versterkt ook de koppeling tussen theorie en praktijk, zoals beoogd in het schoolplan.

Wereldburgerschap verweven in het curriculum

Bij Scholen aan Zee is wereldburgerschap geen apart vak, maar een geïntegreerd onderdeel van het onderwijs. In veel vakken worden internationale contexten en thema's behandeld, waardoor leerlingen op een natuurlijke manier kennismaken met de wereld buiten Den Helder. Het schoolplan benadrukt dat deze aanpak niet alleen bijdraagt aan de persoonlijke ontwikkeling van leerlingen, maar ook aan hun vermogen om een positieve bijdrage te leveren aan de samenleving. Met de combinatie van excursies, internationale samenwerking en innovatieve projecten zoals Blue School biedt Scholen aan Zee een unieke leeromgeving die leerlingen helpt om de wereld in al haar diversiteit te begrijpen, waarderen en verbeteren.

Inspectie van het Onderwijs

In lijn met de visie en doelstellingen van het schoolplan 2024-2027 heeft Scholen aan Zee in 2024 belangrijke stappen gezet in het waarborgen en verbeteren van de onderwijskwaliteit. Zowel het beroepsonderwijs als het lyceum werden onderworpen aan inspectiebezoeken waarbij dezelfde standaarden werden beoordeeld. Dit biedt een waardevol inzicht in de huidige situatie en de gerealiseerde verbeteringen.

Resultaten inspectiebezoeken

Bij zowel het beroepsonderwijs als het lyceum werden de standaarden 'Onderwijs-resultaten', 'Onderwijsproces' en 'Veiligheid en schoolklimaat' als *Voldoende* beoordeeld. Daarnaast werd de standaard 'Uitvoering en kwaliteitscultuur' op het Beroepsonderwijs als *Goed* gewaardeerd. Deze standaard valt onder het bredere domein 'Sturen, kwaliteitszorg en ambitie', dat op het Lyceum als *Voldoende* werd beoordeeld. De waardering *Goed* voor de standaard 'Uitvoering en kwaliteitscultuur' bij het beroepsonderwijs sluit nauw aan bij de ambitie van Scholen aan Zee om een duurzame kwaliteitscultuur te ontwikkelen, waarin professionalisering, innovatie en samenwerking centraal staan.

Pilot Onaangekondigd Toezicht bij het beroepsonderwijs

Het Beroepsonderwijs nam deel aan de pilot *Onaangekondigd Toezicht voor vmbo-basis*. In januari 2024 vond een onaangekondigd bezoek plaats, gevolgd door een aangekondigd onderzoek in maart.

Kwaliteitsonderzoek bij het lyceum

In november 2024 werd op de havo-afdeling van het lyceum een kwaliteitsonderzoek uitgevoerd, ingegeven door zorgen over het bovenbouwsucces (de overgang van leerjaar 3 naar 4, 4 naar 5, en 5 naar het diploma) en de lage percentielscore van het centraal examen in 2022-2023. Bij een eerste bezoek in juni 2024 werd vastgesteld dat de resultaten van het centraal examen 2023-2024 significant verbeterd waren, waardoor dit geen aandachtspunt meer vormde.

Reactie op de beoordelingen

Scholen aan Zee heeft in haar reactie benadrukt dat voor 'Uitvoering en kwaliteitscultuur' dezelfde aanpak en systematiek zijn toegepast op beide afdelingen. Er is een nadere onderbouwing bij de Inspectie uitgevraagd op dit onderdeel.

Conclusie

De inspectiebezoeken van 2024 illustreren de voortdurende inzet van Scholen aan Zee om haar ambities waar te maken. Het verschil in waardering tussen het beroepsonderwijs en het lyceum biedt kansen om verder in gesprek te gaan met de Inspectie en inzichten te benutten voor verdere verbeteringen. Door te blijven investeren in professionalisering, transparantie en een duurzame kwaliteitscultuur, blijft Scholen aan Zee gericht op haar doel: onderwijs van hoge kwaliteit dat aansluit bij de behoeften van iedere leerling.



[Stichting Scholen aan Zee \(Bestuur\) | Toezichtresultaten](#)

Visitatie

Er vond tijdens het verslagjaar geen bestuurlijke visitatie plaats.

Toetsing en examinering

Er is een visie op toetsing ontwikkeld binnen het bestuur, uitgaande van de visie op onderwijs, van waaruit schoolbrede kaders, richtlijnen en afspraken over kwaliteit en kwantiteit van toetsing zijn opgesteld. Alle locaties zijn hierbij betrokken. De wijze waarop toetsing en feedback op Scholen aan Zee wordt vormgegeven, staat in het toetsbeleid beschreven. De uitgangspunten van toetsing op Scholen aan Zee zijn:

- Een toets is een moment waarop de leerling laat zien wat hij kan en hoe hij zich heeft ontwikkeld.
- Om een zo'n volledig mogelijk beeld te krijgen van de kennis en vaardigheden die de leerling beheerst, wordt een variatie aan toetsvormen ingezet.
- De ambitie is om een toets meer doelgericht in te zetten. Vooraf dient duidelijk te zijn met welk doel, op welk niveau en in navolging daarvan in welke vorm de toets plaatsvindt, voordat de toets op opdracht wordt uitgewerkt.
- Een toets wordt altijd 'bewust' ingezet voor formatieve of summatieve doeleinden.
- Door middel van toetsing wordt niet alleen in beeld gebracht hoe de leerling zich ontwikkelt ten opzichte van de norm, maar ook ten opzichte van zichzelf, de leerlingen in de klas, de leerlingen in de school en de leerlingen in Nederland.
- De ambitie is dat het toetsproces verloopt volgens de PDCA-cyclus. Naast het doelgericht plannen en uitvoeren (Plan & Do) van toetsen is het van belang dat de informatie die de toets oplevert, gebruikt wordt in het kader van het leerproces van de leerling, onder andere door het nemen van beslissingen over voortgang, het geven van zinvolle feedback en het aanpassen van instructie en begeleiding (Check & Act).
- Toetsing levert zinvolle informatie op, zowel op micro-, meso- als macroniveau op.
- Toetsing neemt een plaats in de pedagogische driehoek in. Het is een middel om alle partijen (leerlingen, docent en ouders/verzorgers) te betrekken bij het leerproces van de leerling, door het leerproces zichtbaar te maken en hierover met elkaar in gesprek te gaan.

Een examensecretaris en een voormalige examensecretaris maken onderdeel uit van de examencommissie samen met de bestuurssecretaris, omdat de (voormalige) examensecretarissen het inhoudelijke gesprek kunnen voeren, vanwege kennis over en ervaring met toetsing en examinering. Daarnaast betreft het een examensecretaris van de locatie beroepsonderwijs en een voormalige examensecretaris van de locatie lyceum, zodat ze elkaars locatie kunnen checken.

Er heeft deskundigheidsbevordering plaatsgevonden voor de leden van de examencommissie door aangeboden trainingen van de VO-raad te volgen, waarbij de functie van de examencommissie is toegelicht en vervolgens met andere leden van examencommissies is gesproken over het vormgeven van de examencommissie en haar werkzaamheden. Er heeft geen deskundigheidsbevordering op het gebied van toetsing en/of examinering in de school plaatsgevonden.

Het format voor de pta's en pt's is begin 2022 al aangepast om de duidelijkheid van het format te verbeteren naar aanleiding van een door onder andere de examencommissie uitgezette SWOT-analyse betreffende het vorige pta-/pt-proces.

De inrichting van de examencommissie heeft effect op de kwaliteitscultuur in de school. De examencommissie draagt bij aan het optimaliseren van het pta-proces door het proces nauwlettend te monitoren, te evalueren en met verbetervoorstellen te komen om het proces elk jaar verder te ontwikkelen.

Sinds augustus 2020 heeft Scholen aan Zee een examencommissie. Betrokkenen kunnen inzicht krijgen in de taken en bevoegdheden van de examencommissie en de examensecretarissen van Scholen aan Zee door kennis te nemen van het examenreglement en de Handreiking Examencommissie VO voor de VO-raad. Daarnaast heeft Scholen aan Zee in overeenstemming met artikel 3a lid 4 van het Eindexamenbesluit de taakomschrijving van de examensecretaris vastgelegd in een besluit, die betrokkenen kunnen raadplegen via het besluitenregister. Ook staan de taken en bevoegdheden van de examencommissie en de examensecretarissen in het examenreglement. Verder schrijft de examencommissie ieder jaar een verslag, evaluatie en advies voor het College van Bestuur, de algemeen directeur en de examensecretarissen volgens de Handreiking Examencommissie VO van de VO-raad.

3.2 MEDEWERKERS & PROFESSIONALISERING

Doelen en resultaten

Het afgelopen jaar heeft de afdeling HR zich gericht op diverse beleidsdoelen, onderwerpen en acties rondom medewerkers en professionalisering. Hieronder volgt een overzicht van de gestelde doelen met uitwerking daarbij.

1. Vitaliteit en welzijn
2. Medewerkerstevredenheidsonderzoek
3. Digitalisering HR-processen in Afas
4. Formatie en vaste aanstellingen
5. Preventief Medisch Onderzoek
6. Bezetting HR-afdeling en samenwerking Stichting Samenwerkingsschool
7. Werkgebonden Personenmobiliteit
8. E-wise en Schoolopleider
9. Verzuim
10. Strategisch medewerkersbeleid

1 Vitaliteit en welzijn

Scholen aan Zee stelt zich als doel om vitaliteit en welzijn van medewerkers te stimuleren ('amplitie'). Scholen aan Zee zet zich in voor vitale, betrokken en bevlogen medewerkers. Competente medewerkers met energie, die opgaan in hun werk en een gevoel ervaren van inspiratie, uitdaging en trots. Scholen aan Zee wil dit bereiken onder andere door het organiseren van vitaliteitsweken met een budget van 10.000,- euro per jaar. Het doel is behaald en loopt jaarlijks door. In 2024 zijn er vier vitaliteitsweken georganiseerd met uiteenlopende activiteiten en gezonde pauzesnacks.

- o Januari thema: 'Stop thinking, Start diving' met onder andere een nieuwjaarsduik en een ijsbad.
- o April thema: 'Health Week' met een vrouwencafé over de overgang, een mountainbikeclinic en diverse andere workshops.
- o September thema: 'De energie van vitalogie' met een workshop smartphone fotografie, golfsurfen en padellen.
- o Oktober thema: 'Respect' waarin medewerkers een kookworkshop konden volgen, een bloemenkrans konden maken en wederom konden padellen.

Daarnaast kunnen medewerkers van Scholen aan Zee op een laagdrempelige manier in gesprek gaan met medewerkers van de HR afdeling (en/of leidinggevende). Op maat wordt besproken wat nodig is om vitaal te blijven en kan gekeken worden naar de privé-werkbalans. In sommige gevallen volgt een gesprek met de vitaloog die begeleiding geeft op gebied van gezondheid en welzijn. In 2024 hebben meerdere medewerkers een gesprek gehad met de vitaloog. In sommige situaties is hierdoor verzuim voorkomen.

2 Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)

Het doel is het regelmatig uitzetten van een MTO om de tevredenheid van de medewerkers te monitoren. Het doel is behaald en loopt jaarlijks door. In 2024 is de aanpak van het MTO aangepast. In plaats van een tweejaarlijks onderzoek waarin alle thema's tegelijk aan bod komen, is gekozen voor een gespreide aanpak per kwartaal. Hierdoor is er vaker en gericht inzicht in relevante onderwerpen, wat bijdraagt aan de continue verbetering van de organisatie.

De volgende thema's zijn in 2024 onderzocht:

- **Werkzaamheden en arbeidsomstandigheden** (1e kwartaal) – ingevuld door 223 medewerkers
- **Motivatie en inductie** (2e kwartaal) – ingevuld door 22 nieuwe medewerkers van verschillende locaties
- **Schoolorganisatie** (3e kwartaal) – ingevuld door 147 medewerkers

De overige thema's worden in april 2025 uitgevraagd.

In het onderwijsmanagementteam (OMT) is bovenstaande aanpak geëvalueerd, waarbij de wens is ontstaan om terug te keren naar een jaarlijkse uitvraag. Hiermee blijft er structureel aandacht voor medewerkerstevredenheid, terwijl de belasting van meerdere metingen per jaar wordt verminderd.

3 Digitalisering HR-processen in Afas

Het doel is dat de HR afdeling zich blijft ontwikkelen om de HR processen verder te digitaliseren binnen Afas. Dit draagt bij aan een efficiëntere werkwijze en vermindert de administratieve lasten voor medewerkers. Het doel is gedeeltelijk behaald en loopt jaarlijks door. In 2024 zijn verschillende processen geoptimaliseerd, ook met extra ondersteuning van een extern bedrijf (Gjald) vanaf oktober. Onder andere de processen rondom ouderschapsverlof, stagiairs, zwangerschapsverlof, het HR-portaal en onboarden zijn geoptimaliseerd en/of ontwikkeld, met als doel een verbeterde toegankelijkheid en gebruiksvriendelijkheid voor medewerkers en leidinggevenden.

Per onderwerp is hieronder een nadere uitwerking opgenomen.

Ouderschapsverlof

De digitalisering van het proces rondom ouderschapsverlof binnen Afas blijkt een uitdaging. Door de specifieke regels binnen het onderwijs sluit de standaardinrichting van Afas niet goed aan. Ook Gjald heeft hiernaar gekeken en kon geen oplossing bieden wat voldeed aan de wensen. Er wordt nader onderzocht welke alternatieve digitale mogelijkheden beter aansluiten.

Stagiairs

Het stageproces is gedigitaliseerd en daarnaast ook geoptimaliseerd. Hierdoor kunnen nu ook stagiairs die recht hebben op een stagevergoeding digitaal worden verwerkt. Dit

proces verloopt efficiënt en gestructureerd, waardoor de personeelsadministratie hier alleen een controlerende rol heeft en geen uitvoerende rol meer. Dit bespaart aanzienlijk veel tijd.

Zwangerschapsverlof

Het proces rondom zwangerschapsverlof verliep niet altijd soepel. Onduidelijkheid over de planning van acties zorgde er soms voor dat werkzaamheden niet tijdig werden verwerkt. Eind 2024 is gestart met de optimalisatie van dit proces volgens de standaard van Afas. De verwachting is dat de vernieuwde werkwijze medio februari 2025 wordt gelanceerd.

HR Portaal

In december 2024 is het HR Portaal gelanceerd. Dit portaal zorgt ervoor dat medewerkers sneller en eenvoudiger de juiste informatie kunnen vinden op Afas InSite. Alle HR-gerelateerde informatie is gebundeld en overzichtelijk op één portaal te vinden. Uit het MTO is naar voren gekomen dat HR binnen de organisatie niet voldoende zichtbaar was. Om hieraan tegemoet te komen, is in Afas een HR-portaal ingericht met duidelijke informatie, inclusief herkenbare foto's en een toelichting op de taken van elk teamlid. Dit draagt bij aan een professionele uitstraling van de afdeling.

Onboarden

Om het in dienst nemen van nieuwe medewerkers soepeler te laten verlopen, is het proces onboarden door Afas ontwikkelt. In de oude situatie moesten medewerkers die bijvoorbeeld eerst stagiair waren en daarna in dienst kwamen, via verschillende losse processen uit- en in dienst genomen worden. Deze processen waren inefficiënt en vergden veel tijd. Dit is nu vereenvoudigd in één proces 'onboarden'. Gjald heeft een belangrijke rol gespeeld in de inrichting hiervan. De verwachting is dat het proces medio februari 2025 wordt gelanceerd.

4 Formatie en vaste aanstellingen

Door het wegvallen van verschillende projectgelden is er kritisch naar de formatie gekeken en de voordrachten voor een vaste aanstelling. Dit heeft op sommige afdelingen ertoe geleid dat er van meerdere medewerkers afscheid is genomen. Deze keuzes waren noodzakelijk om Scholen aan Zee financieel gezond te houden. Medewerkers die de organisatie moesten verlaten, kregen een traject aangeboden met begeleiding naar een nieuwe baan. Dit werd door het merendeel van de medewerkers zeer gewaardeerd en zorgde voor een positieve afronding van hun dienstverband. Dit draagt bij aan een goed imago van Scholen aan Zee. Daarnaast is zorgvuldig gekeken naar voordrachten voor vaste aanstellingen. Er zijn strategische keuzes gemaakt, gericht op de verwachte uitstroom van medewerkers in de komende vijf jaar. Wanneer een medewerker goed functioneert, bevoegd is en er voldoende formatieruimte is, wordt ernaar gestreefd om het contract na een jaar om te zetten naar een vaste aanstelling. Uiteindelijk is er van 43 medewerkers afscheid genomen en is het doel behaald.

5 Preventief Medisch Onderzoek (PMO)

In 2024 heeft Scholen aan Zee in juni en november de mogelijkheid geboden om deel te nemen aan een Preventief Medisch Onderzoek (PMO). De beschikbare spreekuren waren binnen een korte tijd volgeboekt, dat geeft aan dat de belangstelling voor het PMO groot is. Het PMO onderzoek wordt als waardevol ervaren en medewerkers krijgen gerichte leefstijladviezen waarmee zij direct mee aan de slag kunnen. Dit draagt bij aan hun vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Het doel is behaald en loopt jaarlijks door.

6 Bezetting HR afdeling en samenwerking Stichting Samenwerkingsschool

In 2024 heeft de HR afdeling van Scholen aan Zee enkele veranderingen ondergaan. Per 1 maart 2024 is een medewerker officieel benoemd als HR adviseur en sinds schooljaar 2024-2025 vervuld zij deze rol zelfstandig voor lyceum. Daarnaast is een medewerker per 1 augustus 2024 benoemd als HR manager. Met ingang van 1 mei 2024 is de samenwerking met de HR adviseur van Stichting Samenwerkingsschool beëindigd. De werkzaamheden binnen Scholen aan Zee bleken onvoldoende om deze samenwerking voort te zetten. In december 2024 heeft een verkennend gesprek plaatsgevonden met OSG De Hogeberg over mogelijke samenwerking op het gebied van HR. In 2025 wordt dit verder onderzocht.

7 Werkgebonden Personenmobiliteit

Sinds 2024 zijn organisaties verplicht om gegevens over werkgebonden personenmobiliteit aan te leveren bij de overheid. De overheid gebruikt deze informatie om inzicht te krijgen in de CO₂-uitstoot door werkgerelateerde mobiliteit. Op basis hiervan kunnen gerichte beleidsmaatregelen worden genomen om de uitstoot te reduceren. In april is hiervoor een enquête uitgezet via Afas InSite. Medewerkers die de enquête hebben ingevuld maakte kans op een prijs. Het doel hiervan was om een zo hoog mogelijke respons te realiseren. Dit heeft gewerkt, want in mei is een responspercentage van 70% behaald, wat voldoet aan de gestelde eis. De gegevens worden anoniem in een overzicht zichtbaar (geheel geautomatiseerd in Afas). Dit overzicht moet worden aangeleverd via het digitale platform van de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO). In 2024 was het nog niet mogelijk om de verzamelde gegevens aan te leveren. Zodra dit mogelijk is, worden de gegevens hierin geüpload. Het doel is behaald en loopt jaarlijks door.

8 E-wise en schoolopleider

Vanaf september 2024 is het digitale platform E-wise geïntroduceerd, waarmee medewerkers zelf online trainingen kunnen volgen. Het platform is volledig afgestemd op de onderwijsbranche. Per 1 augustus 2024 is er een medewerker benoemd als coördinator van E-wise. Naast deze taak is zij ook aangesteld als schoolopleider. De keuze om deze taak bovenscholen in te vullen, zorgt voor een meer gestroomlijnde en consistente uitvoering van het stagebeleid. De medewerker zal onder andere de werving, plaatsing en begeleiding van stagiairs monitoren. Daarnaast is er door de Regionaal Opleidingsschool West-Friesland (ROWF) besloten om stagevergoedingen te verstrekken aan stagiairs vanaf september 2024, vooruitlopend op de nieuwe cao VO. Deze vergoedingen zijn met terugwerkende kracht in december 2024 gerealiseerd. Vanaf nu is de stagevergoeding ook officieel opgenomen in de cao VO, waardoor we wellicht in staat zijn meer stagiairs aan te trekken. Met deze resultaten heeft de HR afdeling een belangrijke bijdrage geleverd aan de professionalisering van medewerkers bij Scholen aan Zee en het stimuleren van 'een leven lang leren'. Het doel is behaald en loopt jaarlijks door.

9 Verzuim

Scholen aan Zee hanteert een streefpercentage van 4,5% verzuim per jaar. In 2024 lag het verzuimpercentage met 3,2% aanzienlijk lager dan het streefcijfer. Dit positieve resultaat komt onder andere door de actieve rol van HR adviseurs. Zij ondersteunen alle leidinggevenden preventief bij de uitvoering van het verzuimbeleid en de naleving van de Wet Verbetering Poortwachter. Naast verzuimpreventie ligt de focus steeds meer op amplitie: het versterken en bevorderen van het welzijn en de prestaties van

medewerkers (zie ad 1 en 5). Door proactief in te zetten op vitaliteit en duurzame inzetbaarheid wordt niet alleen uitval voorkomen, maar ook het werkplezier en de productiviteit vergroot. Daarnaast is de bedrijfsarts maandelijks op locatie aanwezig, met korte communicatielijnen naar de HR adviseurs. Hierdoor kan de bedrijfsarts medewerkers tijdig en gericht adviseren wat bijdraagt aan een effectieve begeleiding en duurzame inzetbaarheid. Het doel is behaald.

Toekomstige ontwikkelingen

Scholen aan Zee onderzoekt nog steeds de mogelijkheden om 'anders' te organiseren. Een voorbeeld hiervan kan zijn: 'een andere manier van lesgeven dan traditioneel onderwijs waarbij een vakdocent in een klaslokaal lesgeeft'. Het blijkt echter in de praktijk wel lastig om dit op korte termijn aan te passen. Maar wellicht kan de onderwijsregio voor Noord-Holland hieraan bijdragen. Deze wordt namelijk opgezet en Scholen aan Zee sluit hierbij aan. Dit creëert verschillende kansen voor veranderingen en ontwikkelingen. Hieronder worden de mogelijke ontwikkelingen benoemd.

Gezamenlijke werving en selectie

Gezamenlijke werving van docenten kan Scholen aan Zee helpen om sneller en efficiënter de juiste mensen aan te trekken door gebruik te maken van gezamenlijke wervingskanalen en netwerken binnen de regio. Er is al een eerste stap gezet door de website www.stappeninhetonderwijs.nl op te richten. Docenten kunnen tussen de scholen worden uitgewisseld, waarbij mogelijkheden voor innovatief digitaal onderwijs worden verkend. Dit kan aanpassing van de arbeidsvoorwaarden betekenen.

Uitwisseling van best practices

Door samen te werken met andere scholen in de regio kunnen best practices gedeeld worden op allerlei gebieden onder andere ook professionalisering en scholing. Scholen kunnen gezamenlijk opleidingen of trainingen aanbieden voor hun medewerkers, wat de kosten kan drukken en zorgt voor eenduidigheid in kennis en vaardigheden.

Schaalvoordelen bij inkoop

De regio kan gezamenlijke inkoopmogelijkheden creëren voor bijvoorbeeld leermaterialen, ICT-systemen, opleidingen of schoolmeubilair, wat kan leiden tot lagere kosten.

Beter inspelen op demografische veranderingen

Scholen kunnen gezamenlijk beter inspelen op de veranderingen in de regio, zoals demografische verschuivingen, vergrijzing of veranderingen in de vraag naar bepaalde onderwijsvormen. Dit kan helpen om het onderwijsaanbod en de personeelsplanning beter af te stemmen op de toekomstige behoeften.

Versterken van de positie als werkgever en regionale samenwerking

Door als regio op te treden, kan de regio zich beter positioneren als aantrekkelijke werkgever voor (potentiële) medewerkers. Dit kan bijdragen aan een grotere instroom van personeel. Scholen aan Zee kan profiteren van de gezamenlijke kennis en ervaring binnen de regio. Dit kan leiden tot innovatieve onderwijsmethoden, bijvoorbeeld door samenwerking met regionale experts, onderwijsinstellingen of andere relevante organisaties. Dit initiatief kan op veel verschillende niveaus voordelen opleveren, niet alleen voor de school, maar ook voor het personeel. Het is een kans om sterker te staan als onderwijsinstelling binnen een breed netwerk.

Harmonisatie van arbeidsvoorwaarden

De onderwijsregio kan op termijn een gezamenlijk personeelsbeleid opstellen waarin bijvoorbeeld flexibele arbeidsvoorwaarden gecreëerd worden. Dit zou kunnen leiden tot een nieuw functiebouwwerk of andere loopbaanmogelijkheden. Het bevordert de samenwerking en harmoniseert de beleidsregels en procedures.

Vierdaagse werkweek

Vanuit de scholen zien we steeds meer de trend dat medewerkers waarde hechten aan vrije tijd, maar ook graag fulltime willen werken. Daarnaast is de wens van werkdrukverlichting aan de orde. Door te kijken naar een vierdaagse les-/werkweek, zou er onderzocht kunnen worden of de lesuren bij een fulltime dienstverband verdeeld zouden kunnen worden over vier dagen. De vraag is of de werkdruk hiermee verlicht zal worden, of juist zal toenemen.

