



Zonnebloemschool

christelijk gespecialiseerd onderwijs

JAARVERSLAG 2023

Stichting Christelijke Speciaal en Voortgezet Speciaal Onderwijs in de
Noordoostpolder e.o. 84202

Inhoud

1. Kernactiviteiten	5
2. Doelstelling van de organisatie	5
2.1 De missie en visie van de school	5
Onze missie	5
Onze kernwaarden	5
2.2 Onze parels.....	6
2.3 Onze visie op identiteit.....	7
Kwaliteitsindicatoren	8
2.4 Onze visie op leren	8
2.5 Juridische structuur	9
Stichting Christelijk Speciaal- en Voortgezet Speciaal Onderwijs voor de Noordoostpolder en omgeving	9
3. Verslag Raad van toezicht	10
3.1 Good Governance.....	10
3.2 Omgang met Code Goed Bestuur en afwijkingen daarvan	11
3.3 Intern toezichtsorgaan	11
3.4 Interne Toezichtfilosofie.....	13
3.5 Hoofdtaken van het toezicht.....	14
3.6 Naleving wettelijke voorschriften	17
3.7 Rechtmatige verwerving en rechtmatige en doelmatige besteding van middelen	18
3.8 Externe accountant	19
3.9 Maatschappelijke aspecten van ondernemen	19
3.10 Aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem.....	19
Financieel	19
Onderwijskundig	19
3.11 Toelichting inzake werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling	20
3.12 Bezoldigingsbeleid.....	20
4. Onderwijskundige ontwikkelingen	20
4.1 Werkgroepen.....	20
4.2 Toekomstige ontwikkelingen op gebied van.....	22
• Onderwijs	22
• Kwaliteitszorg	22
• Interne kwaliteitszorg	22

• Personeel.....	22
• Investeringsbeleid	22
5. Ontwikkelingen als gevolg van interne en externe kwaliteitszorg.....	22
6. Onderwijsresultaten	23
6.1 Resultaten	23
6.2 Kwaliteitsindicatoren	23
6.3 Overzicht opbrengsten schooljaar 2022 – 2023	24
7. Zaken met een behoorlijke personele betekenis en personele ontwikkeling	25
8. Personele bezetting.....	27
8.1 Kenmerken van het personeel	27
8.2 De leeftijdsopbouw	28
9. Gevoerd beleid inzake van de beheersing van uitkeringen na ontslag.....	28
10. Huisvestingsbeleid.....	28
10.1 Huidige stand van zaken.....	28
10.2 Nieuwbouw plannen	29
SO op SO/SBO locatie.....	29
SO op Urk Integratielocatie BAO	29
VSO	29
10.3 Bestuurlijke voornemens	29
11. Afhandelingen van klachten	30
12. Beschrijving van de inrichting van de dialoog met interne en externe actoren	30
12.1 Externe dialoog	30
12.2 Interne dialoog	30
12.3 Gevoerde horizontale verantwoording en dialoog.....	30
13. Ontwikkelingen bij of in relatie tot verbonden partijen.....	31
13.1 Overzicht	31
14. Relevante interne en externe ontwikkelingen.....	31
14.1 Intern.....	31
Opleiding	31
Moeilijk verstaanbaar gedrag	31
Schoolinformatie.....	31
Communicatielijnen	31
14.2 Extern	31
14.3 Belangrijke elementen van het gevoerde beleid	31
15. Toegankelijkheid van de instelling en het toelatingsbeleid	32

16. Internationalisering en onderzoeksbeleid.....	32
17. Strategisch personeelsbeleid	32
17.1 Vanuit een sterkte-zwakke analyse	32
17.2 Landelijke ontwikkelingen.....	34
17.3 Zaken van politieke of maatschappelijke impact (overheidsprioriteiten)	34
18. Strategische personeelsbeleid ter verduidelijking in kader van bestuursverslag	35
18.1 Afstemming onderwijskundige visie gaat middels diverse kanalen	35
18.2 Besteding bijzondere professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders	35
19. Passend onderwijs.....	36
20. Allocatie van middelen binnen het bestuur	36
20.1 Algemeen overzicht van middelen	36
20.2 Onderwijsachterstanden	36
21. NPO- Gelden	37
22. Sociale veiligheid	37
23. Duurzaamheid	38
24. Overgangsregeling huisvesting: keuze voor 2024.....	38
25. Financieel beleid.....	40
Jaarrekening	51

1. Kernactiviteiten:

De Zonnebloemschool is een school voor gespecialiseerd onderwijs (voorheen ZMLK) en Ernstig Meervoudig Beperkte (EMB) leerlingen met een verstandelijke beperking. De aard en oorzaak van de beperking verschillen per leerling. De leerlingen worden op verzoek van ouders tot de school toegelaten, mits het samenwerkingsverband een toelaatbaarheidsverklaring heeft afgegeven.

Op 1 februari 2024 werd de Zonnebloemschool bezocht door 282 leerlingen in de leeftijd van 4 tot 20 jaar. Hiervan hebben 225 leerlingen een TLV Laag 26 leerlingen een TLV Midden en 31 leerlingen een TLV Hoog. We merken dat er een verschuiving plaatsvindt van de categorie "hoog" naar categorie "laag".

Dit komt omdat voor leerlingen met complexe gedragsproblematiek geen TLV "hoog" wordt afgegeven, maar midden of zelfs vaak laag

De Zonnebloemschool richt zich met name op leerlingen met een ontwikkelingsachterstand. Soms hebben leerlingen een hogere intelligentie, waarbij sprake is van problemen in de sociaal-emotionele ontwikkeling en/of gedragsproblematiek.

Daarnaast zijn er leerlingen met complexe stoornissen.

De Zonnebloemschool is een streekschool. Veel leerlingen komen uit Noordoostpolder en Urk, maar er zijn ook leerlingen uit onder andere de regio's zoals Dronten, Lelystad, Noordwest Overijssel en Lemsterland en IJsselham.

De school vervult hiermee een regionale functie, op aanvraag geven wij ook cursussen en ambulante begeleiding.

2. Doelstelling van de organisatie (Missie en Visie)

2.1 De missie en visie van de school

Onze school is een christelijke school voor gespecialiseerd onderwijs voor leerlingen van 4 t/m 20 jaar. We bieden gespecialiseerd onderwijs aan leerlingen die een verstandelijke, psychiatrische, sociaal-emotionele of lichamelijke uitdaging hebben.

We staan voor een optimale ontwikkeling binnen de mogelijkheden van elke leerlingen. Hierbij gaan we uit van talenten en kwaliteiten.

Op de Zonnebloemschool werken wij samen met ouders/verzorgers aan de ontwikkeling van de leerlingen. Hierin creëren we optimale afstemming over de opvoeding van de leerlingen. Samen maken wij het verschil en kunnen wij ontwikkelen en groeien.

Onze missie

De Zonnebloemschool biedt leerlingen een veilige stimulerende omgeving, waarin zij zich optimaal kunnen ontwikkelen. De leerlingen zien de wereld vanuit hun eigen mogelijkheden met vertrouwen tegemoet.

Onze kernwaarden:

Veiligheid

De Zonnebloemschool wil een plek zijn waar leerlingen en medewerkers zich veilig en geborgen voelen en waar je mag zijn wie je bent. Leerlingen en volwassenen voelen zich gezamenlijk verantwoordelijk voor een veilige sfeer in school. In de omgang met elkaar komt een uitnodigende houding, kind vriendelijkheid en gelijkwaardigheid tot uiting. Veiligheid is ook weten waar je aan toe bent, daarom zijn we duidelijk over regels en procedures.

Verbinding

Verbinden is samen zijn. Mensen zien en werkelijk contact maken.

Een goede verbinding tussen alle betrokkenen is een belangrijke waarde voor de Zonnebloemschool. We staan midden in de samenleving en staan open voor elkaars specifieke behoeftes. We zoeken naar verbinding tussen de leerling en de wereld waarin hij leeft, tussen de woonomgeving en de verschillende culturen. Ook afstemming van lesstof is hierin van belang, zodat onze leerlingen optimaal tot groei en ontwikkeling kunnen komen.

Vertrouwen

Een basisvoorwaarde voor een goede samenwerking is vertrouwen.

Door vertrouwen uit te spreken in de eigen kracht van iedere leerling, groeit het zelfvertrouwen. Zo leren we hen omgaan met vrijheden en verantwoordelijkheden en begeleiden we hen in het maken van eigen keuzes.

Ook als team hebben we vertrouwen in elkaar.

Groei

Samen leren is samengroeien. Gericht op de toekomst wordt er gewerkt aan vaardigheden die nodig zijn voor wonen, werken, vrije tijd en burgerschap. Onze school is een plaats waar leerlingen én medewerkers zich voortdurend mogen ontwikkelen. We leggen de lat hoog door een stimulerende en uitdagende omgeving te bieden en de leerlingen op een goede manier te begeleiden. Als zij zelf betrokken zijn bij deze ontwikkeling, zorgt dit voor meer leerplezier en betere leerprestaties.

2.2 Onze parels

Onze school heeft veel toegevoegde waarde (eigen kwaliteitsaspecten). We zijn trots op deze parels.

Wanneer we onze school vergelijken met een parelketting willen we dat deze rond is, in verbinding. We beseffen dat we zorg en aandacht voor het snoer moeten hebben, welke alles bij elkaar houdt. Een parelketting heeft een sluiting waardoor parels mogen komen en gaan. Een parelketting heeft ook onderhoud nodig in snoer en sluiting: borging, oog voor slijtage en de noodzaak van het oppoetsen van de parels.

Goed pedagogisch klimaat: De Zonnebloemschool zijn we samen. Bij ons op school hoort iedereen erbij. Het gaat om het meedoen, niet om de prestatie. Iedereen is welkom. De goede sfeer is voelbaar binnen onze scholen. We zorgen voor veiligheid voor de leerlingen en collega's. Hierdoor is er een grote mate van welbevinden. Uit

liefde voor het kind maken we eerst connectie, pas daarna correctie. Hierbij kijken we verder dan het gedrag. Wij moeten veranderen als de leerlingen het niet kunnen.

Veiligheid

Maatwerk, oog voor individu: Op de Zonnebloemschool is er oog voor wat de individuele leerling nodig heeft en daar sluiten we op aan. We stellen de leerling centraal. De eigenheid van ieder kind biedt unieke kwaliteiten en talenten. Door hierop in te steken groeit de zelfstandigheid en daarmee het eigenaarschap van de leerling. Iedereen verdient een kans! Door te denken in mogelijkheden creëren we deze kansen. Hierbij bieden we maatwerk. Met onze unieke locaties, zoals Het Esveld en De WAT!, zijn we innoverend en bieden we kansrijk en divers onderwijs.

Bekwaam personeel: Er is veel kennis en expertise door de hele organisatie heen verweven. Kwaliteiten van collega's worden gezien en ingezet. Er is ruimte voor persoonlijke ontwikkeling. Binnen de teams is onderling respect, oog voor elkaar. Men is betrokken, gemotiveerd, enthousiast en flexibel. We hebben een gemêleerd team dat open staat om te leren van en met elkaar. We werken met kleine groepen, er is ruimte voor individuele begeleiding door voldoende bekwaam personeel. We werken met een eigen invalpoule waardoor we altijd met eigen bekwaam personeel de klassen kunnen opvangen. We verwelkomen nieuwe collega's goed en hartelijk.

Arbeidstoeleiding: Onze school heeft een mooie opbouw van belevend en spelend leren, naar theoretisch leren, praktisch leren, certificering, stage en tot slot een ruime diversiteit aan uitstroom naar arbeid, dagbesteding of vervolgonderwijs. Binnen het praktisch leren en de stagevormen werken we aan competentie- en voorkeursontwikkeling. Dit krijgt vorm in het persoonlijke portfolio. OP5 - Praktijkvorming/stage

Verbinding met de maatschappij en Innovatie: De Zonnebloemschool is altijd in ontwikkeling, we blijven kritisch op wat er beter kan. Er is veel ruimte voor initiatieven vanuit leerkrachten. We zijn sterk in 'Out of the Box' denken en doen. Vanuit ons grote netwerk van bedrijfsleven, scholen, zorgaanbieders en jeugdhulpverlening, zoeken we verbinding met de maatschappij. We zijn trots op onze goede communicatie met ouders en alle overige betrokkenen bij de leerling. Via de leerlingenraad kunnen leerlingen invloed uitoefenen, meepraten en meedenken over hun onderwijs. Ze voelen eigenaarschap en zijn volwaardig deelnemer in onze organisatie. OP1 - Aanbod

2.3 Onze visie op identiteit

Onze school is een school voor christelijk gespecialiseerd onderwijs. De christelijke levensbeschouwing is de basis van waaruit het onderwijs bij ons op school vorm krijgt. Wij stellen ten doel de leerlingen vertrouwd te maken met de

Christelijke levensvisie en het daaraan gekoppelde gedrag.

We besteden elke dag aandacht aan Godsdienst (gebed en verhaal).

De waarden en normen die meegegeven zijn van uit de bijbel hanteren wij in de school. "Heb Uw naaste lief als U zelf".

We besteden gericht aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling. Omgaan met jezelf, de ander en de omgeving staat hierbij centraal.

We besteden nadrukkelijk aandacht aan actief burgerschap en sociale cohesie. Wij helpen de leerling een volwaardige plek in de maatschappij in te nemen.

Kwaliteitsindicatoren

1. De teamleden werken zo veel mogelijk vanuit de grondslag van de school
2. De leraren laten zich, voor wat betreft de omgang met elkaar en de leerlingen, inspireren
3. De teamleden kennen en respecteren de grondslag van de school
4. De leraren besteden in hun lessen expliciet aandacht aan normen en waarden.
5. De leraren besteden aandacht aan kennis van religieuze stromingen Eigen kwaliteitsaspect bij standaard OP1 - Aanbod
6. De leraren besteden dagelijks aandacht aan "het elkaar ontmoeten" (de gemeenschap)
7. De school besteedt expliciet aandacht aan vieringen
8. De school verbindt haar levensbeschouwelijke identiteit aan een pedagogische visie Beoordeling

Alle doelen van de school worden systematisch één keer per vier jaar beoordeeld door directie en team m.b.v. de Schooldiagnose of Quick Scan (WMK-EC).

