



# Jaarverslag 2022

IRIS, Stichting voor  
Christelijk Voortgezet Onderwijs

IRIS wordt gevormd door:

KSH | Eerste Christelijk Lyceum | ISH | Herbert Vissers College | Vakcollege Thamen | HBM | Kaj Munk College





# Jaarverslag 2022

## Bestuursverslag

### Stichting IRIS

*IRIS, Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs*



# Deel 1



## Inhoudsopgave

VOORWOORD.....	- 7 -
1. ALGEMENE INFORMATIE.....	- 11 -
1.1 IRIS.....	- 11 -
1.2 Organisatie.....	- 13 -
2. VERSLAG BESTUUR.....	- 13 -
2.1 College van bestuur.....	- 14 -
2.2 Visie en besturing.....	- 15 -
2.3 Naleving Code Goed Onderwijsbestuur.....	- 17 -
2.4 Kwaliteit onderwijs.....	- 18 -
Onderwijsprestaties.....	- 18 -
Kwaliteitsbeheer.....	- 18 -
Toetsing en examinering.....	- 19 -
Nationaal programma onderwijs.....	- 19 -
Toekomstige ontwikkelingen.....	- 20 -
Onderwijsresultaten.....	- 20 -
Tevredenheidscijfers.....	- 25 -
Toelatingsbeleid.....	- 25 -
Passend Onderwijs.....	- 25 -
Internationalisering.....	- 26 -
2.5 IRIS-personeel en organisatieontwikkeling 2022.....	- 28 -
Opleiden en ontwikkelen.....	- 28 -
Opleidingen.....	- 29 -
Strategisch HRM-beleid.....	- 31 -
Ziekteverzuim in 2022.....	- 33 -
Gevoerd beleid inzake de beheersing van uitkeringen na ontslag.....	- 35 -
Convenantsmiddelen.....	- 35 -
Regionale aanpak personeelstekort onderwijs.....	- 36 -
Toekomstige ontwikkelingen.....	- 37 -
2.6 Klachtafhandeling.....	- 37 -
2.7 Bedrijfsvoering.....	- 38 -
Maatschappelijk verantwoord ondernemen.....	- 38 -
Duurzaamheid.....	- 38 -
Inkoopbeleid.....	- 39 -
Allocatie van middelen naar schoolniveau.....	- 39 -
2.8 Huisvesting.....	- 40 -

2.9 ICT: Toepassingen, infrastructuur en organisatie .....	- 40 -
3. TOEZICHT & VERANTWOORDING.....	- 42 -
3.1 Verslag raad van toezicht .....	- 42 -
3.2 Verslag medezeggenschap .....	- 47 -
3.3 Horizontale dialoog .....	- 48 -
4 FINANCIËLE POSITIE.....	- 50 -
4.1 Financieel resultaat .....	- 50 -
4.2 Financiële positie.....	- 51 -
4.3 Financiële kengetallen.....	- 53 -
4.4 Vmbo-techniek.....	- 55 -
4.5 Extra bekostiging nieuwkomers .....	- 55 -
4.6 Nationaal Programma Onderwijs.....	- 55 -
4.7 Strategisch Personeelsbeleid, begeleiding en verzuim .....	- 56 -
4.8 Treasury.....	- 57 -
5 CONTINUÏTEIT.....	- 59 -
5.1 Ontwikkeling leerlingaantal en personele bezetting.....	- 59 -
5.2 Meerjarenraming en meerjarenbalans .....	- 59 -
5.3 Intern risicobeheersings- en controlesysteem .....	- 62 -
5.4 Risicomanagement .....	- 63 -

## VOORWOORD

### 2022: weer terug naar normaal

Na twee intensieve jaren, stond het onderwijs in 2022 in de 'post-corona' stand. Nog steeds waren er met enige regelmaat docenten en leerlingen vanwege (mogelijke) besmetting afwezig, maar de aantallen drukten niet meer zo heftig een stempel als het jaar ervoor.

IRIS-breed stond 2022 onder andere in het teken van het vierjaarlijks bestuurlijk verificatieonderzoek van de inspectie. Het was de eerste keer dat een dergelijk bestuursonderzoek bij IRIS plaatsvond. Een brede groep medewerkers was betrokken in de voorbereiding. Naast het uitgevoerde bovenscholse onderzoek bezocht de inspectie drie scholen - het Kaj Munk College, Vakcollege Thamen en de HBM -. Met de beoordeling 'voldoende' op de belangrijkste kwaliteitsaspecten heeft IRIS dit verificatieonderzoek prima afgerond. De inspectie prees onder andere het gedeeld leiderschap binnen IRIS: *'Gedeeld leiderschap en gekanteld werken zorgen voor draagvlak en verantwoordelijkheid in alle lagen van de organisatie (...).'*

*Gedeeld leiderschap*, één van de vier pijlers uit het strategische meerjarenplan 'Motivatie om te leren' was het thema van de IRIS Inspiratiedag op 7 april op de KSH. Alle schoolleiders, het college van bestuur en een aantal docenten, leerlingen en leden van de raad van toezicht waren uitgenodigd om samen met dit thema aan de slag te gaan. De deelnemers werkten in gemengde groepjes samen aan manieren hoe je 'Zelf aan Zet' zichtbaar kunt maken. Dit leverde energiek inhoudelijke gesprekken op. Er werd niet alleen gesproken; de deelnemers bouwden ook letterlijk aan prototypes. Aan het einde van de middag werden de opbrengsten in een mooie parade gepresenteerd. Op 8 december vond een tweede Inspiratiedag op Vakcollege Thamen plaats rondom de pijler *'Motivatie om te leren'*. Vragen als 'Wat motiveert je om tot leren te komen?', 'Wat motiveert de ander?' 'Wat heb je daarbij nodig?', stonden centraal. Aan de hand van onder andere inspiratiesessies door experts op hun vakgebied, maakten de deelnemers (in groepjes) filmpjes rondom dit thema. Na afloop is een digitaal fotoboek en een eindfilm – van alle afzonderlijke filmpjes is één geheel gemaakt - opgeleverd als concreet resultaat voor de scholen.

Omdat de jaarlijkse IRIS Onderwijsdag voor alle IRIS medewerkers lange tijd niet georganiseerd kon worden, werd in september groots uitpakkt. De voor deze gelegenheid omgedoopte 'Onder- en Bovenwijsdag' vond plaats op Ruigoord in Amsterdam als gezamenlijke start van het nieuwe schooljaar. Medewerkers van alle IRIS-scholen konden kiezen uit tal van creatieve workshops, vakinhoudelijke lezingen en verrassende out-of-the-box activiteiten.

Het einde van het schooljaar verliep bij een aantal scholen wat onrustig. Iris Eshel, sinds augustus 2021 rector op het Kaj Munk College, kondigde haar vertrek aan. Zij is opgevolgd door Steven Mijnsbergen a.i. Tegelijkertijd namen ook twee ervaren teamleiders afscheid van de school. In juni nam Uldrik Speerstra, na bijna zes jaar rector te zijn geweest, afscheid van het Herbert Vissers College. Alan Turner is hem opgevolgd. Mark Mees, rector van de KSH sinds 2012, zei de school aan het einde van het schooljaar vaarwel. Pam Leenheers is de nieuwe rector van de KSH.

#### **Onderwijskwaliteit en -prestaties**

Net als in 2021 kregen examenleerlingen ruimere mogelijkheden om het examen af te leggen: ze konden de centrale examens spreiden over het eerste en het tweede tijdvak en kregen een extra herkansing voor het centraal examen. De IRIS-scholen scoorden op het gewenste niveau: vmbo b en k op het Herbert Vissers College behaalden zelfs een slagingspercentage van 100 %. Vakcollege Thamen bleef iets achter ten opzichte van vorig jaar. Dat geldt ook voor de havo en vwo bij het Kaj

Munk College. Bij de KSH waren de slagingspercentages op mavo havo en vwo lager dan de benchmark.

Het aantal voorlopige aanmeldingen van nieuwe brugklasleerlingen voor de IRIS-scholen bedroeg 1.474. Dit aantal is lager dan vorig jaar (1.576) maar in lijn met de prognoses van dalende leerlingaantallen in de regio. Opnieuw moest bij het Eerste Christelijk Lyceum en de KSH geloot worden. Het Kaj Munk College heeft een overgroot deel van de uitgelote leerlingen kunnen plaatsen.

Hieronder volgen enkele ontwikkelingen en innovaties van de scholen waarbij één van de vier pijlers van het strategisch plan 'Motivatie om te leren' als uitgangspunt is genomen.

### ***Motivatie om te leren***

Tijdens het zogenaamde Vakcollege festival in maart brachten de medewerkers van *Vakcollege Thamen* het motto van de school 'leren door doen', met elkaar in praktijk. Verschillende apparaten werden uitgeprobeerd door docenten die daar minder mee werken, docenten lieten aan de hand van voorbeeldlessen zien hoe je theoretische leerdoelen kan omzetten naar 'leren door doen' en ook werden docenten meegenomen in het gedachtegoed van Sterk Techniek Onderwijs (STO). Het festival droeg ertoe bij dat collega's gemotiveerd werden hun eigen lessen iets aan te passen, zodat het 'leren door doen' meer aanwezig is en de leerlingen meer worden gemotiveerd. De ambitie is om de teamleden volgend schooljaar zelf doelen te laten stellen hoe met elkaar het Vakcollege het beste vorm gegeven kan worden.

Het *Herbert Vissers College* is er in geslaagd de SDG's (Sustainable Development Goals of Duurzame Ontwikkelingsdoelen) een zichtbaar onderdeel laten zijn van lopende projecten en nieuw te ontwikkelen curricula. De school ontwikkelde ook een leerlijn burgerschap met de SDG's als basis.

Tijdens een aantal studiedagen heeft het *Kaj Munk College* op verschillende niveaus (differentiatie van beginner tot expert) gewerkt aan formatief handelen in de klas. Vanuit de doorontwikkeling van de visie van de school wordt het formatief evalueren opnieuw gepositioneerd.

Om het motto 'van presteren naar leren' goed tot ontwikkeling te kunnen brengen, heeft *de HBM* onderzocht hoe er nog meer effectiviteit kan worden verkregen uit de invulling van de flexuren, waarbij het leren leren van leerlingen verder versterkt wordt. Vergroten van leerling-betrokkenheid is een thema dat kan bijdragen aan meer zelfstandigheid in het acteren van leerlingen in hun leerproces.

### ***Organisatie van het onderwijs***

*De KSH* heeft het nieuwe onderwijsconcept van het 80-minuten rooster in de onderbouw geïntroduceerd. Het rooster kent meer keuze-uren, wat de leerlingen meer keuzevrijheid biedt.

Dit jaar is de verbinding met medewerkers op *het Eerste Christelijk Lyceum (ECL)* vooral verlopen via ontwikkelgesprekken, waarbij gebruik gemaakt wordt van de instrumenten BOOT/DOT. De effecten bij medewerkers zijn zichtbaar: men voelt zich gezien en tevredenheidsonderzoeken laten zien dat er positief geoordeeld wordt over de leidinggevende. *Gedeeld leiderschap* vormt hierbij ook een belangrijk ontwikkelpunt.

Het nieuwe schoolplan heeft breed draagvlak binnen *het ECL*. Met het motto 'verbinden en versterken' is focus en richting bepaald. Dat zal in de komende jaren ook onderwijskundig invulling gaan krijgen. Er is een keuze gemaakt voor 50-minuten lessen, zodat het onderwijs beter in het rooster past.



Nieuwe docenten en studenten zijn op *Vakcollege Thamen* bezig geweest met het verbeteren van hun vaardigheden in het kader van begrenzen met behoud van relatie. De pedagogisch tact trainingen hebben in het nieuwe schooljaar een vervolg gekregen. Het uitgangspunt is dat met elkaar beschreven is dat pedagogisch tact nog breder geïmplementeerd wordt in de school.

De eerste lichting leerlingen van de *International School Haarlem (ISH)* heeft deelgenomen aan het Diploma Programma. Dit is geheel volgens verwachting, goed verlopen.

### ***Kanselijkheid***

Op 31 januari ging in Nieuw-Vennep het Tienercollege 10&Meer van start met een tiental leerlingen. 10&Meer is een initiatief van de schoolbesturen Jong Leren en Meer Primair (basisonderwijs), IRIS (voortgezet onderwijs) en het Herbert Vissers College (HVC). 10&Meer is een kleinschalige voorziening met specifieke aandacht voor de brede ontwikkeling van de individuele leerling. Het is bedoeld voor leerlingen uit groep 7 en 8 en de eerste twee tot drie jaren van het voortgezet onderwijs.

Het Junior College, een initiatief van de KSH en Meer Primair, kent inmiddels een projectleiding en een ontwikkelteam. Doel van het Junior College is een bepaalde categorie leerlingen beter te bedienen en een start in het middelbaar onderwijs kansrijker te maken. Deze doelgroep wordt minder goed bediend in de regio. Toch hebben de inspanningen nog niet geleid tot definitieve besluitvorming hoe er met ingang van het komend jaar gestart kan worden.

### ***Leiderschap***

Na de zomervakantie is het *Kaj Munk College* gestart met een gedeeltelijk nieuwe schoolleiding: een rector a.i., een teamleider a.i. die de bovenbouw havo- en vwo-teams onder zijn hoede heeft, en een beleidsmedewerker die tijdelijk als teamleider onderbouw vwo fungeert. De eerste periode stond in het teken van teambuilding en het creëren van een veilig situatie binnen de schoolleiding. De schoolleiding is gestart met een professionaliseringstraject. De teamleiders worden individueel gecoacht door een externe coach en de schoolleiding werkt in strategiesessies aan de samenwerking, de organisatiestructuur en de taakopvatting en omschrijving van de taken binnen de schoolleiding en de school. De rector a.i. heeft een plan van aanpak opgesteld dat een uitgebreide situatieschets van de school beschrijft.

### **ICT & Bedrijfsvoering**

Het project Europese aanbesteding printers is afgerond. Begin dit jaar zijn de printers op alle locaties in gebruik genomen. Op 20 december 2022 tekenden IRIS een contract met CSU Cleaning Services. CSU neemt de schoonmaakdienstverlening van alle IRIS scholen per 1 januari 2023 voor haar rekening.

Het programma 'Doe IT Samen' is eind 2022 afgerond. In diverse brainstormsessies en binnen het MTI is gekeken naar de ICT-strategie en plannen in de komende tijd. Focus ligt op de rol van i-coaches en i-coaches adviesgroep, digitale geletterdheid, informatiemanagement en digitale veiligheid (in willekeurige volgorde). Om een goede start te kunnen maken, worden een aantal (strategie)sessies georganiseerd.

### **Huisvesting**

Belangrijk was dit jaar de verdere voorbereiding van de nieuwbouw voor Vakcollege Thamen. Het programma van eisen is afgerond. De gemeente Uithoorn heeft echter aangegeven een nieuwe scenariostudie te willen laten uitvoeren. Deze studie beperkt zich tot het oorspronkelijke scenario 5, het geïndexeerde en specifiekere beschreven scenario 5 en het oorspronkelijke scenario 6. Omdat scenario 6 (= volledige nieuwbouw) en het specifiekere scenario 5 elkaar qua kosten inmiddels weinig

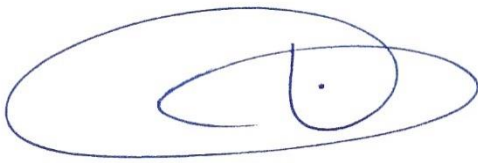
te lijken ontlopen, is een nieuw vergelijk wenselijk. De richtlijn voor de oplevering van de nieuwbouw verschuift daarmee van 2026 naar de zomer van 2027.

De gesprekken met de gemeente over de doelstelling om binnen vijf jaar toe te werken naar een ISH-gebouw op één locatie lopen nog steeds. Er is een gemeentelijke projectleider benoemd die in de loop van 2023 zijn voorstellen zal presenteren.

### **Risico's en verwachtingen**

Ook in 2022 is IRIS nog steeds een financieel gezond organisatie (zie hoofdstuk 4 'Financiële positie'). Raadpleeg wat betreft de belangrijkste risico's & onzekerheden en de verwachtingen voor de (nabije) toekomst, hoofdstuk 5 'Continuïteit' van dit jaarverslag.

Tevreden kijk ik terug op dit post-corona jaar. De ontwikkelingen en innovaties in lijn met onze strategische visie geven mij voldoende vertrouwen om de ingezette koers voort te zetten.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, loopy 'T' followed by a smaller 'V' and a dot, all enclosed within a large, horizontal oval.

Truus Vaes, voorzitter college van bestuur, maart 2023

# 1. ALGEMENE INFORMATIE

## 1.1 IRIS

IRIS is een actieve, professionele stichting in het christelijk voortgezet onderwijs in de regio's Zuid-Kennemerland, Haarlemmermeer, en Amstelland en de Meerlanden. De volgende scholen maken deel uit van IRIS: Eerste Christelijk Lyceum (Haarlem), de HBM (Heemstede), Herbert Vissers College (Nieuw-Vennep), Kaj Munk College (Hoofddorp), KSH (Hoofddorp), Vakcollege Thamen (Uithoorn) en International School Haarlem (ISH). Het bestuursbureau is gevestigd in Heemstede.



*Verdeling IRIS-scholen over Zuid-Kennemerland en Amsterdam-Amstelland*

De governancestructuur van IRIS bestaat uit een raad van toezicht (RvT) en het college van bestuur (CvB). Het CvB vormt samen met de directeuren/rectoren van de aangesloten scholen het IRIS-managementteam (MTI). Het CvB wordt ondersteund door stafmedewerkers op het gebied van HR, ICT, financiën, communicatie en opleiden & ontwikkelen. De bestuurssecretaris ondersteunt het CvB en de RvT.

#### *Katholieke Scholengemeenschap Hoofddorp (Hoofddorp) 00IP*

De Katholieke Scholengemeenschap Hoofddorp (KSH) is een overzichtelijke school voor gymnasium, atheneum, vwo+, havo en mavo en telt ruim 1.600 leerlingen. Het motto van de school is 'Persoonlijk'. Dit komt tot uitdrukking in maatwerk in het leerproces en maatwerk in het ontwikkelingsaanbod.

#### *Eerste Christelijk Lyceum (Haarlem) 01LZ*

Het Eerste Christelijk Lyceum is een school voor havo, atheneum en gymnasium en telt zo'n 1.300 leerlingen. De school is aangesloten bij het landelijk netwerk van CultuurProfielScholen en bij Bètapartners. De school verbindt leren aan cultureel bewustzijn: weten waar je vandaan komt en verbeelden waar je naar toe kunt. Waarneming, verwondering en verbeeldingskracht vormen het startpunt voor de kennis van de toekomst.

#### *Herbert Vissers College (Nieuw-Vennep) 03RU*

Het Herbert Vissers College is de enige brede school - van vmbo tot gymnasium - in de gemeente Haarlemmermeer met meer dan 1.900 leerlingen. In een snel veranderende wereld maakt de school het verschil door de leerling de ruimte te bieden, zijn talent te ontwikkelen en hem de juiste kennis en vaardigheden voor onze maatschappij van morgen mee te geven. In elke leerling, van vmbo tot vwo, is zo'n waardevol, uniek en persoonlijk talent aanwezig. Dat talent is een aangeboren aanleg dat moet worden ontdekt en ontwikkeld.

#### *RK Scholengemeenschap Thamen (Uithoorn) 05FE*

Vakcollege Thamen, met bijna 650 leerlingen, is een scholengemeenschap voor vmbo in Uithoorn met een belangrijke regiofunctie in het Amstelland. De school streeft naar een zo breed mogelijk onderwijsaanbod op basis-, kader- en mavoniveau. Leerwegondersteunend onderwijs wordt in alle leerwegen aangeboden. Het Vakcollege is een opleiding waarbij de leerling vooral zelf actief bezig is. Het motto luidt dan ook: 'Leren door doen, ontwikkelen met elkaar'. Dit bereik je door leerlingen te stimuleren in hun leerproces, te leren ontdekken wie ze zijn en wat ze kunnen (worden).

#### *Haemstede-Barger Mavo (Heemstede) 17HH*

De HBM is een actieve, kleine, (t)huiswerkvrije vmbo-t school met uitdagend onderwijs waar 360 leerlingen echt persoonlijke aandacht krijgen. Een school met gelijke kansen voor iedereen. Leerlingen leren voor nu en voor hun toekomst; voor een goede baan, maar ook om een zinvolle bijdrage te leveren aan de samenleving. Leerlingen voelen zich gekend en erkend: relatie komt voor prestatie.

#### *Kaj Munk College (Hoofddorp) 21WE*

Het Kaj Munk College is een school voor mavo, havo en vwo telt bijna ruim 1.400 leerlingen en heeft een Bètaprofilering (Bètadesign-mavo, Technasium-havo, Science-Technasium vwo). De missie van de school is: 'Mensen aan het stuur van hun ontwikkeling'. Formatief leren is opgestart vanaf de brugklas. Leerlingen worden voorbereid op een leven na en buiten school, en in die veranderende maatschappij ligt de nadruk steeds meer op zelfredzaamheid, zelfregulering en zelfontplooiing ('21st century skills').

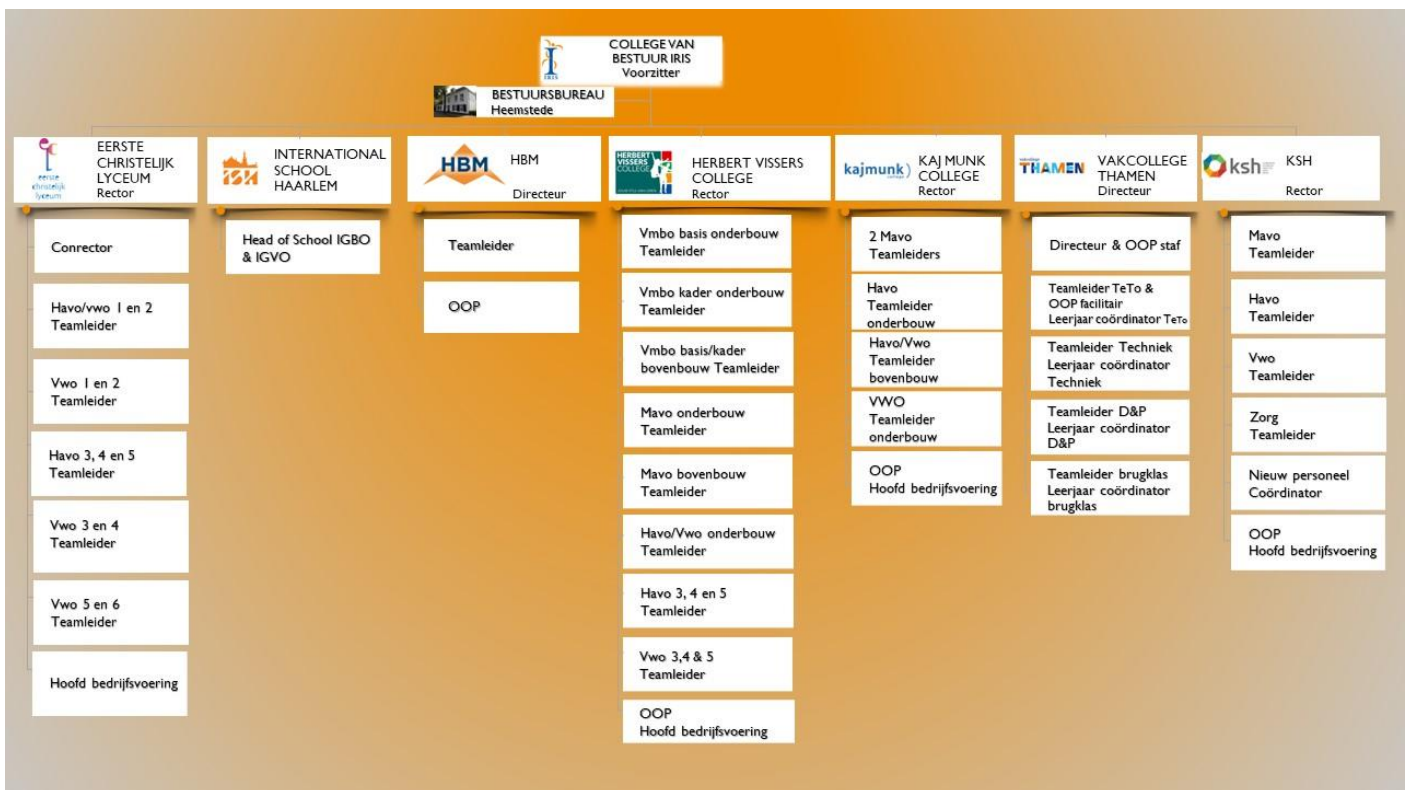
#### *International School Haarlem (Haarlem) 01LZ-01*

De International School Haarlem (ISH) is een gezamenlijk initiatief van de gemeente Haarlem, TWijs (voorheen: Salomo, Stichting voor Christelijk Primair Onderwijs Zuid-Kennemerland) en IRIS. De afdeling internationaal georiënteerd basisonderwijs (IGBO) valt onder TWijs; de afdeling internationaal georiënteerd voortgezet onderwijs (IGVO) onder IRIS. De IGVO afdeling is in september 2018 gestart met de eerste drie leerjaren secondary schooling (MYP 1, 2 en 3). De school biedt een erkend internationaal curriculum en heeft dit in 2020 uitgebreid tot een volledig

International Baccalaureate programma (IB). De visie van de ISH: *‘to develop a community of caring, compassionate, honest, open-minded global citizens who enjoy learning in critical and creative ways. We strive to develop a positive sense of self and engage with our world on a local and global scale’.*

## 1.2 Organisatie

IRIS kent een eenhoofdig college van bestuur. Het bestuur maakt met de directeuren/rectoren van de IRIS-scholen deel uit van het managementteam van IRIS (MTI). Het bestuur en het MTI worden ondersteund door een relatief kleinschalig bestuursbureau waar stafmedewerkers op het gebied van financiën, HR-zaken, professionalisering, communicatie, bedrijfsvoering en ICT werkzaam zijn.



Organogram IRIS per 1 augustus 2022

## 2. VERSLAG BESTUUR

### 2.1 College van bestuur

#### *Nevenfuncties voorzitter college van bestuur*

Drs. G.H.H. Vaes

- Lid raad van advies Hogeschool Inholland Haarlem
- Lid Themacommissie Governance VO-raad
- Voorzitter raad van toezicht Talent Primair
- Voorzitter raad van toezicht Samenwerkingsverband Amstelland en de Meerlanden
- Secretaris Stichting Werkring

*Nevenfuncties voorzitter college van bestuur IRIS, 2022*

Jaarlijks evalueert het bestuur het eigen functioneren, mede ter voorbereiding op het beoordelingsgesprek met de raad van toezicht. In 2022 zijn uit de evaluatie de volgende conclusies getrokken:

- Het proces van voorbereiding op het verificatieonderzoek van de inspectie is naar tevredenheid van alle intern betrokkenen opgepakt en vormgegeven. Het onderzoek zelf heeft geleid tot de beoordeling voldoende.
- Stappen die zijn gezet ter bevordering en stimulering van samenwerking tussen de stafleden van het bestuursbureau hebben geleid tot een steeds meer gevulde agenda en samenwerkingsverbanden tussen collega's.
- Een traject gericht op de vertaling van de besturingsfilosofie naar een herijkt sturingsmodel is ingericht.

Voor de komende periode worden de volgende accenten gelegd:

- Verdere ontwikkeling van de besturingsfilosofie van IRIS als input voor het bestuursmodel na 2024.
- Monitoren voortgang implementatie van het strategisch beleid 'Motivatie om te leren' binnen de scholen.
- Versterking van de HR portefeuille binnen IRIS.

IRIS hanteert een regeling onkostenvergoeding voor leden van het college van bestuur. Het gaat hierbij om een vaste maandelijkse vergoeding van € 226,89 voor diverse onkosten. Daarnaast geldt ook voor het bestuur de reiskostenvergoedingsregeling, die voor alle medewerkers binnen IRIS van toepassing is.

## 2.2 Visie en besturing

### Visie

Het strategisch meerjarenbeleid, 'Motivatie om te leren' bouwt voort op de ambities uit het eerdere beleid 'Het Leren van Morgen'. Het meerjarenplan 'Motivatie om te leren' kent vier thema's: 1. Motivatie om te Leren, 2. De organisatie van het onderwijs, 3. Leiderschap en 4. Kansengelijkheid. De concrete uitwerking van de 4 thema's gebeurt door de scholen en wordt beschreven in de schoolplannen. In de kwartaalgesprekken van het bestuur met de schoolleiding wordt de voortgang van de realisatie van doelstellingen, afgeleid van het strategisch beleid structureel gemonitord. Jaarlijks worden IRIS innovatiegelden voor projectaanvragen van afdelingen of secties ter beschikking gesteld. Hiermee wordt een impuls gegeven aan de realisatie van het strategisch beleid. Dit geldt eveneens voor de IRIS Inspiratiedag waarmee jaarlijks één van de vier thema's centraal wordt gesteld.

IRIS ondersteunt de bedoeling van de scholen om jonge mensen uit te dagen in hun ontdekkingstocht naar wie ze zijn, wat ze kunnen en wat ze willen. IRIS ziet het als haar opdracht dat leerlingen zich ontwikkelen tot zelfbewuste en verantwoordelijke jongvolwassenen, voorbereid om hun unieke bijdrage in de samenleving te leveren. IRIS werkt hieraan vanuit een Christelijke traditie en met een sterke gemeenschapszin, die zorgt voor een veilige sfeer op de scholen. Dat gebeurt op elke school vanuit ruimte en vertrouwen op een manier die past bij de eigenheid van de school.

De school is feitelijk een mini-versie is van de grote samenleving. We oefenen daarom alvast met grote onderwerpen zoals bescherming van onze planeet, een eerlijke en verbonden wereld, met digitalisering en de omgang met sociale media.