Uitkeringen na ontslag

Scholen aan Zee is eigenrisicodragers voor de WGA en de WW. De begeleiding van medewerkers met een WGA-uitkering wordt uitgevoerd door Robidus. Zij zorgen ervoor dat de acties die voortkomen uit de Wet Verbetering Poortwachter nagekomen worden. Dit heeft als doel om de medewerkers met een WGA-uitkering zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen. In 2024 waren de WGA-kosten € 154.770.

In 2024 heeft Scholen aan Zee € 44.930 uitgegeven aan WW-uitkeringen voor ex-medewerkers. Om hen zo spoedig mogelijk weer aan het werk te krijgen, onderhouden de HR adviseurs regelmatig contact met hen en ondersteunt hen bij het vinden van een nieuwe baan. Dit draagt eraan bij om de kosten zo laag mogelijk te houden.

Er is een wettelijke verplichting om medewerkers waarvan de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd een transitievergoeding uit te betalen. In 2024 heeft Scholen aan Zee € 125.413 aan transitievergoedingen uitbetaald. Bij één medewerker heeft Scholen aan Zee de kosten via het UWV vergoed gekregen vanuit de compensatieregeling door ontslag na twee jaar ziekte. Dat gaat om een bedrag van € 4.919. Voor een andere medewerker wordt de compensatie nog aangevraagd bij het UWV. Naar verwachting zal dit bedrag ook volledig vergoed worden door het UWV; het gaat om een bedrag van € 23.936. Totaal heeft het uitbetalen van de transitievergoedingen naar verwachting € 101.477 gekost na aftrek van de compensatie door het UWV (dit is inclusief de nog in te dienen vergoeding).

De uitbetaling van de transitievergoedingen en de WW kosten liggen merkbaar hoger dan in 2023. Dit komt omdat Scholen aan Zee relatief van meer medewerkers afscheid heeft moeten nemen dan eerdere jaren (zie ad 4). Dit was met name het geval bij locatie Villa aan Zee; daar zijn 19 medewerkers uit dienst getreden.

Samenwerking VO en PO scholen

Op 23 januari 2024 heeft Scholen aan Zee in samenwerking met Meerwerk, Stichting Samenwerkingsschool, Sarkon en Kopwerk een informatiebijeenkomst georganiseerd voor geïnteresseerden in het onderwijs. Het doel was om mensen enthousiast te krijgen om te gaan werken in het onderwijs. De bijeenkomst heeft plaatsgevonden in de 2 Getijden van Beroepsonderwijs aan Zee. De avond was niet zo druk bezocht als in 2023,

maar ondanks dat, heeft het ertoe geleid dat Scholen aan Zee nieuwe medewerkers heeft kunnen aannemen. In januari 2025 zal er weer een nieuwe informatieavond worden georganiseerd. Deze keer in samenwerking met Meerwerf en OSG de Hogeberg. De andere scholen hebben aangegeven op dit moment geen belangstelling te hebben. Scholen aan Zee voldoet hiermee aan de doelstelling om de informatiebijeenkomst minimaal één keer per jaar te organiseren.

De samenwerking met andere scholen biedt niet alleen nieuwe kansen voor samenwerking en uitwisseling van kennis, maar versterkt ook de banden binnen de onderwijsgemeenschap van Den Helder en draagt bij aan het gezamenlijke streven naar kwalitatief onderwijs voor alle leerlingen in onze regio.

Strategisch medewerkersbeleid

In juni 2024 zijn de eerste gesprekken gevoerd met de schoolleiding over strategische medewerkersplanning naar aanleiding van het in 2023 opgestelde strategisch medewerkersbeleid. Als startpunt is een vlootschouw uitgevoerd, waarvan de resultaten zijn verwerkt in een HR3P-matrix. Deze analyse biedt inzicht in de inzetbaarheid en ontwikkeling van medewerkers en vormt een basis voor gerichte personeelsplanning.

In november 2024 heeft er een eerste workshop plaatsgevonden met een werkgroep bestaande uit afgevaardigden van de schoolleiding en HR adviseurs. Tijdens deze sessie zijn de in- en externe ontwikkelingen in kaart gebracht die van invloed zijn op de medewerkersplanning. Dit heeft waardevolle inzichten opgeleverd over toekomstige uitdagingen en kansen binnen het medewerkersbeleid.

Een tweede workshop staat gepland in februari 2025. Tijdens deze bijeenkomst presenteert de schoolleiding per locatie hoe de personele situatie zich daar ontwikkelt. Dit biedt de mogelijkheid om strategische keuzes verder af te stemmen op de specifieke behoeften van de verschillende scholen. Het streven was om in Q4 2024 de strategische medewerkersplanning af te ronden. Dat doel is helaas niet behaald en er wordt nu gestreefd naar medio april/mei 2025.

Naast de werkgroep Strategische Medewerkersplanning voor de onderwijzende medewerkers, wordt in 2025 ook een traject gestart voor strategische medewerkersplanning voor de ondersteunende medewerkers binnen de scholen en het bestuurskantoor.

Inhuur detachings- en uitzendbureaus

Scholen aan Zee streeft ernaar om geen medewerkers in te huren via detachings- en uitzendbureaus. In 2024 is dit doel nagenoeg behaald; slechts één medewerker is tijdelijk via een detachingsbureau ingezet als zij-instromer in het onderwijs. Inmiddels heeft Scholen aan Zee deze medewerker in dienst genomen.

Werkdrukmiddelen

De werkdrukmiddelen zijn onderverdeeld in een individueel en een collectief deel. Over het collectieve deel heeft de schoolleiding in overleg met de PMR in de tweede helft van 2022 de kaders bepaald voor de besteding van de collectieve middelen, zoals klassenverkleining en extra ondersteuning in de klas. Binnen de vastgestelde kaders stellen medewerkers gezamenlijk werkdrukplannen op. Deze plannen zijn vervolgens samengevoegd door de schoolleiding en PMR tot een collectief werkdrukplan voor de hele school.

Individuele werkdrukmiddelen

Jaarlijks wordt in het eerste kwartaal geïnventariseerd op welke wijze de OP-medewerker het individuele basisbudget het komende schooljaar wil inzetten. Indien een OP-medewerker gekozen heeft voor verlof en dit niet volledig gebruikt, dan zullen de uren die resteren op 31 juli van het schooljaar waarop het verlof betrekking zou hebben in augustus uitbetaald. OOP krijgt jaarlijks per 1 augustus 90 uur bijgeschreven op de verlofkaart. Indien deze uren niet volledig zijn opgenomen, zullen de uren die resteren op 31 juli van het schooljaar waarop het verlof betrekking zou hebben, in augustus worden uitbetaald. Indien een medewerker gedurende het schooljaar uit dienst treedt en nog een restant aan verlofuren heeft staan dan wordt dit uitbetaald.

Medewerkers behouden het recht op de reeds gespaarde en/of gefixeerde uren van vóór schooljaar 2023-2024. Zij maken een maatwerkafpraak met hun leidinggevende. Uiterlijk in schooljaar 2026/2027 zijn alle gespaarde uren gefixeerd.

De 50 klokuren van het basisbudget kunnen voor alle functiecategorieën ook worden gekapitaliseerd. De waarde van het basisbudget kan worden besteed aan de volgende doelen:

- bijdrage in de kosten van kinderopvang
- verhoging van pensioenaanspraken

Verhoging van de pensioenafspraken: De medewerker dient zelf na te gaan of er voldoende fiscale ruimte is en levert het bewijs aan de werkgever. Bij fiscale ruimte wordt in augustus een bruto bedrag gestort naar het ABP.

Verdeling van de gelden in boekjaar 2024 zijn als volgt:

- | | |
|--|------|
| ○ OOP volledig verlof | 100% |
| (OOP maakt geen keuze; uren worden bijgeschreven op verlofkaart) | |
| ○ OP verlof | 62% |
| ○ OP lesvermindering | 13% |
| ○ OP taakvermindering | 6% |
| ○ OP inzet huidige bapo | 8% |
| ○ OP uitbetalen | 11% |

In 2024 is de inzet van de collectieve en de individuele werkdrukmiddelen besproken op verzoek tijdens de voortgangsgesprekken met de individuele medewerkers. Uit de gesprekken is naar voren gekomen dat er behoefte is aan het weer sparen van de individuele werkdrukmiddelen naast de mogelijkheid om de uren op te nemen of uit te laten betalen aan het einde van elk schooljaar. In 2025 zal er gesproken gaan worden over deze behoefte om de uren te kunnen sparen om zodoende bijvoorbeeld een langere periode vrij te kunnen zijn. Er staan geen veranderingen in de planning betreffende de collectieve werkdrukmiddelen, omdat deze werkdrukmiddelen naar tevredenheid worden ingezet.

Banenafsprak

Binnen Scholen aan Zee bieden wij waar mogelijk werkervaringsplaatsen aan voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In het kader van de banenafpraak hebben wij in 2024 meerdere medewerkers begeleid binnen onze organisatie. Op dit moment hebben wij één medewerker werkzaam bij ons via een proefplaatsing in de

functie van conciërge. Hij werkt inmiddels bijna twee jaar bij ons en ervaart veel werkplezier en waardering binnen het team. Daarnaast is er nog een andere conciërge die in december 2022 een contract bij ons heeft gekregen. Hij heeft 2,5 jaar bij Scholen aan Zee gewerkt en is in augustus 2024 gestopt. In november 2024 hebben wij een nieuwe collega aangenomen als docent. Voor deze medewerker hebben wij een doelgroep verklaring aangevraagd, maar nog niet toegekend. In schooljaar 2023/2024 is er een onderwijsassistent op proefplaatsing bij Scholen aan Zee gestart als onderdeel van haar tweede spoortraject. Deze proefplaatsing liep tot eind april 2024, maar voordat zij officieel bij ons in dienst kon treden, had zij elders een baan gevonden.

Tijdige aanwezigheid van VOG's voor medewerkers met VOG-verplichting

Nieuwe VOG's in 2024	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	44	0	0
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG-verplichting	0	0	0

Wij hebben onze accountant geen opdracht gegeven om de werkzaamheden zoals opgenomen in de bijlage IV bij het Onderwijsaccountantsprotocol 2024 inzake de tijdige aanwezigheid van de VOG in 2024 uit te voeren.

3.3 HUISVESTING & FACILITAIRE ZAKEN

Doelen en resultaten

De facilitaire dienstverlening binnen Scholen aan Zee richt zich op het leveren van ondersteunende diensten en voorzieningen, die bijdragen aan het primaire doel: het bieden van kwalitatief goed onderwijs. De verbinding van de doelen met de inzet van financiële middelen wordt verwoord in het financieel beleid MJOP en investeringsbegroting.

Gastvrije en veilige school

Onze conciërges en baliemedewerkers spelen een belangrijke rol in het creëren van een gastvrije en veilige omgeving. Elke ochtend worden de leerlingen verwelkomd aan de deur, zodat ze zich gehoord, gezien en gewaardeerd voelen. Daarnaast worden bezoekers professioneel ontvangen door baliemedewerkers.

Arbobeleid

Een essentieel onderdeel van de facilitaire dienstverlening is het opstellen en uitvoeren van het arbobeleid. Een nieuwe preventiemedewerker is aangesteld, aangezien één van de eerdere preventiemedewerkers uit dienst is gegaan. In het eerste kwartaal van 2024 volgt de nieuwe medewerker de training gericht op preventie binnen het onderwijs.

De Risico-Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) is in 2024 grotendeels geactualiseerd, mede door de invoering van een nieuw arbo-systeem. Voor Villa aan Zee dient de RI&E nog te worden uitgevoerd, waarna het plan van aanpak ter goedkeuring wordt voorgelegd aan de arbodienst. In de tussentijd worden noodzakelijke maatregelen reeds genomen.

Daarnaast zijn er diverse wettelijke keuringen uitgevoerd waaronder inspecties van elektrisch handgereedschap. BHV-herhalingstrainingen zijn afgerond en op alle locaties heeft een jaarlijkse ontruimingsoefening plaatsgevonden.

Inkoopbeleid

Scholen aan Zee voert haar eigen inkoopbeleid uit met een duidelijke rolverdeling en contractbeheer. In 2024 vonden geen Europese aanbestedingen plaats.

Gebouwbeheer, inrichting en onderhoud

De facilitaire afdeling is verantwoordelijk voor het gebouwbeheer, de inrichting en het onderhoud conform de meerjarenonderhoudsplannen.

Facilitaire projecten

Verbouwing Villa aan Zee

In 2023 is, in samenwerking met het bestuur van Meerwerf, een verbouwingsplan inclusief begroting opgesteld. Het doel was om eind 2024 Villa Kakelbont te integreren met Schakel aan Zee op de locatie Bijlweg 21, waarbij het pand geschikt is gemaakt voor ten minste tien jaar. De begane grond is aangepast met peuter- en kleutertoiletten, een ruim speellokaal en een extra kleuterlokaal. Met de twee bestaande lokalen op de eerste etage is voldoende ruimte gecreëerd voor Villa Kakelbont. De keuken is verplaatst naar de kantine ten behoeve van het aanbieden van schoolmaaltijden en op de eerste en tweede etage zijn vijf extra lokalen gerealiseerd. Daarnaast is het gebouw volledig geschilderd, zijn alle plafondplaten vervangen en is ledverlichting geïnstalleerd. De dakventilatoren zijn vervangen en de luchtbehandelingskast is verduurzaamd. Bij aanvang van het schooljaar 2024/2025 kon lesgegeven worden in een gemoderniseerd gebouw onder de naam Villa aan Zee.

Junior College

De algemene ruimtes en leerlingwerkplekken zijn opnieuw geschilderd en zitblokken en tafels zijn hersteld en opnieuw gewapt. Toiletten zijn opgeknapt en voorzien van een nieuwe PU-coating op de vloer. De medewerkerskamer heeft een metamorfose ondergaan, inclusief nieuwe stoffering en gewapte keukenmeubels. Daarnaast is op de buitengevel lichtreclame met het logo van Scholen aan Zee geplaatst en een verlichte welkomszuil met naam en adres.

Beroepsonderwijs – Afdeling Zorg en Welzijn

De verouderde keukens van de afdeling Zorg en Welzijn voldeden niet meer aan de onderwijsbehoeften. Ze zijn vervangen door twee centrale kookeilanden geschikt voor zestien leerlingen. De keukens zijn ontworpen met het oog op toekomstige nieuwbouw en kunnen eenvoudig worden verplaatst.

Toekomstige ontwikkelingen

Nieuwbouw Scholen aan Zee

In 2024 is gewerkt aan een visie op passende en toekomstbestendige huisvesting voor Scholen aan Zee. Het is een dynamisch proces waarbij wordt ingespeeld op de

ontwikkelingen binnen Scholen aan Zee en landelijk. De ontwikkelingen, zoals de praktijkcomponent voor de havo en het aansluiten van de gemengde leerweg bij het beroepsonderwijs zorgen voor verschuivingen in het ruimtelijk en functioneel Programma van Eisen. Dit programma is in samenspraak met verschillende secties, afdelingen en het management in april 2024 vastgesteld.

Tevens is er in 2024 een scenario-onderzoek naar de volgende opties gedaan:

- Renovatie van de bestaande gebouwen waarbij wellicht sloop van een deel van het gebouw van het beroepsonderwijs aan de orde is. Dit gebouw kent een overmaat van circa 2.000 m² bruto vloeroppervlak ten opzichte van de norm op basis van het huidige leerlingenaantal.
- Renovatie van het lyceumgebouw en nieuwbouw van de rest waarbij ook gekeken worden naar wie het beste gehuisvest kan worden in het gebouw van het lyceum (lyceum of beroepsonderwijs).
- Nieuwbouw voor zowel lyceum als beroepsonderwijs.

Dit onderzoek is gedaan om mogelijkheden van de bestaande voorzieningen te onderzoeken als ook consequenties in beeld te brengen van deze mogelijkheden.

Verder is Scholen aan Zee in gesprek met de gemeente over de nieuwbouw. Er is een presentatie planvorming nieuwbouw en de uitwerking van de sportvoorzieningen gegeven aan de wethouder onderwijs en zijn medewerkers. Er is gesproken over een intentieverklaring en het zicht krijgen op het financiële plaatje.

In september 2024 heeft Scholen aan Zee LindHorst Huisvestingsadviseurs in de arm genomen als bouwprojectmanagers voor de definitiefase bestaande uit:

- ruimtelijk functioneel programma van eisen (is klaar, maar laatste check)
- technisch programma van eisen
- afstemming met de gemeente over ruimtelijke regels (bestemmingsplan)
- voorbereiden architectenselectie (hoe en wie aan te besteden)
- uitwerking architectenselectie (documenten-, selectie- en gunningsleidraden)
- stichtingskostenraming inclusief dekkingsplan
- bovenstaande in afrondende fasedocument ter besluitvorming van regiegroep nieuwbouw.

In oktober 2024 was er een gesprek met de gemeente. De afgesproken planning van voor de zomervakantie met go/no go financiën gemeente begin april 2025 gaat niet door. De nieuwbouw Scholen aan Zee voor zo'n vijftien miljoen is niet opgenomen in de begroting 2025, mede vanwege de wisseling wethouder onderwijs. De geplande beeldvormende avond voor de gemeenteraad in december 2024 is tot nader order uitgesteld. De gemeente heeft Scholen aan Zee verzocht om andere (financiële) scenario's inclusief mogelijk aangepaste fasering te gaan onderzoeken.

In de periode oktober – december 2024 heeft Scholen aan Zee gesprekken gevoerd met de twee senior bouwprojectmanagers van LindHorst. Er is een regiegroep nieuwbouw gevormd bestaande uit de bestuurder, algemeen directeur, financiële manager, facilitair manager en de bestuurssecretaris. Deze regiegroep zal de definitiefase coördineren en vormgeven met een planning tot en met maart 2024. Na de evaluatie van verschillende bouworganisatievormen is gekozen voor de traditionele bouworganisatievorm. Deze

keuze biedt Scholen aan zee als opdrachtgever maximale inspraak in het proces en de flexibiliteit om aanpassingen door te voeren tot het laatst mogelijke moment.

De projectplanning tot en met 1 januari 2027 is uitgebreid besproken. Hierbij is ook aandacht besteed aan de financiële risico's en de mate waarin deze acceptabel zijn. Om deze financiële positie te versterken en minder afhankelijk te zijn van gemeentelijke ondersteuning werkt Scholen aan Zee aan diverse scenario's om eigen middelen te vergroten.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

In 2024 is Villa aan Zee volledig voorzien van ledverlichting en energiezuinige dakventilatoren. Ook de luchtbehandelingskast is verduurzaamd. In 2025 zal er een gedetailleerde analyse van het elektriciteitsverbruik plaatsvinden. Op basis hiervan wordt een businesscase voor zonnepanelen opgesteld. Sport aan Zee is in 2024 gedeeltelijk voorzien van ledverlichting in de sportzalen; in 2025 volgt de rest van het gebouw. Ook de luchtbehandelingskasten van het beroepsonderwijs worden verduurzaamd en bij het lyceum worden energiezuinige dakventilatoren geplaatst. Op het Junior College is eind 2024 een energiescan uitgevoerd in het kader van het ontzorgingsprogramma "Verduurzaming Maatschappelijk Vastgoed" van de provincie Noord-Holland. De resultaten vormen de basis voor een integraal verduurzamingsplan en mogelijke subsidieaanvragen. Scholen aan Zee blijft zich inzetten voor een duurzame en toekomstbestendige leeromgeving.

3.4 FINANCIËEL BELEID

Doelen en resultaten

Het doel van het financieel beleid is de financiële continuïteit van Scholen aan Zee te borgen. Daarnaast is het financieel beleid een randvoorwaarde om de strategische koers van Scholen aan Zee te continueren. De basis van de continuïteit ligt in een structurele toestroom van nieuwe leerlingen en de daarmee samenhangende bekostiging van het ministerie van OCW en de samenwerkingsverbanden. Het financieel beleid sluit aan bij de wettelijke kaders zoals vastgelegd in de WVO en de Regeling jaarverslaggeving onderwijs.

Budgetbeheer

Het financiële bestaansrecht van een schoolbestuur wordt vooral bepaald door de continuïteit van de rijksbekostiging, de bekostiging van de samenwerkingsverbanden en de wijze waarop we dit budget beheren. In het kader van het budgetbeheer streeft Scholen aan Zee over een reeks van jaren naar structureel evenwicht in de begroting (de rentabiliteit). Daarnaast is het van belang dat we tegenvallers in de inkomsten en uitgaven (liquiditeit) kunnen opvangen: de weerstandscapaciteit. Voor de beoordeling van deze capaciteit kijken we naar ons eigen vermogen.

Vermogensbeheer

De Inspectie van het Onderwijs heeft de signaleringwaarden met betrekking tot de financiële kengetallen aangepast. De inspectie hanteert de signaleringswaarden voor de

kengetallen rentabiliteit, weerstandsvermogen en liquiditeit. De inspectie heeft op verzoek van het ministerie van OCW een nieuwe signaleringswaarde ontwikkeld voor het bepalen van de bovengrens van het eigen vermogen van besturen en samenwerkingsverbanden passend onderwijs. Deze reserve moet gezien worden als risicobuffer. De inspectie gaat deze signaleringswaarde gebruiken in het toezicht op de doelmatige besteding van middelen. De inspectie benadrukt daarbij dat deze waarde geen absolute norm is, maar in geval van overschrijding de basis vormt voor een gesprek met het betreffende bestuur. In dit gesprek wordt de vermogenspositie in de context geplaatst met het beleid van het bestuur. Context en beleid kunnen aanleiding zijn om (tijdelijk) een hogere vermogenspositie aan te houden dan de signaleringswaarde aangeeft. Scholen aan Zee streeft naar een vermogenspositie die binnen de bandbreedte van de signaleringswaarden blijft. Indien hiervan wordt afgeweken, wordt dit onderbouwd in het beleidskader en besproken met de raad van toezicht.

Voorzieningen

Naast een eigen vermogen en het weerstandsvermogen zijn ook voorzieningen noodzakelijk, bijvoorbeeld voor toekomstige betalingsverplichtingen, die hun ontstaan hebben in de bedrijfsvoering in het verleden. Dit geldt bijvoorbeeld voor de toekomstige jubileumuitkeringen en de voorziening van het leerlinggebonden personeelsbudget.

Tegen de achtergrond van de missie en visie, zijn de strategische speerpunten en beloftes als volgt:

1. Onderwijsontwikkeling: we bieden onze leerlingen modern onderwijs (o.a. via maatwerk en de inzet van ICT).
2. HR en professionalisering: we leggen de professionele lat hoog.
3. Basiskwaliteit: we zorgen voor een stevige basis door onze scholen blijvend te laten voldoen aan de inspectienormen en het ziekteverzuim structureel terug te dringen. Vanuit deze stabiele basis creëren we ruimte voor verdere ontwikkeling en vernieuwing.

Het beleid om jaarlijks substantiële middelen beschikbaar te stellen voor investeringsprojecten die de realisatie van onze strategische beloftes bevorderen, is een belangrijk element van de bredere financiële koers die door de bestuurder in 2024 is ingezet. Dit zorgt niet alleen voor een solide financiële basis, maar deze basis wordt ook aangewend voor de verdere verbetering van de onderwijskwaliteit en de professionalisering van medewerkers en organisatie.

Besturingsmodel

Schoolleiders zijn integraal verantwoordelijk. Hiermee bedoelen wij dat schoolleiders de vrijheid hebben uitgaven te doen binnen het kader van de jaarlijks vastgestelde schoolbegrotingen, met toepassing van de afspraken rond bijvoorbeeld de tekenbevoegdheid en het aangaan van meerjarige contracten. Het CvB draagt integrale eindverantwoordelijkheid voor alle beleidsgebieden (onderwijs, personeelszaken, financiën en bedrijfsvoering).

Alle scholen zijn verantwoordelijk voor een financieel evenwichtig resultaat, maar er zijn ook risico's die de scholen van Scholen aan Zee in solidariteit met elkaar dragen. De allocatie van middelen gebeurt in de basis op bovenschools niveau. Daarbij worden de

beschikbare gelden met alle schoolleiders in gezamenlijkheid besproken en verdeeld. De formele verdeelsystematiek is onder meer gebaseerd op leerlingebonden financiering, aangevuld met correcties op basis van specifieke kenmerken van scholen. In enkele gevallen vindt verdeling plaats op basis van onderling overleg. Eventuele overschotten en tekorten worden daarbij integraal benaderd en gezamenlijk opgelost.

Opstellen beleidsrijke meerjarenbegroting

Een beleidsrijke meerjarenbegroting is een begroting waarin financiële cijfers worden verbonden aan beleidsdoelen. Het gaat hierbij niet alleen om de financiële vertaling van 'vaste lasten', maar juist ook om bewuste keuzes voor investeringen of besparingen die passen bij de strategische koers van de organisatie. In plaats van een 'technische doorkijk' op basis van doorlopende uitgaven en inkomsten, geeft een beleidsrijke begroting antwoord op vragen als:

- Wat willen we de komende jaren bereiken op het gebied van onderwijs, medewerkers en huisvesting?
- Welke middelen zijn daarvoor nodig?
- Waar moeten we op bezuinigen of juist extra op inzetten?
- Hoe zorgen we voor voldoende financiële ruimte én onderwijskwaliteit?