Bij de Schooldiagnose 'Levensbeschouwelijke identiteit' scoort de Zonnebloemschool een ruim voldoende. We zijn het meest tevreden over onze houding van respect en aandacht voor de ander én onze communicatie, met het accent op luisteren.

Echter zien we bij de indicator 'De teamleden werken zo veel mogelijk vanuit de grondslag van de school' dat er onvoldoende aandacht is voor het regelmatig bespreken van de grondslag van de school én de vraag of de visie hierop moet worden aangepast. Hier willen we aandacht voor vragen.

2.4 Onze visie op leren

Kinderen worden geboren met een natuurlijke drang zich te ontwikkelen.

Elk kind ontwikkelt zich op eigen wijze, in zijn eigen tempo en naar eigen behoeften. Onze medewerkers stimuleren de algehele ontwikkeling van de leerlingen, zodat ze goed worden voorbereid op hun eigen plek in de hedendaagse maatschappij.

Wij motiveren en stimuleren de leerlingen, zodat deze zo zelfstandig mogelijk kunnen functioneren, zelfredzaam worden en hun eigen identiteit kunnen ontwikkelen. Hierbij wordt respectvol omgegaan met de eigenheid van de leerlingen. Ieder persoon is uniek in aanleg en aard en ontwikkelt zich in zijn/haar eigen tempo en op eigen wijze. Om zich optimaal te ontwikkelen tot een zelfstandig persoon, is het nodig dat een leerling met vertrouwen de wereld tegemoet kan treden, zich veilig voelt om op onderzoek uit te gaan en de kans krijgt dingen uit te proberen.

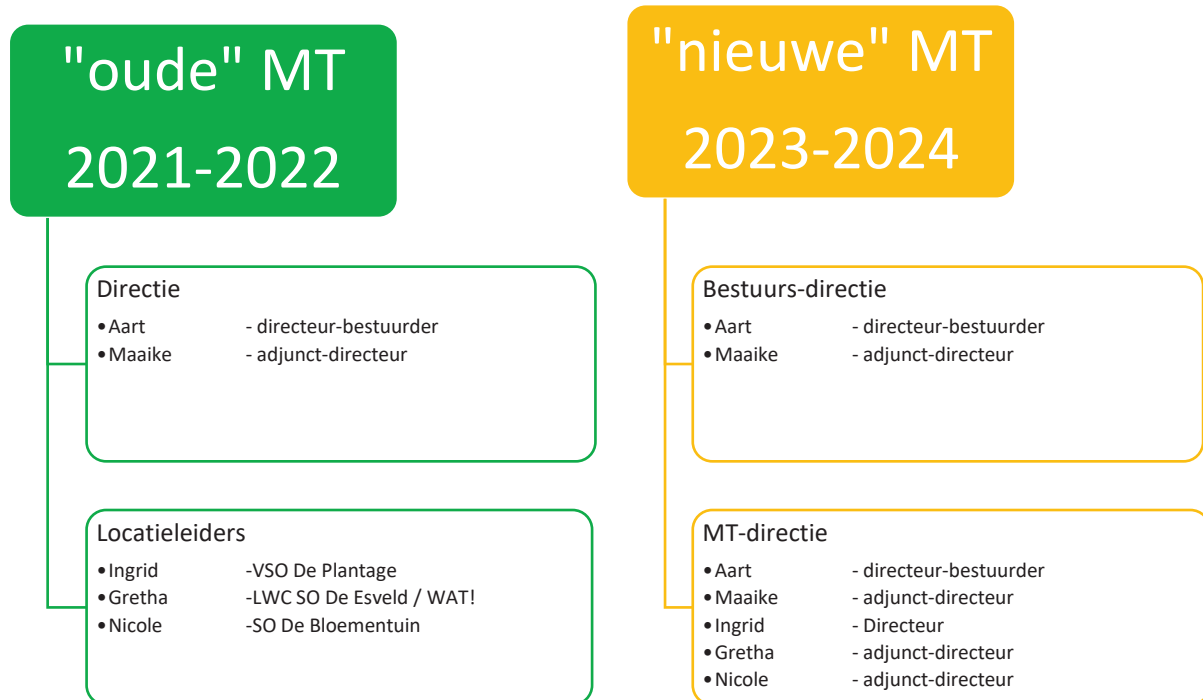
Stimulans en ondersteuning zijn hierbij basisvoorwaarden. Hierbij vinden wij de volgende uitgangspunten belangrijk:

1. Elke leerling is een uniek persoon. Wij behandelen deze met het respect waar hij/zij recht op heeft.
2. Wij benaderen de leerlingen op een positieve manier, waardoor ze eigenwaarde op kunnen bouwen.
3. Wij stimuleren en ondersteunen de leerlingen in hun ontwikkeling, in de breedste zin van het woord.
4. Leerlingen krijgen de ruimte om dingen uit te proberen, fouten te maken en nieuwe oplossingen te zoeken.
5. Leerlingen krijgen de ruimte om zich zowel als individueel mens, als iemand in een groep te ontwikkelen.

2.5 Juridische structuur:

We zijn juridisch een stichting met een bestuur bestaand uit 6 leden, 5 leden zijn toezichthouder en er is een uitvoerende directeur bestuurder. De stichting is ingeschreven bij de kamer van koophandel en heeft een bestuur nummer 84202 en een Brinummer 14 WS (14 WS 00, 01, 02)

Zie hieronder het organigram van het managementteam, halverwege het schooljaar 2022 is dit behoorlijk gewijzigd



Stichting Christelijk Speciaal- en Voortgezet Speciaal Onderwijs voor
de Noordoostpolder en omgeving

3. Verslag Raad van toezicht

De Raad van Toezicht legt in dit verslag verantwoording af over haar wettelijke taken.

3.1 Good Governance

De Good Governance code (branche code) geldt voor alle scholen die zijn aangesloten bij de branchevereniging, in het geval van alle scholen PO en SO/VSO is dit de PO-Raad.

Artikel 5 van deze code gaat over de functiescheiding tussen bestuur en intern toezicht.

"Het bevoegd gezag draagt zorg voor een scheiding tussen de functies van bestuur en intern toezicht".

Zij geven daarbij drie mogelijkheden om deze scheiding te realiseren:

1. De organieke scheiding tussen intern toezicht en bestuur in twee verschillende organen van het bevoegd gezag. Een toezichthoudend orgaan (Raad van Toezicht) en een bestuurlijk orgaan (College van Bestuur of bestuurder). Hierbij komt de functie van "schoolbestuur" bij de statutair bestuurder te liggen. In Engelse termen ook wel de zgn. "Two-tier board" genoemd.
2. Onderbrenging van de functies van bestuur en intern toezicht in een orgaan van het bevoegd gezag, waarbij scheiding van bestuur en toezicht wordt gerealiseerd doordat binnen dat ene orgaan bepaalde functionarissen met de uitoefening van het bestuur worden belast en anderen met de uitoefening van intern toezicht. In Engelse termen ook wel de "One-tier board" genoemd. Daarbij komt de functie van bestuur te liggen bij de uitvoerende leden/lid van het bestuur (het schoolbestuur) en de functie van intern toezicht te liggen bij de toezienende leden van het bestuur (de intern toezichthouders).
3. De functionele scheiding tussen toezicht en bestuur. Feitelijke uitoefening van de functie van bestuur door één of meer functionarissen in dienst van het bevoegd gezag op basis van het bevoegd gezag/bestuur gegeven volmacht, mandaat of delegatie waarbij het schoolbestuur zich onthoudt van de feitelijke uitoefening van de functie van het bestuur en zich richt op intern toezicht.

Waarvoor heeft het Bestuur van de Zonnebloemschool gekozen?

Het bevoegd gezag heeft na overleg met de directeur besloten, alles overwegende om te kiezen voor de functionele scheiding tussen bestuur en toezicht (mogelijkheid 3).

Hierbij wordt het bestuur intern toezichthouder en de directeur directeur-bestuurder.

De kerntaak van de intern toezichthouder is het integraal toezicht houden op het functioneren van de bestuurder en de gang van zaken op de onderwijsinstelling. Het toezicht is integraal, dus omvat alle aspecten van het functioneren in hun onderlinge samenhang. De toezichthouder houdt niet alleen toezicht op de feitelijke gang van zaken, zoals deze zich heeft voorgedaan, maar ook op de strategie en het beleid voor de toekomst. De toezichthouder heeft hiervoor een aantal goedkeurende bevoegdheden.

3.2 Omgang met Code Goed Bestuur en afwijkingen daarvan:

Het bestuur handhaaft de Governance Code.

Hiervoor hebben wij het Handboek Governance SO-VSO "De Zonnebloemschool" vastgesteld (Handboek Governance Christelijk SO en VSO voor gespecialiseerd onderwijs in de NOP e.o.) en passen de Code Goed Bestuur toe.

De Code Goed Bestuur benadrukt de verplichte scheiding van de functies van bestuur en intern toezicht binnen organisaties voor primair onderwijs.

Er zijn verschillende manieren om de functiescheiding uit te werken.

Hieronder is te zien welke van toepassing is op het schoolbestuur:

- Functionele scheiding (one-tier)
- Organieke scheiding (two-tier)
- Feitelijke scheiding
- Anders, namelijk _____

Op ons schoolbestuur is dus de organieke scheiding (two-tier) van toepassing en daarom is deze aangekruist.

3.3 Intern toezichtsorgaan

Het bestuur bestaat uit een toezichthoudend deel en een uitvoerend deel.

Toezichthoudend deel van het bestuur:

Dit zijn de leden van het intern toezichtsorgaan:

Naam	Functie	Nevenfuncties betaald / onbetaald
R. Vinke	voorzitter	geen
C. van Veldhuijsen	secretaris	directeur Agro food
F. Post	Penningmeester	directeur administratiekantoor

Naam	Functie	Nevenfuncties betaald / onbetaald
W. Wierda	Algemeen lid	welzijnsmedewerker
A van de Kerke	Algemeen lid	Beheerder museum boerderij

Uitvoerend deel van het bestuur:

Directeur-bestuurder: Dhr. A. Reussing

Nevenfuncties:

- o Secretaris SWV-PO -NOP Urk,
- o Penningmeester SWV-VO Aandacht +
- o Toezichthouder OC Leijpark

Situaties met (potentieel) tegenstrijdig belang:

Het bestuur houdt nauwlettend in de gaten of er sprake van is van situaties met (potentieel) tegenstrijdig belang. Door middel van volledige transparantie van taken en functies voorkomt het bestuur dat er sprake is van enig tegenstrijdig belang.

Afspraken aangaande dit punt zijn:

Ieder lid van het intern toezicht draagt er zorg voor dat elke vorm van en schijn van belangenverstrengeling die de uitoefening van hun taak kan beïnvloeden wordt vermeden. Dit houdt het volgende in:

- a. De leden mogen om de kwaliteit van het toezicht binnen de stichting te waarborgen geen (neven)functies vervullen of aanvaarden die onverenigbaar zijn met de functie bij de Zonnebloemschool. Personen die op een of andere manier een belang hebben dat strijdig is of zou kunnen zijn met het belang van de stichting kunnen geen lid zijn van het intern toezicht.
- b. De leden verstrekken jaarlijks een overzicht van hun (neven) functies. Daarin staat aangegeven of het bezoldigde of onbezoldigde functies betreft, en of de stichting een bestuurlijke of andere band heeft met de organisatie waar de functie wordt uitgeoefend.
- c. Een lid meldt een (proportioneel) tegenstrijdig belang aan de voorzitter en verschaft alle relevante informatie omtrent de belangenverstrengeling.
- d. De vergadering van het intern toezicht beslist of er sprake van een tegenstrijdig belang en hoe daarmee moet worden omgegaan.
- e. De voorzitter of een lid neemt niet deel aan de discussie en de besluitvorming over het onderwerp waarin hij een tegenstrijdig belang heeft.
- f. Besluiten van de bestuurder waarbij tegenstrijdige belangen van de bestuurder spelen en die van materiele betekenis zijn voor de stichtingen /of de bestuurder behoeven de goedkeuring van het intern toezicht.

Tevens dient het toezichthoudend orgaan bij vermenging van bestuursfunctie met een toezichthoudende functie bij een andere onderwijssector verantwoording hier over af te leggen.

Binnen de statutaire bandbreedte van artikel 4 lid 1 van de statuten telt het intern toezicht minimaal drie en maximaal zeven natuurlijke personen.

3.4 Interne Toezichtfilosofie

Bij de functionele scheiding hanteren we de terminologie conform de Code Goed Bestuur van de PO–Raad: intern toezichthouder en directeur/bestuurder.

De kerntaak van de intern toezichthouder is het integraal toezicht houden op het functioneren van de bestuurder en de gang van zaken op de onderwijsinstelling.

Het toezicht is integraal, dus omvat alle aspecten van het functioneren in hun onderlinge samenhang. De toezichthouder houdt niet alleen toezicht op de feitelijke gang van zaken, zoals deze zich heeft voorgedaan, maar ook op de strategie en het beleid voor de toekomst. De toezichthouder heeft hiervoor een aantal goedkeurende bevoegdheden.

Het uitgangspunt van de toezichthouder is dat het handelen een toegevoegde waarde heeft voor de Zonnebloemschool. De toegevoegde waarde zit dus ook in de inbreng van inzichten en expertise van buiten de school en een opbouwende, kritische en onafhankelijke houding ten opzichte van specifieke belangen die spelen binnen de organisatie. Betrokken en kritisch volgend.

In de manier van werken uit zich dat door het stellen van vragen aan de bestuurder over verschillende facetten van de strategie en de uitvoering daarvan.

Doel van het stellen van deze vragen is om helder te krijgen of de bestuurder alle relevante aspecten en belangen op een evenwichtige manier heeft meegewogen en of de risico's van het beleid goed in kaart zijn gebracht en goed gemanaged worden en de bereikte resultaten van voldoende niveau zijn.

Om op deze manier te werken moet er sprake zijn van een vertrouwensrelatie tussen de toezichthouder en de bestuurder. Dat vereist een open houding en een goede informatievoorziening vanuit de bestuurder/de organisatie, men mag niet verrast worden. Het vertrouwen dat de directeur-bestuurder bij de toezichthouder heeft, moet de directeur-bestuurder wel blijven waarmaken. Het gaat om 'verdiend vertrouwen'.