### Missie

IRIS wil:

scholen **leergemeenschappen** laten zijn waarin het leren en ontwikkelen van de leerlingen centraal staat.

scholen **leefgemeenschappen** laten zijn waarin ruimte is voor diversiteit en openheid en waarin het voor iedereen veilig is.

scholen **werkgemeenschappen** laten zijn waarin ieder personeelslid kan en wil worden aangesproken op verantwoordelijkheid en professionaliteit.

scholen **leergemeenschappen** laten zijn waarin iedere medewerker zich wil blijven ontwikkelen en van en met anderen wil leren.

leerlingen **vertrouwd** maken met onze samenleving, en leerlingen en medewerkers stimuleren om na te denken over de wijze, waarop zij de wereld ten goede kunnen veranderen.

### Besturing

IRIS gaat uit van een grote mate van autonomie voor de schoolleiding binnen de kaders door het bestuur gesteld. Besluitvorming in het Management Team IRIS (MTI) vindt bij voorkeur plaats op basis van consensus. De beleidsdomeinen zijn op basis van ervaring en affiniteit verdeeld over de MTI leden; domeinhouders bereiden IRIS-beleid voor en stemmen hierbij af met een tweede domeinhouder/sparringpartner binnen het MTI. Zij worden ondersteund door een stafmedewerker.

Gedurende de verslagperiode bestond het managementteam van IRIS (MTI) uit de volgende personen:

*Drs. G.H.H. Vaes* - voorzitter college van bestuur

Domeinen:

Strategie & Identiteit

Bedrijfsvoering; ICT-onderwijsontwikkeling; HRM, Marketing & Communicatie

*Dr. U. Speerstra* - rector Herbert Vissers College (tot 1 juni 2022)

*Drs. G.H.H. Vaes* - rector a.i. Herbert Vissers College (van 1 juni tot 1 augustus 2022)

*A. Turner* - rector Herbert Vissers College (vanaf 1 augustus 2022)

Domeinen:

Strategie & Identiteit

Kwaliteitsontwikkeling

*I. Eshel* – rector Kaj Munk College (tot 1 augustus 2022)

*S. Mijnsbergen* – rector a.i. Kaj Munk College (vanaf 1 augustus 2022)

Domein:

Marketing & Communicatie

*M. Smits-Jansen* - directeur Vakcollege Thamen

Domein:

Professionalisering

*H. Notenboom-Ooms* - directeur HBM

Domeinen:

Kwaliteitsontwikkeling

Professionalisering

*M. van der Flier* - rector Eerste Christelijk Lyceum

Domein:

HRM

*Drs. ing. M.M.W. Mees* - rector KSH (tot 1 augustus 2022)

*Drs. P.A.M. Leenheers MBA* - rector KSH (vanaf 1 augustus 2022)

Domeinen:

Bedrijfsvoering incl. ICT

ICT onderwijsontwikkeling

*Samenstelling managementteam IRIS, inclusief portefeuillevdeling, 2022*

De raad van toezicht bestaat uit zes leden en kent een structuur met drie commissies: een auditcommissie, een commissie van toezicht International School Haarlem (ISH) bestaande uit twee leden van de raad van toezicht van stichting TWijs en twee leden van de raad van toezicht van IRIS, en een onderwijscommissie bestaande uit twee leden.

De raad van toezicht van IRIS heeft de rol van werkgever van het bestuur en de rol van toezichthouder. Het toezicht behelst o.a. de naleving van wettelijke voorschriften en de rechtmatige verwerving en rechtmatige en doelmatige besteding van middelen. Daarnaast fungeert de raad als kritische sparringpartner voor het bestuur met adviserende bevoegdheid. Uitgebreidere



verslaglegging van de raad van toezicht is te lezen in hoofdstuk 3. De raad van toezicht van IRIS bestond in 2022 uit de volgende leden:

Dr. R.W.F. Stevens	voorzitter, lid onderwijscommissie
Mevr. Drs. L. de Rooij	lid en tevens voorzitter onderwijscommissie
Drs. ing. S.C. van Goor	lid en tevens vicevoorzitter; lid commissie van toezicht ISH
T. Stolze EMFC RC	lid en tevens voorzitter auditcommissie
Drs. J. K. Warnaar	lid en tevens contactpersoon voor de GMR (tot 1 augustus 2022)
Mevr. Drs. P.A.M. Hoog	lid en tevens lid auditcommissie en voorzitter commissie van toezicht ISH

*Leden raad van toezicht, 2022*

De leden van de raad van toezicht hebben zitting voor een tijdvak van vier jaren en zijn eenmaal herbenoembaar.

R.W.F. Stevens	1-08-2016/ 1-08-2020	1-08-2020/1-08-2024
L. de Rooij	7-02-2017/ 1-08-2021	1-08-2021/1-08-2025
S.C. van Goor	1-08-2017/ 1-08-2021	1-08-2021/1-08-2025
T. Stolze	1-08-2018/ 1-08-2022	1-08-2022/1-08-2026
J.K. Warnaar	1-08-2018/ 1-08-2022	
P.A.M. Hoog	1-08-2020/ 1-08-2024	

*Rooster van aftreden raad van toezicht, augustus 2022*

### *Medezeggenschap*

IRIS kent een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) bestaande uit een personeels-, ouder- en leerling geleding, afgevaardigd uit de medezeggenschapsraden (MR) van de IRIS-scholen. Het medezeggenschapsorgaan van de International School Haarlem is samengesteld uit een PO- en een VO-deel. Het VO-deel vormt formeel een deelraad van de MR van het Eerste Christelijk Lyceum. De GMR heeft twee contactmomenten per jaar met (een afvaardiging van) de raad van toezicht en doet een bindende voordracht van één nieuw lid van de raad van toezicht. Het verslag van de GMR is verder uitgewerkt in hoofdstuk 3.2.

### 2.3 Naleving Code Goed Onderwijsbestuur

In 2019 is de Code Goed Onderwijsbestuur geactualiseerd op basis van de aanbevelingen van een onafhankelijke monitoringscommissie. Het college van bestuur en de raad van toezicht onderschrijven de nieuwe Code Goed Onderwijsbestuur (2019). Een inventarisatie van de betekenis van de lidmaatschapseisen en principes voor IRIS heeft geleid tot enkele aanpassingen en tot aanscherping agendering van bestuur en de raad van toezicht. Hiermee voldoet IRIS aan de lidmaatschapseisen uit de Code. De in de Code opgenomen principes zijn in het overleg met raad van toezicht en GMR geagendeerd.

IRIS kent een integriteits- en omgangscodes; deze wordt in 2023 herijkt.

De 'IRIS-klokkenluidersregeling' is 23 januari 2017 door het bevoegd gezag vastgesteld. De regeling wordt in 2023 aangepast aan nieuwe Europese wetgeving.

## 2.4 Kwaliteit onderwijs

### Onderwijsprestaties

#### *Doelstellingen 2022*

- Wij zien dat elke IRIS-school zijn doelstellingen, uitwerkingen van onze ambities uit Motivatie om te leren, realiseert.

De in het meerjarenbeleid van IRIS (Motivatie om te leren 2021-2025) opgenomen ambities zijn door de IRIS-scholen in eigen tempo vertaald naar innovatieve ontwikkelingen. Deze vertaalslag is terug te lezen in de schoolplannen van de IRIS-scholen. Alle IRIS-scholen hebben stappen gezet in de realisatie van de ambities.

In 2020 is het strategisch meerjarenbeleid van IRIS, 'Motivatie om te leren' gerealiseerd, voortbouwend op de ambities uit Het Leren van Morgen 2015-2020. 'Motivatie om te leren' heeft zijn weerslag gevonden in [een videoanimatie](#) en een [digitale special](#).

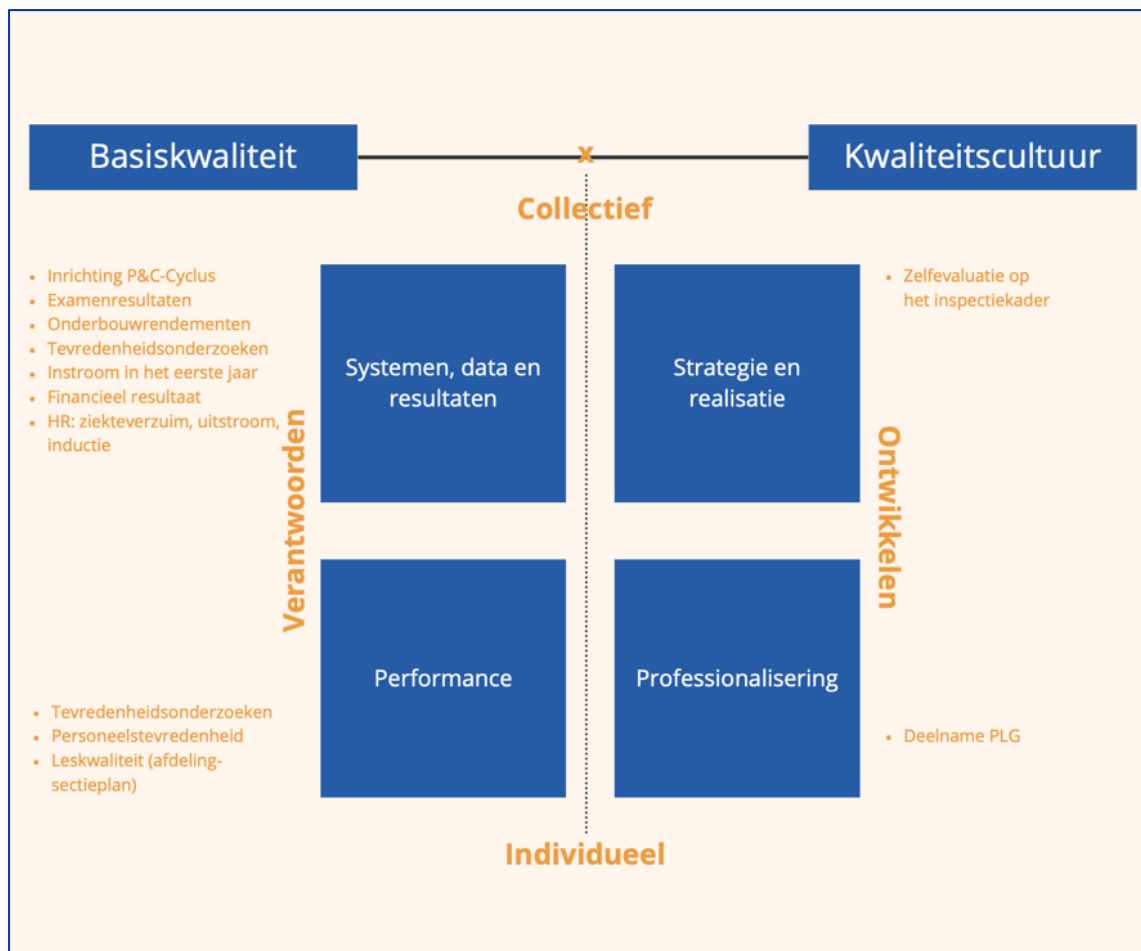
### Kwaliteitsbeheer

#### *Doelstellingen 2022*

- Het denkkader voor de IRIS-kwaliteitscultuur dat eerder door het MTI is vastgesteld verder uitwerken en vertalen naar IRIS-kwaliteitsbeleid die invulling geeft aan hoe we er wordt gestuurd op onderwijskwaliteit.

Sturing op onderwijskwaliteit is geborgd binnen de kwartaalrapportages. Het bestuur hanteert een format kwartaalrapportage met kwaliteitscriteria en structurele aandacht voor verantwoording van de kwaliteitszorgcyclus van de scholen. Rendementsbewaking, bevordering kwaliteit in de klas en vertaling van tevredenheidsenquêtes naar verbeterpunten, zijn onderdeel van de kwaliteitscyclus van elke IRIS-school. Scholen met tegenvallende opbrengsten en/of dalende trends stellen in opdracht van het bestuur een verbeterplan op en rapporteren over de voortgang in de realisatie tijdens kwartaalgesprekken.

De uitwerking en vertaling van het denkkader IRIS-kwaliteitscultuur naar IRIS-kwaliteitsbeleid zorgt voor een aanvulling op het hoofdstuk kwaliteit in de kwartaalrapportages. Datamanagement en een update op de PDCA-cyclus kwaliteit maken onderdeel uit van deze ontwikkeling.



IRIS-Kwaliteitscultuur

### Toetsing en examinering

In 2019 is er een netwerk van IRIS-examensecretarissen gevormd. Na de oprichting van dit netwerk zijn de examenreglementen van de scholen getoetst aan wet- en regelgeving. Borging kwaliteit schoolexaminering staat structureel op de agenda van kwartaalgesprekken met het bestuur en van het IRIS MT. In het format schoolplan is het onderwerp expliciet toegevoegd.

Er was geen aanleiding om het netwerk van examensecretarissen in 2022 bijeen te laten komen. We hebben wel geconstateerd dat het meerwaarde heeft om met deze groep uit te wisselen. Met de ontwikkeling van IRIS-kwaliteitsbeleid en vindt er straks weer periodiek uitwisseling plaats.

### Nationaal programma onderwijs

De IRIS scholen hebben op basis van de uitkomsten van de schoolscan een plan van aanpak NPO opgesteld. Deze plannen zijn geëvalueerd aangescherpt en hebben instemming verkregen van de medezeggenschap op de scholen. Om tot de plannen te komen zijn medewerkers, leerlingen en hun ouders/verzorgers bevroegd. Gekozen maatregelen zijn dan ook school-specifiek en liggen op het vlak van cognitieve achterstanden, sociaal-emotionele ontwikkeling, mentoraat, zorgaanbod, extra uren, extra inzet, executieve functies etc.

We zien dat de er nog steeds behoefte is aan interventies gericht op de cognitieve en sociaal-emotionele achterstanden. In schooljaar 2022-2023 hebben de scholen hier financiering voor gekregen en de mogelijkheid om de overgebleven gelden in schooljaar 2023-2024 nog te besteden. Er bestaan nog steeds zorgen over de opgelopen achterstanden. Scholen onderzoeken hoe noodzakelijke activiteiten na de financieringsperiode geborgd kunnen worden in de school.

### Toekomstige ontwikkelingen

Krimp in leerlingaantallen is een gegeven waar ook de IRIS-scholen mee geconfronteerd kunnen gaan worden. Dit is een risico waarop wij als stichting zullen anticiperen.

De gevolgen van de coronacrisis zijn nog steeds merkbaar op de scholen. Door middel van de gelden uit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) proberen we hier grip op te krijgen. De borging van activiteiten na de financieringsperiode is onderwerp van gesprek binnen de scholen.

Als het om actuele maatschappelijke ontwikkelingen gaat, zien we dat er steeds meer aandacht wordt gevraagd voor de basisvaardigheden. De IRIS scholen volgen deze ontwikkeling en geven hier op de scholen zelf vorm aan. Een andere ontwikkeling die ons bezighoudt is het lerarentekort, ook binnen IRIS zien we dat dit een actueel item is dat onze aandacht vraagt (zie 2.5 toekomstige ontwikkelingen).

### Onderwijsresultaten

#### *Onderwijsresultaten 2022 (schooljaar 2020-2021)*

In onderstaande tabel staat het driejaarsgemiddelde van 2023 per indicator uitgedrukt in onder of boven de norm, toegekend door de inspectie. Hierbij wordt de landelijke norm als basis genomen.

Vier factoren bepalen de onderwijsresultaten:

#### *1. Onderwijspositie*

Dit is de positie van de leerling in leerjaar 3 ten opzichte van het advies van de basisschool.

#### *2. Onderbouwsnelheid:*

Geeft het percentage onvertraagde studievoortgang aan in leerjaar 1 en 2.

#### *3. Bovenbouwsucces*

Geeft het percentage onvertraagde studievoortgang aan vanaf leerjaar 3 per afdeling.

#### *4. Examencijfer*

Dit is het gemiddeld cijfer Centraal Examen van alle vakken per afdeling.

In de tabel is af te lezen dat de IRIS scholen op alle factoren boven de norm scoren, met uitzondering van de KSH die onder de norm scoort op het bovenbouwsucces. In verband met de afsplitsing van twee locaties voor het HVC en KMC konden drie resultaten niet worden bepaald.

onderwijspositie t.o.v. advies po		onderbouwsnelheid	bovenbouwsucces
Eerste Christelijk Lyceum			
havo	boven	boven	boven
vwo			boven
Herbert Vissers College			
vmbo-b	boven	boven	nb
vmbo-k			nb
vmbo-t			boven
havo			boven
vwo			boven
Vakcollege Thamen			
vmbo-b	boven	boven	boven
vmbo-k			boven
vmbo-t			boven
HBM			
vmbo-t	boven	boven	boven
Kaj Munk College			
vmbo-t	boven	boven	nb
havo			boven
vwo			boven
KSH			
vmbo-t	boven	boven	onder
havo			boven
vwo			boven

*Onderwijsresultaten eindoordeel, 2023  
nb = niet bepaald, i.v.m. gewijzigde locatie*

HVC: vmbo-b, bovenbouwsucces, niet bepaald i.v.m. nieuwe locatie 03RU02

HVC: vmbo-k, bovenbouwsucces, niet bepaald i.v.m. nieuwe locatie 03RU02

KMC: vmbo-t, bovenbouwsucces, niet bepaald i.v.m. nieuwe locatie 21WE02

#### *Eindoordeel*

In onderstaande tabel, het eindoordeel van de onderwijsresultaten van 2023 en het definitieve eindoordeel van de inspectie van 2022 en 2021.

GO= geen oordeel

	2023	2022	2021
<b>Eerste Christelijk Lyceum</b>			
havo	V	V	V
vwo	V	V	V
<b>Herbert Vissers College</b>			
vmbo-b	GO	V	V
vmbo-k	GO	V	V
vmbo-t	V	V	V
havo	V	V	V
vwo	V	V	V
<b>Vakcollege Thamen</b>			
vmbo-b	V	V	V
vmbo-k	V	V	V
vmbo-t	V	V	V
<b>HBM</b>			
vmbo-t	V	V	V
<b>Kaj Munk College</b>			
vmbo-t	V	V	V
havo	V	V	V
vwo	V	V	V
<b>KSH</b>			
vmbo-t	GO	V	V
havo	V	V	V
vwo	V	V	V

V = voldoende

GO = Geen Oordeel

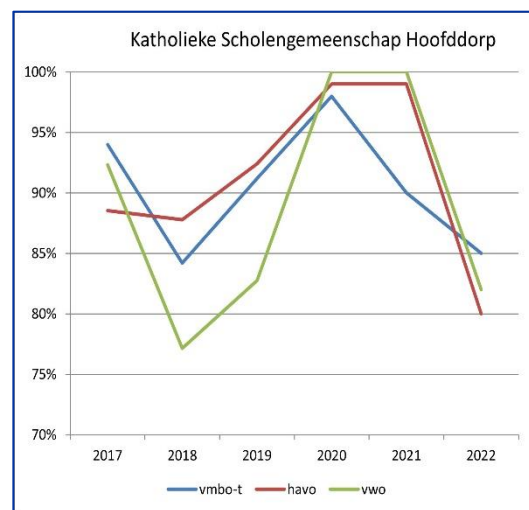
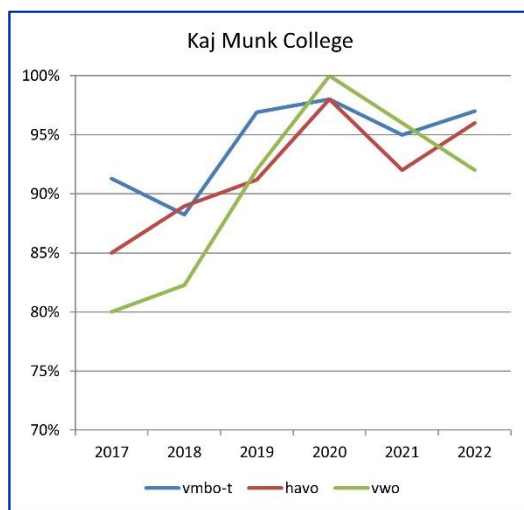
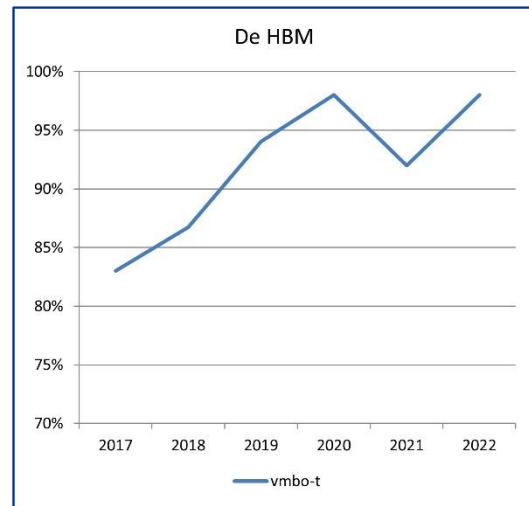
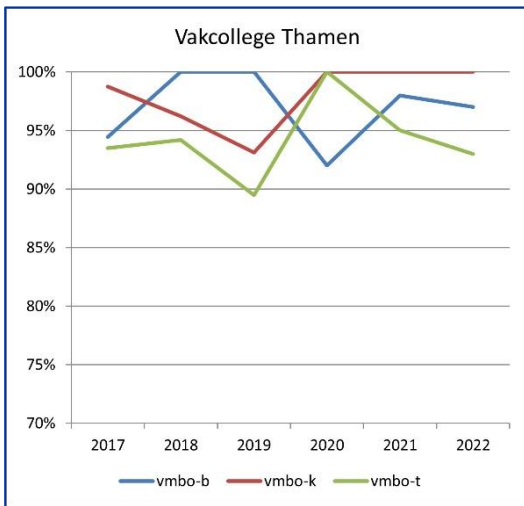
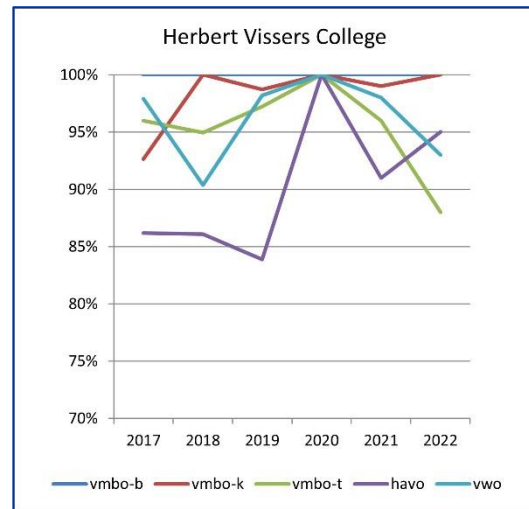
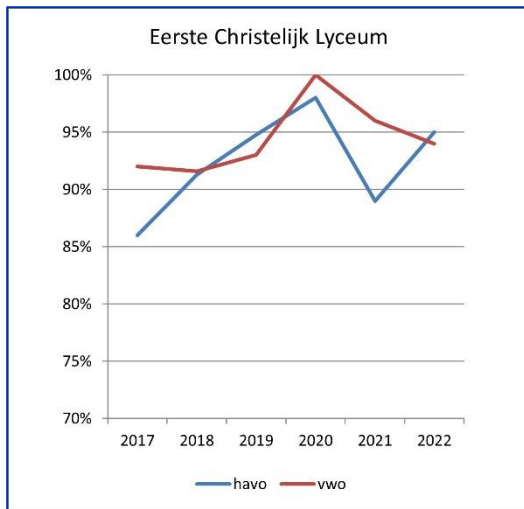
*Examenresultaten – slagingspercentages*

Bij alle IRIS scholen slaagden procentueel minder leerlingen dan in 2020-2021.

	2021-2022	2020-2021	2019-2020
<b>Eerste Christelijk Lyceum</b>			
havo	95%	89%	98%
vwo	94%	96%	100%
<b>Herbert Vissers College</b>			
vmbo-b	100%	100%	100%
vmbo-k	100%	99%	100%
vmbo-t	88%	96%	100%
havo	95%	91%	100%
vwo	93%	98%	100%
<b>Vakcollege Thamen</b>			
vmbo-b	97%	98%	92%
vmbo-k	100%	100%	100%
vmbo-t	93%	95%	100%
<b>HBM</b>			
vmbo-t	98%	92%	98%
<b>Kaj Munk College</b>			
vmbo-t	97%	95%	98%
havo	96%	92%	98%
vwo	92%	96%	100%
<b>KSH</b>			
vmbo-t	85%	90%	98%
havo	80%	93%	99%
vwo	82%	95%	100%

*Slagingspercentages IRIS-scholen*

In onderstaande grafieken zijn de slagingspercentages van de IRIS-scholen af te lezen van 2017 tot en met 2022.



Slagingspercentages IRIS scholen, 2017-2022



### Tevredenheidscijfers

Bij de KSH laat de leerlingtevredenheid gemiddeld een stijgende lijn zien. Wat betreft oudertevredenheid scoort de KSH op de benchmark.

De leerlingtevredenheid bij het Eerste Christelijk Lyceum is licht gedaald in het brugjaar (onder de benchmark) en op het vwo (op de benchmark). Op de havo is de leerlingtevredenheid gestegen en scoort het Eerste Christelijk Lyceum boven de benchmark. De oudertevredenheid is gedaald. In schooljaar 18/19 scoorde het Eerste Christelijk Lyceum nog boven de benchmark, waarbij ze nu onder de benchmark scoren.

Het Herbert Vissers College scoort bij de leerlingtevredenheid boven de benchmark op de tevredenheid bij de brugjaren na; die laat een daling zien waarmee de tevredenheid onder de benchmark komt.

De oudertevredenheid laat een dalende trend zien en hiermee scoort het Herbert Vissers College onder de benchmark.

Bij Vakcollege Thamen stijgt de leerlingtevredenheid bij alle afdelingen behalve op de afdeling kader. Vakcollege Thamen scoort op alle afdelingen boven de benchmark. De oudertevredenheid ligt tevens boven de benchmark.

De leerlingtevredenheid van de HBM daalt licht, maar komt uit boven de benchmark. Bij de oudertevredenheid scoort de HBM ook boven de benchmark.

Als het om leerlingtevredenheid gaat dan scoort het Kaj Munk College voor de brugjaren en vmbo-t op of net boven de benchmark. De tevredenheid bij havo en vwo is gedaald en het Kaj Munk College scoort hiermee onder de benchmark. Ook de oudertevredenheid is gedaald; het Kaj Munk College scoort hiermee onder de benchmark.

Hieronder zijn linken opgenomen naar de beschikbare leerlingtevredenheidscijfers van de IRIS-scholen.

[KSH](#)

[ECL](#)

[Herbert Vissers College](#)

[Vakcollege Thamen](#)

[De HBM](#)

[Kaj Munk College](#)

### Toelatingsbeleid

De zorgplicht die voortvloeit uit de Wet Passend Onderwijs heeft gevolgen voor het toelatingsbeleid van de IRIS-scholen ten aanzien van leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte. Binnen het Samenwerkingsverband VO Amstelland en de Meerlanden (SWVAM) en Samenwerkingsverband VO Zuid-Kennemerland zijn hierover afspraken gemaakt. De IRIS-scholen kennen geen eigen toelatingsbeleid. Lotingsprocedures worden gehanteerd bij de plaatsing van leerlingen conform regionale afspraken.

### Passend Onderwijs

Passend onderwijs is een belangrijk thema op de scholen. De IRIS-scholen werken samen met twee samenwerkingsverbanden in de regio; VO Amstelland en de Meerlanden waar Vakcollege Thamen, het Herbert Vissers College, het Kaj Munk College en de KSH onder vallen, en VO Zuid-Kennemerland waar het Eerste Christelijk Lyceum en de HBM toe gerekend worden.

De ambities van de samenwerkingsverbanden zijn:

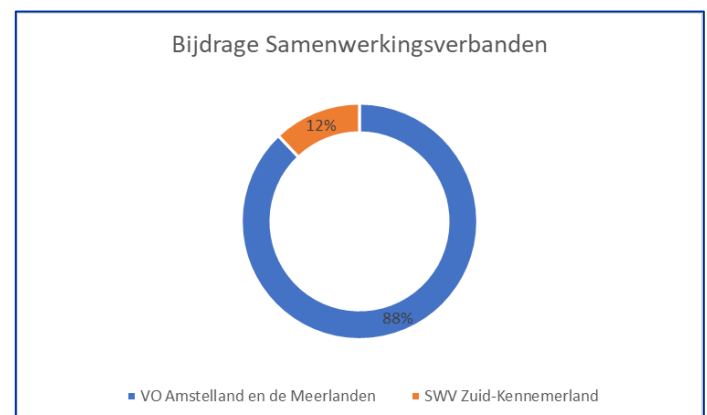
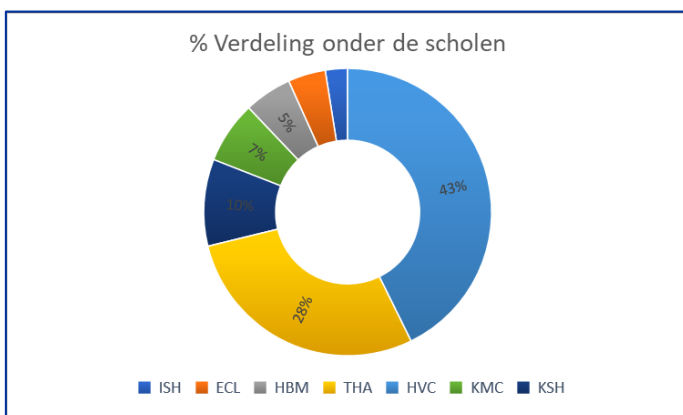
- Elke school zet zich ten volle in om de eigen leerlingen goed te ondersteunen, zodat zij op deze school uitstromen in overeenstemming met hun uitstroomperspectief (diploma, arbeid of dagbesteding).
- Elke school heeft daarvoor een toereikende ondersteuningsstructuur, die beschreven is in het schoolondersteuningsprofiel.
- Er is een goede samenwerking met ketenpartners; dit leidt er o.a. toe dat er geen thuiszitters zijn.