De meerjarenbegroting 2025-2029 van Scholen aan Zee is beleidsrijk, omdat:

- Strategische keuzes, zoals de exploitatie van de nieuwkomersschool Villa aan Zee expliciet zijn opgenomen.
- Rekening is gehouden met aflopende subsidies en de noodzaak om structureel te begroten.
- Er bewust is gekozen om tijdelijke contracten niet te verlengen om de formatie in lijn te brengen met de verwachte leerlingendaling.
- Er middelen zijn gereserveerd voor onderhoud van huisvesting (MJOP) en investeringen in onderwijsontwikkeling en professionalisering.

In de meerjarenbegroting 2025-2029 is sprake van incidentele baten en lasten. De ervaring leert dat minimaal tussen 5%-7% van de baten incidenteel zijn. De exploitatie is in meerjarenperspectief voor alle jaren sluitend. De baten lopen terug naar € 33,8 miljoen in 2025. De lasten dalen mee, voornamelijk door het niet verlengen van de tijdelijke contracten van de medewerkers die op projectbasis zijn aangesteld.

Met dit financiële beleid zet Scholen aan Zee in op een gezonde balans tussen prudent financieel beheer en doelgerichte investeringen in de toekomst van ons onderwijs. Daarmee leggen we een stevige basis onder onze maatschappelijke opdracht.

Meerjarenbalans 2025-2029

De balans is een momentopname ultimo verslagjaar en minder nauwkeurig te prognosticeren dan de baten en lasten. Onderstaand de balans in meerjarenperspectief. Vertrekpunt vormt de meerjarenbalans in de begroting.

Grootboekrekening	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029
1 Activa	32.300.000	32.203.302	32.271.141	32.142.834	32.218.803
Vaste Activa	15.750.000	15.500.000	15.150.000	14.750.000	14.300.000
1.2 - Materiele vaste activa	15.750.000	15.500.000	15.150.000	14.750.000	14.300.000
Vlottende Activa	16.550.000	16.703.302	17.121.141	17.392.834	17.918.803
1.5 - Vorderingen	550.000	550.000	550.000	550.000	550.000
1.7 - Liquide middelen	16.000.000	16.153.302	16.571.141	16.842.834	17.368.803
2 Passiva	32.300.000	32.203.302	32.271.141	32.142.834	32.218.804
Eigen Vermogen	20.150.685	20.848.670	21.461.192	21.877.568	22.498.221
2.1 - Eigen Vermogen	11.721.285	11.576.330	11.261.618	10.658.037	10.156.736
Algemene Reserve	4.971.285	3.976.330	2.811.618	2.208.037	1.706.736
Bestemmingsreserve	6.750.000	7.600.000	8.450.000	8.450.000	8.450.000
2.2 - Voorzieningen	8.429.400	9.272.340	10.199.574	11.219.531	12.341.485
Vreemd Vermogen	12.149.315	11.354.632	10.809.949	10.265.266	9.720.583
2.3 - Langlopende schulden	6.899.315	6.354.632	5.809.949	5.265.266	4.720.583
2.4 - Kortlopende schulden	5.250.000	5.000.000	5.000.000	5.000.000	5.000.000

Toekomstige ontwikkelingen

In het afgelopen jaar hebben we als voortgezet onderwijs in Den Helder belangrijke stappen gezet richting een toekomstbestendige bedrijfsvoering door middel van intensievere samenwerking met het primair onderwijs. Deze strategische samenwerking stelt ons in staat om financiële risico's te minimaliseren en onze organisatie te positioneren voor duurzaam succes in de toekomst. De samenwerking met het primair onderwijs richt zich in eerste instantie op afstemming in leerlingbegeleiding en doorlopende professionaliseringstrajecten voor medewerkers. Daarna gaan we de focus verleggen op gezamenlijke inkoop van facilitaire diensten.

Het bundelen van kennis en ervaring, zowel intern binnen het voortgezet onderwijs als met het primair onderwijs, is een krachtige strategie om operationele efficiëntie te verbeteren en synergiën te creëren op staffuncties. Binnen het voortgezet onderwijs kunnen we profiteren van het delen van best practices en het centraliseren van bepaalde processen. Door een gestroomlijnde aanpak te hanteren voor HR-processen zoals werving en selectie, opleiding en ontwikkeling, en personeelsadministratie, kunnen we zowel tijd als middelen besparen en tegelijkertijd de kwaliteit van onze HR-diensten verbeteren.

In het kader van de AVG en de naleving van het normenkader kwaliteitszorg werken we samen met 13 scholen in Noord-Holland. Deze samenwerking richt zich op gezamenlijke audits, kennisdeling en het ontwikkelen van formats voor compliance op thema's zoals privacy, informatieveiligheid en kwaliteitsborging.

Voor de geplande nieuwbouw is een regiegroep samengesteld met vertegenwoordigers van het bouwmanagementbureau LindHorst. Deze commissie bewaakt de voortgang, budgetdiscipline en afstemming met de strategische onderwijsvisie.

Op het gebied van ICT kunnen we samenwerken om gemeenschappelijke platforms en systemen te ontwikkelen en te onderhouden, gegevensduplicatie verminderen en een betere data-integriteit waarborgen. Daarnaast biedt samenwerking kansen om kennis en ervaring uit te wisselen. Door gezamenlijke trainingen en professionaliseringsprogramma's te organiseren, kunnen we onze medewerkers beter voorbereiden op de uitdagingen van het moderne onderwijslandschap en tegelijkertijd uniforme en consistente processen implementeren.

Door deze gezamenlijke inspanningen kunnen we niet alleen onze operationele efficiëntie verbeteren, maar ook de kwaliteit van onze dienstverlening verhogen en onze organisatie veerkrachtiger maken in een steeds veranderende omgeving, hierbij spelen de volgende externe factoren een rol:

- Demografische krimp in de regio
- CAO-ontwikkelingen (loonstijgingen)
- Wetgeving (bijv. verplichte NPO-verantwoording, NPO-uitloop)
- Digitalisering van examinering / PTA's

Investeringsbeleid

In 2024 werd tussen 3% en 4% van de rijksvergoeding ingehouden voor het bovenschools (centraal) onderhoud. Naar verwachting kan dit percentage voor 2024 en volgende jaren gehandhaafd blijven. De verdeling centraal - decentraal kan op veel manieren gemaakt worden. Elke verdeling heeft zijn eigen voor- en nadelen. De jaarlijkse onderhoudsbudgetten zijn gebaseerd op het meerjarig onderhoudsplan (MJOP), dat periodiek wordt geactualiseerd. Dit plan dient als leidraad bij de afweging tussen noodzakelijk en wenselijk onderhoud. Er is gekozen voor de verdeling noodzakelijk – wenselijk onderhoud.

Noodzakelijk onderhoud: werkzaamheden die bij niet uitvoeren leiden tot degradatie van het bouwdeel of die een wettelijke verplichting als achtergrond hebben (bv. schilderwerk, ketelkeuringen).

Wenselijk onderhoud: werkzaamheden waarvan uitstel niet leidt tot technische achteruitgang van het gebouw (zoals binnenschilderwerk, vervangen linoleum). Het budget is tevens bovenschools en gezien de wens om in de toekomst richting de scholen te decentraliseren.

Noodzakelijk onderhoud wordt bovenschools beheerd, wenselijk onderhoud is een taak van de school zelf. Deze verdeling wordt gecoördineerd door de bovenschools facilitair medewerker en de verdeling is grofweg: noodzakelijk – wenselijk onderhoud 75% - 25%. Hoewel het onderhoudsbudget momenteel bovenschools wordt beheerd, wordt in de toekomst gewerkt aan een model waarbij scholen meer verantwoordelijkheid krijgen voor het beheer van het wenselijk onderhoud.

Treasury

Treasury betreffen de richtlijnen voor het uitzetten van gelden, het aangaan van leningen en het aangaan van verbintenissen voor financiële derivaten van publieke middelen en voor overige middelen, voor zover deze in de administratie niet zijn afgescheiden van de publieke middelen en voor zover het bestuur hiervoor geen aparte richtlijnen heeft vastgesteld. De wettelijke kaders hiervoor zijn vastgelegd in de Regeling beleggen, lenen

en derivaten OCW 2016 van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 6 juni 2016 met kenmerk WJZ/800938. Met betrekking tot de private middelen zijn de hiervoor opgenomen richtlijnen eveneens van toepassing, maar in voorkomende gevallen mag hiervan gemotiveerd worden afgeweken. Het is echter niet toegestaan dat met private middelen dermate grote risico's worden aangegaan, dat deze een negatief effect kunnen hebben op de publieke middelen.

Er is voldaan aan het treasurybeleid. Bij het voeren van treasurybeleid zijn de volgende instrumenten toegestaan:

- rekening-courant
- spaarrekeningen
- deposito's
- schatkistbankieren
- staatsobligaties
- vaste geldleningen, al dan niet bezwaard met een hypotheek
- derivaten.

Binnen het treasurybeleid wordt actief gestuurd op spreiding van risico's en het handhaven van een gezonde liquiditeitspositie. Hiervoor wordt periodiek een liquiditeitsprognose opgesteld, gekoppeld aan het investerings- en onderhoudsbeleid. Het treasurybeleid is ondersteunend aan de strategische ambities van Scholen aan Zee en garandeert dat middelen beschikbaar zijn voor investeringen in onderwijsontwikkeling en huisvesting.

Als het CvB instrumenten wil inzetten die niet zijn aangegeven in het treasurystatuut wordt de voorafgaande goedkeuring van de RvT gevraagd.

 [Bijlage 2: Treasurystatuut](#)

Met deze meerjarenbegroting positioneert Scholen aan Zee zich financieel en organisatorisch stevig voor de komende jaren. Door slimme samenwerking, strategische investeringen en prudent financieel beleid vergroten we onze wendbaarheid en slagkracht in een dynamische onderwijsomgeving.

Planning- en controlcyclus

De planning- en controlcyclus is op orde, maar de ambitie is deze verder te verbeteren. De betrouwbaarheid en de consistentie van de verantwoordingsrapportages zijn van voldoende niveau. Het planning- en control instrumentarium bestaat nu o.a. uit de begroting, het formatieplan, tussentijdse voortgangsrapportages (inclusief forecast), liquiditeitsprognose en jaarrekening. Hier is de kaderbrief als laatste aan toegevoegd met een gedeelte financieel beleid. Scholen aan Zee heeft haar bedrijfsvoering zodanig op orde, dat er binnen bepaalde bandbreedte geen verrassingen zullen optreden. De belangrijkste risico's zijn in beeld en daar waar mogelijk in de meerjarenbegroting afgedekt.

Voor de grote schommelingen in het aantal nieuwkomers bij Villa aan Zee is een simulatiemodel ontwikkeld, dat per kwartaal wordt gemonitord dan wel bijgesteld met de laatste in- en uitstromende isk-leerlingen.

Voor de korte termijn ziet het bestuur de volgende specifieke speerpunten:

- o de basis op orde brengen en houden
- o uitvoering geven aan het vastgestelde schoolplan
- o uitvoering geven aan het strategisch huisvestingsbeleid
- o uitvoering geven aan het strategisch personeelsbeleid.

Scholen aan Zee heeft de komende jaren een uitdagende opdracht: de beperkte omvang van de organisatie is niet altijd in relatie met de vraagstukken die er zijn. Het bestuur heeft oog voor deze forse taak, maar spreekt ook het vertrouwen uit dat met de juiste focus en de goede investeringen de medewerkers, leerlingen/ouders en de omgeving op dit moment, maar zeker ook richting de toekomst vol trots zullen terugkijken op de groei die is doorgemaakt op de scholen.

Het risicobeheersingssysteem dat voortkomt uit de planning- & controlcyclus wordt jaarlijks geëvalueerd. In 2025 wordt deze volledig geüpdatet.

De liquiditeit is op orde en voor de periode 2025-2029 blijft dat ook zo tot aan de nieuwbouw.

3.5 CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

De continuïteitsparagraaf biedt inzicht in de mate waarin Scholen aan Zee in staat is haar maatschappelijke opdracht en onderwijskundige ambities ook in de toekomst financieel en organisatorisch waar te maken. Hierbij wordt gekeken naar de leerlingenprognoses, financiële kengetallen, risico's, risicobeheersing en de werking van het interne toezicht. Deze paragraaf is gebaseerd op de meerjarenbegroting 2024–2029 en vormt een belangrijk toetsingskader voor bestuur en toezicht.

Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem (B1)

Binnen Scholen aan Zee zijn verschillende functionarissen betrokken bij het risicobeheer. Dit zijn onder andere: de schoolleiders, de financiële afdeling, de afdeling kwaliteitszorg, de interne controleafdeling en externe adviseurs. De functionaris gegevensbescherming heeft over het algemeen de eindverantwoordelijkheid voor het risicobeheer en ziet toe op de implementatie en naleving van risicobeheersingsprocessen.

Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden (B2)

Risicogebieden worden in kaart gebracht door middel van risicoanalyses en -evaluaties. Deze kunnen betrekking hebben op financiële risico's, operationele risico's, compliance-risico's, reputatierisico's en andere relevante gebieden. Voorbeelden van risico's zijn: financiële tekorten, veranderende wet- en regelgeving, reputatieschade door bijvoorbeeld slechte examenresultaten en operationele verstoringen zoals ICT-problemen.

Tijdens het verslagjaar heeft het intern risicobeheersingssysteem zich bewezen door het identificeren en beheren van financiële risico's, zoals het tijdig signaleren van budgetoverschrijdingen en het implementeren van kostenbesparende maatregelen. Ook

heeft het systeem geholpen bij het waarborgen van de kwaliteit van het onderwijs door het monitoren van onderwijsresultaten en het tijdig ingrijpen bij eventuele achteruitgang. Dankzij het intern risicobeheersingssysteem zijn fouten in financiële rapportages tot een minimum beperkt gebleven, is de naleving van wet- en regelgeving verbeterd en zijn operationele processen efficiënter geworden.

Na evaluatie van het intern risicobeheersingssysteem kunnen aanpassingen worden doorgevoerd om de effectiviteit en efficiëntie ervan te verbeteren, bijvoorbeeld door het aanscherpen van interne controleprocedures, het investeren in nieuwe technologieën voor risicomanagement, het bieden van aanvullende trainingen aan medewerkers op het gebied van risicobewustzijn, en het aanpassen van beleid in reactie op veranderende risico's en omgevingsfactoren. Voor de komende jaren ligt de focus op het verder ontwikkelen van een proactieve risicocultuur binnen de organisatie, waarbij risicobeheer integraal onderdeel is van de bedrijfsvoering. Ook wordt er ingezet op het versterken van de digitale weerbaarheid tegen bijvoorbeeld cyberaanvallen, gezien de toenemende digitalisering in het onderwijs.

Scholen aan Zee speelt proactief in op de financiële, strategische en operationele risico's. Daarbij wordt onderscheid gemaakt in risico's voortvloeiend uit externe ontwikkelingen en risico's die onderdeel zijn van interne bedrijfsvoering.

De meest in het oog springende financiële risico's zijn:

- o Toekomstige leerlingenprognoses worden verder naar beneden bijgesteld. Krimp kan alleen worden opgevangen als de kosten van de totale organisatie evenredig afnemen met de daling van de leerlingaantallen. In de begroting is rekening gehouden met de reductie van zowel de formatie als de materiële kosten. Het meerjarenperspectief is hiermee positief.
- o Huisvesting blijft een aandachtspunt. De onderwijsgebouwen in Den Helder zijn gedateerd. Dit heeft als risico dat er onverwachte onderhoudswerkzaamheden naar voren kunnen komen. Het welbevinden van medewerkers en leerlingen zou negatief beïnvloed kunnen worden door de staat van de gebouwen.
- o Uit de kengetallen blijkt dat Scholen aan Zee een gezonde financiële positie heeft. Deze kengetallen houden geen rekening met (noodzakelijke) toekomstige investeringen in nieuwbouw c.q. ingrijpende renovatie. Als gevolg van de liquide behoefte, het toenemen van de afschrijvingslasten en het toenemen van langlopend vreemd vermogen kunnen deze kengetallen en de meerjarenraming significant wijzigen.
- o De gelden die nu via het samenwerkingsverband beschikbaar worden gesteld voor Scholen aan Zee kunnen onder druk komen te staan door beleidswijzigingen binnen het samenwerkingsverband.
- o Het onvoldoende in staat zijn om gekwalificeerde c.q. bevoegde medewerkers aan te trekken.
- o Door het toekomstig hoog natuurlijk medewerkersverloop op de middellange termijn en het landelijk docententekort kan het werven en behouden van gekwalificeerde en bevoegde docenten leiden tot hoge(re) uitgaven door noodzakelijke externe werving.
- o Het plotseling wegvallen van of aanpassingen aan de aanvullende bekostiging voor Villa aan Zee door politieke besluitvorming. Het aanbieden van onderwijs voor nieuwkomers is al risicovol; door onvoorspelbare fluctuaties van leerlingen kan (ongewenste) boventalligheid binnen de formatie ontstaan.

- o Bij het opnieuw aandienen van een (corona)pandemie kunnen de achterstanden van leerlingen verder oplopen.

Alle genoemde risico's zijn in beeld en worden frequent gemonitord als wel besproken met de direct betrokkenen. Scholen aan Zee heeft de komende jaren een uitdagende opdracht om kwalitatief hoogwaardig onderwijs aan te blijven bieden in een krimpende regio.

In de risico-inventarisatie van Scholen aan Zee, welke in concept is opgesteld, zijn de mogelijke financiële gevolgen en effecten op het imago op hoofdlijnen uitgewerkt. Op basis hiervan is de ratio weerstandsvermogen berekend. Voor Scholen aan Zee bedraagt dit 43%, dit betekent dat Scholen aan Zee voldoende middelen heeft om risico's financieel af te dekken.

Informatiebeveiliging en privacy (IBP) (B3)

In 2024 is er vijfmaal melding gemaakt van een datalek (danwel poging tot een datalek) bij de FG. Geen van deze gevallen leidde tot een melding bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Wel zijn procedures aangescherpt voor logging en rapportage.

Om deze risico's aan te pakken, is gericht actie ondernomen op specifieke deelgebieden om de digitale veiligheid te vergroten. Er zijn aanpassingen gedaan om maatregelen te treffen om de veiligheid van de systemen te versterken, terwijl ervoor gezorgd wordt dat de processen werkbaar blijven. Een voorbeeld hiervan is de implementatie van tweefactor authenticatie voor alle medewerkers, wat heeft bijgedragen aan het verminderen van het risico op ongeautoriseerde toegang tot gevoelige gegevens.

Daarnaast is proactief gewerkt aan privacybescherming door Data Protection Impact Assessments (DPIA) uit te voeren bij de aanschaf van nieuwe softwarelicenties. Deze assessments maken het mogelijk potentiële privacy risico's te identificeren en passende maatregelen te nemen om de privacy van leerlingen en medewerkers te waarborgen.

In het kader van voortdurende kwaliteitsverbetering en de aangescherpte wetgeving is, in samenwerking met de Topgroep, gestart met het uitwerken van een normenkader voor digitale veiligheid en privacy. Dit traject richt zich op het delen van kennis en het gezamenlijk streven naar volwassenheidsniveau 3. De samenwerking ondersteunt een verdere versterking van de digitale veiligheid en de bescherming van persoonsgegevens binnen Scholen aan Zee.

Met deze acties zijn we beter in staat de digitale veiligheid en privacy van onze scholen te waarborgen en te blijven streven naar een hoog beschermingsniveau van gegevens en systemen.

Met de continuïteitsparagraaf kan iedere belanghebbende en belangstellende kennisnemen van de wijze waarop Scholen aan Zee omgaat met de financiële gevolgen van het gevoerde en nog te voeren beleid.

Risicobeheer is opgenomen in de reguliere planning & control-cyclus. Jaarlijks wordt een risico-inventarisatie opgesteld door het managementteam, in samenspraak met de kwaliteitszorgfunctionaris en de controller. De uitkomsten worden besproken in het CvB

en ter informatie gedeeld met de RvT. Gedurende het jaar worden signalen opgehaald via de kwartaalrapportages en de interne audits.

De continuïteitsparagraaf is gebaseerd op de meerjarenbegroting 2024 zoals vastgesteld door het CvB met positief advies van de MR en goedkeuring van de RvT (december 2024).

DEEL A: GEGEVENSSET

Kengetallen medewerkers

De demografische krimp wordt opgeheven door de instroom van anderstalige leerlingen op Villa aan Zee. Het gevoerde PR-beleid, het positieve imago en de doorstroom vanuit het Junior College (onderbouwlocatie) naar de bovenbouwafdelingen in Den Helder zorgt ervoor dat het leerlingaantal relatief stabiel blijft ten opzichte van vorige jaren. Desalniettemin wordt rekening gehouden met een krimp, mede door de prognose vanuit DUO, maar deze krimp zet later in dan verwacht.

In de meerjarenbegroting wordt uitgegaan van een leerlingenprognose die voor de komende jaren een lichte daling laat zien. Scholen aan Zee werkt aan het toekomstbestendig maken van zowel ondersteunings- als onderwijsaanbod. Eigen ambities en maatregelen vanuit de overheid vergen een flexibele en efficiënt ingerichte organisatie. De focus blijft gericht op 'de dingen beter doen' en het systematiseren en automatiseren van processen.

Kengetallen vermogens- en budgetbeheer

Voor de kengetallen vermogens- en budgetbeheer geldt hetzelfde als voor de balans. De jaarrekening 2023 vormt het vertrekpunt en de ontwikkelingen in de begroting zijn 'gevolgd'. De kengetallen vermogensbeheer tonen een stabiel beeld met een lichte opwaartse trend. Het belangrijkste kengetal, zijnde liquiditeit, is met 2,8 relatief hoog. De kengetallen budgetbeheer zijn ook stabiel. De huisvestingsratio ligt met 13% tegen de bovengrens van de signaleringsgrens van OCW. In verband met de doordecentralisatie heeft Scholen aan Zee vanwege de rentelasten op vreemd vermogen hogere huisvestingslasten.

Toetsingscriteria garantstelling

Scholen aan Zee maakt gebruik van de faciliteiten van schatkistbankieren van het Rijk. De gemeente Den Helder staat garant voor de hypothecaire lening welke Scholen aan Zee heeft afgesloten bij het Rijk. De kengetallen uit de (meerjaren)balans, de (meerjaren)resultatenrekening en de liquiditeitspositie geven aan dat Scholen aan Zee ultimo 2025 en voor de periode tot en met 2029 positief afwijkt van de door OCW gestelde normen. Daarnaast biedt de omvang van de voorziening voor groot onderhoud voldoende financiële ruimte voor onderhoud en vervanging aan gebouwen voor de periode tot en met 2029. Scholen aan Zee voldoet hiermee aan de oorspronkelijke toetsingscriteria (rating) van het Ministerie van Financiën welke bij het aangaan van de garantiestelling van kracht waren.

De continuïteitsparagraaf laat zien dat Scholen aan Zee beschikt over een solide financiële basis, een doordachte strategie en een proactieve benadering van risicobeheersing. Door blijvende aandacht voor informatiebeveiliging, vastgoedbeheer, medewerkers en leerlingontwikkeling, is de organisatie goed voorbereid op toekomstige uitdagingen en in staat om haar maatschappelijke opdracht duurzaam te vervullen.

Rapportage vanuit toezichhoudend orgaan

De reguliere planning- en control-documenten (begroting, jaarrekening, kwartaalrapportages, formatieplan e.d.) worden geagendeerd en ter goedkeuring aangeboden aan de RvT. Hieraan wordt het financiële beleidsplan toegevoegd vanaf boekjaar 2024. Het CvB legt in iedere vergadering van de RvT verantwoording af. Op deze wijze wordt het toezichhoudend orgaan betrokken bij het beleid en kan zij het bestuur adviseren. Ook legt het CvB alle stukken en besluiten voor die conform de statuten en het handboek Governance vooraf goedkeuring van de RvT behoeven. De RvT heeft in het verslagjaar specifiek aandacht besteed aan het risico van leerlingendaling en de financiering van de nieuwbouw. Het eigen functioneren van de RvT is geëvalueerd in het najaar van 2024.

3.6 ONTWIKKELINGEN IN MEERJARIG PERSPECTIEF

Leerlingen (teldatum 1-10-2024)

	Vorig jaar (T-1)	Verslagjaar (T)	T+1	T+2	T+3	T+4	T+5
reguliere leerlingen	2.213	2.137	2.172	2.240	2.247	2.241	2.255
ISK-leerlingen	252	184	225	175	150	150	150
Totaal	2.465	2.321	2.397	2.415	2.397	2.391	2.405

De ontwikkeling van het leerlingaantal bij Scholen aan Zee wordt beïnvloed door zowel demografische trends als beleidsmatige en maatschappelijke factoren. De belangrijkste invloeden zijn:

- Demografische krimp in de regio Noordkop, met name in Den Helder en omliggende kernen. Volgens prognoses van DUO en de gemeente zal het aantal jongeren in de vo-leeftijd de komende jaren afnemen.
- Instroom van nieuwkomersleerlingen, waaronder leerlingen van internationale afkomst en statushouders. De locatie Villa aan Zee speelt hierin een belangrijke rol.
- Overstap vanuit het primair onderwijs: de samenwerking met basisscholen in de regio is bepalend voor de doorstroom en de bekendheid met het Junior College (onderbouw).

Beleidsmaatregelen van de overheid, zoals de bekostiging van onderwijs voor nieuwkomers en de effecten van eventuele stelselwijzigingen, kunnen de formatie-omvang en bekostiging beïnvloeden.