De toezichthouders functioneren als eenheid en spreken met een mond. Het intern toezicht bepaalt zijn eigen agenda en prioriteiten. In een jaarplanning wordt aangegeven op welke momenten de toezichthouders de jaarlijks terugkerende documenten verwachten die ter goedkeuring aan de toezichthouders moeten worden voorgelegd (begroting, jaarrekening/jaarverslag, strategisch meerjarenplan).

De voorzitter heeft een belangrijke rol als regisseur en bewaker van het toezichthoudend proces en als eerste aanspreekpunt van de bestuurder.

De voorzitter stemt de agenda's af met de bestuurder.

Daarnaast heeft het intern toezicht een klankbordfunctie voor de bestuurder, het reflecteren op keuzevraagstukken waarmee de bestuurder wordt geconfronteerd.

De intern toezichthouder heeft de verantwoordelijkheid zijn eigen functioneren en dat van de afzonderlijke leden regelmatig kritisch tegen het licht te houden.

De toezichthouder legt over de evaluatie van het eigen functioneren verantwoording af in het jaarverslag. Ook de relatie tussen de toezichthouder en de bestuurder wordt in dit kader periodiek geëvalueerd.

Dit gebeurt middels een jaarlijks in een gesprek met remuneratiecommissie.

(voorzitter + lid bestuur)

3.5 Hoofdtaken van het toezicht

Het intern toezicht heeft een viertal hoofdtaken

1. Integraal toezichthouden op het beleid van de bestuurder en op de algemene gang van zaken in de stichting en de door de stichting in stand gehouden school.
2. Het adviseren en ondersteunen van de bestuurder. Als zodanig heeft de raad van toezicht een klankbordfunctie ten opzichte van de bestuurder.
3. Het uitoefenen van de werkgeversrol ten opzichte van de bestuurder
4. Het verantwoording afleggen over het gevoerde toezicht.

1. Uitoefening integraal toezicht

De intern toezichthouder houdt integraal toezicht, dat wil zeggen op alle aspecten van de stichting en de school en daarbij alle relevante belangen in overweging nemend. Hij richt zich daarbij naar het belang van de stichting, het belang van de school die door de stichting in stand wordt gehouden en het belang van de samenleving.

De toezichthouder let daarbij in het bijzonder op de wijze waarop inhoud wordt gegeven aan doel en grondslag van de stichting zoals bedoeld in artikel 2 van de statuten.

De toezichthouder toetst de afwegingen die de bestuurder heeft gemaakt en of deze daarbij alle relevante belangen heeft meegenomen.

De toezichthouder houdt toezicht op de naleving van de uitvoering van het handboek Governance.

Bij de uitoefening van het integraal toezicht maakt de toezichthouder gebruik van het toezichtkader dat onderdeel uitmaakt van dit handboek Governance.

Het intern toezicht omvat in ieder geval:

- a. het goedkeuren van de begroting, de jaarrekening en het jaarverslag alsook het meerjaren strategisch beleidsplan van de school
- b. het toezien op de naleving van de wettelijke verplichtingen en de code goed bestuur
- c. het toezien op de rechtmatige verwerving en de doelmatige en rechtmatige besteding van de middelen

2. Uitoefenen van de klankbordfunctie

Bij het uitoefenen van de klankbordfunctie is de toezichthouder er alert op dat de bestuurlijke verantwoordelijkheid bij de bestuurder blijft liggen en dat de onderlinge rolverdeling zuiver blijft. In de regel ligt het initiatief tot klankborden bij de bestuurder. De toezichthouder biedt dan de mogelijkheid tot reflectie zonder daarin direct sturend te zijn. Het is de taak van de voorzitter om de zuivere rolverdeling te bewaken. De uitoefening van de klankbordfunctie mag er niet toe leiden dat de toezichthouder zich belemmerd voelt om goed toezicht uit te kunnen oefenen.

3. Uitoefenen van de werkgeversrol

De toezichthouder fungeert als werkgever van de bestuurder. Dat betekent het volgende:

- a. Wanneer de functie van bestuurder vacant is, wordt zo spoedig mogelijk voorzien in de vacature. De toezichthouder neemt hiertoe het initiatief en volgt de vastgestelde selectieprocedure.
- b. De toezichthouder kan de bestuurder te allen tijde schorsen. In het schorsingsbesluit geeft de toezichthouder de gronden van de schorsing aan en stelt de bestuurder in de gelegenheid om zich binnen drie weken te verantwoorden in een vergadering van de toezichthouder. De bestuurder kan zich daarbij laten bijstaan door een raadsman. De toezichthouder neemt binnen vier weken na het schorsingsbesluit een beslissing om de schorsing op te heffen of te handhaven. Aan de opheffing van de schorsing kan de toezichthouder voorwaarden verbinden. Een besluit tot handhaving van de schorsing vervalt na drie maanden, tenzij de toezichthouder besluit om de schorsing te verlengen. In het laatste geval wordt de bestuurder, desgewenst bijgestaan door een raadsman, wederom in de gelegenheid gesteld om zich bij de toezichthouder te verantwoorden.
- c. De toezichthouder kan ten allen tijde de bestuurder ontslaan als bedoeld in artikel 9 van de statuten. In het ontslagbesluit motiveert de toezichthouder het ontslag. De bestuurder wordt in de gelegenheid gesteld zich ten overstaan van de toezichthouder te verantwoorden, desgewenst bijgestaan door een raadsman.
- d. Bij ontstentenis of belet van de bestuurder kan de toezichthouder een waarnemer aanwijzen. De toezichthouder kan nadere voorwaarden aan de waarneming van de taken van de bestuurder verbinden.
- e. De toezichthouder stelt de bezoldiging en de onkostenvergoeding van de bestuurder vast. De toezichthouder hanteert hierbij de voor de sector PO/SO bepaalde of geadviseerde beloningsnormen.
- f. De toezichthouder bespreekt minimaal eenmaal per jaar – buiten aanwezigheid van de bestuurder – het functioneren van de bestuurder. Bij het beoordelen van het functioneren maakt de toezichthouder gebruik van het beoordelingskader voor de bestuurder dat onderdeel uitmaakt van dit handboek Governance. De voorzitter en een lid bespreken deze beoordeling van de toezichthouder met de bestuurder. De conclusies van deze bespreking worden schriftelijk vastgelegd en door de voorzitter terug gemeld aan de intern toezichthouders.

Ter informatie (wellicht overbodig) hier een overzicht van de bevoegdheden van zowel de directeur-bestuurder als de toezichthouder:

	Directeur-bestuurder	Toezichthouder
1. Dagelijkse leiding school	X	
2. (Strategisch) beleid	X V	X
1. Begroting, financiële verslagen en jaarrekening en jaarverslag	X V	X
2. Benoeming, schorsing en ontslag personeel	X	
3. Schorsing en verwijdering leerlingen	X	
4. Opheffing school	X	X
5. Ontbinding stichting	X	X
6. Financiële verplichtingen binnen de vastgestelde begroting	X	
7. Afsluiten van overeenkomsten tot verkrijging, vervreemding, bezwaring van registergoederen	X	X
8. Borgstelling of zekerstelling voor de schuld van een ander	X	X
9. Financiële verplichtingen buiten de begroting voor een bedrag tot €15.000.	X	X
10. Ontslag aanmerkelijk aantal medewerkers	X	X
11. Ingrijpende wijzigingen arbeidsomstandigheden van aanmerkelijk aantal medewerkers	X	X
12. Aanvraag of verbreken van duurzame samenwerking	X	X
13. Aanvraag faillissement of surseance van betaling	X	X
14. Overleg met MR	X	
15. Extern vertegenwoordigend overleg	X	

4. Verantwoording uitgeoefend toezicht

- a. De intern toezichthouder legt jaarlijks verantwoording af over de wijze waarop het toezicht is uitgeoefend.
- b. De verantwoording vindt plaats door middel van een verslag dat is opgenomen in het jaarverslag van de stichting.

3.6 Naleving wettelijke voorschriften

De toezichthouder heeft 5 x vergaderd.

Bij alle vergaderingen is de directeur-bestuurder aanwezig geweest en waar nodig heeft hij de vergadering verlaten. De samenstelling van het toezichthoudend deel is evenwichtig en heeft veel verschillende soorten van kennis. De toezichthouder heeft ook twee keer vergaderd met de MR. Hier wordt het gehele functioneren van de school besproken.

De toezichthouder heeft transparante, duidelijke en recente informatie gekregen van de directeur-bestuurder, middels o.a. de managementrapportage.

Daarnaast gaat de toezichthouder, waar nodig ook zelf op zoek naar relevante informatie.

De vergaderingen worden geleid door de voorzitter. Hiervoor is een duidelijke agenda opgesteld en de stukken zijn op tijd verstuurd.

Tijdens de vergaderingen in 2023 zijn onder andere besproken en goedgekeurd:

- 🌟 de begroting
- 🌟 de jaarrekening
- 🌟 het bestuursverslag
- 🌟 het strategisch meerjarenplan

Een overzicht van verder besproken onderwerpen:

Continuïteit van de school:

Het bestuur oordeelt deze als goed.

Samenwerking met andere besturen:

Deze is gezocht en gevonden. (o.a.) Urk PO, MBO Firda.

Resultaten en kwaliteit van de school:

Door een dashboard te maken in het nieuwe schoolplan kan het bestuur de ontwikkelingen door het jaar heen beter volgen.

We richten ons daarbij op het zichtbaar maken van resultaten. (middels TRIPS, EduMaps, Parnassys en de werkgroep overzichten)

Van deze zaken wordt een terugkoppeling gemaakt naar het bestuur en hier zal op geëvalueerd en gehandeld worden (2023).

Zelfevaluatie:

Verslagen betreffende dit onderwerp zijn 5 x per jaar besproken en het bestuur heeft hier o.a. aangaande MT en contacten met ouders extra richting gegeven.

Het eigen functioneren:

In het jaar 2023 heeft het bestuur zich voorgenomen zich verder te professionaliseren. Er is besloten om in het schooljaar 23-24 een 2-daagse cursus te gaan volgen met het voltallige bestuur en MT betreffende het functioneren van de Raad van Toezicht. Op dit moment is een ingehuurd bureau (BMC) bezig om alle papieren en de uitvoering daarvan goed op rij te zetten.

Een greep uit de behandelde onderwerpen: o.a. kritisch beschouwen van zichzelf, zicht op de school en evenwichtige verdeling van taken, en invoeren van meer protocollen en renumneratie. Hiermee zijn we aan de slag gegaan en dit heeft o.a. tot gevolg dat er een aanpassing komt in het Governance handboek (2024).

Nieuwe ontwikkelingen rond nieuwbouw:

Het traject op Urk (brede school) is in volle gang.

De bouw is naar verwachting klaar op 01-01-2026 .

De bouw van een VSO op de campus gaat niet door; er wordt nog wel gekeken naar een VSO samenwerking.

Stakeholders:

Het toezichthoudend deel van het bestuur heeft hier een stimulerende positie en wordt waar nodig ingezet bij stakeholders.

Ontwikkelingen op gebied van Governance:

In het jaar 2023 zijn we begonnen met het opnieuw bekijken en analyseren van de Governance. O.l.v. Jolanda Brinkman van BMC hebben we twee cursusdagen gehad en zijn we bezig met het samenstellen van een nieuw Governance boek. De planning is dat het boek in september 2024 klaar is. Aansluitend draait Mevr. Brinkman in schooljaar 2024-2025 3 vergaderingen mee om een goede implementatie te begeleiden.

3.7 Rechtmatige verwerving en rechtmatige en doelmatige besteding van middelen

Het bestuur is bezig geweest met het afbouwen van reserves middels goede investeringen en extra inzet in de groepen.

De inzet van de middelen was gericht op meer in handen in de klas voor toezicht en veiligheid. Dit is op een effectieve wijze ingezet.

De extra middelen zijn o.a. ingezet om te werken aan de doelen betreffende de basisvaardigheden.

Ook een belangrijk doel was het preventief voorkomen van onbegrepen gedrag.

Hiervoor is gekozen om preventief vaker 1-op-1 begeleiding in te zetten.

Deze doelen zijn eerst via NPO-gelden bekostigd. Inmiddels worden deze geheel en concreet meegenomen in de komende meerjarenbegrotingen.

De voortgang van de middelen wordt periodiek (5 x) per jaar gemonitord middels een financiële rapportage van de directeur-bestuurder aan de Raad van Toezicht en verslagen van Dyade.

Als het nodig is geeft het toezichthoudend bestuur n.a.v. de evaluaties van de rapportages een bijstuuringsadvies.

Het bestuur ziet erop toe dat de middelen slim en spaarzaam worden ingezet.

Het is niet nodig geweest om bij grote beleidskeuzes of investeringen alternatieven te overwegen, aangezien zich in deze perioden geen grote keuzes voorgedaan hebben.

De stichting heeft een treasurybeleid.

Dit werkt als volgt:

Er wordt geen geld belegd, ook niet in deviaten en er zijn geen leningen. De reserves worden op de spaarrekeningen gezet bij een AAA bank. In de "negatieve rente" tijd is een deel van het vermogen vastgezet. Dit deel komt in 2026 weer vrij. Per 28 mei 2024 gaat de stichting ook Schatkistbankieren. Hierover is een goede communicatie geweest met het toezichthoudend deel van het bestuur.

3.8 Externe accountant

In 2023 is Van Ree benoemd als externe accountant. (www.vanreeaccountants.nl) Bij de bespreking van de jaarrekening door het intern toezicht met de bestuurder kan de accountant die de jaarrekening heeft onderzocht op aanvraag aanwezig zijn om een toelichting op de bevindingen te geven.

3.9 Maatschappelijke aspecten van ondernemen

De stichting heeft oog voor de maatschappelijke aspecten van ondernemen:

- We zijn druk bezig met het verduurzamen van onze locaties (o.a. LED verlichting). Elke locatie heeft een energie-werkgroep waarin ook leerlingen deelnemen die zich bezig houdt met duurzaamheid (o.a. het monitoren van het gebruik van licht en lucht, kleine bezuinigingsklussen). Dit is opgepakt i.s.m. de provincie.
- Samen met de gemeente hebben we een project ter voorkoming van thuiszitters. Hierin onderneemt de school zelf ook initiatieven en investeert daarin ook zelf.
- We kiezen voor schatkistbanieren om daar zelf aan te verdienen, maar ook omdat de landelijk overheid er baat bij heeft i.p.v. de banken.

