

# Jaar verslag

'22



GOED VOOR ELKAAR



# Inhoud

<b>Voorwoord</b>	<b>3</b>
<b>1. Profiel St.-Jozefmavo</b>	<b>4</b>
<b>2. Bestuursverslag</b>	<b>7</b>
2.1 De leerling centraal	17
2.2 De SJM medewerker	22
2.3 De buitenwereld	25
2.4 Profilering merk SJM	26
2.5 Kwaliteitszorg	28
2.6 Financieel gezond	29
2.7 Verslag raad van toezicht over 2022	34
<b>3. Jaarrekening – Financieel verslag</b>	<b>38</b>
<b>4. Overige - Ondertekening</b>	<b>54</b>



# Voorwoord

**In dit bestuursverslag legt de school verantwoording af over 2022. Het verslag is intern besproken met de raad van toezicht en de medezeggenschapsraad. Het volledige document is gepubliceerd op onze website.**

Het afgelopen jaar stond in het teken van het verder professionaliseren van onze organisatie teneinde mooi onderwijs te kunnen geven. Onze wens om meer aandacht te hebben voor de leerlingen en tegelijkertijd ruimte te creëren om onderwijskundig en beleidsmatig verder te ontwikkelen heeft geleid tot een aanpassing van de organisatiestructuur. De wijze van aansturing door de teamleiders is verschoven van specifiek verantwoordelijk naar integraal verantwoordelijk. De aanstelling van vier leerjaar coördinatoren voor de dagelijks coördinatie van het onderwijs doet recht aan de wens om nog dichterbij onze leerlingen te staan.

Met de komst van een beleids-/kwaliteitsmedewerker ontstaat er voor de schoolleiding meer ruimte om afstand te nemen en tijd in te ruimen voor de inrichting van het onderwijs en de school voor een volgend decennium. Hierdoor kon dit jaar de kwaliteitszorg verder ingericht worden, is er een nieuw schoolplan 2022-2025 gerealiseerd en kon het cyclische werken verder gestalte krijgen.

Met de input vanuit de tevredenheidsonderzoeken en de actuele thema's zoals o.a. onderwijsachterstanden en burgerschap vanuit het ministerie is het jaarplan 2022-2023 tot stand gekomen.

Het team HRM is structureel uitgebreid in haar bezetting waardoor we mede afgelopen jaar een sluitende formatie wisten te realiseren, het HRM beleid konden vormgeven en de eerste stappen mochten zetten met het strategische personeelsbeleid en de werkdrukkiddelen.

Dit jaar is eveneens de start van ons 100 jarig lustrum, in september waren er diverse activiteiten voor (oud) leerlingen en medewerkers. Het 100 jarig bestaan was eveneens het moment om stil te staan bij een aantal zaken zoals: wie zijn we als St.-Jozefmavo en wie willen we zijn, hoe verhoudt zich dat tot onze maatschappij en onze wens om vanuit onze identiteit inclusief onderwijs te bieden. Met de (her)inrichting van de ondersteuningsstructuur door middel van Perspectief Op School is nog beter zichtbaar voor alle betrokkenen wat wij bieden in onze

school. De extra toegevoegde motivatiecoaches vanuit de NPO middelen en de georganiseerde Challenge Day onderstrepen de problematiek onder onze jongeren. Het jaar 2022 was een dynamisch en historisch jaar. De school staat er goed voor en wij blijven ons inzetten voor goed onderwijs met aandacht voor onze leerlingen. We bedanken alle medewerkers van de St.-Jozefmavo voor hun inzet, flexibiliteit en professionaliteit.

**Drs. W.J. (Willem) Punt Directeur-bestuurder**





# Profiel St.-Jozefmavo

## Juridische structuur

De "Stichting St.-Jozef M.A.V.O." gevestigd te Vlaardingen (art. 1 van de statuten) is opgericht op 1 september 1922.

De St.-Jozefmavo is een zelfstandige school, ressorterend onder één bestuur en gehuisvest aan de Willem de Zwijgerlaan 240, 3136 AX te Vlaardingen.

De stichting stelt zich ten doel om "het geven van voortgezet onderwijs op katholieke grondslag, te Vlaardingen".

De stichting kent de volgende organen:

- Het bestuur
- De raad van toezicht

Het bestuur is belast met het besturen van de stichting, vertegenwoordigt de stichting in en buiten het rechte en vormt het bevoegd gezag als bedoeld in de Wet op het Voortgezet Onderwijs (art 6.1). De raad van toezicht houdt toezicht op de uitvoering van de taken en de uitoefening van de bevoegdheden door het Bestuur (art. 8.2) en legt jaarlijks in het jaarverslag verantwoording af over de uitoefening van zijn taken en bevoegdheden (art. 8.8).

De stichting is geregistreerd bij de Kamer van Koophandel Rotterdam onder nummer 41141401 en heeft het bestuursnummer 48648 en Brin 00VR.

## Kernactiviteiten

De kernactiviteit van de St.-Jozefmavo is het opleiden van leerlingen op VMBO-tl niveau.

## Ons verhaal

### Grondslag/identiteit

De St.-Jozefmavo is een zelfstandige school voor mavo in de regio Nieuwe Waterweg Noord. Dit schooljaar bestaat de school 100 jaar! Mede dankzij het zelfstandige karakter van de school heeft de St.-Jozefmavo organisatorisch een kleinschalig karakter behouden. De schoolorganisatie kenmerkt zich door korte lijnen en geringe afstanden. De St.-Jozefmavo wenst dat kleinschalige karakter ook de komende jaren te behouden. Van origine is de St.-Jozefmavo een school op katholieke grondslag. Met de statutaire wijzigingen in 2018 is dat niet gewijzigd.

### Missie

"Leerlingen zetten op onze school een belangrijke stap in de richting naar zelfstandigheid, het dragen van verantwoordelijkheid en sociale verbondenheid. Autonomie, competentie en verbondenheid vormen daarom de basis van ons onderwijs"

De St.-Jozefmavo is een eigenzinnige school waar zowel de medewerkers als de leerlingen hoog betrokken zijn.

De medewerkers vinden het, naast hoogwaardig en gedifferentieerd lesgeven, ook belangrijk om een bijdrage te kunnen leveren aan de (sociale) ontwikkeling van een leerling en om betekenisvol te kunnen zijn in dat proces. Zij zijn trots op hun werk en willen bijdragen aan het vergroten van de kansengelijkheid. De St.-Jozefmavo voelt als een familie, mensen voelen zich er veilig en gezien.

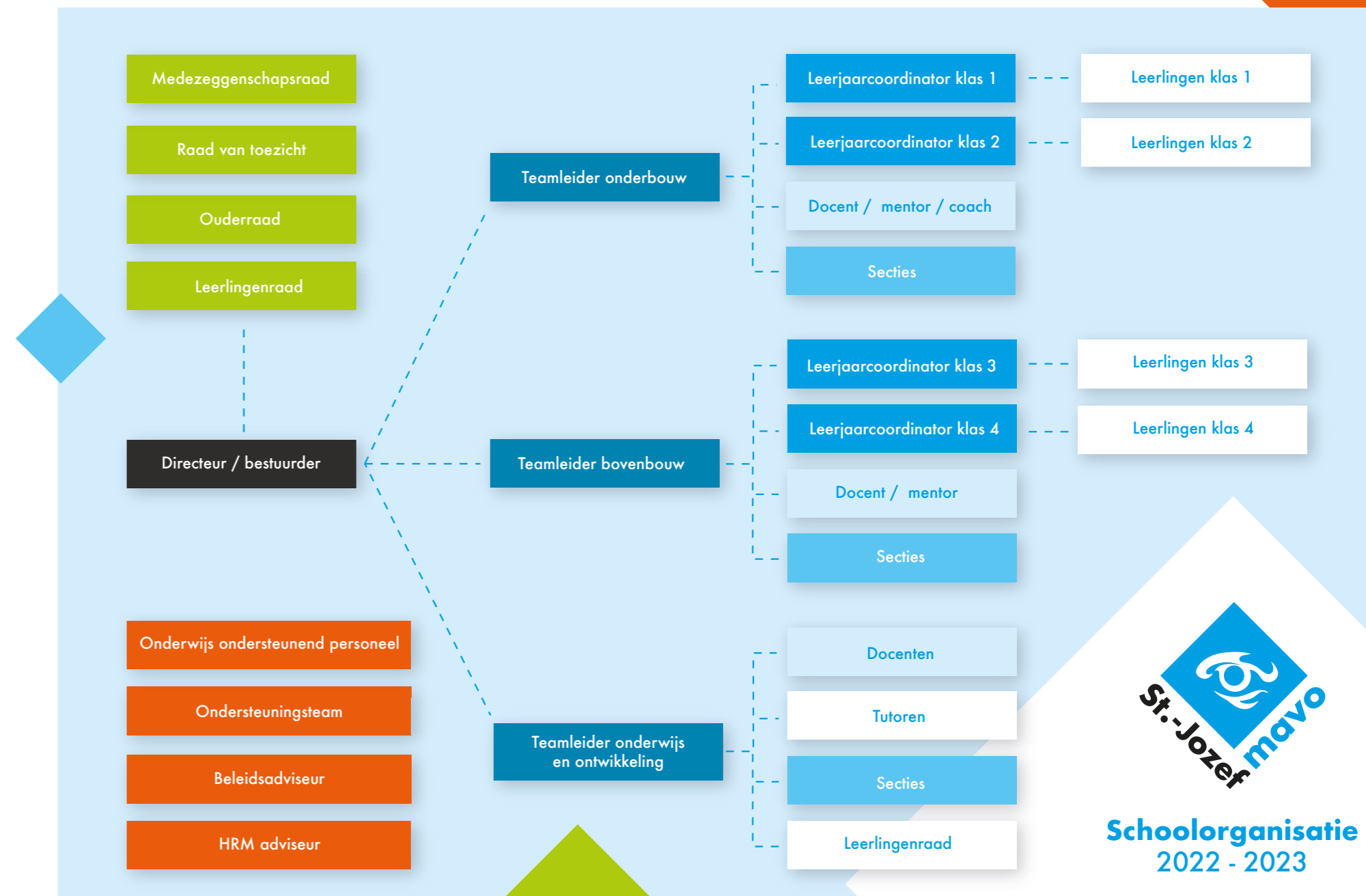
### Onze nieuwe propositie voor de leerlingen is: 'Jozefmavo goed voor elkaar!'

*De Jozefmavo is meer dan een school met een flink aantal vakken. Later heb je niet alleen kennis nodig, maar je moet ook mee kunnen in de maatschappij. Elkaar begrijpen, dingen met elkaar oplossen en creatief zijn. Wij vinden; je bent niet toevallig op deze wereld. Je doet ertoe en kunt de wereld een beetje beter maken. Daarom bij ons niet alle wijsheid uit de boeken, maar van docenten met veel oog voor jou en wat jij straks nodig hebt om gelukkig en succesvol te zijn.*

### Gezellig en met prettige omgangsvormen

Wij nemen jou serieus en we verwachten dat je ons serieus neemt. Wat we je beloven is echt goed onderwijs (kijk maar naar onze resultaten) en een fijne schoolperiode. In een school waar je altijd wel ergens muziek hoort en je het gevoel hebt dat je lekker jezelf kunt zijn. Wifi is goed op orde en we gebruiken moderne onderwijstechniek die aansluit bij de jeugd.

## Schoolorganisatie St.-Jozefmavo per augustus 2022





### Slim rooster met veel tijd voor jezelf

Je krijgt 4 of 5 vakken per dag een les van 75 minuten. Zo is er meer tijd voor lesstof, voor huiswerk en begeleiding van vakdocenten. Dat is handig omdat je doelmatig leert en veel tijd over hebt voor je eigen dingen.

### Even de belangrijkste punten op een rij

- Er kan veel maar niet alles
- Kleinschalig
- Goede resultaten
- Rooster op orde
- Modern schoolgebouw met goede ICT-faciliteiten
- Ruim onderwijsaanbod
- Gezonde leefomgeving
- Veel schoolplezier
- Oog voor elkaar
- Veel aandacht voor muziek



# Bestuursverslag

## Bestuursverslag

Om goed onderwijs te kunnen geven, is het nodig dat besturen en scholen stelselmatig werken aan kwaliteit. Ambities worden vertaald in schoolontwikkeling en kwaliteitszorg. De aanpak wordt vastgelegd in het schoolplan. Scholen voor funderend onderwijs zijn wettelijk verplicht om een schoolplan op te stellen en dit naar de Inspectie van het Onderwijs op te sturen. Het schoolplan is een belangrijk aanknopingspunt voor de Inspectie om met het schoolbestuur en de school in gesprek te gaan. Maar het schoolplan is in de allereerste plaats een plan ván en vóór de school. Ons Schoolplan 2022-2025 laat zien wat ambities van de Stichting St.-Jozef M.A.V.O. zijn in de jaren 2022 tot en met 2025 en hoe deze vorm krijgen. Het centrale thema van ons schoolplan voor de komende jaren is: SJM vaardig in leren!



## Visie

“Samen, met een glimlach, hard werken aan de toekomst”  
De gezamenlijke koers die we hebben ingezet hebben we geformuleerd in onze missie en visie. Door samen (leerling, ouders, medewerkers) hard te werken aan de toekomst en ons in te zetten voor de maatschappij, willen we dit bewerkstelligen. Om hierin dezelfde taal te spreken, zijn onze kernwaarden hiervoor de basis;

- Betrokkenheid; We doen het samen.
- Plezier; We werken met plezier.
- Kwaliteit; We scholen continue en leren van en met elkaar.
- Structuur; We organiseren om onze doelen te bereiken.
- Daardoor creëren we Veiligheid.



## Onze kernwaarden:

### Betrokkenheid

Ons doel is om leerlingen een volwaardig onderdeel te laten zijn van de pedagogische driehoek, waarin zij samen met ouders en school verantwoordelijkheid willen en kunnen nemen voor hun eigen leerproces. Om dit te bereiken hechten wij veel waarde aan een gezonde aanspreekcultuur. School helpt de leerling op weg naar eigenaarschap. Dit komt tot uiting in het begeleiden bij het stellen van doelen en het behalen hiervan. De leerling neemt verantwoordelijkheid in dit proces en is proactief. Bij de relatie tussen school en ouders gaan wij uit van het model van educatief partnerschap. Dit model redeneert vanuit de gedachte dat school en ouders partners zijn in het onderwijs en de opvoeding.

### Plezier

Ons uitgangspunt voor goed en plezierig onderwijs is een juiste balans tussen kwalitatief goede lessen, sociale- en culturele vorming en een goede voorbereiding op het leven in een moderne en pluriforme samenleving. Naast ons onderwijsinhoudelijke programma besteden wij aandacht aan buitenschoolse activiteiten.

### Kwaliteit

De basis van goed onderwijs wordt door ons gelegd door een juiste balans te creëren op leerling niveau, docentniveau en schoolniveau. We zijn een lerende organisatie en leren van verbeterpunten die voortvloeien uit audits, calamiteiten of tevredenheidsonderzoek.

### Structuur

Binnen ons onderwijssysteem is structuur het middel om hoogwaardig en gedifferentieerd onderwijs aan te bieden. Deze structuur komt tot uiting in de verschillende rollen die alle betrokkenen bij het leerproces van de leerling aannemen. Samen hebben zij hetzelfde doel: een succesvolle schoolcarrière van de leerling. Om dit mogelijk te maken hecht de school waarde aan eenduidige en heldere kaders.

### Veiligheid

Een veilige omgeving is een essentiële voorwaarde voor leerlingen om zich goed te kunnen ontwikkelen. Veiligheid in de klas bieden we door onze kwaliteit en structuur. Een sociaal veilig klimaat gaat over de manier waarop wij op school met elkaar omgaan. Voor leerlingen is de school een plek waar ze contact hebben met leeftijdsgenoten en waar ze kennismaken met verschillen in normen, waarden en omgangsvormen. Deze sociale veiligheid is onze gezamenlijke verantwoordelijkheid en het borgen daarvan is verankerd in de schoolcultuur.

### Lerende organisatie

De St.-Jozefmavo heeft de ambitie continu te werken aan het verhogen van de kwaliteit van het onderwijs. We beseffen dat kwaliteitszorg een belangrijke voorwaarde is om tot verbetering van het onderwijs en andere processen binnen de school te komen. Om deze reden is er in 2022 Kwaliteitsbeleid St.-Jozefmavo 2022-2024 vastgesteld. Daarin staat beschreven hoe de St.-Jozefmavo de kwaliteit van het geboden onderwijs borgt en door ontwikkelt.

## Onze ambities

De St.-Jozefmavo heeft voor de komende schooljaren de volgende zes ambities:

- De leerling centraal
  - ◆ Elke leerling kent zichzelf en heeft geleerd zelfstandig keuzes te maken. Elke leerling krijgt gelijke kansen en een passend aanbod.
  - ◆ Elke leerling verlaat het onderwijs geletterd en gecijferd.
  - ◆ Elke leerling draagt bij aan sociale samenhang in de samenleving.
  - ◆ Elke leerling slaagt in het vervolgonderwijs en op de arbeidsmarkt.
- De SJM medewerker: Wij investeren in een (veilig) schoolklimaat waar leven-lang ontwikkelen en werkplezier vanzelfsprekend is.
  - ◆ Medewerkers geven aan in staat te zijn eigen verantwoordelijkheid te nemen voor zijn of haar ontwikkeling en professionalisering.
  - ◆ Medewerkers ervaren een prettige en professionele werkomgeving waar een leven-lang ontwikkelen, eigenaarschap en werkplezier centraal staat en gefaciliteerd wordt.
  - ◆ Het kortdurend ziekteverzuimpercentage is structureel maximaal 4,25%.
- De buitenwereld: Wij ambiëren, bouwen en versterken de bestaande netwerkrelaties en gaan nieuwe relaties aan met het bedrijfsleven, lokale overheid en maatschappelijke organisaties. Wij werken samen in educatieve en maatschappelijke netwerken. Wij zijn in staat het onderwijsaanbod te allen tijde te



waarborgen, rekening houdend met maatschappelijke ontwikkelingen. We zijn wendbaar, flexibel en gericht op de buitenwereld.

- Profilering merk SJM: Wij zijn ons bewust van onze positie als eenpitter en creëren op regelmatige basis samspraak en afstemming met stakeholders. Een sterk netwerk vormt voor ons de basis voor de implementatie van de nieuwe leerweg 2026. Wij hebben een effectief communicatiebeleid. Zowel binnen als buiten de school is duidelijk waar de St.-Jozefmavo voor staat en waar zij zich in onderscheidt. Wij profileren ons als opleidingsschool (RPO Rijnmond) en zijn daarmee een kweekvijver voor (jong) onderwijstalent.
- Kwaliteitszorg: Wij creëren een cultuur waarin terugkerende en betekenisvolle interacties het kwaliteitsdenken faciliteren. Cultuur gaat voor structuur; iedere medewerker levert een bijdrage aan kwaliteit vanuit zijn of haar rol, kennis en kunde. Wij leren van de uitkomsten van het Leerling-, Ouder- en Medewerkers Tevredenheid Onderzoek die jaarlijks wordt afgenomen.
- Financieel gezond: Wij voeren een verantwoord, doelmatig en meerjarig financieel beleid aan de hand van indicatoren en kengetallen. Onze financiële ambities zijn;
  - ◆ De solvabiliteit (eigen vermogen en voorzieningen)/totaal vermogen is structureel min. 30 %
  - ◆ De liquiditeit (vlootende activa/vlootende passiva) is structureel min. 0,75
  - ◆ Het weerstandsvermogen (algemene reserve+ bestemmingsreserve publiek)/ totale baten is structureel min. 10 %
  - ◆ De rentabiliteit gewone bedrijfsvoering is structureel min. 0%

Dit meerjarenplan geeft richting aan de ontwikkeling in de komende jaren en zal gefaseerd worden uitgewerkt in de jaarplannen. Het jaarplan wordt vervolgens door het managementteam vastgesteld en zij geeft periodiek terugkoppeling over de voortgang aan de raad van toezicht, de ouderraad en medezeggenschapsraad. Als er aanleiding is zal het jaarplan worden bijgesteld, hiermee blijft het een dynamisch en actueel werkdocument.