Scholen aan Zee anticipeert actief op de verwachte leerlingontwikkeling door middel van een combinatie van strategisch beleid, onderwijskundige keuzes en samenwerking in de regio:

- Flexibilisering van de organisatie: door tijdelijke aanstellingen, inzet van projectmedewerkers en het slim inzetten van vervangingspools blijft de organisatie wendbaar bij leerlingfluctuaties.
- Onderwijsaanbod versterken en profileren: via het Junior College, maatwerktrajecten en de uitbreiding van onderwijs voor nieuwkomers wordt ingezet op een aantrekkelijk en passend aanbod voor verschillende doelgroepen.
- Intensieve samenwerking met het primair onderwijs: er wordt gewerkt aan een structurele aansluiting tussen po en vo, onder meer via gezamenlijke projecten, warme overdrachten en onderwijskundige afstemming.
- Gerichte communicatie en PR: het positieve imago wordt versterkt door middel van open dagen, oudervoorlichting en samenwerking met partners in Den Helder.
- Scenario-denken en monitoring: in de meerjarenbegroting en strategische beleidsstukken worden leerlingaantallen gemonitord en verwerkt in verschillende scenario's, zodat tijdig kan worden bijgestuurd op formatie en huisvesting.

Met deze maatregelen zorgt Scholen aan Zee ervoor dat zij ook in een krimpregio kwalitatief hoogwaardig en toekomstbestendig onderwijs kan blijven bieden.

FTE (teldatum 31-12-2024)

Aantal FTE	Vorig jaar (T-1)	Verslagjaar (T)	T+1	T+2	T+3	T+4	T+5
Bestuur/management	6,9	7,9	6,86	6,38	6,38	6,38	6,38
Personeel primair proces/ docerend personeel	190,4	179,7	183,56	165,60	147,27	147,02	146,67
Ondersteunend personeel/ overige medewerkers	93,9	78,2	69,63	63,30	58,64	58,62	58,62
Totaal	291,2	265,8	260,05	235,28	212,29	212,02	211,67

Uit de FTE-tabel blijkt dat het totale aantal FTE's in de komende vijf jaar een duidelijke dalende lijn laat zien:

- Totaal aantal FTE daalt van 265,8 in het verslagjaar naar 211,7 in T+5.
- Deze daling wordt vooral veroorzaakt door:
 - Docerend personeel: van 179,7 FTE naar 146,7 FTE (–18%)
 - Ondersteunend personeel: van 78,2 FTE naar 58,6 FTE (–25%)
- De FTE voor bestuur/management blijft relatief stabiel rond de 6,4 à 6,9 FTE.

Belangrijkste beïnvloedende factoren:

1. Leerlingendaling als gevolg van demografische krimp in de regio Den Helder.
2. Beëindiging van tijdelijke (projectmatige) formatie, zoals basisvaardigheden, rijke schooldag of gemeentelijke subsidies.

3. Efficiëntere organisatie-inrichting door procesoptimalisatie, digitalisering en herstructurering van ondersteunende taken.
4. Natuurlijk personeelsverloop: uitstroom door pensionering en aflopende tijdelijke contracten.
5. Beleid gericht op het beheersen van loonkosten in verhouding tot de teruglopende bekostiging.

Scholen aan Zee anticipeert op deze ontwikkeling met een doordacht en meebewegend personeelsbeleid:

1. Flexibele formatieplanning: er wordt bewust gewerkt met tijdelijke aanstellingen en inzet op projectbasis, zodat de formatie eenvoudig kan worden aangepast bij teruglopende leerlingenaantallen.
2. Versterking strategisch personeelsbeleid: door strategische personeelsplanning worden instroom, doorstroom en uitstroom beter afgestemd op toekomstige behoeften. Dit helpt om kwalitatief en kwantitatief in balans te blijven.
3. Investeren in brede inzetbaarheid: medewerkers worden geschoold om flexibel inzetbaar te zijn over meerdere leerjaren, vakgebieden en/of locaties.
4. Digitalisering en procesoptimalisatie: ondersteunende processen worden efficiënter ingericht, mede door inzet van digitale tools, waardoor minder ondersteunende medewerkers nodig zijn.
5. Herallocatie van middelen: de middelen die vrijkomen door krimp in formatie worden deels ingezet voor kwaliteit van onderwijs, bijvoorbeeld via scholing, maatwerkprogramma's en onderwijsontwikkeling.
6. Goede begeleiding bij uitstroom: medewerkers die boventallig raken door natuurlijke krimp of projectbeëindiging worden begeleid via mobiliteit, herplaatsing of externe matching.

3.7 STAAT VAN BATEN EN LASTEN EN BALANS

Staat van baten en lasten

Alle bedragen zijn in duizenden euro's (€1.000)	2023	Begroting verslagjr 2024	Realisatie verslagjaar 2024	2025	2026	2027	2028	2029	Vershil verslag-jaar t.o.v. begroting	Vershil verslag-jaar t.o.v. vorig jaar
	BATEN									
Rijksbijdragen	30.933	26.902	32.168	30.791	29.021	27.407	27.296	27.215	5.182	1.151
Overige overheidsbijdragen en subsidies	2.427	2.288	2.310	2.170	2.227	2.285	2.344	2.402	107	-32
Overige baten	719	3.135	868	859	876	862	832	835	-2.267	149
TOTAAL BATEN	34.080	32.325	35.348	33.820	32.125	30.555	30.472	30.453	3.023	1.268
	LASTEN									
Personeelslasten	24.921	24.553	26.486	25.611	23.890	22.169	22.292	22.207	-1.911	-1.543

Alle bedragen zijn in duizenden euro's (€1.000)	2023	Begroting verslagjr 2024	Realisatie verslagjaar 2024	2025	2026	2027	2028	2029	Vershil verslag- jaar t.o.v. begroting	Vershil verslag- jaar t.o.v. vorig jaar
Afschrijvingen	1.290	1.235	1.218	1.324	1.263	1.226	1.155	1.144	17	72
Huisvestingslasten	3.277	3.191	4.040	3.262	3.262	3.262	3.262	3.262	-851	-765
Overige lasten	4.366	3.491	3.548	3.535	3.459	3.678	3.686	3.693	-57	818
TOTAAL LASTEN	33.855	32.470	35.293	33.732	31.874	30.335	30.395	30.306	-3.524	-2.139
	SALDO									
Saldo baten en lasten	225	-145	54	88	251	220	77	147	218	-151
Saldo financiële baten en lasten	446	20	519	340	316	20	20	20	499	73
TOTAAL RESULTAAT	671	-165	573	428	567	240	97	167	539	-77

Het resultaat over 2024 wijkt positief af ten opzichte van de begroting. De totale baten bedragen circa €35,3 miljoen, wat circa €3 miljoen hoger is dan de begrote €32,3 miljoen. De belangrijkste verklaringen treft u op de volgende pagina:

- Indexering lumpsum: De rijksbijdragen zijn hoger uitgevallen dan begroot (circa €2,7 miljoen meer), mede door de generieke indexering van de lumpsum, en een hoger aantal leerlingen, met name in de ISK.
- Extra subsidies: De instelling heeft onverwacht twee keer een subsidie voor basisvaardigheden ontvangen én een substantiële bijdrage voor schoolmaaltijden. Ook zijn er meerdere SOOL-subsidies toegekend voor personeelsontwikkeling.
- Overige baten vielen ook hoger uit.

Aan de lastenzijde is een stijging zichtbaar van €2,8 miljoen t.o.v. de begroting. Dit komt voornamelijk door:

- Cao-ontwikkelingen 2024-2025: Hogere loonkosten vanwege loonstijgingen, reiskostenverhogingen en de verplichte vergoeding voor stagiaires.
- Indexatie materiële kosten: Hogere uitgaven aan energie (gas, elektra) en overige exploitatie door inflatie en marktomstandigheden.
- Stelselwijziging met betrekking tot de verwerking van de voorziening groot onderhoud.

Ten opzichte van 2023 is het resultaat gestegen met ca. €1,3 miljoen. De ontwikkeling wordt als volgt verklaard:

- Batenstijging: De stijging in rijksbijdragen (+ €1,15 miljoen) komt grotendeels voort uit volumegroei (met name ISK) en hogere bekostiging per leerling. Daarnaast zijn er nieuwe subsidiestromen bijgekomen, zoals de leerplusmiddelen (onderwijskansenbeleid).
- Extra inkomsten uit subsidies zorgen voor een additioneel verschil van circa €150.000 ten opzichte van 2023.

Lastenstijging: De personele lasten zijn met ruim €1,9 miljoen gestegen, vooral door cao-effecten en groei in fte's (t.b.v. invulling van de additionele subsidies). Ook de huisvestingslasten zijn gestegen, deels door energiekosten maar met name door de stelselwijziging met betrekking tot het MJOP. Opvallend zijn verder de daling van vrijwillige ouderbijdragen en de toename van kosten voor buitenlandse excursies. Dit duidt op druk op vrijwillige inkomsten.

De resultaten weerspiegelen landelijke trends:

- Toenemende loonkosten en secundaire arbeidsvoorwaarden.
- Verplichte stagevergoedingen en duurdere mobiliteitsvergoedingen.
- Afhankelijkheid van incidentele subsidies voor structurele activiteiten (zoals basisvaardigheden en leerplus).
- Hogere kosten voor materialen, energie en gebouwbeheer.
- Stijgende vraag naar ondersteuning voor specifieke doelgroepen (zoals ISK-leerlingen).

3.8 BALANS IN MEERJARIG PERSPECTIEF

<i>Alle bedragen zijn in duizenden euro's (€1.000)</i>	Realisatie vorig jaar (T-1)	Realisatie verslagjaar (T)	Begroting T+1	Begroting T+2	Begroting T+3	Begroting T+4	Begroting T+5
ACTIVA							
VASTE ACITVA	16.157	16.009	15.750	15.500	15.150	14.750	14.300
Materiële vaste activa	16.157	16.009	15.750	15.500	15.150	14.750	14.300
VLOTTENDE ACTIVA	15.452	16.338	16.550	16.703	17.121	17.392	17.918
Vorderingen	738	552	550	550	550	550	550
Liquide middelen	14.714	15.786	16.000	16.153	16.571	16.842	17.368
Totaal vlottende activa	15.452	16.338	16.550	16.703	17.121	17.392	17.918
TOTAAL ACTIVA	31.610	32.347	32.300	32.203	32.271	32.142	32.218
PASSIVA							
EIGEN VERMOGEN	14.127	11.314	11.721	11.576	11.262	10.658	10.157
Algemene reserve publiek	8.869	5.382	4.971	3.976	2.812	2.208	1.707
Bestemmingsreserves en fondsen publiek	5.258	5.932	6.750	7.600	8.450	8.450	8.450
VOORZIENINGEN	4.132	8.047	8.429	9.272	10.200	11.220	12.341
LANGLOPENDE SCHULDEN	7.988	7.444	6.899	6.354	5.809	5.265	4.721
KORTLOPENDE SCHULDEN	5.362	5.541	5.250	5.000	5.000	5.000	5.000
TOTAAL PASSIVA	31.610	32.347	32.300	32.203	32.271	32.142	32.218

De materiële vaste activa laten verschuivingen zien, waaronder de boekwaarde van de gebouwen is met €403.000 gestegen, door de investeringen in Villa aan Zee en het bestuurskantoor. De egalisatiereserve gebouwen is met €204.000 afgenomen, doordat een deel van het gebouw – en daarmee de bijbehorende egalisatiereserve – het einde

van de afschrijvingstermijn heeft bereikt. Ook het daaraan gekoppelde investeringsdeel van de gebouwen is hiermee afgeboekt.

Wat betreft inventaris en ICT zijn er nieuwe investeringen gedaan binnen projecten zoals het STO-programma (Sterk Techniekonderwijs), met een netto stijging van €15.000. Ook de algemene inventaris zijn verder uitgebreid, met een toename van €300.000, wat consistent is met bredere vernieuwing van leermiddelen en ondersteuning van digitaal onderwijs. Op basis van landelijke trends en interne ontwikkelingen is te verwachten dat de balans in de komende jaren verder verschuift richting digitale infrastructuur, duurzaamheid en strategisch vastgoedbeheer:

- Digitalisering vraagt blijvende investeringen in apparatuur, netwerkinfrastructuur en beheer. Het vervangingsritme van ICT-middelen wordt korter, wat impact heeft op de afschrijvingsdruk.
- Huisvesting en verduurzaming blijven grote thema's. Binnen het Nationaal Programma Onderwijshuisvesting (NPOH) en gemeentelijke MJP's zijn investeringsimpulsen aangekondigd voor ventilatie, energiebesparing en toekomstgericht bouwen. De ontwikkeling van leerlingenaantallen in de regio Den Helder en omgeving is licht dalend, wat vraagt om flexibiliteit in vastgoedbeheer en scenario's voor geconsolideerd ruimtegebruik.

3.9 FINANCIËLE POSITIE

Toegepaste standaarden

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

Verslaggevingsperiode

De verslaggevingsperiode loopt van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024. De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van het voorgaande jaar.

Continuïteit

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

Gebruik van schattingen

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

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

Verbonden Partijen

Naam	Juridische vorm 2023	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-23	Resultaat jaar 2023 EUR	Art 2: 403 BW ja/nee	Deelname %	Consolidatie ja/nee
SWV VO Kop v. NH	Stichting	Schagen	4	€ 843.232	€ -173.350	Nee	0%	nee

4. Jaarrekening

4.1 GRONDSLAGEN VOOR DE WAARDERING VAN ACTIVA EN PASSIVA

Algemeen

Een in de balans opgenomen actief of verplichting blijft op de balans als een transactie (met betrekking tot het actief of de verplichting) niet leidt tot een belangrijke verandering in de economische realiteit met betrekking tot het actief of de verplichting. De jaarrekening wordt gepresenteerd in euro's wat tevens de functionele valuta is van Scholen aan Zee.

Voor zover niet anders is vermeld, worden activa en passiva opgenomen tegen nominale waarde. Een actief wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen naar de organisatie zullen toevloeien en de waarde daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld. Een verplichting wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met een uitstroom van middelen die economische voordelen in zich bergen en de omvang van het bedrag daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld.

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

Financiële instrumenten

Scholen aan Zee maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van financiële instrumenten zoals vorderingen, liquide middelen, langlopende en kortlopende schulden alsmede afgeleide financiële instrumenten.

Financiële instrumenten omvatten tevens in contracten besloten afgeleide financiële instrumenten (derivaten). Deze worden gescheiden van het basiscontract en apart verantwoord indien de economische kenmerken en risico's van het basiscontract en het daarin besloten derivaat niet nauw verwant zijn. Bij eerste opname worden financiële instrumenten gewaardeerd tegen reële waarde waarbij (dis)agio en de direct toerekenbare transactiekosten in de eerste opname worden meegenomen. Na eerste opname worden primaire financiële instrumenten gewaardeerd op geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rentemethode. Met betrekking tot vorderingen en verstrekte leningen wordt een voorziening voor oninbaarheid in mindering gebracht gebaseerd op een statische beoordeling per balansdatum. Na eerste opname worden afgeleide instrumenten gewaardeerd tegen kostprijs of lagere marktwaarde tenzij kostprijs hedge-accounting wordt toegepast.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen hun kostprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de kostprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikname en beëindigd bij buitengebruikstelling of bij desinvestering. De investeringssubsidies zijn in mindering gebracht op de vaste activa.

Voor Scholen aan Zee gelden de volgende afschrijvingstermijnen:

- Terreinen wordt niet op afgeschreven
- Gebouwen 40 jaar (*tenzij sprake is van nieuwbouw vanaf 2024, waarvoor een afschrijvingstermijn van 50 jaar wordt gehanteerd*)
- Renovatie van de gebouwen 10 tot 30 jaar
- Inventaris en wagenpark 10 jaar
- Installaties/infrastructuur 10 jaar
- Automatiseringsapparatuur/ICT 4 jaar

De keuze voor een afschrijvingstermijn van 50 jaar bij nieuwbouw is gebaseerd op de verwachte technische levensduur en de verbeterde bouwkwaliteit en duurzaamheidseisen die in de hedendaagse onderwijssector worden toegepast. Dit sluit aan bij vergelijkbare instellingen binnen het voortgezet onderwijs en de richtlijnen voor duurzame onderwijshuisvesting.

Vaste activa met een lange levensduur dienen te worden beoordeeld op bijzondere waardeverminderingen wanneer wijzigingen of omstandigheden zich voordoen die doen vermoeden dat de boekwaarde van een actief niet terugverdiend zal worden. De terugverdienmogelijkheid van activa die in gebruik zijn, wordt bepaald door de boekwaarde van een actief te vergelijken met de geschatte contante waarde van de toekomstige netto kasstromen die het actief naar verwachting zal genereren.

Wanneer de boekwaarde van een actief hoger is dan de geschatte contante waarde van de toekomstige kasstromen, worden bijzondere waardeverminderingen verantwoord voor het verschil tussen de boekwaarde en de realiseerbare waarde.

In het kader van de doordecentralisatie-overeenkomst huisvesting is er een verplichting om de gebouwen bij verkoop eerst aan te bieden aan de Gemeente Den Helder tegen een gecorrigeerde boekwaarde. Sinds 2016 wordt bij nieuwe panden (zoals het Junior College, de sporthallen en de laatste aanbouw van Beroepsonderwijs aan Zee) vervangingswaarde gehanteerd i.p.v. boekwaarde.

Vorderungen

De vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van een individuele beoordeling van de vorderingen.

Liquide middelen

De liquide middelen zijn gewaardeerd tegen de nominale waarde. Liquide middelen die niet ter directe beschikking van Scholen aan Zee staan, worden verwerkt onder de vorderingen. Liquide middelen die langer dan 12 maanden niet ter directe beschikking staan van Scholen aan Zee worden verwerkt onder de financiële vaste activa.

Eigen vermogen

Onder het eigen vermogen worden de algemene reserves en de bestemmingsreserves gepresenteerd. De algemene reserves bestaan uit de reserves die ter vrije beschikking staan van het bestuur en waaraan geen specifieke bestemming is gegeven door het bestuur of door derden. De bestemmingsreserves zijn reserves waaraan door het bestuur van de instelling een specifieke bestemming is gegeven. Het betreft geen verplichting en het bestuur kan deze beperking zelf opheffen.

Voorzieningen

Een voorziening wordt in de balans opgenomen wanneer er sprake is van een in rechte afdwingbare of feitelijke verplichting die het gevolg is van een gebeurtenis in het verleden waarvan een betrouwbare schatting kan worden gemaakt en het waarschijnlijk is dat voor afwikkeling van die verplichting een uitstroom van middelen nodig is.

Indien (een deel van) de uitgaven die noodzakelijk zijn om een voorziening af te wikkelen waarschijnlijk geheel of gedeeltelijk door een derde worden vergoed bij afwikkeling van de voorziening, wordt de vergoeding als afzonderlijk actief gepresenteerd. De voorzieningen worden opgenomen voor de nominale waarde, met uitzondering van de voorziening voor jubilea; deze wordt opgenomen voor de contante waarde.

Uitgestelde beloningen/voorziening jubilea

Op grond van de 'Richtlijn Jaarverslag Onderwijs' is een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen gevormd. Een medewerker bouwt aanspraken op voor een te ontvangen jubileumgratificatie bij 25-jarig en 40-jarig dienstverband. De voorziening is gebaseerd op reële looncijfers en inschattingen van personeelsaanstellingen.

Voorziening WW-gelden

Dit is een voorziening voor toekomstige aanspraken inzake de 25% norm voor WW-uitkeringen die van rechtswege verhaald wordt op de laatste werkgever.

Voorziening persoonlijk budgeturen

In de jaarrekening wordt een voorziening opgenomen voor opgebouwde maar nog niet opgenomen persoonlijk budgeturen (LPB-uren). Op basis van het geldende beleid heeft elke medewerker jaarlijks recht op een basisbudget van 90 klokuren, waarvan 40 klokuren verplicht worden ingezet voor vermindering van de lestaak of overige taken. De resterende 50 klokuren kunnen door de medewerker worden ingezet voor verschillende bestedingsdoelen, waaronder vermindering van de lestaak, overige taken, verlof, uitbetaling of als seniorenverlof vanaf 57 jaar.

De waardering van de voorziening vindt plaats op basis van de verwachte toekomstige verplichting, rekening houdend met de gekozen bestedingsopties en de bijbehorende

kosten voor de organisatie. Indien LPB-uren worden ingezet voor verlof of uitbetaling, wordt de voorziening gewaardeerd tegen de naar verwachting uit te keren bedragen. Inzet voor taakvermindering wordt gewaardeerd op basis van de geraamde vervangingskosten. De voorziening wordt gevormd op basis van de feitelijk opgebouwde rechten per balansdatum en wordt verwerkt conform RJ 252 inzake personeelsbeloningen. Bij besteding van de uren wordt de voorziening verminderd en verwerkt in de lasten van het desbetreffende jaar.

Onderhoudsvoorziening

Voor de kosten van periodiek groot onderhoud is een voorziening gevormd. Aan de hand van een actueel onderhoudsrapport is een meerjarig onderhoudsplan opgesteld. Dit rapport wordt jaarlijks gescreend en eventueel waar nodig aangepast. De voorziening wordt gevormd voor de verwachte kosten van periodiek groot onderhoud aan de gebouwen op basis van het geschatte bedrag van het groot onderhoud en de periode tussen de werkzaamheden voor groot onderhoud. Door de toepassing van de componentenmethode (RJ 271.605) is met ingang van 1 januari 2024 een wijziging in het grondslagenstelsel voor groot onderhoud doorgevoerd. Voorheen werd het groot onderhoud verantwoord via een egalisatievoorziening. Onder de componentenmethode worden uitgaven die betrekking hebben op belangrijke bestanddelen van gebouwen geactiveerd en over de resterende levensduur afgeschreven.

De voorziening groot onderhoud is per 1 januari 2024 aangepast en lijkt daardoor in omvang te zijn gestegen. Dit komt enerzijds door de herschikking van de voorziening naar componenten en anderzijds door het hanteren van de 5%-grens in relatie tot de WOZ-waarde. Uitgaven groter dan 5% van de WOZ-waarde worden beschouwd als besteding aan belangrijke bestanddelen, waardoor deze worden geactiveerd en afgeschreven. Uitgaven kleiner dan 5% blijven ten laste van de voorziening groot onderhoud vallen. Uitgaven die betrekking hebben op groot onderhoud met een waarde onder de €4.500 worden direct ten laste van de exploitatie gebracht. Verder geldt dat onderhoudskosten onder de €450 altijd direct in de exploitatie worden verantwoord, ongeacht de aard van de uitgave. Dit beleid zorgt voor een heldere scheiding tussen onderhoudsuitgaven die incidenteel zijn en investeringen in activa met een langduriger karakter.

Door de toepassing van de componentenmethode sluit de voorziening beter aan op het toekomstige groot onderhoud dat niet in componenten kan worden geactiveerd, terwijl grotere investeringen nu als activum worden verantwoord. Deze aanpak sluit aan bij RJ 271.605 en RJ 140.202 en heeft geleid tot een evenwichtigere verdeling van lasten over toekomstige verslagjaren. De waardering geschiedt tegen nominale waarde.

Voorziening langdurig zieken

De voorziening langdurig ziek betreft een voorziening uit hoofde van cao-verplichtingen en eigenrisicodragerschap gedurende de arbeidsongeschiktheid van 2 jaar. Het betreft hier de medewerkers waarvan de verwachting is dat zij niet terugkeren in het arbeidsproces. Tevens is de transitievergoeding meegenomen binnen de voorziening.

Voorziening nieuwkomers

De voorziening nieuwkomers is ingesteld om te kunnen anticiperen op het grillige verloop van (in)actieve nieuwkomers. In het geval dat een nieuwkomer niet actief lessen volgt,

wordt de ontvangen bekostiging vanuit OCW als terugbetaalverplichting op de balans als voorziening opgenomen.

Langlopende schulden

Schulden met een resterende looptijd van meer dan één jaar worden aangeduid als langlopend. De langlopende schulden zijn opgenomen tegen de geamortiseerde kostprijs. Het aflossingsbedrag voor het komende jaar is verantwoord onder de kortlopende schulden.

Kortlopende schulden

Kortlopende schulden betreffen schulden met een op de balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar. De kortlopende schulden zijn opgenomen tegen de nominale waarde.

Overlopende passiva

De overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder de andere kortlopende schulden zijn te plaatsen. De bestede subsidies in verband met de aanschaf van (materiële) vaste activa worden gepassiveerd onder de overlopende passiva. Deze subsidies worden tijdsevenredig over de geschatte economische levensduur van deze activa ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht.

4.2 GRONDSLAGEN VOOR BEPALING EN BEREKENING VAN HET RESULTAAT

Berekening en bepaling

Voor de berekening van het resultaat wordt uitgegaan van het stelsel van baten en lasten. Dit betekent dat de baten en lasten zijn toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Voor de indeling in de diverse categorieën wordt uitgegaan van de voorgeschreven indeling zoals deze is opgenomen in RJ 660.

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

Rijksbijdragen

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

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

Deelnemersbijdragen

De leerling- en ouderbijdragen worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben, waarbij ervan uitgegaan wordt dat de onderliggende onderwijstaken en activiteiten gelijkmatig over het schooljaar worden verspreid.

Overige overheidsbijdragen en subsidies

Exploitatiesubsidies worden als bate 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 instelling de condities voor ontvangst kan aantonen. Subsidies met betrekking tot investeringen in materiele vaste activa worden in mindering gebracht op het desbetreffende actief als onderdeel van de afschrijvingen of als bate verwerkt in de staat van baten en lasten.