3.10 Aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

Financieel:

Alle bestellingen moeten goed gekeurd worden of gemandateerd door de bestuurder. Dit is de werkwijze:

De rekeningen komen binnen, de administratie controleert deze en doet navraag bij degene die besteld hebben. Daarna wordt de rekening in het administratiesysteem gezet. Na deze controle moet de bestuurder nogmaals akkoord geven. Vervolgens worden de rekeningen in het systeem ingevoerd en voor betaling klaargezet. De bestuurder controleert en accordeert daarna de betalingen voordat ze naar de bank gaan.

Onderwijskundig:

De onderwijskundige doelen worden opgesteld. Ze worden vastgesteld door het bestuur en de MR.

Daarna volgt er 5 x een tussenrapportage met eventuele tips en tops.

Aan het einde van het jaar worden de doelen weer geanalyseerd en geëvalueerd.

Dan wordt de cyclus weer opnieuw gestart met de overgebleven en nieuwe doelen.

3.11 Toelichting inzake werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling

In de afgelopen jaren is er veel werk verricht in het onderzoek en ontwikkeling naar onze leerlijnen, de verschillende referentieniveaus en passende leerstof voor de leerlingen.

De komende jaren moeten deze onderzoeken voortgezet worden.

Waar nodig doen we dit samen met een advies- of ondersteuningsbureau.

Verder wordt er onderzoek gedaan naar de effecten van trauma's op de sensitieve ontwikkeling.

3.12 Bezoldigingsbeleid

De toezichthouders krijgen geen bezoldiging.

(Dit beleid wordt wel opnieuw besproken).

4. Onderwijskundige ontwikkelingen

4.1 Werkgroepen

1. Werkgroepen komen samen op het moment dat dit in de jaarplanner staat gepland.
2. Werkgroepen bepalen de koers.
3. Werkgroepen zijn verantwoordelijk voor een leerlijn in Edumaps.
4. Zij leggen tijdens voorzitters overleg uit wat zij doen.
5. De doelen per werkgroep komen uit het schoolplan / jaarplan en worden verantwoord aan het bestuur

4.2 Toekomstige ontwikkelingen op gebied van

- **Onderwijs:**
We onderzoeken en implementeren verbeteringen aangaande inspectie OP.0, referentieleeftijden en interne communicatie (2024/2025 extern begeleid door BMC)
- **Kwaliteitszorg:**
In bovenstaand onderzoek wordt ook gekeken naar de cyclussen die we hanteren en de omschrijvingen en effectiviteit van de gestelde doelen (2025 zichtbare verbetering kwaliteitszorg).
- **Interne kwaliteitszorg:**
Middels WMK-EC toetsen we alle onderdelen in een cyclus van vier jaar op kwaliteit. Waar nodig wordt er een verbeterplan geschreven en uitgevoerd.
- **Personeel:**
De nascholing wordt met een nieuw systeem E-WISE in het algemeen beter en makkelijker. Iedere collega heeft een eigen inlog en kan op zijn eigen tijd/moment nascholing doen.
Verder is het doel om het huidige personeelsbestand te stabiliseren. Door het regelmatig openstellen van de school willen we (nieuwe) collega's nieuwsgierig maken naar ons onderwijs en op deze wijze ook te korten tegen gaan.
De begeleiding van nieuw personeel is aangescherpt en aangepast.
- **Investeringsbeleid:**
Er is een investeringsplan en op hoofdlijn houdt dit in dat we vooral extra investeren in ICT en personeel. Ook willen we een aantal interne verbouwingen doen om vak uitbreidingen te kunnen realiseren.

5. Ontwikkelingen als gevolg van interne en externe kwaliteitszorg

Op onze school ontwikkelen we kwaliteitskaarten. Een kwaliteitskaart geeft de visie en de doelen van onze school bij een bepaald thema. De allerbelangrijkste kwaliteitskaarten hangen samen met het lesgeven van de leraren. Daarmee onderstrepen we dat de kwaliteit van het lesgeven cruciaal is voor de kwaliteit van onze school. Onze kwaliteitskaarten worden één keer per vier jaar beoordeeld (zelfevaluatie) met behulp van een Quick Scan. Op basis van de uitkomsten en keuzes stellen we actiepunten vast. Zie onze meerjarenplanning voor kwaliteitszorg.

De kwaliteitskaarten die samenhangen met het (les)gedag van de leraren worden ook gebruikt bij ons personeelsbeleid. Leraren voeren zelfevaluaties uit, ontwerpen persoonlijke plannen en gaan daarover in gesprek met collega's en leidinggevenden (gesprekkencyclus). Op deze manier hebben we onze kwaliteitszorg gekoppeld aan ons personeelsbeleid. We borgen daardoor dat schoolontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling parallel verloopt.

De kwaliteitskaarten die wij hebben ontwikkeld voor het lesgeven (zie onze competentie set) gebruiken we ook om de resultaten te verbeteren. Ze komen aan de orde bij de groepsbespreking. In een gesprek met de IB'er bepaalt de leraar

actiepunten (lesgedrag en/of aanbod) om de resultaten van de groep te verbeteren.

Tijdens de bijeenkomsten met de Raad van Toezicht worden ook de rapportages van de werkgroepen besproken. Hierin wordt beleid gemaakt door de collega's zelf (bottom-up) voor de verschillende leerlijnen.

Ook worden hier de uitkomsten van de WMK-EC besproken (Werken met Kwaliteitskaarten). Dit moet in een aparte paragraaf over rapporteren naar bestuur of zoiets.

Daarnaast wordt er veel scholing gedaan i.v.m. kwaliteitszorg en hebben we een aantal jaren geleden TRIPS aangeschaft om alle groei ontwikkeling en registratie te koppelen. Dit proces is nog in volle gang.

6. Onderwijsresultaten:

6.1 Resultaten

We streven naar zo hoog mogelijke opbrengsten op het gebied van communicatie, sociaal-emotionele ontwikkeling, Leren Leren en Werknemersvaardigheden. Deze gebieden zijn leidend bij het bepalen van een succesvolle uitstroom van de leerling aan het einde van het VSO.

De uitstroom van onze leerlingen wordt in kaart gebracht en er wordt gekeken of deze uitstroom ook volgens verwachting is.

6.2 Kwaliteitsindicatoren

1. De school heeft een goed beeld van de kenmerken van haar leerlingenpopulatie
2. De school heeft op basis van de kenmerken van de leerlingenpopulatie ambitieuze streefniveaus vastgesteld voor de leerresultaten die de leerlingen kunnen bereiken
3. De school houdt bij in welke mate de opgestelde ontwikkelingsperspectieven worden gerealiseerd
4. De school zorgt ervoor dat de beoogde streefniveaus passen bij de uitstroombestemming in het ontwikkelingsperspectief
5. De leerlingen realiseren aan het eind van de schoolloopbaan de verwachte opbrengsten (op grond van hun kenmerken)

6.3 Overzicht opbrengsten schooljaar 2022 – 2023

Uitstroom tussen 1 augustus 2022 en 31 juli 2023:

SO	De Bloementuin De Kruidentuin	Aantal schoolverlaters	%	Juist ingeschat:	Niet juist ingeschat:
D1	Dagbesteding beleving	0	0	100 % Dit betreft alle 16 leerlingen.	0 % Dit betreft 0 leerlingen.
D2	Dagbesteding activerend	2	12,5		
D3	Dagbesteding arbeidsmatig	8	50,0		
A1	Arbeid (beschutte)	6	37,5		
A2	Arbeid (regulier)	0	0		
V1	Vergoeding 1	0	0		
V2	Vergoeding 2	0	0		
	Onbekend	0	0		
	Totale uitstroom	16	100 %		
VSO	De Plantage Het Esveld Het Wat!-huis	Aantal schoolverlaters	%		
D1	Dagbesteding beleving	1	3,33	86,66 % Dit betreft 26 leerlingen.	13,34 % Dit betreft 4 leerlingen. * 2 leerlingen zijn hoger uitgestroomd dan gedacht. * 2 leerlingen zijn lager uitgestroomd dan gedacht.
D2	Dagbesteding activerend	4	13,33		
D3	Dagbesteding arbeidsmatig	13	43,32		
A1	Arbeid (beschutte)	11	36,69		
A2	Arbeid (regulier)	1	3,33		
V1	Vergoeding 1	0	0		
V2	Vergoeding 2	0	0		
	Totale uitstroom	30	100 %		

Ter info:

Verdere informatie over de uitstroomniveaus als D1, A1 etc. is na te lezen in het "Beleidsplan Zorg" te vinden bij DOWNLOADS op onze website

www.zonnebloemschool.nl

7. Zaken met een behoorlijke personele betekenis en personele ontwikkeling

In het schooljaar 2022 is het MT behoorlijk gewijzigd. Deze uitgebreide lijn is door gezet in het jaar 2023. DE gekozen weg uit het jaar 2022 is geanalyseerd en een aantal taken zijn veranderd en er zijn twee management assistenten aangesteld, beide voor een dag in de week en beide op een VSO afdeling.

Bestuurs-directie
Directeur-bestuurder AART: <ul style="list-style-type: none">○ Algemene leiding en verantwoording○ Personele zaken:<ul style="list-style-type: none">▪ Ziekmeldingen▪ Organisatie vervanging - ziekte e.d.▪ Ziekmeldingen UWV en ARBO▪ Aanname + begeleiding nieuw personeel▪ RI&E○ Disputen en gevoelige zaken○ Bestuur○ MR○ FINANCIËN:<ul style="list-style-type: none">▪ Boekhouding▪ Jaarrekening▪ Dyade▪ ZZP-ers○ Externe contacten:<ul style="list-style-type: none">▪ Gemeenten▪ SWV (alle)▪ Provincie▪ Diverse verbanden○ Lid van het MT○ Voorzitter van:<ul style="list-style-type: none">▪ BO▪ DO▪ CVB▪ Examencommissie▪ Werkgroepenoverleg voorzitters▪ Leerlingenraad○ Leerlingen:<ul style="list-style-type: none">▪ Aannamen nieuwe leerlingen Instroom SO en Esveld; aansturing IB-er wanneer nodig.▪ Aansturing betreffende IB-ers i.v.m. aanname nieuwe leerlingen○ Huisvesting:<ul style="list-style-type: none">▪ Algemeen onderhoud gebouwen▪ OCS (meerjarenplanning onderhoud)▪ Stuurgroepen nieuwbouw en verbouw

MT-directie

MT-directie			
<p>Directeur INGRID:</p> <p>Coördinatie dagelijkse leiding 1^e aanspreekpunt voor collega's op gebied van schoolse zaken Locatieleider VSO: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Plantage ▪ Jumbo Beleidszaken:</p> <p>Schoolplan (i.s.m. Maaïke) Nascholingsplan Personeelsbeleidsplan (ARBO-plan) EduMaps Personele zaken: Lopende zaken op Plantage en Jumbo Voortgangsgesprekken op Plantage en Jumbo Voorzitter (en lid) van: Locatie Leiders Overleg (LLO) IB-loket (leiding en organisatie) WMK-EC en kwaliteitszaken Organisatie: Indeling Personeel Indeling leerlingen Leerlingen: Aanname nieuwe leerlingen Instroom op Plantage; aansturing IB-er wanneer nodig. Stuurt aan: Psychologenteam Ronald (Atelier) Fagner (Muziek) Nienke (Dans) Voorzitter MT Lid van: DO CVB IB-er specifieke leerlingen + Kett!ng Werkgroep ICT Externe contacten: Schoullleiders Overleg VO Werkgroep VO Campus</p>	<p>Adjunct-directeur MAAIKE:</p> <p>Plaatsvervangend algemene bestuurszaken Personele zaken: Ziekte begeleiding Verslaglegging Papier en verantwoording Gesprekken UWV Arboarts RI&E Bestuur: adviserend Lid van MT en BO Notulist: Werkgroep overleg voorzitters CVB BO Beleidszaken: Beleidsplan Zorg Schoolplan (i.s.m. Ingrid) Opbrengsten SO en VSO Leerlijnen TRIPS EduMaps (achter de schermen) ICT: Office 365 beheer Websites Werkgroep ICT AVG AVG-functionaris Contacten: DUO Inspectie – ISD ROD Secretaris Examencommissie Verzorgt diploma bij uitstroom Huisvesting: OCS (meerjarenplanning onderhoud)</p>	<p>Adjunct-directeur GRETHA:</p> <p>Locatieleider VSO: Esveld WAT! Beleidszaken: Kwaliteitszaken Protocollen Uitstroom en stage Personele zaken: Lopende zaken op Esveld en WAT! Voortgangsgesprekken op Esveld en WAT! Voorzitter (en lid) van: Werkgroep Veiligheid Ski kamp Diplomerings Organisatie: Indeling Personeel Indeling leerlingen Studiedagen Lid van: MT Locatie Leiders Overleg Stuurt aan: Samenwerking WAT! En Kett!ng Stage loket Externe contacten Werkgroep Urk Friese Poort</p>	<p>Adjunct-directeur NICOLE:</p> <p>Locatieleider SO: Bloementuin Kruidentuin Beleidszaken: Kwaliteitszaken WMK-EC TRIPS EduMaps (onderwijskundig) Schoolgids / jaarkalender Personele zaken: Lopende zaken op Bloementuin en Kruidentuin Voortgangsgesprekken op Bloementuin en Kruidentuin Voorzitter (en lid) van: Alle schoolkampen Organisatie: Indeling Personeel Indeling leerlingen Coördinator indeling naschoolse taken Jaarplanner Studiedagen Stuurt aan: Logopedie Lid van: MT Locatie Leiders Overleg Externe contacten: Werkgroep PO NOP-URK Werkgroep Boni Expertise BLOEI</p>

8. Personele bezetting

8.1 Kenmerken van het personeel

De directie van de school bestaat uit een directeur-bestuurder, een directeur en een adjunct- directeur. De directie vormt samen met 2 andere adjunct-directeuren het managementteam (MT) van de school. Ons team bestaat uit:

- 01 directeur-bestuurder
- 01 directeur
- 03 adjunct-directeuren
- 07 voltijd groepsleerkrachten
- 34 deeltijd groepsleerkrachten
- 01 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 05 leraarondersteuner
- 03 expert coaches
- 03 logopedist
- 03 intern begeleiders
- 01 ambulantly begeleider
- 41 onderwijsassistent
- 01 administratief medewerker
- 01 directie secretaresse
- 02 conciërge
- 01 conciërge assistent
- 03 psycholoog/pedagoog
- 03 stagecoördinatoren

8.2 De leeftijdsopbouw

wordt gegeven in onderstaand schema
(stand van zaken per 01-04-2024)

	vrouw	man	totaal
Ouder dan 65 jaar	3	1	4
Tussen 55 en 65 jaar	13	8	21
Tussen 45 en 55 jaar	25	5	30
Tussen 35 en 45 jaar	29	8	37
Tussen 25 en 35 jaar	12	8	20
tussen 15 en 25 jaar	11	5	16
totaal	93	35	128

Onze school heeft een grote groep ervaren leraren; we benutten hen voor de begeleiding van de wat jongere leraren en het doorgeven van kennis en ervaring met onze doelgroep. Daarnaast worden er twee collegae opgeleid tot directeur en adjunct directeur. Zij volgen een gecertificeerde opleiding.