## Bestuur en beleid

### Bestuur

In geheel 2022 bestond het bestuur uit: Dhr. Drs. W.J. Punt

### Schoolleiding

De St.-Jozefmavo kent een structuur bestaande uit het bestuur (een directeur-bestuurder), drie teamleiders (onderbouw, bovenbouw en onderwijs & organisatie) en vier leerjaarcoördinatoren. De directeur-bestuurder is integraal verantwoordelijk voor alle aandachtsgebieden. De school gelooft in een besturingsfilosofie met gedeeld leiderschap als rode draad. De concrete vertaling en uitvoering van het beleid is neergelegd bij de teamleiders en de door hen aangestuurde leerjaarcoördinatoren. De onderwijsondersteuners worden aangestuurd door de directeur-bestuurder. De directeur-bestuurder overlegt wekelijks in het managementteam met de teamleiders. Het MT wordt ondersteund door een bestuurssecretaris, beleidsadviseur en een personeelsadviseur.

In geheel 2022 bestond de schoolleiding uit de volgende personen:

Naam	Functie
Mw. H. Stengs	Teamleider leerlingen onderbouw
Dhr. T. van den Bos	Teamleider leerlingen onderbouw
Dhr. J.M. Govaart	Teamleider Onderwijs en Ontwikkeling
Dhr. W.J. Punt	Directeur-bestuurder

### Overzicht hoofd- en nevenfuncties bestuur

Naam	Hoofdfunctie	Nevenfunctie
Dhr. drs. W.J. Punt	Directeur-bestuurder	Betaald: Lid raad van toezicht Driestar Educatief te Gouda Lid raad van toezicht Gevangenzorg Nederland te Zoetermeer Lid raad van toezicht Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Goeree-Overflakkee te Middelharnis  Onbetaald: Bestuurslid St. Schuilplaats te Veenendaal Lid raad van toezicht Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Nieuwe Waterweg Noord te Schiedam

## Stakeholders

De SJM erkent de meerwaarde van stakeholders en realiseert feedback vanuit interne en externe toetsing en gebruikt deze in haar proces van het continue willen verbeteren. Er bestaat een duidelijk netwerk voor horizontale verantwoording.

De dialoog met belanghebbenden van de St.-Jozefmavo voeren we om inzicht te krijgen op interpretaties, prestaties, verwachtingen, wensen en eisen.

Hierdoor krijgen we feedback, leren en verbeteren we en kunnen we draagvlak creëren en/of verantwoording afleggen. We voeren de dialoog met zowel interne als externe stakeholders. Periodiek vinden gesprekken plaats met de belangrijke stakeholders over de ontwikkelingen en het beleid binnen de SJM.

Uitgaande van de eigen specifieke situatie van één school op één locatie onder één bestuur kun je spreken van relatief korte lijnen naar de diverse stakeholders.

### Interne stakeholders

Centraal in deze staat de medezeggenschapsraad. Zowel ouders als leerlingen en medewerkers zijn hier structureel in vertegenwoordigd. Jaarlijks komt hier een breed scala aan beleidsvoornemens en resultaten voorbij.

De St.-Jozefmavo kent een actieve leerlingenraad. De leerlingenraad is de organisatie die opkomt voor de belangen van de leerlingen. Daarnaast praat en beslist de leerlingenraad mee over zaken die voor leerlingen belangrijk zijn. Ook hebben de leerlingen zitting in de

medezeggenschapsraad. Het eind 2022, samen met de leerlingen, herijkte leerlingenstatuut onderstreept de nieuw ingeslagen koers waarbij voor ieder kind, ongeacht religie, afkomst of gender een mooie plek is binnen onze school. Dit zorgt voor inclusiviteit. We staan hiermee aan de vooravond van een nieuwe eeuw Jozef-onderwijs.

Elk jaar onderzoekt de St.-Jozefmavo hoe tevreden de leerlingen zijn over de school. Hoe ervaren de leerlingen de St.-Jozefmavo en hoe tevreden ze zijn over bijvoorbeeld de faciliteiten, het lesgeven van docenten en de begeleiding.

Verder kent de school een actieve ouderraad (12-15 ouders) die praktische ondersteuning biedt en waaraan regelmatig advies wordt gevraagd op diverse terreinen.

De school haalt een schat aan informatie op door jaarlijks een ouder- en leerlingentevredenheidsonderzoek uit te zetten en tweejaarlijks een medewerkers tevredenheidsonderzoek. De ontvangen feedback uit deze onderzoeken wordt doorvertaald in verbeterpunten, welke zijn opgenomen in het jaarplan. Op deze manier werken we cyclisch aan steeds beter onderwijs.

De St.-Jozefmavo kent als stichting een raad van toezicht. Haar taak is het houden van toezicht en het met raad terzijde staan van het bestuur. De raad van toezicht bestaat uit vijf leden.

### Externe stakeholders

Daarnaast zijn er vele contacten in de regio, waarbij wellicht niet zozeer sprake is van verantwoording afleggen in strikte zin, maar wel in bredere zin (waarom doen we wat we doen).

Zo is er periodiek overleg met een delegatie van bewoners uit de wijk, zijn er vele contacten met de basisscholen en is sprake van structureel overleg met de scholen en opleidingen waar de leerlingen na diplomering naartoe gaan (diverse havo's en mbo's).

In het kader van "buiten naar binnen halen" is tijdens de lessen ITTL rondom het thema duurzaamheid samengewerkt met lokale ondernemingen doormiddel van gastlessen, proefopstellingen en bedrijfsbezoeken.

Bestuurlijk participeren we in het po/vo overleg, het Regionaal en Lokaal Educatieve Agenda overleg en het Integraal Huisvesting Plan overleg van de gemeente Vlaardingen en zijn we lid van Semper Movens een samenwerking van éénpitters in de regio Den Haag-Rotterdam.

In 2022 heeft de Inspectie van het Onderwijs een periodiek bestuursgesprek gevoerd en een verdiepend onderzoek basisvaardigheden bestuur en scholen uitgevoerd. We kunnen terugkijken op constructieve gesprekken.

Sinds 1 augustus 2021 is onze school opleidingsschool binnen RPO Rijnmond en draagt op deze wijze bij aan het opleiden van studenten van de lerarenopleiding.

Het bestuur is qualitate qua als lid raad van toezicht betrokken bij het samenwerkingsverband Passend Onderwijs Nieuwe Waterweg Noord maar ook verantwoording verschuldigd uit hoofde van haar ondersteuningsprofiel. De St.-Jozefmavo hecht veel belang aan openheid en transparantie. Het houdt in dat horizontale verantwoording niet iets is wat 'moet', maar wat je 'wilt'.



### Code goed bestuur

Het bestuur en de raad van toezicht hanteren bij hun werkzaamheden de 'Code Goed onderwijsbestuur VO'. De school is lid van de VO-raad. In 2022 is niet afgeweken van de Code Goed Onderwijsbestuur. De integriteitscode van de St.-Jozefmavo is op 4 juni 2015 vastgesteld door het toenmalig bestuur.

### Klachtenprocedure

De St.-Jozefmavo is sinds 26 november 2008 aangesloten bij de Stichting Geschillencommissie Onderwijs in Utrecht. Verder kent de school een klachtenregeling. In 2022 is er geen gebruik gemaakt van deze procedure.



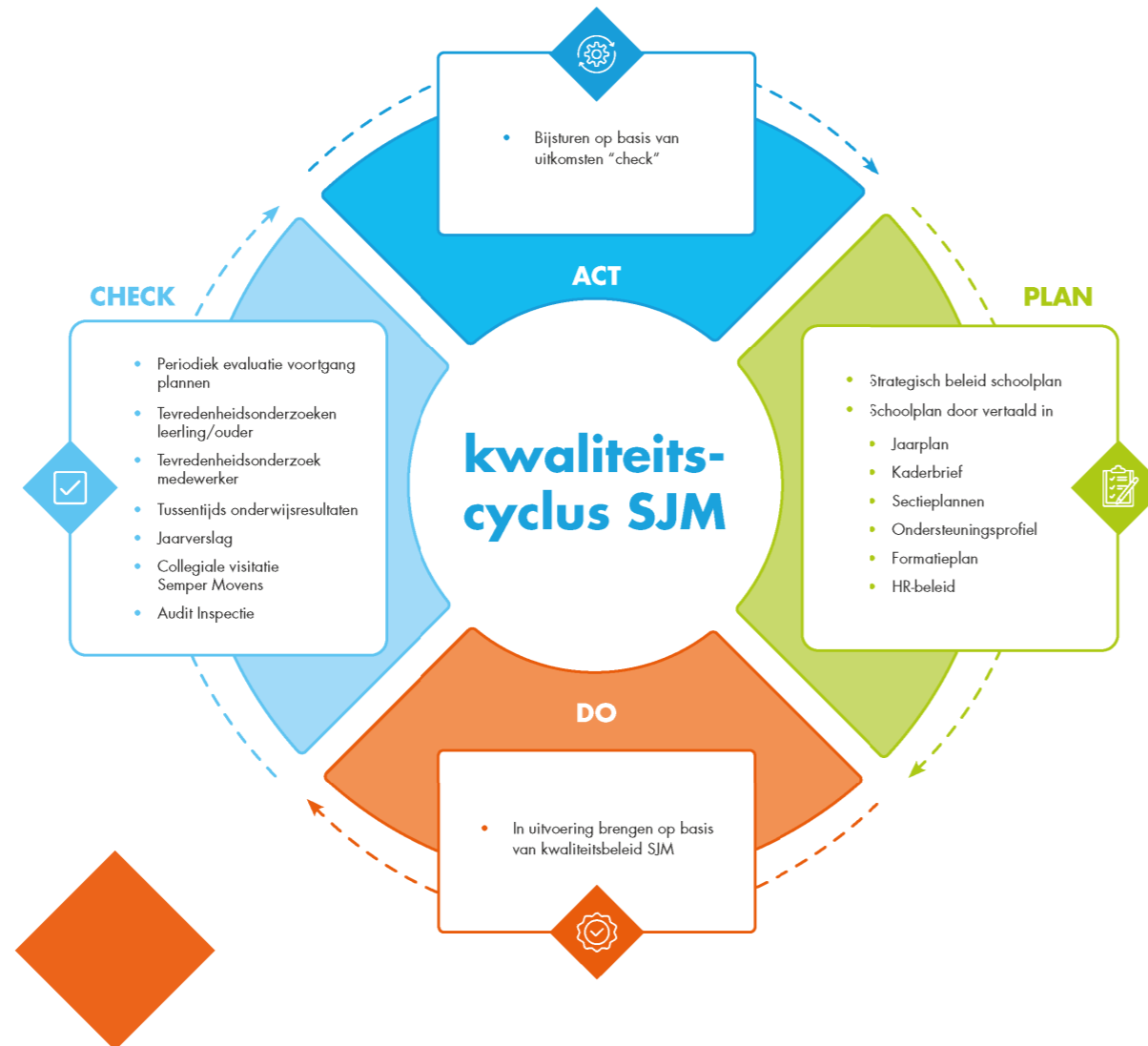


## Kwaliteitszorg

Onze kwaliteitszorg is vastgelegd in het kwaliteitsbeleid en door vertaald naar het jaarplan.

Hierbij heeft de school tien uitgangspunten:

1. Kwaliteit is tastbaar en toetsbaar.
2. Wettelijk kader, regelingen en onderzoekskader 2021 Inspectie van het Onderwijs bepalen ons beleid en onze speelruimte.
3. Wij voldoen aan de wettelijke vereisten en de eisen van de Inspectie van het Onderwijs ten aanzien van basiskwaliteit.
4. Wij voldoen aan de basiskwaliteit en streven naar een waardering "goed".
5. Onze onderwijsvisie en opvattingen over het pedagogisch klimaat zijn sturend.
6. Cultuur gaat voor structuur; het inhoudelijke gesprek staat centraal.
7. Kwaliteitszorg: kwantitatieve instrumenten op orde en ruimte voor kwalitatieve gesprekken.
8. Bereid tot het afleggen van rekenschap/verantwoording en aanvaarden van toezicht.
9. Wij kiezen voor overzichtelijkheid.
10. Duidelijke rolverdeling en organisatie. We willen een lerende organisatie zijn en realiseren ons dat dat een continue en dynamisch proces is. Op basis van de uitkomsten van Tevredenheidsonderzoeken (leerling, ouders en medewerkers), interne en externe audits, calamiteiten of klachten zullen onze doelstellingen tussentijds worden geëvalueerd en bijgesteld. Zo leren we van de feedback die we periodiek ophalen. Kwaliteit is tenslotte van ons allen!



## Medezeggenschap

De medezeggenschapsraad ( MR) bestaat uit drie geledingen: leerlingen ( twee), ouders ( twee) en personeel ( vier). Elke geleding heeft zijn eigen achterban en vergadert regelmatig apart van elkaar. ( leerlingenaad, ouderraad en de personeelsgeleding medezeggenschapsraad ( PMR). Zo'n driekwart van de onderwerpen keren jaarlijks terug (al dan niet verplicht vanuit de overheid). Een klein deel van de onderwerpen wordt bepaald door nieuw beleid en actuele onderwerpen.

## Samenstelling

Op 1 januari 2022 was er sprake van een onderbezetting van de MR. Zowel de oudergeleding als de personeelsgeleding was niet voltallig vertegenwoordigd. Tevens hebben er in 2022 een aantal mutaties plaatsgevonden. De samenstelling van de MR komt tot stand via een verkiezingsprocedures zoals deze in het MR-reglement beschreven staan.

## Scholing

Zowel de oudergeleding als de personeelsgeleding heeft in oktober een MR-cursus financiën van de AOb gevolgd. De leerling geleding heeft in december deelgenomen aan een tweedaagse basiscursus MR via het LAKS.

## Begroting

De jaarlijks terugkerende kosten zoals: MR-service-abonnement AOb, abonnement op MR-magazine, jaarlijks entente, cursuskosten worden door school gedragen.

## Samenstelling MR per 1-1-2022

Oudergeleding	Leerlinggeleding	Personeelsgeleding
Michael Luijendijk	Emma Salomé	Hendrikjan van Oosten (voorzitter)
vacature	Aimee Doesborgh	Marjo Schoof (lid)
		Tanja Vijfvinkel (vicevoorzitter/secretaris)
		vacature

## Samenstelling MR per 1-4-2022

Oudergeleding	Leerlinggeleding	Personeelsgeleding
Michael Luijendijk	Emma Salomé	Liana Immerzeel (lid)
vacature	Aimee Doesborgh	Richard van Holten (lid)
		Tanja Vijfvinkel (vicevoorzitter/secretaris)
		Marjo Schoof (voorzitter)

## Samenstelling MR per 1-8-2022

Oudergeleding	Leerlinggeleding	Personeelsgeleding
Fariza Abdelouhab	Evi Klop	Liana Immerzeel (lid)
Fatma Sevinmez- Altay	Carlyne v.d. Valk	Richard van Holten (lid)
		Tanja Vijfvinkel t/m 31-12-2022 (vice-voorzitter/ secretaris)
		Marjo Schoof (voorzitter)

## Werkwijze

In de MR staan niet de belangen van de verschillende geledingen, maar die van de school voorop. De MR denkt kritisch mee en gaat uit van een prettige samenwerking met de schoolleiding. Mede middels MEMO's wordt de MR vanaf het begin betrokken bij het tot stand komen van nieuw (beleid), zodat de MR het proces kan volgen en inhoudelijk kan meepraten.

## Communicatie

Tijdens de MR-vergaderingen wordt input vanuit de diverse geledingen en ingezonden brieven gemeld en/of besproken. De geledingen zorgen zelf voor de terugkoppeling naar hun achterban. De PMR schrijft regelmatig een stukje in de nieuwsbrief. Momenteel is de PMR bezig de communicatie naar hun achterban transparanter te maken door de invoering van MR-talk hierdoor hoopt de MR dat de betrokkenheid van het personeel voor MR zaken toeneemt.



### (P)MR vergaderingen

De MR komt vier keer per jaar bij elkaar. Daarnaast zijn er twee vergaderingen (in juni en in december) gezamenlijk met de RvT. De voorzitter van de MR overlegt tweewekelijks met de DB over lopende zaken. De voorzitter van de RvT en de voorzitter van de MR zitten om en om gezamenlijke vergadering voor. De agenda wordt vooraf samen opgesteld. De PMR komt op een vast moment in de week samen om lopende zaken te bespreken.

### MR- agendapunten 2022

Thema	I: instemming A: advies F: informatie
Aanpassing protocol vakkenpakket	I
Aanpassing functieomschrijving conciërges	I
Vacature teamleider	A
R-statuuT, MR – huishoudelijk reglement	I
Beëindiging incidentele gelden	F
Aanpassing overgangsnormering	I
Verkiezingen MR	I
Sollicitatieprocedure LB-LC docent	A
Aanpassing criteria herkansingen	I
Aanpassingen PTA	I
Realisatie onderwijstijd	
Schoolgids	I (ouders)
Schoolkosten en vrijwillige ouderbijdrage	I (ouders) A (overig)
Inzet en facilitering nieuwe werkgroepen	I
Vakantieregeling 23-24	A
Meerjarenbegroting	F
Jaarrooster 22-23	I
Aanpassing examenreglement	I
Draaiboek covid-19	I
Kaderbrief	A
Jaarverslag	I
Uitkering extra examengelden derde tijdvak	A
Aanpassing procedure 10-minuten gesprekken	I
leerlingenstatuuT	I (ouders + leerlingen) A (personeel)
Individuele Werkdrukvermindering	I
Collectieve werkdrukvermindering	A

## De leerling centraal

Elke leerling kent zichzelf en heeft geleerd zelfstandig keuzes te maken.

Ambitie ; 90% van de leerlingen geeft aan in staat te zijn bewust na te kunnen denken over zijn of haar eigen ontwikkeling en weet ontwikkeldoelen te formuleren.

Elke leerling krijgt gelijke kansen en een passend aanbod.

Ambitie; 85% van de leerlingen geeft aan een passende ondersteuning en aanbod te ervaren.

Elke leerling verlaat het onderwijs geletterd en gecijferd.

Ambitie; 100% van de leerlingen beheerst het referentieniveau taal en rekenen.

Elke leerling draagt bij aan sociale samenhang in de samenleving.

Ambitie; 90% van de leerlingen heeft bij uitstroom de benodigde burgerschapscompetenties.

Elke leerling slaagt in het vervolgonderwijs en op de arbeidsmarkt.

Ambitie; 90% van de leerlingen waardeert bij uitstroom zijn of haar (studie-) vaardigheden die nodig zijn in het vervolgonderwijs als ruim voldoende.

### Onderwijssysteem

In bijna geheel 2022 was er weer sprake van een normaal jaar als het gaat om het volgen van de lessen. Wel kende het examen 2021-2022 nog additionele maatregelen als volg van COVID-19.

Inmiddels is het 75-minutenrooster, waarin voldoende tijd is om tijdens de les aandacht te geven aan autonomie, competentie en betrokkenheid van en met de leerling voldoende omarmd. Uitdaging vormt nog het verder gestalte

geven aan voldoende differentiatie, het uitdagen van leerlingen die de basisstof al op orde hebben en extra ondersteuning bieden aan de leerlingen die dit nodig hebben.

