

2023

JAARVERSLAG



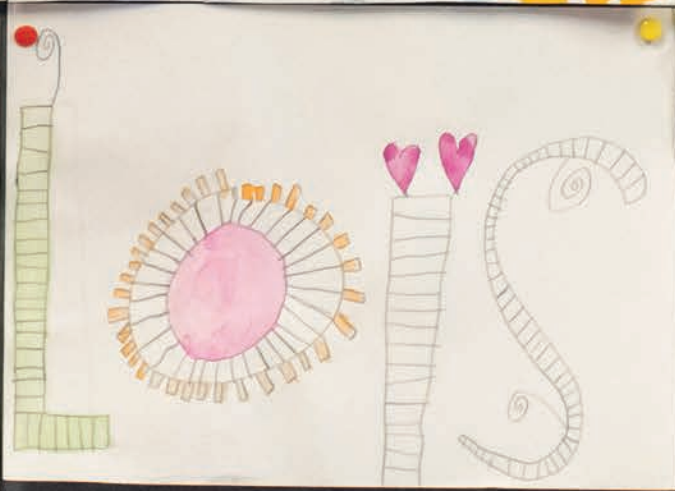
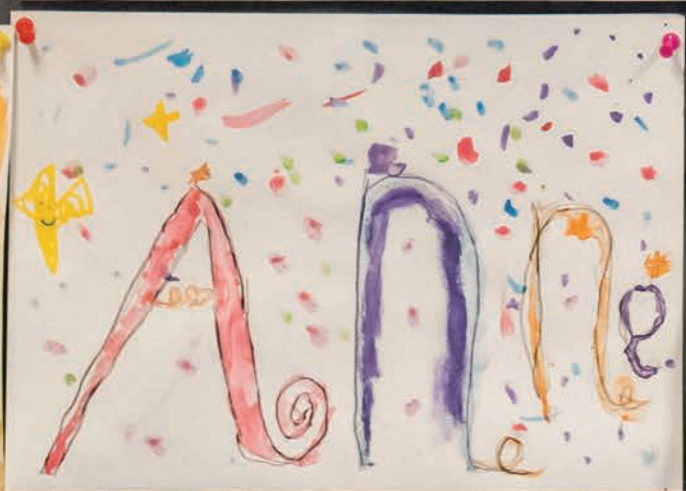
duif



muis



saus



Voorwoord	5		
1. Organisatie	6	3. Verantwoording van de financiën	28
1.1 Ontstaan	7	3.1 Continuïteitsparagraaf	29
1.2 Profiel en toegankelijkheid	7	3.2 Financiële kengetallen	31
1.3 Organisatiestructuur	7	3.3 Financiële positie op balansdatum	32
1.4 Intern toezicht	7	3.4 Analyse van het resultaat	35
1.5 Code Goed Bestuur	7		
1.6 Horizontale dialoog	7	4. Jaarrekening	38
1.7 Missie & visie	7	4.1 Balans per 31 december 2022	39
1.8 Contactgegevens	8	4.2 Staat van baten en lasten	41
		4.3 Kasstroomoverzicht	42
2. Verantwoording van het beleid	10	4.4 Toelichting op de jaarrekening	43
2.1 Onderwijs & kwaliteit	10	4.5 Toelichting op de balans	45
2.1.1 Kwaliteitsstructuur	10	4.6 Toelichting op de staat van baten en lasten	52
2.1.2 Opbrengsten scholen	10	4.7 Verklaring van het bestuur	58
2.1.3 Toekomstige ontwikkelingen	13		
2.1.4 Onderwijsresultaten	14	5. Overige gegevens	58
2.1.5 Interne audits	14	5.1 Gebeurtenissen na balansdatum	58
2.1.6 Passend onderwijs	14	5.2 Controleverklaring	58
2.1.7 Klachtenafhandeling	14		
2.2 Personeel & professionalisering	15		
2.2.1 Professionalisering	15		
2.2.2 Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en personeelssamenstelling	16		
2.2.3 Toekomstige ontwikkelingen	17		
2.2.4 Aanpak werkdruk	17		
2.2.5 Strategisch personeelsbeleid	17		
2.3 Huisvesting & facilitaire zaken	18		
2.3.1 Planmatig onderhoud	18		
2.3.2 Bouwprojecten	18		
2.3.3 Bouwheerschap	19		
2.4 Financieel beleid	19		
2.4.1 Strategisch beleid	19		
2.4.2 Financieel beleid	19		
2.4.3 Begroting	19		
2.4.4 Allocatie van middelen	19		
2.4.5 Toekomstige ontwikkelingen	20		
2.4.6 Treasurybeleid	20		
2.4.7 Onderwijsachterstanden	21		
2.4.8 Nationaal Programma Onderwijs	21		
2.4.9. Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders	21		
2.5 ICT, Informatiebeveiliging en AVG	21		
2.6 Risico's en risicobeheersing	22		
2.7 Verslag Raad van Toezicht	23		
2.8 Verslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad	26		



Voorwoord

Verbreiding en verdieping van onze LEV-koers was het centrale thema van 2023. In de eerste helft van het jaar formuleerden we de inhoudelijke basis van ons nieuwe strategisch perspectief, met inbreng vanuit de hele organisatie. We willen aansluiten en voortbouwen op de beweging die we drie jaar geleden hebben ingezet. Het hart van ons onderwijs is en blijft de LEV-koers. Na de zomer hebben we als bestuur alle scholen van Sarkon bezocht om de vijf ontwikkellijnen uit het nieuwe strategisch perspectief met de teams te delen. De scholen kunnen deze gebruiken als basis voor de nieuwe schoolplannen die ze gaan maken voor de periode 2024-2028.

De in 2022 gestarte expertgroepen hebben het afgelopen jaar beleid gemaakt waarmee we onze koers kunnen verdiepen. Naast een kader voor burgerschap, stelden we een beleidsplan op voor digitale geletterdheid. Ook maakten we een mooie start met de ontwikkeling van een eigen Sarkon-kwaliteitskader, waarmee we onze LEV-koers handen en voeten geven. Naast het formuleren van nieuw beleid hebben we oog gehad voor de cultuurverandering die we met elkaar willen inzetten. In het directeurenoverleg maakten we een start met een gezamenlijke training over deep democracy, die we in 2024 willen voortzetten. Ook zijn we bezig een nieuwe, bij onze koers passende huisstijl in te voeren. Deze kwam voort uit ons nieuwe communicatieplan dat voor verbinding en een herkenbare uitstraling zorgt.

De expertgroep Samenwerking & Identiteit ontwikkelde een nieuwe visie op onze identiteit: een breed en positief mensbeeld gekoppeld aan wereldgericht onderwijs met ruimte voor de eigen schoolidentiteit. Daarmee is een mooie basis gelegd voor de samenwerking in de regio, die het afgelopen jaar steeds meer vorm heeft gekregen. Met de partners in de kinderopvang willen we langjarige afspraken maken, waarin we vanuit ieders expertise de inhoudelijke samenwerking op onze locaties steeds verder versterken. We formuleerden IKC-beleid dat ons helpt om hier richting aan te geven en sloten met Monter als eerste een samenwerkingsovereenkomst.

We zoeken actief naar mogelijkheden om de samenwerking te versterken, ook met onze collega-besturen in het primair onderwijs. Met het aantreden van nieuwe bestuurders in de regio na de zomer zien we op dat vlak een versnelling ontstaan die we toejuichen. Ook geeft het in het Samenwerkingsverband een nieuwe dynamiek die ons helpt om inclusief onderwijs in de regio te realiseren. Samen met Surplus zijn we een onderzoek gestart naar de mogelijkheden van bestuurlijke samenwerking en het stichten van een samenwerkingsschool in 't Zand en Hippolytushoef.

Onderwijs is mensenwerk en valt of staat met goed personeel. Het afgelopen jaar zetten we succesvol in op het binden en boeien van ons eigen personeel. Uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek kwam duidelijk naar voren dat er veel is om tevreden over te zijn. De mogelijkheden om je te ontwikkelen en te scholen zijn heel divers en worden zeer gewaardeerd. Tegelijkertijd zoeken we naar een manier om die mogelijkheden met elkaar te delen en zo persoonlijke ontwikkeling en het versterken van de LEV-koers met elkaar te verknopen. Om die reden zijn we met een pilot gestart om onze gesprekkencyclus anders in te richten. Het aanstekelijke enthousiasme waarmee meer dan de helft van de scholen zich heeft aangemeld voor die pilot belooft veel goeds voor de toekomst.

Financieel staat Sarkon er onverminderd goed voor. Het negatieve resultaat van € 936.410 is hoger dan begroot. We investeren veel in het binden en boeien van ons personeel. Naast het omscholen van al onze intern begeleiders tot kwaliteitscoördinator, startten vier collega's met de opleiding tot directeur. Op die manier bouwen we ook in de toekomst toe naar een gezonde organisatie. Omdat we het eigen vermogen sneller afbouwen dan verwacht – de inzet van de NPO-gelden eindigt én de eerder aangekondigde structurele financiering voor de basisvaardigheden komt pas in 2026 – moeten we wel op zoek naar een nieuw financieel evenwicht. We zijn hier inmiddels mee gestart en hebben er alle vertrouwen in dat we deze nieuwe balans met elkaar gaan vinden.

Halverwege 2023 werd Sarkon in het kader van het vierjaars bestuurlijk onderzoek bezocht door de Inspectie van het Onderwijs. Zij waren lovend over het brede draagvlak voor de LEV-koers en de gedreven professionals die zij spraken. We zijn blij dat de inspectie de dubbele beweging van leerstofgericht- naar kindgericht onderwijs én van klassieke lijn-staforganisatie naar netwerkorganisatie sterk heeft waargenomen binnen Sarkon. Dat we op alle onderdelen een voldoende scoorden stemt ons tevreden en geeft nieuwe energie om verder te bouwen aan Leren met LEV.

**College van Bestuur Sarkon,
Mirjam Holwerda en Alwin Hietbrink**



1. Organisatie

1.1 Ontstaan

Stichting Sarkon is in 2001 ontstaan door een fusie van zeven schoolbesturen in de Kop van Noord-Holland. De nieuwe stichting telde toen nog vijftien basisscholen. Nu bestaat de organisatie uit negentien basisscholen in de Kop van Noord-Holland; van Texel tot en met het zuiden van Hollands Kroon. Op www.sarkon.nl vindt u onze scholen. Zie voor meer informatie over onze scholen: www.scholenopdekaart.nl.

1.2 Profiel en toegankelijkheid

Sarkon is een stichting voor katholiek en interconfessioneel onderwijs. Onze stichting is toegankelijk voor iedereen die gebruik wil maken van ons onderwijsaanbod van regulier basisonderwijs in onze 19 basisscholen. De Sarkon scholen zijn gelegen in de gemeenten Den Helder, Texel, Hollands Kroon en Schagen.

1.3 Organisatiestructuur

Sarkon is een platte organisatie met een tweehoofdig College van Bestuur. Rechtstreeks onder het bestuur ressorteren de stafadviseurs en de schooldirecteuren van de 19 basisscholen. Het bestuur legt verantwoording af aan de RvT die uit 5 leden bestaat en is de gesprekspartner voor de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad. De 19 basisscholen hebben elk een eigen Medezeggenschapsraad, waarvoor de schooldirecteur gesprekspartner is.

Als organisatie staat Sarkon midden in de samenleving en werkt met diverse partijen samen. Altijd met als doel het verzorgen van kwalitatief hoogwaardig onderwijs. Hieronder een (niet uitputtend) overzicht van partijen waarmee Sarkon samenwerkt:

Gemeenten

Den Helder, Hollands Kroon, Schagen en Texel

Samenwerkingsverband Passend Onderwijs

Samenwerkingsverband Kop van Noord-Holland

Kinderopvang

SKDH, Kappio, SKRS, Kinderopvang Hollands Kroon, Partou

Besturen PO

Stichting Meerwerk, Kopwerk, Surplus, Blosse

Speciaal (basis)onderwijs

Stichting Samenwerkingsschool Den Helder, Aloysius Stichting

Voortgezet onderwijs

Scholen aan Zee, Regius College, OSG de Hogeberg

Mbo

ROC Kop van Noord-Holland

Hbo

IPABO

1.4 Intern toezicht

Conform het zogenaamde 'two-tier' model werkt stichting Sarkon sinds 1 januari 2011 met een College van Bestuur (CvB) en een Raad van Toezicht (RvT). Sarkon committeert zich volledig aan de actuele Code voor Goed Bestuur van de PO-Raad. De RvT houdt toezicht op het beleid van het CvB en op de gang van zaken binnen Sarkon en de scholen die hieronder vallen. De RvT bewaakt de doelstellingen en grondslagen van Sarkon. De RvT vervult ook de rol van werkgever van het CvB en die van klankbord. Statutair is onder andere bepaald dat de (meerjaren)begroting, het (meerjaren)beleidsplan en het jaarverslag inclusief de jaarrekening ter goedkeuring aan de RvT moet worden voorgelegd.

1.5 Code Goed Bestuur

Sarkon is lid van de PO-Raad. De PO-Raad heeft vastgesteld dat goed bestuur een belangrijke voorwaarde is voor het verbeteren van de onderwijskwaliteit. Daarom hebben de leden van de PO-Raad de 'Code Goed Bestuur' ontwikkeld en vastgesteld. Sarkon heeft als lid van de PO-Raad de Code Goed Bestuur overgenomen en vastgesteld. Het bestuur van Sarkon handelt volgens deze code.

1.6 Horizontale dialoog

De dialoog met de RvT en de GMR wordt steeds meer gevoerd vanuit het waarderend kader. In 2023 is de dialoog over samenwerken in de regio echt op gang gekomen. Naast een convenant met Monter kinderopvang en de snelle stappen op weg naar een samenwerkingsschool met Surplus zijn er meer resultaten te zien. Sarkon neemt vaak het initiatief tot samenwerken. Collega besturen in de regio hebben het afgelopen jaar allemaal te maken gehad met een bestuurswisseling. Met de nieuwe bestuurders kunnen we de dialoog voeren, we merken dat de besturen redelijk op één lijn zitten. Intern heeft de term horizontale dialoog een andere betekenis gekregen. Door de beweging naar een netwerkorganisatie is horizontaal organiseren al op veel gebieden doorgevoerd. Het nieuwe strategisch perspectief heeft vorm en inhoud gekregen door interviews af te nemen bij veel collega's die op een tactische en operationele plek in de organisatie werken.

1.7 Missie & visie

In 2023 is de basis voor het strategisch perspectief gelegd. Het bouwt voort op de strategische koers die we in 2020 hebben vastgesteld. Leren met LEV en de beweging van leerstofgericht naar kindgericht onderwijs vormt onderwijskundig de kern van ons handelen. De beweging van een lijn-staforganisatie naar een netwerkorganisatie heeft al geleid tot merkbare ontwikkelingen. De expeditie blijkt een waardevolle wijze waarop we vorm en inhoud kunnen geven aan de horizontale ontwikkeling om elk kind in de regio een passende onderwijsplek te geven. Het lange termijn denken is hierbij leidend.

We willen ons de komende jaren richten op vijf ontwikkelijnen en tien principes.

Een nieuw strategisch perspectief in vijf ontwikkelijnen en tien principes



Het hart van ons onderwijs: Leren met LEV

- ▶ we stimuleren de brede ontwikkeling van het kind door van leerstof naar kindgericht onderwijs te bewegen
- ▶ leren met LEV is het hart van ons onderwijs



We geven onderwijs voor alle kinderen in de regio

- ▶ we willen een passende onderwijsplek bieden aan elk kind in de regio
- ▶ we herijken onze katholieke / interconfessionele identiteit



We bewegen ons van een lijn-staforganisatie naar een netwerkorganisatie

- ▶ het binden en boeien van onze huidige en toekomstige medewerkers heeft prioriteit
- ▶ horizontaal organiseren blijft ons uitgangspunt



We ontwikkelen ons samen met de partners in de regio

- ▶ we zoeken actief de samenwerking met de onderwijs- en opvangpartners in de regio
- ▶ we willen een rol van betekenis spelen in de dorpen en steden waar onze scholen staan



We nemen besluiten met het oog op onze gezamenlijke toekomst

- ▶ het lange termijn denken is leidend in onze besluitvorming
- ▶ we formuleren geen koers, maar een perspectief

1.8 Contactgegevens

Stichting Sarkon
Drs. F. Bijlweg 8a
1784 MC Den Helder

Correspondentieadres
Postbus 6040
1780 KA Den Helder

Telefoon: (0223) 672150
E-mail: info@sarkon.nl
Website: www.sarkon.nl

Hieronder treft u een handzaam overzicht aan waar 'Leren met LEV' voor staat.

2020 sarkon LEREN MET LEV 2024		
RICHTINGGEVERS		
LEV: Leerplek voor het leven - EigenWijs - Vertrouwen door verbinding Leren met LEV is met hart voor elkaar. Met LEV werken de scholen met partners in de omgeving aan de optimale ontwikkeling van kinderen van 0 t/m 12 jaar.		
VISIE		
Wij leren met LEV in een rijke leeromgeving. Wij ondersteunen elkaar bij dat wat zelf gedaan kan worden. Hierdoor leren wij richting te geven om 'het goede' te doen.		
OVERTUIGINGEN: DE BRIL WAARDOOR WIJ KIJKEN		
Een leerplek voor het leven is een plek waar: • Wij de basis leggen voor een leven lang leren. • Wij samen leren leven. • Iedereen zich op EigenWijs ontwikkelt samen met anderen. • Wij elke situatie benutten om van te leren. • Wij moed tonen en fouten zien om van te leren.		
DOELEN		AMBITIES
L	Wij leren kennis en vaardigheden die ons richting geven.	✓ Wij creëren een LEV-omgeving waar wij leren en verwonderen door doen, denken en durven. ✓ Wij leveren een actieve bijdrage aan de samenleving, zijn solidair en zoeken naar voordeel voor iedereen.
E	Wij leren eigenheid te ontwikkelen. Wij leren omgaan met verschillen en benutten dit om met en van elkaar te leren.	✓ Wij sluiten aan bij de talenten en mogelijkheden, waarbij de ontwikkellijn richtinggevend is. ✓ Wij nemen verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces, maken leren zichtbaar en reflecteren op ons handelen.
V	Wij leren in verbinding te staan en vanuit zelfvertrouwen anderen te vertrouwen.	✓ Wij werken op gelijkwaardige manier samen. ✓ Wij verbinden ons met de omgeving. ✓ Wij vieren bijzondere momenten en successen met elkaar.
STRATEGIE: HOE WERKEN WIJ AAN LEV?		
Wij dragen bij aan een LEV-cultuur waarin wij werken vanuit de bedoeling om onze resultaten te bereiken. Wij vertonen voorbeeldgedrag in ons handelen en leren van en met elkaar.		

2. Verantwoording van het beleid

T16

WAT U ZEGT

BRIEF VAN DE DAG

DOOR U GEKOZEN OP WUZ.NL

Dappere uitspraak van Van der Plas

Caroline van der Plas van de BBB weet gewoon goed wat ze wil. En dat is dus niet in een coalitie gaan zitten met Mark Rutte. Ondanks dat onze premier een aimabele man lijkt vindt Van der Plas dat de man niet voldoende empathie heeft. Het is ook duidelijk dat de BBB niet wil zeggen, de BBB wil niet werken met de regering.