Overige baten

Overige baten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben.

Personeelsbeloningen

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

Pensioenen

Scholen aan Zee heeft voor haar medewerkers een toegezegde pensioenregeling getroffen via het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP). Deze regeling betreft een middelloonregeling, waarbij medewerkers bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd recht hebben op een pensioen dat is gebaseerd op het gemiddeld tijdens de loopbaan verdiende salaris. Het pensioen wordt opgebouwd over de jaren waarin de medewerker in dienst is geweest en pensioenrechten heeft opgebouwd. De pensioenverplichtingen worden niet in de jaarrekening van Scholen aan Zee opgenomen, aangezien op grond van de toepassing van RJ 271.3 en RJ 100.107 het ABP als een bedrijfstakpensioenfonds wordt beschouwd.

De premies worden als last in de winst-en-verliesrekening verantwoord in de periode waarop zij betrekking hebben. Er is sprake van een verplichtstelling: zowel de werkgever als de werknemer zijn verplicht tot deelname aan deze regeling. De hiervoor te betalen premies worden voor de helft door Scholen aan Zee betaald en voor de helft door de medewerker. Pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de

dekkingsgraad van het pensioenfonds (vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat. De beleidsdekkingsgraad van het ABP per 31 januari 2025 is 113,4%. Eventuele toekomstige tekorten bij het ABP worden niet in de jaarrekening van Scholen aan Zee opgenomen, maar kunnen leiden tot hogere premies in de toekomst.

Wet normering bezoldiging topfunctionarissen (WNT)

Voor de uitvoering van de WNT in de (semi)publieke sector heeft Scholen aan Zee zich gehouden aan de Beleidsregel toepassing WNT en deze als normenkader bij het opmaken van deze jaarrekening gehanteerd.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld op basis van de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen. Ontvangen en betaalde interest worden opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten. Transacties waarbij geen ruil van geldmiddelen plaatsvindt worden niet in het kasstroomoverzicht opgenomen.

Rentebaten en -lasten

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

Financiële instrumenten

Algemeen

Scholen aan Zee maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van uiteenlopende financiële instrumenten die haar blootstelt aan markt- en/of kredietrisico's. Deze betreffen financiële instrumenten die in de balans zijn opgenomen en afgeleide instrumenten om de variabiliteit van de toekomstige rentekasstromen af te dekken.

Scholen aan Zee handelt niet in deze financiële derivaten en heeft procedures en gedragslijnen om de omvang van het kredietrisico bij elke tegenpartij of markt te beperken. Bij het niet nakomen door een tegenpartij van aan de organisatie verschuldigde betalingen blijven eventuele daaruit voortvloeiende verliezen beperkt tot de marktwaarde van de desbetreffende instrumenten. De contractwaarde of fictieve hoofdsommen van de financiële instrumenten zijn slechts een indicatie van de mate waarin van dergelijke financiële instrumenten gebruik wordt gemaakt en niet van het bedrag van de krediet- of marktrisico's.

Renterisico en kasstroomrisico

Bij de leningen van €7.443.998 is sprake van een rentepercentage van 0,14%.

Reële waarde liquiditeitsrisico

De reële waarde van de meeste in de balans verantwoorde financiële instrumenten, waaronder vorderingen, liquide middelen en kortlopende schulden, benadert de

boekwaarde ervan. De reële waarde van de overige in de balans verantwoorde financiële instrumenten wijkt niet materieel af van de boekwaarde.

4.3 BALANS

De balans geeft een overzicht van de activa (bezittingen) en passiva (schulden en eigen vermogen) per 31 december 2024. Iedere individuele post wordt op de volgende pagina afzonderlijk toegelicht. Deze toelichtingen geven inzicht in de samenstelling en de ontwikkeling ten opzichte van het vorige boekjaar.

1 Activa	31-12-2024	31-12-2023
<u>Vaste Activa</u>		
1.2 Materiële vaste activa	16.008.978	16.157.864
Totaal vaste activa	16.008.978	16.157.864
<u>Vlottende activa</u>		
1.5 Vorderingen	552.596	737.976
1.7 Liquide middelen	15.785.788	14.714.493
Totaal vlottende activa	16.338.384	15.452.469
Totaal activa	32.347.362	31.610.333
2 Passiva		
	31-12-2024	31-12-2023
2.1 Eigen vermogen	11.313.845	14.127.192
<i>Algemene Reserve</i>	5.382.228	8.869.148
<i>Bestemmingsreserve</i>	5.931.617	5.258.044
2.2 Voorzieningen	8.047.630	4.132.595
2.3 Langlopende schulden	7.443.998	7.988.681
2.4 Kortlopende schulden	5.541.889	5.361.865
Totaal passiva	32.347.362	31.610.333

4.3.1 ACTIVA

Materiële vaste activa

In 2024 daalt de waarde van de materiële vaste activa met € 148.885 tot € 16.008.978.

	Aanschaf prijs 1-1-2024 EUR	Afschrij- vingen cumulatief 1-1-2024 EUR	Boekwaarde 1-1-2024 EUR	Invester- ingen EUR	Desinvest- eringen EUR
1.2 Materiële Vaste activa					
1.2.1 Gebouwen en terreinen	30.681.795	16.607.584	14.074.211	513.756	110.889
1.2.2 Inventaris en apparatuur	8.135.076	6.051.424	2.083.652	624.038	221.860
Materiële vaste activa	38.816.871	22.659.008	16.157.863	1.137.794	332.749

	Afschrijvingen op desinvesteringen EUR	Afschrij- vingen EUR	Aanschaf prijs 31-12-2024 EUR	Afschrijvingen cumulatief 31-12-2024 EUR	Boekwaarde 31-12-2024 EUR
1.2 Materiële Vaste activa					
1.2.1 Gebouwen en terreinen	61.492	634.890	31.084.662	17.180.982	13.903.680
1.2.2 Inventaris en apparatuur	203.406	583.937	8.537.253	6.431.956	2.105.298
Materiële vaste activa	264.898	1.218.827	39.621.916	23.612.937	16.008.978
Egalisatiereserve Gebouwen en Terreinen					1.955.410
Egalisatiereserve Inventaris					628
Materiële vaste activa exclusief egalisatiereserve					17.965.016

Er is voor € 1.137.794 geïnvesteerd, in zowel gebouwen als in inventaris en apparatuur. De afschrijvingen zijn gelijk aan € 1.218.827. Daarnaast is er op de Sportlaan 54 gedesinvesteerd vanwege mogelijke verkoop van het gebouw.

De onderwijsgebouwen zijn door de gemeente Den Helder doorgedecentraliseerd naar Scholen aan Zee, hetgeen inhoudt dat Scholen aan Zee zowel juridisch als economisch eigenaar is van alle gebouwen. Echter, het economisch eigendom doet niet volledig recht aan de contracten met de gemeente, omdat het eerste kooprecht bij de gemeente ligt en hieruit niet altijd economische voordelen vloeien. De gemeente Den Helder draagt jaarlijks de vergoeding die zij van het Rijk ontvangt, af aan Scholen aan Zee. In 2003 heeft de overdracht van de onderwijsgebouwen plaatsgevonden. Tegelijkertijd is op deze panden hypotheek gevestigd als zekerheidstelling voor de verplichtingen op het gebied van rente en aflossing. In 2005 is er overeenstemming bereikt over de eigendomsverklaring van het toenmalig Technisch Onderwijs Centrum tussen Scholen aan Zee en ROC Kop van Noord-Holland. De juridische overdracht heeft plaatsgevonden in 2007. Medio 2008 heeft Scholen aan Zee het gebouw waar Mavo aan Zee in gehuisvest is, aangekocht. In 2011 is de nieuwbouw van de sporthallen aan de Bijlweg gereedgekomen. Ook in 2011 is, gelijktijdig met de renovatie van Beroepsonderwijs aan Zee, de nieuwbouw van de techniekhal opgeleverd.

Vlottende activa

De vorderingen nemen ultimo 2024 af met € 185.380 ten opzichte van 2023. Het zijn de liquide middelen die de vlottende activa doen stijgen. De stand liquide middelen (banktegoeden) is €15.780.918. In het kasstroomoverzicht is af te lezen welke stromen geleid hebben tot de toename. Een bedrag van € 1.882.951 staat ter vrije beschikking.

1.5 Vorderingen

	2024	2023
1.5.1 Debiteuren	82.796	95.049
1.5.8 Overlopende activa	462.125	643.694
1.5.7 Overige vorderingen (vorderingen)	8.996	5.011
1.5.9 Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	-1.321	-5.778
Vorderingen	552.596	737.976
<i>Uitsplitsing</i>		
1.5.8.1 Vooruitbetaalde kosten	446.455	352.166
1.5.8.2 Verstrekte voorschotten	280	400
1.5.8.3 Overige overlopende activa	15.390	291.128
Overlopende activa	462.125	643.694
1.5.9.1 Stand per 1-1	5.778	5.234
1.5.9.2 Onttrekking	-4.457	544
Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	1.321	5.778

1.7 Liquide middelen

	2024	2023
1.7.1 Kasmiddelen	4.870	4.475
1.7.2 Tegoeden op bank- en girorekeningen	15.780.918	14.710.019
Liquide middelen	15.785.788	14.714.493

Overige vorderingen en overlopende activa toont een momentopname van de geldstromen die in de pijplijn zitten, maar nog niet volledig zijn gerealiseerd of verwerkt in onze huidige financiële rapportages. Dit geeft ons een beeld van de financiële verplichtingen die we al zijn aangegaan, maar die nog niet volledig zijn verwerkt in onze lopende financiële overzichten. Jaarlijks zijn de bedragen relatief gelijk, de enige grote verschillen ontstaan in de liquide middelen.

4.3.2 PASSIVA

Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve en bestemmingsreserve (publiek). De algemene reserve is ter afdekking van toekomstige financiële risico's evenals een financieringsbron voor (nieuwe) investeringen. Voor de bestemmingsreserves geldt dat de beperking is opgelegd door het bestuur: de beperkte bestedingsmogelijkheid betreft geen verplichting; het bestuur kan deze verplichting zelf opheffen.

Reserves

De bestemmingsreserve gebouwen is geormerkt voor renovatie en nieuwbouw. De reserve wordt opgebouwd uit het netto deel van de doordecentralisatiegelden van de gemeente Den Helder. In 2024 kon €673.572 aan de reserve toegevoegd worden.

Algemene reserve

Stand per 1 januari 2024: € 8.869.147

Mutatie als gevolg van stelselwijziging: – € 3.387.068

Stand per 1 januari 2024 na verwerking stelselwijziging: € 5.482.079

Stand per 31 december 2024: € 5.382.228

2.1	Eigen vermogen	Stand 1-1-2024	Resultaat	Overige mutaties	Stand 31-12-2024
2.1.1	Algemene reserve	5.482.079	573.721	-673.572	5.382.228
2.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)	5.258.045	-	673.572	5.931.617
Eigen vermogen		10.740.124	573.721	-	11.313.845

Uitsplitsing

2.1.2					
	reserve gebouwen	4.843.789	-	673.572	5.517.362
	reserve Villa aan Zee	414.255	-	-	414.255
	Bestemmingsreserve (publiek)	5.258.044	-	673.572	5.931.617

Toelichting stelselwijziging

In het boekjaar 2024 heeft een stelselwijziging plaatsgevonden in verband met de verwerking van groot onderhoud. Tot en met boekjaar 2023 werd groot onderhoud verantwoord op basis van een egalisatievoorziening. Met ingang van boekjaar 2024 wordt groot onderhoud verwerkt volgens de componentenmethode, in lijn met de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (RJ 271.605).

De wijziging betreft een aanpassing van het grondslagenstelsel voor het verwerken van groot onderhoud. Volgens RJ 140.201 en RJ 140.202 dient een stelselwijziging met terugwerkende kracht te worden verwerkt. Dit betekent dat de effecten van de stelselwijziging worden verwerkt via een aanpassing van het eigen vermogen (algemene reserve) per 1 januari 2024.

De egalisatievoorziening groot onderhoud is per 1 januari 2024 vervallen en vervangen door de activering en afschrijving van componenten met een belangrijk bestandsdeel. Hierdoor is een bedrag van € 3.387.068 in mindering gebracht op de algemene reserve per 1 januari 2024. De stelselwijziging heeft geen effect op het resultaat over het boekjaar 2024. Deze verwerking is in overeenstemming met RJ 140.201 t/m RJ 140.206. De aanpassing wordt tevens toegelicht onder de voorziening groot onderhoud.

Na toevoeging van het resultaat 2024 komt het eigen vermogen ultimo 2024 uit op €11.313.845, een stijging van € 573.721. De algemene reserve bedraagt ultimo 2024 zo'n € 5,4 miljoen en neemt toe met het rekeningresultaat 2024 (€ 573.721) en toe met de afwaardering van de bestemmingsreserves (€673.572).

Voorzieningen

2.2	Voorzieningen	Stand per 1-1-2024	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per 31-12-2024
2.2.1	Personeelsvoorzieningen					
2.2.1.4	Voorziening Jubileum	219.750	-	21.000	-	198.750
2.2.1.5	Voorziening WW	27.846	85.379	44.930	-	68.294
2.2.1.7	Voorziening PB uren	1.138.882	387.876	325.537	-	1.201.221
2.2.1.8	Langdurig zieken	318.653	-	60.107	-	258.546
2.2.3	Voorziening Onderh. Gebouwen	5.814.533	1.383.563	877.277	-	6.320.819
		7.519.663	1.856.818	1.328.851	-	8.047.630

Vier voorzieningen zijn medewerkers gerelateerd: jubilea-, WW-, PB-uren- en langdurig zieken-voorziening. De voorziening jubilea dient ter dekking van toekomstige jubilea-uitkeringen. Medewerkers hebben recht op een uitkering als zij 25 of 40 jaar in het onderwijs werkzaam zijn. De boekwaarde is ultimo 2024 €198.750. De voorziening WW wordt gebruikt ter dekking van WW-rechten van ontslagen medewerkers. In 2024 is de voorziening gedoteerd met €85.379 en heeft er een onttrekking plaatsgevonden van € 44.930. De PB-uren zijn verlofuren waarvan medewerkers vooraf aangegeven hebben ze te willen sparen (oude regeling) voor later gebruik. In 2024 is de voorziening gestegen met €40.448. De voorziening langdurig zieken wordt gebruikt ter dekking van de loonkosten voor langdurig zieken. In 2024 is de voorziening gemuteerd met €60.107.

Het meerjarig uitvoeringsprogramma onderhoud (MJOP) vormt de onderlegger voor de gemiddelde dotatie en onttrekking aan de voorziening onderhoud. In 2024 is €4.770.631 gedoteerd en is er €877.277 onttrokken. Tot en met boekjaar 2023 werd het groot onderhoud verantwoord via een egalisatievoorziening. Met ingang van boekjaar 2024 is het groot onderhoud verwerkt volgens de componentenmethode (RJ 271.605). Deze methode houdt in dat uitgaven die betrekking hebben op belangrijke bestanddelen van gebouwen (bijvoorbeeld daken, gevels, installaties) worden geactiveerd en over de verwachte resterende levensduur afgeschreven.

Bij de beoordeling van belangrijke bestanddelen is een grens gehanteerd van 5% van de WOZ-waarde van het gebouw. Uitgaven die deze grens overstijgen, worden als investering geactiveerd en afgeschreven. Uitgaven die onder deze grens vallen, worden rechtstreeks via de voorziening groot onderhoud verantwoord. Uitgaven die betrekking hebben op groot onderhoud met een waarde onder de €4.500 worden direct ten laste van de exploitatie gebracht. Verder geldt dat onderhoudskosten onder de €450 altijd direct in de exploitatie worden verantwoord, ongeacht de aard van de uitgave.

Door de toepassing van deze methode wordt de voorziening groot onderhoud uitsluitend gebruikt voor toekomstige uitgaven die niet in componenten kunnen worden onderscheiden. Deze stelselwijziging is verwerkt met terugwerkende kracht via het eigen vermogen per 1 januari 2024, overeenkomstig RJ 140.202.

2.2	Voorzieningen	Kortlopend 1 jaar	Langlopend 1-5 jaar
2.2.1	Personeelsvoorzieningen		
	Voorziening Jubileum		198.750
	Voorziening WW		68.294
	Voorziening PB uren		1.201.221
	Langdurig zieken	140.033	118.513
2.2.3	Voorziening Onderh. Gebouwen	1.240.549	5.080.270
		1.380.582	6.667.048

Hierboven wordt het verloop overzicht getoond van alle voorzieningen.

Langlopende schulden

2.3	Langlopende schulden	Stand 1-1-2024	Aangegane leningen	Aflossingen	Stand per 31-12-2024
2.3.3	Kredietinstellingen	7.988.681	-	544.683	7.443.998
		7.988.681	-	544.683	7.443.998

2.3	Langlopende schulden	Looptijd 1 – 5 jaar EUR	Looptijd >5 jaar EUR	Rentevoet
2.3.3	Kredietinstellingen	2.178.731	5.265.267	0,14%
		2.178.731	5.265.267	

De langlopende lening die voorheen bij de Rabobank liep, is overgenomen door het Rijk, waarbij de onderwijsgebouwen als zekerheden zijn gesteld ter ondersteuning van deze hypothecair gedekte geldlening. Jaarlijks wordt een bedrag van €544.683 afgelost op deze lening, die doorloopt tot 1 augustus 2039. Het rentetarief bedraagt momenteel 0,14%, vergeleken met de eerdere 4,9% bij de Rabobank.

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden nemen toe met €176.103 tot €5.537.968. In 2023 zijn enkele aanvullende projectsubsidies ontvangen, zoals Basisvaardigheden, Arbeidsmarkttoelage en Rijke Schooldag. Een deel van deze middelen is besteed in 2024, het restant wordt in overleg toebedeeld in 2025. Dat verklaart de toename van de post vooruit ontvangen subsidies. Naast de te betalen 'belastingen en premies sociale voorzieningen' vormen de overlopende passiva de grootste posten. De laatste post bestaat uit opgebouwd vakantiegeld en een mix van kleine posten.

2.4 Kortlopende schulden

		2024	2023
2.4.1	Kredietinstellingen	544.683	544.683
2.4.3	Crediteuren	477.058	437.547
2.4.4	Vooruitontvangen OC&W subsidies	1.088.660	635.043
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.122.571	1.219.038
2.4.8	Schulden ter zake van pensioenen	321.751	305.907
2.4.10	Overlopende passiva	1.983.245	2.219.646
	Kortlopende schulden (een looptijd < 1jr)	5.537.968	5.361.865
	Uitsplitsing		
2.4.7.1	Loonheffing en premies sociale verzekeringen	1.122.222	1.218.800
2.4.7.2	Omzetbelasting	349	238
	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.122.571	1.219.038
2.4.10.2	Vooruitontvangen subsidies	473.938	600.290
2.4.10.5	Vakantiegeld en -dagen	808.433	839.359
2.4.10.6	Accountants- en administratiekosten	62.920	62.920
2.4.10.7	Rente	17.016	20.103
2.4.10.8	Overige	620.938	696.975
	Overlopende passiva	1.983.245	2.219.646

4.4 NIET UIT DE BALANS BLIJKENDE VERPLICHTINGEN

Scholen aan Zee heeft met meerdere leveranciers doorlopende contracten. Onderstaand de contracten groter dan €40.000 of met een bijzonder kenmerk.

Leverancier	Looptijd	Verval dd	Contractbedrag per jaar
Afas Software	36 maanden	01-01-2026	44.892
SLB Diensten (microsoft licenties)	48 maanden	31-12-2026	87.548
Canon	60 maanden	31-03-2029	57.336
Loyalys WGA ERD	12 maanden	01-01-2025	56.086
CSU schoonmaakbedrijf	23 maanden	30-11-2031	873.613
Noordhoff Uitgevers	48 maanden	01-08-2027	243.666
Malmberg	48 maanden	01-08-2027	157.813
Iddink	48 maanden	01-08-2027	270.214
Koninklijke Boom Uitgevers	48 maanden	01-08-2027	80.240
Gem Den Helder gemeentelijke heffingen	Vastgoedduur		201.866
Gp Groot	15 maanden	31-03-2024	68.975
Mr Chadd	12 maanden	31-07-2025	57.105
Iddink Digital - Magister	7 maanden	30-09-2028	92.353
			2.291.707

De contractwaarde per jaar bedraagt in totaliteit €2.291.707.

Exploitatie

Het exploitatieoverzicht toont de baten en lasten over 2024, waardoor het financiële resultaat duidelijk wordt. Iedere post wordt individueel toegelicht op de volgende pagina om inzicht te geven in de herkomst en besteding van middelen, inclusief een vergelijking met het voorgaande jaar.

3 Baten	2024	Begroot 2024	2023
3.1 Rijksbijdragen	32.168.923	29.399.606	30.933.612
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	2.310.726	2.288.392	2.427.613
3.5 Overige baten	868.087	637.745	718.798
Totaal Baten	35.347.737	32.325.743	34.080.022
4 Lasten	2024	Begroot 2024	2023
4.1 Personeelslasten	26.486.479	24.553.146	24.921.238
4.2 Afschrijvingen	1.218.470	1.234.592	1.290.505
4.3 Huisvestingslasten	4.039.693	3.191.185	3.277.120
4.4 Overige lasten	3.548.675	3.491.306	4.366.479
Totaal Lasten	35.293.316	32.470.229	33.855.342
Saldo Baten en Lasten uit Gewone Bedrijfsuitoefening	54.420	-144.486	224.679
5 Financiële baten en lasten	519.301	-20.377	446.063
Saldo Baten en Lasten uit de Financiële Bedrijfsvoering	573.721	-164.863	670.742
Saldo Buitengewone Baten en Lasten	-	-	-
Eindsaldo Baten en Lasten	573.721	-164.863	670.742

Baten

Overheids-/rijksbijdragen (OB)

3.1 Rijksbijdragen		2024	Begroot 2024	2023
3.1.1	Rijksbijdragen OCW	27.156.251	24.778.936	24.701.484
3.1.2	Overige subsidies OCW	2.342.647	2.123.681	3.595.870
3.1.4	Inkomensoverdracht van rijksbijdragen (bijdragen SWV)	2.670.026	2.496.989	2.636.258
Rijksbijdragen		32.168.923	29.399.606	30.933.612
3.2.1	Gemeentelijke bijdragen en subsidies	2.310.726	2.288.392	2.427.613
Overige overheidsbijdragen en -subsidies		2.310.726	2.288.392	2.427.613

Ten opzichte van de begroting 2024 liggen de gerealiseerde rijksbijdragen € 2.769.317 hoger en de overige overheidsbijdragen € 22.334 hoger.

De overheidsbijdragen bestaan uit rijksbijdragen en gemeentelijke subsidies. De rijksbijdrage 2024 is meer dan €32,1 miljoen. De vergoeding voor nieuwkomers €2.878.461 (in 2023: €3,4 miljoen) en enkele specifieke subsidies voor studieverlof €27.734 (in 2023: €60.864) en zij-instromers €24.996 (in 2023: €20.000).

In 2024 is het laatste gedeelte, ad €73.000, van de vierjarige subsidie leerlingenlounge ingezet. De leerlingenlounge bood ruimte aan leerlingen met de mogelijkheid om in een rustige omgeving aan hun schoolwerk te werken en samen te komen voor groepsopdrachten en buitenschoolse activiteiten. Deze initiatieven hebben bijgedragen aan een leeromgeving waarin leerlingen ondersteuning krijgen, zowel binnen als buiten de lessen maar is gestopt in juli 2024.

De rijksbijdrage 2024 stijgt ten opzichte van vorig jaar met €1.150.697. Deze stijging wordt in belangrijke mate veroorzaakt door de stijging in de inflatiecorrectie om de loonstijging op te vangen. Daarnaast nemen de doelsubsidies zoals basisvaardigheden en Rijke Schooldag toe.

De gemeentelijke subsidies bestaan voornamelijk uit de doorbetaling 'doordecentralisatiegelden' voor onderwijshuisvesting (€2.028.551). Hier ligt een doordecentralisatie-overeenkomst aan ten grondslag die in 2017 herijkt is. In 2023 is voor het project 'Onze samenwerking in stad en omgeving' €85.123 (in 2023: €81.224) subsidie van de gemeente Den Helder ontvangen. Tevens wordt vanuit de gemeente de Jongeren Advies Raad (JAR) gefinancierd. Om de begeleiding van jongeren te faciliteren ontvangt Scholen aan Zee hiervoor een vergoeding van €16.469 (in 2023: €15.097).

Scholen aan Zee heeft subsidie ontvangen voor doorstroom PO-VO (DPOVO23102, DPOVO 21066 en DPOVO20115).

De volgende subsidies zijn (zonder verrekeningsclausule) ontvangen.