Tevens draait het ontwikkelingsgericht coachen naar tevredenheid in leerjaar 1 en is dit jaar ook gestart met een uitrol in leerjaar 2. Uit het leerling tevredenheidsonderzoek volgt dat leerlingen meer tevreden zijn over hun mentor/coach dan de benchmark groep. De secties hebben hun afspraken vastgelegd in een sectiewerkplan met doorlopende leerlijnen binnen de verschillende leerjaren. De secties voeren de sectiewerkplannen uit en evalueren conform de PDCA –cyclus en stellen bij waar nodig.

### Basisvaardigheden

Ook dit jaar is met een onafhankelijk instrumentarium de ontwikkeling van de individuele leerling op het gebied van taal, begrijpend lezen, woordenschat en rekenen in beeld gebracht. Naast de inzet van onderwijsassistenten is ook de applicatie NUMO gebruikt om zowel klassikaal als individueel kort cyclisch bij te sturen op vertragingen. De teams hebben uitgebreid geïnventariseerd wat nodig is om de referentieniveaus van taal en rekenen te realiseren. Dit heeft voor het vak Nederlands geleid tot een extra uur in leerjaar 1 en 2 vanaf schooljaar 2023-2024. Voor rekenen volstaat de huidige aanpak.

Ten aanzien van Burgerschap zijn er vele initiatieven binnen de school. Toch is besloten om ons extern te laten ondersteunen door Verus. Hierbij is de wens geuit om

burgerschap te koppelen aan identiteit. Inmiddels hebben er diverse sessies plaatsgevonden en gaan we drie leerlijnen ontwikkelen vanuit bestaande activiteiten en rollen, gekoppeld aan doelstellingen, sociaal burgerschap, moreel levensbeschouwelijk burgerschap en politiek democratisch burgerschap. Als identiteitsgebonden school binnen het bijzonder onderwijs zijn wij van mening dat je middenin de wereld moet staan. Binnen de traditionele waarden van het katholiek onderwijs kiezen wij er bewust voor om midden in de samenleving te staan. Inclusiviteit is dan ook geen lege huls maar is onderdeel van ons dagelijks handelen en komt ook terug in onze lessen. Het samen met de leerlingen herijkte leerlingenstatuuT onderstreepte de nieuw ingeslagen koers waarbij voor ieder kind, ongeacht religie, afkomst of gender een mooie plek is binnen de school.

### Internationalisering

De St.-Jozefmavo kent al jaren buitenlandse excursies binnen West Europa waarbij naast het toepassen van een vreemde taal het doel is om leerlingen met andere culturen en hun geschiedenis kennis te laten maken. In 2022 hebben deze vanwege post COVID-19 geen doorgang gevonden. Voor de komende jaren zullen we de buitenlandreizen weer in schoolplanning opnemen en tevens onderzoeken of er potentiële geschikte partners zijn voor internationale uitwisselingen.

### Technisch vmbo

De St.-Jozefmavo besteedt veel aandacht aan de aansluiting van het vmbo-tl onderwijs op de arbeidsmarkt en aan

de doorlopende leerlijnen naar het mbo, met als doel leerlingen voor te bereiden op hun vervolgonderwijs en toekomstige beroep. Hiertoe onderhouden de decanen een relevant netwerk van de spelers op het terrein van Loopbaanoriëntatie en Beroepskeuze (LOB). Op beleidsmatig gebied participeren wij in het Sterk Techniekonderwijs en laten wij via de vakken TOV en ITTL leerlingen kennis maken met techniek, technologie en hieraan gelieerd maatschappelijke thema's als duurzaamheid, milieu, voeding, etc.

### Onderzoek en ontwikkeling

Onze school kent geen samenwerkingen met universiteiten of onderzoeksinstituten ten einde onderwijskundig wetenschappelijk onderzoek uit te voeren. De nieuw ingeslagen weg met het huidige onderwijsstelsel is wel gebaseerd op recente wetenschappelijke onderwijskundige inzichten. Onze onderwijsvisie getuigt hiervan. De St.-Jozefmavo heeft geen middelen ontvangen vanuit NWO/ZonMW.

### Monitoring en verantwoording NPO

De implementatie van de interventies uit het NPO-plan monitoren we met de werkgroep, de betrokken onderwijsassistenten, docenten en de leerlingen en bespreken we met de MR. De interne rapportages op basis van de NPO-menukaart verschenen in januari 2022 en rond de zomer 2022. Ook wordt de ouderraad weer betrokken en geconsulteerd.

De in 2022 ingezette middelen vanuit NPO waren alleen voor personeel in loondienst.

### Toetsing en examinering

Op basis van de door de VO-Raad beschikbaar gestelde middelen heeft het bestuur zichzelf inzicht gegeven in de huidige stand van zaken van het proces van examinering en de optimalisering daarvan. Waar nodig zijn aanpassingen gedaan.

### Passend onderwijs

De St.-Jozefmavo vindt begeleiding en ondersteuning van leerlingen belangrijk. Daar het leren op de St.-Jozefmavo centraal staat is dit altijd ondersteunend aan het leren. De docenten en de mentoren hebben de taak om leerlingen hierin te begeleiden. Dit valt onder de basisondersteuning. Soms is dit echter niet voldoende. Sommige leerlingen hebben meer dan basisondersteuning nodig. Dit wordt dan gegeven door de ondersteuningscoördinator en interne deskundigen. Door het geven van basisondersteuning en extra onderwijsondersteuning is de St.-Jozefmavo in staat om leerlingen goed te begeleiden en te ondersteunen bij hun leerproces.

Het hulpaanbod wordt met de wet op Passend Onderwijs vastgesteld door het samenwerkingsverband. Daar wordt bepaald hoeveel hulp een leerling nodig zal hebben en hoeveel geld hiervoor beschikbaar wordt gesteld. Binnen de school zijn, naast de OOS (onderwijs ondersteuningsspecialist), coaches beschikbaar die deze zorgleerlingen begeleiden en verantwoordelijk zijn voor de contacten tussen de OOS, ouders, ondersteuningscoördinator, mentoren en vakdocenten. Afgelopen jaar is vanuit het samenwerkingsverband gestart met een nieuwe methode: Perspectief op School voor

het maken van een schoolondersteuningsprofiel en een ouderrapport. Het schoolondersteuningsprofiel waarin staat welke ondersteuningsmogelijkheden een school te bieden heeft en hoe die ondersteuning is georganiseerd. De ontvangen middelen vanuit het Samenwerkingsverband t.b.v. de uitvoering van extra ondersteuning, bedroegen in 2022 € 48.000. Deze middelen zijn voor die ondersteuning die niet gegeven kan worden binnen de basisondersteuning, zoals leerlingen die meer individuele begeleiding nodig hebben, andere leermiddelen, extra aanpassing aan de leeromgeving e.d. Deze gelden zijn volledig uitgegeven aan onze zorgleerlingen.

Voor extra ondersteuningsbehoefte maken we gebruik van de bovenschoolse voorziening InZicht. Twee leerlingen hebben hier gebruik van gemaakt.

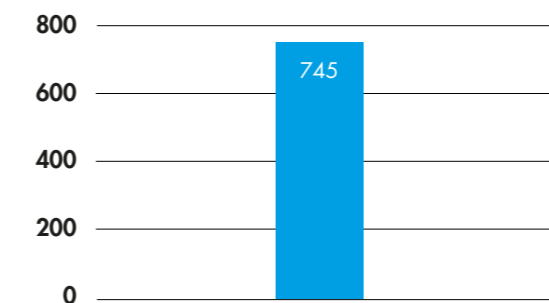
Enkele feiten over het jaar 2022 met betrekking tot het ondersteuningsteam:

- De overleggen met de externen (leerplichtambtenaar en de schoolverpleegkundige) hebben ook dit jaar doorgang gevonden. Hierdoor zijn de leerlingen met ongeoorloofd verzuim en/of ziekteverzuim goed in beeld gebleven. De school is dit jaar aangesloten bij de methode PATS van het CJG Rijnmond. PATS is een gestructureerde methode van signaleren, bereiken, adviseren en begeleiden van een ziekgemelde leerling, waarbij de partijen binnen het ondersteuningsteam intensief samenwerken. Door het bevorderen van de integrale samenwerking wordt passende ondersteuning geboden om de leerling zo snel mogelijk (volledig) onderwijs te laten volgen. Hierdoor heeft de leerling zo min mogelijk achterstand en kunnen de oorzaken van het schoolverzuim aangepakt worden. Bij de uitvoer wordt

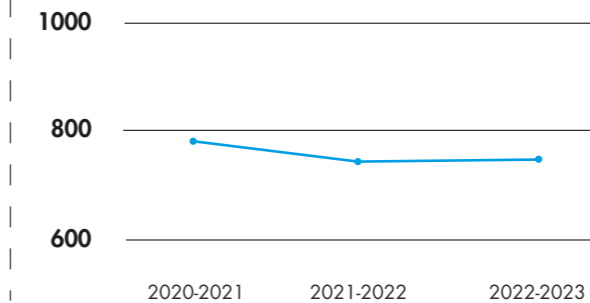
intensief samengewerkt met de leerling, de ouder(s) en school en zo nodig met schoolmaatschappelijk werk, de leerplichtambtenaar en de begeleider passend onderwijs.

- Het ondersteuningsteam heeft de workshop motiveren bij schoolziekteverzuim gevolgd.
- De meest voorkomende reden voor aanmelding voor een VOT is psychische problematiek welke hoofdzakelijk bestaat uit angstproblematiek, het niet naar school durven/kunnen. Opvallend is dat dit schooljaar deze angstproblematiek veelvoorkomend en langdurig is in het eerst en derde leerjaar. Hierbij komt een intensieve inzet van school kijken, dit resulteert niet in een hernieuwde schoolgang.

Hoeveel leerlingen heeft de school in 2022 - 2023



Hoeveel leerlingen had de school de afgelopen jaren?



### Feiten en cijfers

#### Aantal leerlingen

Als gevolg van corona was er minder zij-instroom qua leerlingen.

- Naar aanleiding van een extern onderzoek van het CJG heeft het ondersteuningsteam onderzocht (i.s.m. leerlingenraad en ouderraad) wat de interne en externe factoren zijn die meespelen in de beleving van de leerling om "de toekomst zonnig tegemoet te zien".

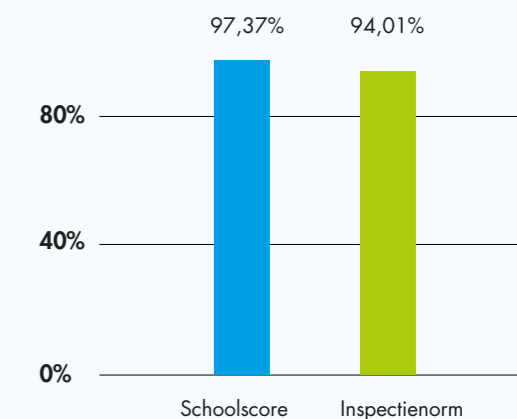
### Doorstroom

In het sectorakkoord VO is afgesproken om het aantal zittenblijvers terug te brengen. Voor 2020 moet het landelijk percentage zittenblijvers teruggebracht zijn naar 3,8 %.

### Doorstroom binnen de school

Het driejaarsgemiddelde 2019-2022: het percentage leerlingen dat niet is blijven zitten in de onderbouw.

Doorstroom binnen de school



Met de inzet van twee coaches per klas in leerjaar 1 vanaf schooljaar 2021-2022 realiseren we een soepeler overgang vanuit het PO naar het VO voor onze nieuwe leerlingen en worden zij meer gezien en gehoord.

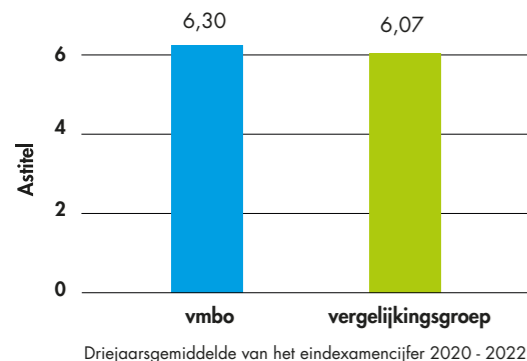
### Slagingscijfers en – percentages

Hieronder is het gemiddeld eindcijfer van het eindexamen opgenomen.



## Examencijfers

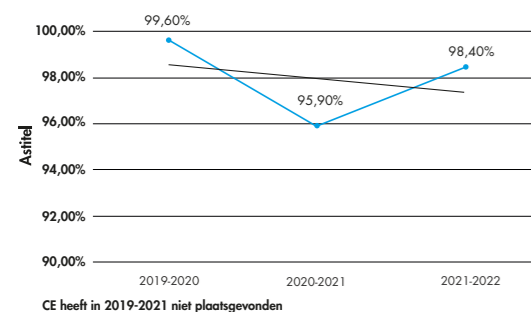
Wat is het driejaarsgemiddelde van het examencijfer vmbo (g)† in 2021-2022?



Bij het slagingspercentage is te zien hoeveel leerlingen examen hebben gedaan en hoeveel er geslaagd zijn.

## Slagingspercentage

Wat is het slagingspercentage van de school in 2021-2022?



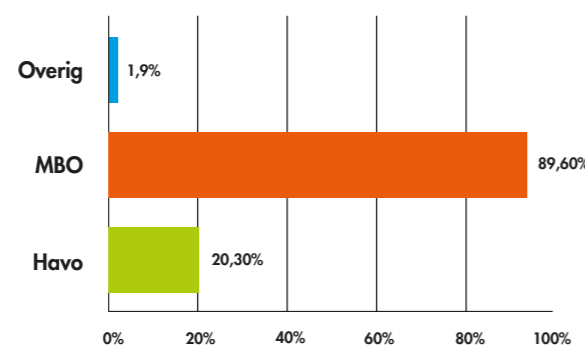
Hierbij valt op te merken dat in het schooljaar 2019-2020 vanwege de coronapandemie er geen centraal examen heeft plaatsgevonden en was het schoolexamen, met compenserende maatregelen, doorslaggevend.

## Vervolgonderwijs

In onderstaande grafiek is te zien voor welk niveau vervolgonderwijs onze leerlingen hebben gekozen nadat ze de St.-Jozefmavo hebben verlaten. De categorie "overige" laat zien hoeveel procent van de leerlingen een ander keuze maakt.

## Doorstroom naar vervolgonderwijs

Waar kwamen de leerlingen na het examen terecht?



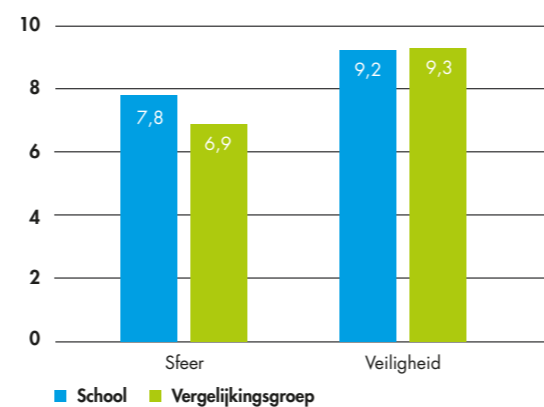
De visie van de St.-Jozefmavo is om de leerlingen optimaal voor te bereiden op het vervolgonderwijs van hun keuze. Dankzij het afnemen van het examen in 7 vakken is naast het mbo een doorstroom naar de havo voor meerdere profielen bereikbaar. De doorstroomcijfers laten zien dat het merendeel van onze leerlingen kiezen voor een beroepsgerichte opleiding in het mbo.

## Schoolklimaat en veiligheid

Leerlingen voelen zich veilig binnen de school.

## Schoolklimaat en veiligheid

Hoe scoren leerlingen op het gebied van schoolklimaat en veiligheid in 2021-2022?



Jaarlijks monitoren we middels het LTO (leerling tevredenheidsonderzoek) en het OTO (ouder tevredenheidsonderzoek) de beleving van onze leerlingen en ouders op het gebied van het onderwijsklimaat op onze school. De respons voldeed met 64 % aan de gewenste betrouwbaarheid.

Schoolklimaat omschrijft 'de sfeer' op de St.-Jozefmavo. Al jarenlang staat onze school goed bekend om de vele georganiseerde activiteiten binnen en buiten de school, naast het normale lesaanbod. Door corona hebben de meeste activiteiten niet plaatsgevonden wat enigszins een negatief effect heeft gehad op de sociale cohesie en dus



◆ Jaarverslag 2022

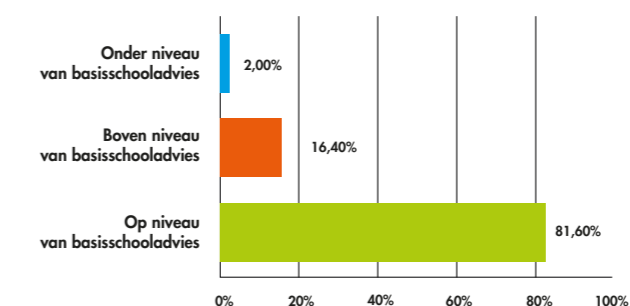
ook op de door de leerlingen ervaren sfeer op school. Veiligheid heeft te maken met de mate waarin de leerling zich veilig voelt op de St.-Jozefmavo. Uit de tevredenheidsonderzoeken blijkt dat de leerlingen een veilige leeromgeving op onze school ervaren.

## Schooladvies en plaatsing

In onderstaande grafiek is te zien of leerlingen van de St.-Jozefmavo in leerjaar 3 op, boven of onder hun basisschooladvies zitten. Het betreft leerlingen die ook in leerjaar 1 en 2 op de St.-Jozefmavo zaten.

## Schooladvies en plaatsing

Zitten de leerlingen in 2021-2022 in leerjaar drie op, boven of onder het niveau van hun basisschooladvies?



## Talentgroepen

De St.-Jozefmavo geeft ruimte aan talentontwikkeling door het werken met je hart, hoofd en handen. Naast het reguliere lesprogramma kunnen leerlingen kiezen voor iets extra's. Dit schooljaar bieden wij de onderstaande talentgroepen aan:

## ART

Ben je creatief? Tekenen of schilderen is leuk? Dan is onze Talentgroep Art echt iets voor jou. Je gaat je eigen kunst maken met leuke tips en trucs van je docenten. Vind je het leuk om te ontwerpen? Met de 3D-printer maak je hippe sieraden, originele telefoonhoesjes en wat je zelf maar bedenkt!

## DIGITAL SCIENCE

De toekomst vraagt om andere vaardigheden op het gebied van informatie verwerken, presentatie en creativiteit. Met deze talentgroep ben je op de toekomst voorbereid!

## SPORT+

Hou je van sporten en wil je kennismaken met andere vormen van sport? Onze gymdocenten hebben een zeer afwisselend programma, dat je met veel plezier zult volgen!

## COOKING

### THE COOLEST AND SAFEST KITCHEN EVENT

In ons laboratorium gaan wij verschillende aspecten van voeding onderzoeken en natuurlijk ook lekkere recepten maken. En je leert nog veel meer over o.a. veiligheid, productie van voedsel, etc.

## DANS

Bewegen is heel leuk, muziek is leuk, de combinatie is TOP! Hou jij ook zo van dansen en staat je tiktop account helemaal vol met eigen filmpjes? Dan is het tijd om een stapje verder te gaan met deze talentgroep. Let's dance!



# De SJM medewerker

Wij investeren in een (veilig) schoolklimaat waar leven-lang ontwikkelen en werkplezier vanzelfsprekend is.

