

JAAR VERSLAG 2024





Voorwoord	4	2.4.1 Strategisch beleid	20
1. Organisatie	6	2.4.2 Financieel beleid	20
1.1 Ontstaan	6	2.4.3 Begroting	20
1.2 Profiel en toegankelijkheid	6	2.4.4 Allocatie van middelen	20
1.3 Organisatiestructuur	6	2.4.5 Treasurybeleid	21
1.4 Intern toezicht	6	2.4.6 Onderwijsachterstanden en subsidie basisvaardigheden	21
1.5 Code Goed Bestuur	6	2.4.7. Regeling bijz. bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders	21
1.6 Horizontale dialoog	6	2.5 ICT, Informatiebeveiliging en AVG	
1.7 Missie & visie	7	Informatiebeveiliging en Privacy	21
1.8 Contactgegevens	9	2.6 Risico's en risicobeheersing	23
2. Verantwoording van het beleid	11	2.7 Verslag Raad van Toezicht	24
2.1 Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg Sarkon	12	2.8 Verslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad	27
2.1.1 Kwaliteitsstelsel Sarkon	12	3. Verantwoording van de financiën	29
2.1.2 Overige ontwikkelingen	13	3.1 Continuïteitsparagraaf	30
2.1.3 Onderwijsresultaten	13	3.2 Financiële kengetallen	33
2.1.4 Onderwijs aan nieuwkomers	13	3.3 Financiële positie op balansdatum	33
2.1.5 Sociale veiligheid	13	3.4 Analyse van het resultaat	35
2.1.6 Passend onderwijs	14	4. Jaarrekening	37
2.1.7 Klachtenafhandeling	14	4.1 Balans per 31 december 2024	38
2.2 HR en professionalisering	15	4.2 Staat van baten en lasten	39
2.2.1. Strategisch HR	15	4.3 Kasstroomoverzicht	40
2.2.2 Lerarentekort	15	4.4 Toelichting op de jaarrekening	41
2.2.3. Banenafsprake	15	4.5 Toelichting op de balans	45
2.2.4. Pilot nieuwe gesprekkencyclus	16	4.6 Toelichting op de staat van baten en lasten	51
2.2.5. Scholing en professionalisering	16	4.7 Verklaring van het bestuur	57
2.2.5.1 Online leerplatform	16	5. Overige gegevens	58
2.2.5.2. Inductiebeleid startende leraren	16	5.1 Gebeurtenissen na balansdatum	59
2.2.5.3. Samen Opleiden	16	5.2 Controleverklaring	59
2.2.5.4. Stagiaires	17		
2.2.5.5. Interne coach	17		
2.2.5.6. DISC	17		
2.2.5.7. Zij-instroom	18		
2.2.5.8. Instroom en doorgroei naar leraarondersteuner en leraar	18		
2.2.6. Personeelsbestand	18	Bijlage 1	60
2.2.6.1. Personele bezetting op 31-12-2024	18		
2.2.6.2. In- en uitstroomcijfers	18		
2.2.6.3. Verhouding man-vrouw	18		
2.2.6.4. Verhouding vast-tijdelijk	18		
2.2.6.5. Leeftijd	18		
2.2.6.6. Ziekteverzuim	18		
2.2.6.7. Tabel tijdelijke aanwezigheid verklaring omtrent het gedrag	19		
2.2.7. Eigen bijdrage WW	19		
2.3 Huisvesting & facilitaire zaken	19		
2.3.1 Planmatig onderhoud	19		
2.3.2 Bouwprojecten	19		
2.3.3 Bouwheerschap	19		
2.4 Financieel beleid	20		

Inhoudsopgave

Voorwoord

De verankering van onze LEV-koers en het versterken van de regionale samenwerking waren de centrale thema's van 2024. In de eerste helft van het jaar ontwikkelden we een nieuw kwaliteitskader voor Sarkon waarin we onze koers verdiepten en dat samen met het nieuwe strategische perspectief als basis is gebruikt voor de schoolplannen 2024-2028. Er is daarmee een heel sterk fundament gelegd om ook de komende jaren met elkaar op expeditie te gaan. Horizontaal organiseren gaat ons steeds beter af. Het lukt de expertgroepen via routekaarten beter om op strategisch niveau te opereren, de beweging van intern begeleider naar kwaliteitscoördinator is in volle gang en zorgt voor versterking van de kwaliteit van het onderwijs en een steeds inclusievere leeromgeving binnen Sarkon.

Terwijl we ons binnen onze eigen organisatie bleven ontwikkelen, nam het belang van samenwerking in de regio steeds verder toe. Sarkon heeft de ambitie om los van gedeelde zorgen over toenemende personeelstekorten een leidende rol te nemen in het versterken van die samenwerking vanuit de overtuiging dat we daarmee beter onderwijs voor alle kinderen in de regio kunnen realiseren. Afgelopen jaar werd de samenwerking in de onderwijsregio bekrachtigd met een aantal gedeelde leidende principes, ook binnen het samenwerkingsverband wisten de besturen elkaar steeds beter te vinden. 'Niet mijn kinderen, maar onze kinderen' was het motto waarmee een tweedaagse in oktober af werd gesloten. De samenwerking met collega-bestuur Surplus ging een nieuwe fase in waarin we besloten te onderzoeken of we op termijn een samenwerkingsbestuur kunnen worden. De oprichting van de eerste samenwerkingschool in de regio in 't Zand was een hele mooie eerste stap in een proces dat we in 2025 verder doorlopen met elkaar.

Het vernieuwde allocatiebeleid is inmiddels onderdeel geworden van onze reguliere cyclus. We merken dat directeuren de transparantie van het beleid hoog waarderen en tevreden zijn over het toegenomen eigenaarschap dat ermee gepaard gaat. Ook de kennis over financiën bij directeuren is onmiskenbaar gegroeid de afgelopen jaren. Het resultaat over 2024 is net als voorgaande jaren negatief. We doen dat om ons bovenmatig eigen vermogen af te bouwen en te investeren in het onderwijs in de klas. In 2027 moeten we met de nu door de rijksoverheid aangekondigde structurele extra lumpsum financiering voor het versterken van de basisvaardigheden op stichtingsniveau weer een begrotingsevenwicht bereiken. We hebben er vertrouwen in dat we die beweging de komende jaren kunnen maken.

In 2024 hebben we een uitvoerige risicoanalyse uitgevoerd om de noodzakelijke minimale omvang van het eigen vermogen in beeld te krijgen. Het meerjarenperspectief van het eigen vermogen ligt ruim boven de € 2.400.000 die we op basis van die analyse als ondergrens moeten aanhouden. We hebben in 2024 ook definitief gekozen voor het werken met activeren en afschrijven op het onderhoud. Omdat het onderhoud op onze scholen over het algemeen op orde is, leidt dat in eerste instantie tot een hoger eigen vermogen en een lagere last op de schoolbegrotingen.

Financieel staat Sarkon er onverminderd goed voor. Het resultaat over 2024 is € 1.057.678 negatief, maar ruim € 1.400.000 hoger dan begroot. Het hogere resultaat komt grotendeels door de extra ontvangen rijksbijdrage in de vorm van de subsidie Verbetering Basisvaardigheden. Daarnaast zijn meer gemeentelijke subsidies, hogere huuropbrengsten en meer detacheringsinkomsten ontvangen dan begroot. De huisvestingslasten zijn in totaal lager dan begroot doordat de dotatie aan de voorziening onderhoud is komen te vervallen. De schoonmaakkosten zijn, na de aanbesteding in 2024, wel hoger uitgekomen dan begroot (en dan voorgaande jaren) door de gestegen salariskosten voor schoonmaakpersoneel.

Terugblikkend op 2024 hebben we er alle vertrouwen in dat we in 2025 weer een volgende stap kunnen zetten in onze eigen expeditie en de regionale samenwerking.

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



Terwijl we ons binnen
onze eigen organisatie
bleven ontwikkelen,
nam het belang van
samenwerking in de
regio steeds verder toe.

1 Organisatie



1.1 Ontstaan

Stichting Sarkon is in 2001 ontstaan door een fusie van zeven schoolbesturen in de kop van Noord-Holland. Gezamenlijk telde de nieuwe stichting vijftien basisscholen. Anno 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 toe

Sarkon is een stichting voor katholiek en interconfessioneel onderwijs en 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 Raad van Toezicht (RvT) die uit vijf leden bestaat en is de gesprekspartner voor de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). De 19 basisscholen hebben elk een eigen Medezeggenschapsraad, waarvoor de schooldirecteur gesprekspartner is.

Als organisatie staat Sarkon midden in de samenleving en werkt ze 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	Monter, SKDH, Kappio, SKRS, Kinderopvang Hollands Kroon, Partou
Besturen PO	Stichting Meerwerf, Kopwerk, Surplus, Blosse
Speciaal (basis) onderwijs	Stichting Samenwerkingsschool Den Helder, Aloysius Stichting

Voortgezet onderwijs	Scholen aan Zee, Regius College, OSG de Hogeberg
Mbo	Vonk
Hbo	IPABO / InHolland
Onderwijsregio	Noorderwijs

1.4 Intern toezicht

Conform het zogenaamde ‘two-tier’ model werkt stichting Sarkon 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 2024 is de dialoog over samenwerken in de regio echt op gang gekomen. Dat gebeurt in het samenwerkingsverband, voor het eerst in een groter verband in de onderwijsregio en steeds intensiever tussen de besturen die actief zijn in de Noordkop. Ook met de kinderopvangorganisaties en de gemeenten zoeken we naar manieren om met elkaar de beste ontwikkelingskansen voor onze kinderen mogelijk te maken. Sarkon neemt vaak het initiatief tot samenwerken. 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 voorafgaand interviews af te nemen bij veel collega's die op een tactische en operationele plek in de organisatie werken. Vervolgens is het Strategisch Perspectief geland in de scholen onder meer door een dialoog

te voeren met alle teams. De manier waarop het nieuwe kwaliteitskader herkenbaar een plek heeft gekregen in de schoolplannen 2024-2028 is een mooie illustratie van de manier waarop die dialoog uiteindelijk in de lespraktijk zijn weerslag vindt.

1.7 Missie & visie

In 2024 is het nieuwe strategische perspectief vastgesteld. Het bouwt voort op de eerdere strategische koers. Leren met LEV en de beweging van leerstofgericht- naar kindgericht onderwijs vormt onderwijskundig de kern van ons handelen. De beweging van een staf-lijn organisatie naar een netwerkorganisatie heeft al geleid tot merkbare ontwikke-

lingen. 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 ontwikkellijnen en tien principes.

Een nieuw strategisch perspectief in vijf ontwikkellijnen 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



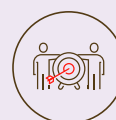
We bewegen ons van een lijn-staf-organisatie naar een netwerk-organisatie

- ▶ 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

2020

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 EigenWijze ontwikkelt samen met anderen
- Wij elke situatie benutten om van te leren.
- Wij moed tonen en fouten zien om van te leren.

DOELEN

AMBITIES

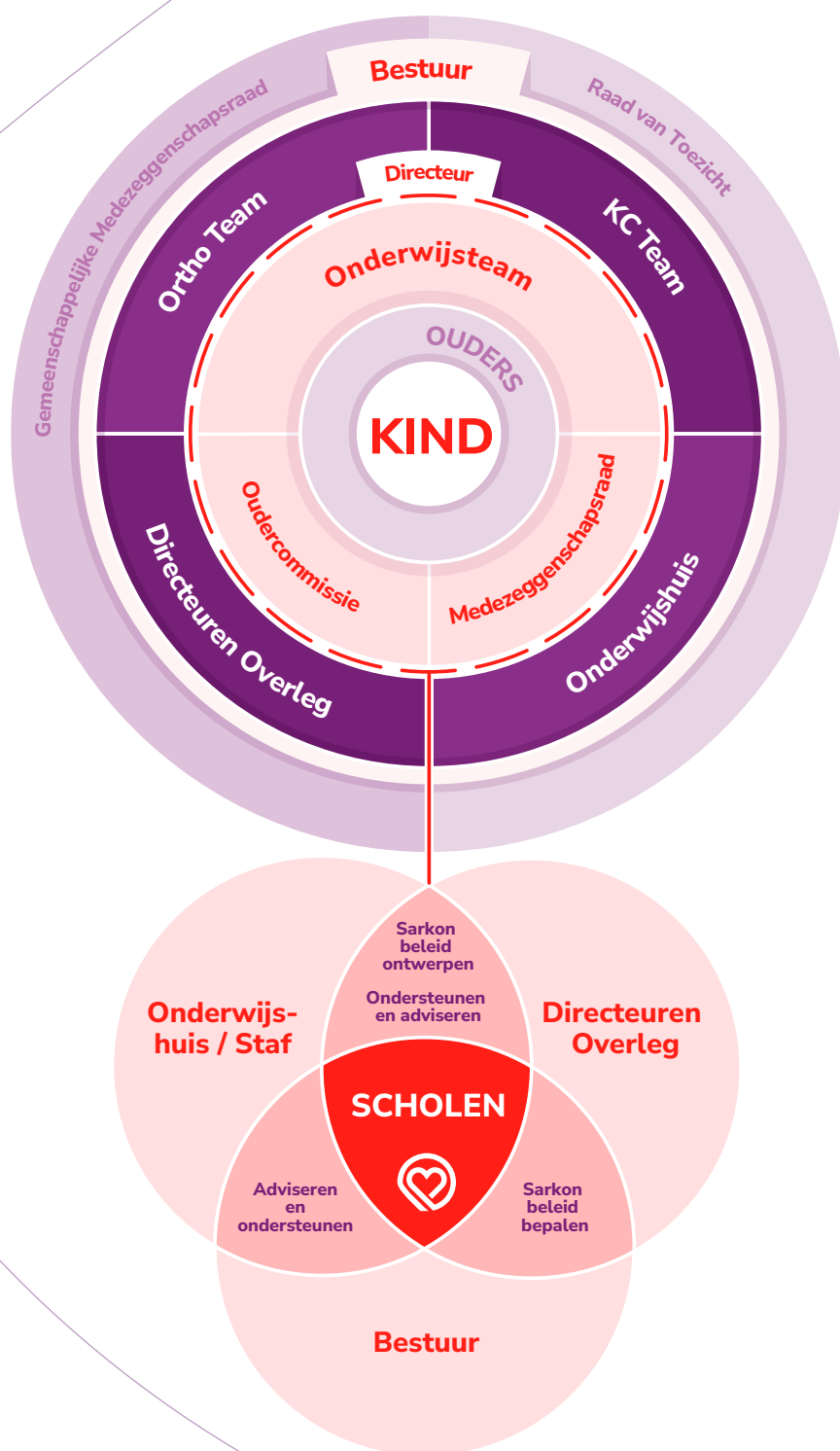
L	Wij leren kennis en vaardigheden die ons richting geven.	✓ Wij creëren een LEV-omgeving waar wij leren en verwonderen door doen, denken en durven. ✓ Wij leveren een actieve bijdrage aan de samenleving, zijn solidair en zoeken naar voordeel voor iedereen.
E	Wij leren eigenheid te ontwikkelen. Wij leren omgaan met verschillen en benutten dit om met en van elkaar te leren.	✓ Wij sluiten aan bij de talenten en mogelijkheden, waarbij de ontwikkellijke 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.