Dit beleid is vastgesteld in de vergadering in de bestuursvergadering en de overleggen met de MR

9. Gevoerd beleid inzake van de beheersing van uitkeringen na ontslag

In 2023 is er niemand met ontslag of definitief naar het UWV gegaan. Het beleid is dat we ontslag preventief proberen te voorkomen, middels het inzetten van een coach en inzetten van gesprekken door directie en arbodienst.

Mocht dit toch moeizaam gaan, wordt er een arbeidsdeskundige ingezet die onderzoek doet naar de redenen van het niet kunnen werken. Daarna wordt in ieder geval een tweede spoortraject ingezet.

We hebben het generatiepact ingevoerd. 1 personeelslid maakt er nu gebruik van.

10. Huisvestingsbeleid

10.1 Huidige stand van zaken

Het bestuur had in 2023 6 schoollocaties in gebruik.

We hanteren voor 3 gebouwen een MJOP.

De andere locaties zijn gehuurd; andere partijen zijn verantwoordelijk voor het onderhoud (MJOP zit bij de stukken).

Het groter onderhoud van een aantal gebouwen (Bloementuin en Plantage) hebben we naar alleen noodzakelijk onderhoud gezet i.v.m. de mogelijke nieuwbouwplannen.

In 2022 hebben we voor ons SO 3 lokalen gehuurd voor het SO bij Eduvier Optimist (indirect dus via de gemeente. Dit is in het in het schooljaar 2023 ook van toepassing.

In januari 2023 hebben we tijdelijk de kerklocatie "de Ontmoeting" gehuurd in Emmeloord. Het huren van deze locatie is gestopt per 1-1-2024.

Het huren van de ruimte boven de Jumbo is per 1 september 2023 gestopt; we huren nu 3 extra lokalen van de gemeente in het expansievat.

10.2 Nieuwbouw plannen

SO op SO/SBO locatie (planning 2028?):

Uit het gesprek met de wethouder blijkt, dat de plannen ooit doorgaan, maar dat het doorloop is van o.a. VO campus. Helaas zitten de VO scholen nog niet op 1 lijn, dus een planning hiervoor is niet te maken. Maar het zal in ieder geval niet vóór 2029 zijn.

SO op Urk Integratielocatie BAO (01-01-2026):

Dit is een samenwerking met Rehoboth (BAO vereniging Urk) en de kinderopvang. Een brede school die integratie mogelijk maakt. De definitieve tekeningen zijn bijna vastgesteld. De stichting is al in bezit van een officiële toekenning van een nevenvestiging (BRINnummer 14WS02).

VSO:

Het idee om als VSO mee te doen op de VO campus is weggestemd door gemeenteraad; dit gaat dus niet door.

In maart/april 2024 worden de 3 hoofdlocaties door een gebouwdeskundige van OCS bekeken en worden er nieuwe onderhoudsplannen opgesteld (zie ook paragraaf 26).

10.3 Bestuurlijke voornemens

Belangrijke stellige bestuurlijke voornemens en inmiddels in het nieuwe jaar genomen:

- We hebben definitief besloten om naar Urk te gaan in de integratieschool in de nieuwe Zeeheldenwijk. (Het kan zijn dat we gaan participeren in de BENG naar ENG norm). De kosten zijn nog niet berekend, maar we gaan ervan uit dat we onze investering binnen 15 jaar terugverdienen middels een energie neutrale school.
- We hebben besloten om te gaan Schatkistbankieren.

11. Afhandelingen van klachten.

We hanteren de normale procedure via Verus (bestuursorganisatie).
We hebben in 2023 geen klachten gehad.

12. Beschrijving van de inrichting van de dialoog met interne en externe actoren:

12.1 Externe dialoog

De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor de externe dialoog. Waar nodig wordt hij ondersteund door leden van het MT, het toezichthoudend deel van het bestuur of door een specialist binnen het team.

De directeur-bestuurder is contactpersoon van o.a. gemeente, ministerie, bedrijven, banken en andere organisaties.

12.2 Interne dialoog

De interne dialoog wordt vooral per locatie gedaan, hierin zijn de directeur en adjunct-directeuren leidend.

Extra werkzaamheden worden op dit gebied verdeeld.

12.3 Gevoerde horizontale verantwoording en dialoog

We hebben naar buiten toe horizontale verantwoording afgelegd:

- voor de milieu- en energiebesparende maatregelen (i.s.m. provincie)
- over eerlijk zakendoen met de bedrijven uit de polder (omschakelingen naar regionale bedrijven, lidmaatschap bedrijven club)
- betrokkenheid bij de ontwikkelingen in de samenleving (o.a school opengesteld voor een sportruimte)

13. Ontwikkelingen bij of in relatie tot verbonden partijen (waaronder samenwerkingsverbanden)

13.1 Overzicht

We hebben diverse verbonden partijen:

- Stichting Esveld: mogelijk maken van zorg en onderwijs: inkomsten stabiel.
- We zitten in twee besturen van samenwerkingsverbanden: (we hebben wel met veel meer te maken)
 - SWV NOP-URK PO: stabiel, financieel gezond, goede contacten.
 - SWV Aandachtplus + NOP, Urk en Lemsterland: druk op financiën en zware bekostiging en financiële zeer zwak. (tekort van +/- 450.000,= euro) Een deel moeten wij bedragen.
- Andere SWV om ons heen: algemeen; men wil leerlingen zoveel mogelijk met een lage bekostiging plaatsen.

14. Relevante interne en externe ontwikkelingen

14.1 Intern

Opleiding:

Het is lastiger om goed personeel te vinden. We hebben nu 3 OOP-ers in opleiding voor het PABO diploma. Voor komend jaar slaagt er 1 naar verwachting en start een nieuwe mogelijke PABO-er via zij instroom.

Moeilijk verstaanbaar gedrag:

Het is moeilijker om goed personeel te vinden voor leerlingen met moeilijk verstaanbaar gedrag.

Schoolinformatie:

We werken aan professionalisering richting protocollen en afstemming / samenvoegen van schoolinformatie.

Communicatielijnen:

Van belang is dat we de communicatielijnen verduidelijken. Hiermee zijn we aan de slag gegaan.

14.2 Extern

Er is veel bureaucratische druk via inspectie en ministerie.

BMC doet voor ons onderwijskundig en bestuurlijk onderzoek en ontwikkelt samen met ons een duidelijker en professionele bestuursstructuur, een betere interne communicatie en een beter zicht op onze referentieniveaus in kader van OP.0.

Niemand kan voorspellen welke kant de overheid op gaat met integratie.

14.3 Belangrijke elementen van het gevoerde beleid

Er wordt ingezet op verlaging van de reserves. Dit doen wij o.a. door inzet van extra personeel.

Er wordt samen met de gemeente ingezet op voorkoming van thuiszitters middels het al 5 jaar lopende project. Het contract is verlengd en de inzet van 's Heeren Loo wordt gecontinueerd.

Het managementteam is vergroot i.v.m. de komende pensionering van twee directieleden.

BMC is begonnen aan een onderzoek en advies plan op gebied van interne communicatie en omgaan met het nieuwe inspectiekader OP 0.

15. Toegankelijkheid van de instelling en het toelatingsbeleid

De leerlingen zijn toegankelijk als ze in het bezit zijn van een geldig TLV. Deze TLV's worden afgegeven door de diverse samenwerkingsverbanden. Daarna wordt er beoordeeld of de leerling bij ons op school kan komen. Plaatsing is veelal mogelijk. Uitzonderingen zijn b.v. te moeilijk verstaanbaar gedrag, te zware lichamelijke beperking (i.v.m. therapieën) of een te hoog niveau waardoor de leerling diplomagericht onderwijs nodig heeft.

16. Internationalisering en onderzoeksbeleid:

Wij doen niet aan internationalisering en we doen geen specifiek onderzoek. Wij vinden dat dit al gedaan wordt door onze branche organisaties en vinden onze organisatie te klein om hier zelf initiatieven in te nemen.

17. Strategisch personeelsbeleid

17.1 Vanuit een sterkte-zwakte analyse

STERKE KANTEN SCHOOL ZWAKKE KANTEN SCHOOL:

- Het sociaal-emotionele aspect van de leerling staat centraal.
- De school wordt steeds groter en het managementteam is relatief klein gebleven.
- Er is een goede en collegiale sfeer binnen de locaties.
- Het team denkt in mogelijkheden en talenten. We zijn oplossingsgericht.
- De lijnen van communicatie zijn niet voor iedereen helder. (onderzoek BMC)
- Het personeel ervaart niet voldoende aandacht voor hun welbevinden vanuit het managementteam.
- Een groot deel van de personeelsleden voelt zich niet bekwaam in het werken met de leerlingen met intensieve casuïstiek.
- Begeleiding van nieuw personeel (of personeel dat wisselt van locatie) is onvoldoende.
- Het behoud van expertise van (nieuw) personeel behoeft aandacht.

KANSEN SCHOOL en BEDREIGINGEN SCHOOL

- Inclusiever onderwijs door deelname aan de VO campus (helaas wil de gemeente hier niet aan mee werken), Expertisecentrum SO en brede school op Urk.
- Door de grootte van de school raken we verspreid over de Noordoostpolder (en in de toekomst Urk). Dit maakt het borgen van ons strategisch beleid, onze missie en visie extra belangrijk.
- Maatschappelijke positie van onze leerlingen versterken door samenwerking met alle types andere scholen, gemeentes, hulpverlening, bedrijfsleven, ouders en leerlingen. (o.a. ook door extra contact UWV)
- Het is steeds lastiger om voldoende goed personeel te vinden.
- Duidelijke expertises binnen de school door brede mogelijkheden van professionalisering voor personeel (gerichte nascholing).
- Het is een uitdaging om kwalitatief goed onderwijs te blijven geven, wanneer de complexiteit van casuïstiek steeds groter wordt. (actiepunten, o.a. flitsbezoeken)

Risico's

- In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal risico's voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. Hieronder beschrijven we de risico's per beleidsterrein en de voorgenomen maatregelen.

Risicoanalyse:

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal risico's voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. Hieronder beschrijven we de risico's per beleidsterrein en de voorgenomen maatregelen.

Risicoanalyse

I M P A C T						
K A N S		Verwaarloosbaar (1)	Minimaal (2)	Gemiddeld (3)	Maximaal (4)	Catastrofaal (5)
	Zeer klein (1)	Laag	Laag	Laag	Midden	Midden
	Klein (2)	Laag	Laag	Midden	Midden	Midden
	Middel (3)	Laag	Midden	Midden	Midden	Hoog
	Groot (4)	Midden	Midden	Midden	Hoog	Hoog
	Zeer groot (5)	Midden	Midden	Hoog	Hoog	Hoog

Risicoanalyse Onderwijskundig beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Lesstof voor leerlingen met hogere intelligentie	Klein (2)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Taakgroep Hoog IQ laag SEO, loopt</i>			

Risicoanalyse Personeelsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Onbehagen in omgang met complexe casuïstiek	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>Nascholing traumasensitief lesgeven, Hechting en D-tac, inzet extra personeel, gaande</i>			
Tekort aan goed personeel	Middel (3)	Maximaal (4)	Midden
Maatregel: <i>Eigen personeel opleiden (PABO) en nieuwe mensen mee laten draaien (3x)</i>			
Risico op niet-welbevinden personeel (Klein (2)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Verder onderzoeken waar dit gevoel vandaan komt, gaande</i>			
Verliezen van expertise	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Zorgen voor goede overdracht en nascholing meer opleiding nieuw personeel</i>			
Begeleiding (nieuw) personeel, ook bij wisseling van locatie	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel: <i>Activeren van begeleidingsgroep, herformuleren "welkom" extra introductiedag</i>			

Risicoanalyse Organisatorisch beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
Lijnen van communicatie verhelderen	Middel (3)	Maximaal (4)	Midden
Maatregel: <i>Herschrijven communicatielijnen</i>			
Borgen van strategisch beleid	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel: <i>Een sterk MT vormen dat duidelijk en helder communiceert</i>			

17.2 Landelijke ontwikkelingen

Met welke trends en ontwikkelingen (landelijk) moeten wij de komende jaren rekening houden?

De belangrijkste ontwikkeling is het inclusief onderwijs. Dit wordt in de komende jaren een wettelijk gegeven. Hierbij hebben onder andere omgaan met moeilijk verstaanbaar gedrag, sterker differentiëren (hoger IQ), expertise delen en samenwerking met andere (brede) scholen onze aandacht.

Implementatie personeelsbeleid: het personeelsbeleid wordt vastgesteld op voorstel van het MT door het bestuur en de MR. De MR geeft ook actiepunten of wensen aan, die worden meegenomen in het beleid.

We evalueren het personeelsbeleid minimaal 1 x per jaar en onderdelen van het personeelsbeleid komen via de WMK-cyclus aan de orde (zelfevaluatie).

Onderwijskundig is OP.0 toegevoegd aan het inspectiekader.

Hierdoor komt er nog meer nadruk op de cognitieve vakken.

Wij zijn ons in samenwerking met BMC hierin aan het positioneren.

17.3 Zaken van politieke of maatschappelijke impact (overheidsprioriteiten)

1. Nadruk op burgerschap en cognitie:
activiteit: passend maken voor onze leerlingen.

2. Afbouwen bovenmatige reserves:
actiepunt voor bestuur.
3. Wijzigingen in regering en beleid:
actiepunt volgen van gebeurtenissen en inspringen op ad hoc beleid van de overheid.

18. Strategische personeelsbeleid ter verduidelijking in kader van bestuursverslag

Een groot probleem in het onderwijs is dat er te weinig leraren zijn. Gelukkig hebben wij door goed beleid, samenwerking, maximale scholingsmogelijkheden dit probleem nog niet.