Ambitie; 70% van de medewerkers geeft aan in staat te zijn eigen verantwoordelijkheid te nemen voor zijn of haar ontwikkeling en professionalisering.

Ambitie; 80% van de medewerkers ervaart een prettige en professionele werkomgeving waar een leven-lang ontwikkelen, eigenaarschap en werkplezier centraal staat en gefaciliteerd wordt.

Ambitie; Het kortdurend ziekteverzuimpercentage is structureel maximaal 4,25%

De laatste jaren zien we een tendens dat mensen hun privéleven belangrijker gaan vinden en dat zij hun werk/carrière op een tweede plan zetten. Hoe kunnen we voorkomen dat werk voor hen iets wordt voor 'erbij'? Hoe kunnen we bevlogen medewerkers behouden voor de organisatie? Hoe kunnen we hen perspectief bieden? Vanuit HR zijn we bewust bezig met deze vragen. Extra geld vergoedt namelijk niet altijd alles, medewerkers hebben juist vaak behoefte aan extra aandacht en begrip. Bijvoorbeeld wanneer zij worstelen met hun werk-privé balans. In 2023 gaan we, onder begeleiding van een externe partij, werken aan een nieuw taakbeleid. We gaan hiervoor zorgvuldig een traject lopen waarin we gaan onderzoeken wat voor onze organisatie de beste manier is om het werk onderling te verdelen. Op een manier die recht doet aan een eerlijke en behapbare werkdrukverdeling.

## Professionele ontwikkeling en strategisch HRM

Wij ontwikkelen onszelf steeds meer als een school die ruimte biedt voor innovatie, ondernemerschap en zelforganisatie. De teamleiders monitoren alle individuele en collectieve ontwikkelingen binnen hun eigen team. Vanuit de speerpunten van ons nieuwe schoolplan 2022-2025 "Vaardig in leren!" gaan we nog meer investeren in een (veilig) schoolklimaat waar leven-lang ontwikkelen en werkplezier vanzelfsprekend is.

In dit schoolplan is de ambitie uitgesproken dat 70% van de medewerkers in staat moet zijn de eigen verantwoordelijkheid te nemen voor zijn of haar ontwikkeling en professionalisering. Plus dat 80% van de medewerkers een prettige en professionele werkomgeving ervaart waar een leven-lang ontwikkelen, eigenaarschap en werkplezier centraal staat en gefaciliteerd wordt.

De middelen uit de Prestatiebox worden zoveel mogelijk ingezet op het primaire proces en de professionalisering van ons personeel. We blijven van mening dat goed onderwijs valt of staat met de kwaliteit van de man/vrouw voor de klas. De onderwijskundige speerpunten formatief handelen en het geven van feedback, zijn ook in 2022 gestimuleerd door het inzetten van coaching- en trainingsprogramma's. Zowel teamscholing als individuele scholing heeft plaatsgevonden.

De pijlers onder het HRM-beleid zijn:

- blijvend ontwikkelen
- duurzame inzetbaarheid
- waarderen & belonen
- opleiden

Per 1 augustus 2022 heeft in samenspraak met de PMR een aanpassing van de organisatiestructuur plaatsgevonden naar aanleiding van de handreikingen vanuit het team in 2021. Voornaamste verandering is het aanstellen van vier leerjaarcoördinatoren, voor ieder leerjaar een. Hun taak en rol zal in 2023 verder worden bestendigd en verankerd in de organisatie.

Centraal in dit beleid staat de koppeling tussen het HR-beleid en de onderwijskundige doelen die de organisatie zich stelt. In het kader van deze professionalisering heeft de school aandacht voor de mogelijkheden om van en met elkaar te leren, zoals door o.a. collegiale visitatie, is er sprake van een structureel verankerde gesprekscyclus gericht op reflectie en persoonlijke ontwikkeling en halen we de nieuwste inzichten vanuit de lerarenopleidingen in de school door hernieuwde deelname aan de opleidingsschool waarmee we studenten helpen opleiden.

De instroom, doorstroom en uitstroom van medewerkers van de St.-Jozefmavo wordt gemonitord door HRM. De gemiddelde leeftijd van het personeelsbestand is in kaart gebracht, waardoor eventuele risico's voor de St.-Jozefmavo in de toekomst inzichtelijk worden.

Om de kwaliteit van het mavo-onderwijs te waarborgen streeft de St.-Jozefmavo ernaar zoveel mogelijk docenten in dienst te nemen met een afgeronde 2e graad bevoegdheid. Ook is de St.-Jozefmavo continue opzoek naar (jong) talent om intern verder op te leiden.

## Scholing en kennisdeling

Zoals vastgelegd in de cao-vo stellen we per werknemer € 600,- beschikbaar voor scholing. Het personeel krijgt daarmee de gelegenheid zichzelf te ontwikkelen en te bekwalen in hun vakgebied. Als er aanvullende scholing nodig is, wordt per aanvraag bekeken wat het belang is voor de school. De medewerker wordt al dan niet gefaciliteerd in tijd en geld. Regelmatig worden er binnen de school algemene studiedagen gehouden.

## Vacatures

In 2022 zijn diverse vacatures ontstaan die allemaal tijdig ingevuld konden worden. Wat opvalt is dat een derde van de uitstroom van medewerkers een carrièreswitch betrof richting bedrijfsleven, een andere onderwijssector zoals het MBO, een hogere functie elders (eerste graadfunctie of teamleider). Ook veranderende persoonlijke omstandigheden of het verlangen om dichterbij huis een baan te aanvaarden speelden een rol.

## Lesbevoegdheid

Gedurende schooljaar 2021-2022 waren 7 docenten in opleiding, in schooljaar 2022-2023 zijn dit er 8 (van wie 3 dezelfde als in 2021-2022). In schooljaar 2022-2023 zijn 2 docenten onbevoegd aangesteld, o.a. uit het bedrijfsleven. Dit betreffen tijdelijke aanstellingen waarbij het halen van een bevoegdheid essentieel is voor een langdurige arbeidsrelatie.

## Funciemix uitwerking

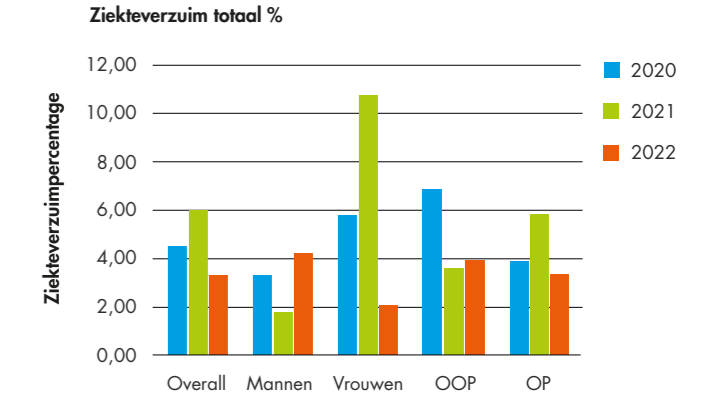
Het vaststellen van de waarde van de funciemix is in overleg met de MR verplaatst van 1 oktober naar 1 maart van hetzelfde schooljaar. Dit omdat in deze periode de vacatures ontstaan en er meer een helder beeld geschapen kan worden van de mogelijkheden om LB of ook LC-docenten aan te trekken.

## Ziekteverzuim

In het nieuwe schoolplan is de ambitie opgenomen om het ziekteverzuim structureel maximaal 4,25% te laten zijn. Uiteraard heb je niet alles in de hand op het gebied van ziekte en verzuim, zeker wanneer je te maken krijgt met ernstige of langdurige ziektes die niet arbeid gerelateerd zijn. Maar op het gebied van welzijn kan een werkgever soms al het verschil maken tussen kort of langdurige uitval.

Ziekteverzuim totaal	2020 (in %)	2021 (in %)	2022 (in %)
Overall	4,50	5,98	3,29
Mannen	3,29	1,78	4,26
Vrouwen	5,78	10,79	2,08
OOP	6,87	3,59	3,95
OP	3,90	5,82	3,36

Waar het maar mogelijk is doen wij er alles aan om de medewerkers te ondersteunen in hun herstel. In 2022 heeft zich dat vertaald in een gemiddeld ziekteverzuimpercentage van 3,29%.



## Beheersing uitkeringen na ontslag

Het administratiekantoor houdt zicht op ex-werknemers in een uitkeringssituatie. In langdurige situaties voorziet de school vanuit haar verantwoordelijkheid als eigenrisicodragers in haar zorgplicht door waar nodig ondersteuning te bieden.

## Seniorenregeling

Gedurende 2022 maakten in totaal 12 medewerkers gebruik van de seniorenregeling (voorheen bapo). t.o.v. 2021 (12 medewerkers) is dit gelijk gebleven. Twee medewerkers die in 2021 gebruik maakten van de seniorenregeling zijn in dat jaar met pensioen gegaan, tegelijk zijn er in 2022 twee medewerkers aangenomen die ook gebruik maken van deze regeling. Naar verwachting blijft dit aantal ook in 2023 stabiel. Voor de medewerkers die dit betreft is een reservering opgenomen jaarrekening voor toekomstige verplichtingen.



## Inhuur externen

In 2022 is via een extern bureau een docent gedurende twee maanden op uitzendbasis ingehuurd als tijdelijke vervanger van een collega die wegens ziekte afwezig was.

## Werkdrukmiddelen

Vanuit de nieuwe CAO zijn de werkdrukmiddelen in nauw overleg met de PMR en haar achterban verdeeld in het persoonlijk deel en een collectief deel. Bij het persoonlijk budget is het gedeelte over 2022 voornamelijk uitbetaald. Voor 2023 kiest 90 % voor vermindering van lestaak of vermindering van overige taken en 10% voor uitbetaling uren.

Voor het collectief gedeelte is intern een proces doorlopen en kon iedereen aangeven welke maatregelen leiden tot werkdrukvermindering, dit is door de PMR gecategoriseerd en voorgelegd aan de schoolleiding ter toetsing op haalbaarheid. De schoolleiding heeft daarop een voorstel gedaan aan de PMR.

## De buitenwereld

*Wij ambiëren, bouwen en versterken de bestaande netwerkrelaties en gaan nieuwe relaties aan met het bedrijfsleven, lokale overheid en maatschappelijke organisaties. Wij werken samen in educatieve en maatschappelijke netwerken. Wij zijn in staat het onderwijsaanbod te allen tijde te waarborgen, rekening houdend met maatschappelijke ontwikkelingen. We zijn wendbaar, flexibel en gericht op de buitenwereld.*

Als St.-Jozefmavo willen we werken aan een sterkere verbinding tussen de school en de omgeving en een goede verantwoording naar belanghebbenden.

### Samenwerking met PO en VO scholen in de regio

De samenwerking met de PO- en VO-scholen in Vlaardingen en omgeving is waardevol voor de St.-Jozefmavo.

De St.-Jozefmavo werkt nauw samen met Sg Spieringshoek (katholieke havo/vwo in Schiedam), middels het programma AFTER'S COOL.

Daarnaast maakt de St.-Jozefmavo deel uit van de Stichting Samenwerkingsverband Nieuwe Waterweg Noord voor Voortgezet en Speciaal Onderwijs met het Steunpunt Onderwijs Schiedam bestaande uit de volgende participerende schoolbesturen: de Lentiz Onderwijsgroep, OSVS, Sg Spieringshoek, Stichting Boor, Yulius, Stichting Wijzer en Stichting Zorg in het kader van Passend Onderwijs. Doel van dit samenwerkingsverband is voor alle leerlingen in de regio, zo thuisnabij mogelijk, een passende onderwijsplek bieden, zodat leerlingen een

ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doormaken en de ondersteuning krijgen die zij nodig hebben. Semper Movens voor éénpitter VO-scholen (één school met één bestuur/raad van toezicht) en voormalige éénpitters in de ruime regio Den Haag, Rotterdam en Leiden werken samen om hun kennis en zienswijzen over, hun inzichten in en (waar mogelijk) hun producten te delen en uit te wisselen ten behoeve van het leiding geven aan de schoolprocessen inzake onderwijskundige, personele, financiële, organisatorische en logistieke aspecten. Door deze bundeling van krachten kunnen de leden, waar grote besturenkoepels vaak beschikken over gecentraliseerde expertise, zich beter en sterker voorbereiden op, omgaan met en reageren op politieke ontwikkelingen, Inspectie- en toezichtzaken en landelijke en regionale aangelegenheden. Dat moet bijdragen tot kwalitatief goed onderwijs en een stevige bestaansgrond.

Opleidingschool RPO Rijnmond is de opleidingschool die Samen Opleiden en Samen Professionaliseren tot zijn kernactiviteiten maakt. De naam RPO Rijnmond staat voor "Regionaal Professionaliseren en Opleiden van leraren in Rijnmond". Partners van opleidingschool RPO Rijnmond doen mee aan de uitvoering van de aanvraag van Platform Onderwijsarbeidsmarkt Rijnmond bij de regeling "regionale aanpak lerarentekort".

De VO-scholen in de regio Nieuwe Waterweg Noord ontmoeten elkaar regelmatig om te spreken over het onderwijs in de regio. De gemeente heeft een onderwijsvisie opgesteld waaraan de schoolbesturen hebben meegedacht.

### Overige samenwerkingsverbanden/-relaties

Onderstaande partijen kunnen binnen de St.-Jozefmavo geen beleidsbepalende invloed uitoefenen:

- Stichting Sterk Techniek Onderwijs
- Remind Learning Amsterdam
- AFTER'S COOL Rotterdam
- Fonds Schiedam Vlaardingen: Armoede beleid regio Waterweg Noord
- Zusterschool St.-Joseph Highschool for girls in Mbita, Kenia





# Profilering merk SJM

*Wij zijn ons bewust van onze positie als eenpitter en creëren op regelmatige basis samenspraak en afstemming met stakeholders. Een sterk netwerk vormt voor ons de basis voor de implementatie van de nieuwe leerweg 2026. Wij hebben een effectief communicatiebeleid. Zowel binnen als buiten de school is duidelijk waar de St.-Jozefmavo voor staat en waar zij zich in onderscheidt. Wij profileren ons als opleidingsschool (RPO Rijnmond) en zijn daarmee een kweekvijver voor (jong) onderwijstalent.*

Gelukkig stond het jaar 2022 in het teken van herstel, herstel van fysieke activiteiten. Na twee jaren online voorlichten, vergaderen en soms lesgeven kwam er in de maand maart ruimte voor fysieke activiteiten. In het begin was dit weliswaar wat onwennig maar al snel voelde het als vanouds.

In de maand januari organiseerden we twee online voorlichtingsavonden. De basisdag, eerder die maand hadden we afgeblazen omdat deze niet online te houden is. Ook ons Open Huis op 12 februari hielden we gedwongen online, wetende dat dit niet veel bezoekers zou trekken. Het telefoonpanel zat op school klaar om vragen te beantwoorden. En dan half februari, eindelijk licht aan de horizon, er vonden steeds meer versoepelingen plaats die ook gevolgen hadden voor het onderwijs. We grepen de kans om een extra Open Huis te organiseren op 23 februari voor leerlingen en ouders van groep 8. Het was alsof de koeien na maanden weer vanuit de stal de wei in mochten.

De week van 7 t/m 12 maart stond in het teken van de aanmeldgesprekken voor nieuwe brugklassers. Vele enthousiaste gezichten mochten we gedurende de week ontmoeten in onze aula. Ondertussen kwamen er ook weer schoolactiviteiten op gang, zo ook de Jozefdag. Elk jaar weer een mooi feest met als doel geld op te halen voor onze zusterschool in Kenia. Na de aanmeldingen voor de St.-Jozefmavo was het tijd voor de volgende stap, kennismaken met de talentgroepen. Tijdens deze avond op school (8 juni 2022) mochten de leerlingen twee workshops volgen en in de dagen daarna een keuze maken voor één van de talentgroepen. Vooral de talentgroepen Sport+ en Cooking wonnen het qua populariteit.

Op 22 juni was de eerste officiële kennismaking met het team van de St.-Jozefmavo. Onder leiding van de nieuwe leerjaarcoördinator van klas 1 kregen de leerlingen een leuk introductieprogramma voorgeschoteld. Dit was slechts het eerste deel, na de vakantie zouden we het nog eens overdoen.

Op 4 juli namen we afscheid van onze leerlingen van klas 4. Met een mooi slagingspercentage was er reden genoeg om na twee jaren weer terug te keren naar Theater aan de Schie en daar de diploma-uitreiking te houden. Het nieuwe schooljaar ging op 23 augustus van start met het befaamde rondje om de school. Speciaal voor deze gelegenheid (100 jaar SJM) was oud-collega en doedelzakspeler Peter Moree van stal gehaald.



## 100 jarig bestaan

Schooljaar 2022-2023 bestond de school 100 jaar en dat werd dan ook uitgebreid gevierd. Op de eerste dag na de vakantie was de onthulling van onze nieuwe website. Daarna volgden onder andere een app en nieuwe huisstijl. In de maand september begonnen de festiviteiten met een mooie kampweek in Ommen (brugklas), daarna was het personeel aan de beurt voor een mooie avond met partners aan boord van "De Majesteit" in Rotterdam. Een kleine week later, op donderdag 15 september werd het tijd om met alle leerlingen (750) op pad te gaan.

Het was een gezellige sportieve dag bij "De Kaap" (vlakbij Tiel) waar we voorzien werden van sport en spel, eten en drinken. Twee dagen later was het moment aangebroken waar we al jaren naar uitkeken, de reünie. Ongeveer 1000 oud-leerlingen en collega's hadden zich aangemeld voor deze dag. Mooie gesprekken, herinneringen en foto's kwamen voorbij. Het was mooi om te ervaren wat we in de afgelopen jaren hebben betekend voor vele pubers. We sloten het jaar af met twee scholenmarkten (17 november in Vlaardingen en 25 november in Schiedam) waarbij alles alweer in het teken stond om de toekomstige brugklassers binnen te halen.

We eindigde het kalenderjaar 2022 met een feest dat georganiseerd werd door onze leerlingenraad, het kerstbal. Op 15 december ging het dak eraf met een mooi feest

waarbij ongeveer 550 leerlingen aanwezig waren. Kortom, eindelijk weer eens een jaar met veel activiteiten! In 2022 is het thema identiteit opgepakt. Als over de identiteit van de school wordt gesproken dan gaat het al snel over 'het Jozef-gevoel'. Het is niet duidelijk waar dat precies op duidt, hoe ieder zich daartoe verhoudt, wat de verbinding is met de katholieke traditie en hoe de identiteit sturend is op de praktijk van alledag. In samenwerking met Verus met de wens om identiteit en burgerschap aan elkaar te koppelen is een traject gestart om hier meer duiding aan te geven.





# Kwaliteitzorg

*Wij creëren een cultuur waarin terugkerende en betekenisvolle interacties het kwaliteitsdenken faciliteren. Cultuur gaat voor structuur; iedere medewerker levert een bijdrage aan kwaliteit vanuit zijn of haar rol, kennis en kunde. Wij leren van de uitkomsten van het Leerling-, Ouder- en Medewerkers Tevredenheid Onderzoek die jaarlijks wordt afgenomen.*

Afgelopen jaren is een ontwikkeling gemaakt naar een opbrengstgericht klimaat. De kwaliteitszorg binnen de school is verder uitgewerkt, met name waar het gaat om cyclisch werken (van check naar act). Dit hebben we uitgezet op drie sporen: op organisatieniveau, sectieniveau en individueel niveau. De professionele cultuur binnen de school is bevorderd door periodiek met elkaar te evalueren en reflecteren en systematisch te werken aan de kwaliteitsborging en de kwaliteitsverbetering. Het nieuwe toezichtkader van de Inspectie van het Onderwijs werd aangegrepen om een nieuw kwaliteitsplan voor de St.-Jozefmavo op te stellen. Samen met kwaliteitskalenders op bestuurs-, MT- en primair procesniveau op basis van het nieuwe toezichtkader, vormt dit het nieuwe "kwaliteitshuis" van de St.-Jozefmavo. In het document zijn onze ambities, de PDCA-cycli en onze doelen beschreven.