Iedere school ontvangt van budget om een ondersteuningsstructuur in te richten voor leerlingen met een specifieke ondersteuningsbehoefte; op de meeste scholen is dat een trajectvoorziening met een trajectbegeleider.

Het budget wordt toegekend naar leerlingaantal en wordt besteed aan personele inzet (voornamelijk de trajectbegeleider). De trajectvoorziening heeft drie pijlers:

1. Begeleiding en ondersteuning van leerlingen
2. Coaching van docenten
3. Educatief partnerschap met ouders: samenwerking en directe communicatielijnen

De resultaten worden jaarlijks geëvalueerd.



## Internationalisering

Met het verdwijnen van grenzen in de samenleving en toenemende internationalisering binnen onze maatschappij, past ons onderwijs zich op deze ontwikkeling aan.

In de onderwijsprogramma's van de IRIS scholen komt het aangaan van contact en de uitwisseling met scholen in het buitenland met Engels of een andere vreemde taal als voertaal terug. Ook vinden schoolreizen en excursies naar diverse buitenlandse bestemmingen plaats.

De ISH heeft een schoolpopulatie van leerlingen van diverse nationaliteiten.

Binnen IRIS is een eerste verkenning gestart op mogelijke kruisbestuiving tussen de IGVO afdeling van de ISH en ons reguliere VO. Het komende jaar zal dit onderwerp concreet geadresseerd worden.



## 2.5 IRIS-personeel en organisatieontwikkeling 2022

### Opleiden en ontwikkelen

#### Leiderschapsdagen

De eerste leiderschapsdag 2022 vond plaats in maart in Fort Vijfhuizen. Het thema was *'Leiding geven aan de ontwikkeling van medewerkers'*, een van de leiderschapspraktijken uit de Beroepsstandaard Schoolleiders VO. Na een introductie op het thema door Martine Maes van SRVO waren er workshops rondom het thema: reflectie op de eigen ontwikkeling, uitspelen van casuïstiek met trainingsacteurs en aan de slag met eigen intervisievraagstukken. Daarbij werden door de workshopbegeleiders diverse technieken gehanteerd, zoals het Vierstoelenmodel, Appreciative Inquiry en het werken met metaforen.

De tweede leiderschapsdag vond plaats in november in Vrijstaat Nederzandt in Noordwijk. Gast spreker in de ochtend was Hans van der Loo. Hij vertelde enthousiast over de vloeiende en flexibele manier van samenwerken zoals hij heeft beschreven in zijn boek *Teaming*. Met wetenschappelijke inzichten en door het doen van onderzoek in zeer diverse teams (tot en met het raceteam van Max Verstappen) is hij gekomen tot deze *'nieuwe realiteit van samenwerken'* waarin het meer gaat om het dynamische proces dan om de structuur. In de middag waren de scholen en de DK in de gelegenheid in gesprek te gaan over een eigen thema. Aan het eind van de dag werden de scholen en de DK uitgenodigd om hun opbrengst van de middag te verbeelden op een muur, zodat voor iedereen letterlijk zichtbaar werd waar iedereen mee bezig is.

#### Leernetwerk Teamleiders

De voorbereidingen voor een leernetwerk voor teamleiders met nul tot vijf jaar ervaring waren in 2021 al begonnen. In 2022 is deze groep van start gegaan met een reeks van vijf bijeenkomsten. Doel van dit leernetwerk was praktische handvatten te bieden om vanuit gedeeld leiderschap het eigen team aan te sturen. Van alle IRIS-scholen waren er deelnemers. Met elke teamleiders is een intake gesprek gevoerd, zodat goed aangesloten werd bij ieders behoefte.

Elke bijeenkomst had een eigen thema. Zo kwamen aan de orde; *'jij als teamleider'*, *'jij als teamcoach'*, *'jij als midden manager'*, *'jij als gesprekspartner'* en *'jij in de hectiek'*. Elke bijeenkomst werd afgesloten met intervisie. Er werd gewerkt met verschillende werkvormen, waaronder het werken met een trainingsacteur. Om elkaar ook kennis te laten maken met elkaars school, waren de IRIS scholen om de beurt gastheer/-vrouw.

#### Onder- en Bovenwijsdag 2022

Na maanden van voorbereidingen was het op 20 september dan eindelijk zover: de Onder- en Bovenwijsdag 2022 op Ruigoord, een bijzondere en speciale editie. Een dag bedoeld als cadeau na de heftige coronatijd, even tijd voor jezelf, leren op een andere wijze in een andere context, collega's ontmoeten. Een gevarieerd aanbod, van toneelspelen tot een lezing over pedagogisch klimaat van een cacao-ceremonie bijwonen tot een pub quiz, van het thema NT2 tot een spel over diversiteit, van een rondleiding over Ruigoord tot een workshop over effectieve lesorganisatie, van burgerschapsvorming tot een pop up choir en natuurlijk een heerlijke en gezonde lunch. De opkomst was groot, het bleef de hele dag droog met aan het eind zelfs een zonnetje.

#### MTI Leren

Het MTI heeft vervolg gegeven aan het thema Besturingsfilosofie. Aan de hand van casuïstiek zijn de verschillende rollen in het bestuursmodel verkend. Dit als opmaat naar het vervolg in samenwerking met een externe partij.

Het MTI heeft sinds de zomer een nieuwe samenstelling en tijdens de MTI Tweedaagse is een start gemaakt met het herijken van het teamdoel en de gewenste samenwerking. Er zijn nieuwe afspraken gemaakt over het werken met de domeinen. Het thema ICT in het onderwijs en de rol van de I-coach is verkend. Dit heeft geresulteerd in een gezamenlijk beeld van de gewenste rol van I-coach en de opdracht een projectgroep te starten die een leerplaats ontwikkelt voor I-coaches.

### Teambegeleiding

O&O heeft diverse teams begeleid in het kader van team- en onderwijsontwikkeling. Dit varieert van management teams van scholen, evaluatie van het onderwijsconcept, werken binnen een zelfsturend team, visieontwikkeling, ondersteuning en begeleidde intervisie voor leerlingcoördinatoren en het coachen van vakgroepen met betrekking tot thema's als samenwerking en ontwikkeling van onderwijs.

Daarnaast heeft O&O een bijdrage geleverd aan de teamontwikkeling van nieuwe onderwijsconcepten 10&Meer en het Juniorcollege.

### Individuele begeleiding & coaching

Op alle scholen werden medewerkers begeleid en/of gecoacht door O&O. Men wist de weg goed te vinden naar O&O. Dit gold zowel voor leidinggevendenden als voor docenten en onderwijsondersteunend personeel.

### Opleidingen

Werken bij IRIS betekent dat de medewerker zelf aan het stuur zit en regie heeft over zijn eigen ontwikkeling. Ook dit jaar laat weer tal van voorbeelden zien waarin dit tot uiting komt.

### Opleiding professioneel leiderschap

De opleiding biedt deelnemers de kans om zichzelf professioneel verder te ontwikkelen en te verkennen of leidinggeven iets is wat bij hen past. In 2021/2022 heeft een groep van twaalf deelnemers (interne en externe deelnemers) de OPL afgerond. In oktober 2022 is er weer een nieuwe groep gestart van acht deelnemers, dit keer op één persoon na allemaal intern. We zijn in november gestart met een tweedaagse.

### Netwerk O&O

Het is onze missie om mensen met elkaar in contact te brengen en op die manier de kennisdeling te bevorderen. De weg weten naar de IRIS-collega's is daarbij een belangrijke stap. Dit is mogelijk door het netwerk O&O. In januari is het leernetwerk online bij elkaar geweest. Het team O&O heeft haar plannen en toekomstvisie met het netwerk gedeeld. Het netwerk herkende zich in de thema's: het ontwikkelen van ontwikkelpaden voor OP voor verschillende loopbaanfasen, vraaggestuurd werken op basis van urgente thema's in de scholen en het opzetten van professionele leergemeenschappen zoals het NPO-netwerk. Men heeft gesproken over wat de plannen betekenen voor het netwerk en hoe we daar gezamenlijk vorm aan kunnen geven.

De bijeenkomst van maart stond in het teken van de ontwikkelpaden zoals beschreven in het *Beroepsbeeld van de Leraar*. Aanleiding was het gesprek van het MTI hierover en de wens om de rollen die hierin beschreven staan verder uit te werken.

Het netwerk O&O heeft in de laatste periode op een lager pitje gestaan door vertrek van collega's en andere prioriteiten op de scholen. Besloten werd om in schooljaar 2022/2023 een hernieuwde start te maken.

### Netwerk Burgerschapsonderwijs

Bureau Common Ground organiseerde tijdens de Onder- en Bovenwijsdag de kick off van het

Netwerk Burgerschapsonderwijs. Van alle scholen zit er een vertegenwoordiger in dit netwerk dat gefaciliteerd wordt door O&O. Tijdens de bijeenkomst in november is volgens de werkwijze van Projectmatig Creëren vastgesteld welke urgentie er is, welke doelen het netwerk nastreeft en wat het resultaat moet zijn. Thema's als het ontwikkelen van een gezamenlijke visie, het schrijven van een beleidsplan burgerschapsonderwijs, toetsing en het ontwikkelen van een doorlopende leerlijn zijn besproken en blijven onder de aandacht. Het was goed kennis en ervaring te delen en gezamenlijk op te trekken bij het neerzetten van dit belangrijke thema. Juist de diversiteit van de scholen was hierin heel helpend en vooral inspirerend.

#### Projectgroep i-Coaches

In december is de projectgroep van start gegaan die de werkplaats I-Coaches (WICO) gaat begeleiden. Doel van deze werkplaats is de i-Coaches te ondersteunen in hun rol als i-Coach door middel van een combinatie van een opleidings/professionaliseringstraject, een leerplaats voor kennisdeling en een werkplek om actief te werken aan het onderwijs/ICT-plan in de eigen school. De professionalisering gaat enerzijds om domeinkennis en -vaardigheden (ICT en onderwijs) en anderzijds om persoonlijk leiderschap. De projectgroep heeft een profiel en een voorstel geschreven dat door het MTI is geaccordeerd.

#### IRIS Inspiratiedagen

In april was op de KSH de Inspiratiedag. Het thema Leiderschap uit Motivatie om te leren stond centraal. Bij dit thema wordt gesproken over de ambitie om in de praktijk vooral gekanteld te werk te gaan. Tijdens de Inspiratiedag werd op ludieke wijze met medewerking van Troje samen met schoolleiders, docenten, leerlingen, de Raad van Toezicht en de Raad van Bestuur invulling gegeven aan het begrip gekanteld of gedeeld leiderschap. Het leverde op een energieke manier inhoudelijke gesprekken op. Er werd niet alleen gesproken, maar er werd ook letterlijk gebouwd aan een prototype, er werd getekend en gepresenteerd hoe je Zelf aan Zet zichtbaar kunt maken. Aan het eind was er een mooie parade met de opbrengsten van de verschillende scholen.

Op 8 december vond een tweede Inspiratiedag op Vakcollege Thamen plaats rondom de pijler *'Motivatie om te leren'*. Vragen als 'Wat motiveert je om tot leren te komen?', 'Wat motiveert de ander?' 'Wat heb je daarbij nodig?', stonden centraal. Aan de hand van onder andere inspiratiesessies door experts op hun vakgebied, maakten de deelnemers (in groepjes) filmpjes rondom dit thema. Na afloop is een digitaal fotoboek en een eindfilm – van alle afzonderlijke filmpjes is één geheel gemaakt - opgeleverd als concreet resultaat voor de scholen.

## Strategisch HRM-beleid

*'IRIS wil een goede werkgever zijn, die medewerkers waardeert, werkplezier en uitdaging biedt, en hen ondersteunt, uitdaagt en faciliteert om met energie samen te werken, en te blijven leren en ontwikkelen. IRIS vindt en bindt hierdoor bevlogen, betrokken en goed gekwalificeerde medewerkers.'*

Strategisch HR-beleid is een uitvoering van het strategisch beleidsplan van IRIS en is gericht op het zijn van een aantrekkelijke werkgever, met voldoende, professionele en vitale medewerkers. Het strategisch HR-beleid richt zich daarmee op de professionele ontwikkeling van haar medewerkers zodat zij optimaal kunnen bijdragen aan de doelstellingen van de organisatie en de verschillende scholen.

Kaderregelingen, procedures, instrumenten en beleid op het gebied van HR bieden de scholen ruimte om invulling te geven passend bij de ontwikkeling en de doelstellingen van de school.

In 2022 is het strategisch HRM-plan uit 2019 geactualiseerd en zijn prioriteiten opnieuw geformuleerd in samenspraak met Bestuur en MTI. Ook de nieuwe cao vo heeft geleid tot prioritering van specifieke onderwerpen zoals levensfasebewustpersoneelsbeleid, de aanpak van werkdrukvermindering en professionalisering van medewerkers.

In afstemming met Bestuur en het MTI is een beleidsagenda opgesteld waarmee prioriteiten gesteld zijn voor schooljaar 2022-2023 en 2023-2024. In het overleg tussen bestuur, domeinhouders HR en MTI worden strategische HR beleidsonderwerpen (volgens vastgestelde HR beleidsagenda) als terugkerend agendapunt geagendeerd. Na vaststelling van nieuw beleid, regeling of procedures vindt implementatie op de scholen plaats door afstemming tussen HR-adviseur en schoolleiders. In de kwartaalgesprekken vindt monitoring plaats van de geïmplementeerde onderwerpen.

De prioriteiten uit de HR-beleidsagenda zijn:

Introductiebeleid	Actualiseren aan huidige tijd; zowel de inhoud als de vorm van het introductiebeleid (incl. OOP)
Strategische personeelsplanning (SPP)	Inzicht krijgen in de toekomstige formatiebehoefte Een bovenschoolse spp-methodiek ontwikkelen die op schoolniveau ingezet kan worden en trends levert als input voor ontwikkeling bovenschools beleid
Uitbreiding pakket secundaire arbeidsvoorwaarden	Onderzoeken wat mogelijk is m.b.t. reiskostenvergoeding woon/werk en uitbreiding van fiscaal voordelige regelingen via FiscFree.
Loopbaanpaden OOP	Harmonisatie van het functieboek OOP Creëren van loopbaanpaden
Mobiliteit	Actualisatie van huidig beleid (stimuleren van 'blijve' mobiliteit om medewerkers voor IRIS te behouden)
Duurzame inzetbaarheid	Doorontwikkeling vitaliteitsbeleid en verzuimbeleid
Herijking van de gesprekkencyclus	Evaluatie van huidig beleid Visie ontwikkelen bovenschools niveau, uitvoering geven op schoolniveau
HR werkprocessen	Actualiseren en uniformiseren van huidige werkprocessen (o.a. n.a.v. de managementletter accountant)

In 2022 zijn binnen het team HR advies drie (van de totaal vijf) nieuwe collega's gestart. Dit betekent dat er veel aandacht is uitgegaan naar teamontwikkeling, vormgeven van de samenwerking en

overlegstructuur, verdeling van portefeuilles en de wijze waarop we invulling gaan geven aan de HR beleidsagenda.

Tegelijkertijd is ingezet op nauwere samenwerking tussen HR, Communicatie, Financiën en O&O, wat heeft geresulteerd in vertegenwoordiging van HR in het O&O-netwerk, ondersteuning vanuit Communicatie bij de aanpak van beleidsonderwerpen en nauwere samenwerking met financiën als het gaat om managementinformatie, formatie en kwartaalrapportages.

In aanvulling op de beleidsagenda gaat specifieke aandacht uit naar de aanpak van het lerarentekort. In schooljaar 2022-2023 wordt een inspiratie-evenement georganiseerd rondom dit thema met als doel om denkkraft te verzamelen om na te denken, te inspireren en motiveren over hoe we als IRIS samen sterk zijn om toekomstig goed onderwijs te kunnen blijven bieden. Uitgangspunt hierbij is om vooral gebruik te maken van of aan te sluiten bij bestaande initiatieven op regionaal en landelijk niveau en aanvullend in beeld te brengen wat we op bovenschools niveau gezamenlijk kunnen initiëren om voldoende medewerkers te vinden en te behouden voor IRIS.

#### Binden van medewerkers

Door een stevige samenwerking tussen de scholen bij het formatieplanningsproces, is het ook in 2022 gelukt om goede medewerkers voor IRIS te behouden en een groot deel van de vacatures tijdig in te vullen. Tegelijkertijd zien we een stijging in een doorlopende vraag naar docenten (meer verloop en tussentijdse uitstroom) en het ontstaan van meer tekortvakken. We hebben daardoor meer externe inhuur (zzp'ers) in moeten zetten voor het vervullen van tijdelijke vacatures. De aandacht voor het arbeidsmarktvraagstuk blijft groot; hoe vergroten we de (zij-)instroom?

#### Vitaliteit en gezondheid van medewerkers

Aandacht voor vitaliteit, gezondheid en werkgeluk is een continu proces binnen de scholen van IRIS. Medewerkers moeten langer doorwerken en de mobiliteit op de arbeidsmarkt neemt toe.

In 2022 is de cao-regeling met betrekking tot de inzet van de uren PB uitgebreid (van 50 naar 90 uur). In afstemming met het bestuur, MTI en PGMR is inhoud gegeven aan een nieuwe regeling waarbij we zo veel mogelijk rekening houden met de verschillende levensfasen waarin medewerkers zich bevinden, voldoende regelruimte voor medewerkers en de borging van de continuïteit van het onderwijs.

In lijn met de uitgangspunten voor vitaliteit en daarmee preventief verzuimbeleid zijn de mogelijkheden (om PB uren toe te voegen aan) FiscFree (bijv. ten behoeve van de aanschaf van een fiets of een sportabonnement) uitgebreid.

#### Werkdrukmiddelen

Op basis van de cao vo worden in schooljaar 2022/2023 afspraken gemaakt over de inzet van de individuele werkdrukmiddelen. Werkdruk blijft een belangrijk thema binnen het onderwijs. Met de regeling levensfasebewust personeelsbeleid/werkdrukvermindering streeft IRIS naar een optimale regeling die aansluit bij de individuele behoeften van haar medewerkers en tevens rekening houdt met de continuïteit van kwalitatief goed onderwijs.

#### Arbodienst

2022 is het eerste volledige jaar geweest waarin we met een nieuwe bedrijfsarts hebben gewerkt. Gezien de voorgaande jaren is de dienstverlening van de arbodienst met zowel de bedrijfsarts als de



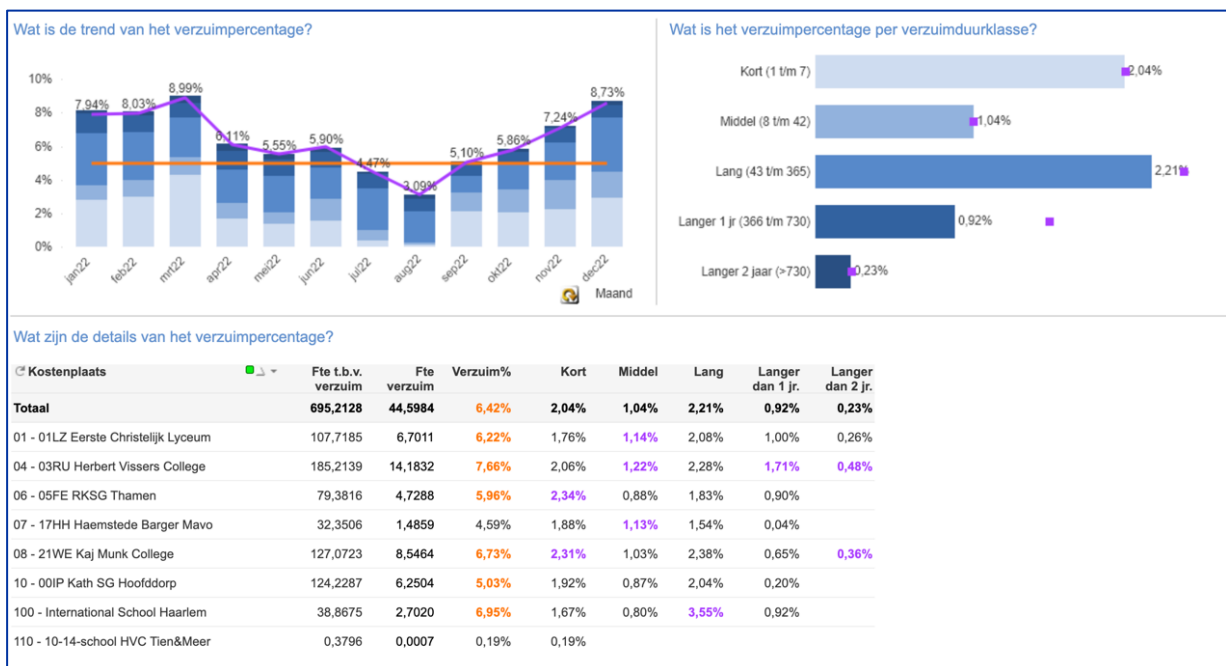
administratieve ondersteuning goed gevolgd en geëvalueerd. Uit de evaluatie met de arbodienst kwam als (één van de) aandachtspunt naar voren het frequent verzuim en meer inzet op preventief verzuim. Bij veel leidinggevenden wordt handelingsverlegenheid gezien in het voeren van het goede gesprek. De aanbeveling is dan gedaan om trainingen in het voeren van verzuimgesprekken te verzorgen. In samenwerking met O&O wordt dit in schooljaar 2022-2023 gefaciliteerd. Daarnaast is doorontwikkeling van het verzuimbeleid onderdeel van de HR beleidsagenda en wordt onderzocht of de huidige visie op verzuim meer ondersteund kan worden met behulp van een bestaande methodiek of werkwijze (zoals bijvoorbeeld via het Huis van werkvermogen of Positieve gezondheid).

## Ziekteverzuim in 2022

### Scholen

Het ziekteverzuim is in 2022 iets gestegen van 6,2 % in 2021 naar 6,42%. Dit percentage ligt 0,17% boven het branchegemiddelde. Op het Vakcollege Thamen en het Kaj Munk College is het kortdurende verzuim (1-7 dagen) bovengemiddeld.

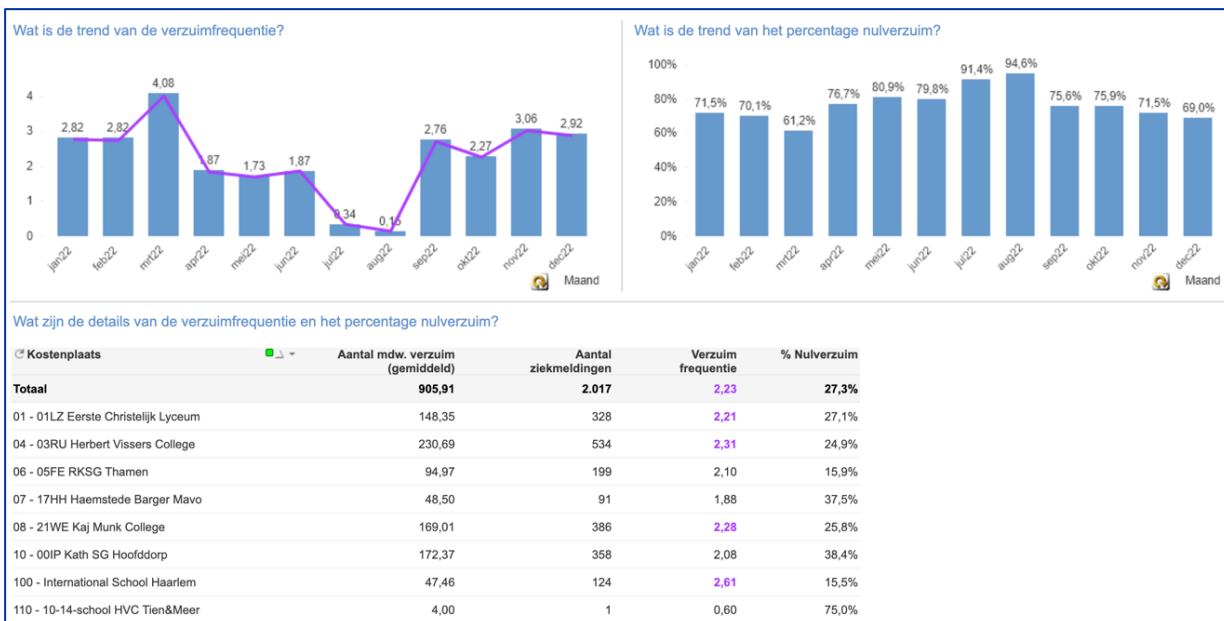
Het langverzuim (43-265 dagen) is voornamelijk hoog op de ISH en ook op het Herbert Vissers College en het Kaj Munk ligt het langdurig verzuim iets boven het gemiddelde. Het Herbert Vissers College kent een bovengemiddeld verzuim dat langer duurt dan een jaar.



In 2022 was het percentage medewerkers dat niet ziek was nog steeds aanzienlijk lager dan het jaar daarvoor: 27,03% van onze medewerkers meldde zich in 2022 geen enkele keer ziek (in 2021 was dit 43,01%).

Dit zien we ook terug in een relatief hoge ziekmeldingsfrequentie (het gemiddeld aantal keren dat een medewerker zich ziek meldt). Deze was in 2022 2,33 (in 2021 was dit 1,33). Het is dus van belang om te onderzoeken hoe de verzuimdrempel op een aantal scholen verhoogd kan worden. Het gaat dan voornamelijk om de scholen Eerste Christelijk Lyceum, Herbert Vissers College, Kaj Munk College en International School Haarlem.

In 2022 zien we een piek in de verzuimfrequentie in maart (4,08) en in het najaar, voornamelijk in de maand november (3,06).



De gemiddelde verzuimduur in 2022 was 12,81 dag. Opvallend is dat er een groot verschil is tussen de gemiddelde verzuimduur van OP (11,21) en OOP (20,18). Kaj Munk College had in 2022 de hoogste gemiddelde verzuimduur van 18,89 dagen.

Wat zijn de details van de gemiddelde verzuimduur?

Werkgever	Aantal mdw. verzuim (gemiddeld)	Aantal herstelmeldingen	Aantal kalenderdagen afgesloten ziekmelding	Verzuimduur (gemiddeld)
<b>Totaal</b>	<b>905,91</b>	<b>2.018</b>		
IRIS, Stichting v. Chr. Voortgezet Onderwijs	905,91	2.018	25.844	12,81

Wat zijn de details van de gemiddelde verzuimduur?

Classificatie	Aantal mdw. verzuim (gemiddeld)	Aantal herstelmeldingen	Aantal kalenderdagen afgesloten ziekmelding	Verzuimduur (gemiddeld)
<b>Totaal</b>	<b>905,91</b>	<b>2.018</b>		
DIR	8,58	4	16	4,00
OOP	244,65	359	7.246	20,18
OP	648,52	1.660	18.610	11,21
STAG	10,71	5	33	6,60

## Stafbureau en ICT

Het gemiddelde verzuimpercentage van IRIS ICT bedroeg in 2022 5,78% (in 2021 was dit 2,21%) en het gemiddelde verzuimpercentage van het stafbureau (DK) bedroeg 4,19% (in 2021 was dit 3,99%). De verzuimfrequentie van IRIS ICT is in 2022 toegenomen ten opzichte van 2021, namelijk van 0,73 naar 1,49. Het stafbureau had in 2022 wederom een lage verzuimfrequentie van 0,56 (dit was in 2021 0,50).

### Personeelsbestand 2018 t/m 2022

Gemiddeld aantal medewerkers	2022	2021	2020	2019	2018
KSH	172	167	166	152	134
Eerste Christelijk Lyceum	148	145	146	134	135
Herbert Vissers College	230	222	213	195	201
Vakcollege Thamen	95	92	99	82	87
De HBM	48	47	40	41	36
Kaj Munk College	169	159	185	183	188
International School Haarlem	47	42	36	26	15
10-14 Tien&Meer	2				
Bovenschools	16	22	30	27	26
<b>Totaal IRIS</b>	<b>927</b>	<b>896</b>	<b>904</b>	<b>834</b>	<b>822</b>

Gemiddeld aantal Fte	2022	2021	2020	2019	2018
DIR	9	10	9	9	7
OP	513	501	482	457	453
OOP	192	178	173	162	158
<b>Totaal</b>	<b>715</b>	<b>689</b>	<b>664</b>	<b>628</b>	<b>618</b>

### Personeel niet in loondienst (PNIL)

In 2022 hebben we o.a. als gevolg van het achterstanden, lerarentekort, werkdruk en hoog verzuim opnieuw en meer te maken gehad met externe inhuur. Hoewel het uitgangspunt is om zo veel mogelijk binnen de eigen school op te lossen hebben we dit jaar IRIS-breed € 3.432.109 aan personeel niet in loondienst uitgegeven. Een deel hiervan komt ten laste van NPO-gelden.