RESPONDE

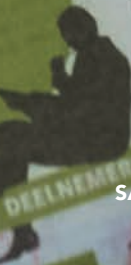
Meer

Vrijwel alle deelnemers aan de enquête zijn van mening dat de regering zich zorgen over het verpleeghuiszorg. "Er wonen veel mensen in verpleeghuizen waar niet naar omgekeken wordt. Schandelijk", luidt de reactie van een deelnemer.

door Margo Stols

De respondenten vinden het schokkend dat er zo'n 22.000 mensen in verpleeghuizen staan voor een plek in een verpleeghuis. "Diep triest dat je als familie dag en nacht klaar moet staan voor een dementerende ouderling. En dat er nergens een plek is. En dit niet eens voor een paar maanden, maar langer." De derde vindt het een beetje zwaar dat ouders zo lang mogelijk thuis hulp van de overheid moeten blijven wonen. Het is sociaal en medisch overduidelijk dat mensen zo lang in hun eigen huis moeten wonen om mensen te laten wonen in hun eigen huis. Een

STELLINGEN over Zorg voor verpleeghuiszorg



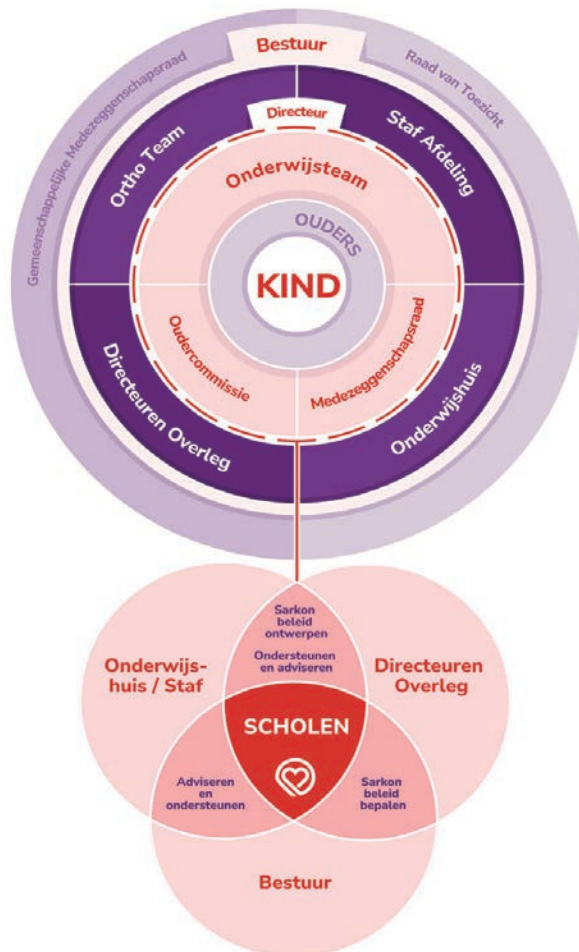
betaalt niet de huur. En er komen woningen leeg. Meer dan 70 procent van de respondenten heeft in zijn omgeving met het tekort aan plekken in de verpleeghuizen. Een deelnemer heeft het met zijn moeder ervaren. "Helaas moeten er eerst ongelukken gebeuren thuis. Na een half jaar pas opname in een tehuis. Er wordt zoveel verwacht van familie en mantelzorgers. Dit is naast je werk helaas niet te doen." Daarnaast is de meerderheid niet te spreken over de kwaliteit van de huidige verpleeghuiszorg. "Te weinig

2. Verantwoording van het beleid

In dit hoofdstuk verantwoordt het bestuur het gevoerde beleid op de volgende beleidsterreinen: Onderwijs & kwaliteit, Personeel & professionalisering, Huisvesting & facilitaire zaken en Financieel beleid. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op het beleid rond risico's en risicobeheersing.

2.1 Onderwijs & kwaliteit

Er is, door zowel directeuren, IB'ers als staf, gewerkt aan het Kwaliteitskader Sarkon. Dit kwaliteitskader zal richting geven aan de scholen bij het opstellen van de schoolplannen 2024-2028. Het document Strategisch Perspectief 2024-2028 is richtinggevend voor alle schoolplannen. Het organogram is aangepast aan de vernieuwde horizontale organisatie. We vinden het cirkelmodel waarin het kind centraal staat meer recht doen aan de nieuwe organisatiestructuur. De reisgids is het document waarin de organisatiestructuur uitgebreider omschreven is. Veel adviezen uit de verdiepende analyse zijn in 2023 opgevolgd.



2.1.1 Kwaliteitsstructuur

In november 2023 is tijdens een tweedaagse de eerste aanzet geformuleerd voor het Sarkon kwaliteitskader. Elke school beschrijft in het schoolplan de concrete manier waarop ze invulling willen geven aan kindgericht onderwijs. Het kwaliteitskader schetst ook de norm die we binnen Sarkon

stellen. Het uitgangspunt is dat elke school een ambitie heeft die hoger ligt dan de norm. De hoofdrolspelers rondom de kwaliteitsstructuur zijn de IB'er (die we vanaf 2024 kwaliteitscoördinator noemen) en de directeur: de zogenoemde tandem. Het kwaliteitskader bouwt voort op Leren met LEV en is een van de doelen uit het nieuwe strategisch perspectief. De eerste aanzet om het kader op horizontale wijze tot stand te laten komen is gezet, in co-creatie met de directeuren, de IB'ers, het bestuur en de expertgroep onderwijs en kwaliteit.

Bij de start van het nieuwe schooljaar is de nieuwe stafmedewerker Onderwijs en Kwaliteit aangesteld. De positie naast bestuur en de Expertgroep Onderwijs heeft nu een andere invulling dan eerst. Voorheen waren de taken gericht op overzicht van de cijfers en resultaten op bestuursniveau. Nu zijn advies, ondersteuning en expertise (zowel voor het bestuur als voor de directeuren) de hoofdingrediënten van deze functie. Het versterken van de relatie tussen de professionele leergemeenschappen (PLG's) en de expertgroepen is onderdeel van de vormgeving van de netwerkorganisatie.

De kwaliteitsdagen werden wederom als zeer waardevol ervaren. Ze hebben als doel de dialoog te voeren over kwaliteit en onderwijs, om hiermee de kwaliteitscultuur te versterken. Tijdens deze dagen wordt rekenschap afgelegd aan elkaar en aan het bestuur over de wijze waarop de scholen vormgeven aan de beweging van leerstofgericht naar kindgericht onderwijs. Een positief element van deze dagen is het leren van en met elkaar. Het enkel, dubbel en drieslagleren komt regelmatig op natuurlijke wijze tot stand, ook omdat op deze dagen scholen het gesprek over onderwijskwaliteit voeren in dezelfde samenstelling als het jaar ervoor. De stafmedewerker onderwijs en kwaliteit is in samenwerking met de Expertgroep onderwijs en kwaliteit verantwoordelijk voor de borging en evaluatie van dit proces op bestuurlijk niveau.

2.1.2 Opbrengsten scholen

Onderwijsaanbod

Het onderwijsaanbod is op alle scholen voldoende. Het aanbod is doorgaans breed en gericht op de referentieniveaus en het vervoltraject. Opvallend is dat bijna alle scholen sterk de nadruk leggen op de brede ontwikkeling van de leerlingen, waarbij de LEV-koers duidelijk terug te zien is. Daarnaast is het onderwijsaanbod afgestemd op de kenmerken van de leerlingenpopulatie. Scholen bekijken gezamenlijk de leerlingenpopulatie tijdens werksessies om dit te borgen. Hierbij worden omgevingsfactoren, sociaaleconomische factoren en leerlingkenmerken (zoals extra onderwijsbehoeften en cognitieve eigenschappen) in overweging genomen. Verder is het aanbod van de verschillende vakgebieden over het algemeen goed gestructureerd. Tot slot bieden scholen programma's aan om de sociale en maatschappelijke competenties van de leerlingen te ontwikkelen.

Zicht op ontwikkeling en begeleiding

Bij de start van het schooljaar wordt informatie verzameld over de kennis en vaardigheden van leerlingen middels een overdrachtsformulier. Op een aantal scholen is er sprake van een warme overdracht en/of nauwe samenwerking voor een soepele overgang. Voor het inzicht in de ontwikkeling van leerlingen geldt dat dit een focuspunt is waar de tandems extra aandacht aan besteden. Er zijn enkele scholen die hierin uitblinken en als voorbeeld voor anderen dienen. Alle scholen volgen systematisch de ontwikkeling van leerlingen met behulp van een leerlingvolgsysteem. IB'ers richten met hun scholing naar KC'er extra aandacht op het opstellen van schoolbrede interventies en doelen gebaseerd op een driejaarlijkse trendanalyse. Daarnaast leggen ze bijzondere nadruk op een diepgaande analyse van de resultaten om de oorzaken en succesfactoren achter het leraargedrag te achterhalen. Het vertalen van interventies naar de dagelijkse en wekelijkse planning wordt ook geoptimaliseerd, zowel vanuit het perspectief van grote kwaliteitszorgcycli (afgeleid van toetsresultaten) als kleine kwaliteitszorgcycli (afgeleid van lesdoelen).

Alle scholen onderhouden regelmatig contact met ouders over de voortgang van hun kind en beschikken over een Schoolondersteuningsprofiel (SOP), waar IB'ers extra aandacht aan besteden. De meeste scholen plannen de extra ondersteuning structureel en voeren deze uit.

Pedagogisch-didactisch handelen

Het pedagogisch handelen binnen de scholen wordt sterk waargenomen, met veel scholen die een duidelijke visie op pedagogiek hebben. Over het algemeen wordt er een stimulerend leerklimaat gecreëerd, waarin leerlingen die extra hulp nodig hebben worden ondersteund. Tijdens de opleiding naar kwaliteitscoördinator hebben de IB'ers een visie op leren ontwikkeld in samenwerking met het team. Deze visie zal vanaf komend jaar van kracht zijn. De scholen die goed scoren op pedagogisch-didactisch handelen hebben doorgaans een heldere visie op leren, zoals het zichtbaar maken van leren.

Onderwijstijd en afsluiting

De onderwijstijd op alle scholen voldoet aan de wettelijke verplichtingen en alle scholen hebben beleid om ongeoorloofd schoolverzuim en voortijdig schoolverlaten tegen te gaan. Bijna alle scholen scoren voldoende op het thema afsluiting. Op één school is echter geconstateerd dat de adviezen niet in lijn waren met de doorstroom in het vo. Met deze school zijn afspraken gemaakt om dit te verbeteren. Alle leerlingen van groep 8 nemen deel aan een eindtoets. Indien de uitslag van de eindtoets hoger is dan het schooladvies, worden de adviezen door de scholen heroverwogen.

Veiligheid en schoolklimaat

Er is sprake van veiligheid en een sterk positief schoolklimaat in de scholen. De veiligheid en het welbevinden van leerlingen wordt jaarlijks gemonitord met een gestandaardiseerd instrument. Uit metingen onder leerlingen blijkt over het algemeen dat de veiligheid en welbevinden van leerlingen niet door handelingen van anderen wordt aangetast. De scholen analyseren deze metingen en ondernemen actie, ook wanneer het gaat om een enkele leerling. De scholen hebben een veiligheidsbeleid beschreven. De scholen hebben en hanteren de meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling. De scholen zijn een oefenplaats voor sociale en maatschappelijke competenties. De scholen stemmen de aanpak en het aanbod m.b.t. deze competenties af op de kenmerken van de leerlingenpopulatie en de leefwereld van de leerlingen. Het schoolklimaat op de scholen is in overeenstemming met de basiswaarden van de democratische rechtsstaat en de pluriforme samenleving. Het effectieve schoolklimaat hangt sterk samen met de visie op pedagogiek op een aantal scholen. Hiervoor worden methoden als bijvoorbeeld 'The Leader in Me' en 'Kanjertaining' sterk ingezet. Een aantal scholen beschikt over een leerlingenraad die ook meedenkt over het onderwijsinhoudelijke beleid. Leerlingen bleken tijdens de gesprekken over het algemeen opvallend goed in staat om zich te verwoorden.

Kwaliteitszorg en -cultuur

De scholen die de standaard kwaliteitszorg sterk op orde hebben, zijn een voorbeeld voor de andere scholen. Er is op alle scholen sprake van een visie op pedagogiek. Aandachtspunt hierbij is de visie op leren en het kwaliteitsdenken. In een aantal scholen is het team bezig meer te prioriteren in de ambities en doelen zodat er niet te veel tegelijk gebeurt en implementatie en/of borging onvoldoende gerealiseerd kan worden. Op vrijwel alle scholen is sprake van een PDCA-cyclus. Het schoolplan heeft verbinding met het strategisch beleid. De twaalf dimensies binnen de LEV-koers zijn in alle scholen in de plannen opgenomen. Het toekomstgericht onderwijs heeft een plek binnen de plannen en de uitvoering. Het schoolplan is vertaald naar een schooljaarplan waar een schooljaarverslag aan gekoppeld is.

Er is ook gekeken naar de standaarduitvoering en de kwaliteitscultuur. Er wordt veelal gewerkt met werkgroepen en/of professionele leergemeenschappen. Het onderwijskundig leiderschap wordt hiermee gedeeld binnen de school. Er is sprake van ruime professionalisering op de scholen, in elk geval op individueel niveau waardoor er sprake is van relatief veel opgeleide vakspecialisten; zoals een taalcoördinator, rekencoördinator, Rots & Water-trainer, bouwcoördinator, Jonge Kind Specialist, gedragsspecialist, specialist toekomstgericht onderwijs, specialist meer- en hoogbegaafdheid, ICT-coördinator.

Basisvaardigheden

Landelijk is er extra aandacht voor de basisvaardigheden. De Inspectie heeft daarom per 1 augustus 2023 een nieuwe standaard opgenomen in haar onderzoekskader (OP0). Elke school moet een doelgericht en samenhangend curriculum hebben voor taal, rekenen en burgerschap. Op de scholen van Sarkon combineren we van oudsher een nadruk op basiskwaliteit met de brede vorming van onze leerlingen. Die inzet willen we de komende jaren handhaven. Op het gebied van taal zijn de resultaten op de meeste scholen voldoende. Bij rekenen wordt het fundamentele niveau op bijna alle scholen gehaald, maar vraagt de streefnorm aandacht. In de expertgroep Onderwijskwaliteit is dit onderwerp daarom verder opgepakt. We zien een voorzichtig stijgende lijn. Op het gebied van burgerschap is het afgelopen jaar veel werk verzet. Dat heeft de Inspectie ook gesignaleerd tijdens haar vierjaarlijkse onderzoek. Tegelijkertijd vraagt de Inspectie aandacht voor de concrete leerdoelen voor de verschillende leerjaren, de koppeling aan een samenhangend aanbod en een verantwoording van de bereikte resultaten.

Intern begeleiders

In 2022 hebben de intern begeleiders ervoor gekozen om de transitie te maken van intern begeleider naar kwaliteitscoördinatoren. Met de LEV-koers nemen de medewerkers verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces, waarbij zij leren zichtbaar maken en reflecteren op het eigen handelen. Met deze koers is er een trend zichtbaar dat medewerkers samen verantwoordelijk zijn voor de kwaliteitszorg op school en samen de schoolkoers uitzetten. Bij de ontwikkeling van kinderen worden steeds meer de specifieke kwaliteiten en expertises van de medewerkers ingezet. Dus in plaats dat de intern begeleider alle ondersteuning aan leerlingen organiseert en coördineert, heeft de IB'er steeds meer de rol om de kwaliteitszorg op school te coördineren. Hierbij leren de medewerkers van en met elkaar. Dit vraagt andere vaardigheden van de intern begeleiders, die hiermee een transitie gaan maken naar kwaliteitscoördinatoren bij Sarkon. In het netwerk van IB'ers hebben zij hun visie op de rol van kwaliteitscoördinatoren uitgewerkt en gezocht naar passende scholing, die de IB'ers in 2023 samen zijn gestart, zodat ook zij leren van en met elkaar.

Orthoteam

Sarkon heeft een eigen team van orthopedagogen: het orthoteam. Het orthoteam bestaat uit 5 medewerkers die zijn gekoppeld aan vaste scholen. Het team verzorgt de eerste lijnshulpverlening op onze scholen:

- Observaties en psychodiagnostisch onderzoek
- Participatie in ondersteuningsteams
- Advies en hulp bij verwijzing van leerlingen, schrijven van onderbouwingen ten bate van verwijzing
- Consultatie en advies ten aanzien van leerlingondersteuning

- Toekenning arrangementen voor extra ondersteuning aan leerlingen vanuit de gelden van het Samenwerkingsverband Kop van Noord-Holland
- Bijwonen van bijeenkomsten georganiseerd door het Samenwerkingsverband

Het orthoteam heeft 6 intervisievergaderingen, 13 reguliere vergaderingen, 3 beleidsvergaderingen en 4 themadagen gehad. In 2023 heeft het team onder meer gewerkt aan:

- Begaafdheidsonderzoek en verslaglegging: onder de loep nemen en onderling afstemmen
- Professionalisering door middel van literatuurstudie en cursussen
- Het plan 'Gluren bij de burens': schoolbezoek (bijvoorbeeld speciaal basisonderwijs/speciale voorzieningen) om te zien hoe het daar reilt en zeilt
- Toekomst van het orthoteam gekoppeld aan de strategische koers
- Bijwerken beleidsplan orthoteam
- Testbatterij onder de loep nemen en eventueel uitbreiden
- Het evalueren van onze testbatterij en onderzoeken of er aanvulling nodig is.

Ambities

- Onze ambitie is om een bijdrage te leveren aan de kwaliteitszorg en het in 2023 te ontwikkelen kwaliteitszorgsysteem van Sarkon, en te onderzoeken hoe wij hierbij onze kennis, ervaring en vaardigheden kunnen inzetten
- Professionaliseren van onze intervisiebijeenkomsten
- Samenwerking en verbinding met interne en externe partners versterken
- Deskundigheidsbevordering

2.1.3 Toekomstige ontwikkelingen

Het kwaliteitskader zal in het voorjaar van 2024 vastgesteld worden door de directeuren en het bestuur. Daarmee zal ook de start worden gemaakt voor de doorvertaling naar de schoolplannen. Hiermee geven we vorm en inhoud aan het kindgericht onderwijs in de scholen. De IB'ers ronden in 2025 de opleiding tot kwaliteitscoördinator af. De beweging van intern begeleider naar kwaliteitscoördinator zorgt voor een andere positionering in de school als helpt van de tandem. Daarnaast wordt de KC'er steviger gepositioneerd op strategisch niveau. De stafmedewerker Onderwijs en Kwaliteit speelt hierbij de coördinerende en regisserende rol op strategisch niveau. De samenwerking met ketenpartners als het samenwerkingsverband, de kinderopvang, het VO en de PO besturen wordt geïntensiveerd. Samenwerking in de regio rondom onderwerpen als VVE, de doorgaande lijn PO-VO en de inzet van expertise in de regio krijgt een prominente plek binnen Sarkon.

2.1.4 Onderwijsresultaten

Over het algemeen laten de scholen goede resultaten zien. Na de verdiepende analyse in 2022 hebben alle scholen gebruik kunnen maken van extra ondersteuning op basis van hun eigen behoeften. Veel scholen hebben ervoor gekozen om extra nadruk te leggen op rekenen. Wat betreft lezen en taalverzorging presteren alle scholen boven de signaleringswaarden voor niveau 1F, waarbij de meerderheid zelfs boven het landelijk gemiddelde scoort. Op het gebied van rekenen bereikt 1F de signaleringswaarde bij 17 scholen. Voor niveau 2F lezen presteren 18 scholen boven de signaleringswaarde, terwijl dit bij taalverzorging geldt voor 15 scholen. Het behalen van het streefniveau voor rekenen blijft een aandachtspunt binnen Sarkon, net als in de rest van Nederland. Op niveau 1S scoren vijf scholen boven de signaleringswaarde. Dankzij de interventies van het afgelopen jaar is er echter een stijgende lijn zichtbaar.

Stichtingsbreed zien we het volgende overzicht:

Eindopbrengsten 2023 Sarkon

Schoolweging: 30,6

Resultaat	Sarkon	Signaleringswaarde	Landelijk gemiddelde
2023 1F	95,56	85,00	95,98
2023 2F/1S	59,37	47,79	60,64

In overeenstemming met de LEV-koers delen we resultaten binnen ons IB-netwerk om van elkaar te leren en samen te groeien. In de komende jaren streven we ernaar dit nog verder uit te breiden door audits, kwaliteitsdagen, datadeling, studiedagen en goede praktijken nog meer met elkaar te verbinden en te benutten.

Er zijn geen zeer zwakke en/of onvoldoende beoordeelde scholen binnen Sarkon. Voor de onderwijsresultaten van onze scholen verwijzen wij naar www.scholenopdekaart.nl.

Met zorgvuldige begeleiding en op maat gemaakt onderwijs hebben we elke leerling voorbereid op een succesvolle overgang. Van onze uitstroom koos 7% voor VMBO BB, 11% voor VMBO KB, en 5% voor een combinatie van KB/GL. Verder is waargenomen dat 19% van onze leerlingen voor VMBO TL heeft gekozen, terwijl 12% de TL/HAVO-route volgde. Daarnaast zette 18% hun onderwijs voort op de HAVO, terwijl 12% de HAVO/VWO-route nam en 17% voor VWO koos. Deze diversiteit illustreert onze toewijding aan het bieden van onderwijs dat aansluit op de individuele behoeften en ambities van elke leerling.