Het Strategisch Perspectief 2024-2028 is richtinggevend voor alle schoolplannen. Het organogram is aangepast aan de vernieuwde horizontale organisatie. We vinden het cirkel-

model waarin het kind centraal staat meer recht doen aan de nieuwe organisatiestructuur.



1.8 Contactgegevens

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

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



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 Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg Sarkon

Onderdeel van de LEV-koers is het versterken van de kwaliteitscultuur binnen Sarkon. We willen van een resultaat- en risicogericht model van kwaliteitszorg naar een kwaliteitscultuur die passend is bij de prioriteit die wij geven aan de brede ontwikkeling van onze leerlingen. Kwaliteitszorg betekent meer dan de basis op orde hebben en houden. Essentieel is een constant gesprek over goed onderwijs tussen degenen die direct of indirect verantwoordelijk zijn voor het leerproces van de leerlingen.

Bij Sarkon hebben we daarom een kwaliteitskader ontwikkeld dat scholen richting geeft om de beweging te maken naar kindgericht onderwijs. Daarnaast maken we de beweging van controle naar vertrouwen, maar ook in een cultuur van vertrouwen doen resultaten er toe. Daarom formuleren wij onze ambities en bespreken we deze op een cyclische manier.

2.1.1 Kwaliteitsstelsel Sarkon

Het kwaliteitsstelsel van Sarkon is gestoeld op het waarderingskader van de inspectie. Het waarderingskader beschrijft de basiskwaliteit van de scholen in verschillende kwaliteitsgebieden. Scholen bij Sarkon schrijven in hun schoolplan en in hun schooljaarplannen hoe zij werken aan deze verschillende kwaliteitsgebieden.

Kwaliteitscyclus

In de Sarkon kwaliteitscyclus staan verschillende onderdelen beschreven waarin wij verantwoording afleggen naar de inspectie, de raad van toezicht, het college van bestuur, (G) MR, schoolteams, ouders en leerlingen. Dit doen wij op basis van de beweging van controle naar vertrouwen, waarbij scholen op de kwaliteitsdagen met elkaar de dialoog aangaan, verantwoording afleggen aan het college van bestuur en samen een kwaliteitsimpuls aan de scholen geven.

Ambities Sarkon

De vijf ontwikkelijnen en 10 principes, beschreven in het strategisch perspectief 2024-2028, beschrijven de brede ontwikkeling van het kind door

van leerstofgericht naar kindgericht onderwijs te bewegen. Maar naast kijken naar het onderwijs, wordt er ook met een alerte blik en open vizier naar de omgeving gekeken. Ontwikkelen doen we namelijk samen met diverse partners in de regio.

We hebben in 2024 het Sarkon Kwaliteitskader vastgesteld, opgehaald en ontworpen door en met directeuren, IB'ers, staf en bestuur. Samen met het strategisch perspectief geeft dit de Sarkon scholen kaders en richting.

We bewegen van een lijn-staf inrichting naar een netwerkorganisatie. In het strategisch perspectief staat beschreven hoe wij binnen deze beweging sturing geven aan onderwijsontwikkeling. In Professionele leergemeenschap en netwerken komt aan de orde welke onderzoeksvragen en thema's in de scholen spelen. De Expertgroep Onderwijskwaliteit heeft als taak ontwikkelingen te vertalen naar voorstellen voor strategisch beleid. Het afgelopen jaar heeft de Expertgroep de doelen concreter geformuleerd zodat beter beoordeeld kan worden of de doelen behaald worden.

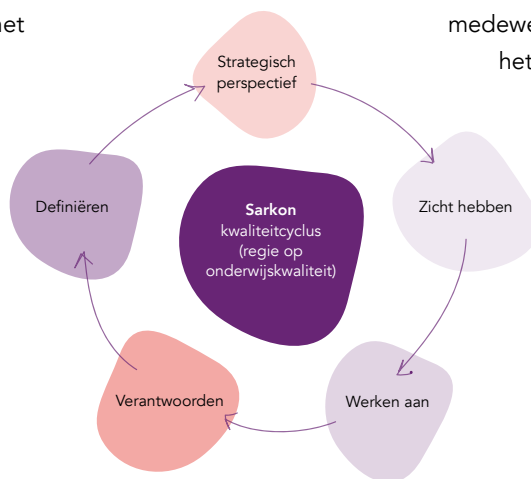
Zicht op kwaliteit

In de Sarkon kwaliteitscyclus staan een aantal punten beschreven waarmee we zicht houden op de kwaliteit. Scholen hanteren het kwaliteitskader om te zien waar ze staan in de ontwikkeling van hun onderwijs, dit geeft input voor de school- en jaarplannen. Tijdens de kwaliteitsdagen hebben de scholen verantwoording afgelegd over waar ze staan in dit proces. We willen tijdens de kwaliteitsdagen meer met en van elkaar leren, volgende jaren zal er meer richting gegeven worden aan een reflectieve dialoog.

Een ander onderdeel van deze cyclus is ons eigen audit team bestaande uit een aantal geschoolde directeuren. In 2024 is afgesproken dat in de looptijd van het nieuwe strategisch perspectief 2024-2028 alle scholen volgens planning een audit krijgen. Het geeft een school handvatten om op het waarderingskader en het Sarkon kwaliteitskader inzicht te verkrijgen hoe een school er voor staat. Door de medewerker onderwijs en kwaliteit te koppelen aan

het auditteam wordt er zorggedragen voor een afstemming met het bestuur over de uitkomsten van een audit. Een geauditeerde school zal de uitkomsten uiteraard ook meenemen op een kwaliteitsdag.

Afgelopen jaar is er een verdiepende trendanalyse uitgevoerd op basis van de verzamelde leerresultaten van alle scholen. Door middel van een uniform format hebben de scholen inzichtelijk gemaakt hoe zij de leerresultaten van hun leerlingen vol-



gen. Deze gegevens vormen de basis voor de strategische trendanalyse op Sarkon-niveau. Hierbij worden de trends en ontwikkelingen van de individuele scholen gecombineerd en geanalyseerd, waardoor een overkoepelend beeld ontstaat van de leerresultaten binnen de stichting.

Deze interne trendanalyse is vervolgens gekoppeld aan een analyse van externe contextuele factoren, zoals maatschappelijke en regionale ontwikkelingen. Deze combinatie biedt een strategisch overzicht waarmee we ons beleid kunnen afstemmen op zowel interne trends als externe invloeden, met als doel het waarborgen van kwalitatief goed onderwijs voor alle leerlingen.

Waar we bij Sarkon uitgaan van vertrouwen, doen resultaten er ook toe. Deze worden systematisch gemonitord, geëvalueerd en verantwoord binnen de verschillende geledingen als staf, (G)MR, RvT en het directeurenoverleg.

Doelen en realisatie

In 2024 hebben we een eigen kwaliteitskader vastgesteld. Dit kwaliteitskader is geïmplementeerd en wordt gebruikt door de Sarkon scholen. In de transitie van onze organisatie naar een netwerkorganisatie versterken we de werkwijze van de expertgroepen, met name doordat de doelen in hun rouwtekanten meetbaarder en merkbaarder geformuleerd zijn.

2.1.2 Overige ontwikkelingen

In 2024 zijn we verder gegaan met de ontwikkeling van ons burgerschapsonderwijs. Voor 2025 is het doel om alle scholen, middels een scan en gesprekken, op de hoogte te brengen van aandachtspunten waarop zij kunnen verbeteren. Dit leidt tot een samenhangend en doelmatig aanbod.

Op onze tweedaagse met staf, directeuren en IB'ers is input opgehaald voor de nieuw gevormde expertgroep inclusief onderwijs. Deze expertgroep heeft als doel om voor 2025 een Sarkon kader te ontwikkelen voor inclusief onderwijs. De inspectie heeft een onderzoek afgelegd bij het Samenwerkingsverband met een zeer positief resultaat. De Inspectie was met name onder de indruk van het rijke dekkende aanbod in de regio, de inspanningen in de samenwerking met gemeenten en de professionele bestuurscultuur (inclusief PDCA-cyclus). Ook herkende de inspectie de open en professionele cultuur die wij met elkaar nastreven, overall in de schoolbezoeken en de gesprekken.

Ook op tactisch niveau werd in 2024 over de grenzen van onze besturen samengewerkt om inclusief onderwijs mogelijk te maken. Er is een duidelijke nieuwe trend ingezet om van een concurrerende houding tussen scholen naar samenwerking te streven. Hierbij delen we expertise en volgen we gezamenlijk scholing. Daarnaast hebben we in samenwer-

king met de gemeente subsidies verdeeld, bijvoorbeeld om de brugfunctionaris mogelijk te maken op meer scholen.

2.1.3 Onderwijsresultaten

De inspectie van het onderwijs beoordeelt jaarlijks aan de hand van de referentieniveaus (1F en 2F/1S) of de scholen voldoende resultaten realiseren op de basisvaardigheden taal en rekenen en op dit vlak de basis op orde hebben. Om een stabiel beeld te krijgen gaat de inspectie daarbij uit van de resultaten van de laatste drie schooljaren.

Per school bepaalt de inspectie het percentage leerlingen dat het fundamentele niveau (1F) en het streefniveau 1S/2F heeft behaald. De minimale norm (signaleringswaarde) voor een voldoende resultaat op 1F ligt voor alle scholen op 85%. De signaleringswaarde voor 1S/2F is afhankelijk van de schoolweging. Heeft de school een hoge schoolweging (= een complexe leerlingpopulatie), dan geldt een lagere signaleringswaarde.

Eindopbrengsten 2024 Sarkon		Schoolweging: 30,7	
Resultaat	Sarkon	Signaleringswaarde	Landelijk gemiddelde
2024 1F	95,71	85,00	95,63
2024 2F/1S	55,83	45,55	56,85

In 2024 hebben alle Sarkon scholen op 1F de signaleringswaarde behaald op de doorstroomtoets. Voor de vier scholen die dit op 1S/2F niet behaald hebben is in de schooljaarplannen en analyses duidelijk welke interventies zij inzetten om hier doelgericht aan te werken. Op het 3-jaars gemiddelde, waarop de inspectie signaleert, zijn er bij de ene school die onder de signaleringswaarde zit, ook vanuit Sarkon interventies ingezet om te werken aan verbetering hiervan. De inspectie heeft aangegeven hier in 2025 een kwaliteitsonderzoek uit te gaan voeren.

Voor de onderwijsresultaten van individuele scholen wordt verwezen naar [scholenopdekaart.nl](https://www.scholenopdekaart.nl).

2.1.4 Onderwijs aan nieuwkomers

Op scholen met een aanzienlijk percentage nieuwkomers wordt in de schoolplannen vermeld hoe zij hiermee omgaan. Veelal is dit extra inzet op taalachterstanden en extra begeleiding voor NT2 leerlingen. Indien aanwezig wordt hier de bekostiging voor nieuwkomers voor ingezet.

2.1.5 Sociale veiligheid

Elke Sarkonschool voldoet aan de eisen van inspectie om jaarlijks een schoolmonitoring te doen op veiligheids- en

tevredenheidsenquêtes. Individuele scholen en op Sarkon niveau wordt bekeken wat de trends en ontwikkelingen hierop zijn en passen zo nodig hun beleid hierop aan. Zo heeft dit in 2024 voor een school geleid tot een verbeterde aanpak van de sociale veiligheid. Hierop is jaarlijks een evaluatie op schoolniveau.

Orthoteam

Sarkon heeft een eigen team van orthopedagogen: het orthoteam. Het orthoteam bestaat uit zes medewerkers die zijn gekoppeld aan vaste scholen. Het team verzorgt de eerstelijns hulpverlening 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 zich in het afgelopen jaar gericht op het verbeteren van de interne kwaliteitscyclus en het versterken van de aansluiting bij de kwaliteitscyclus van Sarkon.

Interne kwaliteitsverbetering

De vergaderstructuur is geoptimaliseerd, wat heeft geleid tot efficiëntere vergaderingen en een betere afhandeling van agendapunten. Intervisie is structureel ingebed in de vergaderingen, met een flexibel format dat is aangepast aan de wisselende behoefte. Het team is uitgebreid met een nieuw lid, wat heeft bijgedragen aan de expertise en capaciteit. Kennisdeling en professionalisering zijn gestimuleerd door het delen van informatie over gevolgde cursussen.

Aansluiting bij Sarkon kwaliteitscyclus

Het orthoteam heeft zich meer gericht op beleidsmatige zaken, door trends en ontwikkelingen te signaleren en mee te denken over oplossingen en implementatie. Er is een structuur voor beleidsvoering ontwikkeld, deze structuur omvat onder andere het signaleren van trends, het verkenen van oplossingen en het formuleren van adviezen. Er is een samenwerking gestart met een ander bestuur, waarbij orthoteamleden zijn gedetacheerd om zo expertise te delen voor de kinderen in onze regio.

Toekomstperspectief

Het orthoteam zal zich verder ontwikkelen als een strategische partner binnen Sarkon, met een focus op beleidsvorming en kwaliteitsverbetering. De samenwerking met

andere besturen zal worden uitgebreid en geïntensiveerd. Er zal worden gezocht naar verbinding met externe partners, zoals Viertaal, logopedisten en gemeenten, om de expertise en dienstverlening te verbreden.