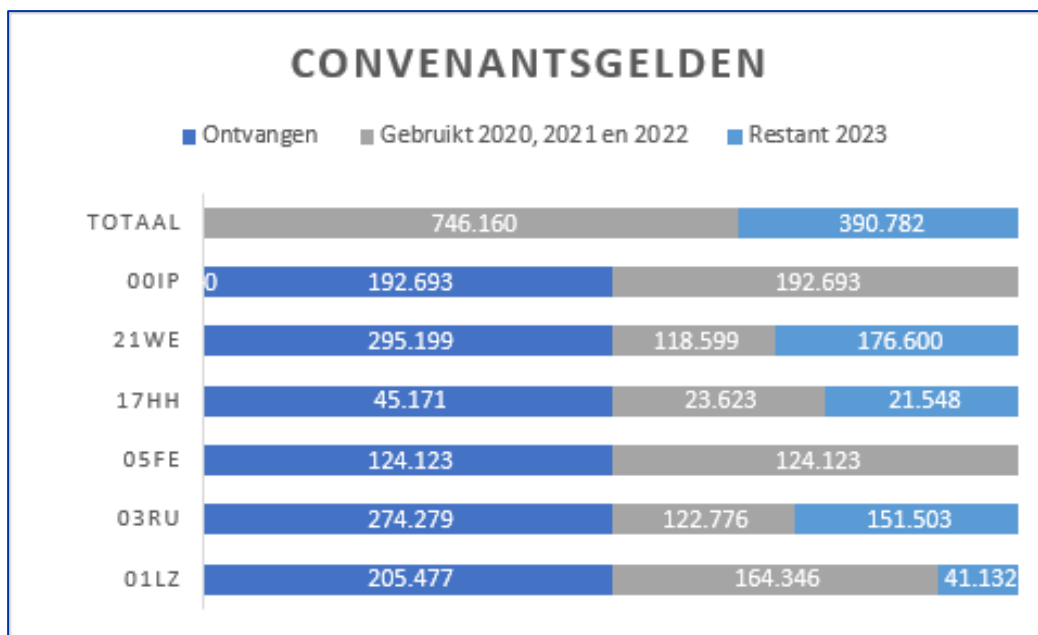
### Gevoerd beleid inzake de beheersing van uitkeringen na ontslag

Uitgangspunt binnen IRIS is om medewerkers door middel van een continue dialoog (ontwikkelgesprekken, begeleiding/coaching, professionalisering) te behouden voor de stichting. Ook indien sprake is van krimp of groei wordt door middel van een jaarlijks matchingoverleg succesvol ingezet op behoud van medewerkers. Wanneer blijkt dat om redenen een medewerker niet langer past binnen de stichting, wordt de medewerker begeleid bij het vinden van een andere baan. In enkele gevallen lukt dit echter niet, stromen medewerkers uit en maken aanspraak op een WW-uitkering.

IRIS is eigen risicodragers voor WW-uitkeringen aan medewerkers na ontslag. Dit betekent dat deze uitkeringen deels door IRIS betaald worden. Dit betekent dat de kosten voor WW gerechtigde medewerkers voor eigen rekening zijn. In 2022 bedroegen de totale kosten voor IRIS ruim € 300.000 (2021: € 600.000, 2020: € 600.000, 2019: € 650.000), een aanzienlijke verlaging van de kosten IRIS-breed.

### Convenantsmiddelen

In december 2019 heeft IRIS € 1.136.942 ontvangen vanuit de 'Regeling bijzondere en aanvullende bekostiging PO en VO 2019'. Hiervan is tot nu toe € 746.160 ingezet onder andere ten behoeve van meer ontwikkeltijd, werkdrukverlichting door het inzetten van ondersteuning/toezichthouders in de klas en meer begeleiding van docenten.



### Regionale aanpak personeelstekort onderwijs

Het ministerie van OCW heeft ook voor het schooljaar 2022-2023 subsidie beschikbaar voor het aanpakken van kwalitatieve en kwantitatieve tekorten in het onderwijs. De RAP regio's Groot-Amsterdam (penvoerder IRIS) en Zuid-Kennemerland (penvoerder Dunamare) hebben samen weer een nieuwe aanvraag ingediend om de activiteiten vanuit 'Talent als Docent' voort te kunnen zetten. Naast de 42 VO-scholen in deze regio's, participeren nu ook een drietal besturen vanuit het middelbaar beroepsonderwijs (gehele NOVA college, ROCvA locatie Airport en Yverta Aalsmeer). Het MBO kwam zonder samenwerking met het VO niet in aanmerking voor deze subsidie.

In de periode januari - april 2022 zijn evaluatiegesprekken gevoerd met de RAP-regio's, het ministerie van OCW en de arbeidsmarktfondsen Voion en SOM over de stand van zaken omtrent de uitvoering van de actielijnen van de RAP-subsidie 2021-2022. Mede op basis van een positieve evaluatie/rapportage, zijn deze actielijnen ook weer meegenomen in de nieuwe aanvraag, waarvan de gelden inmiddels toegekend zijn.

Binnen Talent als Docent wordt gewerkt vanuit drie pijlers (actielijnen) die een bijdrage leveren aan de aanpak van het lerarentekort: 1) Docent worden (regionaal informatieloket, verhogen van de in-, door- en uitstroom van opleidingen, begeleiden van zij-instromers, 2) Groeien als docent (behouden van leraren, aanbod professionaliseringsactiviteiten, verbeteren van het loonbaanperspectief, 3) SHRM – beleid (ondersteunend aan pijler 1 & 2).

Vanaf 1 januari zal de RAP -regeling overgaan in de RATO (Regionale Aanpak Toekomst Onderwijsarbeidsmarkt), waarbij het Samen Opleiden & Professionaliseren (SO&P) en de Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP) samengevoegd worden in duidelijk begrensde, (waar mogelijk) sectoroverstijgende onderwijsregio's die structureel gefinancierd zullen worden.

## Toekomstige ontwikkelingen

De krapte op de arbeidsmarkt blijft de komende jaren een aandachtspunt. Om goed zicht te krijgen op de benodigde formatie op korte en middellange termijn is het maken van een strategische personeelsplanning, afgestemd op de te verwachten leerlingpopulatie een belangrijk instrument om te sturen op de kwantitatieve en kwalitatieve aanpak van de tekorten. Het biedt daarmee tevens een belangrijke basis voor korte en langere termijn strategisch HR beleid.

De toekomstige uitdagingen liggen vooral op het binden en boeien van medewerkers; hoe blijft IRIS een aantrekkelijke werkgever & hoe vergroten we de instroom en beperken we de uitstroom? Hoewel de vraag naar leraren groot is en er veel tijd en aandacht moet gaan naar het vergroten van onze instroom, is het net zo belangrijk om de focus te hebben op het zittende personeel; hoe zorgen we ervoor dat we hen kunnen behouden? Inzicht hebben in wat medewerkers nodig hebben om zo veel mogelijk werkgeluk te ervaren is daarbij van belang en is de sleutel voor de aanpak van o.a. verzuim en hoge werkdruk. Het goede gesprek tussen medewerker en leidinggevende is hierbij van cruciaal belang. Het trainen van leidinggevenden in het voeren van dat goede gesprek moet vast onderdeel worden van het opleidingsaanbod van IRIS.

Belangrijke thema's voor de toekomst zijn dan ook:

- Duurzame inzetbaarheid
- Opleiding & ontwikkeling
- Vitaliteit & verzuim
- Introductiebeleid
- Arbeidsmarktcommunicatie

## 2.6 Klachtafhandeling

IRIS is aangesloten bij de landelijke klachtencommissies van de Geschillencommissies Bijzonder Onderwijs (GCBO) en de commissie melden van een misstand VO van Stichting Onderwijsgeschillen. Klachten die de IRIS-scholen in 2022 hebben ontvangen, zijn in eerste instantie door de schoolleiding op schoolniveau afgehandeld c.q. door het college van bestuur.

Evaluatie van de IRIS-klachtenregeling in 2020 heeft geleid tot een nieuwe prettiger leesbare en toegankelijke versie inclusief stroomdiagram.

*Door ouders bij de landelijke commissies ingediende klachten*

School	Inhoud	Uitspraak
Herbert Vissers College	Voorgenomen verwijdering leerling	ongegegrond
Eerste Christelijk Lyceum	Besluit tot doubleren	ongegegrond/deels niet ontvankelijk

*Overzicht klachten voorgelegd aan de geschillencommissies in 2022*

## 2.7 Bedrijfsvoering

### Algemene Verordening Gegevensbescherming

Mei 2018 is de Algemene Verordening Gegevensbescherming van kracht geworden. De door IRIS in 2017 ingezette voorbereiding op nieuwe wetgeving is in 2020 in samenwerking met ICTRecht op de IRIS-locaties geïmplementeerd. Onze Functionaris Gegevensbescherming toetst de voortgang, stelt in samenwerking met de privacy-officers actiepunten op en koppelt bevindingen eenmaal per jaar terug aan het bevoegd gezag. In 2022 is met name aandacht besteed aan de volledigheid van de verwerkingsregisters, verwerkersovereenkomsten en de melding van datalekken c.q. beveiligingsincidenten. Voor 2023 staat het updaten van de huidige procedures en protocollen, cybersecurity en een volgende AVG bewustwordingscampagne voor alle medewerkers in de planning. De Functionaris Gegevensbescherming staat in direct contact met de privacy-officers van de IRIS scholen. Beveiligingsincidenten worden met onze Functionaris Gegevensbescherming afgestemd en intern geregistreerd.

### Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Binnen IRIS is er aandacht voor maatschappelijk verantwoord ondernemen. Niet zozeer als project, maar binnen de inrichting van alle organisatieprocessen wordt rekening gehouden met maatschappelijke effecten van de verschillende activiteiten. Activiteiten op het gebied van inkoop, onderwijs, onderhoud, HRM en communicatie. In bepaalde lesprogramma's maken leerlingen kennis met MVO, heeft burgerschap een plek binnen het curriculum, is er aandacht voor duurzaamheid, en krijgen schoolmeubilair of verouderde ICT-componenten vaak een tweede leven. Catering concepten gaan voor 'het gouden bord' en bij inkoop worden voorwaarden gesteld aan de leveranciers op het gebied van duurzaamheid en de wijze waarop zij omgaan met de thema's die MVO met zich meebrengt. De vendingmachines op onze scholen zijn gevuld met gezonde tussendoortjes.

### Duurzaamheid

Onze scholen hebben op 1 januari 2021 de zogenaamde Garanties van Oorsprong verkregen. Deze certificaten bewijzen dat de geleverde energie daadwerkelijk duurzaam is opgewekt. IRIS maakt voornamelijk gebruik van Europese windenergie en zonne-energie afkomstig van de eigen zonnepanelen. Met het uitbreken van de energiecrisis is op alle scholen van IRIS de thermostaat lager gezet om energie te besparen en te voldoen aan onze maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Alle scholen hebben zonnepanelen. Het zijn er maar liefst 2.476 in totaal! In vergelijking met reguliere stroom, zorgt zonne-energie voor minder uitstoot van stoffen die het milieu belasten. De scholen zijn hierdoor ook minder afhankelijk van de prijzen op de energiemarkt.

Na de implementatie van gescheiden afvalinzameling in 2020 stond 2021 in het teken van het verder vormgeven van de toepassing van duurzaamheid binnen IRIS. Alle scholen van IRIS zijn in 2022 voorzien van duurzame LED verlichting. Om een optimale en energiezuinige in- en afstelling van de klimaatinstallaties te bereiken zijn de IRIS scholen in 2021 aangesloten op een energieregistratie- en bewakingssysteem (EBS). Met dit systeem wordt het energieverbruik "real time" geregistreerd en geanalyseerd. Op die manier zijn we in staat het gebruik van energie beter af te stemmen op de bezetting van onze gebouwen. Daarnaast is er een begin gemaakt met het onderzoeken van mogelijkheden tot het toepassen van circulariteit bij onderhoud van en bouwactiviteiten aan onze gebouwen. Het Kaj Munk college heeft in 2022, als eerste van de IRIS scholen, afscheid genomen van wegwerp bekertjes voor koffie en thee.

Het doel is om in 2023 te komen tot een breed gedragen visie, missie en strategie op het gebied van duurzame bedrijfsvoering.

### Inkoopbeleid

#### Herzien inkoopbeleid IRIS

In 2022 is het geldende inkoopbeleid geüpdatet en zijn de normbedragen voor de te kiezen inkoopvorm aangepast volgens de gids proportionaliteit.

#### Implementatie van nieuwe print- en kopieerapparatuur

Begin 2022 is op alle IRIS scholen de apparatuur voor printen en kopiëren vervangen. Deze apparaten zijn IRIS breed in het netwerk ingeregeld waardoor het beheer en het oplossen van storingen beduidend makkelijker is geworden. De monitoring van het printgedrag is hierdoor verbeterd en de scholen krijgen maandelijks een rapportage waarin ook de CO2 uitstoot en het aantal verbruikte bomen staat aangegeven. Op die manier hopen we het bewustzijn te vergroten en het printergebruik te verminderen.

#### Meerjaren onderhoud

In 2022 heeft IRIS de samenwerking met Versluis Groep verlengd. Versluis Groep beheert alle meerjarenonderhoudsplannen (MJOP's) voor de scholen van IRIS. In 2022 is het cyclische onderhoud voor de komende twee jaar meervoudig aanbesteed door Versluis Groep. Hierdoor heeft IRIS schaalvoordelen bij bijvoorbeeld het onderhoud van schilderwerk, vloeren en installaties.

#### Europese aanbesteding Schoonmaak

De schoonmaakcontracten van de IRIS scholen hebben een wettelijke termijn van vier jaar. In 2022 liepen alle contracten af. Er is een Europese aanbesteding gedaan in samenwerking met Anculus. De afgelopen vier jaar waren er drie verschillende schoonmaakbedrijven actief bij IRIS. Nu is door alle scholen voor CSU gekozen die de aanbesteding gegund is.

### Allocatie van middelen naar schoolniveau

De financiële middelen zijnde personele en materiele lumpsum worden verdeeld over de scholen conform de afzonderlijke beschikkingen. Via de exploitatie wordt er 3% voor ICT en 3% voor het stafbureau in rekening gebracht waar de gezamenlijke kosten op het gebied van HR, financiën, huisvesting, marketing, opleiden & ontwikkelen, juridische dienstverlening en het bestuur van worden betaald. De resultaten die de scholen behalen, zowel positief als negatief, worden verwerkt in hun afzonderlijke eigen vermogen.

## 2.8 Huisvesting

IRIS vindt het belangrijk om een duidelijke verbinding te maken tussen goede onderwijshuisvesting en motiveren om te leren. Onderwijs huisvesting die naadloos aansluit op het leerproces van de leerlingen en op de ambities, zoals opgenomen in het strategisch beleid van IRIS. Zo is ook in 2022 veel aandacht besteed aan de verschillende schoolgebouwen. Onderwijspleinen, Technasium-lokalen, practicum-ruimten, frisse leslokalen en functionele ontmoetingsruimten maken onderdeel uit van de faciliteiten waar zowel leerlingen als medewerkers gebruik van maken.

In 2022 is de samenwerking met de gemeente Uithoorn voor de toekomstige huisvesting van Vakcollege Thamen verder geïntensiveerd. Het programma van eisen heeft vorm gekregen evenals de invulling van het bouwheerschap door IRIS. Door de sterke inflatie en stijging van alle kosten in de bouw was het noodzakelijk de totale investering nogmaals goed te overwegen. Dit heeft geresulteerd in het voornemen het hele schoolgebouw te slopen en nieuw te bouwen, in tegenstelling tot het oorspronkelijke plan om het Skillslab te behouden. De planning is bijgesteld waardoor naar verwachting in het tweede kwartaal van 2023 de definitieve plannen door de gemeenteraad worden goedgekeurd.

## 2.9 ICT: Toepassingen, infrastructuur en organisatie

Wat heeft het ICT-team in 2022 bereikt?

- Digitale geletterdheid is besproken en wordt ingepland voor 2023
- Samen slimmer ICT: De Serverloze school – servers naar de cloud gebracht
- Veiligheid van data en toegang: meer aandacht voor veilige slimme login
- Vaste werkplekken OOP deels vervangen door laptops

Waar geeft het ICT-team in 2023 o.a. aandacht aan?

- Digitale geletterdheid in al haar vormen
- Veiligheid en AVG-bewustwordingscampagne
- Microsoft Teams voor informatievoorziening meer inzetten

### Digitalisering blijft veranderen

De maatschappij blijft zich verder ontwikkelen in digitalisering en daarbij worden ook de gevaren steeds groter. Cybercriminelen leggen de focus steeds vaker van servers naar apparaten van de eindgebruikers. Hier moeten wij dus op acteren: deze apparaten voorzien van betere veiligheid en hierop strenger controleren. Daarnaast is gebruikersbewustwording en digitale geletterdheid minstens net zo belangrijk om alles goed op orde te hebben.

### In 2022 bouwden we nog verder aan digitaal succes

De bezetting van het ICT-team heeft een aantal wisselingen doorgemaakt en is eind 2022 op volle sterkte.

Het programma 'Doe IT Samen' is afgerond. Wel zullen er altijd verbeter-/vervolgprojecten blijven lopen. De Serverloze school is een van de projecten waarin wij blijven kijken naar verbeteringen in onze infrastructuur. Ook digitale veiligheid blijft een onderwerp waar continu de vinger aan de pols gehouden wordt.

De ICT-basis is gelegd en daarop kan nu verder gebouwd worden. Er is een project gestart waarbij de rol van I-coaches duidelijk gemaakt wordt bij de scholen en wat de verdeling is van ICT en I-coach. De



eerste duidelijke stelregel is dat een I-coach altijd iemand uit het onderwijs moet zijn. De planning is om samen met de I-coaches te gaan werken aan de digitale geletterdheid van zowel de medewerkers als de leerlingen.

#### Digitalisering is niet vrijblijvend

Naast de leerlingen, zullen de medewerkers (zowel OP als OOP) mee moeten groeien met digitalisering. Hoe beter de medewerker digitaal onderlegd is, hoe beter de digitale middelen door de medewerker gebruikt kunnen worden. Daarnaast maakt digitale kennis iedereen ook alerter op veiligheidsrisico's en zullen deze ook minder groot worden. Voor de ICT-veiligheid geldt nog altijd dat de mens de zwakste schakel is.

#### Digitalisering in de les wordt steeds normaler

Want als aan deze voorwaarden wordt voldaan, wordt digitalisering voor de leerling in de les een normaal gegeven. Dan ontstaat ruimte om lessen anders vorm te geven, om digitale didactiek toe te passen. Dan vormen onderwijsprogramma's rondom mediawijsheid en 'computational thinking' geen bedreiging meer, maar zijn ze een natuurlijk vervolg van de aandacht die digitalisering in het onderwijs krijgt.

### 3. TOEZICHT & VERANTWOORDING

#### 3.1 Verslag raad van toezicht

##### Samenstelling raad van toezicht

De heer Warnaar heeft in 2022 na een eerste termijn afscheid genomen van de raad van toezicht. De heer Stolze heeft een tweede termijn aanvaard per 1 augustus 2022.

##### Verantwoordelijkheden en bevoegdheden

De raad van toezicht van IRIS heeft de rol van werkgever van het bestuur en de rol van toezichthouder. Het toezicht behelst o.a. de naleving van wettelijke voorschriften en de rechtmatige verwerving en rechtmatige en doelmatige besteding van middelen. Daarnaast fungeert de raad als klankbord voor het bestuur met adviserende bevoegdheid. De raad heeft goedkeuringsbevoegdheid op het gebied van de begroting, de jaarrekening, het treasurystatuut, het jaarverslag, het meerjarenbeleidsplan en de kaderbrief.

Namens de raad treedt de voorzitter als handelend werkgever van het bestuur op en voert samen met de vicevoorzitter een evaluatie-ontwikkelgesprek met het bestuur volgens de hiervoor bij IRIS gebruikelijke procedure. Hierbij wordt input van de overige leden van de raad, interne medewerkers en een externe relatie meegenomen. Onderdeel van het gesprek vormt een zelfevaluatie van het bestuur. Hiermee wordt een integrale balans opgemaakt over het functioneren van het college van bestuur op basis van de gemaakte afspraken over het bereiken van de doelstellingen en het functioneren van het college van bestuur in relatie tot de toekomstige opgaven voor de stichting.

##### Auditcommissie: Financiën en doelmatige besteding van middelen

De raad kent een auditcommissie. De commissie is 6x bijeengekomen en bereidt de financiële agenda van de raad van toezicht en besluitvorming in de raad voor.

De raad benoemt de accountant, fungeert als opdrachtgever voor de accountantscontrole en heeft jaarlijks een pre-audit meeting met de accountant. Deze meeting fungeert als het startpunt van de controle en geeft de raad de gelegenheid om specifieke onderwerpen door de accountant mee te laten nemen in de reguliere controle. Voor het controlejaar 2022 zijn de volgende onderwerpen, voorbereid door de auditcommissie, aangemerkt:

- Interne beheersing rondom personeelsprocessen, dit jaar specifiek: krijgen de gestandaardiseerde afspraken, richtlijnen en processen binnen IRIS uniform navolging op alle scholen?
- Specifiek aanvullend in verband met het lerarentekort: aantrekkelijkheid IRIS op de arbeidsmarkt (starters, zij-instromers tegen de achtergrond van de vergrijzing).
- Kwaliteit van de monitoring en verantwoording van de diverse subsidies, met name NPO gelden.
- Rechtmatigheid en doelmatigheid van de besteding van subsidies.
- De navolging van de meerjaren onderhoudsplannen op de scholen (MJOP's), mede doordat de voorziening groot onderhoud is afgeschaft en overgegaan is naar een systeem van activeren en afschrijven van uitgaven groot onderhoud.
- Kwaliteit van de IT-beheersing bij IRIS, o.a. de kwaliteitsaspecten beveiliging, continuïteit en change management.

De raad heeft in de vergadering van mei 2022 in aanwezigheid van het bestuur, de jaarrekening, het jaarverslag en het accountantsverslag van 2021 met de accountant besproken. Ook heeft een gesprek met de accountant in afwezigheid van het bestuur plaatsgevonden. Daarna heeft de raad de door het bestuur vastgestelde jaarrekening en jaarverslag goedgekeurd.

Terugkoppeling van de bevindingen gebeurt via het bespreken van de managementletter naar aanleiding van de door de accountant uitgevoerde interim controle over de jaarrekening 2022. Deze managementletter voor het controlejaar 2022 is in januari 2023 uitgebracht en uitgebreid besproken in de auditcommissie vergadering van 20 januari 2023. Het bespreken van de opvolging van deze bevindingen gebeurt vervolgens via het accountantsverslag door de raad en de accountant, in aanwezigheid van het bestuur. Met betrekking tot de rechtmatigheid van bestedingen zijn in de afgelopen jaren door de accountant geen specifieke bevindingen geconstateerd. Voor wat betreft doelmatigheid van de besteding van middelen geldt dat volgens de accountant sprake is van een doelmatige besteding indien sprake is van een duidelijk bestedingsplan met doelen die gedurende de looptijd van de subsidie gemonitord worden. Uit de interim controle is naar voren gekomen dat er duidelijke plannen ten grondslag liggen aan de subsidies die aan IRIS scholen zijn toegekend. Daarnaast is sprake van een projectverantwoordelijke voor de subsidies binnen IRIS die hier specifiek op toeziet. De accountant beschouwt dit als factoren die hebben bijgedragen aan de doelmatigheid van de bestedingen. Op basis van de opdrachtformulering aan de accountant en de terugkoppeling van de accountant hierover in de managementletter heeft de raad van toezicht vastgesteld dat er sprake is van een doelmatige besteding van subsidies.

Gedurende het gehele jaar 2022 heeft de raad doorlopend toezicht uitgeoefend op de doelmatige besteding van middelen. Dit toezicht begint bij de bespreking van de IRIS kaderbrief schooljaar 2022-2023 in zowel de auditcommissie als de raad van toezicht vergadering van december. Vervolgens wordt de raad door het bestuur geïnformeerd over de meerjaren schoolplannen 2022-2025. De raad heeft geconstateerd dat elke IRIS school hierin duidelijke doelen heeft geformuleerd, waarbij de uitgangspunten van het Strategisch Plan 'Motivatie om te leren' 2021-2025 de basis vormen. Deze plannen zijn doorvertaald in een begroting voor het schooljaar 2022-2023 en bovendien is de meerjarenbegroting hierop aangepast. De auditcommissie heeft in de juni vergadering vastgesteld dat op deze wijze sprake is van een koppeling van de middelen aan de gestelde doelen in de schoolplannen van de IRIS scholen. In aanvulling hierop heeft de raad bovendien vastgesteld dat de middelen ingezet worden om een toekomstbestendige en robuuste strategische positie van IRIS te realiseren op basis van het Strategisch Plan 'Motivatie om te leren'. De door het bestuur vastgestelde begroting 2022-2023 is vervolgens in de vergadering van 27 juni 2022 door de raad goedgekeurd. Periodieke monitoring van de voortgang van doelrealisatie in relatie tot de inzet van middelen vindt plaats via de kwartaalrapportages van het bestuur. In de auditcommissievergaderingen van december, maart, juni en oktober zijn deze kwartaalrapportages besproken. In navolging van de aanbevelingen van de accountant in de managementletter 2021 is gedurende 2022 hierbij door de auditcommissie specifiek getoetst op de kwaliteit van de financiële analyse (toelichting op de realisatie ten opzichte van de begroting), de financiële prognose en de verantwoording over de besteding van subsidies. De auditcommissie brengt hiervan verslag uit aan de raad. Op grond van deze rapportages van de auditcommissie alsmede de managementletter 2022 van de accountant heeft de raad van toezicht vastgesteld dat sprake is van een doelmatige besteding van rijksmiddelen.

### Onderwijscommissie; Kwaliteit van het onderwijs

De onderwijscommissie heeft zich in 2022 gericht op het vierjaarlijkse verificatieonderzoek van de Onderwijsinspectie dat plaatsvond in het voorjaar van 2022. De Inspectie heeft de kwaliteit van de besturing en van het onderwijs van IRIS CVO als Voldoende beoordeeld. Er gaat veel goed, tegelijkertijd kunnen een paar zaken nog beter, zoals het doelgerichter maken van de plannen voor burgerschap en het ambitieuzer maken van de doelen voor basisvaardigheden taal en rekenen. De commissie ziet dat het bestuur en de organisatie deze zaken herkent en ook al oppakt. In het najaar van 2022 is de onderwijscommissie dieper ingegaan op een aantal schoolplannen, en deze bekeken vanuit het oogpunt van het strategisch beleidsplan. Deze insteek zal in 2023 een vervolg krijgen. Ook had het lerarentekort in 2022 de aandacht van de commissie en dat zal zo blijven in 2023.

### Commissie van toezicht International School

De commissie van toezicht International School Haarlem (ISH) bestaat uit vier leden. Twee leden van de raad van toezicht van TWijs, basisonderwijs en twee leden van de raad van toezicht van Stichting IRIS. Deze commissie voert overleg met het bestuur van de ISH en bereidt besluitvorming in beide raden van toezicht met betrekking tot de ISH voor. Ontwikkelingen op het gebied van huisvesting ISH vormt een terugkerend gespreksonderwerp. Ook heeft de bespreking van de schoolreports en de meerjarenbegroting de aandacht van de commissie.

### Werkzaamheden raad van toezicht Stichting Iris

Naast de commissievergaderingen heeft de voltallige raad van toezicht in 2022 zesmaal vergaderd. In de vergaderingen zijn onderwijs- of school gerelateerde themabesprekingen geagendeerd, ingeleid door een directeur of rector van de betreffende school of een stafmedewerker. De volgende thema's stonden o.a. centraal:

- Initiatief Juniorcolleges Haarlemmermeer
- Het lerarentekort
- Verdere uitwerking door raad en bestuur geformuleerde ijkpunten
- Huisvesting Vakcollege Thamen
- Kaj Munk College; analyse en plan van aanpak
- Besturingsfilosofie en onderzoeksopzet toekomstbestendig bestuursmodel
- De realisatie van de strategie van IRIS 2021 – 2025 'Motivatie om te leren'

Volgens de Wet Versterking bestuurskracht hebben in 2022 twee gesprekken van de contactpersoon GMR van de raad van toezicht met de GMR plaatsgevonden. Bij een van deze gesprekken was het College van bestuur aanwezig.

De raad van toezicht heeft een schoolbezoek aan het Eerste Christelijk Lyceum afgelegd. Tijdens dit bezoek stond een gesprek over de actuele schoolontwikkelingen met de schoolleiding en een aantal medewerkers centraal.

Jaarlijks wordt het eigen functioneren van de raad van toezicht geëvalueerd in de jaarvergadering in september, waarbij een deel zonder de bestuurder ingeruimd is voor eigen reflectie en evaluatie op het functioneren van de raad van toezicht. Tevens kijkt de raad samen met de bestuurder terug op belangrijke thema's van het afgelopen jaar en vooruit naar de speerpunten voor het komende schooljaar. Eenmaal per drie jaar vindt een dergelijke evaluatie plaats onder begeleiding van een externe partij.

## Werken met ijkpunten

### Herijken toezichtvisie, toezichtkader en toetsingskader

In de laatste vergadering van de raad van toezicht van 2021 is de wijze van toepassing van geformuleerde ijkpunten als 'levend toezichtkader' vastgesteld. In de eerste helft van 2022 is dit toezichtkader toegepast in het denken en werken van bestuur en raad.

In de evaluatievergadering 2022 is het werken met ijkpunten geëvalueerd. Dit is gedaan in de context van de aangescherpte code goed toezicht die op de agenda stond. Alle leden van de raad en het bestuur hebben ter voorbereiding hierop de e-learning code goed toezicht van VTOI-NVTK gevolgd. Als vervolg is de afspraak gemaakt de toezichtvisie van de raad explicieter te formuleren, ook in relatie tot de besturingsfilosofie van IRIS.

Tegelijkertijd is een start gemaakt met invulling van het toetsingskader, in de vorm van key performance indicatoren, kept promises indicatoren en explicitering van het informatieprotocol. In deze context is een sessie georganiseerd waar de rectoren, college van bestuur en de raad van toezicht met elkaar in gesprek zijn gegaan over werken met ijkpunten in relatie tot sturing op schoolniveau en op niveau van het collectief. Eén van de concrete opbrengsten van deze sessie is dat 'professionalisering van de docent' expliciet wordt opgenomen als onderdeel van het ijkpunt 'kwaliteit en resultaten'.

Raad en bestuur hebben zich ten doel gesteld om eind 2023 toezichtvisie, toezichtkader, toetsingskader, besturingsfilosofie en besturingsmodel van IRIS, in samenhang te hebben herijkt en vastgesteld.