2.1.5 Interne audits

In 2023 is een aanzet gemaakt om de interne audit teams

nieuw leven in te blazen. Daarbij wordt meteen de koppeling gemaakt met de cultuuromslag die binnen Sarkon plaatsvindt. De netwerkorganisatie vraagt een andere structuur en cultuur. Deze cultuur is gebaseerd op leren met en van elkaar vanuit een waarderend perspectief. In 2023 wordt de werkwijze van het interne auditteam bijgesteld. De scholing Waarderend Kader vormt hiervoor de bron. Er wordt een koppeling gemaakt met de pilot gesprekkencyclus; ook vanuit het waarderend perspectief vormgegeven. Vanaf schooljaar 2024-2025 zijn de interne audit teams operationeel.

2.1.6 Passend onderwijs

In het ondersteuningsplan van het Samenwerkingsverband (SWV Kop van Noord-Holland) staat beschreven hoe de regio vorm en inhoud wil geven aan passend onderwijs in de Kop van Noord-Holland. In het huidige ondersteuningsplan (2022-2026) staat het zo dicht mogelijk bij huis organiseren van passend onderwijs voor elk kind centraal. Sarkon heeft ingestemd met het ondersteuningsplan en omarmt de inzet op inclusief onderwijs. We hebben inclusief onderwijs daarom ook onderdeel gemaakt van de hoofdlijnen van ons nieuw strategisch perspectief.

Iedere school levert maatwerk wat betreft de leerlingenpopulatie en de context waarbinnen de school zich bevindt. In het schoolondersteuningsprofiel (SOP) staat beschreven aan welke doelen op schoolniveau wordt gewerkt. Van het samenwerkingsverband ontvangen we middelen om de basisondersteuning te verstevigen. Het samenwerkingsverband draagt bijvoorbeeld bij aan interne begeleiding, een gedragswetenschapper bij het OT, de inzet van externe specialisten en SMW. Ondersteuning die de basisondersteuning overschrijdt, noemen we extra ondersteuning. De schoolbesturen ontvangen middelen van het SWV om de extra ondersteuning te realiseren. In schooljaar 23-24 gaat het om € 85,58 per leerling, dat de scholen kunnen inzetten voor preventieve en curatieve arrangementen. Alle middelen die Sarkon ontvangt vanuit het SWV worden een-op-een doorgezet naar de scholen.

Naast deze middelen heeft Sarkon een eigen team van orthopedagogen en faciliteert zij passend onderwijs voor hoogbegaafden middels Eureka Onderwijs. Deze diensten worden deels uit de middelen uit het SWV bekostigd en deels uit de lumpsumbekostiging.

2.1.7 Klachtenafhandeling

In 2023 is er één melding geweest bij de klachtencommissie Den Helder en omstreken. Vanaf 1 maart worden ouders doorverwezen naar de landelijke Geschillencommissie Bijzonder Onderwijs (GCBO) als ze ontevreden zijn over de manier waarop klachten intern zijn afgehandeld. Er zijn in 2023 twee klachten ingediend bij de GCBO. Deze zijn nog in behandeling. De externe vertrouwenspersonen zijn in 2023

bij zeven casussen betrokken geweest over respectievelijk gevoerd schoolbeleid (3), een arbeidsconflict (2), een conflict over grensoverschrijdend gedrag tussen een leraar en een leerling en een conflict tussen medewerkers.

2.2 Personeel & professionalisering

2.2.1 Professionalisering

Sarkon biedt mensen een leerplek voor het leven. Wij stimuleren en faciliteren de ontwikkeling van onze medewerkers door het aanbieden van coaching, trainingen en opleidingen via onze Sarkon Academie, professionele leergemeenschappen (PLG's), netwerken, intervisies en een veelzijdig inductieaanbod. Zoals onze medewerkers voortdurend gericht zijn op de ontwikkeling van de kinderen, zo is de organisatie gefocust op de deskundigheidsbevordering van de medewerkers, waarbij zij ook fouten durven en mogen maken.

Online leerplatform

Binnen Sarkon wordt er gewerkt met een online leerplatform dat een groot scholingsaanbod biedt op het gebied van specifieke vakkennis, persoonlijke ontwikkeling en ICT-vaardigheden. Met het online platform geven wij medewerkers de ruimte om scholing, kennisverbreding en ontwikkeling op eigen wijze in te plannen en te volgen. Het platform wordt zowel individueel als in teamverband ingezet (bijvoorbeeld bij een studiedag). In 2023 is het platform uitgebreid met een fysiek scholingsaanbod. Het aanbod wordt voortdurend aangepast aan de behoefte van medewerkers en leidinggevenden, en wordt regelmatig geëvalueerd zodat het scholingsaanbod aansluit bij de ambities van de medewerkers, school en stichting.

Inductiebeleid startende leraren

Het inductiebeleid behelst het monitoren en ondersteunen van de leraren die gaan werken na de opleiding. Een inductieprogramma helpt om startende leraren te behouden voor het onderwijs, bevordert de professionele ontwikkeling en versterkt onze lerende cultuur. In het afgelopen jaar 2023 hebben we binnen Sarkon een pilot uitgevoerd, waarbij onderzocht is of startende leraren zich binnen een periode van twee jaar (in plaats van drie jaar) kunnen ontwikkelen van startbekwaam naar bekwaam. Deze pilot was bedoeld om te verkennen of een verkort inductieprogramma haalbaar en effectief zou zijn. Na zorgvuldige evaluatie zijn we echter tot de conclusie gekomen dat het verkorten van de inductiefase naar twee jaar wel tot de mogelijkheden kan behoren, maar niet wenselijk is. Het uitgangspunt van de inductie blijft drie jaar om startende leraren de tijd te geven om gefaseerd te groeien in persoonlijke ontwikkeling. In het derde jaar zal de frequentie van ondersteuning echter afnemen en wordt het eigen initiatief van de startende leraren belangrijker. In 2024 worden de uitkomsten van de pilot meegenomen in het vernieuwde inductiebeleid voor startende leerkrachten.

Samen opleiden

Sarkon en zes andere besturen uit de Kop van Noord-Holland krijgen subsidie van het Ministerie van OCW om de kwaliteit van het opleiden van studenten te verbeteren. Dit traject wordt geleid en ondersteund door de projectleiding van de IPABO. Ons doel: gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor het opleiden van studenten.

We zijn in 2019 gestart met zeven besturen, in 2023 participeren er in totaal 18 besturen. In dit traject is een samenwerking ontstaan tussen de IPABO (Amsterdam en Alkmaar), de opleidingsscholen, de bestuurders, de directeuren, mentoren, instituuts- en schoolopleiders. Centraal in dit alles staat de student en het gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor het opleiden van studenten. In september 2022 heeft Sarkon haar opleidingsscholen (kern-scholen) uitgebreid van acht naar negen. Deze scholen voldoen aan de criteria die zijn opgesteld om een opleidingsschool te worden. De andere scholen van Sarkon noemen we nog stagescholen en draaien als schil-scholen mee in het traject. Studenten van de IPABO die daar stage lopen, nemen we wel mee in het traject van Samen Opleiden. De schoolopleider nodigt alle studenten uit om deel te nemen aan de PLG's die worden georganiseerd. Ook krijgen zij de begeleiding die behoort bij Samen Opleiden. De coördinator Opleiden van Sarkon is de spil tussen de IPABO en het werkveld. Ze heeft diverse bijeenkomsten georganiseerd waarbij door de diverse rollen kritisch is gekeken naar verbeterpunten op het gebied van de samenwerking tussen theorie en praktijk. Ook wordt kritisch gekeken naar stage-opdrachten en naar het curriculum op de pabo: 'Sluit dit voldoende aan bij de wereld van de basisschool?' De nadruk ligt op samenwerking, het samen opleiden en het samenbrengen van de theorie en praktijk in het werkveld. In 2023 is ook de regionale samenwerking met Surplus en Kopwerk versterkt op het gebied van Samen Opleiden. Elk bestuur levert een betrokken directeur, een schoolopleider en een coördinator schoolopleiden. Met elkaar zijn we een zoektocht gestart om te ontdekken waar we elkaar kunnen ondersteunen in dit traject. We denken onder andere aan het samen optrekken met de uitvoering van PLG's en/of het uitzetten van de mentorentraining.

In september 2023 zijn we ook gestart met het plaatsen van studenten van Inholland. Het eerste convenant met Inholland is een feit. De komende periode zal onderzocht worden of Sarkon ook gaat aansluiten bij de NHS, Noord-Hollandse Samenscholing. Dit is de term die gebruikt wordt voor Samen Opleiden bij Inholland.

Opleidersteam

Een belangrijke rol is weggelegd voor het schoolopleidersteam. Door goede coaching en begeleiding te geven zorgen zij voor binding met de studenten en de aankomende nieuwe collega's. Ook voorkomt het opleidingsteam uitval van studenten en startende leerkrachten.

Het team bestaat momenteel uit tien schoolopleiders. Het uitvoeren van deze taak varieert van vier tot zestien uur per week. Ongeveer zeven keer per jaar vindt er een gezamenlijk overleg plaats waarin alle onderwerpen met elkaar worden besproken en we met elkaar afstemmen op inhoudelijk, praktisch en organisatorisch niveau. Ook bezoekt het team twee keer per jaar de IPABO voor een werkveldoverleg waarin ze worden bijgepraat over vernieuwingen. De ideeën uit Samen Opleiden (SO) zijn vooral in 2021-2022 volop uitgeprobeerd, zoals Lesson Study, Marathon, PLG en reflecteren volgens Korthagen. Het komende schooljaar zal dit worden vastgezet in een document rondom SO. De kritische reflectie voor de beoordeling gerichte peer review zal hierbij als onderlegger worden gebruikt. Eind 2023 zijn vier schoolopleiders gestart met het Velon traject, de beroepsregistratie voor schoolopleiders. Dit is een vereiste uit het Samen Opleiden. De afronding zal in maart 2024 plaatsvinden.

Instroom en doorgroei naar leraar

Twee onderwijsassistenten en twee leraarondersteuners volgen de opleiding tot leraar. Ook is er een nieuw zij-instroomtraject gestart met drie deelnemers. Nog eens drie deelnemers zullen het zij-instroomtraject met succes afronden in de eerste helft van 2023, waarna ze worden aangesteld op een Sarkonschool.

Doorgroei naar leraarondersteuner

In samenwerking met Blossie, Tabijn, Surplus en Kopwerk biedt Sarkon onderwijsassistenten de mogelijkheid om in company de tweejarige praktijkgericht hbo-opleiding Ad PEP (Leraarondersteuner) bij de IPABO te volgen. Met deze opleiding komt er een verbinding tussen voorschoolse educatie, het basisonderwijs en andere onderwijsinstanties waarmee de doorgaande ontwikkelingslijn van kinderen kan worden gewaarborgd. In 2022 zijn 7 medewerkers gestart met de incompany opleiding en hebben 3 medewerkers de opleiding in 2023 inmiddels met goed gevolg afgerond. In 2023 zijn 9 medewerkers gestart met de opleiding.

Ontwikkeling van schoolleiders

Binnen Sarkon zorgen wij voor goed gekwalificeerde directeurs op de scholen. In 2023 is het gelukt om alle directievacatures in te vullen. Sarkon investeert in de ontwikkeling van eigen talenten. Niet alleen om te voorzien in de continuïteit van de opvolging van schoolleiders (het aanbod van gekwalificeerde schoolleiders op de arbeidsmarkt is relatief nog minder dan dat van leraren), maar ook om een aantrekkelijk HR beleid te bieden binnen de organisatie. In 2023 zijn vier talentvolle leerkrachten gestart met de schoolleidersopleiding en hebben wij twee leerkrachten die de schoolleidersopleiding hebben afgerond benoemd tot directeur. Om onze directeurs groeiperspectief te bieden is er beleid ontwikkeld om de doorgroei naar de functie van directeur D13 mogelijk te maken.

2.2.2 Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en personeelssamenstelling

Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

De onverwachte investering vanuit het NPO voor het onderwijs heeft veel invloed gehad op de werving, het aannamebeleid en de huidige personeelssamenstelling bij Sarkon. Vooral veel onderwijsondersteunend personeel is aangenomen op basis van deze gelden met als doel leerlingen te begeleiden bij leervertragingen en andere problemen die tijdens de coronaperiode zijn ontstaan.

Voor het schooljaar 2023-2024 zijn de extra gelden vanuit NPO gestopt en is de extra inzet van medewerkers (leraarondersteuners en onderwijsassistenten) die op NPO gelden zijn aangenomen, ingezet op de vaste formatie (en betaald vanuit opgebouwde reserves) van de scholen.

Personeelsbestand

Personele bezetting op 31-12-2023

Aantal medewerkers: 472

(directie, onderwijzend personeel en onderwijsondersteunend personeel)

Aantal fte : 315 fte

In- en uitstroomcijfers

In 2023 had Sarkon een instroom van 34 nieuwe medewerkers (7,2%) t.o.v. van 14% in 2022. De lagere instroom is te verklaren door leraren in opleiding en de medewerkers vanuit verplichte mobiliteit in vaste dienst bij Sarkon te nemen. Hierdoor heeft Sarkon minder hoeven te werven. De uitstroom bedroeg in 2023 47 medewerkers (9,9%) t.o.v. 56 medewerkers in 2022 (11,7%).

Verhouding man-vrouw

Bij Sarkon is 88,1% vrouw. In alle functiecategorieën (OP, OOP, directie) is het merendeel vrouw.

Verhouding vast-tijdelijk

Het aantal vaste medewerkers bij Sarkon is 88%. 12% heeft een tijdelijke aanstelling of kort tijdelijk. Deze laatste groep werkt veelal op invalbasis.

Leeftijd

Leeftijdscategorie	Sarkon 2023	Sarkon 2022	Sarkon 2021
15-24 jaar	9,7%	12,0%	11,6%
25-34 jaar	29,8%	28,5%	29,6%
35-44 jaar	27,9%	28,0%	27,9%
45-54 jaar	17,3%	16,0%	16,1%
55-64 jaar	12,5%	13,0%	13,8%
65 jaar of ouder	2,5%	1,5%	1,0%

De leeftijdscategorieën 25 tot 44 jaar zijn al jaren het hoogst vertegenwoordigd binnen Sarkon (57,7%). Vacatures zijn veelal ingevuld door zowel startende medewerkers (tot 24 jaar) als door medewerkers in de groep 25 tot 44 jaar. In vergelijking met andere besturen in Noord-Holland en landelijke besturen heeft Sarkon een lagere gemiddelde leeftijd. Dit komt vooral door de instroom van jonge leerkrachten. De gemiddelde leeftijd bij Sarkon was in 2023 39,8 jaar.

Ziekteverzuim

Het gemiddelde verzuimpercentage in 2023 (oktober 2023) bedraagt 4,35%. Dit is meer dan 1% lager dan in 2022 (5,41%). In het verzuimpercentage zijn alleen de daadwerkelijk arbeidsongeschikte medewerkers meegenomen.

jaar	Gemiddelde verzuimpercentage van de afgelopen 12 maanden
2023	4,35%
2022	5,41%
2021	6,45%

2.2.3 Toekomstige ontwikkelingen

Eigen bijdrage WW

Door de gewijzigde systematiek van vergoeden van uitkeringen bij het Participatiefonds is standaard een eigen bijdrage van 50% m.b.t. de WW-uitkering is verschuldigd, met de mogelijkheid tot verlaging naar 10% (met financiële- en inspanningsverplichting).

Het risico dat Sarkon in de nabije toekomst veel geld moet betalen aan uitkeringen van medewerkers die een ontslaguitkering ontvangen, is in de huidige arbeidsmarkt niet groot. Daarnaast zet HR stevig in bij het begeleiden van medewerkers die niet bij Sarkon kunnen blijven werken door optimale begeleiding te bieden bij werk naar werktrajecten.

2.2.5 Strategisch HR beleid

Vanuit het strategisch perspectief wordt het HR beleid vormgegeven waarbij het uitgangspunt horizontaal organiseren is. Voor het ontwikkelen van HR beleid betekent dit dat beleid gezamenlijk wordt voorbereid in de HR expertgroep. Het gezamenlijk voorbereiden van het HR beleid leidt tot betere, gedragen beslissingen. Ook geeft het professionals binnen Sarkon de ruimte om zich te ontwikkelen. Horizontaal organiseren betekent ook meer autonomie, verantwoordelijkheid en ruimte voor medewerkers en dat is ook de rode draad in de ontwikkeling van het HR beleid. De pilot van de gesprekkencyclus, de brede inbreng van het team bij de werving en selectie van een schooldirecteur en de inductiefase voor startende leerkrachten zijn hier mooie voorbeelden van.

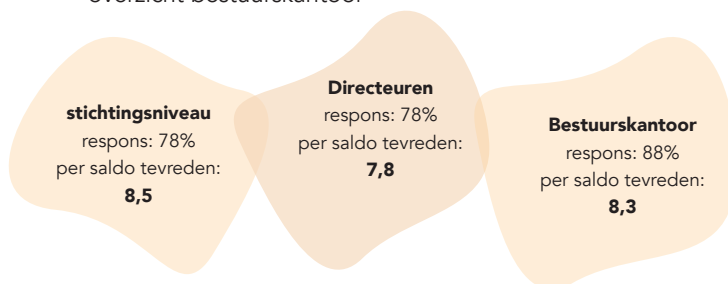
Strategische personeelsplanning; het binden en boeien van medewerkers

Begin 2023 is door HR een meerjarenformatie-analyse gemaakt. Op basis van deze analyse is stevig ingezet op het binden en boeien van medewerkers. Besloten is om alle leraren in opleiding en medewerkers vanuit de verplichte mobiliteit in vaste dienst te nemen bij Sarkon. Deze medewerkers zijn in eerste instantie bovenformatief gekoppeld aan een school en zijn bij langdurige vervanging of vacante ruimte in de formatie van de school terechtgekomen. Hierdoor is het gelukt om de structurele bezetting te realiseren. Het realiseren van een goed bezette invalpool lukte in 2023 minder goed en ook het vinden van medewerkers voor kortdurende vervanging bleek in 2023 een enorme uitdaging. In 2024 zal het vervullen van tijdelijke vervangingsvacatures hoog op de agenda blijven staan waarin ook de samenwerking met andere besturen een belangrijke rol spelen.

Medewerkerstevredenheidsonderzoek

In 2023 is er een medewerkerstevredenheidsonderzoek afgenomen om inzicht te krijgen in de tevredenheid, betrokkenheid en motivatie van medewerkers. Het onderzoek is onderverdeeld in:

- een overall overzicht op stichtingsniveau (alle medewerkers werkzaam op de scholen)
- overzicht directeuren
- overzicht bestuurskantoor



Wij zien uit de resultaten dat Sarkon hoog scoort op onder andere autonomie, samenwerking, betrokkenheid, persoonlijke ontwikkeling, mogelijkheden voor ontwikkeling en zelfontplooiing en de kwaliteit van het onderwijs.

Thema's als werkdruk, besluitvorming, elkaar aanspreken, dienstverlening van het stafbureau en een gesprekkencyclus die helpen bij persoonlijke ontwikkeling zijn als aandachtspunten naar voren gekomen en zullen in 2024 door HR als beleidsthema's geagendeerd worden.

Gesprekkencyclus

Sarkon is een leerplek voor het leven, waar zowel de leerlingen als de medewerkers zich op eigen wijze kunnen ontwikkelen. Leren met LEV betekent dat we de leerlingen meer ruimte en autonomie willen geven en daarmee ook meer verantwoordelijkheid. En als dat het uitgangspunt is voor onze leerlingen, dan willen wij die ruimte en autonomie ook aan onze medewerkers geven. Om deze reden zijn wij

in 2023 gestart met een pilot om vorm te geven aan een nieuwe gesprekkencyclus. In deze pilot wordt de traditionele vorm van de gesprekkencyclus met daarin functionerings- en beoordelingsgesprekken losgelaten. De medewerker wordt verantwoordelijk voor zijn of haar ontwikkeling en krijgt de regie over het formuleren en realiseren van leerdoelen. Bij de nieuwe gesprekkencyclus speelt teamontwikkeling een belangrijke rol; we werken tenslotte samen aan het versterken en verbeteren van ons onderwijs. Voor de pilot hebben 11 scholen zich opgegeven. Een jaar lang worden deze scholen door HR ondersteund, begeleid en gevolgd bij het opzetten van de nieuwe cyclus.