We hebben met alle personeelsleden voortgangsgesprekken. Ook zijn in de loop van het begin van het jaar gesprekken over de gang van zaken. Alle personeelsleden van diverse afdelingen hebben elke twee weken feedback gesprekken met elkaar aangaande belevingen die ze meemaken.

18.1 Afstemming onderwijskundige visie gaat middels diverse kanalen

Werkgroepen (bestaande uit personeel) bepalen mede beleid van de verschillende vakken, stellen vooruitgangen voor en implementeren die. (bottom-up)

Er worden binnen de school cursussen gegeven aangaande specifieke werkwijzen, omgang met leerlingen en noodzakelijke kennis (door IB-ers, orthopedagogen, en schoolspecialisten uit de verschillende wekgroepen.

Er zijn cursusdagen georganiseerd rond diverse thema's.

Het personeelsbeleid is verder geïmplementeerd en wordt verder verbeterd en geëvalueerd. (Er is daarom ook een communicatietraject opgestart door BMC).

De inrichting van de dialoog is als volgt:

Het MT stelt in dialoog met het personeel en de MR plannen op. Het bestuur stelt de plannen vast, het MT en IB geven sturing aan de uitvoering.

Het MT koppelt 5-malig terug naar het bestuur en het bestuur bespreekt dit wanneer nodig met de MR.

18.2 Besteding bijzondere professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

Wij vinden professionalisering nog steeds erg belangrijk, dus we hebben hiervoor een ruim budget, van € 70.000,00 beschikbaar gesteld.

Dit budget wordt dit schooljaar ruim overschreden. Dit komt mede omdat er nogal wat nascholing door corona achterstand in te halen was.

In het jaarlijkse nascholingsplan wordt verantwoord hoe de scholingsgelden besteed worden. Hierin heet de personeelsgeleding van de MR instemmingsrecht.

In de klassen wordt extra geïnvesteerd in de groepsleiding middels SVIB (beeldcoaching).

We proberen extra te investeren in het opleiden van PABO-ers binnen onze eigen school.

Dit jaar worden in het kader van participatie op de toekomst van het MT twee collegae opgeleid voor managementfuncties.

De extra gelden die door DUO beschikbaar zijn gesteld (€ 25.807) zijn besteed aan de professionalisering van de schoolleiding: Ankie Kuipers (middenmanagement en schoolleider basisbekwaam), Nicole Bodewitz (schoolleider vakbekwaam), Gretha Bennik (schoolleider vakbekwaam).

19. Passend onderwijs

Waar mogelijk proberen we te streven naar passend en inclusief onderwijs. Wij geven advies en trainingen aan de scholen om ons heen.

We zijn bezig om op Urk een integratie school op te zetten.

We hebben geen extra gelden van de samenwerkingsverbanden ontvangen naast natuurlijk het geld wat we regulier via de TLV's ontvangen en /of waar we rechtstreeks werk voor leveren (inzet AB, ambulante begeleiding).

De directeur- bestuurder is secretaris van het SWV-PO en penningmeester SWV-VO.

20. Allocatie van middelen binnen het bestuur

20.1 Algemeen overzicht van middelen

Het bestuur heeft officieel 1 school met verschillende afdelingen.

Er is geen speciale verdeling van middelen; we werken met 1 schoolbegroting.

In principe lopen we door de groei van de school elk jaar een jaar achter met de extra gelden die moeten binnekomen via de N –1 methode.

Door de gezonde financiële huishouding is een stukje voorfinanciering geen probleem. De doelstelling van het afgelopen jaar en de komende jaren is de goede reservepositie gedeeltelijk af te bouwen investeringen voor de leerlingen en richting integratie in onze omgeving.

De inkoop van materialen gaat zoveel mogelijk gezamenlijk en waar mogelijk combineert het MT de inkopen om zo efficiënt mogelijk te investeren.

De besluitvorming aangaande de uitgaven van de middelen gaat via de directeur- bestuurder en Dyade (controle en narekenen) naar het bestuur en de MR. Als zij akkoord zijn wordt de begroting vastgesteld en geïmplementeerd.

De kosten van het bestuurlijk apparaat zijn beperkt.

Het toezichthoudend deel heeft geen inkomen.

De directeur bestuurder krijgt een salaris binnen de vastgestelde WNT-normen.

20.2 Onderwijsachterstanden:

We hebben geen reguliere BAO of VO-afdeling, alle onze leerlingen hebben achterstanden t.o.v. reguliere leerlingen. Maar ze hebben wel veel kwaliteiten.

Alle middelen uit de lumpsum worden dus uitgegeven t.b. alle leerlingen. We proberen met onze stakeholders goed samen te werken en achterstanden op het reguliere onderwijs te voorkomen, middels observaties, ambulante begeleiding en cursussen.

21. NPO- Gelden

De plannen zijn samengesteld i.o.m. en met **instemming met MR**, personeel, bestuur, leerlingen.

Inkomsten 2023		147.583,31	
Uitgaven 2023:			
* loonkosten		-424.284,93	
* afschrijvingskosten		-9.078,12	
* leermiddelen		-524,78	
* overige kosten		-3.497,70	
		-437.385,53	
Resultaat NPO 2023		-289.802,22	verlies

De NPO gelden zijn geheel opgemaakt. In het schooljaar 2023 zijn de middelen vooral gebruikt om de extra NPO personele inzet op peil te houden.

Deze middelen zijn allemaal ingezet voor in dienst genomen personeel.

Opsomming interventies:

- Klassen verkleining.
- Individuele begeleiding van leerlingen.
- Beeldcoaching door eigen personeel.
- Sociale en emotionele begeleiding Voor VSO in kleine groepen.

Al de middelen zijn ingezet via extra in dienst genomen personeel (geen ZZP).

De resultaten van de inzet van de NPO gelden zijn naar tevredenheid. De meeste doelen zijn niet meetbaar met concrete resultaten te benoemen, maar in het algemeen zien we geen extra achterstanden die we kunnen terugkoppelen naar de corona periode. (er is geen geld bovenscholings ingezet)

22. Sociale veiligheid

Sociale veiligheid is een belangrijk punt en dus onderdeel van het Veiligheidsplan welke actief wordt aangestuurd en beheerd via de taakgroep Veiligheid.

Belangrijke onderwerpen:

- Leerlingenraad: hier bespreken we o.a. de veiligheid van de leerlingen op school en het plein, pestgedrag en veiligheid door personeel.
- Sociale media: hoe ga je er mee om en wat kun je doen als het misgaat.
- Diverse lessenseries en thema dagen.
- Jaarlijkse enquêtes voor leerlingen en personeel.
- Vertrouwenspersonen voor personeel en leerlingen

23. Duurzaamheid

De stichting vindt duurzaamheid erg belangrijk.

Alle gebouwen zijn inmiddels voorzien van zonnepanelen en ledverlichting. Er wordt onderzoek gedaan naar isolatie en de mogelijkheid voor een warmtepomp.

Waar mogelijk worden projecten uitgevoerd met leerlingen.

Elk gebouw heeft een duurzaamheidsteam.

Er is een offerte aangevraagd voor vervoersbewegingen registratie (Werk gebonden Personenmobiliteit WPM - Dyade)

24. Overgangsregeling huisvesting: keuze voor 2024

We nemen het advies over om vanaf 2024 het groot onderhoud te activeren.

Ondanks de nadelen die verbonden zijn aan het activeren van groot onderhoud, verdient het aanbeveling dit toch te doen. De administratieve lasten van het hebben van een voorziening groot onderhoud conform de dan geldende regels zijn namelijk aanzienlijk.

Het activeren van groot onderhoud leidt de eerste jaren tot te lage afschrijvingslasten, waardoor het gevaar ontstaat dat de budgettaire ruimte gebruikt wordt om andere uitgaven te doen.

Door het opheffen van de onderhoudsvoorziening neemt het eigen vermogen toe. Dit leidt misschien tot een nog hoger mogelijk bovenmatig eigen vermogen. Dit is echter goed uit te leggen en geldt voor heel veel onderwijsinstellingen.

Actiepunten:

Op basis van het activeren van het groot onderhoud zijn er de volgende actiepunten:

- Actualiseer de MJOP's op basis van de componentenmethode, het huidige prijspeil en de juiste tijdshorizon. De MJOP's moeten elk 4 jaar geactualiseerd worden (dit is gebeurd in april 2024)
- Stel een ondergrens op voor het opnemen van groot onderhoud in de onderhoudsvoorziening, bijvoorbeeld € 5.000. Bedragen onder deze grens

komen dan rechtstreeks ten laste van de exploitatie.

- Neem het verwachte groot onderhoud in de komende meerjarenbegrotingen op bij de investeringen.
- Hef via een stelselwijziging in de jaarrekening 2024 de onderhoudsvoorziening op en voeg het saldo toe aan het eigen vermogen. De cijfers over het voorgaande jaar hoeven niet aangepast te worden.
- Vorm eventueel een bestemmingsreserve voor de investeringen in groot onderhoud.

Eerste resultaten voor 2024:

Opname door OCS: (maart/april 2024)

Alle plannings zijn volgens de componentenmethode verwerkt. We hebben hierbij een ondergrens aangehouden van € 2.500,- zoals de PO-raad adviseert.

Alle voorzieningsposten die onder deze grens vallen zijn omgezet naar exploitatie klein onderhoud.

Dit resulteert erin dat de stand van de voorziening per 1 januari 2025 € 1.063.385,- moet zijn en de dotatie € 85.881,-.

Dit is nog zonder het beleidsrijk maken (dan vallen de bedragen lager uit).

Nog te doen: (vergadering juni 2024)

Leg één en ander voor:

- aan de MR (advies) in verband met aanpassing beleid;
- aan het bestuur ter goedkeuring;
- stel nieuwe streefwaarden vast wanneer de consequenties in beeld gebracht zijn.

25. Financieel beleid

Algemeen

De financiële positie van de stichting is zeer goed. Het resultaat over 2023 is € 187.000 negatief terwijl € 304.000 negatief begroot is, een positief verschil van € 117.000.

De baten bedragen € 7.895.000 terwijl € 7.282.000 begroot is, een positief verschil van € 613.000. De baten zijn hoger dan begroot o.a. door de verhoging van de vergoedingsbedragen als gevolg van de nieuwe cao-po en hogere overige subsidies, waaronder ESF.

De lasten bedragen € 8.083.000 terwijl € 7.586.000 begroot is, een negatief verschil van € 497.000. Deze overschrijding betreft met name de personele lasten en de overige lasten. De personele lasten zijn hoger, o.a. door de nieuwe cao-po. De overige lasten zijn hoger o.a. voor administratie (waaronder implementatiekosten), accountantskosten en bestuurs- en management ondersteuning.

De financiële baten en lasten bedragen € 0, terwijl ook € 0 begroot is.

Kengetallen

De onderstaande signaleringswaarden zijn vanaf 2021 van toepassing. De kengetallen solvabiliteit, liquiditeit, rentabiliteit, het weerstandsvermogen en ratio normatief publiek eigen vermogen zijn (licht) gedaald. De huisvestingsratio is gestegen. Ook op de langere termijn blijven de kengetallen nog zeer goed. Uit onderstaande tabel blijkt dat er de komende jaren sprake zal zijn van negatieve resultaten. Het gaat daarbij om het bewust inzetten van een deel van het eigen vermogen, zodat het mogelijk bovenmatige deel van het eigen vermogen afneemt.

	Realisatie 2022	Realisatie 2023	Begroot 2023	Begroot 2024	Begroot 2025	Begroot 2026	Signalerings- waarde
Solvabiliteit (incl. voorz)	0,93	0,92	0,93	0,91	0,91	0,90	< 0,30
Solvabiliteit (excl. voorz)	0,83	0,81	0,82	0,81	0,81	0,79	geen
Liquiditeit	12,50	10,60	11,61	9,16	8,05	7,64	< 1,00
Rentabiliteit	0,02	-0,02	-0,04	-0,05	-0,05	-0,06	geen
Weerstandsvermogen (incl. mva)	1,04	0,93	0,99	0,81	0,76	0,70	geen
Weerstandsvermogen (excl. mva)	0,89	0,80	0,82	0,62	0,54	0,50	geen
Huisvestingsratio	0,04	0,05	0,05	0,04	0,04	0,05	geen
Ratio normatief eigen vermogen	4,80	4,68	4,22	3,29	2,79	2,63	> 1,00

Daarnaast zijn ook de volgende kengetallen opgenomen.

De baten en de lasten in percentage van de totale baten:

In % totale baten	Realisatie 2022	Realisatie 2023	Begroot 2023	Begroot 2024	Begroot 2025	Begroot 2026
Rijksbijdrage	94	94	97	96	96	96
Overige overheidsbijdragen	4	3	3	3	3	3
Overige baten	2	3	0	1	1	1
	100	100	100	100	100	100
Personele lasten	86	90	91	93	94	95
Afschrijvingen	2	2	2	2	2	2
Huisvestingslasten	4	4	5	4	4	4
Overige instellingslasten	6	7	7	6	5	5
	98	102	104	105	105	106
Resultaat	2	-2	-4	-5	-5	-6

De inkomsten van de stichting komen voor een groot deel van de rijksoverheid. De personele lasten bedragen 90% van de totale baten en stijgen de komende jaren naar 95%. Het is een bewuste keuze om meer formatie in te zetten dan waarvoor bekostiging wordt ontvangen. Het eigen vermogen is hoog genoeg om deze hogere lasten te dekken.

Financiële positie op balansdatum

Hierna treft u de balans aan per 31 december 2023. De balans is een momentopname van de vermogensstructuur van een organisatie. Het overzicht betreft de financiële situatie op 31 december 2023 in vergelijking tot de situatie van een jaar daarvoor. Na de balans volgt een korte toelichting op de belangrijkste wijzigingen in de balans.