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 nieuwe strategische perspectief. In 2024 is een expertgroep gestart die de verdere implementatie van inclusief onderwijs binnen Sarkon inhoud moet geven. In oktober is er tijdens een tweedaagse een start gemaakt met het werken aan een Sarkon brede visie op inclusie.

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 ondersteuningsteam, de inzet van externe specialisten en schoolmaatschappelijk werk. Ondersteuning die de basisondersteuning overschrijdt, noemen we extra ondersteuning. De schoolbesturen ontvangen middelen van het samenwerkingsverband om die extra ondersteuning te realiseren, bijvoorbeeld voor het inzetten van preventieve en curatieve arrangementen. Alle middelen die Sarkon ontvangt vanuit het SWV worden één-op-één doorgezet naar de scholen.

In 2024 was Sarkon ook penvoerder voor een aantal projecten die vanuit de scholengroepen van het samenwerkingsverband zijn geïnitieerd. 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 het SWV bekostigd en deels uit de lumpsumbekostiging.

2.1.7 Klachtenafhandeling

De externe vertrouwenspersonen zijn in 2024 bij zes casussen betrokken geweest. Vier daarvan hadden te maken met vier casussen over grensoverschrijdend gedrag tussen leerlingen, één casus betrof het gevoerde

schoolbeleid, in één geval ging het over een thuissituatie.

Als ouders ontevreden zijn over de manier waarop klachten intern zijn afgehandeld, worden ze doorverwezen naar de landelijke Geschillencommissie Bijzonder Onderwijs (GCBO). In 2024 zijn twee klachten die in 2023 aanhangig waren gemaakt bij de GCBO afgehandeld. Er zijn geen nieuwe klachten ingediend bij de geschillencommissie.

2.2 HR en professionalisering

2.2.1. Strategisch HR

Onze strategische koers geeft richting aan toekomstige ontwikkelingen binnen het onderwijs. Sarkon is een leerplek voor het leven, waar zowel de kinderen als de medewerkers zich op eigen wijze kunnen ontwikkelen. Leren met LEV betekent dat we alle leerlingen meer ruimte en autonomie willen geven en daarmee ook meer verantwoordelijkheid en regie. En als dat het uitgangspunt is voor de leerlingen, dan willen we dat ook voor alle medewerkers binnen Sarkon. Vanuit dit strategisch perspectief is 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. Horizontaal organiseren betekent ook meer autonomie, verantwoordelijkheid en ruimte voor medewerkers dicht bij het primaire proces. Dat is de rode draad in het HR-beleid. De pilot van de nieuwe gesprekkencyclus, inductiebeleid, en de brede inbreng van het team bij de werving en selectie van een schoolleider zijn hier mooie voorbeelden van. De komende jaren ligt de focus op het boeien, binden en behouden van gemotiveerde goed opgeleide leraren en medewerkers, die essentieel zijn voor

het realiseren van de onderwijsdoelen van Sarkon.

Het team HR en professionaliseren bestaat uit een senior beleidsadviseur, twee HR adviseurs, coördinator (samen) opleiden, adviseur opleiden en professionaliseren, interne coach, senior medewerker personeels- en salarisadministratie en een administratief medewerker HR. In 2024 is naast de reguliere en structurele overleggen met schooldirecteuren vooral de aandacht uitgegaan naar de pilot gesprekkencyclus, het optimaliseren van HR processen, samen opleiden en het binden en boeien van nieuwe medewerkers (door onder andere inductiebeleid en daarmee het optimaliseren van de begeleiding van studenten en startende leerkrachten). Het afgelopen jaar is er gewerkt aan het optimaliseren van de administratieve processen en met een goede bezetting binnen het team HR is verder ingezet op het verder professionaliseren van de ondersteuning, advisering en dienstverlening naar schooldirecteuren en leidinggevenden.

De dialoog over HR beleid met de schoolleiders is door het horizontaal organiseren vormgegeven door de HR expertgroep (een afvaardiging van de directeuren) en in het directeurenoverleg waar alle schoolleiders en CvB zitting hebben.

2.2.2 Lerarentekort

Ook binnen Sarkon is in 2024 het tekort aan leraren merkbaar geweest, op sommige scholen meer dan op andere. De grootste uitdaging blijft om kwalitatief goed onderwijs te blijven geven aan de leerlingen. Het is gelukt om de vacatures in te vullen maar het vinden van tijdelijke vervanging bij afwezigheid van leraren was een grote uitdaging. Directeuren ervaren ook meer werkdruk vanwege het lerarentekort, doordat zij relatief veel tijd kwijt waren met het werven van nieuwe medewerkers en het opvangen van groepen van afwezige collega's. Het proactief omgaan met deze uitdagingen blijft voor Sarkon een belangrijk aandachtspunt. Het boeien en binden wordt één van de strategische thema's voor de komende jaren.

2.2.3. Banenafpraak

Sarkon streeft naar inclusief werkgeverschap en onderschrijft daarom het belang van de banenafpraak. Op basis van het landelijke quotum hebben wij inzicht gekregen in de kwantitatieve streefcijfers voor Sarkon. In 2024 is het streefcijfer niet gehaald. Sarkon spant zich in 2025 in om nieuwe banen te creëren (met name in de ondersteunende functies) voor mensen met een arbeidsbeperking. Daarbij volgt Sarkon de landelijke ontwikkelingen en de eventuele nieuwe mogelijkheden die vanuit de sector worden geboden om een extra impuls te geven aan de realisatie van de banenafpraak in het primair onderwijs.



2.2.4. Pilot nieuwe gesprekkencyclus

In 2023 is een pilot gestart met een nieuwe cyclus voor persoonlijke en teamontwikkeling, waaraan 11 scholen, het orthoteam en de afdeling HR hebben deelgenomen. Deze pilot had als doel om de professionele ontwikkeling van de medewerkers te versterken. In de nieuwe cyclus is de medewerker zélf verantwoordelijk voor zijn of haar ontwikkeling en pakt eigenaarschap op in het eigen leerproces. Binnen Sarkon is deze professionele ontwikkeling verbonden met de teamontwikkeling en de kwaliteitsontwikkeling van de school.

Gesprekken over persoonlijke ontwikkeling vinden plaats in leerteams, waar leermomenten worden gecreëerd en leerversnellers worden gevraagd op basis van zelfgekozen leerdoelen. Deze gesprekken zijn niet langer beperkt tot een paar vaste momenten per jaar, maar kunnen overal en op ieder moment plaatsvinden, waardoor professionele ontwikkeling een continu proces wordt.

Een tussentijdse evaluatie eind 2024 laat zien dat de pilot positief wordt ervaren, en wordt er aangegeven dat er een toename is in:

- Eigenaarschap over hun eigen professionele ontwikkeling.
- De kwaliteit en betekenisvolheid van ontwikkelgesprekken.
- Gevoel van betrokkenheid bij de organisatie.
- Bewustzijn van persoonlijke groei en teamontwikkeling.

Op basis van de evaluatie wordt in 2025 extra aandacht besteed aan:

- Het ontwikkelen van praktische hulpmiddelen en templates om de nieuwe cyclus te ondersteunen.
- Het faciliteren van een open dialoog over de benodigde tijd en ruimte voor persoonlijke en teamontwikkeling.

In augustus 2025 vindt een definitieve evaluatie plaats. De resultaten van deze evaluatie zijn bepalend voor de definitieve implementatie van de nieuwe ontwikkelcyclus.

2.2.5. Scholing en professionalisering

Sarkon is een professionele en lerende organisatie met veel ruimte voor leren, ontwikkelen en samenwerken. Wij zijn een professionele leergemeenschap door een uitgebreid begeleidingstraject en opleidingsaanbod. In een snel veranderende wereld waarin kennis en vaardigheden steeds belangrijker worden, zet Sarkon zich in om haar medewerkers continu te inspireren en te ondersteunen bij hun professionele groei. Dit beleid is gericht op het creëren van een lerende organisatie, waarin medewerkers worden uitgedaagd om het beste uit zichzelf te halen. Scholing en opleiding worden ingezet als middel om zowel de kwaliteit van het onderwijs als de persoonlijke en professionele ontwikkeling van medewerkers te versterken.

Deze kernwaarden zijn verweven met het strategisch perspectief 2024-2028 en leggen de nadruk op kindgericht onderwijs, samenwerking zowel binnen als buiten de organisatie, en duurzaamheid in besluitvorming. Door te investeren in professionele groei, eigenaarschap en samenwerking, draagt Sarkon bij aan kwalitatief hoogstaand onderwijs voor elk kind en een toekomstgerichte en lerende organisatiecultuur.

2.2.5.1 Online leerplatform

Binnen Sarkon wordt er gewerkt met een online leerplatform dat een groot scholingsaanbod biedt op het gebied van specifieke vakken, persoonlijke ontwikkeling en ICT-vaardigheden. Met het online platform wordt ruimte gegeven om scholing, kennisverbreding en ontwikkeling op eigen wijze in te plannen en te volgen. Het platform wordt zowel individueel als in teamverband ingezet. Het aanbod wordt voortdurend aangepast aan de behoefte van medewerkers en leidinggevendenden, en wordt regelmatig geëvalueerd zodat het scholingsaanbod aansluit bij de ambities van de medewerkers, de scholen en de stichting.

2.2.5.2. Inductiebeleid startende leraren

In 2024 is het vernieuwde inductiebeleid geïmplementeerd waarmee we startende leraren nog beter kunnen ondersteunen en hen gefaseerd kunnen laten groeien in hun persoonlijke ontwikkeling. Een goed inductieprogramma helpt om startende leraren te behouden voor het onderwijs, het bevordert de professionele ontwikkeling en versterkt onze lerende cultuur.

2.2.5.3. Samen Opleiden

Sinds de start van Samen Opleiden is Sarkon betrokken bij het proces van de Ipabo waarbij verantwoordelijkheid wordt gedeeld voor de opleiding van studenten. Sinds augustus 2024 heeft Sarkon ook een convenant met Inholland via de Noord-Hollandse Samenscholing (HNS). Doel is om vanaf schooljaar 2025-2026 alle studenten te plaatsen op opleidingsscholen. Er zijn nu 21 besturen betrokken. Prioriteit ligt bij scholen in de 'witte gebieden' waar ook studenten wonen.

De coördinator opleiden bij Sarkon speelt een centrale rol tussen de iPabo, Inholland en het werkveld. Er wordt kritisch gekeken naar verbeterpunten in samenwerking, stage-opdrachten en curriculum. Het werkveld wordt actief betrokken bij het nieuwe curriculum met nadruk op haalbaarheid, financiën en mentoren belasting.

Inmiddels werkt Sarkon ook regionaal meer samen met Surplus en Kopwerk om elkaar te ondersteunen in Samen Opleiden, zoals bij PLG's, leerteams, mentorentrainingen en andere bijeenkomsten en scholing. Er wordt steeds meer



samengewerkt om beter gebruik te maken van kansen om studenten op te leiden voor de regio in plaats van uitsluitend voor de eigen besturen.

2.2.5.4. Stagiaires

Sarkon is een organisatie die alle medewerkers de ruimte geeft om zich verder te ontwikkelen en dat geldt ook voor onze stagiaires. We erkennen het belang van goede begeleiding, ondersteuning en coaching in het werkveld en bieden de best mogelijke begeleiding en ondersteuning. De schoolopleiders begeleiden studenten, nemen deel aan werkplekassessments en fungeren als een schakel tussen stagebiedende scholen en de hogeschool. Stagiaires dragen vanuit een andere en nieuwe kijk een belangrijke bijdrage aan onze scholen en ons onderwijs. In 2024 hebben alle HBO-studenten een stagevergoeding ontvangen en vanaf 2025 ontvangen ook de MBO-studenten een stagevergoeding.

2.2.5.5. Interne coach

Sarkon heeft een interne coach in dienst en biedt één-op-één coaching en DISC-trainingen aan op de scholen en op het stafbureau. Interne coaching is gericht op het

versterken van de competenties en vaardigheden van de medewerkers, maar helpt ook om meer voldoening uit het werk te halen en daarmee de uitstroom van medewerkers te verlagen. Medewerkers die coaching hebben ontvangen, geven aan zeer positief op het traject terug te kijken en meer voldoening uit hun werk te halen.

2.2.5.6. DISC

Sinds 2022 is de interne coach van Sarkon een gecertificeerde DISC- en drijfverenspecialist. Op verzoek van schooldirecteuren of leidinggevendenden wordt DISC ingezet voor teamontwikkeling, maar ook voor individuele ontwikkeling. DISC-assessments worden geïmplementeerd om teams en teamleden elkaar beter te leren begrijpen en de samenwerking te verbeteren omdat het inzicht geeft in de verschillende communicatie- en gedragsstijlen van mensen. Door dit inzicht kunnen teamleden elkaar aanvullen en effectiever samenwerken. DISC draagt bij aan een positieve werksfeer. In 2024 hebben 3 scholen gekozen voor een teamtraject m.b.v DISC analyses.

2.2.5.7. Zij-instroom

In het afgelopen jaar heeft Sarkon zich opnieuw succesvol ingezet voor het aantrekken van zij-instromers. Er zijn in 2024 twee kandidaten gestart met het traject. Sarkon ziet zij-instroom als een belangrijke manier om de organisatie te versterken met talentvolle professionals uit andere sectoren. Sarkon wil het voor zij-instromers zo aantrekkelijk mogelijk maken om bij onze organisatie te komen werken door hen optimaal te ondersteunen in hun ontwikkeling binnen de organisatie. In 2024 hebben drie zij-instromers het traject afgerond en een formatieplaats op één van de Sarkon scholen ingevuld.

2.2.5.8. Instroom en doorgroei naar leraar-ondersteuner en leraar

Twee onderwijsassistenten en twee leraarondersteuners zijn in 2024 gestart met de opleiding tot leraar en één medewerker is gestart met de tweejarige praktijkgerichte AD PEP (leraarondersteuner) bij de IPABO.