De leden van de raad van toezicht ontvangen een jaarlijkse onkostenvergoeding.

In het kalenderjaar 2022 is een vergoeding van €6.000 per jaar (lid), €7.000 per jaar (vicevoorzitter) en €8.000 per jaar (voorzitter) uitgekeerd. Elke vier jaar wordt de honorering van de leden van de raad van toezicht geëvalueerd.

### Code Goed Onderwijsbestuur

De in de Code (2019) opgenomen lidmaatschapseisen ten aanzien van lidmaatschap van de raad en de aanbevelingen in de Code hebben in 2022 niet geleid tot bijzondere afwegingskwesties. Bestuurders en leden van de raad van toezicht melden jaarlijks hun neven functies. Mocht een bestuurder of lid van de raad van Toezicht een nieuwe bestuurs- of toezichthoudende functie wensen te accepteren in een andere onderwijssector of in een functie die mogelijk een tegenstrijdig belang oplevert, dan wordt dit gemeld en besproken binnen de raad van Toezicht en wordt gezamenlijk gewogen in hoeverre er sprake is van een mogelijk tegenstrijdig belang. Dit geldt eveneens voor interim- en commissiewerkzaamheden.

## Hoofd- en nevenfuncties leden raad van toezicht

*Dr. R.W.F. Stevens*

Hoofdfunctie:

- Directeur Stevens Consultancy BV

Nevenfuncties:

- Voorzitter Kwaliteitscommissie Stichting 'Ieder mbo een practoraat'
- Senior hoofddocent Public Auditing, Zijlstra Center Vrije Universiteit

*Drs. L. de Rooij*

Hoofdfunctie:

- Algemeen directeur projectbureau Thomas en Charles
- Mede-ontwikkelaar Mevolution e-portfolio+

Nevenfuncties:

- Bestuurslid van Stichting Tommie en Charlie

*Drs. ing. S.C. van Goor*

Hoofdfunctie:

- Directeur/ eigenaar KlasseTV, Teachers in Media en Teachers Channel
- Uitgever van LOGO 3000

Nevenfuncties:

- Partner/eigenaar van 3D Music Lab
- Bestuurder Stichting ADP

*T. Stolze EMFC RC*

Hoofdfunctie:

- Sectormanager financiën bij Diagnostiek voor U

Nevenfuncties:

- Lid raad van commissarissen en voorzitter auditcommissie bij Stichting ZONBOOG
- Adviseur Raad van Commissarissen bij Stichting ZONBOOG (1-7-2022 tot 1-1-2023)
- Adviseur Raad van Toezicht bij Stichting Gezond op Zuid (15-11-2022 tot 1-1-2023)
- Lid Raad van Toezicht en voorzitter auditcommissie bij Stichting Swinhove Groep (vanaf 1 juli 2022)

*Drs. J.K. Warnaar*

Hoofdfunctie:

- Vakbondsbestuurder CNV vakmensen

Nevenfuncties:

- Bestuurslid Stigas
- Voorzitter bestuur Colland Arbeidsmarkt
- Bestuurslid Colland Sectorraad
- Bestuurslid Fair Produce (tot november 2021)
- Bestuurslid Stichting Mobiliteitscentrum Glastuinbouw
- Secretaris TarTrek (vereniging voor improvisatietheater) vanaf juli 2022.

*Drs. P.A.M. Hoog*

Hoofdfunctie:

- Directeur-bestuurder Stichting Erfgoed Den-Helder en Zeebad Huisduinen BV
- Directeur-bestuurder Willemsoord BV

Nevenfunctie:

- Lid Raad van Commissarissen Circulus B.V

## 3.2 Verslag medezeggenschap

School	Geleding	Naam
KSH	Personeel	De heer drs. J.X. Vlaming
	Ouder	Mevrouw drs. A.N. Mees
Eerste Christelijk Lyceum	Personeel	Mevrouw drs. J. Zuidgeest
	Ouder	Mevrouw B. Paro
Herbert Vissers College	Personeel	De heer C.J. Davelaar opgevolgd door mevrouw K. Welmers-Smit
	Ouder	De heer drs. B.M. de Wit
Vakcollege Thamen	Personeel	De heer M. Loijenga
	Ouder	Mevrouw drs. S.R. van Pruissen
De HBM	Personeel	De heer R. de Wit
	Ouder	De heer R. Mudde opgevolgd door mevrouw K. Retra
Kaj Munk College	Personeel	De heer M.T. Postma opgevolgd door de heer drs. J. van der Laan
	Ouder	De heer M. Blonk

*Samenstelling gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) 2022*

### Agenda

De GMR heeft in 2022 zesmaal vergaderd in aanwezigheid van het bestuur. Overleg van de PGMR is geïntegreerd in het GMR-overleg. Enkele hoofdthema's op de agenda van GMR en PGMR naast de reguliere aan de GMR voor te leggen documenten voortkomend uit de beleidscyclus:

- Lotingsprocedure
- Evaluatie professioneel statuut (centraal geldend deel)
- Verificatieonderzoek inspectie; voorbereiding en onderzoeksrapport
- Regeling werkdrukvermindering (CAO VO)
- Project Doe IT Samen; afronding en vervolg

Voor meer informatie verwijzen wij naar de digitale nieuwsbrief waarmee de GMR alle medewerkers na elke overlegvergadering informeert.

Ook in 2022 heeft aan het begin van het schooljaar een startbijeenkomst voor de GMR en het bestuur plaatsgevonden uiteenvallend in een GMR intern deel (werkafspraken en professionalisering) en een gesprek met het bestuur over de besturingsfilosofie en ambities voor het nieuwe schooljaar. Zoals elk jaar was er ook ruimte in het programma voor een gezamenlijke informele activiteit en een etentje.

Twee gesprekken tussen de GMR en de GMR-contactpersoon van de raad van toezicht c.q. voorzitter van de raad hebben plaatsgevonden.

### 3.3 Horizontale dialoog

Betekenisvol overleg met stakeholders over 'onze prestaties' en innovatieve ontwikkelingen maakt deel uit van de kwaliteitscyclus van onze scholen en past binnen IRIS als lerende organisatie. Met het vormgeven van de horizontale dialoog willen wij leren en verbeteren, tegenspraak organiseren, ons beleid afstemmen op maatschappelijke behoeftes en hiermee draagvlak en vertrouwen vergroten. Diverse groepen stakeholders zijn betrokken bij de realisatie van de ambities van het strategisch beleid. De jaarlijkse IRIS Inspiratiedag, bedoeld om een impuls te geven aan deze realisatie, heeft 7 april 2022 plaatsgevonden en stond in het teken van "Gekanteld leiderschap", een van de pijlers uit 'Motivatatie om te leren'. Op 8 december is een tweede Inspiratiedag georganiseerd rondom de pijler 'Motivatatie om te leren'.

#### *Invulling dialoog en verantwoording*

Op schoolniveau zijn in 2022 stakeholders betrokken via:

- Klankbordgroepen van ouders en leerlingen.
- De concrete vertaling van onze ambities uit 'Motivatatie om te leren' naar innovaties.
- Deelname aan bijeenkomsten in het kader van de realisatie van het meerjarenbeleid.
- Tevredenheidsonderzoeken.
- Informatie in Vensters/Scholen op de kaart.
- IRIS-websites en nieuwsbulletins.
- Publicatie jaarverslag 2021.

#### *Stakeholders*

Naast onze interne stakeholders – leerlingen, ouders en medewerkers – vond de dialoog plaats met onder andere de volgende categorieën betrokkenen:

- De overheid op lokaal, regionaal en landelijk niveau.
- Het bedrijfsleven.
- Toeleverende, afnemende en overige VO-scholen.
- Mbo-scholen.
- Opleidingsinstituten.
- De Zorg- en Welzijnssector.
- De culturele sector, sportverenigingen, buurtbewoners et cetera.

#### *Contacten op IRIS overkoepelend niveau*

Op overkoepelend niveau voerde IRIS de dialoog in diverse raden en samenwerkingsverbanden:

- Samenwerkingsverbanden passend onderwijs

IRIS maakt deel uit van de samenwerkingsverbanden Passend onderwijs in de regio's Zuid-Kennemerland, en Amstelland en de Meerlanden.

- Regionale Opleidingsschool Amstelland (ROSA)

ROSA is een samenwerkingsverband van zestien VO-scholen en zes Amsterdamse opleidingsinstituten. De partners zijn verantwoordelijk voor het opleiden van leraren in het eerste- en tweedegraadsgebied. Daarnaast verbindt de opleidingsschool de lerarenopleiding, de professionele ontwikkeling van de eigen docenten, de schoolontwikkeling en het personeelsbeleid met elkaar. De volgende IRIS-scholen nemen deel aan ROSA: de HBM, Herbert Vissers College, KSH en Vakcollege Thamen.

- De Academische Opleidingsschool Noord-Holland West (AONHW)

AONHW is het academische samenwerkingsverband van zeven scholen voor voortgezet onderwijs, drie hogescholen en twee universiteiten in Noord-Holland. De partners zijn verantwoordelijk voor



het opleiden van leraren in het eerste- en tweedegraadsgebied. De AONHW biedt een rijke context en een uitdagende leeromgeving aan talentvolle studenten die verdieping zoeken in hun opleiding én aan leraren die de praktijk op hun school verder willen verbeteren. Het Kaj Munk College en het Eerste Christelijk Lyceum maken deel uit van AONHW en hadden tevens zitting in de stuurgroep.

- Gemeentelijk bestuurlijk overleg

IRIS participeert in vier gemeentes in het zogenaamde bestuurlijk overleg. In Uithoorn en Heemstede wordt IRIS daarin vertegenwoordigd door de schooldirecteuren, in Haarlemmermeer en Haarlem zit het college van bestuur aan tafel.

- Regionaal Besturenoverleg Onderwijs Kennemerland-Zuid

Een Regionaal Besturenoverleg Onderwijs (RBO) is ingericht om besluiten te nemen over regionale onderwijsvraagstukken. IRIS participeert in het RBO Kennemerland-Zuid en is trekker van 'Werkgroep po-vo' over de doorlopende leerlijn.

- Onderwijsbesturen Haarlemmermeer

Samen met Dunamare Onderwijsgroep is IRIS verenigd in het overlegorgaan Onderwijsbesturen Haarlemmermeer. Op de agenda staan onderwerpen als instroom, het terugdringen van uitstroom uit de regio en profilering. Samen met de gemeente vindt overleg over huisvesting plaats.

- Werkring

IRIS maakt deel uit van Werkring, een stichting voor schoolbesturen uit Noord-Holland die samenwerken op het gebied van personeelsbeleid.

- Raad van advies Hogeschool Inholland Haarlem

Zowel het bedrijfsleven als het onderwijs zijn vertegenwoordigd in de raad van advies Hogeschool Inholland Haarlem. Zij adviseren de hogeschool op het gebied van onderwijsontwikkeling in de breedste zin van het woord. IRIS vertegenwoordigt het VO uit de regio.

- VO-raad

IRIS is actief betrokken bij diverse initiatieven. De voorzitter van het college van bestuur is lid van de ledenraad en lid van de themacommissie Governance.

- Verus

IRIS is lid van Verus, een organisatie voor christelijke schoolbesturen in Nederland. Identiteit en hoe hiermee om te gaan vormt een belangrijk onderwerp van gesprek.

- Sterk Techniekonderwijs

Sterk Techniekonderwijs is een samenwerkingsverband tussen vmbo-scholen, mbo instellingen en het regionaal bedrijfsleven. Het heeft als doel om gezamenlijk de aansluiting tussen techniekonderwijs en de arbeidsmarkt te verbeteren door ervoor te zorgen dat méér leerlingen voor techniek kiezen en een baan in de techniek vinden.

- Nova-IRIS

Dit betreft een samenwerking met als doel de programmatische aansluiting tussen het vo en het mbo in de regio te verbeteren.

- OPeRA

IRIS neemt deel aan Onderwijspartners Regio Amsterdam en omstreken (OPeRA), een overkoepelend netwerk waarin hoger onderwijsinstellingen (Hogeschool Inholland, Hogeschool van Amsterdam, Amsterdams Hogeschool voor de Kunsten, Universiteit van Amsterdam en Vrije Universiteit), 102 scholen voor voortgezet onderwijs in de regio Noord-Holland en Flevoland en de netwerken Bètapartners en Pre-University College samen een bijdrage leveren aan het verbeteren van de aansluiting van het voortgezet en hoger onderwijs en het studiesucces van leerlingen en studenten.

## 4 FINANCIËLE POSITIE

### 4.1 Financieel resultaat

Het financieel resultaat over 2022 bedraagt € 1.701.888 positief (2021: € 4.642.616 positief). Ten opzichte van de begroting 2022 is het werkelijke resultaat € 1.105.306 hoger dan begroot.

Exploitatie kalenderjaar 2021 (x € 1.000)	Realisatie 2022	Begroting 2022	Verschil realisatie vs. begroting	Realisatie 2021
Rijksbijdrage OCW	78.730	72.181	6.549	74.778
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	491	445	45	533
Overige baten	4.108	3.401	707	3.046
<b>Totaal baten</b>	<b>83.328</b>	<b>76.027</b>	<b>7.301</b>	<b>78.357</b>
Personeelslasten	66.390	61.148	5.242	60.290
Afschrijvingen	2.558	2.584	-25	2.325
Huisvestingslasten	3.334	3.275	59	3.327
Overige instellingskosten	9.347	8.425	923	7.783
<b>Totaal lasten</b>	<b>81.630</b>	<b>75.431</b>	<b>6.199</b>	<b>73.724</b>
Financiële baten en lasten	4	2	3	10
Exploitatieresultaat	1.702	597	1.105	4.643

De exploitatie is in 2022 beïnvloed door:

In de *rijksbijdragen OCW* is de basisbekostiging 2,1 miljoen euro hoger dan begroot. Dit komt voor het grootste gedeelte door de verhoging van deze basisbekostiging van 3,29% voor loon- en prijsontwikkeling en éénmalig een extra verhoging van 0,16% voor de incidentele loonontwikkeling. Daarnaast is in de begroting een lager aantal leerlingen opgenomen. Een effect van 4 miljoen wordt veroorzaakt door hogere niet-geormerkte subsidies, waaronder de regeling aanvullende bekostiging strategisch personeelsbeleid (3 miljoen meer dan begroot) en meer gelden vanuit de samenwerkingsverbanden (672k). Daarnaast zijn er meer gelden binnengekomen voor de functiemix leraren randstadregios's zijn meer middelen ontvangen voor extra ondersteuning examenleerlingen

Het grootste verschil voor de toename t.o.v. 2021 het de verhoging van de basisbekostiging, de regeling aanvullende bekostiging strategisch personeelsbeleid, begeleiding en verzuim vo en de lagere NPO-gelden, omdat deze voor 7/12 deel in 2023 uitbetaald worden.

De personeelslasten zijn 5,2 miljoen hoger dan begroot. Dit wordt met name veroorzaakt door de CAO-stijging maar ook door inzet van (duurder) extern personeel in verband met ziekte en vacatureruimte en inzet vanuit de NPO-gelden en de uitvoering van de cao-regeling.

De hogere realisatie op de instellingskosten komt enerzijds door hogere onderhoudslasten en energiekosten. Anderzijds konden er in 2022 weer meer leerling activiteiten plaatsvinden. Dit heeft geleid tot hogere kosten.

Een groot deel van de ontvangen NPO-gelden is doorgeschoven naar volgende jaren. In totaal gaat dit om een bedrag van 3,4 miljoen. Voor een nadere toelichting op de NPO geldend wordt verwezen naar paragraaf 4.6.

## 4.2 Financiële positie

De vermogenspositie van IRIS is per 31 december 2022 gezond. In voorgaande jaren is er bewust voor gekozen om het surplus aan eigen vermogen gericht in te zetten, om hiermee de kwaliteit van het onderwijs te ondersteunen. Ook de komende jaren moedigen we de scholen aan om het eigen vermogen zo doelmatig mogelijk in te zetten voor onderwijsontwikkeling en werkdrukverlichting.

Onderstaande tabel geeft een weergave van het eigen vermogen ultimo 2022 in vergelijking met 2021.

Eigen vermogen per ultimo (x € 1.000)	2022	2021
Algemene reserve	18.019	15.663
Bestemmingsreserves publiek	5.685	6.387
Bestemmingsreserves privaat	596	549
<b>Totaal</b>	<b>24.300</b>	<b>22.598</b>

### *Algemene reserve*

De algemene reserve is primair bestemd voor het afdekken van onvoorziene financiële tegenvallers. Ten tijde van de begroting wordt een inschatting gemaakt van de toekomstige financiële verplichtingen in relatie tot de ontwikkeling van de leerlingaantallen en daarbij behorende rijksvergoeding.

### *Bestemmingsreserves*

Voor specifieke toekomstige investeringen en uitgaven zijn, als onderdeel van het eigen vermogen, bestemmingsreserves gevormd. Het college van bestuur van IRIS beslist over de vorming van en besteding vanuit deze bestemmingsreserves.

Bestemmingsreserves per ultimo (x € 1.000)	2022	2021
Personeelsreserve	253	253
BAPO	6	61
Opleiden en ontwikkelen	134	196
Reserve lustrum HVC	-	46
Nieuwbouw HVC	37	50
Reserve ICT ontwikkelingen	16	63
Aanvullende bekostiging 2019	391	586
Reserve groot onderhoud	1.431	1.431
Reserve NPO-gelden	3.416	3.699
<b>Totaal bestemmingsreserves publiek</b>	<b>5.685</b>	<b>6.387</b>
Privaat algemeen	25	25
International School Haarlem	571	524
<b>Totaal bestemmingsreserves privaat</b>	<b>596</b>	<b>424</b>

De personeelsreserve is gevormd ter dekking van bijzondere personeelskosten, waaronder de financiering van toekomstige uitstroom van personeel.

De bestemmingsreserve voor Bevordering Arbeidsparticipatie Ouderen (BAPO) wordt ingezet voor de vervanging van medewerkers bij opname van in het verleden opgebouwde BAPO-rechten.

Van het bovenschools vermogen is in 2011 een bedrag van € 2 miljoen bestemd voor scholing via opleiden en ontwikkelen. Destijds was dit bestemd voor vier jaar, maar het beroep op deze reserve is langzamer op gang gekomen. Besloten is om het gereserveerde bedrag beschikbaar te houden voor opleiden en ontwikkelen, zodat voor een langere periode extra middelen beschikbaar blijven. Gedurende 2022 is er extra geld ingezet ten behoeve van opleiden en ontwikkelen.

De reserve nieuwbouw van het Herbert Vissers College is gevormd om de afwikkeling van de financiering van de nieuwbouw inzichtelijk te houden en deze gelijkmatig met de bestemmingsreserve vrij te laten vallen.

De ICT-bestemmingsreserve is gevormd op basis van een onderzoek naar het ICT-landschap van IRIS en hoe dit toekomstbestendig kan worden gemaakt, zodat ICT en onderwijs elkaar versterken. Vanaf 2020 zijn er flinke stappen gemaakt met het 'IT Doen we Samen' plan. Dit is in 2022 verder uitgerold en zal naar verwachting in 2023 volledig hiervoor uitgeput worden. Daarna vallen de ICT kosten onder de reguliere begroting.

De aanvullende bekostiging 2019 betreft de VO-convenant gelden ten behoeve van werkdrukverlichtende maatregelen waar de scholen van 2020 tot en met 2023 uitgaven voor hebben op basis van gemaakte plannen. Gedurende 2020 zijn de plannen met de verschillende medezeggenschapsraden besproken en is gestart met de eerste uitvoering hiervan. In 2023 zal dit vervolg krijgen.

De reserve NPO-gelden betreft het in gedeelte van de ontvangen NPO gelden wat per 31-12-2022 nog niet is besteed. De besteding zal in de komende jaren plaatsvinden conform de door de scholen gemaakte NPO-planning.

Het centrum voor nascholing (CNA) heeft per 01-08-2018 haar activiteiten met een privaat karakter gestaakt. Nascholing, trainingen en opleidingen worden gecontinueerd onder het 'Opleiden en Ontwikkelen' concept. Het resultaat is verwerkt onder de reserve 'privaat algemeen'.

De helft van het resultaat van de International School Haarlem wordt gereserveerd in de jaarrekening van IRIS, de andere helft bij TWijs.

Er zijn geen bestemmingsfondsen waarvan het doel door derden is aangegeven.

#### *Voorzieningen*

<b>Personeelsvoorziening per ultimo</b> <i>(x € 1.000)</i>	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Spaarverlof	560	554
Jubileum	401	388
Langdurig zieken	43	206
Levensfasebewust personeelsbeleid	3.848	3.028
WW-verplichtingen	90	86
<b>Totaal</b>	<b>4.942</b>	<b>4.262</b>

De voorziening voor langdurig zieken is gevormd voor de op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen aan personeelsleden, die naar verwachting blijvend niet in staat zijn hun werkzaamheden te verrichten.

De voorziening voor het levensfasebewust personeelsbeleid wordt meegenomen in het strategisch HR-beleid zodat de gespaarde uren doelmatig kunnen worden besteed.

De voorziening voor WW-verplichtingen betreft een voorziening voor de toekomstige WW-verplichtingen van de huidige medewerkers in de WW.

#### Doelsubsidies

De nog te besteden subsidies, opgenomen onder de balanspost overlopende passiva, bestaan met name uit vooruit ontvangen bekostiging van de opleidingsscholen, lerarenbeurs, regionaal aanpak personeelstekort (RAP), heterogene brugklassen en voor het technisch VMBO.

Doelsubsidies (x € 1.000)	2022	2021
Geormerkt	1.924	1.254
Niet-geormerkt	42	63
Gemeente	111	22
<b>Totaal</b>	<b>2.078</b>	<b>1.339</b>

#### Kasstromen en financieringsbehoefte

De kasstromen uit operationele activiteiten zijn € 6,6 miljoen positief. De kasstromen uit investeringsactiviteiten € 1,4 miljoen negatief. Per saldo resteert een kasstroom over 2022 van € 5,2 miljoen positief. De financieringsbehoefte bedroeg in 2022 € 0.

### 4.3 Financiële kengetallen

IRIS hanteert de financiële kengetallen die de onderwijsinspectie hanteert in haar financieel toezichtkader.

Kengetal	Omschrijving	Realisatie 2022	Realisatie 2021	Signaleringswaarden
Solvabiliteit 2	(Eigen vermogen + voorzieningen)/totaal vermogen	73%	75%	< 30%
Liquiditeit	Vlottende activa/kort vreemd vermogen (current ratio)	1,99	1,82	< 0,75
Rentabiliteit	Exploitatieresultaat/totale baten	0,02	0,06	3-jarig: < 0 2-jarig: < -0,05 1-jarig: < -0,10
Huisvestingsratio	(Huisvestingslasten + afschrijvingen gebouwen en terreinen)/totale lasten	0,06	0,06	> 0,10
Weerstandsvermogen	Eigen vermogen/totale baten	0,29	0,29	< 0,05
Normatief publiek eigen vermogen	(0,5 * aanschafwaarde gebouwen * 1,27) + (boekwaarde resterende materiële vaste activa) + (omvangafhankelijke rekenfactor * totale baten).	1,03	1,05	> 1,00

#### Solvabiliteit

De solvabiliteit geeft aan in hoeverre op de langere termijn voldaan kan worden aan financiële verplichtingen. Met het oog op de kredietwaardigheid van een onderwijsinstelling, is het wenselijk dat het eigen vermogen toereikend is om de normale financiële risico's op te vangen zonder dat direct extra financieringskosten ontstaan. De onderwijsinspectie hanteert een ondergrens van 30%.

Voor IRIS is dit kengetal 73% (2021: 75%), ruim boven de signaleringgrens. IRIS heeft nauwelijks langlopende schulden; de verplichtingen bestaan met name uit voorzieningen voor personeel en verplichtingen op korte termijn.

#### *Liquiditeit*

De liquiditeit geeft aan in hoeverre aan de (kort)lopende betalingsverplichtingen kan worden voldaan. De liquiditeitspositie ligt met 1,99 (2021: 1,82) boven de signaleringgrens van 0,75.

#### *Rentabiliteit*

De rentabiliteit geeft het resultaat weer van het budgetbeheer: de mate waarin inkomsten en uitgaven met elkaar in evenwicht zijn, uitgedrukt in een percentage van de totale baten. IRIS streeft in principe naar een structureel evenwicht in haar budgetbeheer, waardoor de rentabiliteit structureel rond nul moet uitkomen. Per 31-12-2022 is de rentabiliteit 0,02 (2021: 0,06).

#### *Huisvestingsratio*

De berekening van de huisvestingsratio laat zien in welke mate er sprake is van mogelijk hoge huisvestingslasten in relatie tot de totale instellingslasten. Hoge lasten voor huisvesting kan in potentie ten koste gaan van de ontwikkeling van formatie en het primaire onderwijsproces, doordat er extra bezuinigd moet worden op de inzet van personeel.

De huisvestingsratio bedraagt per 31 december 2022 0,06 (2021: 0,06). Deze ratio valt hiermee nog onder de signaleringgrens.

#### *Weerstandvermogen*

Naast de reguliere OCW-kengetallen volgt IRIS de ontwikkeling van het vermogen ook aan de hand van het weerstandsvermogen. Het weerstandsvermogen is een indicator voor de hoogte van de reservepositie ten opzichte van de baten. Door het ministerie van OCW en de VO-raad zijn 10% en 40% aangehouden als signaleringgrenzen. Bij IRIS past het weerstandsvermogen met 29% (2021: 29%) binnen deze grenzen. Het weerstandsvermogen in 2022 is gestegen komt grotendeels door het doorschuiven van NPO-gelden (3,7 miljoen) naar 2022. IRIS heeft als doel haar vermogenspositie gecontroleerd en doelmatig in te zetten voor onderwijsontwikkeling en werkdrukverlichting.

#### *Normatief publiek eigen vermogen*

Vanaf verslagjaar 2020 moeten besturen zich over de hoogte van de reserves verantwoorden in het jaarverslag. Dit gebeurt aan de hand van de signaleringwaarde. Het betreft overigens alleen de publieke reserves, de private reserves worden buiten beschouwing gelaten. De reserves van IRIS vallen met 1,03 met 0,657 miljoen boven de signaleringwaarde van 1,00 (2021: 1,05). Dit wordt vooral veroorzaakt door het doorschuiven van de tijdelijke NPO-gelden naar volgend jaar. Dit betreft een tijdelijk effect. Hierna zal het normatief eigen vermogen weer onder de signaleringwaarde vallen. IRIS kijkt in haar meerjarenbegroting actief naar mogelijkheden om de reservepositie doelmatig in te zetten ten behoeve van de onderwijskundige doelen. In 2021 is een risicoanalyse uitgevoerd die besproken is met de verschillende belanghebbende waaronder de GMR, het MTI en de RvT. Op basis hiervan is inzichtelijk gemaakt hoeveel eigen vermogen IRIS in kan zetten om haar doelstellingen uit het strategisch meerjarenbeleid te behalen.

#### 4.4 Vmbo-techniek

Er is € 998k ontvangen aan aanvullende bekostiging voor het technisch vmbo. Hiervan is inmiddels 798k uitgegeven.

In de aanloopfase van het Sterk Techniekonderwijs hebben de scholen in schooljaar 2018-2019 geld ontvangen om een inhaalslag te maken binnen het techniek onderwijs. Deze gelden zijn in eerste instantie ingezet om de faciliteiten in de lokalen te vernieuwen en uit te breiden. Nieuwe technieken hebben hierdoor een plek gekregen in het onderwijs dat de scholen aanbieden.

Naast geld om direct in het techniek onderwijs te investeren, was er ook geld beschikbaar voor de aanvraag van de subsidie voor 2020-2023. Deze subsidie is in juli 2019 toegekend, wat betekent dat vanaf januari 2020 is gestart met de activiteiten onder het Sterk Techniekonderwijs. In deze fase werken scholen aan de uitvoering van het regionale plan waarbij gewerkt wordt aan een duurzaam aanbod van het techniekonderwijs. Het gaat daarbij niet alleen om de harde techniek, maar bijvoorbeeld ook om het integreren van techniek en technologie in de andere profielen en leerwegen in het vmbo.

	2022	2021
Personele inzet	384	360
Materiële kosten	103	75
Afschrijvingskosten	44	29
<b>Totaal</b>	<b>531</b>	<b>464</b>

#### 4.5 Extra bekostiging nieuwkomers

In 2022 is voor een bedrag van 40.951 euro aan bekostiging voor eerste opvang nieuwkomers ontvangen door een vijftal scholen van IRIS, te weten ECL, HVC, Thamen, HBM en KMC. Daarnaast is voor een bedrag van 44.531 euro bekostiging ontvangen voor extra aanvullende bekostiging nieuwkomers op scholen voor VO. Deze gelden zijn ingezet om er voor te zorgen dat nieuwkomers zo min mogelijk onderwijsachterstanden oplopen en hun ontwikkeling stagneert, wat vooral in de coronatijd en onderwijs op afstand een risico is. Zo krijgen deze leerlingen één uur les Nederlands, als tweede taal en worden ze, waar nodig, individueel begeleid door deze docenten.