Balans

Activa	31-12-2023	31-12-2022	Passiva	31-12-2023	31-12-2022
Materiële vaste activa	1.051.873	1.103.290	Eigen vermogen	7.361.699	7.549.045
Vorderingen	179.688	63.935	Voorzieningen	991.078	924.442
Liquide middelen	7.881.584	7.947.288	Kortlopende schulden	760.369	641.026
Totaal activa	9.113.145	9.114.513	Totaal passiva	9.113.145	9.114.513

Toelichting op de balans:

Activa:

Materiële vaste activa

In 2023 is € 110.000 (2022: € 254.000) geïnvesteerd. De afschrijvingslasten bedroegen € 161.000 (2022: € 131.000). Aangezien de investeringen € 51.000 lager (2022: € 124.000 hoger) waren dan de afschrijvingslasten, is de boekwaarde van de materiële vaste activa met dat bedrag afgenomen. De boekwaarde is 48% (2022: 52%) van de aanschafwaarde.

In 2019 is met private middelen een gebouw aangeschaft. Bij de afschrijving wordt rekening gehouden met een restwaarde, 50% van de WOZ. Er wordt afgeschreven tot de restwaarde van € 192.000.

Vorderingen

De vorderingen, vooruitbetaalde kosten en overlopende activa zijn toegenomen naar € 180.000 (2022: € 64.000). De toename komt grotendeels doordat er eind 2023 een aanzienlijk bedrag aan ESF subsidies te vorderen is. Aan de vorderingen zijn geen risico's verbonden, waardoor geen voorziening wegens mogelijke oninbaarheid is gevormd.

Liquide middelen

De omvang van de liquide middelen is in 2023 met € 66.000 gedaald (2022: € 422.000 gestegen). Dit is minder dan het negatieve resultaat over 2023. De lagere investeringen dan afschrijvingen, de lagere onttrekkingen dan dotaties aan de voorzieningen en de toename van de kortlopende schulden hadden een positief effect op de hoogte van de liquide middelen. De toename van de vorderingen hadden een negatieve invloed.

Een nadere toelichting op de ontwikkeling van de omvang van de liquide middelen is weergegeven in het kasstroomoverzicht.

Passiva:

Eigen vermogen.

Het negatieve resultaat van € 187.000 is onttrokken (2022: € 144.000 toegevoegd) aan het eigen vermogen. Deze bedraagt per 31 december 2023 € 7.362.000 (2022: € 7.549.000). Van het resultaat is € 190.000 onttrokken (2022: € 125.000 toegevoegd) aan de algemene reserve. Deze bedraagt per 31 december 2023 € 4.221.000 (2022: € 4.411.000). Naast de algemene reserve zijn er een tweetal bestemmingsreserves.

Bestemmingsreserve personeel (publiek)

De bestemmingsreserve personeel is bedoeld om eventuele tekorten op de personele exploitatie op te kunnen vangen. Evenals in 2022 hebben er in 2023 geen mutaties plaatsgevonden. De bestemmingsreserve bedraagt per 31 december 2023 € 2.500.000 (2022: € 2.500.000).

Algemene reserve (privaat)

De algemene reserve privaat is in het verleden ontstaan vanuit de private middelen van de Stichting, voorheen nog een vereniging. De reserve is bedoeld voor onderwijskundige private ontwikkelingen die niet bekostigd worden door het rijk of de gemeente. Het resultaat van de private exploitatie van € 3.000 (2022: € 19.000) is toegevoegd aan de reserve. Deze bedraagt per 31 december 2023 € 641.000 (2022: € 638.000).

Voorzieningen

De stichting beschikt over drie voorzieningen, een jubileumvoorziening, een voorziening duurzame inzetbaarheid en een voorziening groot onderhoud.

Jubileumvoorziening

De jubileumvoorziening is bedoeld ter dekking van toekomstige ambtsjubileumgratificaties. In 2023 is € 3.000 (2022: € 38.000) gedoteerd, € 3.000 (2022: € 5.000) onttrokken en € 30.000 (2022: € 0) vrijgevalen. De voorziening bedraagt per 31 december 2023 € 109.000 (2022: € 139.000).

Voorziening duurzame inzetbaarheid

De voorziening duurzame inzetbaarheid is bedoeld ter dekking van gespaarde uren die later opgenomen worden. In 2023 is € 11.000 (2022: € 0) aan de voorziening gedoteerd en is € 0 (2022: € 5.000) aan de voorziening onttrokken. De voorziening bedraagt per 31 december 2023 € 51.000 (2022: € 40.000).

Voorziening groot onderhoud

De voorziening groot onderhoud is bedoeld ter egalisatie van de kosten van het groot onderhoud. De toevoeging is gebaseerd op het meerjarenonderhoudsplan. In 2023 is € 119.000 (2022: € 93.000) gedoteerd aan de voorziening. Er is voor € 34.000 (2022: € 3.000) aan groot onderhoud uitgevoerd dat ten laste van de voorziening is gebracht. De voorziening bedraagt per 31 december 2023 € 831.000 (2022: € 746.000). In verband met de gewijzigde regelgeving met betrekking tot het groot onderhoud is besloten met ingang van 2024 het groot onderhoud te activeren. Daardoor vervalt de voorziening groot onderhoud en wordt het saldo per 1 januari 2024 via een stelselwijziging toegevoegd aan het eigen vermogen.

Kortlopende schulden

De hoogste kortlopende schulden zijn de salaris gebonden schulden zoals af te dragen loonheffing en pensioenpremies over december en het nog te betalen vakantiegeld over juni tot en met december en de bindingstoelage over september tot en met december. Deze schulden worden eind januari respectievelijk eind mei en eind augustus betaald. De omvang van de salaris gebonden schulden is € 697.000 (2022: € 582.000).

De omvang van de overige kortlopende schulden is gestegen tot € 63.000 (2022: € 59.000).

Analyse resultaat

De begroting van 2023 liet een negatief resultaat zien van € 304.000. Het uiteindelijke resultaat is € 187.000 negatief, een positief verschil van € 117.000 met de begroting.

Analyse realisatie 2023 versus begroting 2023 en realisatie 2022

Onderstaand is de staat van baten en lasten van 2023 opgenomen. Deze is vergeleken met de begroting voor 2023 en de staat van baten en lasten van 2022.

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2023	Begroot 2023	Vershil 2023	Realisatie 2022	Vershil 2022
Baten					
Rijksbijdragen OCenW	7.396.306	7.032.234	364.072	6.839.396	556.910
Overige overheidsbijdragen	255.674	236.554	19.120	271.015	-15.341
Overige baten	243.256	13.000	230.256	159.988	83.268
Totaal baten	7.895.236	7.281.788	613.448	7.270.399	624.837
Lasten					
Personele lasten	7.068.276	6.604.978	463.297	6.236.541	831.734
Afschrijvingen	160.916	168.206	-7.290	130.563	30.352
Huisvestingslasten	335.745	333.731	2.014	269.990	65.755
Overige instellingslasten	518.048	479.250	38.798	468.386	49.662
Totaal lasten	8.082.985	7.586.165	496.819	7.105.480	977.504
Saldo baten en lasten	-187.749	-304.377	116.629	164.919	-352.667
Financiële baten en lasten					
Financiële baten	400	0	400	400	0
Financiële lasten	0	0	0	21.219	-21.219
Totaal financiële baten en lasten	400	0	400	-20.819	21.219
Nettoresultaat	-187.346	-304.377	117.029	144.100	-331.448

Toelichting op de staat van baten en lasten:

Rijksbijdragen OCenW

De rijksbijdragen zijn gestegen ten opzichte van de begroting en van 2022. De lumpsum vergoeding is hoger o.a. in verband de salarisverhoging van 10% per 1 juli 2023 en heeft er een eenmalige uitkering plaatsgevonden. In de vergoeding zit een bedrag van € 548.92 per leerling (was € 537.04) voor werkdrukvermindering. Met de vergoeding voor SOOL is in de begroting geen rekening gehouden.

De vergoedingen van het samenwerkingsverband betreffen o.a. de inzet van een AB-er. In 2022 werd de ondersteuningsbekostiging nog voor een groot deel via het samenwerkingsverband ontvangen. Vanaf 2023 is het opgenomen in de reguliere lumpsum bekostiging.

	Realisatie 2023	Begroot 2023	Vershil 2023	Realisatie 2022	Vershil 2022
Lumpsum	7.174.000	6.803.000	371.000	6.345.000	829.000
Professionalisering starters en schooll.	26.000	25.000	1.000	25.000	1.000
NPO	153.000	154.000	-1.000	318.000	-165.000
Aanpak jeugdwerkloosheid/SOOL	5.000	0	5.000	16.000	-11.000
Samenwerkingsverband	38.000	50.000	-12.000	135.000	-97.000
	7.396.000	7.032.000	364.000	6.839.000	557.000

Overige overheidsbijdragen

De overige baten zijn hoger dan begroot, maar lager dan in 2022. In de begroting is geen rekening gehouden met de vergoeding voor loonkosten en het schoolplein. De investeringssubsidie betreft de 1^e inrichting.

	Realisatie 2023	Begroot 2023	Verschil 2023	Realisatie 2022	Verschil 2022
Noodopvang	208.000	208.000	0	208.000	0
Loonkosten	16.000	0	16.000	13.000	3.000
Investeringssubsidie	1.000	1.000	0	19.000	-18.000
Gymzaal	30.000	28.000	2.000	30.000	0
Schoolplein	1.000	0	1.000	1.000	0
	256.000	237.000	19.000	271.000	-15.000

Overige baten

De overige baten zijn hoger dan begroot, en dan in 2022. In de begroting is geen rekening gehouden met baten van de Stichting Esveld en een subsidie voor ESF.

	Realisatie 2023	Begroot 2023	Verschil 2023	Realisatie 2022	Verschil 2022
Stichting Esveld	70.000	0	70.000	65.000	5.000
ESF	123.000	0	123.000	49.000	74.000
Premiedifferentiatie	1.000	0	1.000	0	1.000
Overige personele vergoedingen	12.000	2.000	10.000	4.000	8.000
Huur en medegebruik	1.000	1.000	0	1.000	0
Overige materiele vergoedingen	36.000	10.000	26.000	41.000	-5.000
	243.000	13.000	230.000	160.000	83.000

Personele lasten

De personele lasten zijn hoger dan begroot en dan in 2022. De formatie is met 2.12 FTE gestegen ten opzichte van de begroting en met 3.84 FTE ten opzichte van 2022. De salarissen zijn met ingang van 1 juli 2023 gestegen met 10% en heeft er een eenmalige uitkering plaatsgevonden. Er is iets meer personeel ingehuurd dan begroot, maar minder dan in 2022. De dotatie aan de voorzieningen is negatief, voornamelijk doordat een deel van de jubileumvoorziening is vrijgevallen. Aan nascholing is meer uitgegeven dan begroot en dan in 2022. Het ziekteverzuim is gedaald naar 1.29% (2022: 3.09%), maar desondanks is er meer uitgegeven aan BGZ uitgegeven, o.a. voor het 2^e spoor en coaching.

	Realisatie 2023	Begroot 2023	Verschil 2023	Realisatie 2022	Verschil 2022
Lonen en salarissen	6.691.000	6.287.000	404.000	5.845.000	846.000
Uitbesteding	212.000	200.000	12.000	236.000	-24.000
Dotatie voorzieningen	-15.000	8.000	-23.000	33.000	-48.000
Nascholing	118.000	70.000	48.000	80.000	38.000
BGZ	32.000	20.000	12.000	15.000	17.000
Overige personele lasten	30.000	20.000	10.000	27.000	3.000
	7.068.000	6.605.000	463.000	6.236.000	832.000

Afschrijvingen

De afschrijvingslasten zijn lager dan begroot, maar hoger dan in 2022. De afschrijvingslasten voor gebouwen en vervoersmiddelen zijn lager, omdat de investeringen in energie/milieu besparingen niet zijn doorgedaan en de bus nog niet vervangen is.

	Realisatie 2023	Begroot 2023	Verschil 2023	Realisatie 2022	Verschil 2022
Gebouwen	29.000	38.000	-9.000	15.000	14.000
Leermiddelen	9.000	8.000	1.000	9.000	0
ICT	78.000	78.000	0	70.000	8.000
Meubilair	21.000	19.000	2.000	18.000	3.000
Apparatuur	9.000	4.000	5.000	4.000	5.000
Vervoermiddelen	15.000	21.000	-6.000	14.000	1.000
	161.000	168.000	-7.000	130.000	31.000

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn hoger dan begroot en dan in 2022. Op basis van het nieuwe meerjarenonderhoudsplan is de dotatie aan de onderhoudsvoorziening verhoogd. Toch zijn de huisvestingskosten maar iets hoger dan begroot, omdat met name aan huur en medegebruik, onderhoud en energie minder is uitgegeven dan begroot. Maar deze kosten zijn wel hoger dan in 2022. De kosten van schoonmaak zijn gestegen.

	Realisatie 2023	Begroot 2023	Verschil 2023	Realisatie 2022	Verschil 2022
Huur en medegebruik	47.000	51.000	-4.000	25.000	22.000
Dotatie onderhoudsvoorziening	119.000	93.000	26.000	93.000	26.000
Onderhoud (incl. tuinonderhoud)	34.000	42.000	-8.000	28.000	6.000
Schoonmaak	60.000	59.000	1.000	54.000	6.000
Energie	67.000	82.000	-15.000	61.000	6.000
Heffingen en overige huisvestingslasten	9.000	7.000	2.000	9.000	0
	336.000	334.000	2.000	270.000	66.000

Overige instellingslasten

De overige instellingslasten zijn hoger dan begroot en dan in 2022. De administratie- en beheerslasten zijn met name hoger voor de administratie (onder andere door implementatie kosten), accountantskosten en bestuurs-, management ondersteuning. Aan leermiddelen is minder uitgegeven. Aan verbruiksmateriaal is meer, maar aan ICT is minder uitgegeven. Bij de overige lasten is per saldo ongeveer evenveel uitgegeven als begroot, maar iets meer dan in 2022. Op de diverse posten zijn er wel verschillen.

	Realisatie 2023	Begroot 2023	Verschil 2023	Realisatie 2022	Verschil 2022
Administratie en beheerslasten	135.000	96.000	39.000	86.000	49.000
Inventaris en apparatuur	23.000	20.000	3.000	20.000	3.000
Leermiddelen	194.000	200.000	-6.000	207.000	-13.000
Overige lasten	166.000	163.000	3.000	155.000	11.000
	518.000	479.000	39.000	468.000	50.000

Financiële baten en lasten

De financiële baten betreffen de rente ontvangsten op de spaarrekeningen. De financiële lasten in 2022 betreffen de negatieve rentes die betaald moesten worden over de saldi boven een bepaald bedrag.