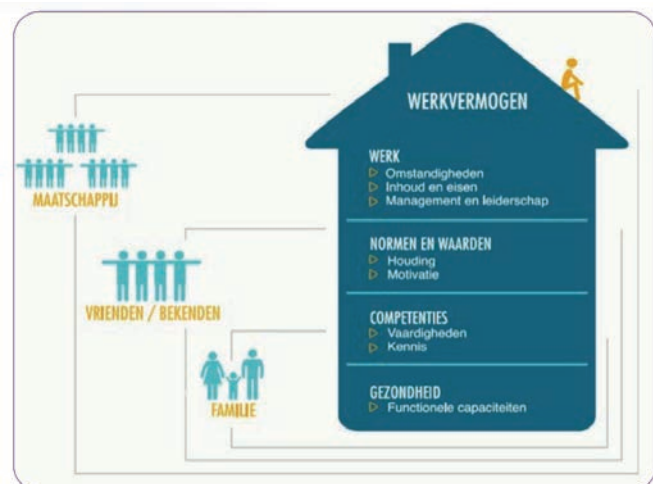
Voor de gesprekken van een tijdelijke naar een vaste benoeming en bij zorgen rond het functioneren wordt de traditionele gesprekkencyclus gevolgd vanwege mogelijk rechtspostionele gevolgen.

Veiligheidsbeleid

In 2022 is het veiligheidsbeleid vastgesteld. Hierin staan de wettelijke kaders waaraan we als organisatie moeten voldoen. In 2023 zijn hier stappen in gezet door het implementeren van een klokkenluidersregeling, het trainen van interne vertrouwenspersonen en het uitzetten van een medewerkers tevredenheidsonderzoek. De beleidsstukken zijn op de website van Sarkon geplaatst.

Arbodienst

Per 1 april 2023 zijn we overgestapt naar een nieuwe arbodienst, Credo Arbo Advies. Zij ondersteunen Sarkon bij het voorkomen van verzuim en bij de begeleiding van medewerkers in geval van verzuim en re-integratie. Bij Credo Arbo Advies staat het huis van werkvermogen centraal. Het huis van werkvermogen beschrijft de factoren die van invloed zijn op de inzetbaarheid van medewerkers aan de hand van vier verdiepingen: gezondheid, competenties, normen & waarden en werk.



2.3 Huisvesting & facilitaire zaken

Sarkon is grotendeels zelfvoorzienend als het gaat om ontwikkeling, onderhoud en beheer van gebouwen (scholen). Vanuit de afdeling Huisvesting van het Onderwijshuis neemt Sarkon alle bouwkundige zaken in eigen beheer in voorbereiding en/of in uitvoering. Onze huisvestingsmedewerker initieert de projecten en geeft vervolg aan de uitvoering hiervan. In complexe uitvoeringsprojecten krijgt deze medewerker ondersteuning van externe partijen. De projecten vinden hun oorsprong in zowel de integrale huisvestingsplannen van de vier gemeenten waar Sarkon actief is als in verschillende subsidieregelingen.

In 2023 heeft een tijdelijke expertgroep een nieuw strategisch huisvestingsplan opgesteld voor de periode 2023-2032. Hiermee is een goede basis gelegd om te kunnen inspelen op de ontwikkelingen die op dit gebied op ons afkomen. Aandacht voor duurzaamheid, inclusie en circulair bouwen zijn voor ons belangrijke uitgangspunten.

2.3.1 Planmatig onderhoud

Jaarlijks stelt Sarkon de onderhoudsbegrotingen op schoolniveau vast. Dit doen we op basis van meerjarenonderhoudsplannen die periodiek geactualiseerd worden. De onderhoudsplannen geven voor de komende tien jaar een doorkijk naar de verwachte exploitatielast op het gebied van bouwkundig onderhoud aan de scholen. Voor het buitenonderhoud is een doorkijk gemaakt naar de kosten voor de gehele levensduur (exploitatieuur) van de afzonderlijke objecten.

Met de meerjarenonderhoudsplannen als basis stelt Sarkon in overleg met de schooldirecties jaarlijks onderhoudsbegrotingen op. Deze worden ter goedkeuring voorgelegd aan het College van Bestuur. De voorzieningen die in de begrotingen staan en die het College van Bestuur heeft goedgekeurd, voeren we vervolgens uit.

2.3.2 Bouwprojecten

In 2023 heeft de nieuwbouw van het kindcentrum op Campus de Terp letterlijk vorm gekregen. Vlak voor de zomer konden we met elkaar vieren dat het hoogste punt van de bouw bereikt was. In mei 2024 zal het nieuwe gebouw opgeleverd worden. Het gaat onderdak bieden aan RKBS Don Bosco, de twee andere participerende basisscholen en de kinderopvang. Binnen het project Campus de Terp versterken onderwijs, kinderopvang, sport en welzijn elkaar. In organisatorische zin zal ook met het VO RSG Wiringherlant en Zwembad De Terp de samenwerking worden opgezocht.

In Schagen zijn voorbereidende werkzaamheden verricht voor de ontwikkeling van Kindcentrum Waldervaart, waarin basisschool De Vogelweid wordt gehuisvest. Na de selectie van de architect heeft het proces langere tijd stil gelegen,

omdat er vanuit de gemeente nieuwe inzichten waren over het centrumplan waar de nieuwbouw deel van uitmaakt. Richting het eind van 2023 hebben we er in overleg met alle betrokken partijen voor gekozen de nieuw te bouwen sportzaal integraal mee te nemen in de ontwikkeling van het nieuwe kindcentrum. Hoewel dat voor vertraging zorgt, denken we dat het voor de toekomst het beste besluit is en meer mogelijkheden biedt voor de ontwikkeling van het kind en de positionering van het kindcentrum als maatschappelijke voorziening in de wijk.

Voor IKC De Rank is door de gemeente Schagen in 2022 een beschikking en vergunning afgegeven voor de bouw van twee semipermanente lokalen. Deze uitbreiding is noodzakelijk om goede huisvesting voor alle leerlingen op deze locatie te kunnen waarborgen. De nieuwe lokalen zijn in de loop van 2023 opgeleverd en na de zomer in gebruik genomen.

In alle nieuwbouw- en revitalisatieprojecten werken we nauw samen met verschillende schoolbesturen en kinderopvangorganisaties uit de Kop van Noord-Holland.

2.3.3 Bouwheerschap

Soms treedt Sarkon op als bouwheer. Dit houdt in dat een bouwproject onder supervisie van Sarkon tot stand komt. Op andere momenten zijn de activiteiten van Sarkon beperkt tot deelname in de stuur- en projectgroep, in bijvoorbeeld grootschalige en complexe projecten die de gemeente of een derde partij (zoals een woningcorporatie) in uitvoering neemt.

2.4 Financieel beleid

2.4.1 Strategisch beleid

Het strategisch beleid geeft de richting aan waarlangs plannen worden gemaakt en investeringen plaatsvinden. Het aantal verwachte leerlingen is bepalend voor de bekostiging, maar ook voor de benodigde personeelsformatie en de daarmee samenhangende kosten. In de meerjarenbegroting wordt dit alles bij elkaar gebracht, samen met de andere financiële stromen, inkomsten en uitgaven. De uitgangspunten voor de begroting worden gebaseerd op het strategisch meerjarenbeleid.

2.4.2 Financieel beleid

De hoofddoelstelling van het financiële beleid van Sarkon is: dat er zoveel mogelijk middelen worden ingezet voor het onderwijs; het primaire proces. Hieruit vloeit voort dat we streven naar een genormeerde (niet te hoge) reserve en een doelmatige overhead.

Bij het opstellen van de (meerjaren)begroting streeft Sarkon naar een sluitende begroting uit de reguliere exploitatie op stichtingsniveau. Daarnaast wordt een gecontroleerde af-

bouw van de (mogelijk) bovenmatige reserves in de begroting opgenomen. Bij het opstellen van de formatiebegroting wordt de aanwezige overhead geëvalueerd en zo nodig bijgesteld in de meerjaren(formatie)begroting. Uitgangspunt is hierbij dat een benodigde afname gerealiseerd kan worden vanuit het natuurlijk personeelsverloop.

Rapportage over de uitputting van het financieel beleid vindt op dit moment plaats middels trimesterrapportages.

2.4.3 Begroting

In 2023 is gestart met nieuw allocatiebeleid waarbij het uitgangspunt is om de verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie te leggen. De begroting is meerjarig en gebaseerd op het meerjarige beleid en de visie van Sarkon. Het jaarbudget dat is afgeleid van de meerjarige begroting betreft de benodigde financiële middelen per kalenderjaar. Het nieuwe allocatiebeleid zal jaarlijks worden geëvalueerd en zo nodig worden aangepast.

In de meerjarenbegroting 2024 tot en met 2027 is het financiële beleid ten aanzien van de begroting grotendeels gelijk gebleven ten opzichte van 2023.

2.4.4 Allocatie van middelen

Baten

Elke school ontvangt de bekostiging op basis van de beschikkingen vanuit DUO/OCW. Dit betekent dat de volgende baten direct aan de scholen worden toegekend:

- Basisbedrag per leerling en per school
- Kleinscholentoeslag
- Bekostiging voor onderwijsachterstanden
- Bijzondere bekostiging voor professionalisering en begeleiding starters
- Alle extra bekostiging die specifiek voor een school is aangevraagd, zoals:
 - Asielzoekers en overige vreemdelingen
 - Studieverlof
- Bekostiging vanuit het samenwerkingsverband
- Baten vanuit de gemeente
- De inkomsten verhuur van delen van het gebouw en de gymzaal
- De baten worden jaarlijks met 2% geïndexeerd in de meerjarenbegroting

Afdracht bovenschools

De afdracht vindt plaats op basis van een bedrag per leerling dat voor iedere school gelijk is. Dit bedrag wordt vastgesteld door de omvang van bovenschoolse kosten te delen door het totaal aantal leerlingen van de stichting. Vervolgens draagt elke school een bedrag af dat wordt bepaald door het bedrag per leerling te vermenigvuldigen met het aantal leerlingen op de school op 1 februari (de teldatum van de bekostiging).

In de bovenschoolse afdracht zijn, naast de kosten voor het bestuurskantoor, de volgende activiteiten opgenomen:

- Gezamenlijke kosten voor administratie, verzekeringen, arbodienst en onderhoudsvoorziening
- Kosten voor opleiding en ontwikkeling, waaronder de academie, schoolopleiders en coaches
- Kosten orthopedagogen
- Kosten Sarkon ICT
- Kosten vervangingspool en langdurig verzuim en afwezigheid
- Bijdrage dotatie onderhoudsvoorziening (voor een deel van de scholen)

Naast de gezamenlijke kosten vindt er door de scholen ook een afdracht plaats aan het innovatiebudget. Dit budget bedraagt € 300.000 en kan worden ingezet voor de kosten voor innovaties en expertgroepen. Deze kosten worden via een aanvraag op het innovatiebudget of als financiële bijlage bij de routekaarten van de expertgroepen door de focusgroep toegekend.

Kosten voor de scholen

Investerings/afschrijving: dit betreft de afschrijving (jaarlijkse post) die in de begroting als last wordt opgenomen. Dit geeft dus vrijheid aan de schoolleider in de aanschaf. Natuurlijk moet er voldoende geld op de bank staan (liquiditeit) om het te kunnen betalen; daarover gaat de controller.

De onderdelen die hieronder vallen zijn:

- Onderwijsleerpakket
- Meubilair
- ICT. Aangezien er nu een basisniveau is, wordt dit voortaan aan de scholen overgelaten. De bestaande afschrijvingen voor investeringen uit het verleden worden bovenschools gedragen. Dit faseren we de komende jaren langzaam uit
- Gebouwen en terrein (speelplaats). De schoolleider draagt de verantwoordelijkheid, ook op de scholen die niet in eigen beheer zijn maar onderdeel van een vereniging van eigenaren (vve) of andersoortige beheerstichting
- De onderhoudskosten voor klein onderhoud zijn voor rekening van de school
- Overige kosten als contributies, advieskosten, abonnementskosten: hiervoor geldt de afspraak dat deze zoveel mogelijk worden toegerekend aan de school

Wijzigingen na evaluatie van de begroting 2023

Medio 2023 heeft een eerste evaluatie van het nieuwe allocatiebeleid plaatsgevonden. De vragen en opmerkingen van het directieteam en de GMR bij de introductie van het nieuwe beleid zijn geïnventariseerd en besproken door de expertgroep Financiën in samenspraak met de controller. Uit deze inventarisatie is een voorstel gekomen tot aanpassing

van het huidige beleid, dat is voorgelegd aan en goedgekeurd door het directieteam en het CvB.

De belangrijkste wijzigingen in de uitgangspunten zijn de volgende:

- Het kortdurend verzuim zal niet meer via de vervangingspool bovenschools lopen, maar is door de scholen zelf in te vullen. De scholen ontvangen hiervoor een korting op de afdracht aan de vervangingspool ten bedrage van €125 per leerling
- Het langdurig verzuim zal niet meer via de vervangingspool bovenschools lopen, maar de kosten van de zieke medewerker worden ná 6 weken bovenschools geboekt en de kosten van de (langdurige) vervanging worden in de formatie van de school gezet. Hierdoor wordt de school voor de werkelijke kosten van de vervanging belast in plaats van de doorlopende kosten van de zieke werknemer
- Langdurige afwezigheid (zoals zwangerschapsverlof, ouderschapsverlof en duurzame inzetbaarheid) laten we niet meer via de vervangingspool bovenschools lopen, maar we boeken de kosten van de langdurig afwezige medewerker vanaf de eerste dag bovenschools voor de betreffende werktijdfactor en we zetten de kosten van de (langdurige) vervanging in de formatie van de school

Naast de evaluatie van het allocatiebeleid en de aansluiting hiervan op de Sarkon koers, wordt er ook rekening gehouden met landelijke ontwikkelingen in de bekostiging en met wijzigingen in de relevante wet- en regelgeving.

2.4.5 Toekomstige ontwikkelingen

In verband met de wettelijke verplichting tot het herwaarderen van de Voorziening Groot Onderhoud hebben wij de Meerjaren Onderhouds Plannen door een extern bureau (OCS) laten actualiseren en analyseren. Aan de hand van deze gegevens hebben zij de onderhoudsvoorziening van Sarkon herberekent naar de componentenmethode. Op basis van de uitkomst van deze berekeningen zal Sarkon de voorziening gaan herwaarderen (middels een stelselwijziging), wat zal leiden tot een afname van het (bovenmatig) eigen vermogen. Deze wetswijziging gaat in met ingang van het boekjaar 2024.

2.4.6 Treasurybeleid

Het treasurybeleid van Stichting Sarkon is erop gericht de reservemiddelen op verantwoorde en terughoudende wijze te beheren. Dat betekent dat de omvang van de reserve boven het wettelijk minimum blijft, en de gelden in principe beschikbaar zijn om de kwaliteit van het onderwijsproces te faciliteren. Stichting Sarkon hanteert een uniform treasurystatuut, gebaseerd op de Regeling beleggen, lenen en derivaten uit 2016 van het OCW. In dit statuut is bepaald binnen

welke kaders Sarkon haar financierings- en beleggingsbeleid heeft ingericht. Uitgangspunt is dat we de toegekende publieke middelen overeenkomstig hun bestemming besteden.

Stichting Sarkon heeft in het verslagjaar evenals voorgaande jaren geen uitstaande beleggingen, leningen en derivaten.

2.4.7 Onderwijsachterstanden en subsidie basisvaardigheden

De middelen voor onderwijsachterstanden worden aan de scholen waar de middelen betrekking op hebben toegekend. In overleg met het bestuur en het schoolteam bepaalt de schooldirectie waar de middelen op worden ingezet. Bij Sarkon worden nagenoeg alle middelen voor onderwijsachterstanden en subsidie basisvaardigheden ingezet op extra personeel in de school.

2.4.8 Nationaal Programma Onderwijs

Alle scholen hebben in 2021 een schoolscan gemaakt. Op basis van deze scan hebben de scholen vervolgens een bestedingsplan opgesteld voor de uitgaven van de middelen uit het Nationaal Programma Onderwijs. De scholen hebben, in overeenstemming met de medezeggenschapsraden (personeels- en oudergeleding), een managementsamenvatting opgesteld. Hierin is het bestedingsplan gekoppeld aan de verschillende onderdelen: A t/m F van de menukaart. Deze managementsamenvattingen zijn door de beleidsmedewerkers Onderwijskwaliteit, HR en Financiën beoordeeld en goedgekeurd, waarna deze zijn ondertekend door de medezeggenschapsraden op de scholen en door het CvB zijn geaccordeerd.

Evenals in voorgaande jaren hebben niet alle scholen de middelen uit het NPO geheel kunnen besteden door het gebrek aan inzetbaar personeel. Het niet-bestede deel van de middelen wordt in de jaarrekening verwerkt middels een bestemmingsreserve. De scholen zetten deze middelen in het volgend jaar in, conform het eerder opgestelde en goedgekeurde bestedingsplan.

In 2023 zijn nagenoeg alle NPO gelden ingezet op extra personeel. De Sarkon scholen hebben nagenoeg geen gebruik gemaakt van personeel dat niet in loondienst was, maar voornamelijk van tijdelijk aangetrokken personeel en tijdelijke uitbreidingen van het huidige personeelsbestand. Daarnaast wordt een klein deel (5%) besteed aan opleiding, trainingen en leermiddelen. Het restant van circa € 1.121.000 is nog niet besteed en is verwerkt in de bestemmingsreserve per 31-12-2023.

2.4.9. Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

Deze middelen zijn bedoeld voor een extra impuls aan de kwaliteit van de school. Een deel van de middelen van deze regeling wordt op de scholen ingezet. Ze zijn gekoppeld aan de plannen die staan beschreven in het jaarplan. Het andere deel wordt op bovenschools niveau ingezet voor: de begeleiding van starters door de coördinator schoolopleiders; opleidingscoördinator i.v.m. de inductie-scholing voor startende leerkrachten en de schoolopleiders. Daarnaast wordt geïnvesteerd in deskundigheidsbevordering van de directeurs in de vorm van individuele en collectieve scholing.

2.5 ICT, Informatiebeveiliging en AVG

In ons onderwijs en binnen de organisatie speelt ICT een belangrijke rol. Sarkon heeft een eigen interne ICT-afdeling: Sarkon ICT. De inzet van ICT en technologie is van groot belang voor de ontwikkeling van digitale vaardigheden bij leerlingen, professionalisering van leraren, investeringen in de infrastructuur en versterking van samenwerking tussen scholen. Sarkon ICT houdt de digitale infrastructuur op peil en ontwikkelt deze verder. Wij ondersteunen de scholen bij het maken en ten uitvoer brengen van (onderwijskundig) beleid op het gebied van ICT en bieden scholing (Workspace) aan alle medewerkers van Sarkon. Het hoofd ICT geeft leiding aan een systeem- en netwerkbeheerder, onderhoudstechnicus en een i-Coach. Het Hoofd ICT is ook onze Privacy Security Officer.

Informatiebeveiliging en AVG

Het afgelopen jaar en ook aankomende jaren zal de nadruk vooral liggen op informatiebeveiliging en een hervorming van de verwerkingsovereenkomsten. Er is een start gemaakt met het op de juiste wijze inregelen van verwerkingsovereenkomsten met betrekking tot privacy by design ten opzichte van privacy by default.

Accountbeheer in Workspace

Er is een start gemaakt met het pseudonimiseren van alle leerlingaccounts in Workspace. Op alle accounts is het afgelopen jaar Two-Factor Authentication (2FA) ingesteld. Dit wordt Sarkon-breed afgedwongen. 2FA is een authenticatiemethode waarbij je twee stappen succesvol moet doorlopen om ergens toegang tot te krijgen.

DPIA

Sarkon is wettelijk verantwoordelijk voor de juiste uitvoering van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). Als verantwoordelijke moeten wij een Data Protection Impact Assessment (DPIA) uitvoeren wanneer gegevensverwerking waarschijnlijk een hoog privacyrisico oplevert. De DPIA op Google Workspace is afgerond. Er heeft een DPIA plaatsgevonden op het inzetten van cameratoezicht op één van de scholen.