#### 4.6 Nationaal Programma Onderwijs

Het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) is een niet-structureel investeringsprogramma van het kabinet om de gevolgen van de coronacrisis voor leerlingen op te vangen. De IRIS-scholen hebben in 2021 een eerste analyse gemaakt van wat er op leerling- en schoolniveau nodig is. Op basis van de evaluatie van inzet in vorig schooljaar 2021-2022 zijn de plannen aangescherpt met inzet wat zo goed mogelijk aansluit bij de school en het respectievelijke schoolplan en doorgezet in het huidige schooljaar. Dit is in samenspraak en met instemming van de medezeggenschap op de scholen opgepakt. De activiteiten zijn doorgezet in 2022 met een mix van de volgende activiteiten en initiatieven: programma's ter ondersteuning van sociaal-emotionele ontwikkeling (zoals het realiseren van huiskamers waar leerlingen onder begeleiding na schooltijd kunnen verblijven), kleinere klassen, bijlessen/steunlessen voor bepaalde vakken, extra inzet (nieuw) personeel (bijvoorbeeld nieuw aangenomen onderwijsassistenten), uitbreiding van het mentoraatprogramma, uitbreiden zorgaanbod, extra uren en speciale eindexamentrainingen. Er is vooral behoefte aan interventies gericht op cognitieve en sociaal-emotionele achterstanden. Ook zijn er zorgen over de

opgelopen achterstanden. Scholen onderzoeken hoe noodzakelijke activiteiten na het programma geborgd kunnen worden in de school. Wel is duidelijk dat de effecten van de interventies niet in gelijke mate en op hetzelfde moment dezelfde opbrengsten laat zien. De voortgang wordt gemonitord in de kwartaalgesprekken en waar nodig bijgesteld.

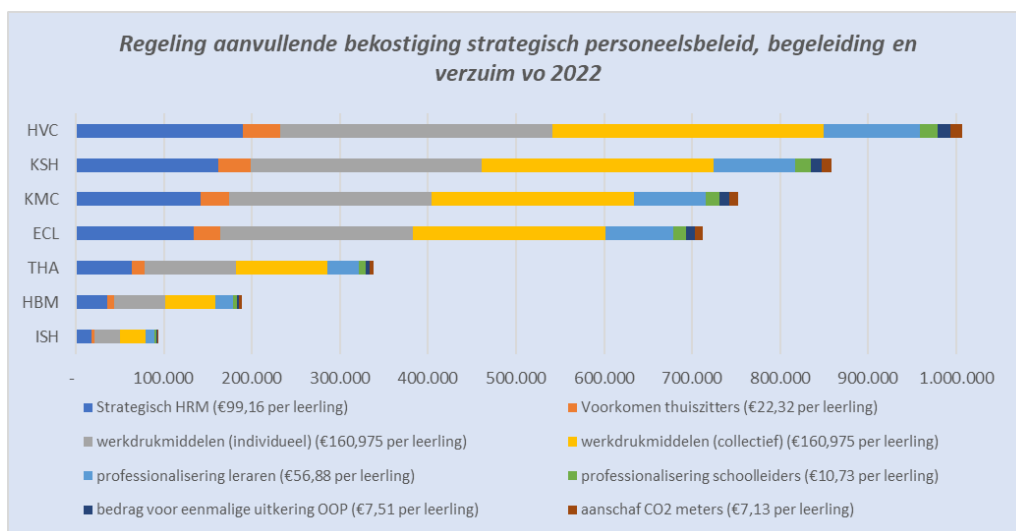
De ontvangen NPO-gelden zijn in 2022 als volgt ingezet:

stand per 31-12-2022	ECL	HVC	Thamen	HBM	KMC	KSH	ISH	totaal
doorgeschoven vanuit 2021	743.063	762.511	292.009	162.191	696.752	940.258	102.369	3.699.153
ontvangen NPO-gelden 2022	493.808	923.204	576.233	252.119	498.744	558.113	61.158	3.363.379
	1.236.872	1.685.715	868.242	414.310	1.195.496	1.498.371	163.528	7.062.532
ingezet in 2022 per onderdeel menukaart:								
NPO-menukaart A- Meer onderwijs	60.017	294.050	92.107	-	133.575	539.875	102.639	1.222.264
NPO-menukaart B- Effectievere inzet onderwijs	20.689	144.871	230.000	63.465	362.409	-	-	821.434
NPO-menukaart C- Sociaal-emotionele, fysieke ontw.	143.635	59.666	34.724	22.950	215.823	-	-	476.797
NPO-menukaart D- Ontwikkeling executieve functies	7.644	50.756	143.708	27.997	49.817	-	-	279.922
NPO-menukaart E-(Extra)inzet van pers. + onderst.	153.888	183.625	96.958	88.750	221.216	-	-	744.436
NPO-menukaart F- facil+randv bij interv. A t/m E	1.438	1.189	5.833	3.236	89.639	-	-	101.335
<b>totaal gerealiseerd in 2022</b>	<b>387.310</b>	<b>734.157</b>	<b>603.331</b>	<b>206.398</b>	<b>1.072.479</b>	<b>539.875</b>	<b>102.639</b>	<b>3.646.189</b>
doorgeschoven naar 2023	849.562	951.558	264.911	207.911	123.017	958.496	60.888	3.416.343

Van de ingezette gelden in 2022 is voor 15,6% besteed aan personeel niet in loondienst. Van de ontvangen gelden in de afgelopen jaren is nog 3,4 miljoen beschikbaar in de bestemmingsreserve voor de komende twee jaar voor het uitvoeren van de plannen van de scholen. In 2023 wordt nog een bedrag voor de eerste zeven maanden van het schooljaar 2022-2023 ontvangen.

#### 4.7 Strategisch Personeelsbeleid, begeleiding en verzuim

De bedragen in de regeling voor het verbeteren van het strategisch personeelsbeleid en het aanpakken van het verzuim zijn in 2022 aangepast vanwege de bijdrage van het kabinet voor loon- en prijsontwikkeling. Daarnaast is op 22 april 2022 het onderwijsakkoord gepubliceerd. In dit onderwijsakkoord zijn afspraken gemaakt om het onderwijs aantrekkelijker te maken en te zorgen voor erkenning en waardering voor het werk dat gedaan wordt in het funderend onderwijs. In de regeling zijn middelen beschikbaar gesteld voor werkdrukverlichting, professionalisering van leraren, professionalisering van schoolleiders en de dag van het onderwijsondersteunend personeel (OOP), daarnaast wordt het bedrag ook opgehoogd zodat scholen middelen ontvangen voor de aanschaf van CO2-meters. Vanuit deze regeling heeft IRIS in 2022 een bedrag van 3,95 miljoen ontvangen. Dit bedrag is op basis van leerlingaantallen als volgt verdeeld per school:





Binnen IRIS zijn deze middelen als volgt ingezet:

- In 2022 is het strategisch HRM-plan uit 2019, waarin vijf pijlers zijn benoemd ((1)IRIS als aantrekkelijke werkgever, (2)lerarentekort en strategisch personeelsplanning, (3)professionele cultuur, (4)leiderschap en professionalisering en (5)vitaliteit van de medewerkers) geactualiseerd en zijn prioriteiten opnieuw geformuleerd in samenspraak met Bestuur en MTI. De prioriteiten vanuit het strategisch HR beleid zijn gericht op voldoende medewerkers, professionele medewerkers en vitale medewerkers. Ook de nieuwe cao vo heeft geleid tot prioritering van specifieke onderwerpen zoals levensfasebewustpersoneelsbeleid, de aanpak van werkdrukvermindering en professionalisering van medewerkers. Zie voor een verdere inhoudelijke toelichting paragraaf 2.5.
- Op basis van de cao vo zijn in schooljaar 2022/2023, in samenspraak met de schoolleiding en de MR, afspraken gemaakt over de inzet van de individuele en collectieve werkdrukkiddelen. Werkdruk blijft een belangrijk thema binnen het onderwijs. Met de regeling levensfasebewust personeelsbeleid/werkdrukvermindering streeft IRIS naar een optimale regeling die aansluit bij de individuele behoeften van haar medewerkers en tevens rekening houdt met de continuïteit van kwalitatief goed onderwijs.
- Door extra inzet van onderwijsassistenten en leerling coördinatoren wordt het onderwijzend personeel ontlast.
- De voorbereidingen voor een leernetwerk voor teamleiders met nul tot vijf jaar ervaring waren in 2021 al begonnen. In 2022 is deze groep van start gegaan met een reeks van vijf bijeenkomsten. Doel van dit leernetwerk was praktische handvatten te bieden om vanuit gedeeld leiderschap het eigen team aan te sturen. Van alle IRIS-scholen waren er deelnemers. Met elke teamleiders is een intake gesprek gevoerd, zodat goed aangesloten werd bij ieders behoefte.
- Er is ingezet op de begeleiding van startende leraren, zo zijn bijvoorbeeld docentbegeleider aangenomen, welke als taak heeft om situaties rond individuele leerlingen of groepjes leerlingen in de klas te analyseren om docenten aan de hand van die analyse van handelingsadviezen te voorzien.
- Om het thuiszitten ter voorkomen is ingezet op differentiatie, maatwerk en ruimte voor talent ter voorkoming van (langdurig) thuiszitten. Dit is een blijvend aandachtspunt en wordt de komende jaren gewerkt aan integratie van het ondersteuningsteam om thuiszitten te voorkomen.

Evaluatie van de nieuwe regeling vindt plaats aan het begin van het nieuwe schooljaar. De uitkomsten van de uitvraag over welke keuzes worden gemaakt wordt besproken met de portefeuillehouders HR, MTI en PGMR.

#### 4.8 Treasury

De treasuryfunctie binnen IRIS richt zich in belangrijke mate op het beheer van de in 2017 aangekochte obligatieportefeuille en de beheersing van renterisico's.

De statuten van IRIS bepalen in artikel 14 lid 5 sub c dat er een treasurystatuut is. De regelgeving van de minister van OCW, vastgelegd in de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016 (Staatscourant nr. 30576 van 15 juni 2016) bepalen de kaders waarbinnen het treasurybeleid wordt uitgevoerd. Deze kaders zijn opgenomen in het IRIS treasurystatuut. Het past in de eigen verantwoordelijkheid van IRIS om de beschikbare middelen risicomijdend te beleggen. Het treasurystatuut is vastgesteld door het college van bestuur en goedgekeurd door de raad van toezicht.

In dit statuut wordt beschreven welke treasurytaken en -verantwoordelijkheden van toepassing zijn. Tevens worden de beleidskaders vastgelegd voor diegenen die bij deze taken en verantwoordelijkheden betrokken zijn. Jaarlijks wordt een treasuryplan opgesteld om te komen tot een praktische

invulling van het te voeren beleid. In het jaarverslag wordt verantwoording afgelegd over het gevoerde treasurybeleid en -beheer.

De totale waarde van de effectenportefeuille per balansdatum bedraagt € 2,0 miljoen (2021: 4,6 miljoen). De duratie van de obligatieportefeuille is 0,25 jaar (2021: 0,72). Het beleggingsresultaat van deze obligatieportefeuille bedraagt 2,05% cumulatief (2021: 2,71%).

Obligatie	ISIN	Nominaal	Einddatum
BNP_1.125%_15/01/2023	XS1345331299	340.000	15-1-2023
NORDEA_1%_22/02/2023	XS1368470156	340.000	22-2-2023
DNB NORBANK_1.125%_01/03/2023	XS1371969483	335.000	1-3-2023
RABOBANK_2.375%_22/05/2023	XS0933540527	310.000	22-5-2023
SOCIETE GEN_0.75%_26/05/2023	XS1418786890	300.000	26-5-2023
DANSKE BANK_0.75%_02/06/2023	XS1424730973	340.000	2-6-2023

De effectenportefeuille wordt conform het afbouwschema teruggebracht tot nihil. Dit is een direct gevolg van de vrijwillige keuze om deel te nemen aan schatkistbankieren. De initiële overweging om over te gaan op schatkistbankieren is ontstaan in de laatste maanden van 2019 toen de negatieve rente op spaarrekeningen begon te spelen. Een tweede overweging ligt in de leenfaciliteit die de schatkist aanbiedt. Deze is momenteel nog niet bijzonder relevant voor IRIS, maar met het oog op de toekomst kan dit in de ( nabije) toekomst interessant zijn. De schatkist rekent namelijk met lagere rentetarieven dan commerciële banken, omdat zij geen winstogmerk hebben. Het staat IRIS echter altijd vrij om, ondanks dat we bij de schatkist bankieren, een lening bij een commerciële partij af te sluiten.

IRIS maakt verder bij de uitvoering van haar activiteiten gebruik van financiële instrumenten die in de balans zijn opgenomen zoals debiteuren, overige vorderingen, liquide middelen, crediteuren en overige schulden. Dit kan tot krediet-, rente-, kasstroom- en liquiditeitsrisico's leiden. Om deze risico's te beheersen en te beperken heeft IRIS-procedures en gedragslijnen (waaronder een treasury statuut) opgesteld.

#### *Kredietrisico*

IRIS loopt kredietrisico over vorderingen en liquide middelen. Het kredietrisico op vorderingen wordt als beperkt ingeschat door een grote spreiding van de vorderingen op debiteuren, waarbij significante vorderingen betrekking hebben op het samenwerkingsverband en VO-scholen uit de regio. Deze vorderingen hebben een zeer laag risico op oninbaarheid. De liquide middelen hebben een laag kredietrisico en voldoen aan de eisen van de Regeling Belenen en Beleggen.

#### *Renterisico*

IRIS heeft per 31 december 2022 geen leningen opgenomen en loopt uit dien hoofde op dat onderdeel geen risico. De post opgenomen onder de langlopende schulden is niet rentedragend.

#### *Kasstroom- en liquiditeitsrisico*

Kasstroomrisico is het risico dat toekomstige kasstromen, verbonden aan een monetair financieel instrument in omvang zullen fluctueren. IRIS heeft te maken met periodieke bevoorschotting door het Ministerie van OCW. Het kasstroomrisico en liquiditeitsrisico wordt beperkt geacht door de spreiding van de betalingen in relatie tot de inkomsten. De banktegoeden zijn direct opeisbaar.

#### *Prijrisico*

IRIS loopt geen specifieke prijrisico's.

## 5 CONTINUÏTEIT

Met het hoofdstuk 'Continuïteit' geven we inzicht in het voorgenomen beleid in de jaren volgend op het verslagjaar 2022 en de verwachte gevolgen daarvan op de financiële positie. Daaruit blijkt ook de wijze waarop wij financieel beleid voeren en de financiële continuïteit waarborgen. IRIS kent een duidelijke planning- en control cyclus, gebaseerd op schooljaren. Jaarlijks wordt na de Inspiratiedag het meerjarenbeleidsplan geëvalueerd en eventueel aangevuld. In het voorjaar worden de bestuurlijke kaders vastgelegd in een kaderbrief, op basis waarvan de schoolleiding haar jaarplan en begroting opstelt. Vier keer per jaar vindt een zelfevaluatie van de doelstellingen en een financiële rapportage plaats, inclusief een gesprek tussen schoolleiding en bestuurder. De rapportages worden besproken met de raad van toezicht.

### 5.1 Ontwikkeling leerlingaantal en personele bezetting

De leerlingenaantallen en formatie ontwikkelen zich naar verwachting als volgt:

	Realisatie		Prognose		
	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Leerlingaantallen per 1 oktober</b>	7.539	7.649	7.567	7.467	7.437

De verwachte leerlingenaantallen, inclusief de IGVO-leerlingen van de ISH, worden jaarlijks door de scholen berekend, onder andere op basis van door de VNG en het ministerie van OCW goedgekeurde integrale leerlingenprognoses. De prognose is uitgesplitst naar de drie regio's waar de IRIS-scholen zich bevinden, namelijk Zuid-Kennemerland, Haarlemmermeer en Amstelland.

Formatie in fte	Realisatie		Prognose		
	2021	2022	2023	2024	2025
-Directie	10	9	10	10	10
-Onderwijzend personeel	501	513	510	492	492
-Onderwijs ondersteunend personeel	178	192	198	192	191
<b>Totaal formatie</b>	<b>689</b>	<b>715</b>	<b>718</b>	<b>694</b>	<b>693</b>

De personele bezetting wordt aangepast aan de ontwikkeling van het aantal leerlingen. Dalingen kunnen worden opgevangen vanuit natuurlijk verloop en uitdiensttreding van medewerkers die met pensioen gaan. Het strategisch personeelsbeleid draagt bij aan het adequaat in kunnen spelen op de fluctuaties in leerlingaantal.

### 5.2 Meerjarenraming en meerjarenbalans

#### *Meerjarenraming*

De meerjarenbegroting van IRIS wordt op basis van schooljaren opgesteld, de meerjarenraming is afgeleid van deze meerjarenbegroting uitgaande van evenredige verdeling van baten en lasten over het schooljaar. De exploitatie laat naar verwachting in komende jaren de volgende ontwikkeling zien:

Staat van baten en lasten ( x € 1.000)	Realisatie		Prognose		
	2021	2022	2023	2024	2025
Rijksbijdragen	74.778	78.730	71.787	70.974	69.979
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	533	491	451	434	395
Overige baten	3.046	4.108	4.968	5.006	5.082
<b>Totaal baten</b>	<b>78.357</b>	<b>83.328</b>	<b>77.205</b>	<b>76.413</b>	<b>75.456</b>
Personeelslasten	60.290	66.390	61.426	60.710	60.191
Afschrijvingen	2.325	2.558	2.755	2.818	2.859
Huisvestingslasten	3.327	3.334	3.393	3.354	3.321
Overige lasten	7.783	9.347	10.161	9.860	9.503
<b>Totaal lasten</b>	<b>73.724</b>	<b>81.630</b>	<b>77.735</b>	<b>76.742</b>	<b>75.875</b>
Financiële baten en lasten	10	4	-10	-6	-6
<b>Totaal resultaat</b>	<b>4.643</b>	<b>1.702</b>	<b>-540</b>	<b>-335</b>	<b>-426</b>

Deze meerjarenbegroting 2022-2025 is in juli 2022 goedgekeurd door de Raad van Toezicht.

Voor schooljaar 2022-2023 was een negatief resultaat van 0,7 miljoen euro begroot. Dit werd voornamelijk ingegeven door voorziene hogere personele lasten en hogere afschrijvingslasten door (onderwijskundige) investeringen. Het positieve resultaat van 2022 komt vooral door de nog niet volledig ingezette ontvangen subsidie vanuit de regeling aanvullende bekostiging strategisch personeelsbeleid, begeleiding en verzuim. In de schooljaarbegrotingen lopen de NPO-gelden pas via het exploitatieresultaat als de kosten ook in de begroting zijn opgenomen. In de jaarrekening loopt de volledige subsidie via het resultaat en vormt het resultaat een bestemmingsreserve. Hierdoor wijkt het jaarrekeningresultaat positief af van de schoolbegrotingen.

#### Balansprognose

De balanspositie en vermogenspositie is onderstaand ultimo boekjaar weergegeven:

Balans per 31 december ( x € 1.000)	Realisatie		Prognose		
	2021	2022	2023	2024	2025
Materiële vaste activa	14.955	16.320	16.422	16.079	15.591
Financiële vaste activa	4.620	2.048	0	0	0
Vorderingen	3.222	3.577	3.364	3.552	3.730
Liquide middelen	13.040	18.268	15.498	13.501	11.385
<b>Totaal activa</b>	<b>35.837</b>	<b>40.214</b>	<b>35.284</b>	<b>33.132</b>	<b>30.706</b>
Eigen vermogen	22.598	24.300	23.333	20.493	17.403
Voorzieningen	4.262	4.942	5.452	5.958	6.450
Langlopende schulden	25	0	0	0	0
Kortlopende schulden	8.952	10.972	6.499	6.681	6.853
<b>Totaal passiva</b>	<b>35.837</b>	<b>40.214</b>	<b>35.284</b>	<b>33.132</b>	<b>30.706</b>

#### Toelichting op de balans

De meerjarenbalans is een uitvloeisel uit de prognoses van baten en lasten en wordt berekend door middel van een aantal uitgangspunten. Deze worden in onderstaande toelichting per balanspost uiteengezet. Het betreft hier de meerjarenbalans zoals opgenomen in de goedgekeurde begroting 2022-2023 in juli 2022, gecorrigeerd met de realisatie van 2022.

#### Materiële vaste activa

De waarde van de materiële vaste activa bedraagt € 16,3 miljoen (2021: € 15,0 miljoen). Er is voor € 3,9 miljoen geïnvesteerd en voor € 2,6 miljoen afgeschreven. De investeringen betreffen met name verbouwingen en de activering van groot onderhoud. De investeringsbegroting is een belangrijk

onderdeel van de meerjarenbegroting. In de meerjarenraming worden investeringsbedragen voor vijf jaar opgegeven, zodat bepaald kan worden welk effect dit heeft op toekomstige afschrijvingslasten. Investerings worden gefinancierd derden dan wel eigen geldmiddelen. Bij investeringen waarbij sprake is van projectfinanciering door rijk, gemeente of andere instanties wordt geen grens aan de hoogte gesteld, mits duidelijk is dat de financiering zeker is en eventuele risico's en beheersingsmaatregelen in beeld zijn. Investerings die met eigen middelen worden gefinancierd dienen qua toekomstige afschrijvingslasten binnen de meerjarenbegroting te passen. Per IRIS school is de jaarlijkse investeringsruimte op maximaal 2% van de totale baten vastgesteld. Per school wordt gekeken naar de grens van 2% in combinatie met de huisvestingsratio waarna een afweging wordt gemaakt welk investeringsbedrag verantwoord is. De bovenschoolse investeringen in ICT worden separaat begroot.

In 2022 is de materiele vaste activa toegenomen met een totaal van €3,9 miljoen aan investeringen. De grootste betreffen het realiseren van vier nieuwe lokalen bij de KSH, het vervangen van verlichting door LED en de upgrade van gebouw fase 2 bij de KMC, het vervangen van verlichting door LED bij het HVC, vervangen van smartboards op vakcollege Thamen en het herinrichten van het schoolplein bij het ECL. Daarnaast zijn er op ICT gebied op diverse locaties schermen vervangen en laptops aangeschaft. De afschrijvingslasten en desinvesteringen bedragen €2,6 miljoen. Door de doorgevoerde stelselwijziging groot onderhoud, waarbij groot onderhoud niet langer ten laste van de voorziening komt, maar wordt geactiveerd, zien we een lichte stijging van de materiele vaste activa.

#### *Financiële vaste activa*

De financiële activa betreft de obligatieportefeuille die wordt afgebouwd volgens het huidige afloopschema en gedurende 2023 naar nul loopt.

#### *Vorderingen*

De vorderingen, waar ook de schooldebiteuren onder vallen zijn in 2022 hoger uitgevallen dan voorgaand jaar. Dit wordt voor het grootste gedeelte veroorzaakt door aanvullende beschikkingen van het samenwerkingsverband die we eind 2022 ontvangen hebben, maar waarvan de gelden in 2023 worden overgemaakt.

#### *Liquide middelen*

De liquide middelen zijn in 2022 toegenomen door de ontvangen gelden vanuit de regeling aanvullende bekostiging strategisch personeelsbeleid, begeleiding en verzuim (4,0 miljoen) welke voor een groot gedeelte nog niet uitgegeven is en de ontvangsten vanuit de afbouw beleggingen. De uitputting van deze gelden is in de plannen van het volgend jaar opgenomen. Daarnaast zal de liquide middelen dalen in de komende jaren door de bestedingen in het kader van de NPO-gelden en het strategisch personeelsbeleid. Daartegenover staan de vrijgevallen obligaties (tot en met 2023) die het saldo stabiliseren.

#### *Eigen vermogen*

De algemene reserve heeft een bufferfunctie en de mutaties worden de komende jaren voornamelijk veroorzaakt door begrote exploitatieresultaten als mede door onderlinge mutaties tussen de posten algemene en bestemmingsreserves. Het private vermogen zal komen uit de (positieve) resultaten die de International School Haarlem gaat draaien.

#### *Voorzieningen*

De voorzieningen voor persoonlijk budget, duurzame inzetbaarheid en langdurig zieken worden verondersteld te gaan dalen, doordat de HR afdeling naar aanleiding van het nieuwe Strategische HRM plan meer gaat focussen op het inzetten van de persoonlijk budgeturen, vitaliteit en het binden

en boeien van medewerkers, echter is in 2022 in de cao-regeling met betrekking tot de inzet van de PB-uren uitgebreid (van 50 naar 90), hierdoor is de voorziening opgelopen.

#### Langlopende schulden

De vooruit ontvangen investeringssubsidies zijn in 2022 afgebouwd tot nihil.

#### Kortlopende schulden

Door de mogelijkheid om de, vanuit de cao-regeling extra PB-uren uit te laten betalen, is eind 2022 een bedrag van 0,7 miljoen opgenomen om deze uit te betalen in 2023. In de daarop volgende jaren zullen de kortlopende schulden gaan dalen doordat scholen de gemaakte plannen, met betrekking tot de ontvangen subsidies, gaan uitvoeren en het geld gaan inzetten.

Op basis van de exploitatiebegroting 2022-2026 en de hiervan afgeleide balansprognose, gecorrigeerd met de realisatie van 2022 zullen de financiële kengetallen zich meerjarig als volgt ontwikkelen:

Kengetal	Signalerings- waarden	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Prognose 2023	Prognose 2024	Prognose 2025
Solvabiliteit 2	< 30%	75%	73%	82%	80%	78%
Liquiditeit	< 0,75	1,82	1,99	2,90	2,55	2,21
Rentabiliteit	3-jarig: < 0	0,06	0,02	-0,01	0,00	-0,01
	2-jarig: <-0,05					
	1-jarig: <-0,10					
Huisvestingsratio	> 0,10	0,06	0,06	0,06	0,07	0,07
Weerstandsvermogen	< 0,05	0,29	0,29	0,30	0,27	0,23

Op basis van bovenstaande kengetallen in relatie tot de signaleringswaarden, zoals die door de Inspectie van het Onderwijs voor het toezicht op de financiële continuïteit worden gehanteerd, is sprake van een verantwoorde inzet van de aanwezige middelen binnen IRIS. Ook meerjarig gezien worden geen forse exploitatietekorten begroot die leiden tot directe verslechtering van de financiële positie die tot uitdrukking komt in verslechterende kengetallen. IRIS zal scherp moeten sturen op het doelmatig inzetten van haar eigen vermogen ten behoeve van onderwijsontwikkeling en werkdrukverlichting.

### 5.3 Intern risicobeheersings- en controlesysteem

Binnen IRIS is aandacht voor mogelijke risico's, door deze periodiek te evalueren. Ten aanzien van onderwijskwaliteit worden de rendementen van leerlingen nauw gevolgd en gemonitord. Tevens wordt de onderwijskwaliteit versterkt door middel van collegiale consultatie en interne visitaties. De teams die de interne visitaties uitvoeren zijn samengesteld uit zowel medewerkers vanuit de eigen school als medewerkers van andere scholen, zowel binnen als buiten IRIS. Waar nodig worden verbeterplannen opgesteld waarvan de voortgang gemonitord wordt in de kwartaalgesprekken. Voor huisvestingstrajecten wordt gewerkt met een projectorganisatie en een stuurgroepmodel. Over de stand van zaken wat betreft realisatie van de doelstelling, budget en risico's van meerjarige projecten en risico's wordt twee keer per jaar gerapporteerd aan de raad van toezicht. Risicomanagement is een continu proces dat aansluit bij de bestaande planning- en controlcyclus.

In 2021 is een vernieuwde risico-inventarisatie opgesteld. Deze risicoanalyse is onderdeel van de gehele beheersing van de risico's. Eens in de twee jaar wordt deze risicoanalyse bijgewerkt en financieel vertaald in gewenste risico's.

## 5.4 Risicomanagement

Inzicht in risico's stelt stichting Iris in staat om op verantwoorde wijze besluiten te nemen, zodat ook toekomstige investeringen op de lange termijn in verhouding staan tot de vermogenspositie van de instelling. Risicomanagement is het vinden van een balans tussen risico's nemen en risico's beheersen. Binnen stichting Iris werken we aan een risicobewuste cultuur door tijdens de kwartaalgesprekken aandacht te geven aan de risico's die de scholen zien en welke maatregelen er wenselijk zijn. Tevens komt het onderwerp terug bij het opstellen van de begroting.

Het voortduren van het coronavirus heeft er ook in 2022 toe geleid dat gedurende het schooljaar 2021- 2022 scholen nog te maken hebben gehad met de impact van corona. Afstandsonderwijs heeft een enorme ontwikkeling doorgemaakt en is op alle scholen van IRIS ingezet om de leerlingen alsnog goed onderwijs aan te kunnen bieden. De overheid heeft ook in 2022 meerdere subsidieregelingen verlengd waar de onderwijssector gebruik van kan maken om het onderwijs zo goed mogelijk vorm te geven. Ook in 2022 staan er steunmaatregelen op de rol in de vorm van het Nationaal Programma Onderwijs dat gericht is op herstel én ontwikkeling van het onderwijs.

De belangrijkste risico's en onzekerheden in de komende jaren zijn:

### **Strategisch risico: Afname van leerlingenaantallen**

Op IRIS-niveau zien we een stijging van 3,7% tussen 18/19 en 22/23 maar als we op schoolniveau kijken is er wel degelijk sprake van een daling in leerlingen bij drie van zeven IRIS-scholen. Het lotingsproces en de capaciteit van het gebouw heeft bij het ECL een remmende werking op de leerlingaantallen ondanks de enorme populariteit van de school en de prognoses die een stijging van leerlingen in de gemeente Haarlem verwachten. Voor schooljaar 2022/2023 is bij de KSH, onder andere vanwege de beperkingen van het gebouw, wederom geloot, waardoor de groei stagneert. KMC kent de afgelopen jaren een daling van het leerlingenaantal en heeft inmiddels een marktonderzoek uit laten voeren om achter de verklaring te komen van deze daling. De school is druk bezig met de verbeterpunten vanuit dit marktonderzoek. De ontwikkelingen van de leerlingenaantallen laat een wisselend beeld per school zien. Op basis van prognosecijfers (DUO, Pronexus en Voion) wordt er de komende vijf jaren op IRIS-niveau een daling verwacht.

**Maatregel** Investeren in kwaliteit van onderwijs en profilering van de scholen zijn elementen die dit risico verlagen. Een andere beheersmaatregel is strategische personeelsplanning; het aanhouden van een flexibele schil in de personele bezetting en het onderling uitwisselen van medewerkers tussen scholen. Een risico met een grote impact zou kunnen zijn dat bij een dalende instroom van leerlingen de personele bezetting niet direct kan worden aangepast. Voor een deel van de personele risico's is een bestemmingsreserve gevormd ad. 253k. Als noodzakelijke risicobuffer wordt een bedrag van € 4,2 miljoen aangehouden (5% van de baten) binnen de algemene reserve.