G Verantwoording subsidies

G1 Subsidies zonder verrekening clausule

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	Prestatie afgerond Ja/Nee
			EUR	EUR	
Zij-instroom subsidie	228039975	7-10-2022	20.000	20.000	ja
Zij-instroom subsidie	325839983	21-11-2023	25.000	25.000	ja
Zij-instroom subsidie	401139999	7-2-2024	25.000	25.000	Onderhanden
Zij-instroom subsidie	426839969	24-9-2024	25.000	25.000	Onderhanden
Zij-instroom subsidie	428239988	31-10-2024	25.000	25.000	Onderhanden
Lerarenbeurs - Studieverlof	1349597	22-8-2023	57.456	57.456	ja
Lerarenbeurs - Studieverlof	147374 - 1413920	18-6-2024	10.841	10.841	Onderhanden
Lerarenbeurs - Studieverlof	148183 - 1413920	18-6-2024	8.221	8.221	Onderhanden
Lerarenbeurs - Studieverlof	150028 - 1413920	18-6-2024	8.673	8.673	Onderhanden
Doorstroom PO-VO	DPOV021068	27-7-2021	68.000	68.000	ja
Doorstroom PO-VO	DPOV020115	29-10-2020	124.000	124.000	ja
Doorstroom PO-VO	DPOV023102	20-7-2023	90.000	90.000	Onderhanden
heterogene brugklassen,vestiging OOMV00	SHB210336	8-2-2022	100.000	100.000	ja
heterogene brugklassen,vestiging OOMV02	SHB210351	8-2-2022	100.000	100.000	ja
heterogene brugklassen,vestiging OOMV06	SHB210358	8-2-2022	100.000	100.000	ja
Rijke Schooldag (School & Omgeving)	RSOV22006	21-12-2023	747.318	373.659	Onderhanden
Praktijkgerichte Havo	PHAV023107	15-8-2023	100.000	100.000	Onderhanden
Basisvaardigheden	VBV23-VO-2401	31-5-2023	497.000	497.000	Onderhanden
Basisvaardigheden	VBV23-VO-2404	31-5-2023	475.500	475.500	Onderhanden
Basisvaardigheden	VBV24-VO-1853	17-6-2024	343.000	81.634	Onderhanden
Basisvaardigheden	VBV24-VO-1854	17-6-2024	1.323.500	314.993	Onderhanden
Onderwijspersoneel Opleiding tot Leraar	S00L23V0046	9-11-2023	20.000	5.000	Onderhanden
Onderwijspersoneel Opleiding tot Leraar	S00L23V0047	9-11-2023	15.000	5.000	Onderhanden
Onderwijspersoneel Opleiding tot Leraar	S00L23V0048	9-11-2023	15.000	5.000	Onderhanden
Onderwijspersoneel Opleiding tot Leraar	S00L23V0049	9-11-2023	20.000	5.000	ja
Onderwijspersoneel Opleiding tot Leraar	S00L23V0050	9-11-2023	20.000	5.000	ja
Onderwijspersoneel Opleiding tot Leraar	S00LV024013	15-5-2024	20.000	20.000	Onderhanden
Onderwijspersoneel Opleiding tot Leraar	S00LV024021	4-6-2024	20.000	20.000	Onderhanden
Onderwijspersoneel Opleiding tot Leraar	S00LV024041	16-9-2024	20.000	20.000	Onderhanden
Onderwijspersoneel Opleiding tot Leraar	S00LV024043	16-9-2024	20.000	20.000	Onderhanden
Onderwijspersoneel Opleiding tot Leraar	S00LV024132	31-10-2024	20.000	20.000	Onderhanden
Onderwijspersoneel Opleiding tot Leraar	S00LV024133	31-10-2024	20.000	20.000	Onderhanden
Onderwijspersoneel Opleiding tot Leraar	S00LV024134	31-10-2024	20.000	20.000	Onderhanden
Onderwijspersoneel Opleiding tot Leraar	S00LV024135	31-10-2024	20.000	20.000	Onderhanden
Onderwijspersoneel Opleiding tot Leraar	S00LV024146	31-10-2024	20.000	20.000	Onderhanden
Onderwijspersoneel Opleiding tot Leraar	S00LV024147	31-10-2024	20.000	20.000	Onderhanden

G2

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

Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar
			EUR		
Incidentele middelen leerlingendaling vo 2020	IML21037	31-8-2021	504.966	302.979	293.904
Omschrijving	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december verslagjaar	
		EUR	EUR	EUR	
Incidentele middelen leerlingendaling vo 2020	9.075	100.993	97.968	12.101	

Overige baten

3.5	Overige baten	2024	Begroot 2024	2023
3.5.1	Verhuur	305.685	231.283	299.826
3.5.2	Detachering personeel	12.044	50.000	32.201
3.5.4	Sponsoring	-	1.500	-
3.5.5	Ouderbijdragen	368.747	325.253	258.714
3.5.6	Overige	181.611	29.709	128.056
	Overige baten	868.087	637.745	718.798

Ten opzichte van de begroting liggen de gerealiseerde overige baten over 2024 €230.342 hoger, ten opzichte van vorig jaar is het verschil €149.289 hoger. De overige baten bestaan uit verhuuropbrengsten, detachering medewerkers en de ouderbijdragen.

Lasten

4.1	Personeelslasten	2024	Begroot 2024	2023
4.1.1	Lonen en salarissen	25.140.654	23.449.446	23.608.035
4.1.2	Overige personele lasten	1.626.238	1.166.100	1.448.690
4.1.3	Af: uitkeringen	-280.413	-62.400	-135.487
	Personeelslasten	26.486.479	24.553.146	24.921.238
	Uitsplitsing			
4.1.1.1	Brutolonen en salarissen	19.738.500	18.601.198	18.581.958
4.1.1.2	Sociale lasten	2.603.546	2.077.728	2.510.595
4.1.1.3	Pensioen premies	2.798.607	2.770.520	2.515.481
	Lonen en salarissen	25.140.654	23.449.446	23.608.035
4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	419.602	245.000	265.737
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	80.597	50.000	70.359
4.1.2.3	Overig	1.126.038	871.100	1.112.594
	Overige personele lasten	1.626.238	1.166.100	1.448.690

Gedurende het jaar 2024 waren gemiddeld 283,41 medewerkers in dienst op basis van een volledig dienstverband (2023 275,87; 2022 275,87 en 2021: 253,77). Hiervan zijn er 0 werkzaam in het buitenland, in jaargang 2023 was dit ook 0. De personele lasten zijn in 2024 opnieuw gestegen en vormen, zoals gebruikelijk, de grootste uitgavenpost van de organisatie. De totale brutoloonkosten bedragen €19,7 miljoen, een stijging van ruim €1,1 miljoen ten opzichte van 2023. Deze toename is te verklaren door een combinatie van structurele loonontwikkelingen uit de CAO VO en diverse incidentele inzet op projecten en tijdelijke uitbreidingen. De cao-ontwikkeling binnen het voortgezet onderwijs speelt hierin een grote rol. In 2024 is opnieuw een loonsverhoging doorgevoerd, als vervolg op het onderhandelingsresultaat dat in 2023 al leidde tot hogere salarisschalen, eenmalige uitkeringen en stijgende werkgeverslasten (zoals premies en pensioenafdrachten).

Een opvallende ontwikkeling is de sterke stijging van incidentele vergoedingen en beloningen: respectievelijk met €170.000 en ruim €300.000. Deze kosten hangen nauw samen met de tijdelijke inzet van personeel voor specifieke projecten, veelal gefinancierd

uit landelijke programma's zoals basisvaardighedensubsidie, subsidies voor digitale geletterdheid of extra ondersteuning voor nieuwkomersonderwijs. In het bijzonder vraagt de ISK-afdeling om flexibiliteit: het leerlingaantal fluctueert sterk door internationale ontwikkelingen, wat leidt tot een dynamisch formatiebeleid en veel tijdelijke inzet. De post vaste vergoedingen is verdubbeld, dit door de groei van de reiskostenvergoedingen, structurele toeslagen bij uitbreiding van taken en de verplichte vergoedingen aan stagiaires. De vakantietoeslag volgt logischerwijs de stijging van de loonsom en blijft binnen de begrotingsmarge.

De personele lasten in 2024 illustreren de gespannen balans tussen structurele verplichtingen en incidentele financieringsstromen. Hoewel tijdelijke middelen bijdragen aan onderwijskwaliteit en innovatie, zorgen zij tegelijkertijd voor complexiteit in de personeelsplanning en risicobeheer op langere termijn. Het komende jaar blijft het belangrijk om projectgelden tijdig te matchen met inzet én tegelijkertijd een duurzame formatie op te bouwen, waarbij rekening wordt gehouden met verwachte demografie, cao-ontwikkeling en instroombehoefte.

4.5 VERANTWOORDING WET NORMERING TOPINKOMENS (WNT) 2024

De WNT is van toepassing op Scholen aan Zee. Het voor Scholen aan Zee toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2024 € 181.000. Het bezoldigingsmaximum is afhankelijk van het aantal complexiteitspunten.

De complexiteitsscore van Scholen aan Zee is bepaald op basis van drie objectieve criteria:

- Gemiddelde baten over de afgelopen vier jaar liggen tussen de €25 miljoen en € 75 miljoen → 6 punten
- Leerlingenaantal ligt tussen de 1.500 en 2.500 leerlingen → 2 punten
- Aantal onderwijssoorten (vmbo, havo, vwo) bedraagt 3 → 1 punt per onderwijssoort, in totaal 3 punten

Deze beoordeling resulteert in een totale score van 11 punten (klasse D2). Op basis van de huidige inzichten en prognoses wordt verwacht dat deze complexiteitsscore in de komende jaren stabiel blijft.

De WNT voor de publieke en semipublieke sector zorgt voor transparantie van inkomens die gefinancierd worden uit publieke middelen. Scholen aan Zee heeft geen topfunctionarissen in dienst die boven het bezoldigingsmaximum beloond worden. Dit geldt ook voor de leden van de RvT (voorzitter < 15% van het maximum en leden < 10% van maximum).

Bezoldiging topfunctionarissen

	J. van Beekum
Functiegegevens	Voorzitter College van Bestuur
Aanvang ⁵ en einde functievervulling in 2024	[01/01] – [31/12]
Omvang dienstverband (in fte) ⁶	1
(Fictieve) dienstbetrekking? ⁸	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen ⁹	148.339
Beloningen betaalbaar op termijn ⁹	23.455
<i>Subtotaal</i>	171.794
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum¹⁰	181.000
-/- Onverschuldigd betaald bedrag ¹¹	0
Totale bezoldiging	171.794
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling ¹³	n.v.t.
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.
Gegevens 2023 (vorig boekjaar)	
Aanvang en einde functievervulling in 2023	[01/01] – [31/12]
Omvang dienstverband 2023 (in fte)	1
(Fictieve) dienstbetrekking?	ja
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	130.469
Beloningen betaalbaar op termijn	21.620
Totale bezoldiging 2023	152.089
Totale bezoldigingsmaximum 2023	173.000

Toezichthoudende topfunctionarissen – Raad van Toezicht

Leden van de RvT worden benoemd voor een termijn van vier jaar en treden af volgens een rooster van aftreden. Een aftredend lid is maximaal eenmaal herbenoembaar. De vergoeding bestaat uit een vaste periodiek. In 2024 is in totaal €64.500 aan vergoedingen verstrekt, ten opzichte van € 56.000 in 2023 (2022: €44.625 en 2021: €36.310).

bedragen x € 1	W.P. Gispén	T.G.B. Groenhuizen	P. de Schiffart	W.R. Zuurbier	T.P. Bersee
Functiegegevens²	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2024	[01/01 - 31/12]	[01/02 - 31/12]	[01/01 - 31/12]	[01/01 - 31/12]	[01/01 - 31/12]
Bezoldiging					
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	17.500	11.000	12.000	12.000	12.000
Beloningen betaalbaar op termijn	0	0	0	0	0
<i>Subtotaal</i>	17.500	11.000	12.000	12.000	12.000
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum³	27.150	16.592	18.100	18.100	18.100
-/- Onverschuldigd betaald bedrag ⁴	0	0	0	0	0
	17.500	11.000	12.000	12.000	12.000
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2023					
Aanvang en einde functievervulling in 2023	[01/01 - 31/12]	[01/01] - [31/12]	[01/01 - 31/12]	[01/01 - 31/12]	[01/01 - 31/12]
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	10.000	0	10.000	10.000	10.000
Beloningen betaalbaar op termijn	0	0	0	0	0
Totale bezoldiging 2023	10.000	0	10.000	10.000	10.000
Totale bezoldigingsmaximum 2023	17.300	17.300	17.300	17.300	17.300

Er zijn geen functionarissen met een dienstbetrekking die in 2024 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen. Er zijn in 2024 geen ontslagvergoedingen betaald aan overige functionarissen die op grond van de WNT dienen te worden vermeld of die in eerdere jaren op grond van de WOPT of de WNT vermeld zijn of hadden moeten worden.

Afschrijvingen

De afschrijvingen ten opzichte van de begroting 2024 liggen €16.122 lager. Zie hiervoor de toelichting bij materiele vaste activa.

4.2 Afschrijvingen

	2024	Begroot 2024	2023
4.2.2 Afschrijvingslasten gebouwen	634.194	635.690	740.879
4.2.2 Afschrijvingslasten inventaris en wagenpark	177.231	160.064	137.548
4.2.2 Afschrijvingslasten installaties	20.604	18.763	19.201
4.2.2 Afschrijvingslasten huurboeken/ Leermiddelen	11.539	-	2.472
4.2.2 Afschrijvingslasten projecten	133.921	133.294	142.994
4.2.2 Afschrijvingslasten automatisering / ICT	240.981	286.781	247.410
Afschrijvingen	1.218.470	1.234.592	1.290.505

Huisvestingslasten

4.3 Huisvestingslasten

	2024	Begroot 2024	2023
4.3.1 Huur	274.220	287.570	182.324
4.3.2 Verzekeringen	118.515	93.415	86.480
4.3.3 Onderhoud	225.578	179.000	215.685
4.3.4 Energie en water	943.513	710.000	820.164
4.3.5 Schoonmaakkosten	709.239	720.200	749.074
4.3.6 Heffingen	243.209	205.000	203.281
4.3.7 Overige	141.856	75.000	99.112
4.3.8 Dotatie onderhoudsvoorziening	1.383.563	921.000	921.000
Huisvestingslasten	4.039.693	3.191.185	3.277.120

De huisvestingslasten zijn in 2024 gestegen ten opzichte van 2023 met €762.573. De grootste afwijking is te zien door de stelselwijziging van de voorziening groot onderhoud. De overige verschillen in uitgaven bedragen €91.896 voor huur en €32.035 voor verzekeringen. Deze stijging kunnen grotendeels worden toegeschreven aan de inflatiecorrectie vooral te zien aan de hogere energielasten.

Op landelijk niveau zien we dat veel scholen kampen met stijgende huisvestingslasten, mede door energieprijzen, inflatie en strengere eisen op het gebied van duurzaamheid (zoals BENG-normen en ventilatie-eisen). Ook de druk om schoolgebouwen versneld te verduurzamen via bijvoorbeeld het Nationaal Programma Onderwijshuisvesting (NPOH) hebben invloed op uitgaven in 2024. Als onderwijsinstelling blijven we inzetten op duurzaam en toekomstgericht gebouwbeheer. Tegelijk blijven we afhankelijk van gemeentelijke samenwerking en bekostiging voor grotere vervangings- en nieuwbouwprojecten. De financiële effecten van deze dynamiek worden zichtbaar in de jaarlijkse huisvestingslasten, die daarmee een steeds belangrijker aandachtspunt vormen binnen onze financiële meerjarenraming.

Overige lasten

4.4 Overige lasten

	2024	Begroot 2024	2023
4.4.1 Administratie en beheerslasten	1.089.905	1.074.899	1.120.077
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen	1.804.651	1.652.427	1.866.864
4.4.4 Overige	654.119	763.980	1.378.201
Overige lasten	3.548.675	3.491.306	4.366.479

In 2023 zijn onder de overige lasten 4.4.4 de kosten inzake de subsidie NPO en Rijke Schooldag verantwoord, hetgeen de daling in de overige lasten verklaart. De totale lasten op het gebied van administratie en beheer zijn nagenoeg conform de begrotingskaders.

De vakgroep kosten, leermiddelen (boeken en licenties) en werkweken/excursies zijn hoger dan vooraf werd aangenomen, hetgeen de overschrijding van de inventaris, apparatuur en leermiddelen (4.4.2) verklaart.

Financiële baten en lasten

		2024	Begroot 2024	2023
5.1	Rentebaten	536.317	-	466.166
5.5	Rentelasten (-/-)	-17.016	-20.377	-20.103
	Financiële baten en lasten	519.301	-20.377	446.063

De langlopende hypothecaire leningen is afgesloten bij schatkistbankieren. De vaste rentevoet bij schatkistbankieren is 0,14%. De rentebaten 2024 zijn gelijk aan €536.317.

Kasstroomoverzicht

In verband met de stelselwijziging voor de voorziening groot onderhoud is een aparte regel opgenomen in het kasstroomoverzicht voor de mutatie van de algemene reserve naar de voorziening groot onderhoud. Hiermee is aansluiting behouden met de balansposities per 31 december 2023 en 2024.

	2024	2023
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	54.420	224.679
Aanpassing voor:		
Afschrijvingen	1.218.827	1.290.148
Mutaties voorzieningen	3.915.034	878.477
Stelselwijziging voorziening MJOP	-2.963.088	-
Verandering in vlottende middelen:		
Vorderingen	185.380	-57.897
Schulden	-176.103	510.506
Totaal Kasstroom uit bedrijfsoperaties	2.234.471	2.845.913
Ontvangen interest	536.317	466.166
Betaalde interest (-/-)	-17.016	-20.103
Tot. kasstroom uit operationele activiteiten	2.753.772	3.291.976
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in materiële vaste activa (-/-)	-1.137.794	-782.764
Tot. kasstroom uit investeringsactiviteiten	-1.137.794	-782.764
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Nieuw opgenomen leningen		
Aflossing langlopende schulden (-/-)	-544.683	-544.683
Tot. kasstroom uit financieringsactiviteiten	-544.683	-544.683
Mutatie liquide middelen	1.071.295	1.964.529

4.6 OVERIGE GEGEVENS

Resultaatbestemming

Het resultaat 2024 wordt toegevoegd aan de algemene reserve. In het resultaat zitten kosten en/of opbrengsten, die via resultaatbestemming ten laste gebracht worden van de specifiek daarvoor ingerichte bestemmingsreserves, zijnde huisvesting en Villa aan Zee. Per saldo neemt de algemene reserve af met €99.851.

Resultaatbestemming	2024
netto resultaat 2024	573.721
Mutaties bestemmingsreserves gebouwen	-673.572
	673.572
Toevoeging aan algemene reserve	-99.851

Accountantsverklaring

De jaarrekening 2024 is gecontroleerd door vanRee Accountants, gevestigd te Zwolle. De controle is uitgevoerd door Evert van het Rot, MZ AA. De controleverklaring met goedkeurende strekking is op 30-06-2025 afgegeven en als bijlage bij deze jaarrekening opgenomen.

Gebeurtenissen na balansdatum

Financiële positie

De vermogenspositie van Scholen aan Zee is ultimo 2024 op orde. De vooruitzichten voor 2025 zijn goed, maar worden uitdagend door teruglopende subsidies en hoge inflatie. De meerjaren-exploitatiebegroting 2025-2029 is positief. Het blijft de komende jaren een uitdaging om het fluctuerende uitgavenniveau naar aanleiding van additionele subsidies, op een constructieve manier te implementeren.

Kengetallen vermogens- en budgetbeheer

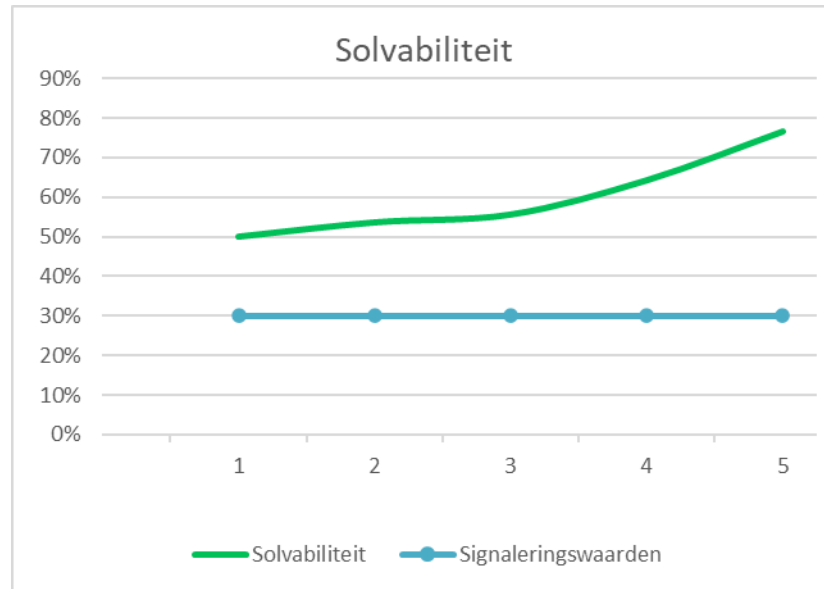
Scholen aan Zee houdt voor de kengetallen vermogens- en budgetbeheer de signaleringsgrenzen van OCW aan. Omdat er sprake is van doordecentralisatie voor de onderwijshuisvesting vanuit de gemeente, gelden voor Scholen aan Zee de signaleringsgrenzen van mbo en ho. De kengetallen zijn een momentopname, berekend naar de in de jaarrekening verantwoorde situatie per 31 december. De trendmatige ontwikkeling van de kengetallen over meerdere jaren geeft inzicht in het gevoerde financieel beleid.

Kengetallen vermogensbeheer

Kengetallen vermogensbeheer	2020	2021	2022	2023	2024
Solvabiliteit	50%	54%	56%	64%	74%
Weerstandsvermogen	44%	44%	43%	47%	45%
Bovenmatig publiek eigen vermogen	43%	49%	53%	63%	62%
Liquiditeit	2,6	2,8	2,8	2,9	3,0
Rentabiliteit	-2,7%	7,3%	3,8%	2,0%	1,6%

Solvabiliteit

De solvabiliteit verschaft inzicht in de financieringsopbouw en geeft aan in hoeverre op lange termijn aan de verplichtingen voldaan kan worden. De signaleringswaarde is <30%. De solvabiliteit is in 2024 gestegen en komt uit op 74% (2023: 64%, 2022: 56%) Daarmee kan Scholen aan Zee op lange termijn aan haar verplichtingen voldoen.

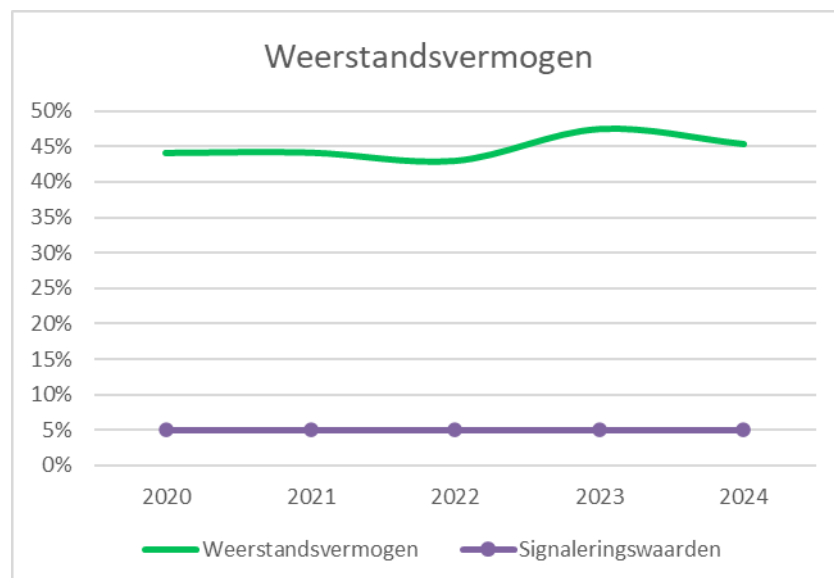


Definitie solvabiliteit: Eigen vermogen, inclusief voorzieningen gedeeld door het totale vermogen (balanstotaal).

Weerstandsvermogen

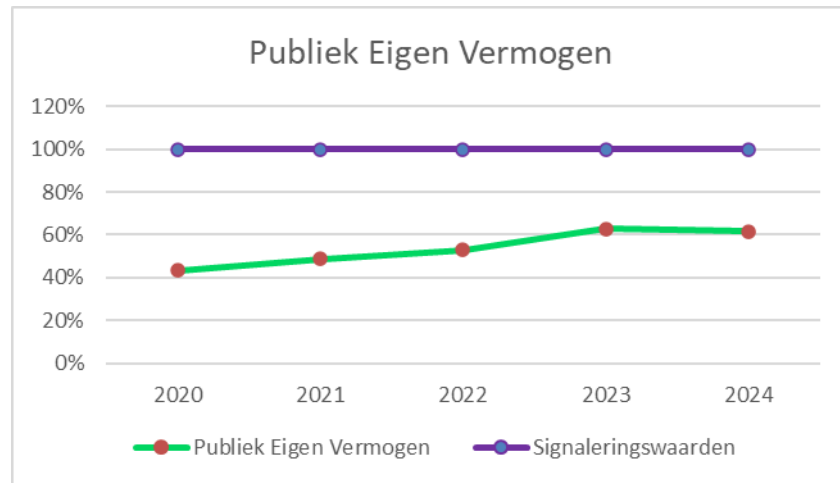
Het weerstandsvermogen relateert de omvang van het eigen vermogen aan de grootte van de organisatie. De Inspectie van het Onderwijs hanteert een signaleringswaarde van <5%. Een instelling komt in de gevarenszone indien het weerstandsvermogen onder de 10% uitkomt. Het percentage is gedaald met 2% (van 47% naar 45%) en voldoet daarmee aan de gestelde eisen.