Het kwaliteitsdenken krijgt langzaam meer vorm over de gehele linie in de organisatie. De werkgroep AVG is van start gegaan en heeft de relevante documentatie gescand en komt met een nieuw voorstel AVG-beleid en een implementatieplan.

De verschillende secties hebben de examenresultaten geanalyseerd en zijn met verbetervoorstellen gekomen. In oktober is een risico-inventarisatie en evaluatie, RI&E, uitgevoerd. Uit de RI&E komt naar voren dat de locatie van de St.-Jozefmavo, de zorg voor veiligheid en gezondheid op hoofdlijnen zeer goed in de dagelijkse bedrijfsvoering is opgenomen. De St.-Jozefmavo is op het gebied van de arbeidsomstandigheden op een zeer goede weg. Het advies is: blijf op dit niveau, enkele zaken zijn voor verbetering vatbaar.



St.-Jozefmavo

# Financieel gezond

*Wij voeren een verantwoord, doelmatig en meerjarig financieel beleid aan de hand van indicatoren en kengetallen. Onze financiële ambities zijn;*

- *De solvabiliteit (eigen vermogen en voorzieningen)/totaal vermogen is structureel min.30%*
- *De liquiditeit (vlootende activa/vlootende passiva) is structureel min 0,75.*
- *Het weerstandsvermogen (algemene reserve+ bestemmingsreserve publiek)/ totale baten is structureel min. %*
- *De rentabiliteit gewone bedrijfsvoering is structureel min. 0%*

## Doelmatigheid

Rechtmatige en doelmatige besteding van onderwijsmiddelen is de wettelijke opdracht aan het onderwijs. In deze paragraaf worden de keuzes toegelicht die het bestuur gemaakt heeft rondom de inzet van middelen, in het kader van een doelmatige besteding. Inzicht in de besteding van middelen in relatie tot de te behalen beleidsdoelen maakt het mogelijk om in kader van medezeggenschap en intern toezicht het goede gesprek te voeren. Daarnaast is er periodiek contact met de accountant. De financiële kengetallen vertellen slechts een deel van het verhaal. De inzet van middelen is contextgevoelig en verdient een nadere toelichting.

Doelmatigheid en doelmatig onderwijs van de St.-Jozefmavo te Vlaarding is gericht op het bereiken van een zo hoog mogelijke onderwijskwaliteit met de huidige beperkte

middelen. Vanuit deze doelmatigheid heeft het bestuur en de raad van toezicht gewerkt aan een hogere bewustwording bij OP en OOP van de kosten van onderwijs en van de opbouw van deze kosten. In de presentaties over de inzet van de formatie wordt doelbewust aandacht besteed aan de eventuele fluctuaties van de leerlingenaantallen en wat dit doet met de inkomsten en daaraan gekoppeld de mogelijkheden voor de uitgaven. Het bestuur en de raad van toezicht hebben het afgelopen jaar gekeken naar de doeltreffendheid en de doelmatigheid van de St.-Jozefmavo.

Bij doeltreffendheid (effectiviteit) gaat over de mate van doelverwezenlijking. De vraag hierbij is in hoeverre is de St.-Jozefmavo erin geslaagd de gestelde doelen van 2022 te verwezenlijken. De raad van toezicht houdt toezicht op doeltreffendheid door de school te bezoeken en de volgende punten te agenderen: Wet Normering Topinkomens, treasurywet, managementstatuut, jaarkalender, beheer, financiën, personeel, onderwijsresultaten en onderwijsontwikkelingen.

Vanaf 2016 is er planmatig gewerkt aan verbeteringen. Er is beperkt geïnvesteerd in fte's om collega's de ruimte te geven zichzelf en de organisatie te ontwikkelen. Er is geïnvesteerd in ICT ter ondersteuning van de "ideale les". In 2022 zijn wij op deze ingeslagen route verder gegaan. De inmiddels gehanteerde PDCA-cyclus is ook in 2022 verder geïnternaliseerd. Er is samenhang gebracht tussen het waarom, wat en hoe en er is gewerkt aan een duidelijke aansturing met gedeelde verantwoordelijkheid.

De investeringen in mensen en materialen hebben concreet het volgende opgeleverd: er is een schoolplan 2022-2025 dat van iedereen is, de documentaties zijn op orde, er wordt steeds geactualiseerd aan de laatste wet- en regelgeving, de tevredenheidsonderzoeken worden uitgevoerd. De werkgroepen in de school en de scholing van diverse groepen in school hebben zowel procesmatig als inhoudelijk bijgedragen aan verbeteringen. Verbeteringen op het gebied van (professionele) cultuur, professionaliseren van de secties, het invoeren van een gesprekkencyclus gericht op ontwikkeling, het invoeren van kwaliteitszorg, het versterken van de profilering, het beschrijven en invoeren van de ideale les en stabiele onderwijsresultaten waarin we een stijging zien van het aantal leerlingen die slagen met 7 examenvakken.

De geldelijke bijdrage van het samenwerkingsverband draagt bij aan de basisondersteuning van de school en aan het coachen van leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte. In schooljaar 2022-2023 waren er 18 leerlingen met extra ondersteuning (14 leerlingen cluster 4, 3 leerlingen cluster 3 en 1 leerling cluster 2). In schooljaar 2021-2022 waren er 19 leerlingen met Extra Ondersteuning (17 leerlingen cluster 4, 2 leerlingen cluster 3).

## Allocatie middelen binnen het schoolbestuur

De school ontvangt de bekostiging op basis van de vergoeding zoals die door de rijksoverheid wordt verstrekt. Als éénpitter vallen bestuur en onderwijs samen. Jaarlijks





stelt de directeur-bestuurder een (meerjaren)begroting vast en keurt de raad van toezicht deze goed.

### Huisvesting

De St.-Jozefmavo is gehuisvest aan de Willem de Zwijgerlaan 240. In 2022 zijn extra werkplekken gerealiseerd in de blackbox. In de hoofdbouw zijn werkplekken gerealiseerd voor de docenten, decanen en 2 voormalige computerlokalen zijn teruggebracht in de oude staat en voorzien van nieuw meubilair. De muzieklokalen zijn uitgebreid met twee extra studio's voor de leerlingen. In de laagbouw is een leerlingkamer met spreekkamer gerealiseerd voor leerlingen die even niet mee kunnen in de reguliere les. Deze kamer is de uitvalbasis voor de leerjaarcoördinatoren.

Naast deze ruimte is een werkplek gemaakt voor het ondersteuningsteam die tevens gebruikt kan worden voor grote overleggen. De geluid- en lichtinstallatie in het theater aan de Vaart is grotendeels vervangen. De biologielokalen zijn qua aankleding aangepast naar de hedendaagse lessen.

### Duurzaamheid

Het afgelopen jaar is opdracht gegeven voor het plaatsen van zonnepanelen op de gymzaal. Vanuit het IHP van de

gemeente Vlaardingen is de luchtbehandelingsinstallatie vervangen door een systeem dat voldoet aan de meeste recente eisen qua luchtkwaliteit voor scholen, inclusief CO2-meters in elk lokaal. Eveneens is er LED verlichting aangebracht in het gebouw. Voor eigen rekening zijn er lichtsensoren geplaatst om onnodig energieverbruik te voorkomen en zijn alle buitenarmaturen omgebouwd naar LED verlichting. In nauw contact met DCMR is gekeken waar nog voordelen te halen zijn op het gebied van duurzaamheid. De installateur heeft het gebouwbeheersysteem opnieuw ingeregeld teneinde het energieverbruik te optimaliseren.

Naast maatregelen vinden we het ook van belang dat er bewustzijn wordt gecreëerd bij onze leerlingen rondom dit thema. In o.a. het vak ITTL worden zij bewust gemaakt middels levensechte vraagstukken rondom duurzaamheid en de toepassingen voor en in onze school.

### NPO

Bij het opstellen van het plan van aanpak in 2020 voor onze school konden we gebruik maken van de uitkomsten van ons eigen onderzoek naar het welbevinden van onze leerlingen en de Diatoetsen en de informatie uit het leerlingvolgsysteem en de zachte informatie vanuit het ondersteuningsteam en de gezinsspecialist. Daarnaast heeft de PMR een enquête uitgezet onder het personeel inzake

mogelijke interventies. Via de leerlinggeleding is bevestigd wat volgens hen nodig is en vervolgens heeft de PMR aanbevelingen gedaan aan het bestuur. De ouderraad heeft gefungeerd als spreekbuis van de ouders en is eveneens in het proces betrokken. Vlak voor de zomervakantie bespraken we met de medezeggenschapsraad de interventies op hoofdlijnen wat leidde tot een voorlopige goedkeuring op hoofdlijnen, later gevolgd door een formele goedkeuring. De interventies zijn eveneens besproken met de raad van toezicht.

### Monitoring en verantwoording

De implementatie van de interventies uit het NPO-plan monitoren we met de werkgroep, de betrokken onderwijsassistenten, docenten en de leerlingen en bespreken we met de MR. De interne rapportages op basis van de NPO-menukaart verschijnen eind 2022. Ook wordt de ouderraad weer betrokken en geconsulteerd. De in 2022 ingezette middelen vanuit NPO zijn gebruikt voor personeel in loondienst.

### Voortgang tot januari 2023

Onderstaande tabellen geven een overzicht van de interventies, looptijd personele inzet en kosten.

### Meer onderwijs (A) en effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren (B)

**Thema:**  
1. 2. Doel 1:  
- Meer onderwijs (binnen of buiten reguliere schooltijden) om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren. (A)  
- Effectieve inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren. (B).

**Analyse:**  
1. De leerlingen hebben als gevolg van corona minder lestijd op school gehad, waardoor er minder aandacht en begeleiding was op klassikaal en individueel niveau.  
2. Medewerkers zijn niet in de gelegenheid gesteld om het reguliere lesprogramma fysiek te behandelen, hierdoor hebben zij onvoldoende progressie kunnen maken met de klassen met de opgelopen vertraging als gevolg.  
3. Er wordt mede door corona een groter beroep gedaan op de pedagogische kwaliteiten van de docenten. Dit vraagt om een uitbreiding van hun handelingsrepertoire.

**Doelen:** De opgelopen vertraging qua kennis en vaardigheden inhalen waardoor de leerlingen weer mee kunnen met het reguliere lesprogramma / PTA.

Interventies:	Interventie	Eigenaar	Looptijd	Personele inzet	inzet middelen	Voortgang
Docenten bijscholen en tools geven om de individuele leerlingen te coachen en de opgelopen vertraging in te halen.	Inzet motivatie-coaches en zorg-specialist	DB	2022/2023	OOP: 3x	€ 46.594,-	Jan.23: Motivatiecoach is ingezet voor leerjaar 3 met opdracht dit te borgen in huidige team. Zorgspecialist als extra uren en ogen in ondersteuningsteam.
Het verkleinen van de groepen en het uitbreiden van de mogelijkheden om binnen school individuele of in kleine groepjes instructie te krijgen om de vertraging in te halen.	Verminderen lesuitval, Interventie in kleine groepen	TL	2021/2022	OP: 6x	€ 113.134	Jan.23: Extra docenten ingezet om lesuitval te minimaliseren, ook voor studieplein
	Inzet van onderwijsassist. NE, EN, WI en NASK	TL	2021/2022/2023	OOP:5x	€ 136.303	Jan.23: Inmiddels een vaste waarde in ons aanbod. Hun inzet wordt zeer positief gewaardeerd.

**Totale personele inzet 2022: € 344.821.37 (€ 241.590,57 OOP en € 103.230,80 OP) zie ook onderdeel (D) uitbreiding uren conciërge**



### Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen (C)

<b>Thema:</b>	Doel 2: Het sociaal-emotionele en fysiek ontwikkeling van leerlingen bevorderen en monitoren. (C)					
<b>Analyse:</b>	Onze populatie leerlingen vaart wel bij persoonlijk contact met fysiek onderwijs op school. Het welbevinden van leerlingen gedurende de corona periode heeft geen goed gedaan. Medewerkers zijn voor het grootste deel goed toegerust en bekend met de basisondersteuning en bij welke signalen zijn moeten escaleren.					
<b>Doelen:</b>	Het welbevinden van de leerlingen continu monitoren leidend tot het welbevinden van de leerlingen. Door de juiste inzet en begeleiding.					
<b>Interventies:</b>	<b>Interventie</b>	<b>Eigenaar</b>	<b>Looptijd</b>	<b>Personele inzet</b>	<b>Inzet middelen</b>	<b>Voortgang:</b>
Docenten en coaches faciliteren om individuele gesprekken te voeren en extra begeleiding en hulp te bieden.	Remind zomerschool en vakbegeleiding	OOP	2021-2022 2022-2023		€ 11.490,-	Jan.23: Heeft ook dit jaar weer plaatsgevonden
	Het organiseren van activiteiten, excursies en kampen.	Intervisie proeftuin coaches klas 1	TL	2021-2022	Coaches en MT	€ 10.990,-
	Lustrum activiteiten	DB	2021-2022	OOP en MT	€ 61.994,-	Jan.23: Afgerond en positief ontvangen door de leerlingen, ouders en personeel.
	Sportieve dagen	TL	2022-2023	Sectie LO en MT	€ 6.300,-	Jan.23: Uitgevoerd
	Dagexcursies in dec. 2022	TL	2022-2023	OP en MT	€ 7.000,-	Jan.23: Excursies naar Ieperen en Futureland
	Muziek faciliteiten uitbreiden	TL	2022-2023	OP	€20.109,-	Jan. 23: Leerlingen kunnen in kleine groepjes muziek maken (muziekstudio's).
	Galafeest	DB	2021-2022	Sectie LO en MT	€ 2.500,-	Jan.23: Galafeest rond kerst voor de hele school

### Ontwikkeling executieve functies leerlingen (D), (extra) inzet personeel en ondersteuning (E), faciliteiten en randvoorwaarden (F)

<b>Thema:</b>	Doel 3: - Versterken van de relatie met leerlingen om de motivatie, prestatie en van kennis en vaardigheden (executieve functies) te verbeteren (D). - Het team professionaliseren en trainen op het gebied van coaching en formatief handelen voor de individuele leerling en in groepsverband (E & F)					
<b>Analyse:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. De leerlingen hebben als gevolg van corona meer en intensiever hulp en coaching nodig omdat ze vastlopen en stoeien met hun motivatie voor school.</li> <li>2. Mentoren en coaches zijn geconfronteerd met het (deels) ontbreken van adequate kennis en vaardigheden om het leerproces van de leerlingen in positieve zin te beïnvloeden tijdens de studie-uren en in mentorgesprekken.</li> <li>3. Leerlingen hebben onvoldoende zicht op waar hun problemen liggen.</li> </ol>					
<b>Doelen:</b>	De motivatie en prestatie van leerlingen neemt toe als de relatie met de coach/mentor goed is. Een mentor/coach is het eerste aanspreekpunt en monitort de ontwikkeling van de leerlingen. Het gaat hierbij om kennis en vaardigheden (executieve functies), maar ook sociale omgangsvormen en sociale interactie. De leerling wordt meer eigenaar van zijn eigen leerproces. We gaan de mentoren en coaches ondersteunen bij het ontwikkelen en aanleren van coachende- en feedback vaardigheden. Vervolgens gaan we leerlingen ondersteunen en coachen bij het ontwikkelen van hun leerproces, motivatie en zelfsturing.					
<b>Interventies:</b>	<b>Interventie</b>	<b>Eigenaar</b>	<b>Looptijd</b>	<b>Personele inzet</b>	<b>Inzet middelen</b>	<b>Voortgang:</b>
Het team professionaliseren en trainen op het gebied van coaching en formatief handelen voor de individuele leerling en in groepsverband.	Professionalisering docenten ontwikkelingsgericht coachen	DB	2021-2022 2022-2023	OP en MT	€1.980,-	Jan 23: Heeft in januari '22 plaatsgevonden.
	Intervisie coaches (Gossen)	TL	2021-2022	Coaches en MT	€ 3.070,-	Jan 23: Heeft in voorjaar 2022 plaatsgevonden.
	Trainen leerjaar coördinatoren	DB	2021-2022	MT	€ 1.500,-	Jan 23: Uitgevoerd in voorjaar 2022.
	Uitbreiding uren OOP-team (conciërge)	DB	2021-2022	OOP en MT	€ 49.372,-	Jan 23: Extra conciërge is ingewerkt en ook noodzakelijk.
	Overhead	DB	2021-2022 2022-2023		15%	

# Jaarverslag raad van toezicht 2022

De overheid geeft onderwijsinstellingen beleidsruimte om de verantwoordelijkheid voor het bieden van onderwijs van hoge kwaliteit waar te maken. Governance, het samenspel van onderwijsbestuur en toezicht daarop, moet zorgen voor een systeem van “checks en balances” om deze beleidsruimte transparant en adequaat in te vullen. De raad van toezicht is het hoogste orgaan van de St.-Jozef M.A.V.O. De raad heeft de taak toezicht te houden op de ontwikkeling en uitvoering van strategie en beleid door de directeur-bestuurder en op de algemene gang van zaken binnen de school. Daaronder valt het bewaken van de doelstelling en grondslag van de school en het zorgdragen voor de instandhouding van de St.-Jozef M.A.V.O. De raad verzorgt dit interne toezicht volgens de principes van de Code Goed Onderwijsbestuur voortgezet onderwijs. Deze zijn verwerkt in de statuten en reglementen. Met dit jaarverslag legt de raad van toezicht verantwoording af voor haar eigen handelen.

## Samenstelling van de raad van toezicht

De raad van toezicht van de St.-Jozef M.A.V.O. bestaat uit vijf leden. Een overzicht van de samenstelling van de raad, inclusief hoofd- en nevenfuncties, is te vinden in bijlage 1. De leden zijn op 1 augustus 2018 voor vier jaar benoemd. Volgens het reglement is een verlenging van de benoeming met een tweede termijn mogelijk. In augustus 2022 zijn de leden van de raad van toezicht begonnen aan de tweede termijn van hun benoeming. Om te voorkomen dat aan het einde van twee termijnen een compleet nieuwe raad moet

worden geworven is een alternatief rooster van aftreden opgesteld.

Binnen de raad van toezicht fungeren een auditcommissie financiën, een commissie onderwijskwaliteit en een werkgeverscommissie. In deze commissies worden zaken voorbereid en uitgediept maar uiteindelijk vindt rapportage plaats in de voltallige raad van toezicht die als geheel verantwoordelijk is. De leden van de raad zijn onafhankelijk in de betekenis van de Code Goed Onderwijsbestuur voortgezet onderwijs. Zij kunnen onafhankelijk van elkaar, van de bestuurder en van welk deelbelang dan ook kritisch opereren.

De werkzaamheden van de raad van toezicht vallen onder vrijwilligerswerkzaamheden waarvoor een vrijwilligersvergoeding wordt verstrekt. De vergoeding valt binnen de fiscale bepalingen voor een vrijwilligersvergoeding.