2.6 Risico's en risicobeheersing

Binnen Sarkon worden periodiek risicoanalyses opgesteld die besproken worden in het bestuurs- en stafoverleg en in de vergaderingen met de Raad van Toezicht. In 2023 heeft Sarkon een nieuwe applicatie, Riskchanger, aangeschaft om de risico's nog beter te kunnen signaleren en kwantificeren. De vragenlijsten worden samen met de controller door het CvB en de stafmedewerkers ingevuld. Naar aanleiding van de uitkomsten van de vragen uit de interactieve vragenlijsten op verschillende organisatie onderdelen kan een risico-inventarisatie rapport worden opgesteld. Aan de hand van dit rapport kan een inschatting worden gemaakt van het benodigd aan te houden eigen vermogen van de stichting.

Naast de risicoanalyse worden de volgende instrumenten gebruikt om de risico's te beheersen:

- Treasurystatuut
- Periodiek verbijzonderde controles
- PDCA-cyclus
- Functiescheiding en interne controle in processen
- Externe controle door accountant en de Inspectie van het Onderwijs

De belangrijkste (financiële) risico's en bijbehorende maatregelen voor de komende jaren zijn:

- **Risico:** Toekomstige krapte op de arbeidsmarkt.
- **Maatregel:** Sarkon zet in op het behouden van zoveel mogelijk personeel dat (mede door NPO) extra is aangetrokken, ook als hier niet direct een formatieplaats beschikbaar voor is. Daarnaast worden de lio-stagiaires zo vroeg mogelijk aan de organisatie gebonden door hen tijdig een vaste aanstelling op een vaste school aan te bieden. Bovenschools wordt er in de meerjarenbegroting

geld gereserveerd om zij-instroomtrajecten op te starten.

- **Risico:** In verband met bovengenoemde maatregel loopt Sarkon het risico dat er (te) veel mensen boven formatief in dienst zijn waardoor er een negatief exploitatieresultaat wordt gerealiseerd.
- **Maatregel:** In het bestedingsplan van het bovenmatig eigen vermogen is aangegeven dat voornamelijk wordt ingezet op het aanhouden van personeel, in verband met te verwachten toekomstige tekorten. HR en FA maken jaarlijks een zo volledig mogelijke inschatting van het maximale financiële risico. Indien nodig kan het ingezette beleid jaarlijks worden bijgesteld.
- **Risico:** Achteruitgang onderwijskwaliteit door gebrek aan voldoende bekwaam en bevoegd personeel op de scholen.
- **Maatregel:** Sarkon zet royaal in op studie -en opleidingsfaciliteiten. Dit wordt door de medewerkers hoog gewaardeerd, wat kan leiden tot een laag personeelsverloop, waardoor de opgedane kennis binnen de organisatie aanwezig blijft.
- **Risico:** Huisvesting; toenemende exploitatielasten schoolgebouwen door hogere vaste lasten in samenwerkingsconstructies en door gestegen kosten voor contractonderhoud en uitvoering van meerjarenonderhoud volgens de MJOP's.
- **Maatregel:** Anticiperen op kostenontwikkelingen in onderhoud, schoonmaak en beheer van schoolgebouwen door voldoende middelen te reserveren in de voorziening en de exploitatie. Eventuele leegstand door krimp zo snel en effectief mogelijk invullen door verhuur aan externe partijen.



2.7 Verslag Raad van Toezicht

Stichting Sarkon werkt sinds 1 januari 2011 met een College van Bestuur (CvB) en een Raad van Toezicht (RvT). De RvT houdt toezicht op het functioneren en beleid van het CvB en op de gang van zaken binnen Sarkon en de scholen die hieronder vallen. De RvT bewaakt de doelstelling en grondslagen van Sarkon. Statutair is o.a. bepaald dat de (meerjaren)begroting, het (meerjaren)beleidsplan en het jaarverslag inclusief de jaarrekening ter goedkeuring aan de RvT moet worden voorgelegd. De RvT vervult ook de rol van werkgever van het CvB en die van klankbord. Hieronder doet de RvT verslag over 2023.

2023 was een jaar waarin de RvT zich daadwerkelijk kon bezighouden met de taak waarvoor zij is aangesteld. De bestuurders slaagden erin de organisatie op koers te houden, de medewerkers enthousiast mee te nemen in de 'expeditie' en gebruik te maken van de kennis, kunde en expertise binnen de organisatie. De verschillende expertgroepen rapporteren hun resultaten en ook de RvT wordt regulier op de hoogte gehouden van de vorderingen. De bestuurlijke rust en stabiliteit heeft ertoe geleid dat de RvT weer haar primaire taak heeft kunnen oppakken en de belasting tot normale proporties werd teruggebracht.

Reguliere vergaderingen

In 2023 heeft de Raad zes keer regulier vergaderd, veelal op onze mooie locatie in 't Veld en een enkele keer op een sfeervolle locatie in Schagen wanneer ons trainingscentrum werd gebruikt voor andere Sarkon-bijeenkomsten. De reguliere vergaderingen worden voorafgegaan door een agendaoverleg tussen de voorzitter van de Raad en het CvB. In dit agendaoverleg staat het opstellen van de agenda centraal, maar er wordt ook uitgebreid stilgestaan bij de gang van zaken in de organisatie en de gevolgen hiervan voor strategisch beleid. Ook wordt in deze overleggen gebruikgemaakt van de rol van de RvT als klankbord en desgewenst van het netwerk van de leden van de RvT. Vanaf 2024 zal de vicevoorzitter aanschuiven bij dit vooroverleg.

De reguliere vergaderingen van de RvT zijn opgesplitst in twee delen. Het eerste gedeelte vindt plaats zonder bestuur, de leden overleggen informeel met elkaar, diepen specifieke onderwerpen uit en verkennen standpunten. Het tweede gedeelte is met de leden van het CvB. Deze vergadering wordt nauwgezet genotuleerd. Halverwege 2023 is besloten deze vergaderingen te laten voorbereiden en notuleren door een externe en heel kundige ambtelijk secretaris; dezelfde ambtelijk secretaris die ook de GMR assisteert en de verslagen maakt.

In 2023 is de in 2022 ingezette andere opzet van de vergadering doorgezet, door elke vergadering een specifiek

thema te agenderen. Deze thema's werden veelal door een collega van Sarkon of een externe partij gepresenteerd. Dit geeft de Raad meer inzicht in de zaken die binnen de organisatie spelen en biedt de kans aan collega's om hun specifieke taak binnen de organisatie te presenteren en kennis te maken met de leden van de RvT.

Extra vergaderingen, bijeenkomsten, etc.

Ook in 2023 is de RvT meerdere malen (fysiek dan wel digitaal) extra bijeengekomen voor overleg.

Tijdens deze extra vergaderingen werd gesproken over en zijn beslissingen genomen over o.a.:

- De wijzigingen en aanpassingen in arbeidsrechtelijke zin voor de leden van het CvB, met name als gevolg van de inwerkingtreding van een nieuwe CAO voor bestuurders;
- De noodzakelijke stappen in het kader van de nieuwbouw van scholen in Schagen, Hippolytushoef, Wieringerwerf en op Texel;
- De taakverdeling en verantwoordelijkheden van de leden van het CvB;
- Het opzetten van en ondersteuning zoeken bij de werving van een nieuwe collega in de RvT als gevolg van het vertrek van Ilse Libosan;
- De voortgang van en de (voorlopige) conclusies van de 'expeditie' en de gevolgen voor de organisatie;
- De ontwikkelingen bij de andere onderwijsstichtingen in de regio en de mogelijke stappen vanuit Sarkon op weg naar samenwerkingsscholen en/of overdracht van scholen tussen Surplus en Sarkon;
- Aanvang herijking toezichtkader en ontwikkelen visie, waaronder de wens te komen tot waardegedreven toezicht.

In 2023 is de katholieke identiteit van Sarkon regelmatig aan de orde geweest in relatie tot de gesprekken over verregaande samenwerking in de regio. De demografische ontwikkelingen in onze regio en dalende leerlingaantallen blijven het onverminderd noodzakelijk maken hierin stappen te zetten. Er wordt immers op een aantal fronten en locaties intensief samengewerkt met andere onderwijsstichtingen en Sarkon wordt in deze regio door bestuurders zeer serieus genomen. In 2023 zijn op dit gebied door ons CvB, maar ook door de overwegend nieuwe bestuurders bij de collega-stichtingen forse stappen gezet. De RvT wordt hierover intensief op de hoogte gehouden en in de persoon van de voorzitter van de RvT is er een directe lijn met de voorzitter van de RvT van Surplus.

De RvT heeft zich ook in 2023 beziggehouden met de opvolging van een vertrekkend collega. Ilse Libosan was bereid om iets langer aan te blijven dan statutair bepaald, om de RvT de kans te geven een minstens even capabele nieuwe collega te werven. Dat is gelukt in de persoon van Tanja van

den Berge die na de zomer van 2023 bereid was haar juridische kennis en ervaring in met name het hoger onderwijs ten dienste te stellen aan Sarkon.

Er hebben verschillende bijeenkomsten plaatsgevonden met het directeurenoverleg, de GMR en andere geledingen. Tijdens deze bijeenkomsten is er gesproken over de organisatorische stand van zaken binnen Sarkon. De sfeer in deze bijeenkomsten was goed en er werd op een open en transparante wijze gesproken.

Organisatie

Evenals in voorgaande jaren is in 2023 op de scholen de LEV-koers de basis geweest voor de manier van werken. Daar waar in de voorgaande jaren nog werd stilgestaan bij deze koers, zijn de uitgangspunten en kernwaarden van deze ingezette koers in 2023 veel meer 'gewoon' geworden. Tijdens de alom zeer gewaardeerde schoolbezoeken van de leden van de RvT wordt dit ook echt opgemerkt.

Bezoek inspectie

In 2023 is Sarkon door de inspectie bezocht waarbij ook uitgebreid is gesproken met een delegatie van de RvT. Het alleszins positieve resultaat van de inspectie is door de RvT met veel enthousiasme en waardering ontvangen en de geformuleerde aanbevelingen worden door zowel de RvT als het bestuur ter harte genomen.

Door de rust en stabiliteit in 2023 is er weer meer ruimte gekomen om de governance binnen Sarkon nog eens goed voor het voetlicht te brengen en daar waar mogelijk en noodzakelijk stappen te zetten. Het voornemen van de Raad om veel meer vanuit waardegericht toezicht te gaan functioneren is in 2023 verder gestalte gegeven hetgeen ook tot uiting komt in de agenda van en de stijl van de reguliere vergadering van de RvT met het CvB.

Informatievoorziening

Het vertrouwen dat de organisatie in goede en deskundige handen is en de noodzakelijke informatie gestructureerd en volledig is, geeft de Raad meer rust. In de vergaderingen is er meer gelegenheid te reflecteren op specifieke onderwerpen en ontwikkelingen binnen de organisatie.

De in 2019 geïntroduceerde schoolbezoeken zijn na een onderbreking ten gevolge van de corona pandemie in 2022 weer opgepakt en in 2023 doorgezet. Deze bezoeken worden als zeer waardevol ervaren door zowel de leden van de Raad als de directeuren van de scholen. Heel leuk is ook om te ervaren hoe verschillend de schooldirecteuren en hun teams deze bezoeken oppakken en organiseren.

De Raad heeft contact met de accountant en diverse stafleden en heeft tweemaal per jaar een overleg met een ver-

tegenwoordiging van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad, alsook met een vertegenwoordiging van de directeuren. De Raad is dan ook van mening haar toezichthoudende taken – op basis van goede informatie – adequaat te kunnen uitvoeren.

Werkgeversrol

De Raad is zich ervan bewust dat goed werkgeverschap van de RvT van groot belang is. In 2023 is er een nieuwe CAO voor bestuurders van kracht geworden en daar heeft ook Sarkon met ondersteuning van de deskundigen van Verus haar opvolging aan gegeven.

De remuneratiecommissie is in het afgelopen jaar een aantal keer bijeen geweest. Er zijn afspraken gemaakt met de leden van het CvB en de arbeidsvoorwaarden zijn, ten gevolge van de nieuwe cao, enigszins aangepast. Daarnaast hebben er functioneringsgesprekken plaatsgevonden met de leden van het bestuur, op basis waarvan ook de beloning is aangepast. Verder zijn er afspraken gemaakt met het CvB over een hernieuwde opzet van de gesprekscyclus met de bestuurders, de ondersteuning door HR en de invulling van de brede werkgeversrol.

De auditcommissie heeft met veel genoegen gezien hoe de medewerkers van het bestuurskantoor ondersteuning hebben gegeven aan de verschillende directeuren die zich ten gevolge van het ingezette allocatiebeleid tot het uiterste moesten inspannen om de begroting voor hun specifieke school op orde te krijgen. De heldere rapportages aan de auditcommissie gaven veel vertrouwen en maakten het de commissie gemakkelijker om te komen tot hun advies aan de RvT.

Financieel

De financiële positie van Sarkon is zonder meer gezond te noemen. Ook dit jaar heeft de Raad aangedrongen op het beschikbaar stellen van extra budget voor verdere verbetering van de kwaliteit van het onderwijs en verkleining van klassen. Het CvB heeft daarin in 2023 ook stevige stappen gezet door, gelet op het grote personeelstekort, zo veel mogelijk mensen binnen Sarkon 'vast' te houden. Dat mooie streven staat nu wel onder druk en heeft de aandacht van het CvB, omdat de financiering de komende jaren geenszins geborgd is. In de meerjarenbegroting wordt hier al op geanticipeerd.

De Raad heeft met belangstelling het proces gevolgd waarin de (financiële) verantwoordelijkheid naar de scholen zelf is verschoven (allocatiebeleid). Dit onderwerp is een van de te bespreken onderwerpen tijdens de schoolbezoeken en de reguliere overleggen met de directeuren.

De auditcommissie heeft dit jaar in prima afstemming en sa-

menwerking met het bestuurskantoor en de accountant haar werk kunnen doen.

Zelfevaluatie

De verplichte jaarlijkse zelfevaluatie heeft plaatsgevonden op 25 mei 2023. Tijdens deze evaluatie hebben RvT en CvB volgens de handleiding 'Zelfevaluatie van VTOI-NVTK' beoordeeld hoe het toezicht binnen Sarkon op dit moment plaatsvindt en waar aanscherping of verbetering mogelijk is. Deze bijeenkomst heeft geleid tot nadere teamvorming van de RvT en er zijn in de basis nog wat puntjes op de i gezet.

Overige onderwerpen

Samenwerking in de regio

Ook in 2023 is de noodzaak tot samenwerking tussen de onderwijsstichtingen niet minder geworden. Door het feit dat bij de collega-stichtingen in de regio nieuwe bestuurders zijn aangetreden vormt het CvB van Sarkon ondertussen de stabiele factor, wat leidt tot een bijzondere verantwoordelijkheid in deze materie. Daarin heeft het RvT alle vertrouwen in de te zetten stappen en zijn er in 2023 ook daadwerkelijk forse stappen gezet. De voorzitter van de RvT overlegt regelmatig met de voorzitter van de RvT van Surplus en koppelt dit terug naar zowel RvT als RvB. Het jaar 2024 moet het jaar van de waarheid worden: dan zal naar verwachting de eerste samenwerkingsschool tot stand komen.

Professionalisering bestuurskantoor

De in 2022 ingezette professionalisering van het bestuurskantoor is in 2023 doorgezet. Dat heeft geleid tot een verbeterde en professionele ondersteuning van de scholen en zal in 2024 naar verwachting leiden tot een structurele invulling van de functies. Ook hierover wordt de Raad regelmatig geïnformeerd en bemerkt de positieve gevolgen van dit traject.

Nieuwbouw scholen

De Raad is ook regelmatig meegenomen in de (soms haperende) vorderingen van de nieuwbouw van de scholen in Schagen en Wieringerwerf.

Samenstelling van de Raad in 2023

Medio 2023 is Ilse Libosan als gevolg van het einde van haar tweede vierjaarstermijn afgetreden en is, na een met externe hulp gevoerde wervingscampagne, Tanja van den Berge in het najaar van 2023 aangetreden. In de komende jaren is vooralsnog geen vervanging meer aan de orde.

De heer P.A.G. Conijn, voorzitter met regionale binding.

De heer P.T.E. Reenalda per 4-2-2020, portefeuille onderwijs en voorzitter auditcommissie.

Esther van Zijl aangetreden per 27 juni 2022, vicevoorzitter, lid remuneratiecommissie.

Albert Gieling aangetreden per 27 juni 2022, portefeuille financiën en lid auditcommissie.

Tanja van den Berge aangetreden per 1 september 2023 en lid van de remuneratiecommissie.

Nevenfuncties leden Raad van Toezicht stichting Sarkon

Piet Conijn

- Voorzitter Raad van Toezicht stichting Sarkon
- DGA van DevCon BV (projectontwikkeling)
- Zzp'er in Proout (omgevings-, proces- en projectmanagement)
- Medeaandeelhouder in Ontwikkelingsmaatschappij Noordkop
- Voorzitter Raad van Commissarissen van Woningstichting Anna Paulowna
- Maat in Trust Mediation (mediation maatschap)

Ilse Libosan

- Lid Raad van Toezicht stichting Sarkon
- Zelfstandig jurist bij Ilse Libosan Juridisch Advies

Peter Reenalda

- Lid Raad van Toezicht stichting Sarkon
- Zelfstandig opererend onderwijsprofessional
- Lid Raad van Toezicht van Stichting Penta te Hoorn

Albert Gieling

- Directeur-bestuurder woningcorporatie De Woonschakel West-Friesland
- Lid Raad van Toezicht Stichting Tabijn (primair onderwijs)

Esther van Zijl

- Directeur Ontwikkelingsbedrijf Noord-Holland Noord
- Lid Raad van Toezicht ROC Vonk (tot en met 31 december 2023)
- Partner Governance by Meaning (onbezoldigd)

Tanja van den Berge

- Opleidingsmanager HBO-rechten Hogeschool Leiden
- Toezichthouder Stichting Waddengroep (onbezoldigd)

Woord van dank

De Raad bedankt het CvB en de collega's van het bestuurskantoor voor de geleverde inspanningen in 2023. Nog veel meer dank gaat uit naar de ondersteuners op de scholen, de leerkrachten en directeuren die in 2023 verder vorm hebben gegeven aan Sarkon. De RvT heeft er vertrouwen in dat ook in 2024 en verdere jaren de energie en spirit wordt vastgehouden om Sarkon verder te ontwikkelen en vorm te geven in een snel veranderende wereld. Tot slot hebben de prima relatie en constructieve overleggen met zowel de GMR als de directeuren er mede aan bijgedragen dat de Raad haar toezichthoudende taak naar tevredenheid en met plezier heeft kunnen uitvoeren.



2.8 Verslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

Inleiding

Hieronder treft u het jaarverslag 2023 aan van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) van Sarkon. De GMR heeft zich het afgelopen jaar wederom ingezet met als doel bij te dragen aan de onderwijskwaliteit van Sarkon en haar scholen. In het verslag is te lezen welke onderwerpen het afgelopen jaar besproken zijn binnen de GMR. De GMR is zeer tevreden over de samenwerking met de Raad van Bestuur, die constructief verloopt, waardoor de GMR goed haar rol kan vervullen. De GMR wordt tijdig geïnformeerd en betrokken en kan daardoor een goede gesprekspartner zijn voor de Raad van Bestuur.

Samenstelling Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

De GMR bestaat uit 12 leden: een oudergeleding van 6 ouders en een personeelsgeleding van 6 personeelsleden, die gekozen worden door de leden van de Medezeggenschapsraden (MR-en) van de Sarkonscholen. Dit jaar zijn Gerben van Zwieten en Johanne Hiemstra toegetreden tot de GMR, beide voor de oudergeleding. De GMR wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris: Elly Tang.

De samenstelling van de GMR per 31 december 2023.

Personeel	Ouder
Kelly Collee	Vincent Epskamp (voorzitter)
Elles Kieft-Peeters	Dhr. J. Stam
Joke Groes	Mike Timmer
Isabella Hes	Gerben van Zwieten
vacature	Johanne Hiemstra
vacature	vacature

Werkwijze

Voorafgaand aan elke GMR-vergadering wordt een agendaoverleg gehouden. Bij dit overleg is het College van Bestuur, de (vice)voorzitter van de GMR en de ambtelijk secretaris aanwezig. Tijdens het agendaoverleg wordt de agenda voor de komende GMR-vergadering bepaald en wordt informeel informatie uitgewisseld over lopende zaken.

De vergaderdata en -onderwerpen van de GMR zijn afgestemd op de vergaderingen van de voorzitter van het College van Bestuur met de directies van de scholen en de Raad van Toezicht. Daarnaast neemt de GMR ook zelf initiatief om onderwerpen te agenderen.