2.2.6. Personeelsbestand

2.2.6.1. Personele bezetting op 31-12-2024

- Aantal medewerkers: 447 (directie, onderwijzend personeel (OP) en onderwijsondersteunend personeel (OOP))
- Aantal fte : 304 fte

2.2.6.2. In- en uitstroomcijfers

- In 2024 had Sarkon een instroom van 31 nieuwe medewerkers (6,9%) ten opzichte van 7,2% in 2023.
- De uitstroom bedroeg in 2024 42 medewerkers (9,4%) ten opzichte van 47 medewerkers in 2023 (9,9%).

2.2.6.3. Verhouding man-vrouw

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

2.2.6.4. Verhouding vast-tijdelijk

Het aantal vaste medewerkers bij Sarkon is 86%. 14% heeft een tijdelijke aanstelling of kort tijdelijk. Deze laatste groep werkt veelal op invalbasis.

2.2.6.5. Leeftijd

Leeftijdscategorie	Sarkon 2024	Sarkon 2023	Sarkon 2022
15 - 24 jaar	7,1%	9,7%	12,0%
25 - 34 jaar	29,8%	29,8%	28,5%
35 - 44 jaar	28,9%	27,9%	28,0%
45 - 54 jaar	19,7%	17,3%	16,0%
55 - 64 jaar	11,9%	12,5%	13,0%
65 jaar of ouder	2,7%	2,5%	1,5%

De leeftijdscategorieën 25 tot 44 jaar zijn al jaren het hoogst vertegenwoordigd binnen Sarkon (58,7%). 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 2024 40 jaar.

2.2.6.6. Ziekteverzuim

Het gemiddelde verzuimpercentage in 2024 bedraagt 4,78%. Dit is 0,43% hoger dan in 2023 (4,35%). In het verzuimpercentage zijn alleen de daadwerkelijk arbeidsongeschikte medewerkers meegenomen.

Jaar	Gemiddelde verzuimpercentage van de afgelopen 12 maanden
2024	4,78%
2023	4,35%
2022	5,41%

Voor het verzuimbeleid binnen Sarkon is het huis van werkvermogen een belangrijk onderdeel. Voor een goed werkvermogen moeten de verschillende verdiepingen (lichamelijke-, mentale- en sociale gezondheid, competenties, normen en waarden en werk) met elkaar in balans zijn.

De komende jaren wordt het huis van werkvermogen ook ingezet om met medewerkers in gesprek te gaan over duurzame inzetbaarheid. Door zaken als vitaliteit, werk-en privé balans en gezondheid bespreekbaar te maken en onderdeel uit te laten maken van de dialoog tussen medewerker en leidinggevende wordt de medewerkersbetrokkenheid vergroot. Dit zal onderdeel worden van het te maken vitaliteitsbeleid waarmee wij duurzame inzetbaarheid willen bevorderen.



2.2.6.7. Tabel tijdige aanwezigheid verklaring omtrent het gedrag

Nieuwe VOG's in Jaarverslag 2024	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig (tussen 1 en 5 gerapporteert <5)	VOG niet aanwezig (tussen 1 en 5 gerapporteert <5)
Nieuwe medewerkers in loondienst	35	<5	-
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG-verplichting	1	-	-

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

2.2.7. 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 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.

2.3 Huisvesting & facilitaire zaken

Sarkon is van oudsher grotendeels zelfvoorzienend in ontwikkeling, onderhoud en beheer van gebouwen (scholen), maar ook op het gebied van huisvesting zoeken we actief de samenwerking in de regio. Om die reden hebben we in 2024 samen met Surplus een nieuwe huisvestingsmedewerker geworven die in januari 2025 is gestart met zijn werkzaamheden. De 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.

2.3.1 Planmatig onderhoud

Jaarlijks stelt Sarkon de onderhoudsbegrotingen op school-niveau vast op basis van meerjarenonderhoudsplannen die periodiek geactualiseerd worden. De onderhoudsplannen

geven voor de komende tien jaar een vooruitblik 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 (exploitatie- en onderhoudsduur) 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 mei 2024 is het nieuwe kindcentrum op Campus de Terp opgeleverd. Het biedt onderdak aan RKBS Don Bosco, twee andere participerende basisscholen en de kinderopvang. Binnen het project Campus de Terp versterken onderwijs, kinderopvang, sport en welzijn elkaar. In organisatorische zin wordt ook met het VO-onderwijs RSG Wiringherlant en Zwembad De Terp de samenwerking opgezocht.

In Schagen zijn voorbereidende werkzaamheden verricht voor de ontwikkeling van kindcentrum Waldervaart, waarin basisschool De Vogelweid wordt gehuisvest. In 2024 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. Alhoewel dat voor vertraging zorgde, denken we dat het voor de toekomst het beste besluit is en echt meer mogelijkheden biedt voor de ontwikkeling van het kind en de positionering van het kindcentrum als maatschappelijke voorziening in de wijk.

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 ingezet worden 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 afbouw van de (mogelijk) bovenmatige reserves in de begroting opgenomen. Bij het opstellen van de formatiebegroting wordt de aanwezige overhead geëvalueerd en indien 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 plaats via kwartaalrapportages.

2.4.3 Begroting

In 2023 is gestart met een 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 allocatiebeleid zal jaarlijks worden geëvalueerd en zo nodig worden aangepast.

In de meerjarenbegroting 2025 tot en met 2028 is het financiële beleid ten aanzien van de begroting grotendeels gelijk gebleven ten opzichte van 2024.

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 1% 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 en arbodienst
- Kosten voor opleiding en ontwikkeling, waaronder de academie, schoolopleiders en coaches
- Kosten orthopedagogen
- Kosten Sarkon ICT
- Kosten vervangingspool en kosten voor afwezigheid door ouderschapsverlof, zwangerschapsverlof en duurzame inzetbaarheid
- Salariskosten van medewerkers die langer dan zes weken ziek zijn, de vervanger wordt door de school bekostigd

Naast een afdracht voor gezamenlijke kosten vindt er door de scholen ook een afdracht plaats ten behoeve van het Innovatiebudget en het Frictiebudget.

Het Innovatiebudget bedraagt € 200.000 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.

Het Frictiebudget bedraagt € 400.000 en kan worden ingezet om (financiële) frictie in de schoolbegrotingen op te lossen. Scholen kunnen individueel een aanvraag op het frictiebudget doen, de toekenning vindt plaats door het CvB.

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, terrein (speelplaats); de schoolleider draagt de verantwoordelijkheid, ook op de scholen die niet in eigen beheer zijn, maar onderdeel van een vereniging van eigenaren 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 naar de school

Wijzigingen in de begroting

Tot en met 2024 worden de kosten voor het groot onderhoud (van de scholen waarbij Sarkon het beheer voert) verwerkt in een voorziening voor groot onderhoud. Met ingang van 2025 wordt het onderhoud op de scholen geactiveerd en afgeschreven. Hiermee is de afdracht aan de bovenschoolse voorziening groot onderhoud komen te vervallen.

2.4.5 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.

2.4.6 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.

2.4.7. 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, welke voor het gedeelte met betrekking de besteding van deze middelen is voorgelegd en goedgekeurd door de (P)MR op schoolniveau. 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, deze bovenschoolse besteding wordt voorgelegd aan de GMR van Sarkon. Daarnaast wordt geïnvesteerd in deskundigheidsbevordering van de directeurs in de vorm van individuele en collectieve scholing. Vanaf 2025 wordt een deel van de bekostiging voor professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap uitbetaald aan de onderwijsregio's. Sarkon participeert in de onderwijsregio Noorderwijs.

2.5 ICT, Informatiebeveiliging en AVG

In ons onderwijs en binnen de organisatie speelt ICT een belangrijke rol. 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 heeft een eigen interne ICT-afdeling: Sarkon ICT. Sarkon ICT houdt de digitale infrastructuur op peil en ontwikkelt deze verder. Zij ondersteunen de scholen bij het maken en implementeren 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 Privacy

Het jaar 2024 stond in het teken van verdere versterking van informatiebeveiliging en privacy binnen onze scholen. De bescherming van persoonsgegevens van leerlingen, medewerkers en andere betrokkenen is van cruciaal belang. We hebben ons ingezet om verder te voldoen aan de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Daarnaast is een start gemaakt met het beschrijven van processen met betrekking tot het normenkader Informatiebeveiliging en Privacy (IBP).

Implementatie van processen vanuit het Normenkader IBP

Het normenkader helpt scholen om de digitale veiligheid te verhogen. Met dit normenkader spreken we als sector af wat de minimale eisen zijn aan digitaal veilig onderwijs, zodat elke school hieraan kan voldoen. Het doel is dat alle leerlingen, ouders en medewerkers erop kunnen rekenen dat zij leren en werken in een digitaal veilige schoolomgeving en dat hun persoonsgegevens worden beschermd.

Het normenkader bestaat uit 69 normen voor informatiebeveiliging en 25 normen voor privacy. Deze normen geven inzicht in de maatregelen die nodig zijn voor een zo goed mogelijke bescherming tegen digitale dreigingen en privacyrisico's. De normen omvatten richtlijnen en protocollen die duidelijkheid geven voor het verzamelen, verwerken, opslaan en verwijderen van persoonsgegevens en processen. Landelijk is afgesproken dat elke onderwijsorganisatie in 2027 maatregelen heeft genomen om volwassenheidsniveau 3 te bereiken. In april 2024 is er een Deepdive (nulmeting) uitgevoerd. De gemiddelde landelijke score op de Deepdive was 1.9, Sarkon scoorde 2.2. Er is dus het nodige werk te verzetten, maar we liggen goed op koers om in 2027 het gewenste niveau te bereiken.

Verbeterde beveiliging van onze IT-systemen

We hebben geïnvesteerd in de beveiliging van onze netwerken, software en apparatuur om ongeautoriseerde toegang en datalekken te voorkomen. Er zijn pentesten uitgevoerd op zowel de externe kant van het netwerk als de interne kant.

Bewustwordingscampagne

We hebben naar aanleiding van een phishing-mail een bewustwordingscampagne gelanceerd om medewerkers te informeren over de belangrijkste principes van informatiebeveiliging en privacy. Onderwerpen die aan bod kwamen waren veilig wachtwoordgebruik, 2FA en het herkennen van verdachte e-mails en hoe vervolgens te handelen.

Datalekken

In 2024 zijn er 2 datalekken geregistreerd en afgehandeld.

DPIA's

Een Data Protection Impact Assessment (DPIA), ook wel een gegevensbeschermingseffectbeoordeling, is een instrument om privacyrisico's voor betrokkenen in kaart te brengen met als doel deze weg te nemen of te verminderen.

In 2024 hebben er 3 DPIA's plaatsgevonden

- Google Workspace
- Basispoort
- Afas

Integrale samenwerking en gegevensbescherming in (I) KC's

In de regio Kop van Noord-Holland zien we een toename van integrale kindcentra (IKC's) en kindcentra waarin meerdere scholen van verschillende besturen, in samenwerking met kinderopvangorganisaties, gehuisvest zijn. Deze ontwikkeling stimuleert een intensieve pedagogische, onderwijskundige samenwerking, maar brengt ook complexe uitdagingen met zich mee op het gebied van privacy en informatiebeveiliging (IBP).

Belangrijkste uitdagingen:

- **Privacy en IBP:** Het delen van persoonsgegevens tussen verschillende organisaties vereist een zorgvuldige afstemming om te voldoen aan de geldende wet- en regelgeving, zoals de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).
- **Uitwisseling van personeel:** Bij nauwe samenwerking kan het voorkomen dat personeel over meerdere organisaties wordt ingezet, wat duidelijke afspraken vereist over verantwoordelijkheden en bevoegdheden.

Aanpak en oplossingen:

Om deze uitdagingen het hoofd te bieden, hebben Stichting Surplus, Kopwerk en Sarkon voor een specifieke locatie een extern bureau ingeschakeld. Dit bureau heeft twee cruciale documenten opgesteld:

- Een **gegevensuitwisselingsovereenkomst**: Deze overeenkomst regelt op transparante wijze welke gegevens tussen welke partijen gedeeld mogen worden en onder welke voorwaarden.
- **Overeenkomst gezamenlijke verwerking verantwoordelijkheid**: Deze overeenkomst stelt de gezamenlijke verantwoordelijkheden vast voor de verwerking van persoonsgegevens van de betrokken partijen.

Deze documenten dienen als blauwdruk voor toekomstige IKC-locaties en kindcentra in de regio. Ze bieden een solide basis voor een veilige en verantwoorde gegevensuitwisseling. Als fundering/hoofdovereenkomst dient het beheerplan per locatie.

Toekomstperspectief:

De opgedane kennis en ervaringen worden gebruikt om een kader te ontwikkelen voor IBP in integrale samenwerkingsverbanden. Dit kader ondersteunt scholen en kinderopvangorganisaties bij het opzetten van effectieve en veilige samenwerkingsstructuren, waarbij de privacy van kinderen en medewerkers gewaarborgd blijft.

2.6 Risico's en risicobeheersing

Sarkon heeft in 2024 een nieuwe applicatie, Riskchanger, aangeschaft om risico's beter te kunnen signaleren en kwantificeren. In deze Risicomonitor wordt aan de hand van zes hoofdstukken inzicht gecreëerd in de risico's die de organisatie loopt. Dit gebeurt met een vaste systematiek, waarin de volgende vragen aan de orde komen;

- Hoe groot is de kans dat het risico optreedt?
- Hoe hoog is de impact indien het risico zich voordoet?
- Vragen over mogelijke beheersmaatregelen bij de risico's
- De mogelijkheid om acties toe te voegen en uw gegevens antwoorden te onderbouwen, dit vormt telkens het einde van een paragraaf

De vragen over de beheersmaatregelen worden beantwoord indien de combinatie van de kans en de impact (te) groot is. Deze vragen komen uit de Risicomanagementtool van de PO-Raad.

De vragenlijsten zijn onderverdeeld in de volgende hoofdstukken en worden door de betreffende stafmedewerker, samen met de controller, ingevuld. De uitkomsten van de risicoanalyse zijn besproken met het CvB en de interne toezichthouder.

1. Strategie en beleid
2. Financiën
3. Personeel en organisatie
4. ICT en privacy
5. Onderwijskwaliteit
6. Huisvesting en facilitair

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 organisatieonderdelen wordt een risico-inventarisatie rapport opgesteld. Aan de hand van dit rapport kan een inschatting gemaakt worden van het benodigd aan te houden eigen vermogen van de stichting.