### **Strategisch risico: Lerarentekort**

Over heel 2022 heeft IRIS iets meer dan 3,4 miljoen euro uitgegeven aan extern onderwijzend personeel. Tekortvakken als Nederlands en Wiskunde blijven lastig in te vullen waardoor scholen genooddaakt zijn om over te stappen op (semi) structurele inhuur van medewerkers.

**Maatregel** De KSH, het HVC, HBM en Vakcollege Thamen participeren in het netwerk ROSA, een samenwerkingsverband van zestien VO-scholen en zes Amsterdamse opleidingsinstituten. De partners zijn verantwoordelijk voor het opleiden van leraren in het eerste- en tweedegraadsgebied. Daarnaast verbindt de opleidingsschool de lerarenopleiding, de professionele ontwikkeling van de eigen docenten, de schoolontwikkeling en het personeelsbeleid met elkaar. In dit netwerk worden

opleidings- en begeleidingstrajecten in gezamenlijke verantwoordelijkheid gekoppeld aan een optimale leerwerk omgeving. Het Kaj Munk College en het Eerste Christelijk Lyceum maken deel uit van AONHW en hadden tevens zitting in de stuurgroep. AONHW is het academische samenwerkingsverband van zeven scholen voor voortgezet onderwijs, drie hogescholen en twee universiteiten in Noord-Holland. De partners zijn verantwoordelijk voor het opleiden van leraren in het eerste- en tweedegraadsgebied. De AONHW biedt een rijke context en een uitdagende leeromgeving aan talentvolle studenten die verdieping zoeken in hun opleiding én aan leraren die de praktijk op hun school verder willen verbeteren.

#### **Operationeel risico: Kwetsbaarheid van het managementteam**

Het managementteam bestaat uit de rectoren/directeuren van de scholen en het eenkoppig bestuur. Het collectief geheugen en de continuïteit van IRIS zijn kwetsbaar als gevolg van de omvang van het bestuur.

**Maatregel** Het managementteam wordt versterkt waarbij portefeuilles onderling opgepakt kunnen worden en de continuïteit van IRIS gewaarborgd wordt.

#### **Operationeel risico: Inkoopbeleid en contractenregister**

De accountant heeft in 2019 aangegeven dat het inkoopbeleid van IRIS niet voldoet aan de aanbestedingsvormen vanuit de Gids Proportionaliteit. Hieraan voldoen is een verplichting voor alle aanbestedende diensten waar IRIS ook onder valt. Daarnaast moeten we voldoen aan een motivatieplicht: middels een standaarddocument lichten we per aanbesteding de motivering toe om voor een bepaalde partij te kiezen. Inmiddels is het contractenregister gevuld, zowel bovenschools als op de schoollocaties, waardoor we kunnen monitoren welke contracten aanbesteed moeten worden en of alle documentatie aanwezig is. In 2021 is het inkoopbeleid geactualiseerd en vastgesteld.

**Maatregel** De scholen worden intensief betrokken bij het inkoopbeleid en het wordt een terugkerend thema tijdens de bedrijfsvoeringsoverleggen. Daarnaast is het contractenregister gevuld, zowel bovenschools als op de scholen zelf, zodat signalen tijdig binnen komen bij de daarvoor verantwoordelijke medewerker.

#### **Financieel risico: Onzekere financiering en/of bezuinigingen bij de rijksoverheid**

Een voorbeeld hiervan is de huisvestingssituatie die afhankelijk is van financiering en besluitvorming door de gemeenten. Uit de wetgeving blijkt onvoldoende wie verantwoordelijk is voor (de kosten van) de renovatie. Het is duidelijk dat de gemeente voor nieuwbouw de middelen uit het gemeentefonds ontvangt en dat schoolbesturen verantwoordelijk zijn voor het groot onderhoud aan de schoolgebouwen. De kosten van renovatie bevinden zich in het grijze gebied tussen deze twee variabelen; in de praktijk leidt die onduidelijkheid tot discussies met gemeenten.

**Maatregel** We stellen een beleidsrijke meerjarenbegroting op, waardoor we adequaat en tijdig sturen op veranderingen en meer flexibiliteit in de kosten kunnen realiseren. Een andere maatregel is dat incidentele inkomsten alleen worden ingezet voor incidentele uitgaven. De inrichting van een projectorganisatie met een stuurgroep en projectgroep, inzet van deskundig extern advies en goede contacten met de gemeente zorgen eveneens voor beperking van de risico's. Daarnaast is men bezig met het inventariseren van de mogelijkheden om als schoolbestuur andere financieringsbronnen aan te spreken voor noodzakelijke huisvesting.

#### **Verslaggevingsrisico: Financiële verslaggeving van de ISH**



IRIS loopt het risico dat cijfers van de International School Haarlem niet tijdig, juist of volledig zijn, doordat zij voor een deel van deze cijfers afhankelijk is van een derde partij en er geen onafhankelijke accountantscontrole wordt uitgevoerd enkel op de cijfers van de International School Haarlem.

**Maatregel** De samenwerking is geïntensiveerd, waarbij de assistent controller van IRIS een grotere rol heeft gekregen in het rapportageproces. Periodiek vindt er overleg plaats tussen beide bestuurders en stafmedewerkers omtrent het onderwerp ‘financiële verslaggeving’. Daarnaast is er over kalenderjaar 2021 een beoordelingsopdracht uitgevoerd door onze accountant. De bevindingen hieruit worden opgevolgd.

#### **Financieel risico: Huisvesting Thamen en ISH**

De gemeente Uithoorn draagt zorg voor de (ver)nieuwbouw van Thamen maar uit eerdere ervaringen van grote renovaties en verbouwingen binnen IRIS is gebleken dat er altijd kosten zijn die niet gedekt zijn. Er is momenteel een scenarioanalyse uitgevoerd door een externe partij waarna de gesprekken tussen de gemeente en IRIS zijn gestart om tot een wenselijke uitvoering te komen. De te verwachte kosten zijn afhankelijk van het gekozen scenario omdat IRIS een eenmalige, vervroegde, afschrijving zal moeten doen op enkele aspecten van het huidige gebouw. De gemeente Haarlem heeft een zorgplicht wat betreft de huisvesting van de ISH maar het vinden van een geschikte locatie bleek lastiger dan gedacht. De ISH heeft vanaf eind oktober 2021 gefaseerd zijn intrek gedaan in drie locaties wat de nodige organisatorische uitdagingen met zich meebrengt. Doordat elke locatie een docententeam en bepaalde onderwijs ondersteunende personeelsleden nodig heeft drukt deze constructie op de exploitatie van de school. Vanuit de gemeente Haarlem is een projectleider aangesteld met als taak om tussen nu en vijf jaar één locatie voor nieuwe huisvesting te realiseren.

**Maatregel** Bij beide scholen wordt nauwlettend gekeken naar de financiële positie en zijn er lange termijn begrotingen opgesteld per scenario. Het bestuur van IRIS is veelvuldig in gesprek met zowel de gemeente Uithoorn als de gemeente Haarlem om deze dossiers naar tevredenheid af te kunnen ronden.



## **Jaarrekening 2022**

IRIS, Stichting voor Christelijk  
Voortgezet Onderwijs,  
te Heemstede



## **INHOUDSOPGAVE**

### Pagina:

#### **Jaarrekening:**

Grondslagen van waardering en resultaatbepaling	5
Balans per 31 december 2022, vergelijkende cijfers per 31 december 2021	10
Staat van baten en lasten 2022, vergelijkende cijfers 2021	12
Kasstroomoverzicht 2022, vergelijkende cijfers 2021	13
Toelichting op de te onderscheiden posten van de balans	14
Verantwoording subsidies	18
Toelichting op de te onderscheiden posten van de staat van baten en lasten (Voorstel) bestemming van het resultaat	19
23	
Verbonden partijen	24
Wet normering bezoldiging topfunctionarissen	25
Niet uit balans blijvende verplichtingen	27
Gebeurtenissen na balansdatum	28

#### **Ondertekening:**

Ondertekening bestuur	30
-----------------------	----

#### **Overige gegevens:**

Controleverklaring	32
Gegevens over de rechtspersoon	36

# JAARREKENING

## 6.1 GRONDSLAGEN VOOR WAARDERING VAN ACTIVA, PASSIVA EN RESULTAATBEPALING

### Algemeen

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

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

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

### Vergelijking met voorgaand jaar

Voor zover van toepassing zijn ter vergelijking de realisatiecijfers opgenomen van het voorgaande jaar, alsmede de cijfers van de vastgestelde versie van de begroting van het verantwoordingsjaar.

### Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten of de vervaardigingsprijs, verminderd met de afschrijvingen. De afschrijvingen vinden lineair en naar tijdsgelang plaats op basis van de verwachte toekomstige gebruiksduur rekening houdend met de restwaarde.

Onderstaand worden de afschrijvingstermijnen per categorie weergegeven. Tevens zijn de activeringsgrenzen vermeld.

Categorie	afschrijvings- termijn in maanden	afschrijvings- percentage per jaar	activerings- grens in €
Gebouwen in eigendom	240-600	2-5%	2.500
Verbouwingen	120	10%	2.500
ICT	48	25%	2.500
ICT (Wifi en Firewalls)	60	20%	2.500
Machines en installaties	120	10%	2.500
Meubilair en inventaris	120	10%	2.500
Onderwijskundige apparatuur	120	10%	2.500
Leermiddelen	48	25%	2.500
Zonnepanelen	240	5%	2.500
Noodlokalen	72	16,7%	2.500
Groot onderhoud	36-180	6,67-33,33%	2.500
Aanbouw	240	5%	2.500

De afschrijvingstermijn van investeringen in groot onderhoud is afhankelijk van de onderhoudscyclus van het betreffende onderhoudscomponent. Op terreinen wordt niet afgeschreven. Investeringen met een waarde van minder dan 2.500 euro per investeringsbeslissing worden rechtstreeks ten laste van het resultaat gebracht. Op gebouwen gefinancierd door de overheid rust een (economisch) claimrecht van de gemeenten. Het juridisch eigendom van deze gebouwen berust bij de stichting IRIS, het economisch eigendom bij gemeenten. Evenwel is het mogelijk dat een deel van deze gebouwen door de stichting zelf is gefinancierd, waarbij geen economisch claimrecht is verworven. Dit deel van de gebouwen wordt geactiveerd en afgeschreven in 10 jaar. Gebouwelijke investeringen, waarvoor wel economisch claimrecht wordt verworven, worden geactiveerd en afgeschreven in 50 jaar (nieuwbouw) of 10 jaar (verbouw). Een materieel vast actief wordt niet langer in de balans opgenomen na vervreemding of wanneer geen toekomstige prestatie-eenheden van het gebruik of de vervreemding worden verwacht.

### Financiële vaste activa

#### Effecten

De obligaties worden op grond van RJ290.410 worden geclassificeerd als overige gekochte leningen en obligaties, aangezien de obligaties niet tot de handelsportefeuille behoren, maar ook niet per definitie tot einde looptijd worden aangehouden. Vanwege de overgang naar schatkistbankieren worden geen nieuwe obligaties meer aangekocht. Verkoop van obligaties vindt niet actief plaats, alleen wanneer zich hiervoor een bijzondere gelegenheid aandient. Waardering vindt overeenkomstig RJ290.518 plaats tegen geamortiseerde kostprijs.

Baten en lasten worden in de staat van baten en lasten verwerkt via het amortisatieproces.

#### Overige langlopende vorderingen

Overige langlopende vorderingen worden gewaardeerd tegen nominale waarde onder aftrek van voorzieningen wegens oninbaarheid.

## **Flottende activa**

### *Vorderingen*

Vorderingen worden gewaardeerd tegen nominale waarde onder aftrek van voorzieningen wegens oninbaarheid

### **Liquide middelen**

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden.

Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

### **Eigen vermogen**

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve en bestemmingsreserves.

De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperktere bestedingsmogelijkheid, welke door het bestuur is aangebracht. De aard en het doel van de bestemmingsreserves worden nader toegelicht in het jaarverslag

## **Voorzieningen**

### *Algemeen*

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten.

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld. De nominale waarde wijkt niet materieel af van de contante waarde.

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

Voorzieningen worden onderscheiden naar aard en doel.

Toevoegingen aan de voorzieningen vinden plaats door dotaties ten laste van de staat van baten en lasten. De onttrekkingen vinden rechtstreeks plaats ten laste van de betreffende voorziening.

### *Voorziening spaarverlof*

De voorziening spaarverlof wordt gevormd voor de waarde van de op balansdatum opgebouwde rechten inzake verlof sparen.

### *Voorziening jubilea*

De voorziening jubilea wordt opgenomen tegen de contante waarde van de verwachte uitkeringen gedurende het dienstverband. Bij de berekening van de voorziening wordt onder meer rekening gehouden met verwachte salarisstijgingen en de blijfkans.

### *Voorziening duurzame inzetbaarheid*

De voorziening duurzame inzetbaarheid wordt opgenomen voor de waarde van de gespaarde uren per balansdatum.

### *Voorziening langdurig zieken*

De voorziening voor langdurig zieken is gevormd voor de op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen aan personeelsleden die naar verwachting vanwege ziekte blijvend niet in staat zijn hun werkzaamheden te verrichten. Bij de berekening wordt rekening gehouden met ervaringscijfers van langdurig zieke medewerkers die daadwerkelijk ziek uit dienst zijn gegaan.

### *Voorziening toekomstige WW-verplichtingen*

Voor de toekomstige WW-verplichtingen is een voorziening gevormd. Bij de berekening is rekening gehouden met de huidige medewerkers in de WW en ervaringscijfers inzake de gemiddelde duur dat medewerkers een WW-uitkering ontvangen. De voorziening is opgenomen tegen contante waarde. De voorziening is gevormd voor het individuele deel van de WW (25%) en niet voor het collectieve deel (75%).

### *Overige voorzieningen*

De overige voorzieningen worden opgenomen tegen nominale waarde van de voor de afwikkeling van de voorziening naar verwachting noodzakelijke uitgaven.

## **Langlopende schulden**

### *Investeringsubsidies*

De verplichting inzake ontvangen investeringssubsidies valt vrij ten gunste van het resultaat in lijn met de economische levensduur van de materiële vaste activa.

## **Kortlopende schulden**

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

Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde.

Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen gearmorteerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten.

Dit is meestal de nominale waarde.



## Baten en lasten

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

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

Het resultaat van de staat van baten en lasten wordt toegevoegd aan de (bestemde) reserve(s) die door het bestuur is/zijn bepaald.

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

De rijksbijdrage voor studieverlof wordt door het ministerie toegekend op kalenderjaar. In de financiële administratie wordt deze subsidie toegerekend aan een schooljaar waardoor 7/12-deel van deze subsidie als vooruitontvangen subsidie OCW geormerkt is verantwoord.

### *Overige overheidsbijdragen en subsidies*

Onder de overige overheidsbijdragen worden de vergoedingen opgenomen verstrekt door de gemeente, provincie of andere overheidsinstellingen. De overige overheidsbijdragen worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Subsidies met betrekking tot investeringen in materiële vaste activa worden in mindering gebracht op het desbetreffende actief en als onderdeel van de afschrijvingen verwerkt in de staat van baten en lasten.

### *Overige baten*

Overige bedrijfsopbrengsten bestaan uit baten uit verhuur, detachering, ouderbijdragen en overige baten. Deze opbrengsten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

### *Personeelsbeloningen*

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

De Stichting heeft de toegezegde-pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds op basis van een verplichtingenbenadering in de jaarrekening verwerkt.

Voor toegezegde-bijdrageregelingen betaalt de instelling op verplichte, contractuele of vrijwillige basis premies aan pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen. Behalve de betaling van premies heeft de instelling geen verdere verplichtingen uit hoofde van deze pensioenregelingen.

In de salariskosten zijn ook de premies begrepen. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa als het betrekking heeft op een toekomstige periode.

### *Afschrijvingen op materiële vaste activa*

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Over terreinen en vastgoedbeleggingen wordt niet afgeschreven. Uitsluitend indien een schattingswijziging plaatsvindt van de economische levensduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast.

### *Huisvestingslasten*

Onder de huisvestingslasten worden de uitgaven voor huisvesting opgenomen. De lasten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Onder de heffingen zijn de OZB-aanslagen van de diverse gemeentes begrepen. Tegenover deze kosten zijn de ontvangen gelden van de gemeente verantwoord onder de overige bijdragen en subsidies (3.2.2) waardoor er geen invloed op het resultaat is. De stichting IRIS is OZB-plichtig. Op grond van artikel 96 WVO is de gemeente verplicht de OZB van de scholen te vergoeden.

#### *Overige lasten*

De overige lasten hebben betrekking op uitgaven die voortvloeien uit aangegane afspraken dan wel noodzakelijk zijn voor het geven van onderwijs en worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

#### **Financiële baten en lasten**

##### *Rentebaten en rentelasten*

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de betreffende activa en passiva. Bij de verwerking van de rentelasten wordt rekening gehouden met de verantwoorde transactiekosten op de ontvangen leningen.

Waardeveranderingen van de obligaties worden rechtstreeks verwerkt onder de financiële baten en lasten.

#### **Toelichting kasstroomoverzicht**

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het saldo baten en lasten als basis genomen.

Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed.

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

## 6.2 BALANS PER 31 DECEMBER 2022, VERGELIJKENDE CIJFERS PER 31 DECEMBER 2021

(na verwerking resultaatbestemming)

1	Activa	31-12-2022		31-12-2021	
		€	€	€	€
	<b>VASTE ACTIVA</b>				
<b>1.2</b>	<b>Materiële vaste activa</b>				
1.2.1	Gebouwen en terreinen	10.751.748		9.353.140	
1.2.2	Inventaris en apparatuur	5.562.008		5.593.123	
1.2.3.1	Leermiddelen	6.446		8.565	
			16.320.201		14.954.828
<b>1.3</b>	<b>Financiële vaste activa</b>				
1.3.6	Overige effecten	1.968.562		4.570.717	
1.3.7	Overige vorderingen	79.828		49.440	
			2.048.390		4.620.157
	<b>TOTAAL VASTE ACTIVA</b>		<b>18.368.591</b>		<b>19.574.985</b>
	<b>VLOTTENDE ACTIVA</b>				
<b>1.5</b>	<b>Vorderingen</b>				
1.5.1	Debiteuren	209.431		205.471	
1.5.7	Overige vorderingen	1.194.091		826.613	
1.5.8	Overlopende activa	2.173.526		2.190.097	
			3.577.048		3.222.181
<b>1.7</b>	<b>Liquide middelen</b>		18.268.278		13.040.286
	<b>TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA</b>		<b>21.845.326</b>		<b>16.262.467</b>
	<b>TOTAAL ACTIVA</b>		<b>40.213.917</b>		<b>35.837.452</b>

2	Passiva	<u>31-12-2022</u>		<u>31-12-2021</u>	
		€	€	€	€
	<b>VERMOGEN</b>				
<b>2.1</b>	<b>Eigen vermogen</b>				
2.1.1	Algemene reserve	18.019.207		15.662.807	
2.1.2	Bestemmingsreserves (publiek)	5.685.035		6.386.612	
2.1.3	Bestemmingsreserves (privaat)	<u>596.040</u>		<u>548.975</u>	
			24.300.282		22.598.394
<b>2.2</b>	<b>Voorzieningen</b>				
2.2.1	Personeelsvoorzieningen	<u>4.941.520</u>		<u>4.262.036</u>	
			4.941.520		4.262.036
<b>2.3</b>	<b>Langlopende schulden</b>				
2.3.5.2	Vooruitontvangen investeringssubsidies	<u>-</u>		<u>25.234</u>	
				-	25.234
<b>2.4</b>	<b>Kortlopende schulden</b>				
2.4.3	Crediteuren	1.316.558		938.725	
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.784.976		2.558.148	
2.4.8	Schulden terzake pensioenen	864.573		816.916	
2.4.9	Overige kortlopende schulden	970.529		365.582	
2.4.10	Overlopende passiva	<u>5.035.479</u>		<u>4.272.417</u>	
			10.972.115		8.951.788
	<b>TOTAAL PASSIVA</b>		<u><u>40.213.917</u></u>		<u><u>35.837.452</u></u>

### 6.3 STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2022, VERGELIJKENDE CIJFERS 2021

	<b>2022</b>		<b>Begroot 2022</b>		<b>2021</b>	
	€	€	€	€	€	€
<b>3 Baten</b>						
3.1 Rijksbijdragen OCW	78.729.724		72.180.604		74.778.011	
3.2 Overige overheids-bijdragen en -subsidies	490.612		445.304		532.810	
3.5 Overige baten	<u>4.107.554</u>		<u>3.400.647</u>		<u>3.045.700</u>	
<b>Totaal baten</b>		83.327.890		76.026.555		78.356.521
<b>4 Lasten</b>						
4.1 Personeelslasten	66.389.966		61.147.502		60.289.943	
4.2 Afschrijvingen op materiële vaste activa	2.558.424		2.583.623		2.324.760	
4.3 Huisvestingslasten	3.334.296		3.275.459		3.326.542	
4.4 Overige lasten	<u>9.347.412</u>		<u>8.424.912</u>		<u>7.783.096</u>	
<b>Totaal lasten</b>		81.630.098		75.431.496		73.724.341
<b>Saldo baten en lasten</b>		<u>1.697.792</u>		<u>595.059</u>		<u>4.632.180</u>
5 Financiële baten en lasten		4.096		1.523		10.436
<b>Resultaat</b>		<u>1.701.888</u>		<u>596.582</u>		<u>4.642.616</u>
<b>Nettoresultaat</b>		<u><u>1.701.888</u></u>		<u><u>596.582</u></u>		<u><u>4.642.616</u></u>

#### 6.4 KASSTROOMOVERZICHT 2022, VERGELIJKENDE CIJFERS 2021

	<b>2022</b>		<b>2021</b>	
	€	€	€	€
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>				
Saldo baten en lasten		1.697.792		4.632.180
Aanpassingen voor:				
- Afschrijvingen	2.558.424		2.324.761	
- Mutaties voorzieningen	679.484		449.626	
Veranderingen in vlottende middelen:				
- Vorderingen	-354.867		-36.059	
- Kortlopende schulden	2.020.328		539.058	
		4.903.369		3.277.386
Kasstroom uit bedrijfsoperaties				
Ontvangen interest	36.720		59.184	
Betaalde interest	-32.624		-48.748	
		4.096		10.436
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		6.605.257		7.920.002
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>				
Investerings in materiële vaste activa	-3.923.798		-4.210.824	
Desinvesterings in materiële vaste activa	-		6.597	
Mutaties langlopende schulden	-25.234		-151.726	
Overige (des)investerings in financiële vaste activa	2.571.767		1.161.433	
		-1.377.265		-3.194.520
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-1.377.265		-3.194.520
<b>Kasstroom uit financieringsactiviteiten</b>				
<b>Kasstroom uit overige balansmutaties</b>				
Mutatie liquide middelen		5.227.992		4.725.482
Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:				
		<b>2022</b>		<b>2021</b>
	€	€	€	€
Stand liquide middelen per 1-1	13.040.286		8.314.804	
Mutatie boekjaar liquide middelen	5.227.992		4.725.482	
<b>Stand liquide middelen per 31-12</b>		<b>18.268.278</b>		<b>13.040.286</b>

## 6.5 TOELICHTING OP DE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN DE BALANS

### 1 Activa

#### 1.2 Materiële vaste activa

	Aanschaf- prijs	Afschrij- vingen	Boek- waarde	Investe- ringen	Boekwaarde desinveste- ringen	Afschrij- vingen	Aanschaf- prijs	Afschrij- vingen	Boek- waarde
1.2.1	1-1-2022	1-1-2022	1-1-2022	2022	2022	2022	31-12-2022	31-12-2022	31-12-2022
	€	€	€	€	€	€	€	€	€
Gebouwen & terreinen									
1.2.1.1 Gebouwen, terreinen en verbouwingen	15.530.337	8.383.194	7.147.142	2.174.027	-	1.064.308	17.704.364	9.447.502	8.256.862
1.2.1.2 Groot onderhoud gebouwen	2.612.039	406.041	2.205.998	648.475	-	359.587	3.260.514	765.628	2.494.886
<b>Totaal gebouwen &amp; terreinen</b>	<b>18.142.376</b>	<b>8.789.235</b>	<b>9.353.140</b>	<b>2.822.502</b>	<b>-</b>	<b>1.423.895</b>	<b>20.964.878</b>	<b>10.213.130</b>	<b>10.751.748</b>
Inventaris en apparatuur									
1.2.2	1-1-2022	1-1-2022	1-1-2022	2022	2022	2022	31-12-2022	31-12-2022	31-12-2022
1.2.2.1 Meubilair en inventaris	4.556.916	1.702.441	2.854.475	416.573	-	563.092	4.973.489	2.265.533	2.707.956
1.2.2.3 Onderwijskundige apparatuur	925.908	405.131	520.777	48.536	-	101.263	974.444	506.394	468.050
1.2.2.4 ICT	6.629.838	6.108.031	521.807	466.701	-	272.634	7.096.539	6.380.665	715.874
1.2.2.5 Machines en Installaties	4.574.209	2.878.145	1.696.064	168.366	-	194.302	4.742.575	3.072.447	1.670.128
<b>Totaal inventaris &amp; apparatuur</b>	<b>16.686.871</b>	<b>11.093.748</b>	<b>5.593.123</b>	<b>1.100.176</b>	<b>-</b>	<b>1.131.291</b>	<b>17.787.047</b>	<b>12.225.039</b>	<b>5.562.008</b>
1.2.3.1 Leermiddelen									
1.2.3.1	1-1-2022	1-1-2022	1-1-2022	2022	2022	2022	31-12-2022	31-12-2022	31-12-2022
1.2.3.1 Leermiddelen	343.583	335.018	8.565	1.119	-	3.238	344.702	338.256	6.446
<b>Totaal leermiddelen</b>	<b>343.583</b>	<b>335.018</b>	<b>8.565</b>	<b>1.119</b>	<b>-</b>	<b>3.238</b>	<b>344.702</b>	<b>338.256</b>	<b>6.446</b>
<b>Totaal materiële vaste activa</b>	<b>35.172.830</b>	<b>20.218.001</b>	<b>14.954.828</b>	<b>3.923.798</b>	<b>-</b>	<b>2.558.424</b>	<b>39.096.627</b>	<b>22.776.424</b>	<b>16.320.201</b>

In boekjaar 2022 is voor investeringen gedaan t/m boekjaar 2012 bekeken in hoeverre de betreffende activa nog aanwezig is. Activa dat niet meer aanwezig is, is buiten gebruik gesteld. De totale correctie ad € 496.122,- is zichtbaar gemaakt in de cumulatieve aanschafwaarde en cumulatieve afschrijving per 01-01-2022. De buiten gebruik stelling heeft geen invloed op de boekwaarde van de materiële vaste activa van de Stichting IRIS.

In verband met de ontwikkelingen rondom de huisvesting van Thamen zal in de toekomst mogelijk versneld moeten worden afgeschreven. Op dit moment zijn de scenario's voor nieuwbouw uitgewerkt en de verwachting is dat in 2023 een besluit wordt genomen voor een scenario. Naar aanleiding van dit besluit zullen ook de eventuele financiële consequentie voor IRIS duidelijk worden.

#### 1.3 Financiële vaste activa

	Boek- waarde 1-1-2022	(Des)investe- ringen 2022	Mutaties waarde 2022	Boek- waarde 31-12-2022
1.3.6	€	€	€	€
1.3.6 Overige effecten				
1.3.6.1 Obligaties	4.570.717	-2.585.000	-17.155	1.968.562
<b>Totaal overige effecten</b>	<b>4.570.717</b>	<b>-2.585.000</b>	<b>-17.155</b>	<b>1.968.562</b>

De obligaties worden in 2023 volledig afgelost en hebben daarom een kortlopend karakter.