Communicatie

Op de drive van Sarkon is een besloten deel voor de MR-en en de GMR beschikbaar gesteld. In het MR-gedeelte kunnen MR-en alle agenda's en verslagen van de GMR inzien. Tevens ontvangen alle MR-en de notulen van de GMR-vergaderingen per mail.

Vergaderingen

De GMR heeft in 2023 zes keer vergaderd. Tijdens de vergaderingen zijn de volgende onderwerpen (vaak meerdere malen) aan bod geweest:

- Facilitering MR-en
- Strategisch huisvestingsplan
- Bestuurlijke rapportage 0-meting
- Reisgids / expeditie aanpak
- Rooster van aftreden / werving GMR leden
- Medezeggenschapsreglement en statuut
- Lezen en schrijven
- Begeleiding door ouders bij excursies en uitjes
- Directeurswisselingen
- Masterplan vaardigheden
- Beleid sponsoring
- Verzuimbeleid
- Functiemix
- Jaarverslag 2022
- Thuiszitters
- Omslag van IB'ers naar kwaliteitscoördinatoren
- Werkdruk
- Cameratoezicht
- AVG
- Allocatiebeleid
- Strategisch perspectief en de vijf ontwikkellijnen
- Gesprekkencyclus
- Inspectierapport
- Samenwerkingen
- Vergoeding mobiele telefonie
- Digitale geletterdheid
- Begroting 2024

In 2023 heeft er twee keer een delegatie van de GMR een gesprek gehad met de Raad van Toezicht.

Instemmingen en adviezen 2023

Instemmingen

- De GMR heeft ingestemd met de klokkenluidersregeling
- De GMR heeft ingestemd met het verzuimbeleid
- De GMR heeft ingestemd met de vergoedingsregeling voor MR-en
- De GMR heeft ingestemd met het meerjarenbestuursformatieplan
- De GMR heeft ingestemd met het beleid omtrent kerstpakketten en dag van de leerkracht

Adviezen

- De GMR heeft een positief advies gegeven ten aanzien van de begroting
- De GMR heeft een positief advies gegeven ten aanzien van de samenwerking met SKDH

Sinds het aantreden van het huidige bestuur merkt de GMR dat de stukken op tijd zijn en goed toegelicht. Daarnaast wordt de GMR ook meegenomen in de ideeën die spelen en de uitdagingen die er zijn. Informatie wordt snel aangeleverd als er om gevraagd wordt en themadagen worden gezamenlijk georganiseerd. Ook wordt er al vroeg gevraagd naar onze visie op zaken of wordt er gevraagd om mee te denken. Dit geeft aan dat de GMR serieus genomen wordt en dat de GMR er toe doet. Als GMR zijn wij hier erg blij mee en werken we samen verder aan een mooie organisatie voor goed onderwijs.

drs. V.R. Epskamp
voorzitter GMR

A hand is holding a card with a colorful pattern of green circles, yellow flowers, and orange dots. The card is being held over a wooden table. On the table, there are several other cards, some of which are purple with white numbers like '12' and '19'. A red circle is drawn over the lower part of the image, partially obscuring the text.

3. Verantwoording van de financiën

3.1 Continuïteitsparagraaf

Leerlingaantal en fte

Jaar	2023	2024	2025	2026	2027
Teldatum	1-2-22	1-2-23	1-2-24	1-2-25	1-2-26
Leerlingenaantal	4.092	3.972	3.948	3.862	3.884
Onderwijsgevend personeel	225	214	202	200	200
Onderwijssteunend personeel	71	66	57	56	55
Bestuur en management	19	21	21	20	20
Totaalaantal	315	301	280	276	275

De verwachting is dat het aantal leerlingen het komend jaar nog met maximaal 2% procent afneemt en daarna stabiliseert of zelfs licht stijgt. Sarkon heeft haar personeelsbeleid daarop afgestemd door de huidige formatie zo veel mogelijk te behouden en blijvend aan de organisatie te binden.

Meerjarenbalans

	2023	2024	2025	2026
Activa				
Immateriële vaste activa	-	-	-	-
Materiële vaste activa	3.050.837	3.000.000	3.000.000	3.000.000
Financiële vaste activa	7.400	0	0	0
Vaste activa	3.058.237	3.000.000	3.000.000	3.000.000
Vorraden				
Vorderingen	1.103.124	1.100.000	1.100.000	1.100.000
Effecten				
Liquide middelen	7.987.486	5.411.697	4.686.407	4.269.822
Vlottende activa	9.090.610	6.511.697	5.786.407	5.369.822
Totale Activa	12.148.847	9.511.697	8.786.407	8.369.822
Passiva				
Eigen vermogen				
Algemene Reserve	6.000.760	3.511.697	2.786.407	2.369.822
Waarvan bestemmingsreserve publiek	2.526.218	641.764	0	0
Voorzieningen	1.766.207	2.000.000	2.000.000	2.000.000
Langlopende schulden	-	-	-	-
Kortlopende schulden	4.381.879	4.000.000	4.000.000	4.000.000
Totale passiva	12.148.847	9.511.697	8.786.407	8.369.822

Het normatief eigen vermogen van Sarkon is berekend op circa € 4.600.000. Op balansdatum 31-12-2023 is er dus nog sprake van een bovenmatig eigen vermogen van € 1.400.000. Op basis van het begrote resultaat voor 2024 zal het bovenmatig eigen vermogen eind 2024 nihil zijn.

Staat van baten en lasten

Baten	2023	2024	2025	2026
Rijksbijdragen	€ 30.086.016	€ 29.927.101	€ 30.020.243	€ 31.045.419
Overige overheidsbijdragen	€ 156.365	€ 133.900	€ 113.900	€ 113.900
Overige baten	€ 875.451	€ 690.340	€ 577.390	€ 577.390
Totaal baten	€ 31.117.832	€ 30.751.341	€ 30.711.533	€ 31.736.709
Lasten				
Personeelslasten	€ 27.089.039	€ 28.161.927	€ 26.539.107	€ 27.308.449
Afschrijvingen	€ 622.454	€ 653.667	€ 661.369	€ 631.348
Huisvestingslasten	€ 2.691.281	€ 2.584.550	€ 2.589.300	€ 2.574.800
Overige lasten	€ 1.912.071	€ 2.028.259	€ 1.835.047	€ 1.826.697
Totaal lasten	€ 32.314.845	€ 33.428.403	€ 31.624.823	€ 32.341.294
Saldo baten en lasten	€ -1.197.014	€ -2.677.062	€ -913.290	€ -604.585
Saldo financiële baten en lasten	€ 260.604	€ 188.000	€ 188.000	€ 188.000
Resultaat	€ -936.410	€ -2.489.062	€ -725.290	€ -416.585
Bestuurs- en Calamiteitenbudget	€ 300.000	€ 360.550	-	-
Overige mutaties EV	€ 588.923	€ 513.960	-	-
Energielasten tlv Eigen Vermogen	€ 200.219	-	-	-
Totale uitgaven tlv EV	€ 1.089.142	€ 874.510	-	-
Genormaliseerd resultaat	€ 152.732	€ -1.614.552	€ -725.290	€ -416.585

Bestuurs-, calamiteiten- en frictiebudget

In het allocatiebeleid is voor de jaren 2023 en 2024 afgesproken dat het bestuursbudget ad € 100.000 en het calamiteitenbudget ad € 200.000 uit het bovenmatig eigen vermogen worden bekostigd. Vanaf 2025 zullen deze budgetten worden samengevoegd tot een frictiebudget en middels de afdracht van de scholen worden gefinancierd. In de meerjarenbegroting zijn thans geen extra uitgaven ten laste van het eigen vermogen begroot vanaf 2025 in verband met het realiseren van de afbouw van het bovenmatig eigen vermogen ultimo 2024.

Nationaal Programma Onderwijs

2023 was het laatste jaar dat er nog NPO-middelen zijn ontvangen. Doordat de meeste scholen de middelen nog niet helemaal hebben kunnen inzetten in 2023 en voorgaande jaren is er in 2024 en 2025 nog personele inzet door de scholen begroot, welke worden bekostigd uit de bestemmingsreserve NPO van de scholen. In totaal bedraagt dit circa € 1.600.000. Het is de verwachting dat alle NPO gelden uiterlijk in juli 2025

zijn ingezet conform de regelgeving van het ministerie.

Nagenoeg alle NPO-middelen zijn ingezet op personele uitgaven ter verkleining van de klassen of het aanbieden van extra ondersteuning. Hiervan is circa 4% uitgevoerd door Personeel Niet in Loondienst (PNIL).

Mutaties EV

In de begroting van 2024 is er naast het bedrag voor het bestuurs- en calamiteitenbudget van € 310.550 een bedrag van € 513.960 (2023; € 588.923) buiten de allocatie gehouden vanwege afspraken met scholen uit het verleden met betrekking tot een bovenschoolse bijdrage in de exploitatie.

In totaal wordt er in 2024 voor € 874.510 aan het (bovenmatig) Eigen Vermogen onttrokken. Het begrote genormaliseerde resultaat zou in 2024 € -1.614.552 negatief bedragen. Hiervan wordt ruim 1,1 miljoen euro aan bestemmingsreserve NPO door de scholen ingezet.

3.2 Financiële kengetallen

Financiële kengetallen	Signaleringswaarde (nieuw)	2023	2024	2025	2026
Solvabiliteit 2	< 30%	64%	58%	55%	50%
Liquiditeit (current ratio)	< 0,75	2,1	1,6	1,4	1,4
Normatief eigen vermogen	>1,0	1,3	0,8	0,6	0,5
Rentabiliteit		-2%	-5%	-2%	-2%

De solvabiliteit en liquiditeit blijven in het meerjarenperspectief ruimschoots boven de signaleringswaarden van het ministerie van OCW. Het normatief eigen vermogen zal naar verwachting reeds in 2024 onder het niveau van de signaleringswaarde zijn.



3.3 Financiële positie op balansdatum

Balans per 31 december 2023. Ter vergelijking zijn de cijfers per 31 december 2022 opgenomen.

	2023 (EUR)		2022 (EUR)	
Activa				
Vaste activa				
<i>Materiële vaste activa</i>				
Inventaris en apparatuur	3.037.319		2.984.068	
Andere vaste bedrijfsmiddelen	13.518		29.089	
		3.050.837		3.013.157
<i>Financiële vaste activa</i>				
Overige vorderingen	7.400		7.400	
		7.400		7.400
Vlottende activa				
<i>Vorderingen</i>				
Debiteuren	300.405		254.168	
Vordering op Samenwerkingsverbanden	0		31.224	
Overige overheden	8.178		112.815	
Overige vorderingen	235		551	
Overlopende activa	794.306		462.413	
		1.103.124		861.171
Liquide middelen	7.987.486		8.568.477	
		7.987.486		8.568.477
Totaal activa		12.148.847		12.450.205

	2023 (EUR)		2022 (EUR)	
Passiva				
<i>Eigen Vermogen</i>				
Algemene reserve	3.474.542		4.991.168	
Bestemmingsreserve (publiek)	2.526.218		1.946.000	
		6.000.760		6.937.169
<i>Voorzieningen</i>				
Personeelsvoorzieningen	555.102		485.515	
Overige voorzieningen	1.211.106		1.174.841	
		1.766.208		1.660.356
<i>Kortlopende schulden</i>				
Crediteuren	899.402		442.413	
Belastingen en premies soc. verz.	1.232.052		1.069.880	
Schulden ter zake van pensioenen	1.911		0	
Overige kortlopende schulden	19.787		25.624	
Nog te besteden subsidies SWV	107.340			
Overlopende passiva	2.121.388		2.314.763	
		4.381.879		3.852.680
Totaal passiva		12.148.847		12.450.205

Toelichting op de balans | activa

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa zijn in 2023 met circa € 37.000 toegenomen. Er is in 2023 voor circa € 660.000 geïnvesteerd en voor circa € 610.000 afgeschreven. Daarnaast is er voor circa € 13.000 boekwaarde aan bedrijfsmiddelen gedesinvesteerd.

Financiële vaste activa

De financiële vaste activa zijn gelijk gebleven. Het betreft een waarborgsom voor zonnepanelen. Het contract loopt af in 2024, waarmee de waarborg zal komen te vervallen.

Vorderingen

De vorderingen zijn op balansdatum bijna € 242.000 toegenomen, dit wordt grotendeels veroorzaakt door een groter bedrag aan vooruitbetaalde kosten en overlopende activa, alsmede een hogere vordering rente courant.

Liquide middelen

Ten opzichte van 2022 zijn de liquide middelen met circa € 581.000 afgenomen. Deze afname komt voornamelijk door het negatieve gerealiseerde resultaat over 2023 van € 936.410.

Toelichting op de balans | passiva

Eigen vermogen

Door de verwerking van de voorgestelde resultaatbestem-

ming ten laste van de reserves, is het eigen vermogen met € 936.410 afgenomen. Hiervan is € 580.218 ten gunste van de bestemmingsreserve gebracht.

Voorzieningen

De personeelsvoorzieningen zijn in 2023 toegenomen met € 70.000. Deze toename komt door de mutaties van de voorzieningen voor langdurig zieken en de voorziening voor jubileumgratificaties.

De voorziening groot onderhoud is bedoeld ter egalisatie van de lasten van het groot onderhoud volgens het meerjarenonderhoudsplan. Aan deze voorziening is in 2023 circa € 307.000 gedoteerd ten laste van de exploitatie van 2023. De bestedingen bedroegen circa € 271.000. Ultimo 2024 zal de stand van de voorziening groot onderhoud circa € 300.000 hoger gewaardeerd worden als gevolg van de herberekening van de voorziening naar de componentenmethode. Deze dotatie zal in 2024 middels een stelselwijziging eenmalig ten laste van het eigen vermogen worden gemuteerd.

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden zijn ten opzichte van 2022 met bijna € 530.000 toegenomen. Deze stijging wordt nagenoeg geheel veroorzaakt door een hoger crediteurensaldo op balansdatum. In het crediteurensaldo zit een deelbetaling aan de aannemer ten behoeve van de nieuwbouw van de school in Wieringerwerf ten bedrage van € 343.000.



3.4 Analyse van het resultaat

	Realisatie 2023 (EUR)	Begroting 2023 (EUR)	Begroting vs. Realisatie 2023 (EUR)	Realisatie 2022 (EUR)	Realisatie 2023 vs. Realisatie 2022 (EUR)
Baten					
Rijksbijdragen	30.086.016	29.177.620	908.396	28.704.894	1.381.122
Overige overheidsbijdragen	156.365	137.066	19.299	207.138	-50.774
Overige baten	875.451	390.240	485.211	462.609	412.842
Totaal baten	31.117.832	29.704.926	1.412.906	29.374.641	1.743.191
Lasten					
Personeelslasten	27.089.039	24.949.462	2.151.338	24.412.557	2.688.244
Afschrijvingen	622.454	639.607	-17.153	719.768	-97.314
Huisvestingslasten	2.691.281	2.745.223	-53.942	2.393.136	298.145
Overige lasten	1.912.071	2.012.057	-111.747	2.098.293	-197.983
Totaal lasten	32.314.845	30.346.349	1.968.496	29.623.753	2.691.092
Saldo baten en lasten	-1.197.014	-641.423	-555.590	-249.112	-947.901
Financiële baten en lasten					
Financiële baten en lasten	260.604	43.000	217.604	20.378	240.226
Resultaat (-/- is negatief)	-936.410	-598.423	-337.986	-228.734	-707.676

Rijksbijdragen

De ontvangen rijksbijdragen zijn ruim € 900.000 hoger dan begroot. Dit wordt deels veroorzaakt door de aanvullingen op de regelingen bekostiging 2023 van € 566.000 ter dekking van de salarisverhoging van 10% uit het cao onderhandelaarsakkoord en deels door de ontvangen subsidies basisvaardigheden van circa € 205.000. Daarnaast zijn de ontvangsten van het SWV ook geïndexeerd voor een bedrag van € 135.000 ter dekking van de gestegen salariskosten.

Overige overheidsbijdragen

De overige overheidsbijdragen zijn licht gestegen door hogere gemeentelijke bijdragen en subsidies.

Overige baten

De overige baten zijn ruim € 460.000 hoger dan begroot doordat de detacheringen van personeel op verzoek van de accountant anders zijn gerubriceerd. Alle detacheringsoptbrengsten worden in 2023 verantwoord onder de baten, terwijl de salariskosten van de gedetacheerde medewerkers in de personeelslasten zijn verantwoord. Voorgaande jaren werden deze baten en lasten zoveel als mogelijk gesaldeerd met de personeelslasten.

Personele lasten

De personeelslasten zijn in 2023 ruim € 2.100.000 hoger dan begroot. Dit wordt onder andere veroorzaakt door de ge-

wijzigde verantwoording van de detacheringen met circa € 460.000, de hogere salariskosten als gevolg van de cao verhoging van 10% van circa € 700.000 en de hogere uitgaven voor vervangingen over 2023 van € 310.000.

Verder zijn er in 2023 voor circa € 200.000 aan extra uren gefaciliteerd ten behoeve van scholing en ontwikkeling, zijn er voor € 160.000 aan kosten gemaakt voor de inhuur van beleidsmedewerkers op het bestuurskantoor in verband met vervanging van ziekte en openstaande vacatures. Tot slot heeft Sarkon in 2023 voor € 250.000 aan personeel bovenmatig aangehouden in het kader van binden en boeien met het oog op de toekomstige krapte op de arbeidsmarkt. Een deel van de extra personele inzet is in 2023 uit het bovenmatig eigen vermogen gefinancierd.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn per saldo circa € 17.000 lager dan begroot door doorgeschoven investering voor de inrichting van de nieuwe scholen.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn bijna € 54.000 lager dan begroot. Dit komt doordat er in de begroting een bedrag van € 500.000 was opgenomen ter dekking van de gestegen energiekosten. Deze stijging is ruim onder de begroting gebleven. De overige huisvestingslasten zijn gestegen als gevolg van de afrekening van eenmalige kosten in verband met oplevering en nieuwbouw van scholen.

Overige lasten

De overige lasten zijn ruim € 110.000 lager dan begroot. De afzonderlijke posten zijn benoemd in de toelichting op de staat van baten en lasten in de jaarrekening.

Financiële baten en lasten

De financiële baten zijn ruim € 217.000 hoger dan begroot doordat er in 2023 meer rente is ontvangen over het uitstaande saldo bij het schatkistbankieren dan waar in de begroting voor 2023 voorzichtigheidshalve rekening mee was gehouden.