Het totaalbedrag uit een eerste inventarisatie van de risicomonitor is als volgt opgebouwd:

1 - Strategie en Beleid	€ 147.500
2 - Financiën	€ 390.000
3 - Personeel en Organisatie	€ 1.462.500
4 - ICT en Privacy	€ 180.000
5 - Onderwijskwaliteit	€ 192.500
6 - Huisvesting en Facilitair	€ 582.500
Bruto Risicomonitor	€ 2.955.000
Procentuele correctie	80%
Absolute correctie	€ 0
Netto Risicomonitor	€ 2.364.000

Het brutobedrag van het risico bedraagt bijna € 3.000.000. De kans dat alle risico's zich tegelijkertijd voordoen wordt klein geacht. Het is echter niet ondenkbaar dat alle risico's tegelijkertijd toenemen, omdat alle domeinen binnen een onderwijsorganisatie met elkaar verband houden.

Voorzichtigheidshalve is de correctiefactor daarom toch op een relatief hoog percentage van 80% ingeschat.

Naast de risicoanalyse worden de volgende instrumenten 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 doelstellingen 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 dient te worden voorgelegd. De RvT vervult ook de rol van werkgever van het CvB en die van klankbord. Hieronder doet de RvT verslag over 2024.

2024 was een jaar waarin de RvT haar taak kon uitvoeren in een stabiele en enthousiaste organisatie. De Raad kon zich daadwerkelijk bezighouden met de taak waarvoor zij is aangesteld. De beide betrokken en gedreven 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 werd regulier op de hoogte gehouden van de vorderingen. De bestuurlijke rust en stabiliteit heeft ertoe geleid dat de RvT haar primaire taak heeft kunnen oppakken en de organisatie nog wat beter heeft leren kennen en waarderen.

Reguliere vergaderingen

In 2024 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 in die gevallen waarin 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 2024 is ook de vicevoorzitter aangeschoven in dit agendaoverleg. In dit overleg 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.

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 2024 is besloten deze vergaderingen te laten voorbereiden en notuleren door een externe en heel kundige ambtelijk secretaris. Dit betreft dezelfde ambtelijk secretaris die ook de GMR assisteert en de verslagen maakt. Deze combinatie van werkzaamheden is de RvT goed bevallen.

In 2024 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. De RvT waardeert het zeer dat de rust en stabiliteit in de organisatie het ook mogelijk maakt om de organisatie en de keyspelers beter te leren kennen.

Extra vergaderingen, bijeenkomsten etc.

Ook in 2024 is de RvT enkele malen (fysiek dan wel digitaal) extra bijeengekomen voor overleg.

Tijdens deze extra vergaderingen werd gesproken over en zijn beslissingen genomen over onder andere:

- 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 instelling van een collegiaal bestuur waarbij afscheid is genomen van de functie voorzitter van het CvB en de hieruit voortvloeiende borging van noodzakelijke en geborgde besluiten.
- 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;

Daarboven zijn een tweetal bijeenkomsten geweest met de RvT van Surplus in het kader van de voorgenomen bestuurlijke samenwerking tussen beide stichtingen. Hieraan wordt in 2025 intensief verder gewerkt.

Ook heeft de voorzitter van de RvT samen met één van de bestuurders deelgenomen aan een bijeenkomst van onderwijs- en zorgpartijen op Texel in het kader van een optimale begeleiding van jeugd op het eiland.

In 2024 is andermaal 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 2024 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 in 2024 niet bezig hoeven te houden met de opvolging van een vertrekkend collega. Het eerstvolgende statutair aftredende lid is de voorzitter in 2027.

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, maar ook de stand van zaken in het traject van samenwerking met andere stichtingen in ons werkgebied. De sfeer in deze bijeenkomsten is prima en over en weer wordt op een open en transparante wijze gesproken.

Organisatie

Evenals in voorgaande jaren is, in 2024, 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 2024 veel meer 'gewoon' geworden. Tijdens de alom zeer gewaardeerde schoolbezoeken van de leden van de RvT wordt dit ook echt opgemerkt.

Door de rust en stabiliteit in 2024 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 2024 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 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 2024 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 vertegenwoordiging van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad, alsook met een vertegenwoordiging van de directeuren. De Raad is dan ook van mening haar, op basis van goede informatie, toezichthoudende taken adequaat te kunnen uitvoeren.

Werkgeversrol

De Raad is zich ervan bewust dat goed werkgeverschap van de RvT van groot belang is. In 2024 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. De afspraken gemaakt in het voorgaande jaar met de leden van het CvB zijn gemonitord 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 2024 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 ook dit jaar met belangstelling het proces gevolgd waarin de (financiële) verantwoordelijkheid volledig bij de scholen zelf is neergelegd. Dit aspect komt ook meestal aan de orde tijdens de schoolbezoeken. Het is mooi om te zien dat dit al vrijwel is verankerd in de organisatie en de directeuren daar op een heel volwassen manier mee omgaan. De auditcommissie heeft dit jaar in prima afstemming en samenwerking met het bestuurskantoor en de accountant haar werk kunnen doen.

Zelfevaluatie

Eind 2024 is onder externe begeleiding een zelfevaluatie uitgevoerd over het functioneren van de RvT. Als resultaat is door de externe begeleider een rapportage gemaakt met

bevindingen en adviezen, welke door de RvT in een aparte bijeenkomst intensief zijn besproken en lering uit is getrokken.

Overige onderwerpen

Samenwerking in de regio

In 2024 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 2024 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 CvB. Ook zijn de beide RvT's twee keer bij elkaar geweest om nader kennis te maken maar ook daadwerkelijk van elkaar te vernemen hoe een ieder staat in dit traject.

Professionalisering bestuurskantoor

De in 2022 ingezette professionalisering van het bestuurskantoor is in 2024 nagenoeg voltooid. Op alle essentiële functies is een professionele collega benoemd of is er in samenwerking met een ander stichting een gezamenlijke oplossing gevonden. Met name de huisvestingsfunctie is hiervan een mooi voorbeeld. Tijdens de schoolbezoeken wordt ook ervaren dat de samenwerking en ondersteuning met het bestuurskantoor wordt gewaardeerd.

Nieuwbouw scholen

Sarkon is in de gelukkige omstandigheid dat de meeste scholen zijn gehuisvest in mooie nieuwe gebouwen. Echter, niet alle scholen verkeren in die omstandigheid en met name in Schagen vordert de nieuwbouw maar zeer matig. De Raad wordt in dit proces regelmatig meegenomen.

Samenstelling van de Raad in 2024

2024 is een jaar waarin geen wisselingen zijn opgetreden in de samenstelling.

De Raad is samengesteld uit de navolgend leden:

- De heer P.A.G. Conijn, voorzitter met regionale binding
- De heer P.T.E. Reenalda portefeuille onderwijs en voorzitter auditcommissie
- Esther Zijl, portefeuille personeel, vicevoorzitter, lid remuneratiecommissie
- Albert Gieling, portefeuille financiën en lid auditcommissie
- Tanja van den Berge, portefeuille juridisch en lid van de remuneratiecommissie

Nevenfuncties leden Raad van Toezicht stichting Sarkon

Piet Conijn

1. DGA van DevCon BV (projectontwikkeling)
2. Zzp'er in Proout (omgevings-, proces- en projectmanagement)
3. Medeaandeelhouder in Ontwikkelingsmaatschappij Noordkop
4. Voorzitter Raad van Toezicht stichting Sarkon
5. Voorzitter Raad van Commissarissen van Woningstichting Anna Paulowna

Peter Reenalda

1. Lid Raad van Toezicht stichting Sarkon
2. Zelfstandig opererend onderwijsprofessional
3. Lid Raad van Toezicht van Stichting Penta te Hoorn

Albert Gieling

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

Esther Zijl

1. Directeur Ontwikkelingsbedrijf Noord-Holland Noord
2. Partner Governance by Meaning (onbezoldigd)

Tanja van den Berge

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

Woord van dank

De Raad bedankt het CvB en de collega's van het bestuurskantoor voor de geleverde inspanningen in 2024.

Nog veel meer dank gaat uit naar de ondersteuners op de scholen, de leerkrachten en directeuren die in 2024 verder vorm hebben gegeven aan Sarkon. De RvT heeft er alle vertrouwen in dat ook in 2025 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 2024 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. Afgelopen jaar heeft veel in het teken gestaan van het verkennen van samenwerkingen met andere besturen en samenwerkingen op schoolniveau. In het bijzonder is er gekeken naar een mogelijke samenwerking met Surplus en hebben beide GMR-en daarvoor kennis met elkaar gemaakt.

De GMR is nog steeds zeer tevreden over de samenwerking met het College 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 het College 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.

De GMR wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris: Elly Tang.

De samenstelling van de GMR per 31 december 2024.

Personeelgeleding medewerkers	Oudergeleding
Kelly Collee	Vincent Epskamp (voorzitter)
Elles Kieft-Peeters	Jordy Stam
Joke Groes	Gerben van Zwieten
Isabella Hes	Johanne Hiemstra
Marieke van Duin	Katinka Vink
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 kun-

nen 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 2024 zes keer vergaderd samen met het college van bestuur. Tijdens de vergaderingen zijn de volgende onderwerpen (vaak meerdere malen) aan bod geweest:

- Meerjarenperspectief
- Formatie
- Functie IB-ers en kwaliteit coördinator
- Onderwijsregio's
- Regionale samenwerking
- Arbeidsvoorwaardelijke afspraken als uitgangspunt bij samenwerkingen met andere scholen/besturen
- Strategisch perspectief
- Kwaliteitscyclus
- Samenwerkingscholen
- Jaarverslag Sarkon
- Identiteitscommissie
- Werving personeel
- Werving GMR leden
- Subsidies
- Gebruik privé telefoons
- Kwartaalrapportage
- Scholing en ontwikkeling
- Onderwijsresultaten
- Groot onderhoud
- Evaluatie allocatiemodel
- Gesprekkencyclus
- ICT

In 2024 heeft er twee keer een delegatie van de GMR een gesprek gehad met de Raad van Toezicht. Daarnaast heeft de GMR in 2024 een eerste gezamenlijk overleg gehad met de GMR van Surplus.

Instemmingen en adviezen 2024

Instemmingen

- De GMR heeft ingestemd met meerjarenperspectief en -formatie
- De GMR heeft ingestemd met het strategisch perspectief
- De GMR heeft ingestemd met de statuten en het reglement van de identiteitscommissie

Adviezen

- De GMR heeft een positief advies gegeven ten aanzien van het voorstel om het onderhoud te activeren in de balans.

De eerste stappen in een onderzoek naar een samenwerking met Surplus zijn het afgelopen jaar gezet en de samenwerking met het College van Bestuur is goed. Ondersteuning wordt aangeboden en de contacten met Surplus zijn goed en transparant. Het is een spannende tijd die komt, waarbij de GMR inziet dat het uiteindelijke resultaat een goede zal zijn voor het onderwijs in onze regio. Een doelstelling waar wij altijd voor zullen staan: goed onderwijs.

drs. V.R. Epskamp
voorzitter GMR

3

Verantwoording van de financiën



3.1 Continuïteitsparagraaf

Leerlingaantal en fte

	2024 1-2-23	2025 1-2-24	2026 1-2-24	2027 1-2-26	2028 1-2-27
Teldatum					
Leelingenaantal	3.972	3.998	3.966	4.030	3.998
Onderwijsgevend personeel	221	214	209	206	201
Onderwijsondersteunend personeel	64	60	57	55	55
Bestuur en management	19	19	19	19	19
Totaalaantal	304	293	285	280	275

De verwachting is dat het aantal leerlingen de komende jaren 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. In onderstaand overzicht staan de geprognosticeerde leerlingaantallen per school.

Leerlingen totaalstelling					
	Teldatum	1 feb 2024	1 feb 2025	1 feb 2026	1 feb 2027
+ Totaal	Aantal leerlingen	3.998	3.966	4.030	3.998
- Totaal		3.998	3.966	4.030	3.998
	03VV00 - St. Joseph	48	48	45	48
	04BD00 - H. Henricus	220	210	207	207
	04UC00 - St. Jan	241	253	248	248
	05JK00 - Jozefschool	283	284	284	284
	07QQ00 - De Windwijzer	207	195	195	195
	07TE00 - Don Bosco	249	230	220	220
	07TE00 - De Vogelweid	203	205	205	205
	08YA00 - IKC Driemaster	101	102	110	115
	08YT00 - De Marinx	209	207	220	225
	08ZD00 - Titus Brandsma	160	157	165	160
	09AO00 - Aloysiuschool	303	297	290	274
	10PA00 - Sint Antonius	275	269	285	290
	10PX00 - De Rank	375	378	387	370
	11QG00 - De Vlieberg	165	154	162	172
	12KJ00 - De Hofstee	186	189	200	200
	15BX00 - IKC Spoorbuurt	284	281	286	280
	15CY00 - St. Jozef	266	263	280	264
	15IX00 - De Trimaran	136	142	135	135
	16BC00 - De Kameleon basisonderwijs	71	68	70	70
	16BC01 - Eureka	34	34	36	36
Overige leerlingaantallen					
+ NNCA	Aantal NNCA leerlingen (was NOAT)	206	177	163	142

Meerjarenbalans

	2025	2026	2027	2028
--	------	------	------	------

Activa				
Immateriële vaste activa	-	-	-	-
Materiële vaste activa	3.600.000	3.700.000	3.800.000	4.000.000
Financiële vaste activa	0	0	0	0
Vaste activa	3.600.000	3.700.000	3.800.000	4.000.000
Vorraden				
Vorderingen	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000
Effecten				
Liquide middelen	5.000.000	4.000.000	3.700.000	3.400.000
Vlottende activa	6.000.000	5.000.000	4.700.000	4.400.000
Totale activa	9.600.000	8.700.000	8.500.000	8.400.000
Passiva				
Eigen vermogen				
Algemene Reserve	2.000.000	2.000.000	2.000.000	2.000.000
Bestemmingsreserve	3.000.000	2.100.000	1.900.000	1.800.000
Voorzieningen	600.000	600.000	600.000	600.000
Langlopende schulden	-	-	-	-
Kortlopende schulden	4.000.000	4.000.000	4.000.000	4.000.000
Totale passiva	9.600.000	8.700.000	8.500.000	8.400.000

Het normatief eigen vermogen van Sarkon is berekend op circa € 5.000.000. Op basis van de begrote resultaten uit de meerjarenbegroting zal het bovenmatig eigen vermogen na 2025 nihil zijn.