	Boek- waarde 1-1-2022	Toename Langlopende vorderingen 2022	Afname 2022	Boek- waarde 31-12-2022
1.3.7	€	€	€	€
1.3.7 Overige vorderingen				
1.3.7.3 Waarborgsommen	49.440	32.378	-1.990	79.828
<b>Totaal overige vorderingen</b>	<b>49.440</b>	<b>32.378</b>	<b>-1.990</b>	<b>79.828</b>

#### 1.3.7.3 Vlottende activa

#### 1.5 Vorderingen

	31-12-2022	31-12-2021
1.5.1	€	€
1.5.1 Debiteuren		
1.5.1 Debiteuren *1	209.431	205.471
<b>Totaal debiteuren</b>	<b>209.431</b>	<b>205.471</b>

\*1: de voorziening voor dubieuze debiteuren ad € 39.065 (2021 € 24.826) is in mindering gebracht op de openstaande debiteuren per 31-12-2022

		<u>31-12-2022</u>		<u>31-12-2021</u>	
		€	€	€	€
<b>1.5.7</b>	<b>Overige vorderingen</b>				
1.5.7.4	Omzetbelasting	1.439		510	
	Totaal personeel		<b>1.439</b>		<b>510</b>
1.5.7.12	Overige vorderingen	1.192.652		826.103	
	Totaal overig		<b>1.192.652</b>		<b>826.103</b>
	<b>Totaal overige vorderingen</b>		<b><u>1.194.091</u></b>		<b><u>826.613</u></b>
<b>1.5.8</b>	<b>Overlopende activa</b>				
		€	€	€	€
1.5.8.1	Vooruitbetaalde posten	2.156.487		2.151.488	
	Totaal vooruitbetaalde kosten		<b>2.156.487</b>		<b>2.151.488</b>
1.5.8.5	Rente	17.039		38.609	
	Totaal overige overlopende activa		<b>17.039</b>		<b>38.609</b>
	<b>Totaal overlopende activa</b>		<b><u>2.173.526</u></b>		<b><u>2.190.097</u></b>
<b>1.7</b>	<b>Liquide middelen</b>				
		€	€	€	€
1.7.1	Kasmiddelen	14.345		1.365	
1.7.2	Tegoeden op bank- en girorekeningen	18.253.933		13.038.921	
	<b>Totaal liquide middelen</b>		<b><u>18.268.278</u></b>		<b><u>13.040.286</u></b>



**2 Passiva**

**2.1 Eigen vermogen**

	Stand per 1-1-2022	Resultaat 2022	Overige mutaties	Stand per 31-12-2022
	€	€	€	€
<b>2.1.1 Algemene reserves</b>				
2.1.1 Algemene reserve	15.662.807	2.356.400	-	18.019.207
<b>Totaal algemene reserve</b>	<b>15.662.807</b>	<b>2.356.400</b>	<b>-</b>	<b>18.019.207</b>

	Stand per 1-1-2022	Resultaat 2022	Overige mutaties	Stand per 31-12-2022
	€	€	€	€
<b>2.1.2 Bestemmingsreserves (publiek)</b>				
2.1.2.1 Personeelsuitstroomreserve	252.890	-	-	252.890
2.1.2.3 BAPO	61.140	-55.111	-	6.029
2.1.2.4 Opleiden en ontwikkelen	196.206	-62.213	-	133.993
2.1.2.6 Reserve Lustrum (HVC)	46.437	-46.437	-	-
2.1.2.7 Reserve Nieuwbouw (HVC)	50.238	-12.740	-	37.498
2.1.2.8 Reserve ICT	63.190	-47.117	-	16.073
2.1.2.9 Aanvullende bekostiging 2019	585.932	-195.149	-	390.783
2.1.2.10 Reserve groot onderhoud	1.431.426	-	-	1.431.426
2.2.2.11 Reserve NPO-gelden	3.699.153	-282.810	-	3.416.343
<b>Totaal bestemmingsreserves publiek</b>	<b>6.386.612</b>	<b>-701.577</b>	<b>-</b>	<b>5.685.035</b>

De aard en het doel van de bestemmingsreserves worden nader toegelicht in het jaarverslag.

	Stand per 1-1-2022	Resultaat 2022	Overige mutaties	Stand per 31-12-2022
	€	€	€	€
<b>2.1.3 Bestemmingsreserves (privaat)</b>				
2.1.3.3 Privaat algemeen	25.218	-	-	25.218
2.1.3.4 International School Haarlem	523.757	47.065	-	570.822
<b>Totaal bestemmingsreserves privaat</b>	<b>548.975</b>	<b>47.065</b>	<b>-</b>	<b>596.040</b>

	Stand per 1-1-2022	Resultaat 2022	Overige mutaties	Stand per 31-12-2022
	€	€	€	€
<b>Totaal eigen vermogen</b>	<b>22.598.394</b>	<b>1.701.888</b>	<b>-</b>	<b>24.300.282</b>

**2.2 Voorzieningen**

	Stand per 1-1-2022	Dotatie	Onttrekking	Vrijval	Rente mutatie (bij contante waarde)	Stand per 31-12-2022	Kortlopende deel < 1 jaar	Langlopende deel > 1 jaar
	€	€	€	€	€	€	€	€
<b>2.2.1 Personeelsvoorzieningen</b>								
2.2.1.1 Voorziening Spaarverlof	554.230	5.275			-	559.505	-	559.505
2.2.1.2 Voorziening Jubileum	388.361	55.185	42.525		-	401.021	30.138	370.883
2.2.1.3 Voorziening langdurig zieken	205.671		162.585		-	43.086	-	43.086
2.2.1.4 Voorziening Duurzame inzetbaarheid	3.028.027	820.173			-	3.848.200	-	3.848.200
2.2.1.6 Voorziening ex-werknemers	85.747	3.961			-	89.708	32.044	57.664
<b>Totaal personeelsvoorzieningen</b>	<b>4.262.036</b>	<b>884.594</b>	<b>205.110</b>		<b>-</b>	<b>4.941.520</b>	<b>62.182</b>	<b>4.879.338</b>

	Stand per 1-1-2022	Ontvangen investerings subsidies	Toegerekende subsidies -/	Stand per 31-12-2022	Looptijd > 1 jaar	Looptijd > 5 jaar
	€	€	€	€	€	€
<b>2.3.5.2 Vooruitontvangen investeringsubsidies</b>						
2.3.5.2.1 Vooruitontv. investeringssubs. OCW	21.170	-	21.170	-	0	0
2.3.5.2.2 Vooruitontv. investeringssubs. Gemeente	4.064	-	4.064	-	0	0
<b>Totaal vooruitontvangen investeringsubsidies</b>	<b>25.234</b>	<b>-</b>	<b>25.234</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

	Stand per 1-1-2022	Aangegane lening in 2022	Aflossingen in 2022	Stand per 31-12-2022	Looptijd > 1 jaar	Looptijd > 5 jaar
	€	€	€	€	€	€
<b>Totaal langlopende schulden</b>	<b>25.234</b>	<b>-</b>	<b>25.234</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

## 2.4 Kortlopende schulden

	31-12-2022	31-12-2021
	€	€
<b>2.4.3 Crediteuren</b>		
2.4.3 Crediteuren	1.316.558	938.725
<b>Totaal crediteuren</b>	<b>1.316.558</b>	<b>938.725</b>

	31-12-2022	31-12-2021
	€	€
<b>2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen</b>		
2.4.7.1 Loonheffing	2.784.976	2.558.148
<b>Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen</b>	<b>2.784.976</b>	<b>2.558.148</b>

	31-12-2022	31-12-2021
	€	€
<b>2.4.8 Schulden terzake pensioenen</b>		
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	864.573	816.916
<b>Totaal schulden terzake van pensioenen</b>	<b>864.573</b>	<b>816.916</b>

	31-12-2022	31-12-2021
	€	€
<b>2.4.9 Overige kortlopende schulden</b>		
2.4.9.4 Netto salarissen	7.350	4.099
2.4.9.5 Lief&leed/personeelsfonds	10.703	22.298
2.4.9.6 Verplichting uit te betalen PB-uren	678.583	-
2.4.9.8 Overige schulden	273.893	335.410
2.4.9.9 Waarborgsommen	-	3.775
Totaal Overige	970.529	365.582
<b>Totaal overige kortlopende schulden</b>	<b>970.529</b>	<b>365.582</b>

	31-12-2022	31-12-2021
	€	€
<b>2.4.10 Overlopende passiva</b>		
2.4.10.1 Vooruitontvangen subsidies OCW geoomerkt	2.010.673	1.474.984
2.4.10.2 Vooruitontvangen subsidies OCW niet-geoomerkt	42.446	62.976
2.4.10.3 Vakantiegeld en -dagen	1.831.589	1.703.589
2.4.10.7 Vooruitontvangen ouderbijdrage	743.815	653.806
2.4.10.6 Accountantskosten	21.405	34.715
2.4.10.9 Vooruitontvangen subsidies Gemeente	-	14.800
2.4.10.10 Vooruitontvangen Overige	220.834	152.306
2.4.10.11 Overige overlopende passiva	164.717	175.241
<b>Totaal overlopende passiva</b>	<b>5.035.479</b>	<b>4.272.417</b>

6.6 VERANTWOORDING SUBSIDIES

G1 Verantwoording van subsidies waarvan het eventuele overschot wordt toegevoegd aan de lumpsum

Omschrijving	Toewijzing		de prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking	
	Kenmerk	datum	geheel uitgevoerd en afgerond	nog niet geheel afgerond
Subsidie zij-instroom	804A0-49386	31-7-2014		x
Aanv bek technisch vmbo	963883-01	20-3-2019	x	
Aanv bek technisch vmbo	963843-01	20-3-2019		x
Regionale aanpak personeelstekort	RAP20061	30-4-2020		x
Studieverlof	1164848	aug-21	x	
Studieverlof	1164857	aug-21	x	
Studieverlof	1177120	sep-21	x	
Studieverlof	1164988	aug-21	x	
Studieverlof	1191078	dec-21	x	
Studieverlof	1177134	sep-21	x	
Tegemoetkoming kosten opleidingsscholen	1183867	OS-2009-B-005	x	
Studieverlof	1165739	aug-21		x
Studieverlof	1186070	aug-21	x	
Studieverlof	1179283	okt-21	x	
Studieverlof	1177465	sep-21	x	
Subsidie voor studieverlof	1157830	jun-21	x	
Structureel voorkomen onnodig zittenblijven	VOZ21036	20-5-2021		x
Structureel voorkomen onnodig zittenblijven	VOZ21005	20-5-2021		x
Schoolkracht	SK20-21WE	14-1-2021	x	
Studieverlof	1277805	aug-22		x
Zij-instroom	1216452	mrt-22		x
Studieverlof	1278254	aug-22		x
Studieverlof	1281724	okt-22		x
Studieverlof	1279783	sep-22		x
Tegemoetkoming kosten opleidingsscholen	1284265	OS-2009-B-005		x
Zij-instroom	1279325	aug-22	x	
Studieverlof	1278530	aug-22		x
Zij-instroom	1288176	nov-22	x	
Heterogene brugklassen	SHB210312	8-2-2022		x
Heterogene brugklassen	SHB210183	8-11-2021	x	
Heterogene brugklassen	SHB210182	8-2-2022		x
Heterogene brugklassen	SHB210263	10-11-2021		x
Heterogene brugklassen	SHB22066	6-4-2022		x
Heterogene brugklassen	SHB322004	6-9-2022		x
Capaciteitentesten 2021-2023	CAP22-41021	24-3-2022	x	
Capaciteitentesten 2021-2023	CAP22-2-41021	7-11-2022	x	
Kansengelijkheid in het onderwijs	GKO22-023	4-8-2022		x
Regionale aanpak personeelstekort	RAP220048	28-7-2022		x
Subsidie zij-instroom	1102943	dec-20		
Subsidie zij-instroom	1083326/9939996	jun-20	x	
Subsidie zij-instroom	1083326/10539999	jun-20		x
Subsidie zij-instroom	1078863	apr-20	x	
Subsidie zij-instroom	1083314	jun-20	x	
Subsidie zij-instroom	1164731	aug-21	x	

G2 Verantwoording van subsidies die volledig aan het doel / activiteit moeten worden besteed met verrekening van het eventuele overschot

G2.A. Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Subsidie-ontvangsten i/m verslagjaar	Overige ontvangsten	Eigen bijdrage	Totale kosten per 31 december 2022	Saldo per 31 december 2022 (naar balanspost 2.4.4)
	Kenmerk	datum						

G2.B. Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen per 01 januari 2022	Subsidie-ontvangsten in verslagjaar	Overige ontvangsten in verslagjaar	Eigen bijdrage in verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Totale kosten per 31 december 2022	Saldo per 31 december 2022
	Kenmerk	datum								
Pilot praktijkgericht programma voor gl en tl	GLTL20025	27-8-2020	159.690	108.589	28.744		55.746	66.218	71.115	
Pilot praktijkgericht programma voor gl en tl	GLTL20011	30-11-2020	162.000	110.160	29.160		32.034	76.259	63.061	
Pilot praktijkgericht programma voor gl en tl	GLTL20117	30-11-2020	162.000	110.160	29.160		42.298	58.757	80.563	
Pilot praktijkgericht programma voor gl en tl	GLTL21R20013	9-12-2021	75.000	67.115	7.885		9.086	9.086	65.914	
			<b>558.690</b>	<b>396.024</b>	<b>94.949</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>139.164</b>	<b>210.320</b>	<b>280.653</b>

## 6.7 TOELICHTING OP DE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

### 3 Baten

3.1	Rijksbijdragen	2022		Begroot 2022		2021	
		€	€	€	€	€	€
3.1.1.1	Rijksbijdrage OCW	61.955.234		59.816.019		56.275.148	
	Totaal Rijksbijdrage OCW		61.955.234		59.816.019		56.275.148
3.1.2.1.2	Geoomerkte subsidies OCW	1.341.953		1.565.322		2.848.891	
3.1.2.1.3	Niet-geoomerkte subsidies OCW	9.220.420		5.258.858		10.251.138	
	Totaal overige subsidies OCW		10.562.373		6.824.180		13.100.029
3.1.4	Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage samenwerkingsverband		6.212.117		5.540.405		5.402.834
	<b>Totaal Rijksbijdragen</b>		<b>78.729.724</b>		<b>72.180.604</b>		<b>74.778.011</b>
3.2	Overige overheidsbijdragen en subsidies	2022		Begroot 2022		2021	
		€	€	€	€	€	€
3.2.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies		490.612		445.304		532.810
	<b>Totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies</b>		<b>490.612</b>		<b>445.304</b>		<b>532.810</b>
3.5	Overige baten	2022		Begroot 2022		2021	
		€	€	€	€	€	€
3.5.1	Verhuur	108.461		109.963		103.136	
3.5.2	Detachering personeel	279.523		209.906		385.600	
3.5.3	Schenking	17.100		5.250		-9.849	
3.5.4	Sponsoring	12.094		-		300	
3.5.5	Ouderbijdragen	1.724.419		1.630.106		1.083.236	
3.5.6.2	Overige	1.965.957		1.445.422		1.483.277	
	<b>Totaal overige baten</b>		<b>4.107.554</b>		<b>3.400.647</b>		<b>3.045.700</b>
	<b>Totaal baten</b>		<b>83.327.890</b>		<b>76.026.555</b>		<b>78.356.521</b>

**4 Lasten**

4.1	Personeelslasten	2022		Begroot 2022		2021	
		€	€	€	€	€	€
4.1.1.1	Brutolonen en salarissen	46.438.995		44.504.703		43.458.435	
4.1.1.2	Sociale lasten	6.196.952		5.938.835		5.914.929	
4.1.1.3	Pensioenpremies	7.537.048		7.223.112		7.144.588	
	Totaal lonen en salarissen		60.172.995		57.666.650		56.517.952
4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	679.484		523.163		492.105	
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	3.432.109		1.613.434		2.375.835	
4.1.2.3	Overig	2.512.620		1.505.972		1.406.093	
	Totaal overige personele lasten		6.624.213		3.642.569		4.274.033
4.1.3	Af: Uitkeringen (-/-)		407.242		161.717		502.042
	<b>Totaal personele lasten</b>		<b>66.389.966</b>		<b>61.147.502</b>		<b>60.289.943</b>

Onder de uitkeringen zijn ook de inkomsten opgenomen inzake de compensatie voor transitievergoedingen ad € 52.051

**Gemiddeld aantal werknemers**

Gedurende het jaar 2022 waren gemiddeld 715 werknemers in dienst op basis van een volledig dienstverband (2021: 689).  
Hiervan zijn er 0 werkzaam in het buitenland in 2022 (2021: 0).

4.2	Afschrijvingen	2022		Begroot 2022		2021	
		€	€	€	€	€	€
4.2.2.1	Gebouwen en terreinen	1.423.895		1.433.359		1.178.525	
4.2.2.2	Inventaris en apparatuur	1.131.291		1.146.932		1.141.503	
4.2.2.3	Leermiddelen	3.238		3.332		4.732	
	Totaal afschrijvingen		<b>2.558.424</b>		<b>2.583.623</b>		<b>2.324.760</b>

4.3	Huisvestingslasten	2022		Begroot 2022		2021	
		€	€	€	€	€	€
4.3.1	Huur	272.769		242.437		278.852	
4.3.3	Klein onderhoud en exploitatie	697.407		596.373		684.184	
4.3.4	Energie en water	646.425		721.202		679.713	
4.3.5	Schoonmaakkosten	1.119.839		1.130.500		1.111.416	
4.3.6	Heffingen	353.289		371.311		375.864	
4.3.8.1	Tuinonderhoud	57.807		53.750		54.473	
4.3.8.2	Bewaking/beveiliging	34.081		33.371		30.579	
4.3.8.3	Overige huisvestingslasten	152.679		126.515		111.461	
	Totaal huisvestingslasten		<b>3.334.296</b>		<b>3.275.459</b>		<b>3.326.542</b>

4.4	Overige lasten	2022		Begroot 2022		2021	
		€	€	€	€	€	€
4.4.1.1	Administratie en beheer	580.606		580.682		460.769	
4.4.1.3	Telefoon- en portokosten	129.128		170.229		139.591	
4.4.1.4	Kantoorartikelen	31.111		25.608		27.193	
	Totaal administratie- en beheerslasten		740.845		776.519		627.553
4.4.2.1	Inventaris, apparatuur en leermiddelen	4.292.718		4.169.770		4.198.597	
4.4.2.2	Bibliotheek/mediatheek	20.712		29.521		26.819	
	Totaal inventaris, apparatuur en leermiddelen		4.313.430		4.199.291		4.225.416
4.4.4.1	Wervingskosten	304.215		203.050		192.028	
4.4.4.2	Representatiekosten	10.205		10.958		38.534	
4.4.4.7	Contributies	222.987		242.678		209.168	
4.4.4.8	Abonnementen	44.460		47.800		47.092	
4.4.4.10	Verzekeringen	37.268		21.580		28.354	
4.4.4.11	Uitbestedingen (VAVO/ROSA)	742.467		896.347		662.681	
4.4.4.11	Reizen en excursies	1.167.399		936.395		468.732	
4.4.4.11	Leerlingbegeleiding	529.354		219.725		330.326	
4.4.4.11	Schoolgerelateerde activiteiten	701.773		496.598		510.494	
4.4.4.13	Toetsen en testen	90.491		55.573		68.131	
4.4.4.14	Overige	442.518		318.398		374.587	
	Totaal overige		4.293.137		3.449.102		2.930.127
	<b>Totaal overige lasten</b>		<b>9.347.412</b>		<b>8.424.912</b>		<b>7.783.096</b>

In het boekjaar zijn de volgende bedragen aan accountants honoraria (reeds onderdeel van 4.4.1.1) ten laste van het resultaat gebracht:

		2022		Begroot 2022		2021	
		€	€	€	€	€	€
4.4.1.1.a	Controle van de jaarrekening	50.939		49.167		47.598	
4.4.1.1.c	Fiscale advisering	894		-		1.833	
4.4.1.1.d	Andere niet-controlediensten	5.759		-		-	
			57.592		49.167		49.431

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

<b>Totaal Lasten</b>	<b>81.630.098</b>	<b>75.431.496</b>	<b>73.724.341</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>1.697.792</b>	<b>595.059</b>	<b>4.632.180</b>

5	Financiële baten en lasten	2022		Begroot 2022		2021	
		€	€	€	€	€	€
5.1	Rentebaten	4.371		1.000		16	
5.3	Waardeveranderingen financiële vaste activa en effecten	-17.155		-31.667		-35.084	
5.4	Overige opbrengsten financiële vaste activa en effecten	32.349		54.167		59.168	
5.5	Bankkosten en kosten financiële vaste activa	-15.469		-21.977		-13.664	
	<b>Totaal financiële baten en lasten</b>		<u>4.096</u>		<u>1.523</u>		<u>10.436</u>
	<b>Nettoresultaat</b>		<u><b>1.701.888</b></u>		<u><b>596.582</b></u>		<u><b>4.642.616</b></u>

## 6.8 (VOORSTEL) BESTEMMING VAN HET RESULTAAT

		<b>Resultaat 2022</b>		
		€	€	€
2.1.1	Algemene reserve (publiek)			2.356.400
2.1.2	<u>Bestemmingsreserves (publiek)</u>			
2.1.2.3	BAPO	-55.111		
2.1.2.4	Opleiden en ontwikkelen	-62.213		
2.1.2.6	Reserve Lustrum (HVC)	-46.437		
2.1.2.7	Reserve Nieuwbouw (HVC)	-12.740		
2.1.2.8	Reserve ICT	-47.117		
2.1.2.9	Aanvullende bekostiging 2019	-195.149		
2.1.2.11	Reserve NPO-gelden	-282.810		
2.1.2	Totaal bestemmingsreserves publiek		-701.577	
2.1.3	<u>Bestemmingsreserves (privaat)</u>			
2.1.3.4	International School Haarlem	47.065		
	Totaal bestemmingsreserves privaat	47.065		
	<u>Totaal bestemmingsreserves</u>		-654.512	
	<b>Totaal resultaat</b>			<b>1.701.888</b>



## 6.9 VERBONDEN PARTIJEN

Naam	<u>Juridische vorm 2022</u>	<u>Statutaire zetel</u>	<u>Code activi- teiten</u>	<u>Verklaring art. 2:403 BW ja/nee</u>	<u>Deelname %</u>	<u>Conso- lidatie ja/nee</u>
Stichting samenwerkingsverband VO Amstelland en de Meerlanden	Stichting	Aalsmeer	4	Nee	0%	0%
Samenwerkingsverband voortgezet onderwijs / speciaal VO Zuid- Kennemerland	Vereniging	Haarlem	4	Nee	0%	0%
Stichting Werkkring	Stichting	Alkmaar	4	Nee	0%	0%

### Totaal

Code activiteiten: 1. contractonderwijs, 2. contractonderzoek, 3. onroerende zaken, 4. overige

## 6.10 WNT-verantwoording 2022 Stichting IRIS-CVO

Op 1 januari 2013 is de Wet normering topinkomens (WNT) in werking getreden. De WNT is van toepassing op Stichting IRIS-CVO. Het voor Stichting IRIS-CVO toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2022 € 168.000 (Regeling OCW-sectoren 2022 klasse D).

Deze klasseindeling is gebaseerd op de uitkomsten van de complexiteitsvragen die als volgt zijn vastgesteld:

Gemiddelde totale baten	6
Gemiddeld aantal studenten	3
Gewogen aantal onderwijssoorten	3
Totaal aantal complexiteitspunten	<u>12</u>

### 1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. *Leidinggevende (gewezen) topfunctionarissen met dienstbetrekking. Tevens leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling.*

G.H.H. Vaes	
Functiegegevens	Bestuurder
Duur dienstverband in 2022	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (in fte)	1,0
(Fictieve) dienstbetrekking?	ja
<b>Individueel bezoldigingsmaximum</b>	<b>€ 168.000</b>
<b>Bezoldiging</b>	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 130.931
Beloningen betaalbaar op termijn	<u>€ 22.507</u>
<i>Subtotaal</i>	€ 153.438
-/- onverschuldigd betaald bedrag	<u>                    </u>
<b>Totaal bezoldiging</b>	<b><u>€ 153.438</u></b>
<b>Gegevens 2021</b>	
Duur dienstverband in 2021	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband 2021 (fte)	1,0
<b>Bezoldiging 2021</b>	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 126.016
Beloningen betaalbaar op termijn	<u>€ 22.010</u>
<b>Totaal bezoldiging 2021</b>	<b><u>€ 148.026</u></b>
Individueel bezoldigingsmaximum 2021	€ 163.000

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

	L. de Rooij	R.Stevens	S.C. van Goor
Functie	LID	VOORZITTER	LID
Duur dienstverband	1-1 - 31/12	1/1 - 31/12	1-1 - 31/12
<b>Individueel WNT-maximum</b>	<b>€ 16.800</b>	<b>€ 25.200</b>	<b>€ 16.800</b>
<b>Bezoldiging</b>			
Beloning	€ 6.000	€ 8.000	€ 7.000
<i>Subtotaal</i>	<i>€ 6.000</i>	<i>€ 8.000</i>	<i>€ 7.000</i>
-/- onverschuldigd betaald bedrag			
<b>Totaal bezoldiging</b>	<b>€ 6.000</b>	<b>€ 8.000</b>	<b>€ 7.000</b>
<b>Gegevens 2021</b>			
Duur dienstverband in 2021	1-1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
<b>Bezoldiging 2021</b>			
Beloning	€ 4.500	€ 5.500	€ 5.000
<b>Totaal bezoldiging 2021</b>	<b>€ 4.500</b>	<b>€ 5.500</b>	<b>€ 5.000</b>
Individueel bezoldigingsmaximum 2021	€ 16.300	€ 24.450	€ 16.300

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen (vervolg)

Bedragen x € 1	T Stolze	J Warnaar	A. Hoog
Functie	LID	LID	LID
Duur dienstverband	1/1 - 31/12	1/1 - 1/8	1/1 - 31/12
<b>Individueel WNT-maximum</b>	<b>€ 16.800</b>	<b>€ 9.800</b>	<b>€ 16.800</b>
<b>Bezoldiging</b>			
Beloning	€ 6.000	€ 3.500	€ 6.000
<i>Subtotaal</i>	<i>€ 6.000</i>	<i>€ 3.500</i>	<i>€ 6.000</i>
-/- onverschuldigd betaald bedrag			
<b>Totaal bezoldiging</b>	<b>€ 6.000</b>	<b>€ 3.500</b>	<b>€ 6.000</b>
<b>Gegevens 2021</b>			
Duur dienstverband in 2021	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/8 - 31/12
<b>Bezoldiging 2021</b>			
Beloning	€ 4.500	€ 4.500	€ 4.500
<b>Totaal bezoldiging 2021</b>	<b>€ 4.500</b>	<b>€ 4.500</b>	<b>€ 4.500</b>
Individueel bezoldigingsmaximum 2021	€ 16.300	€ 16.300	€ 16.300

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

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

## 6.11 NIET UIT DE BALANS BLIJKENDE VERPLICHTINGEN

### Samenwerkingsovereenkomst ISH

IRIS heeft op 29 januari 2019 een samenwerkingsovereenkomst gesloten met schoolbestuur Twijs (voorheen Salomo) met als doel het doen verzorgen en in stand houden van een geïntegreerd en erkend aanbod van internationaal primair en internationaal voortgezet onderwijs (International School Haarlem - ISH). IRIS en Twijs zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het bestuur en toezicht t.a.v. de ISH. De ISH betreft geen zelfstandige rechtspersoon.

De financiële resultaten van de ISH worden door Twijs en IRIS ieder voor de helft (50%) gedragen. Onder financiële resultaten wordt verstaan het dragen van onverhoopte negatieve exploitatieresultaten en het delen in positieve exploitatieresultaten (waaronder mede begrepen de opbouw van exploitatiereserves voor de ISH). IRIS en Twijs hebben in een protocol financieel beleid afspraken gemaakt over de toerekening van baten en lasten aan de ISH. Voor IRIS houden deze afspraken in dat personeelskosten ten aanzien van het voortgezet onderwijs als ook bekostiging ten aanzien van het voortgezet onderwijs in de lasten respectievelijk baten van de jaarrekening van IRIS worden verantwoord en in rekening courant met Twijs een zodanig vordering of schuld wordt opgenomen dat het financiële resultaat per saldo door beide partijen voor 50% gedragen wordt.

De samenwerkingsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd.

### Contractuele verplichtingen:

Leverancier	Periode van t/m		Looptijd in maanden	Indicatie contractwaarde		Betreft
				per jaar		
				€		
Versluis	15-10-2022	15-10-2025	36	790.000		Meerjaren onderhoud
Iddink	1-2-2022	31-12-2025	48	2.202.000		Levering leermiddelen
DVEP	1-1-2021	31-12-2025	60	236.600		Elektriciteit
DVEP	1-1-2021	31-12-2025	60	387.400		Gas
Eurofiber	1-1-2022	31-12-2025	48	204.000		Datalijnen
Schoolmaster	1-8-2019	31-7-2022	12	180.000		Licenties Magister
CSU	1-1-2023	31-12-2026	48	900.000		Schoonmaakcontract
Afas	1-9-2017	onbepaald	nvt	17.000		Financieel administratie
Proactive	1-11-2019	onbepaald	nvt	33.000		Digitale factuur verwerking
Merces	1-1-2017	onbepaald	nvt	110.000		salaris administratie
PCI/Kyocera	1-1-2022	31-12-2025	48	130.000		Inhuur kopieer en printpapier
Vink	1-7-2021	30-6-2025	48	45.000		Onderhoud installaties
De Vries	1-7-2021	30-6-2025	48	20.000		Onderhoud installaties

## **6.12 GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM**

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum die hier dienen te worden toegelicht.

# ONDERTEKENING

### 6.13 Ondertekening bestuur

Heemstede, juni 2023

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, loopy 'G' followed by a smaller 'H' and 'H', all contained within a large, horizontal oval stroke.

G.H.H. Vaes

Voorzitter college van bestuur  
IRIS, Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs  
Heemstede

# OVERIGE GEGEVENS



## **Controleverklaring van de onafhankelijke accountant**

Aan: de raad van toezicht van Iris, Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs

### **A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2022**

#### **Ons oordeel**

Wij hebben de jaarrekening 2022 van IRIS, Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs te Heemstede gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

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

De jaarrekening bestaat uit:

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

#### **De basis voor ons oordeel**

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

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

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

#### **Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd**

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2022 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben

gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

## **B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie**

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij. Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

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

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

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

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

## **C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening**

### **Verantwoordelijkheden van het bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening**

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijscontroleprotocol OCW 2022. In dit kader is het bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en

regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de instelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

#### **Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening**

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

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

- het identificeren en inschatten van de risico's
  - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude,
  - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn,
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het

- opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
  - het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
  - het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
  - het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
  - het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Alphen aan den Rijn, 19 juni 2023

**Van Ree Accountants**

w.g. drs. J. Bergman RA

## 6.15 GEGEVENS OVER DE RECHTSPERSOON

Naam: IRIS, Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs

Adres: Koediefslaan 69, 2101 BT, Heemstede

Telefoon: 023-5483800

Fax: 023-5483809

E-mailadres: info@iris-cvo.nl

Internetsite: www.iris-cvo.nl

Bestuursnummer: 41021

Contactpersoon: P.M. Regeer

Telefoon: 023-5483801

E-mailadres: p.regeer@iris-cvo.nl

BRIN-nummers: 01LZ Eerste Christelijk Lyceum  
03RU Herbert Vissers College  
05FE RK Scholengemeenschap Thamen  
17HH Haemstede-Barger Mavo  
21WE Kaj Munk College  
00IP Katholieke Scholengemeenschap Hoofddorp