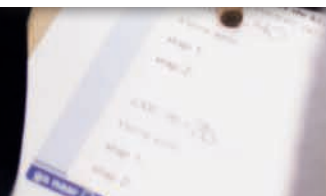
4. Jaarrekening





4.1 Balans per 31 december 2023

	2023	2022
Vaste activa		
Materiële vaste activa		
Inventaris en apparatuur	3.037.319	2.984.068
Andere vaste bedrijfsmiddelen	13.518	29.089
Totaal materiële vaste activa	3.050.837	3.013.157
Financiële vaste activa		
Overige vorderingen	7.400	7.400
Totaal financiële vaste activa	7.400	7.400
Vlottende activa		
Vorderingen		
Debiteuren	300.405	254.168
Vordering op Samenwerkingsverbanden	0	31.224
OCW/LNV	0	0
Overige overheden	8.178	112.815
Overige vorderingen	235	551
Overlopende activa	794.306	462.413
Totaal vorderingen	1.103.124	861.171
Liquide middelen	7.987.486	8.568.477
Totaal liquide middelen	7.987.486	8.568.477
Totaal activa	12.148.847	12.450.205



	2023	2022
Passiva		
Eigen vermogen		
Algemene reserve	3.474.542	4.991.169
Bestemmingsreserve (publiek)	2.526.218	1.946.001
Totaal eigen vermogen	6.000.760	6.937.170
Voorzieningen		
Personeelsvoorziening	555.102	485.515
Overige voorzieningen	1.211.106	1.174.841
Totaal voorzieningen	1.766.208	1.660.356
Kortlopende schulden		
Crediteuren	899.402	442.413
OCW	0	0
Belastingen en premie sociale verzekeringen	1.232.052	1.069.880
Schulden ter zake van pensioenen	1.911	0
Overige kortlopende schulden	19.787	25.624
Nog te besteden subsidies SWV	107.340	0
Overlopende passiva	2.121.388	2.314.762
Totaal kortlopende schulden	4.381.879	3.852.679
Totaal passiva	12.148.847	12.450.205

4.2 Staat van baten en lasten

	REALISATIE 2023	BEGROTING 2023	REALISATIE 2022
Baten			
Rijksbijdragen	30.086.016	29.177.620	28.704.894
Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	156.365	137.066	207.138
Overige baten	875.451	390.240	462.609
Totaal baten	31.117.832	29.704.926	29.374.641
Lasten			
Personeelslasten	27.089.039	24.949.462	24.412.557
Afschrijvingen	622.454	639.607	719.768
Huisvestingslasten	2.691.281	2.745.223	2.393.136
Overige lasten	1.912.071	2.012.057	2.098.293
Totaal lasten	32.314.845	30.346.349	29.623.753
Saldo baten en lasten	-1.197.014	-641.423	-249.112
Financiële baten en lasten	260.604	43.000	20.378
Resultaat	-936.410	-598.423	-228.734

4.3 Kasstroomoverzicht

	2023 (EUR)		2022 (EUR)	
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo Baten en Lasten		-1.197.014		-249.112
Aanpassingen voor:				
- afschrijvingen	610.035		618.244	
- mutaties voorzieningen	105.851		113.064	
Veranderingen in vlottende middelen				
- vorderingen	-241.953		905.480	
- schulden	529.199		-91.605	
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties		1.003.132		1.545.183
Ontvangen interest	290.189		31.453	
Betaalde interest	-29.585		-11.075	
		260.604		20.378
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		66.722		1.316.448
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings materiële vaste activa	-660.675		-851.172	
Desinvesteringen materiële vaste activa	12.960		116.774	
Investerings financiële vaste activa	-			
Desinvesteringen financiële vaste activa	-			
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-647.715		-734.398
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Nieuwe opgenomen leningen	-		-	
Aflossing langlopende schulden	-		-	
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		-		-
Overige balansmutaties		-		-
Mutatie liquide middelen		-580.993		582.050

4.4 Toelichting op de jaarrekening

Algemeen

Juridische vorm en voornaamste activiteiten

Stichting Sarkon streeft naar behoud en ontwikkeling van katholiek en interconfessioneel primair onderwijs in de regio Noord-Holland Noord, waarbij de specifieke identiteit en cultuur van de afzonderlijke school niet verloren gaat en de ontwikkeling van het lerende kind een centrale rol speelt.

Toegepaste standaarden

De jaarrekening is opgesteld op basis van continuïteit en volgens de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs. In deze regeling is bepaald dat de bepalingen van Titel 9 Boek 2 en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn, met inachtneming van de uitzonderingen die daarin zijn aangegeven.

Grondslagen van balanswaardering en resultaatbepaling

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Als ondergrens voor de te activeren zaken met een gebruiksduur van langer dan 1 jaar wordt € 1.000 aangehouden.

We hanteren de volgende afschrijftermijnen:

Inventaris en apparatuur	5 t/m 10	jaar
Kantoormeubilair	5 t/m 20	jaar
Kantoormeubilair/bureaustoelen	8	jaar
Schoolmeubilair	15 t/m 20	jaar
ICT-middelen	3 t/m 5	jaar
OLP (leermiddelen)	8	jaar
Vervoermiddelen	5	jaar

Financiële vaste activa (FVA)

De financiële vaste activa bestaan uit betalingen van borg. Deze worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs.

Vlottende activa

Gebruiksgoederen worden gewaardeerd tegen inkoop- of vervaardigingsprijs. Vorderingen worden gewaardeerd op geamortiseerde kostprijs onder aftrek van een voorziening voor oninbaarheid. De vlottende activa hebben een looptijd van korter dan een jaar.

Liquide middelen

De liquide middelen worden gewaardeerd op nominale waarde.

Eigen vermogen

Algemene reserve

De algemene reserve is ter waarborging van de continuïteit van de scholen en bestaat uit de resultaatbestemming van overschotten. De resultaatbestemming van overschotten ontstaat uit het verschil tussen de baten en de werkelijk gemaakte lasten. In geval van een tekort, wordt dit ten laste van de algemene reserve gebracht. De algemene reserve wordt beschouwd als publieke middelen. De reserve is vrij besteedbaar.

Bestemmingsreserve eerste waardering

De bestemmingsreserve eerste waardering wordt gevormd door de activering van de aanwezige inventaris per 1 januari 2005. Jaarlijks vermindert deze bestemmingsreserve door resultaatsbestemming met de afschrijvingslast over het boekjaar van de inventaris dat we per 1 januari 2005 hebben geactiveerd.

Bestemmingsreserve NPO

De bestemmingsreserve NPO wordt gevormd door het niet bestede deel van de NPO-gelden door de scholen. Deze middelen kunnen nog tot uiterlijk juli 2025 worden besteed aan de uitgaven in lijn met het bestedingsplan NPO.

Bestemmingsreserve resultaat scholen

De bestemmingsreserve resultaat scholen wordt gevormd door het niet-bestede deel van de bekostiging na afdracht aan de bovenschoolse organisatie door de scholen. Deze middelen kunnen in het volgend jaar besteed worden conform de uitgangspunten uit het nieuwe allocatiebeleid.

Voorzieningen

Toevoegingen aan de voorzieningen vinden plaats door dotaties ten laste van de staat van baten en lasten. De onttrekkingen vinden rechtstreeks plaats ten laste van de betreffende voorziening. De voorzieningen worden opgenomen tegen de nominale waarden, tenzij anders is aangegeven.

Een voorziening in verband met verplichtingen als bedoeld in artikel 2:374 lid 1, eerste volzin BW, nemen we uitsluitend op indien we op de balansdatum voldoen aan de volgende voorwaarden:

- De rechtspersoon heeft een verplichting (in rechte afdwingbaar of feitelijk);
- Het is waarschijnlijk dat voor de afwikkeling van die verplichtingen een uitstroom van middelen noodzakelijk is;
- We kunnen een betrouwbare schatting maken van de omvang van de verplichtingen.

Voorziening onderhoud

De onderhoudsvoorziening beoogt kostenegalitatie voor de uitgaven van groot planmatig onderhoud aan onroerende zaken die over de jaren heen een onregelmatig verloop hebben. De aangehouden planperiode betreft twintig jaar voor het binnenonderhoud en veertig jaar voor het buitenonderhoud. Met ingang van 2024 dient de onderhoudsvoorziening anders te worden gewaardeerd. Sarkon maakt thans gebruik van de overgangsregeling teneinde de MJOP's en administratie te kunnen aanpassen aan de nieuwe wet- en regelgeving.

Voorziening jubileumgratificaties

De voorziening jubileumgratificaties is opgebouwd om de kosten te dekken van 25-jarige, respectievelijk 40-jarige ambtsjubilea van personeelsleden.

Voorziening langdurig zieken

De voorziening langdurig zieken wordt bepaald aan de hand van het overzicht van de zieke werknemers op 31 december. De voorziening is opgebouwd ter dekking van de salaris-kosten in verband met het eigenrisicodragerschap voor de Ziektewet.

Kortlopende schulden

Schulden die op de balansdatum een resterende looptijd van ten hoogste één jaar hebben, worden aangeduid als kortlopend. De overlopende passiva betreffen de vooruit ontvangen bedragen (waaronder geoormerkte bijdragen) en bedragen die zijn toegekend ter zake van lasten aan een verstreken periode.

Personeelsbeloningen/pensioenen

Voor de medewerkers van Sarkon is een pensioenregeling getroffen die kwalificeert als een toegezegde pensioenregeling. Deze pensioenregeling is ondergebracht bij het bedrijfstakpensioenfonds ABP. De regeling wordt in de jaarrekening verwerkt als toegezegde bijdrageregeling overeenkomstig de vereenvoudiging die in de Richtlijnen voor

de Jaarverslaggeving (RJ) is aangereikt. Dit betekent dat de premies die over het boekjaar verschuldigd zijn, als kosten worden verantwoord. De risico's van loonontwikkeling, prijsindexatie en beleggingsrendement op het fondsvermogen leiden mogelijk tot toekomstige aanpassingen in de jaarlijkse bijdragen aan het pensioenfonds. Deze risico's komen niet tot uitdrukking in een voorziening. Informatie over eventuele tekorten en de gevolgen hiervan voor de pensioenpremies in de toekomstige jaren is niet beschikbaar.

Opbrengstverantwoording

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies uit hoofde van de basisbekostiging worden volledig verwerkt in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het saldo van baten en lasten als basis genomen. Dit overzicht geeft weer waaraan de gelden die in de verslagperiode beschikbaar zijn gekomen zijn besteed en waaruit ze zijn voortgekomen.

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

Wet normering topinkomens

In de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) zijn normeringen opgenomen over de maximalisering van de bezoldigingen in de publieke en semipublieke sector. Voor de bezoldiging van topfunctionarissen die binnen het beleidsterrein van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) werkzaam zijn, heeft OCW een nadere regeling vastgesteld (Staatscourant 26223, 18 december 2012). Binnen Sarkon is deze regeling van toepassing door het hanteren van de cao primair onderwijs voor bestuurders.

4.5 Toelichting op de balans

Activa

Materiële vaste activa

	Aanschafprijs	Cumulatieve afschrijvingen	Boekwaarde 1-1-2023	Investerings	Desinvesteringen aanschafwaarde	Desinvesteringen cumulatieve afschrijvingen	Afschrijvingen	Aanschafprijs	Cumulatieve afschrijvingen	Boekwaarde 31-12-2023
(EUR)										
Gebouwen en terreinen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Inventaris en apparatuur	7.531.329	4.547.261	2.984.068	660.675	116.499	103.538	594.464	8.075.505	5.038.186	3.037.319
Andere vaste bedrijfsmiddelen	77.853	48.764	29.089	-	-	-	15.571	77.853	64.335	13.518
Totaal materiële vaste activa	7.609.182	4.596.025	3.013.157	660.675	116.499	103.538	610.035	8.153.359	5.102.521	3.050.837

Financiële vaste activa

	Boekwaarde 01-01-2023	Investerings	Des-investerings	Resultaat deelnemingen	Boekwaarde 31-12-2023
Waarborgsommen	7.400	-	-	-	7.400
Totaal financiële vaste activa	7.400	-	-	-	7.400

Vorderingen	2023	2022
Debiteuren	300.405	254.168
Vordering op Samenwerkingsverbanden	0	31.224
OCW	0	0
Overige overheden	8.178	112.815
Overige	235	551
Overige vorderingen	235	551
Nog te ontvangen rente	83.035	28.602
Huisvesting	0	26.367
Overige	711.271	407.444
Overlopende activa	794.306	462.413
Totaal vorderingen	1.103.124	861.171

Liquide middelen	2023	2022
Kasmiddelen	0	0
Tegoeden op bank en giro	7.987.486	8.568.477
Deposito's	0	0
Totaal liquide middelen	7.987.486	8.568.477

Passiva

Eigen vermogen

	Saldo 01-01-2023	Resultaat 2023	Overige mutaties t/m 2023	Saldo 31-12-23
Eigen vermogen				
Algemene reserve				
Algemene reserve	4.991.169	-1.516.626		3.474.542
Bestemmingsreserve 1e waardering activa (PO)	4.715	-2.649		2.066
Bestemmingsreserve NPO-middelen	1.313.043	-191.859		1.121.185
Bestemmingsreserve Resultaat school	628.243	774.724		1.402.967
Bestemmingsreserve	1.946.001	580.217		2.526.218
Totaal eigen vermogen	6.937.169	936.410		6.000.760

Voorzieningen

	Stand per 01-01-2023	Dotatie	Onttrek- kingen	Vrijval	Stand per 31-12-2023	Kortlopende deel <1 jaar	Langlopen- de deel >1 jaar
Personeels- voorzieningen							
Voorziening langdurig zieken	226.908	272.111	226.908	-	272.111	198.774	73.337
Jubileum- gratificaties	258.607	43.670	19.287	-	282.990	13.113	269.877
	485.515	315.781	246.195	-	555.102	211.887	343.215
Overige voorzieningen							
Onderhoud	1.174.841	307.307	271.042	-	1.211.106	243.886	967.220
	1.174.841	307.307	271.042		1.211.106	243.886	967.220
Totaal voorzieningen	1.660.356	623.088	517.237		1.766.207	455.773	1.310.434

Kortlopende schulden	2023	2022
Crediteuren	899.402	442.413
Loonheffing	1.184.734	1.059.236
Premies sociale verzekeringen	37.184	542
BTW	10.134	10.102
Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.232.052	1.069.880
Schulden ter zake van pensioenen	1.911	0
Netto lonen	19.787	15.091
Overige	0	10.533
Overige kortlopende schulden	19.787	25.624
Nog te besteden subsidies SWV	107.340	0
Vooruitontvangen subsidies overige	596.649	563.278
Vooruitontvangen investeringssubsidies	3.966	4.759
Nog te besteden sponsorgelden	58.677	70.209
Huisvesting	76.418	75.568
Vakantiegeld	899.977	794.543
Bindingstoelage	58.032	54.193
Accountants- en administratiekosten	18.397	16.935
Rente	381	346
Overige	408.891	734.932
Overlopende passiva	2.228.728	2.314.762
Totaal kortlopende schulden	4.381.880	3.852.679

Overzicht verbonden partijen

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Consolidatie ja/nee
Stichting Beheer Brede Scholen Kop van Noord-Holland	Stichting	Den Helder	Nee
Stichting Samenwerkingsverband Kop van Noord- Holland	Stichting	Hoorn	Nee

Een verbonden partij is een natuurlijke persoon of entiteit die verbonden is met de entiteit die haar jaarrekening opstelt. Dit is het geval wanneer de persoon of entiteit zeggenschap heeft of invloed kan uitoefenen op Sarkon. De statuten van bovengenoemde stichtingen en verenigingen zijn getoetst aan de consolidatie-eis, zoals voorgeschreven in de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving. De verbonden partijen kunnen niet worden aangemerkt als groepsmaatschappij op basis van deze statuten. Consolidatie is niet van toepassing.

Stichting Samenwerkingsverband Kop van Noord-Holland wordt bestuurd vanuit vertegenwoordigers van de aangesloten bevoegde gezagen. De stichting heeft als doel te zorgen voor het vormen en in stand houden van een regionaal samenwerkingsverband in de zin van artikel 18a lid 2 van de Wet op primair onderwijs. Jaarlijks verstrekt de stichting in het ondersteuningsplan een opgave van de besteding van de zorgmiddelen waarvoor zij verantwoordelijk is.

Overzicht geormerkte doelsubsidies OCW

Dit overzicht is opgesteld op basis van model G, vermeld in de Richtlijn voor het Jaarverslag Onderwijs.

OVERZICHT G1: Verantwoording van subsidies zonder verrekening clause

Omschrijving	Kenmerk	Datum	De prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking. Geheel uitgevoerd en afgerond	De prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking. Nog niet geheel afgerond
10PX/Subsidie zij-instroom 2022	VO/1091439	20-12-2022	X	
07VO/Subsidie basisvaardigheden 09-2022 t/m 01-2024	VBV22-PO-4669	11-11-2022		X
11QG/Subsidie zij-instroom 2023	VO/1091439	20-09-2023		X
Subsidie onderwijspersoneel opleiding tot leraar	SOOL23494	13-12-2023		X
Subsidie onderwijspersoneel opleiding tot leraar	SOOL23496	13-12-2023		X
Subsidie onderwijspersoneel opleiding tot leraar	SOOL23428	15-12-2023		X
08YA/Subsidie basisvaardigheden 09-2023 t/m 07-2025	VBV23-PO-2632	31-05-2023		X
08ZD/Subsidie basisvaardigheden 09-2023 t/m 07-2025	VBV23-PO-1401	31-05-2023		X
11QG/Subsidie basisvaardigheden 09-2023 t/m 07-2025	VBV23-PO-2669	31-05-2023		X
15IX/Subsidie basisvaardigheden 09-2023 t/m 07-2025	VBV23-PO-0974	31-05-2023		X

OVERZICHT G2: Verantwoording van subsidies met verrekening clause

G2-A Aflopend ultimo 2022

Omschrijving	Kenmerk	Jaar van toewijzing	Toegewezen bedrag	Ontvangen t/m verslagjaar	Totale kosten	Te verrekenen ultimo verslagjaar
Totaal (EUR)						

G2-B Doorlopend ultimo 2021

Omschrijving	Kenmerk	Jaar van toewijzing	Toegewezen bedrag	Saldo 1-1-2023	Ontvangen t/m verslagjaar	Lasten in verslag jaar	Totale kosten 31-12-23	Saldo nog te besteden 31-12-2023
Totaal (EUR)								

de

groentewinkel

Doper

toomdat

Wot d

kens

WAATER-
me Loo

€ 7

€ 6

€ 2

€ 8

€ 4

€ 5

Niet uit de balans blijvende verplichtingen

Huurcontracten

Stichting Sarkon heeft een huurovereenkomst gesloten voor de huur van de ruimte voor het servicekantoor aan de Drs. F. Bijlweg 8a, 1784 MC Den Helder. Het gaat om een contract voor de duur van vijf jaar dat is ingegaan op 1 maart 2019. De huurprijs (inclusief servicekosten) wordt jaarlijks geïndexeerd en bedraagt jaarlijks circa € 36.000. De verplichtingen > 1 jaar zijn circa € 45.000, de verplichtingen > 5 jaar zijn nihil.

Schoonmaak

In 2014 heeft Sarkon op basis van een Europese aanbesteding nieuwe overeenkomsten voor de schoonmaak gesloten voor de duur van vier jaar met ingang van 1 april 2014. Hierbij is onder de aanbestedingswet onderscheid gemaakt in de reguliere schoonmaak (ongeveer € 425.000 per jaar), leveren van toiletartikelen (€ 48.000 per jaar) en de glasbewassing (€ 45.000). De jaarlijkse kosten van deze overeenkomst zijn afhankelijk van de objecten die worden onderhouden. Hierbij hebben we rekening gehouden met de oplevering van nieuwe schoolgebouwen tijdens de contractduur. De genoemde bedragen zijn inclusief btw. De verplichtingen > 1 jaar bedragen circa € 430.000, de verplichting > 5 jaar zijn nihil. Het contract is in 2023 wederom verlengd en eindigt van rechtswege per april 2024.

Administratieve dienstverlening

In 2014 is het contract voor de licentie voor het gebruik van de personele en financiële administratie aangepast. De

contractuele verplichtingen in 2023 bedroegen ongeveer € 85.000. Het contract is jaarlijks opzegbaar.

Leermiddelen

In 2019 heeft een Europese aanbesteding plaatsgevonden voor duurzame gebruiksmaterialen die vallen onder de categorie onderwijsleerpakket (OLP). Het betreft hier een raamovereenkomst met een kortingspercentage voor de duur van drie jaar. De kosten bedragen circa € 250.000 per jaar.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

De voorziening spaarverlof voor duurzame inzetbaarheid moet worden opgebouwd om de kosten te dekken van de huidige personeelsleden als zij in de toekomst recuperatieverlof opnemen. Ultimo 2023 zijn er nog geen medewerkers waarmee we geformaliseerde afspraken hebben gemaakt over niet-opgenomen duurzame inzetbaarheidsuren, zoals bedoeld in artikel 8 van de cao. Daarom hebben we in de jaarrekening geen bedrag opgenomen onder de voorziening duurzame inzetbaarheid.

Gebeurtenissen na balansdatum

Gebeurtenissen met een significante invloed op het resultaat en het vermogen van de organisatie hebben zich na balansdatum niet voorgedaan.