Baten	2025	2026	2027	2028
Rijksbijdragen	31.722.542	31.337.805	32.130.743	32.155.837
Overige overheidsbijdragen	165.900	136.900	136.900	136.900
Overige baten	861.415	809.065	773.065	773.065
Totaal baten	32.749.857	32.283.770	33.040.708	33.065.802
Lasten				
Personeelslasten	29.013.738	28.581.812	28.685.267	28.586.350
Afschrijvingen	688.590	654.031	623.171	602.916
Huisvestingslasten	2.341.600	2.347.600	2.362.450	2.481.050
Overige lasten	2.041.977	1.853.723	1.804.623	1.800.357
Totaal lasten	34.085.905	33.437.166	33.475.511	33.470.674
Saldo financiële baten en lasten	236.000	236.000	236.000	236.000
Resultaat	-1.100.048	-917.396	-198.804	-168.872



3.2 Financiële kengetallen

Financiële kengetallen	Signalerings- waarde (nieuw)	2024	2025	2026	2027
Solvabiliteit 2	< 30%	51%	52%	47%	46%
Liquiditeit (current ratio)	< 0,75	1,5	1,3	1,2	1,1
Normatief eigen vermogen	>1,0	1,2	1,0	0,8	0,8
Rentabiliteit		-5%	-3%	-3%	0%

De solvabiliteit en liquiditeit blijven in het meerjarenperspectief ruimschoots boven de signaleringswaarden van het ministerie van OCW. Het normatief eigen vermogen zal naar verwachting na 2025 onder het niveau van de signaleringswaarde zijn.

3.3 Financiële positie op balansdatum

Balans per 31 december 2024. Ter vergelijking zijn de cijfers per 31 december 2023 opgenomen.

	2024	2023
Vaste activa		
Materiële vaste activa		
Gebouwen en terreinen	156.833	0
Inventaris en apparatuur	3.393.775	3.037.319
Andere vaste bedrijfsmiddelen	0	13.518
Totaal materiële vaste activa	3.550.608	3.050.837
Financiële vaste activa		
Overige vorderingen	0	7.400
Totaal financiële vaste activa	0	7.400
Vlottende activa		
Vorderingen		
Debiteuren	344.737	300.405
Overige overheden	665	8.178
Overige vorderingen	0	235
Overlopende activa	536.583	794.306
Totaal vorderingen	881.985	1.103.124
Liquide middelen	6.463.967	7.987.486
Totaal liquide middelen	6.463.967	7.987.486
Totaal activa	10.896.560	12.148.847

	2024	2023
Passiva		
Eigen vermogen		
Algemene reserve	1.988.757	3.474.542
Bestemmingsreserve (publiek)	4.165.430	2.526.217
Totaal eigen vermogen	6.154.187	6.000.759
Voorzieningen		
Personeelsvoorziening	615.797	555.102
Overige voorzieningen	0	1.211.106
Totaal voorzieningen	615.797	1.766.208
Kortlopende schulden		
Crediteuren	491.597	899.402
Belastingen en premie sociale verzekeringen	1.323.798	1.232.052
Schulden ter zake van pensioenen	330.919	1.911
Overige kortlopende schulden	7.111	19.787
Nog te besteden subsidies SWV	36.898	107.340
Overlopende passiva	1.936.253	2.121.388
Totaal kortlopende schulden	4.126.575	4.381.879
Totaal passiva	10.896.560	12.148.847

Toelichting op de balans | activa

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa zijn in 2024 met circa € 500.000 toegenomen. Er is in 2024 voor circa € 1.195.000 geïnvesteerd en voor circa € 648.000 afgeschreven. Daarnaast is er voor circa € 42.000 boekwaarde aan bedrijfsmiddelen gedesinvesteerd.

Financiële vaste activa

De financiële vaste activa zijn verlaagd naar nihil. Het betreft een waarborgsom voor zonnepanelen. Het contract is afgelopen in 2024, waarmee de waarborg is komen te vervallen.

Vorderingen

De vorderingen zijn op balansdatum bijna € 224.000 afgenomen, dit wordt grotendeels veroorzaakt door een lager bedrag aan vooruitbetaalde kosten en overlopende activa.

Liquide middelen

Ten opzichte van 2023 zijn de liquide middelen met circa € 1.524.000 afgenomen. Deze afname komt voornamelijk door het gerealiseerde resultaat over 2024 van € 1.057.678 negatief en investeringen in materiële vaste activa.

Toelichting op de balans | passiva

Eigen vermogen

Door de verwerking van de voorgestelde resultaatbestemming ten laste van de reserves, is het eigen vermogen met €1.057.678 afgenomen. Hiervan is € 428.107 ten gunste van de bestemmingsreserve gebracht. Daarnaast is de bestemmingsreserve toegenomen met het bedrag van de vrijval van de voorziening groot onderhoud ad € 1.211.106 als gevolg van de stelselwijziging.

Voorzieningen

De personeelsvoorzieningen zijn in 2024 toegenomen met bijna € 61.000. Deze toename komt door de mutaties van de voorzieningen voor langdurig zieken en de voorziening voor jubileumgratificaties.

De voorziening groot onderhoud is in 2024 vrijgevallen ten gunste van de bestemmingsreserve groot onderhoud doordat er in 2024 een stelselwijziging heeft plaatsgevonden als gevolg van de gewijzigde verslaggevingsvoorschriften voor het verwerken van de kosten van groot onderhoud in de jaarrekening. Toekomstige investeringen in groot onderhoud worden geactiveerd en afgeschreven.

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden zijn ten opzichte van 2023 met bijna € 258.000 afgenomen. Deze daling wordt grotendeels veroorzaakt door een afname van de overlopende passiva.

3.4 Analyse van het resultaat

		Realisatie	Begroting	Verschil Begroting	Realisatie	Verschil realisatie
		202412	202412	vs Realisatie	202312	2024 vs 2023
	Baten					
3.1	Rijksbijdragen	30.615.470	29.927.101	688.369	30.086.016	529.454
3.2	Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	247.162	133.900	113.262	156.365	90.797
3.5	Overige baten	1.097.324	690.340	406.984	875.451	221.873
	Totaal baten	31.959.955	30.751.341	1.208.614	31.117.832	842.123
	Lasten					
4.1	Personeelslasten	28.307.788	28.161.927	145.861	27.089.039	1.218.749
4.2	Afschrijvingen	689.164	653.667	35.497	622.454	66.710
4.3	Huisvestingslasten	2.362.510	2.584.550	-222.040	2.691.281	-328.771
4.4	Overige lasten	1.911.983	2.028.259	-116.276	1.912.071	-88
	Totaal lasten	33.271.445	33.428.403	-156.958	32.314.845	956.600
	Saldo baten en lasten	-1.311.489	-2.677.063	1.365.574	-1.197.014	-114.475
5	Financiële baten en lasten	253.811	188.000	65.811	260.604	-6.793
	Resultaat	-1.057.678	-2.489.063	1.431.385	-936.410	-121.268

Rijksbijdragen

De ontvangen rijksbijdragen zijn bijna € 700.000 hoger dan begroot. Dit wordt grotendeels veroorzaakt door de ontvangen subsidies basisvaardigheden van circa € 630.000, welke voor de nieuw toegekende subsidies in 2024 niet zijn begroot. Daarnaast zijn de incidentele bijdragen van het SWV hoger in verband met de toekenning van een groter aantal top-arrangementen dan begroot.

Overige overheidsbijdragen

De overige overheidsbijdragen zijn ruim € 100.000 hoger dan begroot door de ontvangen gemeentelijke subsidies.

Overige baten

De overige baten zijn ruim € 400.000 hoger dan begroot door hogere verhuuropbrengsten van circa € 90.000 en hogere detacheringsinkomsten van ruim € 173.000. Daarnaast zijn er meer kosten doorbelast aan andere organisaties.

Personele lasten

De personeelslasten zijn in 2024 nagenoeg gelijk gebleven. Dit komt doordat het personeel dat mogelijk boventallig zou raken als gevolg van het beëindigen van de NPO subsidies nu ingezet zijn op de ontvangen subsidies basisvaardigheden. De totale personeelslasten zijn wel ruim € 1.200.000 hoger dan in 2023, dit komt voornamelijk door de salarisverhogingen in 2023 en 2024. Hier is echter al rekening mee gehouden bij het opstellen van de begroting, waardoor dit niet leidt tot een afwijking op de begroting van 2024.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn circa € 35.000 hoger dan begroot doordat op een aantal locaties meubilair vervroegd is afgeschreven bij vervanging.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn ruim € 220.000 lager dan begroot. Dit komt doordat er in 2024 niet meer is gedoteerd aan de voorziening onderhoud in verband met de overgang naar de componentenmethode, waarbij groot onderhoud wordt geactiveerd en afgeschreven. Ten tijde van het opstellen van de begroting was deze keuze nog niet bekend, waardoor de dotatie wel was begroot.

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 € 65.000 hoger dan begroot doordat er in 2024 meer rente is ontvangen over het uitstaande saldo bij het schatkistbankieren dan waar in de begroting voor 2024 voorzichtigheidshalve rekening mee was gehouden.

Resultaat

Doordat de totale baten ruim € 1.200.000 hoger zijn dan begroot, de totale lasten ruim € 150.000 lager zijn dan begroot en de rente inkomsten ruim € 65.000 hoger zijn dan begroot, sluit het jaar 2024 met een resultaat dat ruim € 1.400.000 hoger is dan begroot.

4

Jaarrekening



4.1 Balans per 31 december 2024

		2024	2023
	Vaste activa		
1.2	Materiële vaste activa		
	Gebouwen en terreinen	156.833	0
	Inventaris en apparatuur	3.393.775	3.037.319
	Andere vaste bedrijfsmiddelen	0	13.518
1.2	Totaal materiële vaste activa	3.550.608	3.050.837
1.3	Financiële vaste activa		
	Overige vorderingen	0	7.400
	Totaal financiële vaste activa	0	7.400
	Vlottende activa		
	Vorderingen		
	Debiteuren	344.737	300.405
	Overige overheden	665	8.178
	Overige vorderingen	0	235
	Overlopende activa	536.583	794.306
	Totaal vorderingen	881.985	1.103.124
1.7	Liquide middelen	6.463.967	7.987.486
	Totaal liquide middelen	6.463.967	7.987.486
	Totaal activa	10.896.560	12.148.847

		2024	2023
	Passiva		
	Eigen vermogen		
	Algemene reserve	1.988.757	3.474.542
2.1	Bestemmingsreserve (publiek)	4.165.430	2.526.217
	Totaal eigen vermogen	6.154.187	6.000.759
2.2	Voorzieningen		
	Personeelsvoorziening	615.797	555.102
	Overige voorzieningen	0	1.211.106
	Totaal voorzieningen	615.797	1.766.208
2.4	Kortlopende schulden		
	Crediteuren	491.597	899.402
	Belastingen en premie sociale verzekeringen	1.323.798	1.232.052
	Schulden ter zake van pensioenen	330.919	1.911
	Overige kortlopende schulden	7.111	19.787
	Nog te besteden subsidies SWV	36.898	107.340
	Overlopende passiva	1.936.253	2.121.388
	Totaal kortlopende schulden	4.126.575	4.381.879
	Totaal passiva	10.896.560	12.148.847

4.2 Staat van baten en lasten

		Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
	Baten			
3.1	Rijksbijdragen	30.615.470	29.927.101	30.086.016
3.2	Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	247.162	133.900	156.365
3.5	Overige baten	1.097.324	690.340	875.451
	Totaal baten	31.959.955	30.751.341	31.117.832
	Lasten			
4.1	Personeelslasten	28.307.788	28.161.927	27.089.039
4.2	Afschrijvingen	689.164	653.667	622.454
4.3	Huisvestingslasten	2.362.510	2.584.550	2.691.281
4.4	Overige lasten	1.911.983	2.028.259	1.912.071
	Totaal lasten	33.271.445	33.428.403	32.314.845
	Saldo baten en lasten	-1.311.489	-2.677.063	-1.197.014
5	Financiële baten en lasten	253.811	188.000	260.604
	Resultaat	-1.057.678	-2.489.063	-936.410

4.3 Kasstroomoverzicht

	2024 EUR		2023 EUR	
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo Baten en Lasten		-1.311.489		-1.197.014
Aanpassingen voor:				
- afschrijvingen	647.637		610.035	
- mutaties voorzieningen	60.696		105.851	
Veranderingen in vlottende middelen				
- vorderingen	221.139		-241.953	
- schulden	-255.305		529.199	
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties		674.167		1.003.132
Ontvangen interest	264.979		290.189	
Betaalde interest	-11.168		-29.585	
		253.811		260.604
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		-383.512		66.722
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings materiële vaste activa	-1.195.333		-660.675	
Desinvesteringen materiële vaste activa	47.924		12.960	
Investerings financiële vaste activa	-		-	
Desinvesteringen financiële vaste activa	7.400		-	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-1.140.009		-647.715
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Nieuwe opgenomen leningen	-		-	
Aflossing langlopende schulden	-		-	
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		-		-
Overige balansmutaties		-		-
Mutatie liquide middelen		-1.523.521		-580.993

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. In 2024 zijn de statuten gewijzigd om ook de stichting en het onderhouden van onderwijs op samenwerkingsscholen mogelijk te maken binnen Sarkon. De eerste samenwerkingsschool in de regio valt per 1 augustus 2024 onder het bestuur van stichting Sarkon.

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 aangeduid.

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 één jaar wordt € 1.000 aangehouden.

We hanteren de volgende afschrijvingstermijnen:

Gebouwen en groot onderhoud	6 t/m 30	jaar
Inventaris en apparatuur	5 t/m 15	jaar
Kantoormeubilair	15 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

Stelselwijziging

In 2024 is een stelselwijziging doorgevoerd ten aanzien van de verwerking van kosten van groot onderhoud. Sarkon is overstapt op de componentenmethode. Deze stelselwijziging beoogt een verbetering van het inzicht in het resultaat en vermogen van Sarkon. Bij de toepassing van de componentenmethode worden alle uitgaven aan groot onderhoud geactiveerd en afgeschreven tegen de economische levensduur. Uitgaven voor klein onderhoud boven de € 1.000 worden, ongewijzigd ten opzichte van voorgaande jaren, rechtstreeks in de staat van baten en lasten verantwoord.