Definitie weerstandsvermogen: eigen vermogen gedeeld door de totale baten (exclusief bijzondere baten).



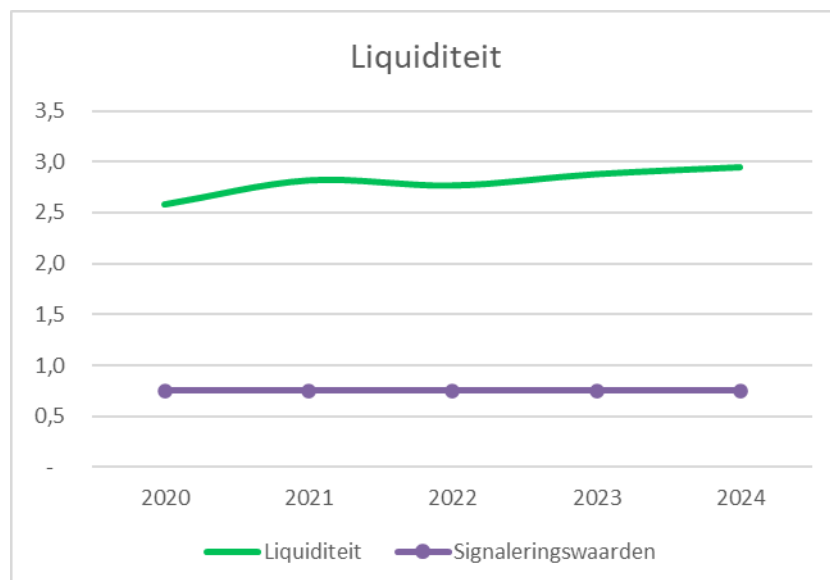
Bovenmatig publiek eigen vermogen

De signaleringswaarde van het bovenmatig publiek eigen vermogen is <1 . Scholen aan Zee heeft op dit moment een waarde van 0,62 en valt hiermee onder de signaleringswaarde.



Liquiditeit

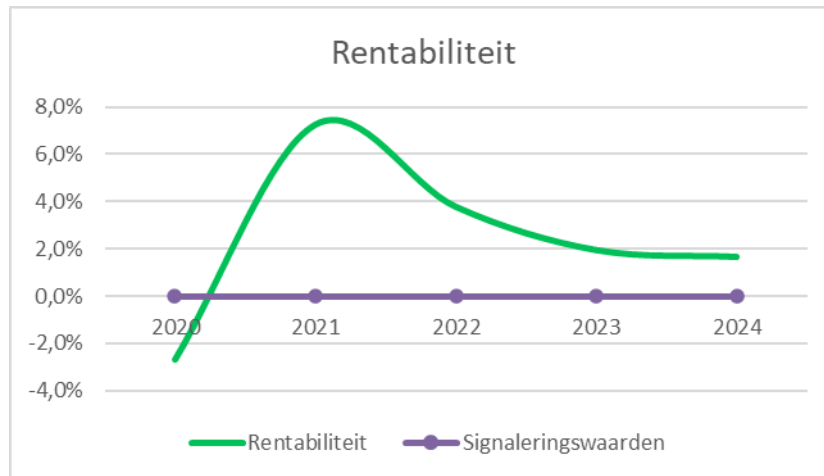
De liquiditeit geeft aan in hoeverre op korte termijn aan de verplichtingen kan worden voldaan. Voor 2024 geldt dat de vlottende activa met €989.804 zijn toegenomen ten opzichte van 2023. De kortlopende schulden zijn gestegen met €81.271, waardoor de liquiditeitsratio ligt stijgt naar 3,0. Dit is hoger dan de signaleringswaarde van $<0,75$.



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

Rentabiliteit

De rentabiliteit over 2024 is 1,6%. Dit is hoger dan de signaleringswaarde van <0%.



Definitie: exploitatieresultaat, inclusief saldo op financiële baten en lasten, gedeeld door de totale baten.

Kengetallen budgetbeheer

Onderstaand is een overzicht van de kengetallen vermogensbeheer voor Scholen aan Zee:

Kengetallen budgetbeheer	2020	2021	2022	2023	2024
Rijksbijdragen / baten	83%	82%	91%	91%	91%
Personele lasten / totale lasten	77%	77%	75%	74%	75%
Huisvestingslasten / totale lasten	10%	10%	12%	13%	15%
EV / totale lasten	43%	48%	45%	48%	45%
Personele lasten / rijksbijdragen	96%	87%	79%	81%	82%

De rijksbijdrage als percentage van de totale inkomsten is gelijk aan 91% en toont aan dat Scholen aan Zee naast de rijksbijdragen bijna geen andere inkomsten kent. De personele lasten als aandeel in de totale lasten stijgt naar 75%. De dekkingsgraad van het eigen vermogen ten opzichte van de totale lasten is van 48% naar 45% gedaald. Het aandeel personele lasten als percentage van de rijksbijdrage stijgt met 1% naar 82%.

De huisvestingsratio omvat naast de reguliere huisvestingslasten ook de afschrijvingen op gebouwen en de financieringskosten lang vreemd vermogen. De huisvestingsratio is 15% en groter dan de signaleringswaarde van >12%. De huisvestingslasten blijven een aandachtspunt omdat de gebouwen eigendom zijn van Scholen aan Zee. Naar de toekomst toe worden keuzes gemaakt over het behoud van de gebouwen en daarbij het reduceren van het aantal m2. De dotatie voorziening groot onderhoud draagt voor een groot gedeelte bij aan de stijging, naast de toenemende energielasten.

Toelichting op de financiële positie

Wat betreft de specifieke vergelijking met de begroting voor 2024, is Scholen aan Zee goed gepositioneerd om de verwachte financiële uitdagingen aan te gaan. Er is een duidelijk overzicht van de financiële status, toekomstige risico's, en hoe deze risico's aan te pakken. Er vindt sturing plaats op de formatie om volgend schooljaar weer een goede balans aan te brengen tussen de personele lasten ten opzichte van de rijksbijdragen. Daarnaast is er een gezonde balans tussen het behouden van voldoende liquide middelen voor operationele behoeften en investeringen, terwijl ook voldoende reserves worden aangehouden voor toekomstige verplichtingen en onvoorziene uitgaven.

Ondertekening door voorzitter College van Bestuur

Naam: Hans van Beekum

.....

Functie: voorzitter College van Bestuur Scholen aan Zee

Den Helder, (datum)

5. Verslag intern toezicht

Good Governance

Scholen aan Zee onderschrijft de Code Goed Onderwijsbestuur 2019. Aan de vier 'pas toe' bepalingen uit de code, die gelden als lidmaatschapseis van de VO-raad, voldoet Scholen aan Zee. De code is gebaseerd op vier principes: verantwoordelijkheid, professionaliteit, integriteit en openheid.

De RvT spant zich in voor een actief, transparant en doelgericht toezicht op de organisatie, dat wil zeggen op doelstellingen, activiteiten en resultaten. Voornaamste aandachtspunt is het waarborgen van de kwaliteit van het onderwijs en van de belangen van alle belanghebbenden. De RvT streeft ernaar om een cultuur van verantwoording en verbetering te bevorderen, waarbij zowel ondersteuning als uitdaging aan het bestuur wordt geboden om te excelleren in leiderschap en strategische besluitvorming. De vier onderscheidende rollen van de RvT zijn die van toezichthouder, werkgever van het CvB, klankbord voor het CvB en netwerker/ambassadeur. In het Bestuurshandboek van Scholen aan Zee zijn de statuten, het reglement van de RvT, het toezichtskader en de commissiereglementen opgenomen.

Het integriteitsbeleid stelt dat in geval van potentiële schijn van belangenverstrengeling de CvB inzake beoordeling, salaris en integriteitskwesaties het meer-ogen-principe toegepast en dat er een onafhankelijke partij bij betrokken wordt. De RvT heeft geconstateerd dat de CvB hier zorgvuldig en prudent mee om is gegaan in het verslagjaar.

Samenstelling RvT

De RvT bestaat uit 5 personen. Bij de samenstelling wordt rekening gehouden met deskundigheid, vaardigheid op het gebied van onderwijs en financiën, bekwaamheid en algemeen bestuurlijke kwaliteiten. Ook binding met de regio Den Helder, onafhankelijkheid en affiniteit met de doelstelling en grondslag van de stichting spelen een belangrijke rol. In het verslagjaar heeft vanwege het aflopen van zittingstermijn van de voorzitter, een wisseling plaatsgevonden in de rollen en aandachtsgebieden.

Voor mensen die zich oriënteren op een toezichthoudende functie of die zich willen ontwikkelen en bestuurlijke ambities hebben, maakt de RvT een traineeship mogelijk. Op 1 september 2024 is mevrouw Jojanneke van Dongen voor één jaar, met de mogelijkheid van verlenging met nog een jaar, benoemd tot trainee.

Onderaan dit verslag is een overzicht opgenomen van alle RvT-leden met relevante informatie omtrent hoofd- en nevenfunctie(s), commissies, benoemingen en termijnen.

-  [Bestuurshandboek Scholen aan Zee](#)
-  [VTOI/NVTK – De 4 rollen van het toezicht](#)

Toezichtskader en toezichtsvisie

De Raad van Toezicht van Stichting Scholen aan Zee houdt integraal toezicht op het College van Bestuur, met aandacht voor de belangen van alle stakeholders, en op de hoofddoelstelling van de stichting: het realiseren van kwalitatief hoogwaardig voortgezet onderwijs in Den Helder. De toezichtsvisie is gebaseerd op drie rollen: toezichthouder, werkgever en klankbord.

Scheiding bestuur en toezicht

Scholen aan Zee kent een duale governancestructuur: het CvB voert het bestuur over de stichting; de RvT is onafhankelijk en houdt toezicht op het CvB, zonder uitvoerende taken.

Deze scheiding borgt de onafhankelijkheid van het toezicht en maakt interne en externe checks & balances mogelijk.

Werkgeverschap

De RvT benoemt, schorst en ontslaat leden van het CvB, met inachtneming van de bevoegd-heden van de MR. Als werkgever van het CvB dient de RvT zorg te dragen voor goed werkgeverschap. Ten behoeve van de invulling van de werkgeversrol is de remuneratiecommissie ingesteld. Bij het invullen van de werkgeversrol wordt waar mogelijk aangesloten bij de systematiek en procedures die binnen Scholen aan Zee als geheel gelden.

Benoeming externe accountant

Statutair is vastgelegd dat de RvT besluit over de benoeming van en de opdracht aan de externe accountant. Met ingang van november 2023 tot en met oktober 2027 is Van Ree Accountants Noord BV benoemd.

Naleving wettelijke voorschriften

De RvT voorziet in het interne toezicht op de stichting ten aanzien van de realisatie van de doelen, het hanteren van vigerende wet- en regelgeving en de effectieve besteding van publieke middelen. Hiertoe moeten de onderwerpen waar het toezicht betrekking op heeft helder zijn. Naast de statuten is in het toezichtskader van de RvT beschreven welke onderwerpen/kwesties relevant zijn, in welke vorm dat onder de aandacht komt en wat de rol van de RvT is, zoals een toezichthoudende, een klankbord, informerende of een goedkeurende rol. Op basis van de goedkeuring van onder andere jaarstukken en (meerjaren)begrotingen, de uitgebreide besprekingen van bestuursrapportages in de auditcommissie en op basis van gesprekken met en verslaglegging van de accountant kan worden vastgesteld dat, voor zover de RvT dat kan nagaan, er recht- en doelmatige besteding van middelen heeft plaatsgevonden en vigerende wet- en regelgeving wordt toegepast.

Vergaderingen en bijeenkomsten

In het verslagjaar zijn vijf reguliere vergaderingen en is één extra RvT-vergadering gehouden. Tweemaal per jaar vinden in informele sfeer overleggen tussen voorzitter en CvB plaats. De RvT-leden worden jaarlijks uitgenodigd voor diverse bijeenkomsten en activiteiten van Scholen aan Zee, zoals plenaire start van het nieuwe jaar in januari, afsluiting personeelsdag in juli, opening beeldentuin/onthulling beeld bij het lyceum, het personeelsfeest en het netwerkontbijt.

Op 15 november heeft het jaarlijkse scholenbezoek plaatsgevonden. Gedurende de hele dag zijn alle vier de schoollocaties bezocht en zijn gesprekken gevoerd met schoolleiding, leerjaarcoördinatoren, ondersteuningsmedewerkers en leerlingen; ook zijn er lessen bijgewoond. Ter afronding heeft de RvT in een gezamenlijke bijeenkomst de bevindingen met het bestuur en de schoolleiders gedeeld.

De RvT ervaart het scholenbezoek als goed en inspirerend en voelt de kernwaarden 'gehoord, gezien, en gewaardeerd' van Scholen aan Zee.

In april en in december hebben de overleggen met de MR plaatsgevonden. Eén bijeenkomst vindt plaats onder voorzitterschap van de MR en één onder voorzitterschap van de RvT. Het CvB is bij de overleggen tussen RvT en MR niet aanwezig; de RvT doet mondeling en schriftelijk verslag aan het CvB.

In september hebben CvB, MR en RvT gezamenlijk deelgenomen aan een bijeenkomst onder leiding van BMC over 'Een professionele dialoog', waarbij nader is ingegaan op het samenspel in de driehoek bestuur, toezicht en medezeggenschap en de positie en taken bij bestuurlijke samenwerking. Deze zogenoemde startbijeenkomst wordt jaarlijks aan het begin van een nieuw schooljaar georganiseerd.

In het verslagjaar zijn o.a. de volgende zaken aan de orde geweest:

Algemeen

Het CvB houdt de RvT van alle ontwikkelingen die binnen de organisatie spelen op de hoogte: van voortgang nieuwbouwplannen, subsidies en relatiemanagement met stakeholders tot persoonlijke ontwikkeling.

Samenwerkingen

De RvT is op de hoogte gehouden van alle contacten en mogelijke samenwerkingen met andere onderwijspartners. Zo ook in de ontwikkelingen in de samenwerking tussen Meerwerk Basisscholen en Scholen aan Zee met betrekking tot het toewerken naar een gezamenlijke po-/vo-school voor de opvang van anderstaligen en de ontwikkeling van een school met internationaal karakter. Vanwege de samenwerking tussen beide stichtingen hebben de RvT'en nader kennis met elkaar gemaakt. De aan de RvT ter goedkeuring voorgelegde samenwerkingsovereenkomst is op advies van de RvT nader getoetst en door het CvB getekend.

Ook de ontwikkeling van de onderwijscampus Julianadorp, waarbij het Junior College en de Prinses Margrietschool van Meerwerk betrokken zijn, en de stand van zaken aangaande de ontwikkeling van het ONS-terrein in Julianadorp, waar onderwijs, kinderopvang en gemeenschapsvoorzieningen als sport- en culturele faciliteiten moeten samenkomen, komen via de mededelingen van het CvB langs.

Met betrekking tot de oprichting van de Vereniging Onderwijsregio Noord-Holland boven het Noordzeekanaal, waar Scholen aan Zee als lid aan verbonden is, heeft de RvT goedkeuring verleend. Ten aanzien van de vraag hoe de RvT hier vanuit zijn rol toezicht op kan houden zijn met het CvB afspraken gemaakt.

De RvT-leden zijn naar expertise en affiniteit/interesses verdeeld over drie commissies: onderwijscommissie, remuneratiecommissie en auditcommissie. De onderwerpen die in de drie commissies zijn besproken worden met een advies of toelichting wanneer nodig ook in de voltallige RvT besproken. Dat geldt altijd voor voorgenomen besluiten.

Auditcommissie

Financiën

De audit- of financiële commissie adviseert gevraagd en ongevraagd de RvT over de rechtmatigheid en doelmatigheid van het financieel beheer en beleid van de stichting. In het verslagjaar is de commissie vijfmaal bijeen geweest: in april, mei, juni, september en november.

Door middel van kwartaalrapportages wordt de RvT op de hoogte gehouden van de stand van zaken. Naar aanleiding van wijzigingen in het management van Scholen aan Zee is de RvT in het verslagjaar geïnformeerd over het aangepaste mandaatregister en procuratieschema. Ten minste tweemaal per jaar is de accountant aanwezig voor bespreking van de jaarstukken en de managementletter. De benoemde aandachtspunten zijn door CvB en controller verwerkt in het opgestelde actieplan, waarmee de voortgang bewaakt kan worden. Er is goedkeuring verleend aan de jaarstukken 2023 en aan de begroting 2025 en het meerjarenperspectief.

Huisvesting

Huisvesting en de beoogde nieuwbouw komen in elke RvT-vergadering aan de orde. In juni is het Programma van Eisen door Bureau de Mevrouwen in de RvT-vergadering gepresenteerd en is ingegaan op de rol van de RvT bij dergelijke processen. Daarnaast heeft de RvT aangegeven behoefte te hebben aan een visie op onroerend goed, de financiering hiervan, de beschikbare huisvestingsgelden in het licht van de doordecentralisatie en een strategisch huisvestingsplan. Lindhorst Huisvestingsadviseurs is ingeschakeld voor ondersteuning bij deze vraagstukken. Alvorens er besluiten kunnen worden genomen, moet alles duidelijk zijn, waaronder consequenties en mogelijkheden m.b.t. doordecentralisatie, rol gemeente, mogelijkheden vastgoed, kostenraming, dekkingsplan en mogelijke alternatieven. Ten aanzien van verduurzaming gebouwen is de RvT geïnformeerd over de stand van zaken bij het Junior College, waar een 0-meting

heeft plaatsgevonden. Met betrekking tot de begroting voor 2025 heeft de RvT aan het CvB meegegeven vooraf geïnformeerd te willen worden over mogelijke extra kosten die betrekking hebben op het nieuwbouwtraject. Vanwege de omvangrijkheid en complexiteit is gebruikt gemaakt van het advies van de auditcommissie om een extern deskundige aan te trekken voor een review.

ICT

Vanwege de verdere digitalisering en het daardoor toenemen van dreigingen en privacyrisico's, kent de RvT een groter belang toe aan het onderdeel ICT en dan met name aan de visie en strategie vanuit het bestuur. Vanwege de vernieuwing van het Normenkader Informatiebeveiliging en Privacy voor het onderwijs in 2024 is de RvT geïnformeerd over de ambitie van Scholen aan Zee om in 2027 op volwassenheidsniveau 3 te komen. Leden van de RvT hebben aangeboden om als sparringpartner betrokken te worden bij de uitwerking van het ICT-beleidsplan.

Onderwijscommissie

De onderwijscommissie adviseert gevraagd en ongevraagd over zaken die betrekking hebben op de kwaliteit van het onderwijs van de stichting waaronder de voortgang van het schoolplan 2024-2027. Het schoolplan komt ook regelmatig voorbij in de voltallige RvT. De RvT is met name geïnteresseerd in het SMART maken van de doelen/ambities.

[Schoolplan 2024-2027 Scholen aan Zee](#)

Een afgevaardigde van de RvT is, evenals een afgevaardigde van de MR, aanwezig geweest bij het in januari georganiseerde informele overleg van CvB en onderwijsmanagement met de contactinspecteur. Over de kwaliteitsonderzoeken die de onderwijsinspectie eind januari (onaangekondigd) en half maart (aangekondigd) aan Beroepsonderwijs aan Zee en half november aan de afdeling havo van Lyceum aan Zee heeft gebracht is de RvT uitgebreid geïnformeerd. Vervolgens zijn in de onderwijscommissie de bevindingen nader besproken en toegelicht.

Daarnaast is in het verslagjaar aandacht besteed aan het formatieplan en de overgang naar een 45-minutenrooster en aan het developmenttraject onderwijskwaliteit dat o.l.v. B&T heeft plaatsgevonden. Doel is te komen tot vernieuwd onderwijskwaliteitsbeleid met een goede en gedragen pdca-cyclus. Ook is een update van de basisvaardigheden gegeven.

Remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie adviseert gevraagd en ongevraagd over zaken die de arbeidsvoorwaarden betreffen van het CvB. Tenminste tweemaal per jaar vindt een gesprek met het CvB plaats: een functionerings- en een beoordelingsgesprek. In april heeft het beoordelingsgesprek plaatsgevonden; het functioneringsgesprek dat gepland stond in december is vanwege omstandigheden uitgesteld tot februari 2025. In juni 2024 heeft de RvT aandacht besteed aan het 40-jarig ambtsjubileum van het CvB.

Professionalisering en zelfevaluatie

De leden van de RvT zijn lid van de VTOI-NVTK: het platform voor toezichthouders in het onderwijs en de kinderopvang. Op basis van interesses en actuele thema's is uit het aanbod van de VTOI/NVTK Academie een keuze gemaakt voor deelname aan (online) colleges en compacte cursussen. De zelfevaluatie 2024 van de RvT heeft effectief plaatsgevonden in januari 2025.

Honorering

Voor het onderwijs gelden wettelijke maxima voor de honorering van toezichthouders dat direct is gekoppeld aan het maximum inkomen van de CvB (vastgesteld in de Wet Normering Topinkomens, WNT). De Raad van Toezicht van Scholen aan Zee past de adviesregeling honorering toezichthouders van de VTOI toe. Met ingang van 1 januari 2024 heeft er een indexering plaatsgevonden van de maximumbedragen. De handreiking

van de VTOI adviseert de RvT maximaal 76% van het toegestane honorarium te verkiezen. Als RvT van Scholen aan Zee hebben we besloten te kiezen voor een lager percentage van 66% van het toegestane honorarium. Voor leden betekent dit per 2024 een vaste vergoeding van 12.000 euro en voor de voorzitter een vergoeding van 18.000. De RvT-leden ontvangen verder geen andere vergoedingen.

Ondertekening door toezichthouder:

Naam: W.P. Gispen

Functie: voorzitter Raad van Toezicht

Datum: 16 april 2025

Overzicht functies/nevenfuncties leden RvT 2024

Naam	Hoofdfunctie	Nevenfuncties	Functie binnen RvT	Commissie(s) binnen RvT	Benoeming	Herbe- noembaar
Mevrouw W.G.M.E Turnhout- van den Bosch	niet van toepassing	<i>onbezoldigd:</i> - voorzitter bestuur Stichting Kunstuitleen Den Helder - lid comité van aanbeveling Stichting Herdenkingsstenen Den Helder - lid comité van aanbeveling Historisch Weekend Den Helder	voorzitter tot 1 februari 2024	remuneratiecommissie	1 februari 2020 t/m 31 januari 2024 (2 ^e termijn)	nee
Mevrouw P. de Schiffart	senior consultant Onderwijsversterkers	<i>geen</i>	algemeen lid	onderwijscommissie	1 oktober 2022 t/m 30 september 2026 (2 ^e termijn)	nee
De heer W.P. Gispen	zelfstandig adviseur interim-management	<i>onbezoldigd:</i> - penningmeester Stichting ter behoud Krabbendammer erfgoed	vicevoorzitter tot 1 februari 2024 voorzitter vanaf 1 februari 2024	financiële commissie tot 1 februari 2024 remuneratiecommissie	11 maart 2024 t/m 10 maart 2028 (2 ^e termijn)	nee
De heer W.R. Zuurbier	CIO Spaarne Gasthuis	<i>bezoldigd:</i> - lid RvC National Academic (verzekeraar Promovendum) - lid RvC Dokterszorg Friesland	algemeen lid	financiële commissie remuneratiecommissie vanaf 1 februari 2024	22 juni 2022 t/m 21 juni 2026 (1 ^e termijn)	ja
De heer T.P. Bersee	Coördinator Jeugd Politie Noord-Holland	<i>geen</i>	algemeen lid	onderwijscommissie	22 juni 2022 t/m 21 juni 2026 (1 ^e termijn)	ja
Mevrouw T.P. Groenhuizen-Bais	Financieel Directeur Schipper Kozijnen BV	<i>Bezoldigd:</i> - lid RvC Enviem Holding BV - voorzitter RvC Witzand	vicevoorzitter vanaf 1 februari 2024	financiële commissie vanaf 1 februari 2024	1 februari 2024 t/m 31 januari 2028 (1 ^e termijn)	ja

		Bouwmaterialen BV				
--	--	-------------------	--	--	--	--

Ondertekening door toezichthouder

Naam: W.P. Gispen

.....
Functie: voorzitter Raad van Toezicht Scholen aan Zee

Datum: 16 april 2025

Bijlage 1: Kwaliteitsbeleid

Kwaliteit binnen Scholen aan Zee

Structurele aandacht voor kwaliteit en de borging daarvan binnen alle gelederen van Scholen aan Zee is cruciaal voor het verzorgen van goed onderwijs. Onder het kwaliteitsbeleid wordt binnen Scholen aan Zee het samenhangende geheel van activiteiten verstaan om de kwaliteit van het onderwijs te onderzoeken, te borgen, te verbeteren, bij te sturen en openbaar te maken. De belangrijkste functies van het kwaliteitsbeleid zijn:

- sturen op en realiseren van onderwijsverbetering en/of behoud van wat al goed is;
- stimuleren van een lerende organisatie waar verbetering centraal staat;
- het tijdig signaleren van risico's;
- verantwoording afleggen;
- communicatie over de kwaliteit met alle betrokken stakeholders.

In deze notitie worden de belangrijkste onderdelen van het samenhangende kwaliteitsbeleid binnen Scholen aan Zee benoemd. Niet alleen is er aandacht voor de technische kant (meetinstrumenten), maar er wordt ook ingegaan op de huidige situatie (waar staan we), de eisen die gesteld worden aan het nieuwe kwaliteitsbeleid, de bestuurlijke en praktische uitvoering en het plan van aanpak.