4.6 Toelichting op de staat van baten en lasten

Baten	REALISATIE 2023	BEGROTING 2023	REALISATIE 2022
Rijksbijdragen			
Rijksbijdragen	28.220.406	27.654.152	27.154.995
Overige subsidies OCW	734.636	529.968	544.140
Ontvangen doorbetalingen rijksbijdragen SWV	1.130.974	993.500	1.005.759
Totaal rijksbijdragen	30.086.016	29.177.620	28.704.894
Overige overheidsbijdragen en -subsidies			
Loonsubsidie	29.903	23.400	29.442
Klokuren vergoeding	73.777	67.500	68.529
Overige	52.685	46.166	109.168
Gemeentelijke bijdragen	156.365	137.066	207.138
Totaal overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	156.365	137.066	207.138
Overige baten			
Verhuur	263.544	149.450	204.927
Detachering personeel	498.654	200.800	205.122
Overige	113.254	39.990	52.561
Totaal overige baten	875.451	390.240	462.609

Lasten	REALISATIE 2023	BEGROTING 2023	REALISATIE 2022
Personeelslasten			
Bruto lonen en salarissen	19.395.292	17.489.481	17.472.989
Sociale lasten	3.045.152	2.726.739	2.651.279
Pensioenpremie	2.874.476	2.898.856	2.618.549
Lonen en salarissen	25.314.920	23.115.077	22.742.817
Dotatie personele voorzieningen	69.587	0	-13.055
Kosten ingehuurd schoolpersoneel	331.916	379.000	265.122
Kosten ingehuurd personeel rugzak-leerling/WSNS	3.734	750	997
Doorbelasten loonkosten extern	0	0	0
Personeel niet in loondienst	534.153	337.000	427.180
Kosten interim-management	0	0	210.707
Arbokosten	86.414	100.000	88.024
Kantinekosten	31.393	31.334	33.067
Kosten kerstpakketten	8.098	9.325	19.414
Vergoeding reiskosten	99.192	112.851	92.208
Kosten teamuitje	13.149	23.050	11.763
Wervingskosten personeel	54.349	15.000	28.798
Kosten scholing en studiedagen	503.172	514.675	566.272
Kosten jubilea personeel e.d.	19.580	24.150	21.571
Personeelsprojecten	271.351	335.000	92.256
WGA verzekering	186.714	188.000	117.527
Kosten afvloeiing en outplacement personeel	32.371	25.000	28.859
Overige personeelskosten	67.422	39.250	72.028
Overige personele lasten	2.312.594	2.134.385	2.062.739
Af: Uitkeringen	538.475	300.000	392.999
Totaal personeelslasten	27.089.039	24.949.462	24.412.557
Afschrijvingen op materiële vaste activa			
Inventaris en apparatuur	594.464	624.036	602.673
Andere vaste bedrijfsmiddelen	15.571	15.570	15.571
Verkoopresultaat activa	12.419	0	101.524
Totaal afschrijvingen op materiële vaste activa	622.454	639.607	719.768

Lasten	REALISATIE 2023	BEGROTING 2023	REALISATIE 2022
Huisvestingslasten			
Huur	39.341	38.000	36.043
Onderhoud	80.832	38.200	51.506
Energie en water	627.067	1.000.000	293.557
Schoonmaakkosten	573.259	554.200	549.207
Heffingen	20.628	22.500	21.971
Afvalverwijdering	27.650	23.850	27.020
Kosten beveiliging	8.760	12.280	18.224
Tuinonderhoud	11.447	21.200	18.520
Jaarlijkse contractwerkzaamheden	94.636	95.993	108.823
Overige huisvestingskosten	900.353	664.000	961.057
Overige	1.042.847	817.323	1.133.643
Dotatie voorziening onderhoud	307.307	275.000	307.207
Totaal huisvestingslasten	2.691.281	2.745.223	2.393.136
Overige lasten			
Administratiekantoor	105.518	135.000	88.637
Accountant	30.000	30.000	29.361
Juridische adviezen	11.851	5.000	3.747
Deskundigen adviezen overige	45.024	25.000	109.052
Kosten organisatie en bestuur	0	0	0
Kantoorbenodigdheden	6.393	4.750	3.914
Drukwerk	9.938	19.900	13.306
Telecommunicatiekosten	18.359	20.200	21.448
Porti en verzendkosten	2.544	2.560	2.549
Overige	1.236	5.149	5.307
Administratie- / beheerslasten	230.862	247.559	277.321
Kosten netwerkbeheer	22.067	29.190	33.559
Onderhoud inventaris & apparatuur	7.935	14.000	13.665
ICT-hardware < € 1.000	21.881	27.400	22.854
ICT-Software < € 1.000 (geen OLP)	31.506	55.138	38.382
Bouw/beheer website-intranet	38.042	31.400	33.135
	121.431	157.128	141.594

Lasten	REALISATIE 2023	BEGROTING 2023	REALISATIE 2022
Onderwijsleerpakket methode (OLP)	0	0	0
Onderwijsleerpakket verbruik (OLP)	248.280	327.700	258.765
Leermiddelen rugzak-leerling /WSNS	5.588	2.600	3.858
Repro/drukwerk leermiddelen	59.263	69.908	62.644
Kosten beheer/licenties leermiddelen OLP	431.775	370.000	357.803
	744.906	770.208	683.069
Bibliotheek/documentatiecentrum	38.625	36.300	35.187
Toetsen en testen	66.550	68.200	53.498
Culturele activiteiten	63.490	57.662	51.110
Schoolreisjes/excursies	7	2.500	1.841
Sportdag/vieringen	12.490	5.500	4.010
Aanschaf klein inventaris < € 1.000	33.724	25.700	41.929
TSO kosten	48.373	23.250	10.076
Overige lasten	4.807	18.450	2.527
	268.066	237.562	200.178
Inventaris / apparatuur / leermiddelen	1.134.403	1.164.898	1.024.841
Abonnementen	54.803	60.900	52.967
Contributies bestuurlijke organisaties	47.540	45.300	49.465
Verzekeringen	12.661	20.000	12.433
Kosten MR/OR	15.041	10.800	15.469
Vergaderkosten	26.759	10.000	9.603
Representatiekosten (extern)	4.129	4.300	4.010
PR & Marketing	22.426	13.650	3.343
Bestuurs- vacatie- reiskostenvergoeding	49.597	68.000	81.293
Autokosten	4.730	6.100	6.697
Werkdrukgeden kosten materieel	12.562	0	105.297
NPO kosten materieel	42.329	0	119.632
Overige instellingskosten	254.228	360.550	335.923
Overige lasten	546.806	599.600	796.131
Totaal overige lasten	1.912.071	2.012.057	2.098.293
Financiële baten en lasten			
Rentebaten	290.189	55.000	31.453
Rentelasten	29.585	12.000	11.075
Totaal financiële baten en lasten	260.604	43.000	20.378

Bovenstaande lasten hebben betrekking op gemiddeld 315 fte (2022; 289 fte).

Opgebouwd uit respectievelijk 225 fte onderwijsgevend personeel, 71 fte onderwijsondersteunend personeel en 19 fte bestuur en management.

Honoraria van de accountant

De volgende honoraria zijn ten laste gebracht van de organisatie:

	2023 (EUR)	2022 (EUR)
	RA12 Accountants	RA12 Accountants
Onderzoek van de jaarrekening	30.000	28.000
Andere controleopdrachten	0	1.361
Totaal honoraria van de accountant	30.000	29.361

Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. Deze verantwoording is opgesteld op basis van de volgende regelgeving die op Sarkon van toepassing is. Het bezoldigingsmaximum in 2023 voor Sarkon is € 173.000. Het weergegeven toepasselijke WNT-maximum per persoon of functie is berekend naar rato van de omvang (en voor topfunctionarissen ook de duur) van het dienstverband, waarbij voor de berekening de omvang van het dienstverband nooit groter kan zijn dan 1,0 fte. Uitzondering hierop is het WNT-maximum voor de toezichthoudende bestuurders. Dit bedraagt voor de voorzitter 15 procent en voor de overige leden 10 procent van het bezoldigingsmaximum.

Bezoldiging topfunctionarissen

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking 2023

bedragen x € 1 Functie(s)	J. Plass Lid College van Bestuur	A. Hietbrink Voorzitter College van Bestuur	M. Holwerda Lid College van Bestuur
Duur dienstverband in 2023	01/01/2023-30/06/2023	01/01/2023-31/12/2023	01/01/2023-31/12/2023
Omvang dienstverband (in fte)	1,0	1,0	1,0
Gewezen topfunctionaris?	nee	nee	nee
(Fictieve) dienstbetrekking?	ja	ja	ja
Individueel WNT-maximum	€ 85.789	€ 173.000	€ 173.000
Bezoldiging	€ 16.884	€ 123.226	€ 113.654
Beloning			
Belastbare onkostenvergoedingen			
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 10.701	€ 21.569	€ 17.791
Totaal bezoldiging	€ 27.585	€ 144.795	€ 131.445
Motivering indien overschrijding: zie	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking 2022

bedragen x € 1 Functie(s)	J. Plass Lid College van Bestuur	A. Hietbrink Voorzitter College van Bestuur	M. Holwerda Lid College van Bestuur
Duur dienstverband in 2022	01/01/2022-31/12/2022	01/03/2022-31/12/2022	01/10/2022-31/12/2022
Omvang dienstverband (in fte)	1,0	1,0	1,0
Gewezen topfunctionaris?	nee	nee	nee
(Fictieve) dienstbetrekking?	ja	ja	ja
Individueel WNT-maximum	€ 154.000	€ 129.107	€ 38.816
Bezoldiging	€ 88.622	€ 93.802	€ 24.232
Beloning			
Belastbare onkostenvergoedingen			
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 21.318	€ 17.765	€ 4.786
Totaal bezoldiging	€ 109.940	€ 111.567	€ 29.018
Motivering indien overschrijding: zie	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

Toezichthoudende topfunctionarissen (Raad van Toezicht) 2023

bedragen x € 1 Functie(s)	P.A.G. Conijn Voorzitter	I.B. Smit-Libosan Toezichthoudend bestuurder	P.T.E. Reenalda Toezichthoud bestuurder	T. van den Berge Toezichthoudend bestuurder	A.B.M. Gieling Toezichthoudend bestuurder	E. Zijl Toezichthouden bestuurder
Duur dienstverband in 2023	1/1 – 31/12	1/1 – 31/08	1/9 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12
Toepasselijk WNT-maximum	25.950	11.518	17.300	5.782	17.300	17.300
Bezoldiging						
Beloning	13.183	5.127	8.789	2.938	8.789	8.789
Belastbare onkosten vergoedingen						
Beloningen betaalbaar op termijn						
Totaal bezoldiging	13.183	5.127	8.789	2.938	8.789	8.789

Toezichthoudende topfunctionarissen (Raad van Toezicht) 2022

bedragen x € 1 Functie(s)	P.A.G. Conijn Voorzitter	I.B. Smit-Li- bosan Toezichthou- dend bestuurder	P.J.J. Koopman Toezichthoud bestuurder	P.T.E. Reenalda Toezichthoud bestuurder	L.A.C. Franken- de Vries Toezichthou- dend bestuurder	A.B.M. Gieling Toezichthou- dend bestuurder	E. Zijl Toezichthouden bestuurder
Duur dienstverband in 2023	1/1 – 31/12	1/1 – 31/12	1/1 – 30-06	1/1 – 31/12	1/1 – 31/05	27/6 – 31/12	27/06 – 31/12
Toepasselijk WNT-maximum	23.100	15.400	7.700	15.400	6.417	7.932	7.932
Bezoldiging							
Beloning	23100	15.400	7.700	15.400	6.417	7.700	3.850
Belastbare onkosten vergoedingen							
Beloningen betaalbaar op termijn							
Totaal bezoldiging	23.100	15.400	7.700	15.400	6.417	7.700	3.850

4.7 Verklaring van het bestuur

Deze jaarrekening is op 31 mei 2024 vastgesteld door het bestuur van Sarkon te Den Helder en goedgekeurd door de Raad van Toezicht.

Raad van Toezicht:

De heer P.A.G. Conijn, voorzitter
 Mevrouw T. van den Berge
 De heer P.T.E. Reenalda
 De heer A.B.M. Gieling
 Mevrouw E. Zijl

College van Bestuur:

De heer A. Hietbrink, voorzitter
 Mevrouw M. Holwerda

5. Overige gegevens

5.1 Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen relevante gebeurtenissen na balansdatum die van materiële invloed zijn op de liquiditeit of de continuïteit van de organisatie.

5.2 Controleverklaring

De controleverklaring op dit jaarverslag is afgegeven door RA12 Accountants.
 Hier volgt de controleverklaring van de accountant.



Bijlage 1 Onze scholen

Sarkon omvat negentien basisscholen in de Kop van Noord-Holland

r.k.b.s. Sint Aloysius

Directeur: mevr. M.C.C. Sprenkeling-Rood
en mevr. J.C. Slijkhuis-van Heerwaarden
Langestraat 3
1741 HB Schagen
T: 0224-850384
I: www.aloyssiusschagen.nl
E: directeur.aloysius@sarkon.nl

r.k.b.s. Sint Antonius

Directeur: dhr. E. Goossens

De Meet 1
1733 NH Nieuwe Niedorp
T: 0226-411365
I: www.antoniuschoolnieuweniedorp.nl
E: directeur.sintantonius@sarkon.nl

r.k.b.s. Don Bosco

Directeur: mevr. I. Heijerman

Terppad 1
1771 RZ Wieringerwerf
T: 0227-602204
I: www.rkdonbosco.nl
E: directeur.donbosco@sarkon.nl

IKC Driemaster

Directeur: mevr. A. Bleijendaal-Visser en
Dhr. W.S. de Bruin
Burgemeester Houwingsingel 2
1781 XD Den Helder
T: 0223-613153
I: www.ikcdriemaster.nl
E: directeur.ikcdriemaster@sarkon.nl

r.k.b.s. Heilige Henricus

Directeur: mevr. M. Nuchelmans

Elft 53
1777 AC Hippolytushoef
T: 0227-592776
I: www.henricusschool.nl
E: directeur.hhenricus@sarkon.nl

r.k.b.s. De Hofstee

Directeur: mevr. L.M. Verbeek

Drooghe Bol 1004
1787 VA Julianadorp
T: 0223-690073
I: www.dehofstee.nl
E: directeur.dehofstee@sarkon.nl

r.k.b.s. Sint Jan

Directeur: dhr. W.S. de Bruin

Pastoor Verhoeffpark 110
1764 GS Breezand
T: 0223-521646
I: www.stjanbreezand.nl
E: directeur.sintjan@sarkon.nl

r.k.b.s. Sint Joseph

Directeur: mevr. M. van der Kolk

Den Gouden Hoeck 6
1754 KL Burgerbrug
T: 0226-381615
I: www.stjosephbb.nl
E: directeur.sintjoseph@sarkon.nl

r.k.b.s. Sint Jozef

Directeur: mevr. T. Mensonides
Kemphaanweg 1
1756 BB 't Zand
T: 0224-591439
I: www.sintjosefbasisschool.nl
E: directeur.sintjosef@sarkon.nl

i.c.b.s. De Kameleon

Directeur: mevr. M. Pieters-Gerssen

Middelzand 3501

1788 ES Julianadorp

T: 0223-690078

I: www.kameleon-dh.nl

E: directeur.dekameleon@sarkon.nl

r.k.b.s. De Marinx

Directeur: mevr. A.M.M.P.J. Koenders-
van der Voort

Zwarteweg 13b

1735 GK 't Veld

T: 0226-421890

I: www.demarinx.nl

E: directeur.demarinx@sarkon.nl

r.k.b.s. De Rank

Directeur: mevr. A. Bleijendaal-Visser

Iepenlaan 54

1741 TG Schagen

T: 0224-212999

I: www.derankschagen.nl

E: directeur.derank@sarkon.nl

IKC Spoorbuurt

Directeur: dhr. J.P. Bruinsma

Nieuweweg 17-19

1761 EC Anna Paulowna

T: 0223-531460

I: www.ikcspoorbuurt.nl

E: directeur.ikcspoorbuurt@sarkon.nl

r.k.b.s. Titus Brandsma

Directeur: mevr. M. van Maurik-de Wit

Pienterpad 2

1775 AX Middenmeer

T: 0227-501135

I: www.rkbstitusbrandsma.nl

E: directeur.rkbstitusbrandsma@sarkon.nl

i.c.b.s. De Trimaran

Directeur: mevr. M. Aarnoutse-Biersteker

Marsdiepstraat 278

1784 AW Den Helder

T: 0223-613191

I: www.basisschooldetrimaran.nl

E: directeur.detrimaran@sarkon.nl

Kindcentrum De Vlieberg

Directeur: mevr. S. Zandbergen-Tot

Baljuwstraat 237

1785 SH Den Helder

T: 0223-660855

I: www.devlieberg.nl

E: directeur.devlieberg@sarkon.nl

r.k.b.s. De Vogelweid

Directeur: mevr. A.B. Vriezolk-Verf

Merelstraat 46

1742 JM Schagen

T: 0224-213208

I: www.vogelweid.nl

E: directeur.devogelweid@sarkon.nl

r.k.b.s. De Windwijzer

Directeur: dhr. B.J. Oud

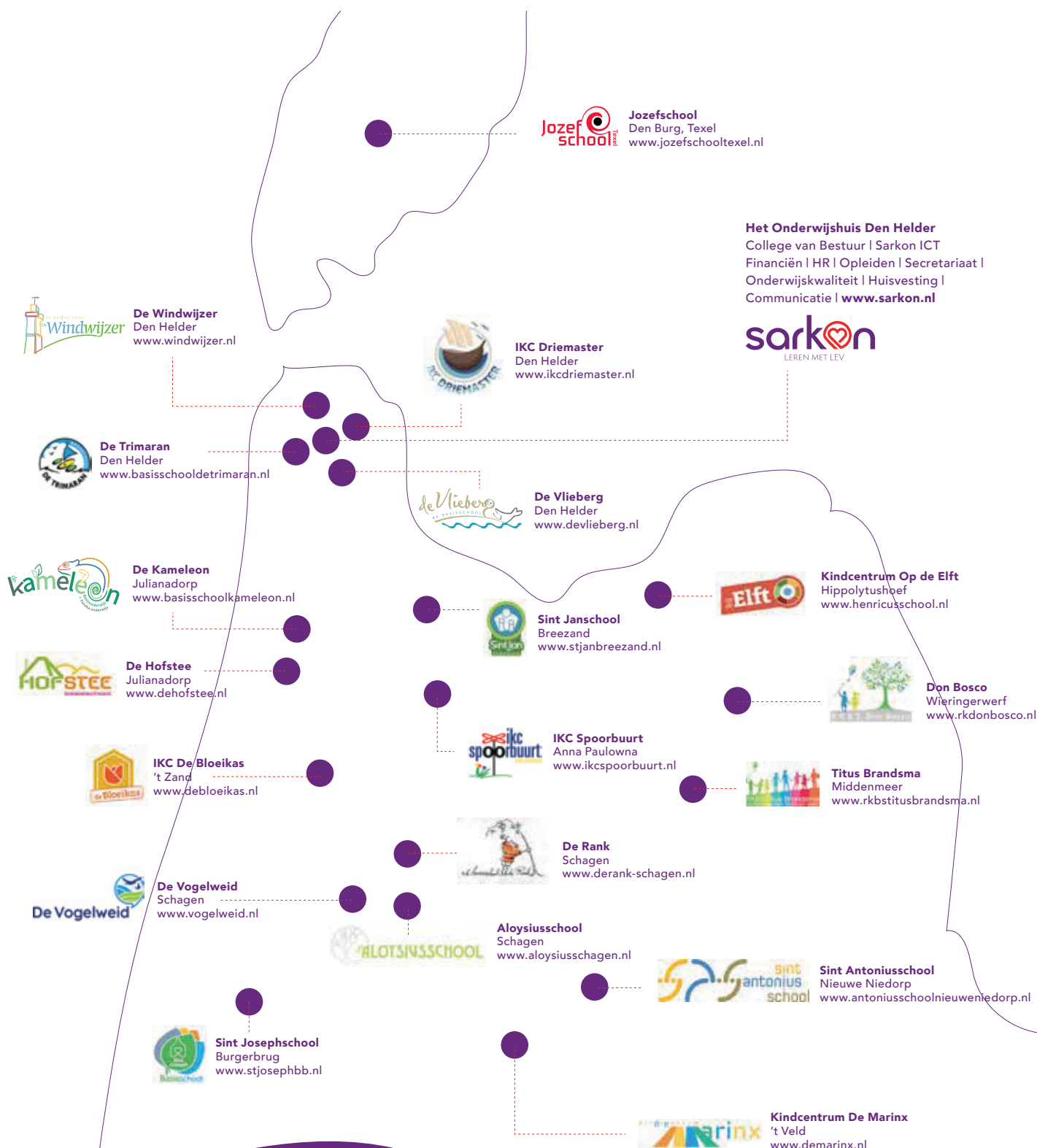
Pasteurstraat 4a

1782 JD Den Helder

T: 0223-616991

I: www.windwijzer.nl

E: directeur.dewindwijzer@sarkon.nl



Sarkonscholen en het Onderwijshuis



Stichting Sarkon
Drs. F. Bijlweg 8a
1784 MC Den Helder

Correspondentieadres
Postbus 6040
1780 KA Den Helder

Telefoon: (0223) 672150
E-mail: info@sarkon.nl
Website: www.sarkon.nl