De stelselwijziging is prospectief verwerkt in de beginbalans van 1 januari 2024, zoals op basis van RJ-Uitleg 2019-14 (richtlijn 212 'materiële vaste activa' - overgangsbepalingen 'kosten van groot onderhoud') is toegestaan.

De vergelijkende cijfers 2023 zijn derhalve niet aangepast. Deze stelselwijziging heeft effect op de balanswaardering van de onderstaande jaarrekeningposten per 1 januari 2024:

	Stand 31-12-2023	Stelselwijziging	Stand 01-01-2024
Voorziening onderhoud	1.211.106	-1.211.106	0
Bestemmingsreserve voorziening onderhoud	0	1.211.106	1.211.106

De voorziening groot onderhoud is per balansdatum 01-01-2024 overgeheveld naar de bestemmingsreserve. Deze reserve is bedoeld ter nivellering van toekomstige afschrijvingskosten als gevolg van het activeren van groot onderhoud. Daarnaast is tevens bedoeld om onvoorzien groot onderhoud als gevolg van defecte klimaatvoorzieningen op een aantal locaties te kunnen vervangen. Jaarlijks zal worden geëvalueerd of deze bestemmingsreserve voorziening onderhoud nog doelmatig is. Indien voorzien wordt dat deze bestemmingsreserve niet meer noodzakelijk is, zullen de middelen vrijvallen ten gunste van de algemene reserves.

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 resultaatbestemming met de afschrijvingslast over het boekjaar van de inventaris dat per 1 januari 2005 is 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. In 2024 is deze bestemmingsreserve samengevoegd met de bestemmingsreserve resultaat scholen.

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 volgende jaar besteed worden conform de uitgangspunten uit het nieuwe allocatiebeleid. In 2024 is de bestemmingsreserve NPO aan deze bestemmingsreserve toegevoegd.

Bestemmingsreserve Groot Onderhoud

Deze reserve is gevormd uit de vrijval van de onderhoudsvoorziening die opgebouwd is tot en met 2023. Deze reserve is gevormd ter nivellering van toekomstige afschrijvingskosten als gevolg van het activeren van groot onderhoud. Daarnaast is tevens bedoeld om onvoorzien groot onderhoud als gevolg van defecte klimaatvoorzieningen op een aantal locaties te kunnen vervangen.

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 aan de volgende voorwaarden voldoen:

- 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 kostenegalisatie 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.

De voorziening is in 2024 vrijgevallen als gevolg van de keuze voor het toepassen van de componentenmethode.

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 salariskosten 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	Investerings	Desinvesteringen aanschafwaarde	Desinvesteringen cumulatieve afschrijvingen	Afschrijvingen	Aanschafprijs	Cumulatieve afschrijvingen	Boekwaarde
EUR			1-1-2024							31-12-2024
Gebouwen en terreinen	-	-	-	159.992	-	-	3.159	159.992	3.159	156.833
Inventaris en apparatuur	8.075.505	5.038.186	3.037.319	1.035.340	310.372	266.600	635.111	8.800.473	5.406.698	3.393.775
Andere vaste bedrijfsmiddelen	77.853	64.335	13.518	-	55.126	50.975	9.367	22.728	22.728	-
Totaal materiële vaste activa	8.153.359	5.102.521	3.050.837	1.195.333	365.498	317.574	647.637	8.983.193	5.432.585	3.550.608

Financiële vaste activa

		Boekwaarde 01-01-2024	Investerings	Des- investeringen	Resultaat deelnemingen	Boekwaarde 31-12-2024
1.3.7.	Waarborgsommen	7.400	-	7.400	-	-
	Totale financiële vaste activa	7.400	-	7.400	-	-

Vorderingen

		2024	2023
1.5.1	Debiteuren	344.737	300.405
	Vordering op Samenwerkingsverbanden	0	0
1.5.2	OCW	0	0
1.5.6	Overige overheden	665	8.178
	Overige	0	235
1.5.7	Overige vorderingen	0	235
	Nog te ontvangen rente	53.087	83.035
	Huisvesting	0	0
	Overige	483.496	711.271
1.5.8	Overlopende activa	536.583	794.306
		881.985	1.103.124

Liquide middelen

		2024	2023
1.7.1	Kasmiddelen	0	0
1.7.2	Tegoeden op bank en giro	6.463.967	7.987.486
1.7.3	Deposito's	0	0
	Totaal liquide middelen	6.463.967	7.987.486

Passiva

Eigen vermogen

		Saldo 01-01-2024	Resultaat 2024	Overige mutaties t/m 12-2024	Saldo 31-12-2024
2.1	Eigen vermogen				
2.1.1	Algemene reserve				
	Algemene reserve	3.474.542	-1.485.785		1.988.757
21210	Bestemmingsreserve 1e waardering activa (PO)	2.066	-2.066		0
21220	Bestemmingsreserve NPO middelen	1.121.185	-1.121.185		0
21230	Bestemmingsreserve resultaat scholen	1.402.967	1.551.357		2.954.324
21240	Bestemmingsreserve Voorziening onderhoud	0		1.211.106	1.211.106
2.1.2	Bestemmingsreserve	2.526.217	428.107	1.211.106	4.165.430
	Totaal eigen vermogen	6.000.760	-1.057.678	1.211.106	6.154.187

Voorzieningen

	Stand per 1-1-2024	Dotatie	Onttrekkingen	Vrijval	Stand per 31-12-2024	Kortlopende deel < 1 jaar	Langlopende deel > 1 jaar
EURO							
Personeelsvoorzieningen							
Voorziening langdurig zieken	272.111	306.643	272.111		306.643	215.104	91.540
Jubileumgratificaties	282.990	48.375	22.211		309.154	14.637	294.517
	555.102	355.018	294.323		615.797	229.741	386.057
Overige voorzieningen							
Onderhoud	1.211.106			1.211.106	-		
	1.211.106			1.211.106	-		
Totaal voorzieningen	1.766.207	355.018	294.323	1.211.106	615.797	229.741	386.057

Kortlopende schulden

		2024	2023
2.4.3	Crediteuren	491.597	899.402
	Loonheffing	1.282.556	1.184.734
	Premies sociale verzekeringen	27.921	37.184
	BTW	13.321	10.134
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.323.798	1.232.052
2.4.8	Schulden ter zake van pensioenen	330.919	1.911
	Nettolonen	7.111	19.787
	Overige	0	0
2.4.9	Overige kortlopende schulden	7.111	19.787
	Schuld SWV	36.898	107.340
	Vooruitontvangen subsidies overige	219.450	596.649
	Vooruitontvangen investeringssubsidies	3.173	3.966
	Nog te besteden sponsorgelden	66.999	58.677
	Huisvesting	46.484	76.418
	Vakantiegeld	914.064	899.977
	Bindingstoelage	0	58.032
	Accountants- en administratiekosten	20.697	18.397
	Rente	346	381
	Overige	665.040	408.891
2.4.10	Overlopende passiva	1.973.151	2.228.728
	Totaal kortlopende schulden	4.126.576	4.381.880

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 aangemerkt worden 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.

Model G. Verantwoording subsidies

Omschrijving	Toewijzing	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de	
		Datum	Status
07VO/Subsidie basisvaardigheden 09-2022 t/m 01-2024	VBV22-PO-4669	11-11-2022	JA
11QG/Subsidie zij-instroom 2023	VO/1091439	20-09-2023	JA
Subsidie onderwijspersoneel opleiding tot leraar 2023/2025	SOOL23494	13-12-2023	ONDERHANDEN
Subsidie onderwijspersoneel opleiding tot leraar 2023/2025	SOOL23496	13-12-2023	ONDERHANDEN
Subsidie onderwijspersoneel opleiding tot leraar 2023/2025	SOOL23428	13-12-2023	ONDERHANDEN
08YA/Subsidie basisvaardigheden 09-2023 t/m 07-2025	VBV23-PO-2632	31-05-2023	ONDERHANDEN
08ZD/Subsidie basisvaardigheden 09-2023 t/m 07-2025	VBV23-PO-1401	31-05-2023	ONDERHANDEN
11QG/Subsidie basisvaardigheden 09-2023 t/m 07-2025	VBV23-PO-2669	31-05-2023	ONDERHANDEN
15IX/Subsidie basisvaardigheden 09-2023 t/m 07-2025	VBV23-PO-0974	31-05-2023	ONDERHANDEN
15IX/Subsidie brugfunctionaris 2024/2027	BRF-240784	07-05-2024	ONDERHANDEN
07QQ/Subsidie basisvaardigheden 09-2024 t/m 07-2026	VBV24-PO-1010	18-06-2024	ONDERHANDEN
16BC/Subsidie basisvaardigheden 09-2024 t/m 07-2026	VBV24-PO-1973	18-06-2024	ONDERHANDEN
10PX/Subsidie basisvaardigheden 09-2024 t/m 07-2026	VBV24-PO-2822	18-06-2024	ONDERHANDEN
04UC/Subsidie basisvaardigheden 09-2024 t/m 07-2026	VBV24-PO-2823	18-06-2024	ONDERHANDEN
07TE/Subsidie basisvaardigheden 09-2024 t/m 07-2026	VBV24-PO-2824	18-06-2024	ONDERHANDEN
12KJ/Subsidie basisvaardigheden 09-2024 t/m 07-2026	VBV24-PO-2877	18-06-2024	ONDERHANDEN
15BX/Subsidie basisvaardigheden 09-2024 t/m 07-2026	VBV24-PO-2888	18-06-2024	ONDERHANDEN
Subsidie onderwijspersoneel opleiding tot leraar N.Schouten 09-2024 t/m 08-2027	SOOLPO24308	07-10-2024	ONDERHANDEN
Subsidie onderwijspersoneel opleiding tot leraar S. Ooms 09-2024 t/m 08-2027	SOOLPO24385	07-10-2024	ONDERHANDEN
Subsidie onderwijspersoneel opleiding tot leraar M. Tuijnman 09-2024 t/m 08-2027	SOOLP24655	30-10-2024	ONDERHANDEN
07TE/Subsidie zij-instroom 2024	VO/1091439	19-12-2024	ONDERHANDEN

04BD/Subsidie zij-instroom 2024	VO/1091439	20-11-2024	ONDERHANDEN
08YA/Subsidie zij-instroom 2024	VO/1091439	20-02-2024	ONDERHANDEN
18SZ/Subsidie basisvaardigheden 09-2024 t/m 07-2026	VBV24-PO-2646	07-11-2024	ONDERHANDEN

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

Om-schrijving	Toewij-zing		Bedrag van de toewij-zing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvan-gen in verslagjaar	Subsidiabe-le kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
	Kenmerk	Datum							
-	-	-	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...
		Totaal:	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...

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

Om-schrijving	Toewij-zing		Bedrag van de toewij-zing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvan-gen in verslagjaar	Subsidiabe-le kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december verslagjaar
	Kenmerk	Datum							
-	-	-	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...
		Totaal:	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...	€ ...

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 € 40.000. De verplichtingen >1 jaar zijn circa € 165.000, de verplichtingen > 5 jaar zijn nihil.

Daarnaast is er een huurovereenkomst gesloten voor de huur van twee kantoorruimtes ten behoeve van Sarkon ICT aan de Sportlaan 54, 1782 ND, te Den Helder. Het gaat om een contract voor de duur van vijf jaar dat is ingegaan op 15 februari 2019. De huurprijs bedraagt jaarlijks circa € 10.000. De verplichtingen >1 jaar zijn circa € 12.000, de verplichtingen > 5 jaar zijn nihil.

Schoonmaak

In 2024 heeft Sarkon op basis van een Europese aanbesteding middels een DAS nieuwe overeenkomsten voor de schoonmaak gesloten. De overeenkomsten zijn aangegaan per locatie met de duur van 5 jaar. De overeenkomsten kunnen tussentijds worden beëindigd, te opzegtermijn bedraagt 3 maanden. De verplichtingen > 1 jaar bedragen circa € 450.000, de verplichting > 5 jaar is nihil. De contracten zijn in 2024 afgesloten en eindigen van rechtswege in 2029.

Administratieve dienstverlening

In 2014 is het contract voor de licentie voor het gebruik van de personele en financiële administratie aangepast. De contractuele verplichtingen in 2024 bedroegen ongeveer € 86.000. 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. Deze overeenkomst is met drie jaar verlengd tot 2025. In het voorjaar van 2025 zal een nieuwe aanbesteding van de leermiddelen plaatsvinden.