Visie op kwaliteit

De visie van Scholen aan Zee¹ is:

Kwaliteitszorg strekt zich uit over alle beleidsterreinen van de school, maar heeft haar basis in het onderwijs: de aandacht voor het pedagogisch en didactisch handelen van de docenten en vooral voor het leren van de leerlingen.

Voortbouwend op deze basis richt kwaliteitszorg zich op alle beleidsterreinen en de samenhang daartussen. Het kwaliteitsbeleid is een zaak van iedereen binnen Scholen aan Zee.

Het kwaliteitsbeleid dient te leiden tot het versterken van de professionele cultuur binnen Scholen aan Zee. Een professionele cultuur met voortdurende dialoog over wat goed is en wat beter dient te worden, een heldere schoolbrede borging en monitoring en een professionele houding van medewerkers die gericht is op groei en ontwikkeling.

Het kwaliteitsbeleid binnen Scholen aan Zee dient erop gericht te zijn om de visie van Scholen aan Zee te realiseren. Er wordt ingezet op het realiseren en behouden van de basiskwaliteit (conform de eisen vanuit het onderzoekskader 2021²). Dit veronderstelt dat de leerling onderwijs ontvangt van voldoende/goed niveau. Er wordt ook gekeken, op

¹ Schoolplan Scholen aan Zee 2020-2023

² Onderzoekskader 2021 voor het toezicht op het voortgezet onderwijs – Inspectie van het Onderwijs, 1 augustus 2021

basis van de bovenstaande visie van Scholen aan Zee en de eigen ambities van de afdelingen, naar wat de leerling aanvullend geboden kan worden (boven op de basiskwaliteit).

Kenmerken voor het kwaliteitsbeleid

Vanuit het College van Bestuur en het management van Scholen aan Zee zijn de volgende kenmerken en vereisten benoemd voor het kwaliteitsbeleid binnen Scholen aan Zee:

- een cyclisch karakter op basis van Plan, Do, Check en Act (PDCA);
- eenduidig in opzet, uitvoering, verwerking en analyse voor iedereen binnen de organisatie;
- systematisch en planmatig in de uitvoering;
- simpel in de uitvoering en door iedereen binnen de school gekend;
- samenhang tussen en binnen afdelingen op het gebied van kwaliteit is gewaarborgd;
- eindverantwoordelijkheid van het kwaliteitsbeleid ligt bij het College van Bestuur. De dagelijkse uitvoering van het centraal vastgestelde en gemonitorde kwaliteitsbeleid wordt binnen de school belegd;
- samenhang met de strategische ambities en het strategisch HR-beleid van Scholen aan Zee.

Dit dient te leiden tot:

- een structurele dialoog binnen de organisatie over wat goed is en beter moet;
- een gedragen instrument om met de docenten binnen de afdelingen te communiceren over de vakinhoudelijke deskundigheid, kwaliteit van de lessen, examencijfers etc.;
- een heldere borging en monitoring over de afdelingen heen waardoor onderling vergelijken vergemakkelijkt wordt;
- een houding van docenten en medewerkers die gericht is op professionele groei en ontwikkeling (willen en kunnen leren van reflectie en evaluatie);
- een stimulans om professionele groei op niveau van afdeling, diverse groepen (sectie, team) en individu te bespreken;
- focus op pedagogische en didactische elementen binnen de afdelingen;
- analyseren en beoordelen van data om concrete verbeteracties te realiseren;
- het internaliseren van het PDCA-principe (het streven is kwaliteitszorg in het DNA van Scholen aan Zee).

Stadia van kwaliteitsmanagement

Kwaliteitsmanagement binnen organisaties kent een viertal niveaus³. Sommige organisaties hebben strategisch kwaliteitsmanagement structureel ingericht en stevig ingebed, terwijl andere organisaties wel de kwaliteitsactiviteiten uitvoeren, maar dit nog niet systematisch, cyclisch en structureel doen. Per organisatie zal het volwassenheidsniveau van kwaliteitsmanagement daarom kunnen verschillen. Vanuit de benadering van kwaliteitsmanagement door Van Beekveld & Terpstra zijn dit de vier niveaus:

1. *Kwaliteitsactiviteiten*: deze bestaan uit het incidenteel verzamelen en analyseren van informatie binnen de organisaties.
2. *Kwaliteitszorg*: de kwaliteitsactiviteiten zijn in een cyclus uitgezet, afgestemd op de plancyclus. Hier gaat het om het systematisch verzamelen van informatie gericht op verantwoording over en analyse van de geleverde kwaliteit.
3. *Kwaliteitsbeleid*: kwaliteitsactiviteiten vinden cyclisch plaats en worden onderling met elkaar in verband gebracht. Het gaat in essentie om het systematisch verzamelen van informatie gericht op het benoemen van de toekomst van de school.
4. *Strategisch kwaliteitsmanagement*: kwaliteitsactiviteiten worden strategisch ingezet en dragen daardoor bij aan doelrealisatie. Het is de weg waarlangs de school haar toekomst creëert en realiseert.

Scholen aan Zee bevindt zich momenteel op het tweede en steeds meer op het derde niveau. De ambitie van Scholen aan Zee is om de komende periode het kwaliteitsbeleid te versterken voor wat de doelmatige en duurzame inrichting betreft en cyclisch, systematisch en in onderlinge samenhang toe te passen (derde niveau). De laatste stap richting strategisch kwaliteitsmanagement volgt daarna.

Scholen aan Zee werkt voortdurend aan de onderwijskwaliteit. Naast collegiaal leren en intervisie is ook het analyseren van data onderdeel van het kwaliteitsbeleid. Docenten leren, in samenwerking met de datacoaches en de medewerker kwaliteitszorg, de data te interpreteren om zo cyclisch de onderwijspraktijk te verbeteren. Het opbrengstgericht werken is nu structureel onderdeel van de schoolcultuur, terwijl het in voorgaande jaren meer een ontwikkelpunt is geweest. Individuele docenten, vakgroepen en schoolleiding benutten data om beter te kunnen sturen op opbrengsten en het verbeteren van de onderwijskwaliteit.

De examensecretarissen, datacoaches en medewerker kwaliteitszorg monitoren de cijferbeelden waarbij zij de individuele docenten, vakgroepen en schoolleiding op de hoogte houden van de stand van zaken. De vorderingen van leerlingen worden structureel geëvalueerd. Deze evaluaties worden teruggekoppeld naar en besproken met individuele docenten, vakgroepen en schoolleiding. Er is sprake van een cyclisch gebeuren waarbij de schoolleiding het proces bewaakt.

³ Kwaliteitszorg heeft een geest! 8 Acht principes van strategisch kwaliteitsmanagement, Van Beekveld & Terpstra, pagina 6-12

Organisatie van het kwaliteitsbeleid

Het kwaliteitsbeleid binnen Scholen aan Zee is belegd bij verschillende functionarissen en organisatieonderdelen. Het gaat op hoofdlijnen om: (1) College van Bestuur, (2) directeur onderwijs, (3) schoolleiders, (4) docenten en (5) team Kwaliteitszorg. In het verlengde hiervan spelen (6) de ondersteunende diensten (Financiën, HR) een rol. In het kwaliteitsbeleid binnen Scholen aan Zee is HR (cultuur en ontwikkeling van mensen) een cruciale en nauw betrokken component.

Het College van Bestuur is eindverantwoordelijk voor het kwaliteitsbeleid binnen Scholen aan Zee en ook voor een goede uitvoering en borging hiervan. Ook informeert het College van Bestuur de Raad van Toezicht over de stand van zaken met betrekking tot de geleverde kwaliteit. In de komende periode worden de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van alle betrokken functionarissen en organisatieonderdelen verder uitgewerkt.

Monitorinstrumenten

Binnen Scholen aan Zee zijn verschillende monitorinstrumenten aanwezig die onderdeel uitmaken van het systeem van kwaliteitszorg. De monitorinstrumenten worden gebruikt om de kwaliteit van het onderwijs te beoordelen, te analyseren op risico's en om eventuele tekorten vast te stellen. Deze instrumenten verstrekken data over onder andere de voortgang van het schoolplan, onderwijsresultaten, HR, financiën, facilitair, indicatoren Inspectie, tevredenheid en veiligheid.

Vastgesteld op 13 november 2023

Bijlage 2: Treasurystatuut

Inleiding

Onder 'treasury' is te verstaan: het sturen en het beheersen van, het verantwoorden over en het toezicht houden op de financiële posities en stromen en de hieraan verbonden risico's. In het kader van dit statuut betreft treasury met name het beheer van het vermogen c.q. van de reserves en voorzieningen van Scholen aan Zee. In dit treasurystatuut wordt het beleid ten aanzien van het vermogensbeheer geformuleerd en worden de bevoegdheden en verantwoordelijkheden en de organisatie van de treasuryfunctie vastgelegd.

In het statuut worden afspraken over onderwerpen als beheersing van rentekosten en -risico's, financierings- en beleggingsvraagstukken vastgelegd. Dit treasurystatuut is van toepassing op de publieke en private middelen van Scholen aan Zee.

Doelstelling treasuryfunctie

Het treasurybeleid is ondergeschikt en dienend aan de primaire doelstelling van Scholen aan Zee, namelijk het geven van onderwijs. Hiervan afgeleid is de doelstelling van het financieel beleid het borgen van de financiële continuïteit van de organisatie. Deze doelstelling valt uiteen in het realiseren en borgen van:

- voldoende liquiditeit
- lage financieringskosten
- risicomijdende uitzettingen
- kosteneffectief betalingsverkeer
- beheersen en bewaken financiële risico's.

a. Voldoende liquiditeit

In het geval van tijdelijk overtollige middelen kan een deel van de beschikbare middelen zodanig worden uitgezet dat deze zonder al te veel kosten snel liquide te maken zijn. Om de liquiditeitspositie zo goed mogelijk aan te laten sluiten op de liquiditeitsbehoefte, wordt er periodiek en minimaal eens per jaar, een liquiditeitsprognose opgesteld, die een periode van vijf jaar beslaat.

b. Lage financieringskosten

Ook het aantrekken van benodigde middelen vindt plaats op basis van een (actuele) liquiditeitsprognose. Bij het aantrekken van langlopende geldleningen worden offertes opgevraagd bij minimaal drie partijen.

c. Risicomijdende uitzettingen

Middelen die niet direct noodzakelijk zijn om liquide aan te houden, worden uitgezet. Het College van Bestuur besluit welke treasuryinstrumenten worden ingeschakeld. Desgewenst wordt de huisbankier verzocht om een beleggingsvoorstel. Uit de beleggingen mogen nooit nieuwe risico's ontstaan. Het beleggingsvoorstel omvat een kredietwaardigheidsbeoordeling van de instelling. De kredietwaardigheid wordt minimaal

eens per jaar gecontroleerd door het College van Bestuur. Voordat een belegging wordt aangekocht, is aan de hand van een liquiditeitsprognose aangetoond dat de betreffende waardepapieren niet verkocht hoeven te worden voor het einde van de looptijd. Onder deze conditie is sprake van een hoofdsomgarantie (de periode van beleggen is eindig en de belegging wordt op een vooraf vastgestelde einddatum terugontvangen) en een belegging kan pas als risicomijdend worden aangemerkt, als er een dergelijke garantie van toepassing is.

d. Kosteneffectief betalingsverkeer

Gezien de omvang van het betalingsverkeer is het van belang dat de financiële logistiek optimaal is ingericht. Het betalingsverkeer van Scholen aan Zee is zo ingericht dat het kosten effectief kan worden beheerd. De bankrelaties van de stichting worden minimaal één keer per vier jaar geëvalueerd.

e. Beheersen en bewaken van risico's

Het treasurybeleid is gericht op het uitsluiten dan wel minimaliseren van het debiteurenrisico, het renterisico en het interne liquiditeitsrisico:

- Het debiteurenrisico is de kans dat belegde middelen niet worden terugontvangen van debiteuren. Dit risico wordt beperkt door te beleggen bij marktpartijen die voldoen aan de in de wet vermelde voorwaarden.
- Het renterisico wil zeggen het gevaar verbonden aan de veranderingen in de rentestructuur. Het renterisico dient te worden afgedekt door het opbouwen van een evenwichtige beleggingsportefeuille in relatie tot de geldende rentestructuur en de verwachtingen ten aanzien van de renteontwikkeling.
- Het interne liquiditeitsrisico is de kans dat opbrengsten worden gemist dan wel kosten worden gemaakt door wijzigingen in de geprognosticeerde financieringsbehoefte en investeringsplannen. Goede interne afspraken en een regelmatige actualisatie van de prognoses van de financieringsbehoefte zullen het liquiditeitsrisico beperken.

Het treasurybeleid maakt deel uit van het financiële beleid van Scholen aan Zee. Het vindt plaats binnen de kaders van de Regeling van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 6 juni 2016 met kenmerk WJZ/800938, houdende regels over het uitzetten van gelden, het aangaan van leningen en het aangaan van verbintenissen voor financiële derivaten (Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016RBLD 2016)). De regeling heeft betrekking op de publieke middelen van Scholen aan Zee.

In de bedrijfsvoering wordt gestreefd naar een zo hoog mogelijke opbrengst van de (tijdelijk) overtollige middelen tegen een aanvaardbaar risico. Met het oog op het afdekken van financiële risico's en het financieren van geplande investeringen worden reserves en voorzieningen opgebouwd. In het treasurybeleid wordt uitvoering gegeven aan eigen verantwoordelijkheid van Scholen aan Zee om alle tot haar beschikking staande middelen risicomijdend uit te zetten. Bij het aantrekken respectievelijk uitzetten van alle benodigde respectievelijk overtollige middelen wordt gehandeld overeenkomstig de in deze regeling gestelde verplichtingen.

Richtlijnen en limieten

Algemene richtlijnen

Het betreft hier richtlijnen voor het uitzetten van gelden, het aangaan van leningen en het aangaan van verbintenissen voor financiële derivaten van publieke middelen en voor overige middelen, voor zover deze in de administratie niet zijn afgescheiden van de publieke middelen en voor zover het bestuur hiervoor geen aparte richtlijnen heeft vastgesteld. De wettelijke kaders hiervoor zijn vastgelegd in de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016 van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 6 juni 2016 met kenmerk WJZ/800938. De regeling houdt in dat:

- Derivaten, leningen of beleggingen worden alleen aangetrokken dan wel uitgezet bij financiële ondernemingen als bedoeld in de Wet op het financieel toezicht en die:
 - gevestigd zijn in een lidstaat (een lidstaat is een staat die lid is van de Europese Unie of een andere staat die partij is bij de overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte);
 - minstens een single A-rating hebben, afgegeven door ten minste twee van de drie ratingsbureaus Moody's, Standard & Poor's en Fitch.
- Beleggingen, leningen en derivaten met publieke middelen worden alleen aangetrokken in euro's.
- Scholen aan Zee is een niet-professionele belegger.
- Scholen aan Zee verzoekt de financiële instelling zich te laten aanmerken als niet-professionele belegger bij het aantrekken van leningen en het beleggen van tijdelijk overtollige middelen al dan niet in combinatie met financiële derivaten.
- Omdat Scholen aan Zee als niet-professionele belegger is aangemerkt, wordt bij het afsluiten van een financieel derivaat met de financiële onderneming een raamovereenkomst als opgenomen in bijlage I van de RBLD 2016 afgesloten.
- Bij het aangaan van een derivatenovereenkomst moet een overeenkomst worden afgesloten zoals opgenomen in bijlage II van de RBLD 2016

Stichting Scholen aan Zee dient te allen tijde aan haar korte en langdurige verplichtingen te kunnen voldoen en zo nodig ook altijd voldoende middelen aan te kunnen trekken voor het uitvoeren van de onderwijsactiviteiten. Daarbij worden de volgende ratio's en normen gehanteerd:

Solvabiliteit: het vermogen om op lange termijn aan de financiële verplichtingen te voldoen

	Norm Scholen aan Zee
Eigen vermogen + voorzieningen/ balanstotaal	> 30%

Mocht de realisatie een niveau onder de norm bereiken, dan zijn maatregelen nodig. In een plan van aanpak worden de maatregelen beschreven. Denk hierbij aan verhoging van het eigen vermogen door bezuinigen.

Liquiditeit: het vermogen om op de korte termijn aan de financiële verplichtingen te voldoen

	Norm Scholen aan Zee
Totaal kortlopende activa/ totaal kortlopende schulden	> 0,75

Ook als hier de kritische grenzen worden bereikt, zijn maatregelen nodig. Denk hierbij aan aantrekken van liquide middelen, bezuinigen of juist extra inzet ten behoeve van het onderwijs of meerjarig beleggen in risicomijdende deposito's. Hier zal uiteraard ook een plan van aanpak voor worden geschreven. Het beleid is erop gericht om die kritische grenzen niet te bereiken.

Richtlijnen inzake beleggingen

- Middelen die tijdelijk overtollig zijn kunnen in een belegging worden uitgezet.
- De periode van het beleggen is eindig en de belegging wordt op een vooraf vastgestelde einddatum terugontvangen.
- De hoofdsom van de belegging wordt door de financiële onderneming te allen tijde gegarandeerd.
- Belegd mag worden in staatsobligaties van EU-lidstaten, mits deze lidstaten aan de ratingeisen voldoen zoals opgenomen in artikel 4 eerste lid van de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016'.
- Er wordt niet belegd in:
 - a. achtergestelde spaarrekeningen en achtergestelde deposito's;
 - b. aandelen of vergelijkbare producten, tenzij deze van toepassing zijn voor de uitvoering van de wettelijke taak van naam bevoegd gezag.
- Beleggingen moeten vooraf door het College van Bestuur ter kennisneming aan de Raad van Toezicht worden gestuurd.

Richtlijnen inzake leningen

- Scholen aan Zee geeft geen leningen uit aan derden, noch aan personeel, noch aan andere instellingen of organisaties, tenzij deze lening van toepassing is voor de uitvoering van de wettelijke taak van Scholen aan Zee en binnen het doel van Scholen aan Zee past.
- Bij het aangaan van leningen gaat Scholen aan Zee geen extra risico's aan die het voortbestaan van Scholen aan Zee of het geven van onderwijs kunnen bedreigen.
- Scholen aan Zee leent alleen bij financiële instellingen die voldoen aan de eisen zoals opgenomen in artikel 4 eerste lid van de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016'.
- Leningen moeten vooraf door het College van Bestuur ter kennisneming aan de Raad van Toezicht worden gestuurd.

Richtlijnen inzake financiële derivaten

- Er mag alleen van financiële derivaten gebruik gemaakt worden voor het beperken van opwaartse renterisico's bij leningen.
- Er worden alleen rentecaps of payer swaps gehanteerd.
- Derivaten worden conform het treasury statuut afgesloten en vooraf ter kennisneming aan de Raad van Toezicht gezonden.

- Bij het afsluiten van een financieel besluit, neemt Scholen aan Zee in ieder geval de volgende contractuele voorwaarden in acht:
 - a) er worden geen clausules opgenomen die op enigerlei wijze de uitvoering van het toezicht op de instelling belemmeren;
 - b) er worden geen additionele eenzijdige opzeggingsmogelijkheden of andere beperkende voorwaarden vanuit de financiële onderneming opgenomen;
 - c) er worden geen derivaten met margincalls afgesloten.
- Een derivaat wordt pas aangetrokken vanaf het moment dat de lening is afgesloten.
- De nominale waarde van het derivaat is niet groter dan de onderliggende lening.
- De looptijd van het derivaat is niet langer dan de onderliggende lening, met een maximum van 15 jaar (of maximaal 30 jaar, maar dan moet dit HIER worden gemotiveerd).
- Bij het ontstaan van een niet-effectieve positie neemt het College van Bestuur direct contact op met de Raad van Toezicht en de externe toezichthouder.

Richtlijnen privaat vermogen

Met betrekking tot de private middelen zijn de hiervoor opgenomen richtlijnen eveneens van toepassing, maar in voorkomende gevallen mag hiervan gemotiveerd worden afgeweken. Het is echter niet toegestaan dat met private middelen dermate grote risico's worden aangegaan, dat deze een negatief effect kunnen hebben op de publieke middelen. De private middelen zijn vastgelegd in de jaarrekening en de administratie van Scholen aan Zee en hebben betrekking op de niet door OCW gefinancierde activiteiten.

Treasuryinstrumenten

Bij het voeren van treasurybeleid zijn de volgende instrumenten toegestaan:

- Rekening-courant
- Kasgeldleningen
- Spaarrekeningen
- Deposito's
- Schatkistbankieren
- Staatsobligaties
- Vaste geldleningen, al dan niet bezwaard met een hypotheek
- Derivaten

Als het College van Bestuur instrumenten wil inzetten die niet zijn aangegeven in het treasurystatuut, vraagt hij hiervoor de voorafgaande goedkeuring van de Raad van Toezicht.

Organisatie van de treasuryfunctie

Plaats in de organisatie

De treasuryfunctie wordt uitgeoefend onder verantwoordelijkheid van het College van Bestuur. Het College van Bestuur is bevoegd om dat deel van de middelen dat niet benodigd is om de liquiditeit te waarborgen, zodanig te beleggen dat een zo hoog mogelijk rendement verkregen wordt. De bestuurder is tevens bevoegd om uitvoerende werkzaamheden te laten uitvoeren door anderen, bijvoorbeeld een extern administratiekantoor.

Treasuryplan

Het College van Bestuur stelt een treasuryplan vast dat deel uitmaakt van de begrotingsstukken. In het plan komen de volgende onderwerpen aan de orde.

- De liquiditeitsprognose voor het begrotingsjaar en vier daarop volgende jaren (artikel 3 lid 1c van de regeling als genoemd in paragraaf 3.1 van dit statuut). Deze prognose is gebaseerd op historische patronen, aangevuld met nadere gegevens omtrent zoals het vermoedelijke verloop van de bekostiging en de personeelskosten, investeringen en groot onderhoud. Uit de prognose blijkt of de omvang van de liquiditeiten gedurende het jaar optimaal is en of reeds ingenomen en eventuele nieuwe posities aangehouden kunnen worden tot het einde van de looptijd.
- De rentevisie van de bank, dit ter ondersteuning voor het opstellen van de begroting, m.n. de financiële baten en lasten.
- Renterisico (voor zover van toepassing): de samenstelling van de huidige leningenportefeuille wordt weergegeven, doorgerekend met enkele rentescenario's.
- Geld-en kapitaalmarktpartijen: hier wordt aangegeven waar de stichting haar middelen belegt of wellicht zal gaan beleggen in het komende begrotingsjaar.

Verantwoordelijkheden, taken en bevoegdheden

Het College van Bestuur is verantwoordelijk voor de uitvoering van het treasurybeleid. Het College van Bestuur is bevoegd tot het aangaan van externe verplichtingen binnen dit treasurybeleid. De controller is verantwoordelijk voor:

- Periodiek (bijvoorbeeld maandelijks) opstellen van een kasstroomprognose.
- Periodiek (bijvoorbeeld maandelijks) bewaken werkelijke kasstroom ten opzichte van de prognose.
- Beheren van de beleggingsportefeuille.
- Risicoanalyse en treffen beheersingsmaatregelen ten aanzien van de treasuryactiviteiten.
- Doen van voorstellen aan het College van Bestuur voor wijzigingen in de beleggingsportefeuille.
- Periodiek (bijvoorbeeld maandelijks) opstellen van een verantwoording over de treasury-activiteiten.

De financiële administratie (al dan niet gevoerd via een administratiekantoor) is verantwoordelijk voor:

- De registratie van de transacties voortvloeiende uit de uitvoering van het treasurybeleid.
- De registratie en bewaking van de vorderingen en schulden.
- De voorbereiding van de betalingen.
- De registratie van de betalingen.

De betalingen worden geautoriseerd zoals vastgelegd in de procuratieregeling van Scholen aan Zee. Met betrekking tot het kasverkeer is een procedure beschreven met daarin onder andere het maximumkassaldo.

Het treasurybeleid en de uitvoering daarvan zijn onderdeel van onderzoek in het kader van de jaarlijkse controle op de jaarrekening door de externe accountant.

Verantwoording

Scholen aan Zee doet ieder jaar in het bestuursverslag ten aanzien van de publieke middelen verslag van haar beleid ten aanzien van de beleggingen en leningen, de uitvoering van het beleid in de praktijk, de uitstaande beleggingen en leningen en de aangetrokken en afgesloten leningen. Hierbij wordt:

- a) een vergelijking gemaakt met de gegevens van het voorgaande jaar;
- b) van elke belegging jaarlijks gemeld op welk moment de belegging vrij valt;
- c) verantwoording afgelegd over het gebruik van derivaten, conform de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- d) een rapportage over het treasurystatuut opgenomen, waarin tenminste verslag gedaan over:
 - 1. het beleid en de uitvoering ten aanzien van beleggen, lenen en derivaten;
 - 2. de soorten en omvang van de beleggingen, leningen en derivaten;
 - 3. de looptijden van de beleggingen, leningen en derivaten.

Evaluatie

Dit statuut wordt uiterlijk 4 jaar na dagtekening – of zoveel eerder als daartoe aanleiding bestaat - geëvalueerd door het college van bestuur en wanneer nodig aangepast en opnieuw vastgesteld en ter goedkeuring aan de raad van toezicht voorgelegd.

Vastgesteld op 21 december 2022