## Vergaderingen raad van toezicht

Vergaderingen van de raad van toezicht worden voorbereid door de bestuurder en de voorzitter van de raad van toezicht. De planning van de vergaderingen wordt in beginsel een jaar vooruit gemaakt en wanneer nodig komt de raad extra bij elkaar, op eigen initiatief of op verzoek van de bestuurder. Tezamen met de agenda verstrekt de bestuurder de bij de agendapunten behorende relevante rapportages en een bestuursverslag waarin wordt verslag

wordt gedaan van de uitvoering en voortgang binnen verschillende beleidsgebieden en vermeld daarin ook eventuele risico's voor de organisatie.

## Toezichtkader van de raad van toezicht

De raad monitort de ontwikkelingen in de St.-Jozef M.A.V.O. aan de hand van verschillende overleggen en activiteiten. De directeur-bestuurder faciliteert de overleggen en levert op regelmatige momenten basisgegevens aan. Het reglement bestuur, het managementstatuut en het reglement Raad van Toezicht schetsen gezamenlijk de verdeling van verantwoordelijkheden en het bijbehorende toezichtkader. Basisprincipes om tot een goed toezicht te komen zijn wederzijdse transparantie, volledigheid en wederzijds vertrouwen. Het functioneren van de school wordt getoetst aan de hand van de wettelijke vereisten (onderzoekskader voortgezet onderwijs - Inspectie van het Onderwijs), benchmarkgegevens vergelijkbare scholen (tevredenheid, financiën), (meerjaren-)begroting, accountantsverklaring en de visie van de school (uitgewerkte doelen).

## De raad laat zich informeren vanuit:

- Overleg met de directeur-bestuurder (zes keer per jaar).
- Gezamenlijk overleg met de medezeggenschapsraad (twee keer per jaar).
- Overleg met de accountant (één keer per jaar).
- Bezoek aan open dag, jaaropening en andere activiteiten binnen de school.
- Benchmark onderwijskwaliteit: tevredenheid, onderwijsresultaten, financiële kengetallen.
- Wekelijkse nieuwsbrief aan het personeel.
- Jaaragenda RVT

## Verslag over 2022

De raad van toezicht is in 2022 vijf keer plenair bijeengekomen: - drie keer voor een reguliere vergadering, - twee keer voor een gezamenlijke vergadering met de medezeggenschapsraad. De Raad is door middel van bestuursrapportages van de directeur-bestuurder geïnformeerd over ontwikkelingen in en rond de St.-Jozef M.A.V.O.. In deze vergaderingen is de raad o.a. geïnformeerd over: de voortgang uitvoering programma NPO, het kwaliteitsplan, ontwikkelingen nieuwe mavo, interne verbouwingen, duurzaamheid (energie), cybersecurity, het schoolplan, tevredenheid van leerlingen en ouders, ontwikkeling van het aantal leerlingen, leerling statuut i.r.t. identiteit, schoolondersteuningsprofiel en de inzet van collectieve werkdrukmiddelen.

Naast het contact met de directeur-bestuurder is formeel en informeel contact geweest met anderen binnen de organisatie. Driemaal is overleg geweest tussen de voorzitters van de raad van toezicht en de medezeggenschapsraad. De accountant heeft in de gezamenlijke vergadering met

de medezeggenschapsraad in juni verslag gedaan van zijn bevindingen met betrekking tot de jaarrekening. De jaarstukken 2021 zijn in de vergadering van 27 juni 2022 goedgekeurd door de raad van toezicht. De begroting van 2023 en de meerjarenbegroting 2023-2027 zijn op 12 december 2022 goedgekeurd door de raad van toezicht.

In haar rapport van maart 2019 verzoekt de Inspectie van het Onderwijs de raad van toezicht van de St.-Jozef M.A.V.O. aandacht te besteden aan de doelmatigheid van de besteding en de verantwoording van zijn toezicht daarop. De raad van toezicht definieert doelmatige besteding als de inspanning die bijdraagt aan het beoogde doel van de organisatie; de kosten moeten in verhouding staan tot de opbrengsten. Vanuit deze opdracht heeft de raad van toezicht de directeur-bestuurder bevraagd op de ontwikkelingen in de organisatie. De doelen die worden beoogd met het gevoerde beleid en de besteding van de middelen in de lumpsum, subsidies en het national plan onderwijs. De raad heeft specifiek toegezien op de verantwoording van de doelmatige besteding in het bestuurlijk jaarverslag 2021 en is van mening, vanuit haar toezichthoudende taak, dat de verkregen rijksbijdragen rechtmatig en doelmatig zijn besteed in 2022.

In augustus 2022 zijn de leden van de raad van toezicht begonnen aan de tweede termijn van hun benoeming. Het alternatief rooster van aftreden schrijft voor dat in augustus 2024 twee leden, in augustus 2025 één lid en in augustus 2026 de laatste twee leden afscheid nemen. De begroting 2023 en meerjarenraming zijn besproken in het overleg van de auditcommissie met de directeur-bestuurder en financieel administrateur van Groenendijk Onderwijsadministratie. In haar vergadering op 12 december 2022 heeft de raad de begroting 2023 goedgekeurd.

In 2019 is het toezichtkader geconcretiseerd door het uitwerken van de aandachtsgebieden in de jaaragenda van de raad van toezicht. Op deze aandachtsgebieden wordt de raad geïnformeerd door de directeur-bestuurder. De volgende aandachtsgebieden worden onderscheiden: beheer van de organisatie, personeelsbeleid, onderwijskwaliteit, strategisch en financieel beleid. De raad is goed in staat gesteld om zijn toezichthoudende taak uit te kunnen oefenen.

Goedkeuring van de berekening van de WNT-norm op basis van complexiteitspunten is gegeven op 17 oktober 2022.

In 2022 is geen sprake geweest van besluitvorming waarbij tegenstrijdige belangen van leden van de raad van toezicht en of van de directeur-bestuurder aan de orde zijn geweest.





## Zelfevaluatie

De zelfevaluatie maart 2022) is onder begeleiding van Hartger Wassink uitgevoerd. Voorafgaande aan de bijeenkomst zijn de voorzitter van de medezeggenschapsraad en de directeur-bestuurder bevraagd over het functioneren van de raad en het samenspel van de raad met het bestuur en de medezeggenschap.

Specifiek is in de zelfevaluatie gesproken over:

- De onderlinge samenwerking binnen de raad van toezicht (zeldzaam dynamics), met specifiek aandacht voor de werkwijze van de commissies.
- Het samenspel met de bestuurder, met name wat betreft het toezicht op onderwijskwaliteit.

De raad heeft geconcludeerd dat de onderlinge samenwerking binnen de raad en de samenwerking met de directeurbestuurder positief en constructief is. De raad geeft zichzelf als opdracht haar werkwijze te verhelderen en daarbij aandacht te hebben voor de taakverdeling binnen de raad en het verscherpen van verantwoordelijkheden van bestuur en toezicht.

## Professionalisering

De raad heeft gebruik gemaakt van de expertise van Hartger Wassink. Deze heeft de verschillende rollen van het toezicht en het werken met ijkpunten toegelicht. Daarmee is een start gemaakt in de verdere professionalisering van de raad. De raad van toezicht is lid van de VTOI. Hierdoor wordt gebruik gemaakt van de mogelijkheid tot deskundigheidsbevordering en om advies in te winnen. De voorzitter heeft in november via de VTOI-NVTK Academie de opleiding Sturen en toezicht op cultuur

## Alternatief rooster van aftreden

Jaartal	Aftreden	Vacature
2024	Twee leden (Mooijman, E.A.K.W. van de Wijngaart)	Twee leden (i.i. profiel financiën)
2025	Één lid (W. Grootveld)	Één lid
2026	Twee leden (Dubbelman, D.M.J. van Bennekom)	Twee leden

## Overzicht hoofd- en nevenfuncties leden raad van toezicht

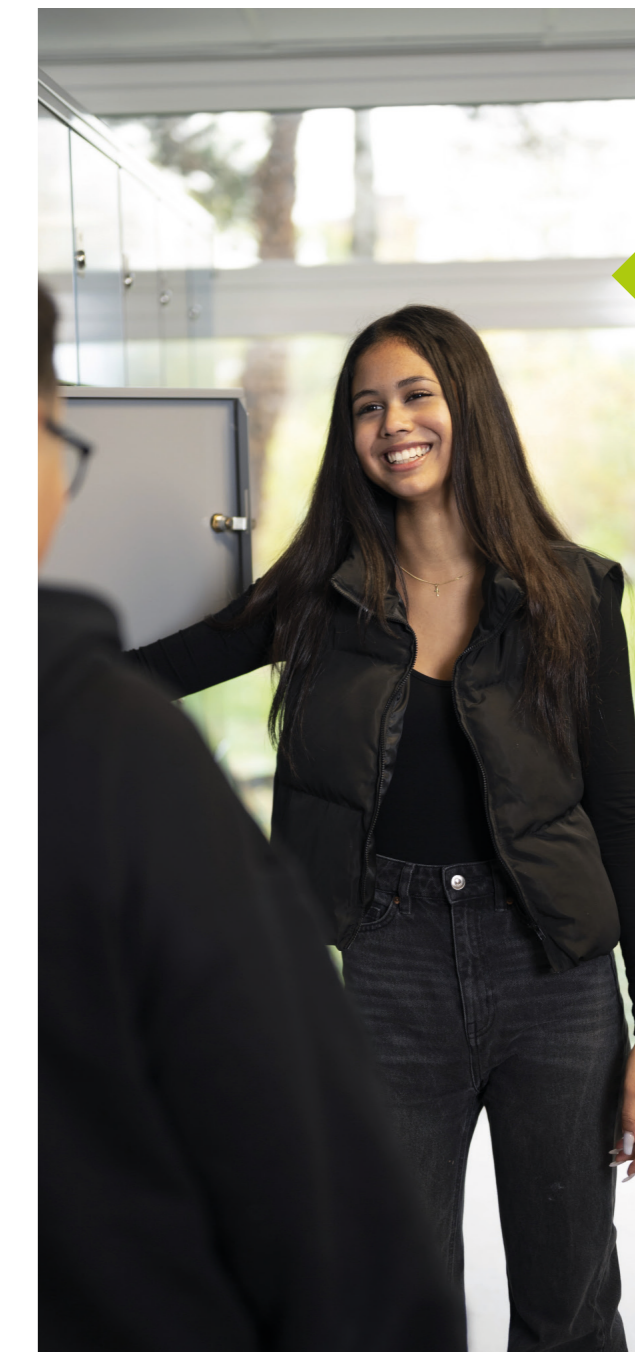
Naam	Hoofdfunctie	Nevenfunctie
Mw. D.M.J. van Bennekom-van der Pad MSc.	Bestuurssecretaris stichting SPON	Voorzitter raad van toezicht St.-Jozefmavo
Dhr. M. Mooijman	Lerarenopleider Hogeschool Rotterdam	Lid raad van toezicht St.-Jozefmavo Voorzitter NVLM
Dhr. E.A.K.W. van de Wijngaart	gepensioneerd	Lid raad van toezicht St.-Jozefmavo Lid van de Centrale Cliëntenraad bij Careyn
Dhr. F. Dubbelman	Docent economie en bedrijfseconomie Stanislascollege Pijnacker	Lid raad van toezicht St.-Jozefmavo Voorzitter OPR Delfland
Dhr. W.J. Grootveld	Lid Kerndirectie Alfrink college Zoetermeer	Lid raad van toezicht St.-Jozefmavo

Er is geen sprake van conflicterende nevenfuncties conform de Code goed bestuur.

& gedrag gevolgd. Kennis wordt ook gedeeld in het agendapunt van buiten naar binnen dat elke vergadering geagendeerd staat. Daarnaast zorgt ook het goede gesprek vanuit ieders eigen expertise voor een bijdrage aan de ontwikkeling, zowel op het niveau van de raad van toezicht als op het niveau van het individuele lid van de RvT. Met ingang van 2022 is voor de individuele leden van de raad van toezicht een scholingsbudget van 500 euro beschikbaar.

## Tot slot

De St. Jozef M.A.V.O. viert in schooljaar 2022-2023 haar 100-jarig bestaan. In september is deze mijlpaal gemarkeerd met een activiteit met leerlingen en een feest voor het personeel. Het werd een prachtig a-bijeenzijn na twee jaar afstand houden van elkaar. Vanuit haar positie als toezichthouder ziet de raad hoe de school geen pas op de plaats maakt maar vooruitkijkt en de ontwikkeling doorzet. De raad spreekt zijn waardering uit voor de wijze waarop docenten, schoolleiding en ondersteunend personeel invulling geeft aan de eigen taak.



# Financieel verslag

In deze paragraaf wordt een analyse gegeven van het jaarresultaat en de financiële positie van de St.-Jozefmavo.

## Toelichting jaarresultaat

Het jaar 2022 is afgesloten met een positief resultaat van € 36.554 waar een negatief resultaat was begroot van € 296.790. Dit geeft een positieve afwijking van € 333.344. Hieronder de opstelling van de staat van baten en lasten.

Staat van baten en lasten	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
<b>Baten</b>			
Rijksbijdragen	6.804.027	6.136.497	6.565.436
Overige overheidsbijdragen en subsidies	131.136	106.469	127.095
Overige baten	262.593	215.587	334.471
<b>totaal baten</b>	<b>7.197.756</b>	<b>6.458.553</b>	<b>7.027.003</b>
<b>Lasten</b>			
Personeelslasten	5.384.591	5.119.062	5.197.020
Afschrijvingen	361.004	348.416	351.209
Huisvestingslasten	308.265	280.905	307.785
Overige lasten	1.100.193	1.001.460	924.719
<b>totaal lasten</b>	<b>7.154.053</b>	<b>6.749.843</b>	<b>6.780.734</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>43.703</b>	<b>291.290-</b>	<b>246.268</b>
Financiële baten en lasten			
Financiële baten	246	-	25
Financiële lasten	7.394	5.500	9.353
<b>Saldo financiële baten en lasten</b>	<b>7.148-</b>	<b>5.500-</b>	<b>9.328-</b>
<b>Restultaat</b>	<b>36.554</b>	<b>296.790-</b>	<b>236.940</b>
<b>Baten</b>			<b>€</b>
Rijksbijdragen	V		667.530
Overige overheidsbijdragen en subsidies	V		24.667
Overige baten	V		47.006
<b>Lasten</b>			
Personeelslasten	N		265.529-
Afschrijvingen	N		12.588-
Huisvestingslasten	N		27.360-
Overige lasten	N		98.733-
<b>Financiële baten en lasten</b>			
Financiële baten	V		246
Financiële lasten	N		1.894-
<b>Totaal</b>			<b>333.344</b>

*Door afrondingen, kunnen er kleine verschillen in de optellingen ontstaan.*

## Rijksbijdragen

Per saldo is er sprake van een hoger bedrag aan rijksbijdragen van afgerond € 667.530. Hieronder staan de belangrijkste verklaringen van deze afwijking ten opzichte van de vastgestelde kalenderjaarbegroting.

## Aanpassing Rijksbekostiging 2022

De aanpassing van de vereenvoudigde bekostiging voor loon- en prijscompensatie. Deze zijn in basis verhoogd met 3,29%. Daarnaast is er eenmalig 0,16% incidentele loonontwikkeling voor 2021 in tarieven van 2022 verwerkt. Dit was niet bekend ten tijde van het opstellen van de begroting. Het effect daarvan is afgerond € 181.871.

## Strategisch personeelsbeleid

De aangepaste bekostigingsbedragen uit het onderwijsakkoord. Met de op 21 september 2022 gepubliceerde Regeling aanvullende bekostiging strategisch personeelsbeleid, begeleiding en verzuim VO zijn ook de bekostigingsbedragen bekend geworden uit het onderwijsakkoord. De regeling is uitgebreid met gelden bestemd voor werkdrukmiddelen, professionalisering leraren en schoolleiders en een eenmalige uitkering OOP. In totaal gaat het om ongeveer € 400 per leerling extra bekostiging. Dit betekent een extra (niet begrote) bate van € 305.415.

## Vereenvoudiging bekostiging

Met de invoer van de vereenvoudiging van de bekostiging zijn diverse soorten bekostiging samengevoegd tot één basisbedrag. Hieronder viel onder andere de bekostiging gratis lesmateriaal. Deze bekostiging is van oudsher verantwoord naar schooljaar. Voor kalenderjaar 2021

is 5/12 als baat verantwoord en op de balans voor kalenderjaar 2022 is 7/12e deel opgenomen. Dit heeft tot gevolg dat deze balanspost ten gunste van het resultaat van 2022 is verantwoord voor € 149.518.

## Aanvullende bekostiging eindexamens 2022

Vanuit OCW is een bedrag van € 49.368 uitgekeerd voor aanvullende bekostiging eindexamens. Met het opstellen van de begroting is geen rekening gehouden met deze bekostiging.

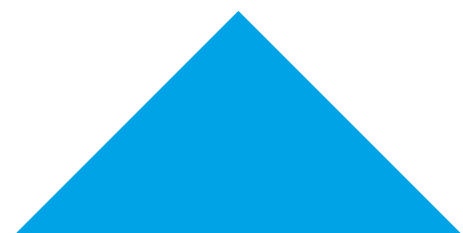
## NPO

Het uitgangspunt bij de begroting voor het kalenderjaar 2022 was dat de NPO baten voor schooljaar 2022-2023, volledig als baten dienden te worden geboekt in kalenderjaar 2022. Dit naar analogie van de ontvangsten NPO 2021-2022, die volledig zijn uitbetaald in november 2021 en voor 100% moesten worden geboekt in de baten van 2021. Daar waar m.b.t. schooljaar 2021-2022 12/12e deel ineens werd uitgekeerd in november (2021), wordt voor schooljaar 2022-2023 5/12e deel uitgekeerd in november (2022). Het andere 7/12e deel wordt in februari 2023 uitgekeerd. Deze betaalritme wijziging geeft een nadelig effect van € 88.312 t.o.v. de begroting.

Samenwerkingsverband passend onderwijs Hogere baat vanuit het samenwerkingsverband van € 15.323, dit door een eenmalige uitkering voor extra ondersteuning en inclusie.

## Overige overheidsbijdragen en subsidies

Deze rubriek geeft een voorstand van € 24.667, dit door een incidentele subsidie van de Gemeente Vlaardingen t.b.v. NPO.





### Overige baten

De voorstand wordt veroorzaakt door hogere ontvangsten van ouderbijdragen á € 52.276. Met het opstellen van de begroting is rekening gehouden met een lagere inkomsten en een niet inbaar percentage van 20%.

### Personeelslasten

De rubriek personeelslasten bestaat uit twee sub rubrieken:

- Lonen en salarissen (incl. sociale lasten en pensioenlasten) minus de uitkeringen;
- Overige personele lasten.

De totale rubriek overschrijdt de begroting per saldo met € 265.529. Lonen en salarissen incl. uitkeringen De lonen en salarissen zijn per saldo € 152.548 hoger dan begroot. De overige personele lasten overschrijden de begroting met € 112.981.

### CAO-VO

In juni 2022 is een onderhandelaarsakkoord bereikt voor een nieuwe CAO VO. Alle medewerkers in het voortgezet onderwijs ontvingen per 1 juli 2022 een loonsverhoging van 4,75%. Ook kregen zij een eenmalige bruto-uitkering toegekend van € 500, naar rato van de betrekkingssomvang. In de cao zijn ook afspraken gemaakt over de besteding van de € 300 miljoen euro die beschikbaar is voor verlichting van de werkdruk.

Deze extra last was niet bekend ten tijde van het opstellen van de begroting. Dekking hiervoor is in de rubriek Rijksbijdragen opgenomen.