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 2025 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

Op 11 november 2024 hebben Stichting Sarkon en Stichting Surplus een intentieverklaring ondertekend waarin zij de intentie uitspreken om te onderzoeken hoe beide besturen de samenwerking kunnen intensiveren en of zij op termijn een samenwerkingsbestuur kunnen vormen. Op basis van de uitkomsten van de onderzoeksresultaten zal er in 2025 een voorgenomen besluit genomen worden over deze toekomstige samenwerking. Ten tijde van het opstellen van het jaarverslag is dit besluit nog niet genomen. Overige 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

		Realisatie 202412	Begroting 202412	Realisatie 202312
	Baten			
3.1	Rijksbijdragen			
3.1.1	Rijksbijdragen	28.141.372	27.894.081	28.220.406
3.1.2	Overige subsidies OCW	1.180.862	804.319	734.636
3.1.3	Ontvangen doorbetalingen rijksbijdragen SWV	1.293.236	1.228.700	1.130.974
	Totaal rijksbijdragen	30.615.470	29.927.101	30.086.016
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies			
	Loonsubsidie	34.852	23.400	29.903
	Klokurenvergoeding	73.783	73.800	73.777
	Overige	138.527	36.700	52.685
3.2.1	Gemeentelijke bijdragen	247.162	133.900	156.365
	Totaal overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	247.162	133.900	156.365
3.5	Overige baten			
3.5.1	Verhuur	274.029	180.950	263.544
3.5.2	Detachering personeel	631.367	458.200	498.654
3.5.6	Overige	191.928	51.190	113.254
	Totaal overige baten	1.097.324	690.340	875.451
4.1	Personeelslasten			
	Bruto lonen en salarissen	20.379.445	21.089.106	19.395.292
	Sociale lasten	3.142.379	2.667.027	3.045.152
	Pensioenpremie	2.895.510	2.877.109	2.874.476
4.1.1	Lonen en salarissen	26.417.333	26.633.242	25.314.920
	Dotatie personele voorzieningen	60.696	0	69.587
	Kosten ingehuurd schoolpersoneel	256.180	266.600	331.916
	Kosten ingehuurd personeel zorgleerlingen	3.975	0	3.734
	Personeel niet in loondienst	421.477	332.500	534.153
	Kosten interim-management	0	0	0
	Arbokosten	101.320	100.000	86.414
	Kantinekosten	32.487	27.600	31.393
	Kosten kerstpakketten	26.910	11.255	8.098

	Vergoeding reiskosten	129.910	75.753	99.192
	Kosten teamuitje	35.142	23.700	13.149
	Wervingskosten personeel	3.363	15.000	54.349
	Kosten scholing en studiedagen	472.444	537.300	503.172
	Lief en leed	23.151	23.450	19.580
	Personeelsprojecten	453.749	201.202	271.351
	WGA verzekering	213.819	188.000	186.714
	Kosten afvloeiing en outplacement personeel	12.513	25.000	32.371
	Overige personeelskosten	102.978	51.325	67.422
4.1.2	Overige personele lasten	2.350.114	1.878.685	2.312.594
4.1.3	Af: Uitkeringen UWV	459.659	350.000	538.475
	Totaal personeelslasten	28.307.788	28.161.927	27.089.039
4.2	Afschrijvingen op materiële vaste activa			
	Gebouwen en terreinen	3.159	0	0
	Inventaris en apparatuur	635.111	640.152	594.464
	Andere vaste bedrijfsmiddelen	9.367	13.515	15.571
	Verkoopresultaat activa	41.527	0	12.419
4.2.2	Totaal afschrijvingen op materiële vaste activa	689.164	653.667	622.454
4.3	Huisvestingslasten			
4.3.1	Huur	44.137	40.000	39.341
4.3.3	Onderhoud	72.273	50.000	80.832
4.3.4	Energie en water	391.975	430.800	627.067
4.3.5	Schoonmaakkosten	560.115	499.500	573.259
4.3.6	Heffingen	19.647	22.200	20.628
	Afvalverwijdering	29.452	22.100	27.650
	Kosten beveiliging	5.888	8.950	8.760
	Tuinonderhoud	16.868	14.700	11.447
	Jaarlijkse contractwerkzaamheden	110.019	107.100	94.636
	Overige huisvestingskosten	1.112.135	1.114.200	900.353
4.3.7	Overige	1.274.362	1.267.050	1.042.847
4.3.8	Dotatie voorziening onderhoud	0	275.000	307.307
4.3	Totaal huisvestingslasten	2.362.510	2.584.550	2.691.281
4.4	Overige lasten			
	Administratiekantoor	97.461	135.000	105.518

	Accountant	33.000	33.000	30.000
	Juridische adviezen	42.179	5.000	11.851
	Deskundigen adviezen overige	66.339	25.000	45.024
	Kosten organisatie en bestuur	914	0	0
	Kantoorbenodigdheden	5.636	4.850	6.393
	Drukwerk	9.144	14.350	9.938
	Telecommunicatiekosten	19.103	20.250	18.359
	Porti en verzendkosten	2.222	2.420	2.544
	Overige	2.804	4.749	1.236
4.4.1	Administratie- / beheerslasten	278.803	244.619	230.862
	Kosten netwerkbeheer	22.656	27.490	22.067
	Onderhoud inventaris & apparatuur	7.587	13.800	7.935
	ICT-hardware < € 1.000	21.871	27.550	21.881
	ICT-Software < € 1.000 (geen OLP)	35.851	53.288	31.506
	Bouw/beheer website-intranet	48.171	33.350	38.042
		136.138	155.478	121.431
	Onderwijsleerpakket verbruik (OLP)	231.045	288.200	248.280
	Leermiddelen rugzak-leerling /WSNS	20.737	3.700	5.588
	Repro/drukwerk leermiddelen	63.601	64.250	59.263
	Kosten beheer/licenties leermiddelen OLP	455.915	419.500	431.775
		771.298	775.650	744.906
	Bibliotheek/documentatiecentrum	35.712	35.950	38.625
	Toetsen en testen	73.588	73.700	66.550
	Culturele activiteiten	48.991	62.562	63.490
	Schoolreisjes/excursies	303	2.500	7
	Sportdag/vieringen	26.248	10.450	12.490
	Aanschaf klein inventaris < € 1.000	45.997	26.900	33.724
	TSO kosten	45.459	43.000	48.373
	Overige lasten	9.683	3.500	4.807
		285.981	258.562	268.066
4.4.2	Inventaris / apparatuur / leermiddelen	1.193.417	1.189.690	1.134.403
	Abonnementen	48.251	62.050	54.803
	Contributies bestuurlijke organisaties	50.132	45.300	47.540
	Verzekeringen	23.429	20.000	12.661
	Kosten MR/OR	21.451	20.950	15.041
	Vergaderkosten	37.251	15.500	26.759

	Representatiekosten (extern)	3.179	4.400	4.129
	PR & Marketing	14.995	18.650	22.426
	Bestuurs- vacatie- reiskostenvergoeding	58.414	90.000	49.597
	Autokosten	5.389	6.100	4.730
	Werkdrukgelden kosten materieel	0	0	12.562
	NPO kosten materieel	25.660	0	42.329
	Projecten	151.612	311.000	254.228
4.4.4	Overige lasten	439.763	593.950	546.806
	Totaal overige lasten	1.911.983	2.028.259	1.912.071
5	Financiële baten en lasten			
5.1	Rentebaten	264.979	200.000	290.189
5.5	Rentelasten	11.168	12.000	29.585
	Totaal financiële baten en lasten	253.811	188.000	260.604
	Resultaat	-1.057.678	-2.489.063	-936.410

Bovenstaande lasten hebben betrekking op gemiddeld 304 fte (2023; 315 fte).

Opgebouwd uit respectievelijk 221 fte onderwijsgevend personeel, 64 fte onderwijsondersteunend personeel en 19 fte bestuur en management.

Honoraria van de accountant

De volgende honoraria zijn ten laste gebracht van de organisatie:

	2024 / EUR	2023 / EUR
	RA12 Accountants	RA12 Accountants
Onderzoek van de jaarrekening	33.000	30.000
Andere controleopdrachten	0	0
Totaal honoraria van de accountant	33.000	30.000

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 2024 voor Sarkon is € 181.000. 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 2024

bedragen x € 1 Functie(s)	A. Hietbrink Voorzitter College van Bestuur	M. Holwerda Lid College van Bestuur
Duur dienstverband in 2024	01/01/2024 -31/12/2024	01/01/2024 -31/12/2024
Omvang dienstverband (in fte)	1,000	1,000
Gewezen topfunctionaris?	nee	nee
(Fictieve) dienstbetrekking?	ja	ja
Individueel WNT-maximum	181.000	181.000
Bezoldiging	132.700	126.742
Beloning		
Belastbare onkostenvergoedingen		
Beloningen betaalbaar op termijn	21.401	22.123
Totaal bezoldiging	154.101	148.865
Motivering indien overschrijding	n.v.t.	n.v.t.

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	01/01/2024 -31/12/2024	01/01/2024 -31/12/2024
Omvang dienstverband (in fte)	1,000	1,000	1,000
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	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

bedragen x € 1 Functie(s)	P.A.G. Conijn Voorzitter	P.T.E. Reenalda Toezicht houdend bestuurder	A.B.M. Gieling Toezicht houdend bestuurder	T. van den Berge Toezicht houdend bestuurder	E. Zijl Toezicht houdend bestuurder
Duur dienstverband (2024)	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Toepasselijk WNT-maximum	27.150	18.100	18.100	18.100	18.100
Bezoldiging					
Beloning	13.183	8.789	8.789	8.789	8.789
Belastbare onkosten vergoedingen					
Beloningen betaalbaar op termijn					
Totaal bezoldiging	13.183	8.789	8.789	8.789	8.789

bedragen x € 1 Functie(s)	P.A.G. Conijn Voorzitter	I.B. Smit- Libosan Toezicht houdend bestuurder	P.T.E. Reenalda Toezicht houdend bestuurder	T. van den Berge Toezicht houdend bestuurder	A.B.M. Gieling Toezicht houdend bestuurder	E. Zijl Toezicht houdend bestuurder
Duur dienstverband (2023)	1/1 - 31/12	1/1 - 31/08	1/1 - 31/12	1/9 - 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 onkostenvergoedingen						
Beloningen betaalbaar op termijn						
Totaal bezoldiging	13.183	5.127	8.789	2.938	8.789	8.789

4.7 Verklaring van het bestuur

Deze jaarrekening is op 22 mei 2025 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

Op 11 november 2024 hebben Stichting Sarkon en Stichting Surplus een intentieverklaring ondertekend waarin zij de intentie uitspreken om te onderzoeken hoe beide besturen de samenwerking kunnen intensiveren en of zij op termijn een samenwerkingsbestuur kunnen vormen. Op basis van de uitkomsten van de onderzoeksresultaten zal er in 2025 een voorgenomen besluit genomen worden over deze toekomstige samenwerking. Ten tijde van het opstellen van het jaarverslag is dit besluit nog niet genomen. Overige gebeurtenissen met een significante invloed op het resultaat en het vermogen van de organisatie hebben zich na balansdatum niet voorgedaan.

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 Antonius

Directeur:
dhr. R. Santen

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

Kindcentrum De Terp

(onderdeel van Kindcentrum de Terp)
Directeur:
mevr. I. Heijerman
Campus 1
1771 PB Wieringerwerf
0227-602204
www.kindcentrumdeterp.nl
directeur.deterp@sarkon.nl

r.k.b.s. Sint Aloysius

Directeur:
mevr. M.C.C. Sprengeling-Rood en
mevr. J.C. Slijkhuis-van Heerwaarden
Langestraat 3
1741 HB Schagen
0224-850384
www.aloysiusschagen.nl
directeur.aloysius@sarkon.nl

IKC Driemaster

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

Kindcentrum Op de Elft

(onderdeel van Op de Elft)
Directeur:
mevr. M. Nuchelmans
Elft 53
1777 AC Hippolytushoef
0227-592776
www.kindcentrum-op-de-elft.nl
directeur.opdeelft@sarkon.nl

r.k.b.s. De Hofstee

Directeur:
mevr. L.M. Verbeek

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

r.k.b.s. Sint Jan

Directeur:
dhr. W.S. de Bruin

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

r.k.b.s. Sint Joseph

Directeur:
mevr. M. van der Kolk

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

IKC De Bloeikas

Directeur:
mevr. T. Mensonides

Kemphaanweg 1
1756 BB 't Zand
0224-591439
www.debloeikas.nl
directeur.debloeikas@sarkon.nl

r.k.b.s. Jozefschool Texel

Directeur:
dhr. B.C.H. Neutkens

Emmalaan 47
1791 AT Den Burg
0222-312319
www.jozefschooltexel.nl
directeur.jozefschooltexel@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
0223-531460
www.ikcspoorbuurt.nl
directeur.ikcspoorbuurt@sarkon.nl

r.k.b.s. Titus Brandsma

Directeur:
mevr. M. van Maurik-de Wit

Pienterpad 2
1775 AX Middenmeer
0227-501135
www.rkbstitusbrandsma.nl
directeur.rkbstitusbrandsma@sarkon.nl

i.c.b.s. De Trimaran

Directeur:
mevr. M. Aarnoutse-Biersteker

Marsdiepstraat 278
1784 AW Den Helder
0223-613191
www.basisschooldetrimaran.nl
directeur.detrimaran@sarkon.nl

Kindcentrum De Vlieberg

Directeur:
mevr. S. Zandbergen-Tot

Baljuwstraat 237
1785 SH Den Helder
0223-660855
www.devlieberg.nl
directeur.devlieberg@sarkon.nl

r.k.b.s. De Vogelweid

Directeur:
mevr. A.B. Vriezolk-Verf

Merelstraat 46
1742 JM Schagen
0224-213208
www.vogelweid.nl
directeur.devogelweid@sarkon.nl

Kindcentrum De Windwijzer

Directeur:
dhr. B.J. Oud

Pasteurstraat 4a
1782 JD Den Helder
0223-616991
www.windwijzer.nl
directeur.dewindwijzer@sarkon.nl

Stichting Sarkon

Drs. F. Bijlweg 8a
1784 MC Den Helder
0223-672150
sarkon.nl



Jozefschool
Den Burg, Texel
www.jozefschooltexel.nl

Het Onderwijshuis Den Helder
College van Bestuur | Sarkon ICT
Financiën | HR | Opleiden | Secretariaat |
Onderwijskwaliteit | Huisvesting |
Communicatie | www.sarkon.nl

sarkon
LEREN MET LEV



Kindcentrum De Windwijzer
Den Helder
www.windwijzer.nl



IKC Driemaster
Den Helder
www.ikcdriemaster.nl



De Trimaran
Den Helder
www.basisschooldetrimaran.nl



De Kameleon
Julianadorp
www.basisschoolkameleon.nl



De Hofstee
Julianadorp
www.dehofstee.nl



IKC De Bloeikas 't Zand
www.debloeikas.nl



De Vogelweid
Schagen
www.vogelweid.nl



Sint Josephschool
Burgerbrug
www.stjosephbb.nl



Aloysiusschool
Schagen
www.aloyssiusschagen.nl



De Rank
Schagen
www.derank-schagen.nl



IKC Spoorbuurt
Anna Paulowna
www.ikcspoorbuurt.nl



Kindcentrum Op de Elft
Hippolytushoef
www.kindcentrum-op-de-elft.nl



Kindcentrum De Terp
Wieringerwerf
www.kindcentrumdeterp.nl



Titus Brandsma
Middenmeer
www.rkbstitusbrandsma.nl



Sint Antonius school
Nieuwe Niedorp
www.antoniuschoolnieuweniedorp.nl



Kindcentrum De Marinx 't Veld
www.demarinx.nl

Sarkonscholen en het Onderwijshuis

sarkon
LEREN MET LEV