Vanuit de nieuwe CAO VO zijn afspraken gemaakt over werkdrukmiddelen, die voor 50% dienen te worden aangewend voor het collectieve deel en voor 50% dienen te worden aangewend voor het individuele deel (de extra

Pb-uren). Dit laatste deel is eind 2022 uitgekeerd. Toename in fte door onder andere inzet op NPO middelen 2022 en inzet op de bestemmingsreserve NPO die eind 2021 is gevormd. De overschrijding op de overige personele lasten wordt met name veroorzaakt door de dotaties van personele voorzieningen LFBPB per 31 december 2022, dit in totaal van € 58.250. Aangezien de stand van de voorziening pas aan het einde van het jaar kan worden bepaald, wordt hiermee geen rekening gehouden met het opstellen van de begroting.

### Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn € 12.588 hoger dan begroot. Met het opstellen van de begroting is rekening gehouden met hogere afschrijvingstermijnen, dit door een andere interpretatie van de afschrijvingstermijnen. Ook is er geïnvesteerd t.b.v. NPO met een afschrijvingslast van € 12.417. Deze afschrijvingslast zal einde jaar verrekend worden met de reserve NPO. De feitelijke overschrijding exclusief NPO bedraagt dan € 171.

### Huisvestingslasten

De hogere huisvestingslasten worden met name veroorzaakt door de huur van sportaccommodaties van o.a. gemeente Vlaardingen, met deze extra huur is geen rekening gehouden met het opstellen van de begroting. Ook is de huur van medegebruik gymlocaties (Polderpoort) € 18.914 hoger uitgevallen dan begroot.



	31-12-2022	31-12-2021		31-12-2022	31-12-2021
	€	€		€	€
<b>Activa</b>			<b>Passiva</b>		
<b>Vaste activa</b>			<b>Eigen vermogen</b>		
<b>Materiële vaste activa</b>			Algemene reserve	2.133.418	1.951.693
Gebouwen en terreinen	1.821.086	1.992.391	<b>Bestemmingsreserves (publiek en privaat)</b>	<b>481.639</b>	<b>626.851</b>
Inventaris en apparatuur	466.140	448.009			
Onderhoud	378.284	238.932			
	<b>2.665.510</b>	<b>2.679.332</b>	<b>Voorzieningen</b>		
<b>Financiële vaste activa</b>			Personeelsvoorzieningen	<b>264.188</b>	<b>244.768</b>
Waarborgsom	5.065	4.452	<b>Langlopende schulden</b>		
<b>Vorderingen</b>			Overige langlopende schulden	1.298.444	1.422.898
Overige vorderingen en overlopende activa	237.310	215.603	<b>Kortlopende schulden</b>		
Liquide middelen	1.994.357	2.176.626	Crediteuren	55.556	88.454
			Belastingen en premies sociale verzekeringen	296.844	270.259
<b>Totale Activa</b>	<b>4.902.242</b>	<b>5.076.013</b>	Schulden terzake van pensioenen	73.987	69.565
			Overige kortlopende schulden en overlopende passiva	298.166	401.525
			<b>Totale Activa</b>	<b>4.902.242</b>	<b>5.076.013</b>

Door afrondingen, kunnen er kleine verschillen in de optellingen ontstaan.



### Overige lasten

De overschrijding op deze rubriek wordt o.a. veroorzaakt door het extern opstellen van een positionering- en profileringsplan. Dit geeft op de post juridische ondersteuning / deskundigenadvies een overschrijding van € 39.584. Met het opstellen van de begroting is geen rekening gehouden met deze uitgaven. Ook hebben de opendagen meer gekost dan begroot een geeft dit een overschrijding van € 28.180. De post leermiddelen geeft een overschrijding van € 95.230, dit door uitgaven t.b.v. NPO. Deze uitgaven gaan ten laste van de eind 2021 gevormde bestemmingsreserve NPO.

### Toelichting financiële positie

Hierna is de balans opgenomen per 31 december 2022 in vergelijking met 31 december 2021. Beide balansen

betreffen momentopnames. Daarbij zijn de belangrijkste wijzigingen op beide peildata kort toegelicht.

Het balanstotaal is met € 173.771 afgenomen. De vergelijking van de balans per 31-12-2022 en 31-12-2021 geeft een aantal verschillen. De materiële vaste activa zijn afgenomen; Dit wordt o.a. veroorzaakt doordat er in 2022 iets minder vervangingsinvesteringen hebben plaatsgevonden, alsmede door het leasen van gebruiksgoederen. De financiële vaste activa betreffen de betaalde waarborgen voor de lease van laptops voor docenten.

De kortlopende vorderingen en kortlopende schulden betreffen een momentopname per 31-12 en worden onder andere beïnvloed door het moment van betalen en

ontvangen van liquide middelen. Het verschil tussen de stand van de liquide middelen per 31-12-2022 t.o.v. de stand per 31-12-2021 is te zien in het kasstroomoverzicht bij de jaarrekening. Aan de passivazijde van de balans wordt het verschil veroorzaakt door:

- Een toename van het eigen vermogen met € 36.513, dit door het gerealiseerde positieve resultaat van 2022;
- hogere dotaties voor de personele voorzieningen o.a. voorziening LFBPB. Dit geeft een toename van € 19.420;
- de langlopende schulden zijn per saldo met € 124.454 afgenomen. Dit betreft de jaarlijkse vrijval;
- de kortlopende schulden zijn per saldo met € 103.359 afgenomen.

### Toelichting op Reserves

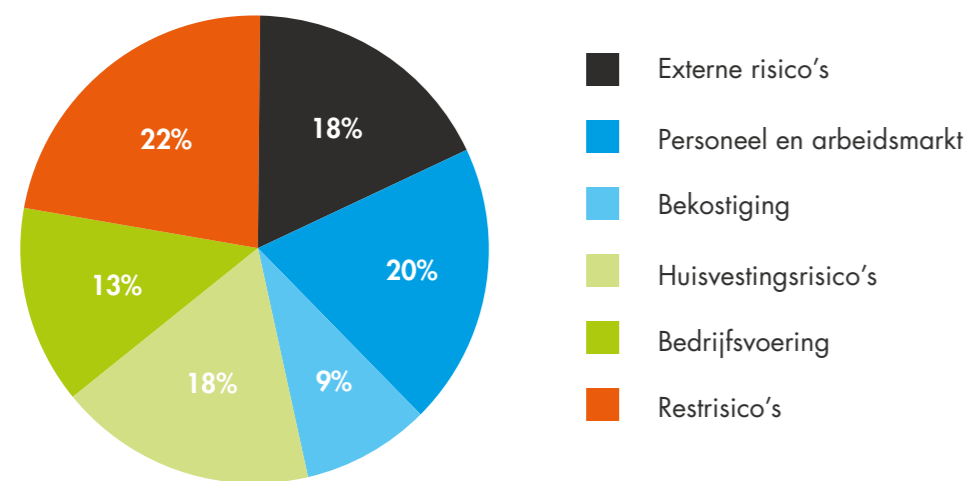
De algemene reserve wordt voornamelijk aangehouden voor het afdekken van toekomstige risico's in de financiële bedrijfsvoering.

Gelet op het risicoprofiel van de school is het streven erop gericht de algemene vermogenspositie de komende jaren te stabiliseren.

De huidige positie van het weerstandsvermogen is met 36,33% voldoende om de financiële risico's af te dekken. Het totale vermogen bedraagt per 31 december 2022 € 2.615.058. Onderverdeeld naar algemene reserve € 2.133.418 en bestemmingsreserve € 481.639. Het stichtingskapitaal bedraagt € 306.253. St.-Jozefmavo heeft geen bovenmatig eigen vermogen. De formule is als volgt:



### Aandeel risico in buffervermogen (€1.125.00)



### Normatief Eigen Vermogen =

- $0,5 * (\text{aanschafwaarde gebouw} * 1,27)$
- + boekwaarde resterende materiele vaste activa
- $+0,05 * \text{alle baten (onder 12 miljoen oplopend naar 0,1 bij 3 miljoen en daaronder 300.000)}$

### Dit geeft meerjarig de volgende uitkomsten

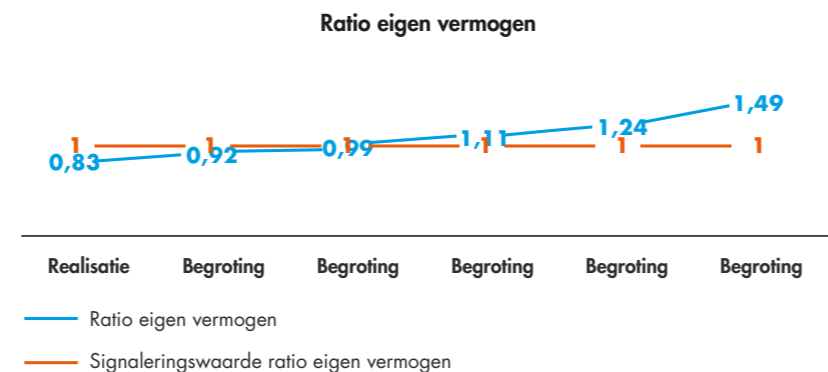
#### Normatief eigen vermogen (€)

	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Totaal eigen vermogen	2.615.057	2.709.473	2.754.848	2.900.565	3.036.098	3.409.588
Privaat eigen vermogen	-	-	-	-	-	-
Feitelijk eigen vermogen	2.615.057	2.709.473	2.754.848	2.900.565	3.036.098	3.409.588
Normatief eigen vermogen	3.158.091	2.938.397	2.773.495	2.602.883	2.450.114	2.291.323
Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	-	-	-	-	-	-
Ratio eigen vermogen	0,83	0,92	0,99	1,11	1,24	1,49

Het bovenmatig eigen vermogen zal onder andere ingezet worden voor de inrichting t.b.v. de nieuwe leerweg VMBO.



	Realisatie	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Leerlingaantallen per 1 februari t-1						
Totaal aantal leerlingen	744	745	747	747	730	735
Totaal	744	745	747	747	730	735



## Treasurybeleid

Treasury dient twee doelen namelijk:

- Beheersen van de financiële risico's en de reductie van de financieringskosten
- Inzicht verschaffen in de omvang en de samenstelling van de liquide middelen In 2020 is het Treasurystatuut aangepast. Hierin is rekening gehouden met de op 19 december 2018 geactualiseerde Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW. Overtollige liquide middelen zijn ondergebracht in spaarproducten die voldoen aan de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW2016'. De St.-Jozefmavo bankiert bij ABN en ING. De St.-Jozefmavo heeft in 2022 geen gebruik gemaakt van derivaten en heeft geen geld belegd.

## Continuïteitsparagraaf

Hier onder wordt ingegaan op de toekomstige ontwikkelingen voor de St.-Jozefmavo. Hiermee willen we een beeld geven over de continuïteit van onze stichting. Er is geen sprake van majeure investeringen. De opgenomen meerjarenbegroting heeft betrekking op vijf jaren.

### Ontwikkeling leerlingaantallen

De onderstaande tabel geeft de verwachte ontwikkeling aan van de ongewogen leerlingaantallen op de peildatum van het vermelde jaar (t) en vormt daarmee de basis voor de jaarlijkse bekostiging vanuit het Rijk voor het volgende jaar (t+1). De prognose laat een lichte stijging zien in begrotingsjaar 2023, 2024 en vanaf 2026 een daling t/m 2027. In de leerlingprognose is rekening gehouden met de toenemende concurrentie van andere scholen binnen de regio Schiedam, Vlaardingen en Maassluis.

## Ontwikkeling personele bezetting

De docenten formatie is afhankelijk van het onderwijsaanbod, leerlingaantallen in de verschillende jaarlagen en de profiel- en vakkenpakketkeuzes die leerlingen maken. Daarnaast zijn de keuzes van de docenten op het gebied van seniorenbeleid, verlof en studie van invloed op de samenstelling van de formatie. In onderstaande opstelling wordt de ontwikkeling van de formatie weergegeven op de basis van de hiervoor geschetste ontwikkeling van het leerlingaantal in de komende jaren. Het afnemende leerlingaantal leidt tot een lagere bekostiging. Dit maakt het noodzakelijk om de formatie in lijn te brengen met de bekostiging. Hierdoor zijn er maatregelen genomen in de formatie en de loonkosten, zoals het gebruik maken van de flexibele schil, beperkte vervanging door natuurlijk verloop en formatiebeperkingen.

## Meerjarenbegroting en meerjarenbalans

De meest bepalende elementen van een begroting in het onderwijs zijn de leerlingen, het personeel en de huisvesting. Voorzowel de meerjarenbegroting als de meerjaren balans is uitgegaan van realisatie 2022.

	Realisatie	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Personele bezetting in FTE						
Directie (DIR)	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Onderwijzend Personeel (OP)	41,96	41,39	39,75	39,63	39,63	39,63
Onderwijzend Ondersteunend Personeel (OOP)	14,65	15,65	14,56	13,86	13,86	13,86
Totaal	61,61	61,04	58,31	57,49	57,49	57,49

## Realisatie 2022 en raming van baten en lasten 2023 t/m 2027 (€)

	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
<b>Baten</b>	<b>7.197.756</b>	<b>6.740.449</b>	<b>6.863.226</b>	<b>7.005.701</b>	<b>7.001.466</b>	<b>7.044.616</b>
Rijksbijdragen	6.804.027	6.423.936	6.583.672	6.726.147	6.721.912	6.765.062
Overige overheidsbijdragen en subsidies	131.136	106.469	106.469	106.469	106.469	106.469
Overige baten	262.593	210.043	173.085	173.085	173.085	173.085
<b>Lasten</b>	<b>7.154.053</b>	<b>6.664.692</b>	<b>6.762.915</b>	<b>6.859.985</b>	<b>6.865.933</b>	<b>6.871.126</b>
Personeelslasten	5.384.591	5.143.934	5.228.345	5.261.986	5.279.065	5.294.405
Afschrijvingen	361.004	322.661	334.488	346.317	341.102	335.345
Huisvestingslasten	308.265	284.725	284.725	334.725	334.725	334.725
Overige lasten	1.100.193	913.372	915.356	916.956	911.040	906.651
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>43.703</b>	<b>75.757</b>	<b>100.312</b>	<b>145.717</b>	<b>135.533</b>	<b>173.490</b>
Saldo financiële bedrijfsvoering						
Saldo buitengewone baten en lasten	7.148					
<b>Totaal resultaat</b>	<b>36.554</b>	<b>75.757</b>	<b>100.312</b>	<b>145.717</b>	<b>135.533</b>	<b>173.490</b>

## Toelichting op de meerjarenbegroting

M.b.t. de voorgaande cijfers, overgenomen uit de goedgekeurde meerjarenbegroting 2023-2027, is rekening gehouden met de meest recente cijfers ten aanzien van de bekostigingsgegevens en de beschikkingen zoals ontvangen van DUO. Niet alle gegevens waren bij het opstellen van de jaarbegroting beschikbaar.

De exploitatie laat over de jaren 2023 t/m 2027 een positief beeld zien. Vanaf 2023 stijgt de exploitatie,

dit door de overgangsregeling van de vereenvoudiging van bekostiging. De algemene reserve fluctueert met de geprognoseerde resultaten. De bestemmingsreserve publiek wordt bepaald door het resultaat op bestemmingsreserve NPO. Na afloop van de regeling NPO in 2025, zal de stand van deze reserve doorgezet worden naar de algemene reserve. De voorzieningen muteren door de begrote dotaties minus de onttrekkingen. De liquide middelen wijzigen door de exploitatieresultaten, positief gecorrigeerd door de afschrijvingen en dotaties. De investeringen en onttrekkingen hebben een negatieve

invloed op de liquiditeit. Het meerjaren kasstroomoverzicht geeft inzicht in de mutaties van de liquide middelen.

De financiële positie van de Stichting St.-Jozef M.A.V.O. is toereikend, uitgaande van de signaleringswaarden die door de Inspectie van het Onderwijs en het Ministerie van OCW daarvoor worden gebruikt. Voor de doorrekening van 2022 is gebruik gemaakt van data van de bekostiging 2022 en de leerlingentelling van 1 oktober 2021.

## Realisatie 2022 en raming van baten en lasten 2023 t/m 2027 (€)

	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
<b>Vaste Activa</b>	<b>2.670.575</b>	<b>2.466.219 2</b>	<b>2.297.09</b>	<b>2.121.678</b>	<b>1.969.050</b>	<b>1.808.824</b>
Materiële vaste activa	2.665.510	2.461.153 8	2.292.026	2.116.612	1.963.984	1.803.75
Gebouwen en terreinen	1.821.086	1.634.949	1.474.939	1.315.145	1.155.494	1.005.268
Overige materiële vaste activa	844.424	826.204	817.087	801.467	808.490	798.490
Financiële vaste activa	5.065	5.066	5.066	5.066	5.066	5.066
<b>Vlottende Activa</b>	<b>2.231.667</b>	<b>2.400.232</b>	<b>2.468.008</b>	<b>2.642.413</b>	<b>2.783.848</b>	<b>3.167.338</b>
Vorderingen	237.310	210.000	210.000	210.000	210.000	210.000
Liquide Middelen	1.994.357	2.190.232	2.258.008	2.432.413	2.573.848	2.957.338
<b>Totaal Activa</b>	<b>4.902.242</b>	<b>4.866.451</b>	<b>4.765.100</b>	<b>4.764.091</b>	<b>4.752.898</b>	<b>4.976.162</b>
<b>Eigen Vermogen</b>	<b>2.615.057</b>	<b>2.709.473</b>	<b>2.754.848</b>	<b>2.900.565</b>	<b>3.036.098</b>	<b>3.409.588</b>
Algemene Reserve	2.133.418	2.209.175	2.309.486	2.455.203	2.790.736	3.164.226
Bestemmingsreserve publiek	481.639	500.298	445.362	445.362	245.362	245.362
Bestemmingsreserve privaat						
Voorzieningen	264.188	<b>230.891</b>	<b>233.391</b>	<b>235.891</b>	<b>238.391</b>	<b>238.391</b>
Langlopende schulden	1.298.444	<b>1.121.087</b>	<b>970.861</b>	<b>820.635</b>	<b>670.409</b>	<b>520.183</b>
Kortlopende schulden	724.553	<b>805.000</b>	<b>806.000</b>	<b>807.000</b>	<b>808.000</b>	<b>808.000</b>
<b>Totaal Passiva</b>	<b>4.902.242</b>	<b>4.866.451</b>	<b>4.765.100</b>	<b>4.764.091</b>	<b>4.752.898</b>	<b>4.976.162</b>

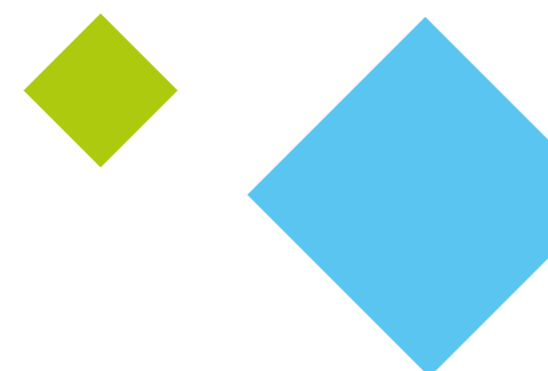
## Meerjaren kengetallen

Op basis van bovenstaande gegevens zijn de volgende meerjaren kengetallen berekend:

### Solvabiliteit

Onder de solvabiliteit (verhouding tussen eigen vermogen en totaal vermogen) verstaan we de mate waarin de onderwijsinstelling kan voldoen aan haar financiële verplichtingen aan de verschaffers van vreemd vermogen in geval van liquidatie. De norm voor een goede solvabiliteit is afhankelijk van de aard en de omvang van de activiteiten. De solvabiliteit van de St.-Jozefmavo bedraagt 54 % (2021: 50,8%).

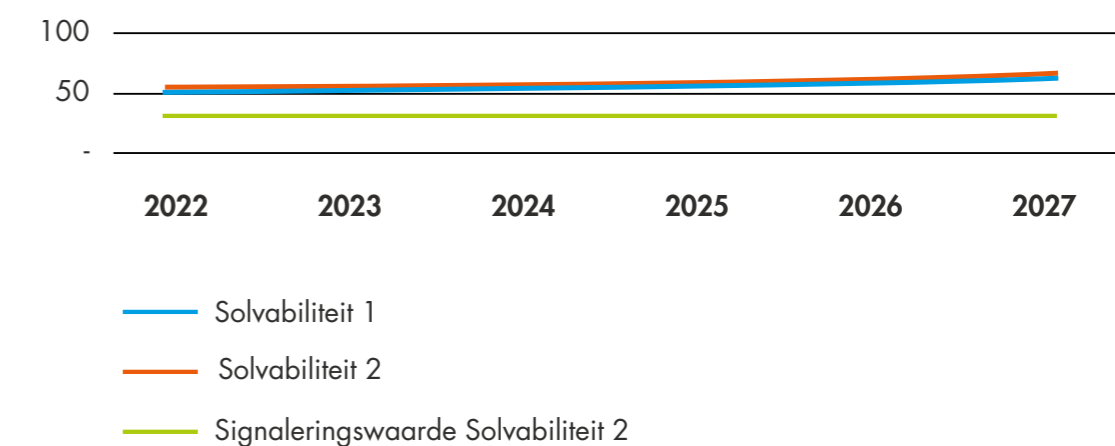
De Inspectie van het Onderwijs hanteert een andere solvabiliteitsratio (solvabiliteit 2), waarin het percentage wordt uitgedrukt als de verhouding eigen vermogen plus voorzieningen ten opzichte van het totaal vermogen. Deze bedraagt bij de St.-Jozefmavo 59% (2021: 55,6%).



	Realisatie	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
Kengetallen	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Liquiditeit	3	3	3	3	3	4
Solvabiliteit 1	53	56	58	61	64	69
Solvabiliteit 2	59	60	63	66	69	73
Rentabiliteit	1	1	1	2	2	2
Weerstandvermogen (excl. MVA)	1-	4	7	12	16	24
Weerstandvermogen (incl. MVA)	36	40	40	41	43	48
% personele lasten	75	77	77	77	77	77
% materiële lasten	25	23	23	23	23	23
Aantal leerlingen per OP	18	18	19	19	18	19
Aantal leerlingen per OOP	51	48	51	54	53	53

Ook meerjarig blijven de kengetallen boven de door de Inspectie van het Onderwijs gestelde signaleringswaarden.

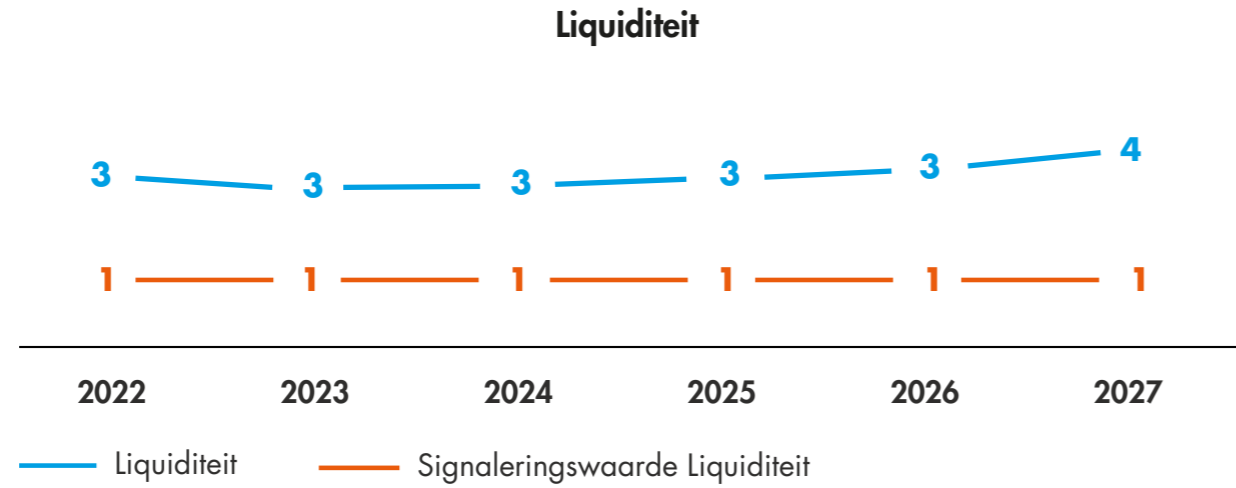
## Solvabiliteit 1 & 2





### Liquiditeit (current ratio)

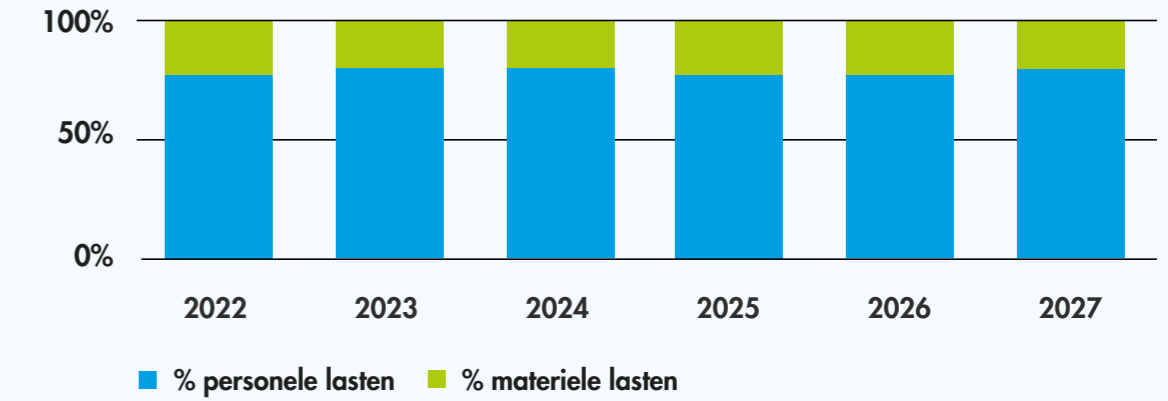
De verhouding tussen de vlottende activa (som van liquide middelen, voorraden en voorraden) en de kortlopende schulden. De current ratio geeft aan in hoeverre de instelling op korte termijn (korter dan een jaar) aan haar verplichtingen kan voldoen. De liquiditeitsratio geeft aan dat 3 keer kan worden voldaan aan de uitstaande kortlopende schulden, bestaande uit kortlopende verplichtingen aan crediteuren, nog te betalen posten en de overlopende passiva. De liquiditeit is toegenomen door het positieve resultaat van 2022.



### Ratio personele lasten/rijksbijdragen

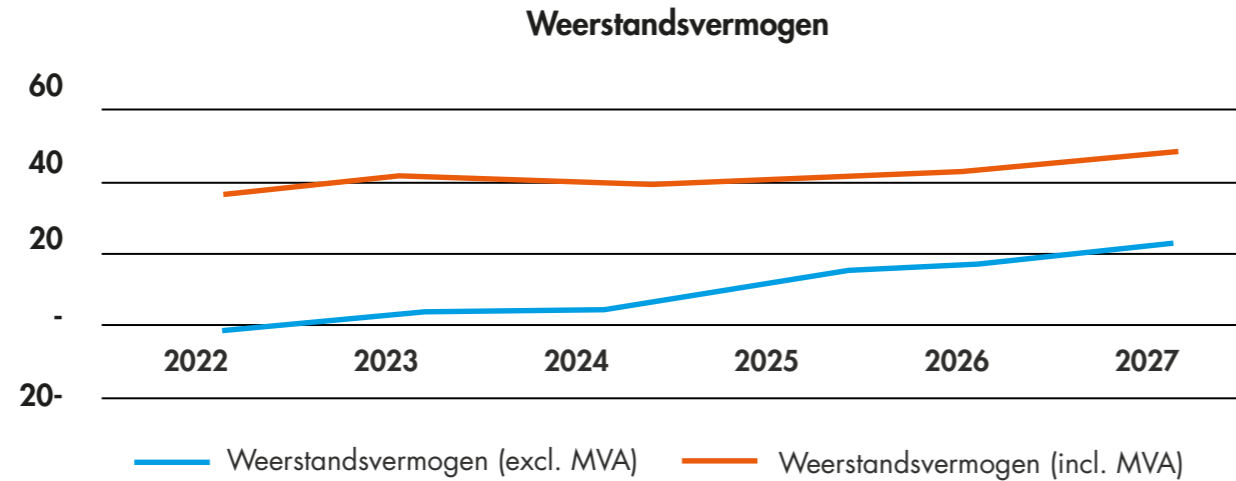
Personeel is de belangrijkste 'asset' voor een onderwijsinstelling. De ratio personeelskosten ten opzichte van de rijksbijdragen is een belangrijke ratio voor het inzicht in de personeelsinzet.

### Percentage lasten personeel vs materieel

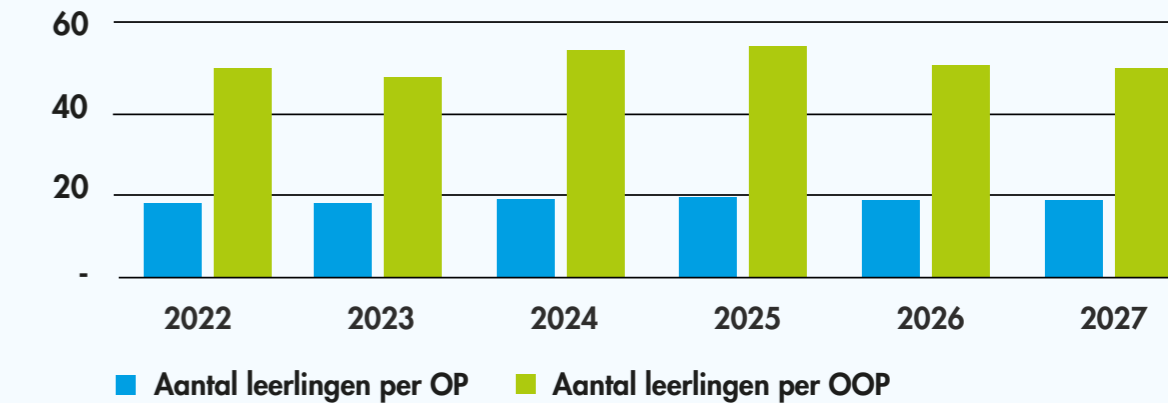


### Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen (het eigen vermogen ten opzichte van de totale baten) betreft het vermogen om ook in ongunstige tijden de activiteiten voort te kunnen zetten. OCW heeft signaleringgrenzen ontwikkeld voor de kengetallen om de financiële positie van onderwijsinstellingen te duiden. Ligt de onderwijsinstelling onder dit minimum, dan is de financiële situatie zorgelijk. Ligt de onderwijsinstelling boven de maximum gestelde grens, dan worden de middelen onvoldoende besteed aan het doel waarvoor het is bedoeld. Het weerstandsvermogen dient minimaal 10% en maximaal 40% te zijn.



### Aantal leerlingen per functiecategorie



## Liquiditeitsprognose 2022-2027

Op basis van de jaarrekening 2022, de meerjaren balans en de meerjarenbegroting kan een specificatie worden gemaakt van de doorwerking van de primaire stromen

(resultaat, investeringen in activa en onttrekkingen uit voorzieningen) op de beschikbare liquide middelen. Hieronder is de meerjaren kasstroom weergegeven volgens

de indirecte methode. Dit is dezelfde methode die in de meerjaren begroting en de jaarrekening is gehanteerd.

Kasstroomoverzicht (€)	Realisatie	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>36.554</b>	<b>75.757</b>	<b>100.312</b>	<b>145.717</b>	<b>135.533</b>	<b>173.490</b>
<b>Aanpassingen voor:</b>						
Afschrijvingen	361.004	322.661	334.488	346.317	341.102	335.345
Mutaties voorzieningen	19.420	33.297	2.500	2.500	2.500	-
<b>Veranderingen in vlottende middelen:</b>						
Vorderingen	13.374	27.310	-	-	-	-
Kortlopende schulden	139.584	80.447	1.000	1.000	1.000	-
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	264.020	472.877	438.300	495.534	480.135	508.835
Ontvangen +/- betaalde interest	7.191	-	-	-	-	-
Kasstroom uit operationele activiteiten	256.829	472.877	438.300	495.534	480.135	508.835
Investeringen in materiële vaste activa	347.793	-	-	-	-	-
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	347.793	-	-	-	-	-
Mutatie langlopende schulden	124.454	177.357	150.226	150.226	150.226	150.226
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	124.454	177.357	150.226	150.226	150.226	150.226
<b>Mutatie liquide middelen</b>						
Mutatie liquide middelen	215.418	295.520	288.074	345.308	329.909	358.609
Beginstand liquide middelen	2.176.626	1.994.357	2.190.232	2.258.008	2.432.413	2.573.848
Mutatie liquide middelen	215.418	295.520	288.074	345.308	329.909	358.609
Eindstand liquide middelen	1.994.357	2.190.232	2.258.008	2.432.413	2.573.848	2.957.338

## Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

Er zijn voor onze school diverse ontwikkelingen op korte- en middellange termijn, die mogelijke gevolgen hebben voor de financiële positie van de school. Bovendien zijn er ook risico's die het behalen van onderwijskundige doelen bedreigen.

Binnen de St.-Jozefmavo bestond de behoefte om een hernieuwde risico-inventarisatie uit te voeren en daarmee na te gaan of de bestaande risico-inventarisatie nog passend is. Samen met docenten, medewerkers en leden van het management, de raad van toezicht, stakeholders vanuit het PO en het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs zijn de risico's in kaart gebracht en is gekeken naar de kans van het optreden van deze risico's en de mogelijke impact hiervan.

Samengevat zijn de belangrijkste risico's (met financiële impact):

- Een fluctuatie in leerlingenaantallen
- Een verminderde kwaliteit/kwantiteit beschikbaar personeel
- De continuïteit en beschikbaarheid van ICT en informatiebeveiliging
- Instabiliteit bekostiging

N.B. De ontstane situatie in Oekraïne heeft, naast de reguliere effecten zoals hogere grondstofprijzen, vooralsnog geen (financieel) effect op onze bedrijfsvoering. De eventuele opvang van leerlingen uit Oekraïne wordt centraal via de gemeente gecoördineerd.

Omdat wij geen ISK (Internationale Schakelklas) hebben, zullen deze leerlingen naar onze verwachting niet instromen op onze school. Ook hebben we geen inschrijvingen ontvangen van voormalige ISK-leerlingen.

Samengevat zijn de belangrijkste risico's (met financiële impact):

- Een fluctuatie in leerlingenaantallen Een daling van leerlingen leidt, met een vertraging van maximaal 1 jaar (t-1 bekostiging), tot een lagere bekostiging. Door de leerlingendaling en de daarmee dalende bekostiging ontstaat een situatie waarin gedwongen formatiebeperking nodig is en tevens ontstaat een lagere dekking voor bestaande overhead en materiële lasten. Beheersmaatregelen zijn o.a.:
- De St.-Jozefmavo werkt met een leerlingprognose, waardoor fluctuaties als gevolg van toe- of afname inzichtelijk wordt; -De St.-Jozefmavo werkt met een flexibele schil en kan hiermee een eventuele leerlingdaling opvangen; - De St.-Jozefmavo is in 2020.

gestart met een nieuw onderwijsconcept;







- De St.-Jozefmavo zoekt de samenwerking met partners en gemeenten om zelf zoveel mogelijk de regie te houden op de ontwikkelingen in de regio.
- Een verminderde kwaliteit/kwantiteit beschikbaar personeel Personeel is ons grootste 'kapitaal', maar personeel vormt ook een risico als het gaat om arbeidsgeschillen, ziekteverzuim en tekorten op de arbeidsmarkt.

Beheersmaatregelen zijn o.a.:

- Er is een systeem van functioneren en beoordelen waarmee tijdig signalen (kunnen) worden ontvangen; - Het verzuim wordt actief gemonitord en er is actuele informatie beschikbaar over het verzuim (ziekteverzuimpercentage en de ziekmeldfrequentie);
- De St.-Jozefmavo heeft een voorziening opgenomen met betrekking tot verzuim; De St.-Jozefmavo heeft voor de moeilijk in te vullen vakken (Nederlands en Wiskunde) twee kandidaten voor 0,5 fte boven de sterkte aangenomen;
- Binnen de school is onlangs een moderne HRM-cyclus opgestart die gericht is op ontwikkelen i.p.v. beoordelen;
- Er wordt geïnvesteerd in het versterken van competenties (inhoud en proces/gedrag) van medewerkers in relatie tot de ambities van de St.-Jozefmavo.
- De continuïteit en beschikbaarheid van ICT en informatiebeveiliging De St.-Jozefmavo maakt voor haar ICT gebruik van een professionele ICT-dienstverlener welke haar processen volgens de

laatste technologische eisen heeft ingericht.

Beheersmaatregelen zijn o.a.:

- Er is een AVG-coördinator (security officer) benoemd en er is een functionaris gegevens bescherming aangesteld (intern);
  - Op de website van de St.-Jozefmavo zijn de onderstaande documenten opgenomen: Informatiebeveiligings- en privacybeleid; Privacytoelichting voor ouders; Privacyreglement; Protocol foto- en filmopnamen en cameratoezicht; Protocol melden bij datalekken; Gedragscode.
1. Instabiliteit bekostiging De St.-Jozefmavo is in hoge mate afhankelijk van subsidies van het Ministerie van OCW. De hoogte van de bekostiging kan wijzigen als gevolg van instabiliteit en/of onvoldoende indexering. Beheersmaatregelen zijn zeer beperkt, zo kan de St.-Jozefmavo op het risico van instabiliteit in de bekostiging en onvoldoende indexering in de preventieve sfeer, weinig invloed uitoefenen. De ervaring over de afgelopen jaren leert dat de overheid 'minder onbetrouwbaar' is dan wordt verondersteld. Tijdelijke subsidies krijgen vaak na verloop van tijd een meer permanent karakter. Er is de afgelopen jaren gebleken dat subsidies een stabiel karakter hebben. Omdat de bekostiging genormeerd is kunnen er wel verschillen ontstaan tussen het specifieke kostenniveau van de school en de algemene bekostiging. De instabiliteit en onvoldoende indexering blijven beperkt.







**Het bestuur heeft het jaarverslag van de St.-Jozefmavo vastgesteld te Vlaardingen op 19-06-2023**

.....  
Dhr. Drs. W.J. Punt (directeur-bestuurder)

**De raad van toezicht heeft dit jaarverslag vervolgens goedgekeurd in de vergadering d.d. .... 2023 te Vlaardingen.**

Mw. D.M.J. van Bennekom-van der Pad Msc. (voorzitter)

.....  
Dhr. M. Mooijman

Dhr. E.A.K.W. van de Wijngaart

.....  
Dhr. F. Dubbelman

.....  
Dhr. W.J. Grootveld

.....  
Ondertekening door bestuurders en toezichthouder.  
Een exemplaar van dit jaarverslag voorzien van de originele handtekeningen en van de origineel getekende controleverklaring bevindt zich ten kantore van de St.-Jozefmavo.





GOED VOOR ELKAAR



**St.-Jozefmavo**

Willem de Zwijgerlaan 240  
3136 AX Vlaardingen  
Tel: 010 4744166  
Email: [info@sjm.nl](mailto:info@sjm.nl)  
[www.sjm.nl](http://www.sjm.nl)