Investerings- en financieringsbeleid

Het beleid van de stichting is gericht op het zoveel mogelijk met eigen middelen financieren van de investeringen die niet door derden worden gefinancierd. De liquide positie van de stichting is gezien de liquiditeitsratio van 10.6 (2022: 12.5) zeer goed te noemen. Er is derhalve geen aanleiding voor het aantrekken van vreemd kapitaal ten behoeve van de investeringen. De investeringen van 2023 zijn dan ook met de eigen middelen gefinancierd.

In de balans in de continuïteitsparagraaf is de verwachte ontwikkeling van de liquide middelen te zien. Daaruit blijkt dat de omvang voldoende blijft om aan de toekomstige verplichtingen te voldoen, de investeringen te kunnen realiseren en het groot onderhoud uit te kunnen voeren.

Treasuryverslag

De stichting heeft in juni 2018 een nieuw treasurystatuut opgesteld en vastgesteld, dat voldoet aan de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016'. In 2022 is conform het statuut en dus conform de regeling gehandeld.

De stichting heeft een zeer terughoudend financieel beleid gevoerd. Er is gebruik gemaakt van spaarrekeningen. De tegoeden op deze rekeningen zijn direct opeisbaar. De rekeningen zijn ondergebracht bij de Rabobank.

Er hebben in 2023 geen bijzondere treasury activiteiten plaatsgevonden.

Continuïteitsparagraaf

Hierna wordt ingegaan op de toekomstige ontwikkelingen voor de stichting. Hiermee willen we een beeld geven van de continuïteit van de stichting.

Kengetallen

	Realisatie 2022	Realisatie 2023	Begroot 2023	Begroot 2024	Begroot 2025	Begroot 2026
Aantal leerlingen 1 oktober	258	256	280	285	285	285
Vanaf 2022: 1 februari						
Personele bezetting in fte						
Bestuur / management	2,89	4,38	4,37	4,38	4,38	4,38
Personeel primair proces	33,88	32,63	31,43	33,32	33,08	33,10
Ondersteunend personeel	48,01	51,60	50,70	53,94	53,71	53,53
Totaal personele bezetting	84,77	88,62	86,50	91,64	91,17	91,01
Aantal leerlingen /						
Totaal personeel	3,04	2,89	3,24	3,11	3,13	3,13
Aantal leerlingen /						
Onderwijzend personeel	7,62	7,84	8,91	8,55	8,62	8,61

Toelichting op de kengetallen

Het aantal leerlingen is op 1 februari 2023 gedaald met 2 leerlingen ten opzichte van 1 februari 2022. In de begroting is uitgegaan van een stijging van het leerlingenaantal naar 285.

De formatie wordt verhoogd, mede in verband met investeringen in het onderwijs en de stijging van het leerlingenaantal.

Balans

	Realisatie 31-12-2022	Realisatie 31-12-2023	Prognose 31-12-2023	Prognose 31-12-2024	Prognose 31-12-2025	Prognose 31-12-2026
Activa						
Gebouwen	612.163	582.761	773.781	1.074.379	1.389.382	1.291.611
Materiële vaste activa	491.128	469.113	491.304	591.865	514.079	446.484
Totaal vaste activa	1.103.290	1.051.873	1.265.085	1.666.244	1.903.461	1.738.095
Vorderingen	63.935	179.688	35.000	95.000	95.000	95.000
Liquide middelen	7.947.288	7.881.584	7.508.583	6.866.974	6.024.322	5.708.589
Totaal vlottende activa	8.011.223	8.061.272	7.543.583	6.961.974	6.119.322	5.803.589
Totaal activa	9.114.513	9.113.145	8.808.668	8.628.218	8.022.783	7.541.684
Passiva						
Algemene reserve	4.411.546	4.220.857	4.107.169	3.827.376	3.371.941	2.850.842
Bestemmingsreserve (publiek)	2.500.000	2.500.000	2.500.000	2.500.000	2.500.000	2.500.000
Bestemmingsreserve (privaat)	637.499	640.842	637.499	640.842	640.842	640.842
Totaal eigen vermogen	7.549.045	7.361.699	7.244.668	6.968.218	6.512.783	5.991.684
Voorzieningen	924.442	991.078	914.000	900.000	750.000	790.000
Kortlopende schulden	641.026	760.369	650.000	760.000	760.000	760.000
Totaal passiva	9.114.513	9.113.145	8.808.668	8.628.218	8.022.783	7.541.684

Toelichting op de balans

Voor de komende drie jaar zal naar verwachting € 1.270.000 geïnvesteerd worden en bedragen de afschrijvingslasten € 584.000. Hierdoor neemt de omvang van de materiële vaste activa toe. De vorderingen zijn op een lager niveau dan eind 2023 gehouden, omdat er ultimo 2023 een groot bedrag aan ESF subsidies te vorderen is. De liquide middelen, die als sluitpost zijn berekend, nemen af, o.a. door de verwachte negatieve resultaten, de hogere investeringen dan afschrijvingen en de hogere onttrekkingen dan dotaties aan de voorzieningen.

Het eigen vermogen neemt af omdat er elke jaar negatieve resultaten verwacht worden. Voor de komende drie jaar zijn naar verwachting de dotaties aan de voorzieningen € 325.000 en de onttrekkingen € 526.000. Daardoor neemt de omvang van de voorzieningen af. Geen rekening is gehouden met een hogere dotatie aan de onderhoudsvoorziening op basis van het nieuwe meerjarenonderhoudsplan. En evenmin is rekening gehouden met de gewijzigde regelgeving voor groot onderhoud zoals die geldt vanaf 2024. Er is gekozen om het groot onderhoud met ingang van 2024 te activeren. De voorziening groot onderhoud wordt opgeheven en het saldo wordt per 1 januari 2024 via een stelselwijziging toegevoegd aan het eigen vermogen. De kortlopende schulden zijn op ongeveer het niveau van eind 2023 gehouden.

Door dit alles neemt het balanstotaal af.

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2022	Realisatie 2023	Begroot 2023	Begroot 2024	Begroot 2025	Begroot 2026
Baten						
Rijksbijdragen OCenW	6.839.396	7.396.306	7.032.234	8.199.026	8.184.385	8.183.981
Overige overheidsbijdragen	271.015	255.674	236.554	244.554	244.091	244.000
Overige baten	159.988	243.256	13.000	77.500	77.500	77.500
Totaal baten	7.270.399	7.895.236	7.281.788	8.521.080	8.505.976	8.505.481
Lasten						
Personele lasten	6.236.541	7.068.276	6.604.978	7.968.950	8.018.647	8.081.233
Afschrijvingen	130.563	160.916	168.206	175.630	202.783	205.366
Huisvestingslasten	269.990	335.745	333.731	310.231	310.231	310.231
Overige instellingslasten	468.386	518.048	479.250	494.750	464.750	464.750
Totaal lasten	7.105.480	8.082.985	7.586.165	8.949.561	8.996.411	9.061.580
Saldo baten en lasten	164.919	-187.749	-304.377	-428.481	-490.435	-556.099
Financiële baten	400	400	0	35.000	35.000	35.000
Financiële lasten	21.219	0	0	0	0	0
Totaal financiële baten en lasten	-20.819	400	0	35.000	35.000	35.000
Nettoresultaat	144.100	-187.349	-304.377	-393.481	-455.435	-521.099

Toelichting op de staat van baten en lasten

De rijksbijdragen zijn gebaseerd op de bij de kengetallen opgenomen leerlingaantallen. Door de stijging van het leerlingenaantal neemt vergoeding toe, ondanks het wegvallen van de vergoeding voor NPO (tot en met het schooljaar 2022-2023). Door de vereenvoudiging van de bekostiging neemt de vergoeding structureel af met ca. € 15.000. Vanaf 2023 wordt daar in 4 jaar naar toegegroeid. De overige overheidsbijdragen betreffen de noodopvang, de vergoeding voor de gymzaal en de vrijval van de investeringssubsidie. De overige baten betreffen enkele overige vergoedingen.

De personele lasten nemen met name toe door de toename van de formatie. De investeringen zorgen voor een stijging van de afschrijvingslasten. De huisvestingslasten zijn ongeveer begroot op de realisatie van 2023, met uitzondering van de dotatie aan de onderhoudsvoorziening. Die is nog niet gebaseerd op het nieuwe meerjarenonderhoudsplan. Evenmin is rekening gehouden met de gewijzigde regelgeving voor groot onderhoud zoals die geldt vanaf 2024. Aangezien gekozen is voor het activeren van het groot onderhoud vervalt de dotatie aan de onderhoudsvoorziening en zullen de afschrijvingslasten iets toenemen. De overige materiële lasten zijn lager begroot dan de realisatie van 2023. De administratie en beheerslasten zijn uiteindelijk lager, omdat er in 2023 implementatie kosten waren en nemen verder af door minder bestuurs- en managementondersteuning. De leer- en hulpmiddelen zijn conform de begroting van 2023 begroot. De overige lasten zijn lager begroot, onder andere voor leerlingenvervoer, bijzondere activiteiten, huishoudelijke kosten en representatie kosten. In verband met de gestegen rente zijn er financiële baten begroot.

Normatief eigen vermogen

De inspectie van het onderwijs heeft in 2020 een rekenmethode ontwikkeld om te bepalen wat een redelijk (publiek) eigen vermogen is om aan te houden. Indien het publieke eigen vermogen hoger is dan het normatief eigen vermogen is er mogelijk sprake van bovenmatig eigen vermogen. In dat geval moet worden onderbouwd waarom een hoger eigen vermogen nodig is, of er moet een bestedingsplan worden opgesteld.

Het normatief eigen vermogen wordt bepaald door:

- aanschafwaarde van de gebouwen (0,5 x aanschafwaarde x 1,27)
- boekwaarde overige materiële vaste activa
- omvangafhankelijke rekenfactor (tussen 5% en 10% van omzet) x totale baten

Uitgaande van de jaarrekening van 2023 bedraagt het normatief vermogen € 1.435.000. Het publiek eigen vermogen bedraagt € 6.720.000. Er is derhalve sprake van een mogelijk bovenmatig eigen vermogen van € 5.285.000. De komende jaren wordt meer geïnvesteerd in het onderwijs en de huisvesting. Daardoor zijn er tekorten begroot en neemt het mogelijk bovenmatig eigen vermogen af.

Kengetal Normatief Eigen vermogen	2023	2022
Aanschafwaarde gebouwen	712.397	712.397
Bouwkostenindex	1,27	1,27
Meeneemwaarde gebouwen	452.372	452.372
Boekwaarde resterende MVA	469.113	491.127
Rekenfactor omvangafhankelijke buffer bij		
Baten vanaf 12 mln.	0,05	0,05
Baten < 12 mln. > 3 mln.	0,10	0,10
Baten kleiner dan 3 mln.	0,00	0,00
Vaste risicobuffer < 3 mln.	300.000	300.000
Rekenfactor van toepassing bepaler	2,00	2,00
Rekenfactor van toepassing	0,07	0,07
Totaal baten	7.895.636	7.270.799
Totaal baten na toepassing rekenfactor	513.988	494.932
Vaste risicobuffer na toepassing rekenfactor	0,00	0,00
Normatief publiek eigen vermogen	1.435.473	1.438.431
Publiek eigen vermogen	6.720.857	6.911.546
Kengetal normatief publiek eigen vermogen	4,68	4,80

Jaarrekening 2023

Stichting Christelijk Speciaal- en Voortgezet
Speciaal Onderwijs voor de Noordoostpolder en

Balans per 31 december 2023

vergelijkende cijfers 2022 na verwerking resultaatbestemming

		31-12-2023		31-12-2022	
		€	€	€	€
1	ACTIVA				
1.1	Vaste Activa				
1.1.2	Materiële vaste activa	1.051.873		1.103.290	
	<i>Totaal vaste activa</i>		1.051.873		1.103.290
1.2	Vlottende Activa				
1.2.2	Vorderingen	179.688		63.935	
1.2.4	Liquide middelen	7.881.584		7.947.288	
	<i>Totaal vlottende Activa</i>		8.061.272		8.011.223
	TOTAAL ACTIVA		9.113.145		9.114.513
2	PASSIVA				
2.1	Eigen vermogen	7.361.699		7.549.045	
2.2	Voorzieningen	991.078		924.442	
2.3	Langlopende schulden	-		-	
2.4	Kortlopende schulden	760.369		641.026	
	TOTAAL PASSIVA		9.113.145		9.114.513

**Staat van baten en lasten 2023
en vergelijkende cijfers 2022**

	2023		Begroting 2023		2022	
	€	€	€	€	€	€
3 Baten						
3.1 Rijksbijdragen OCW	7.396.306		7.032.234		6.839.396	
3.2 Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden	255.674		236.554		271.015	
3.5 Overige baten	243.256		13.000		159.988	
	<hr/>		<hr/>		<hr/>	
<i>Totaal Baten</i>		7.895.236		7.281.788		7.270.399
4 Lasten						
4.1 Personeelslasten	7.068.276		6.604.978		6.236.541	
4.2 Afschrijvingen	160.916		168.206		130.563	
4.3 Huisvestingslasten	335.745		333.731		269.990	
4.4 Overige lasten	518.048		479.250		468.386	
	<hr/>		<hr/>		<hr/>	
<i>Totaal lasten</i>		8.082.985		7.586.165		7.105.480
	<hr/>		<hr/>		<hr/>	
<i>Saldo baten en lasten</i>		-187.749		-304.377		164.919
6 Financiële baten en lasten						
6.1 Financiële baten	400		-		400	
6.2 Financiële lasten	-		-		21.219	
	<hr/>		<hr/>		<hr/>	
<i>Saldo financiële baten en lasten</i>		400		-		-20.819
Totaal resultaat		<u>-187.346</u>		<u>-304.377</u>		<u>144.100</u>

Bestemming van het resultaat

De bestemming van het resultaat is opgenomen na de toelichting op de te onderscheiden posten van de staat van baten en lasten

Kasstroomoverzicht 2023 en vergelijkende cijfers 2022

	2023		2022	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Resultaat uit gewone bedrijfssoefening (saldo baten en lasten)		-187.749		164.919
<i>Aanpassing voor aansluiting bedrijfsresultaat:</i>				
Afschrijvingen	-/- 4.2	160.916		130.563
Mutaties voorzieningen	2.2	66.636		117.742
<i>Totaal van aanpassing voor aansluiting bedrijfsresultaat</i>		<u>227.552</u>		<u>248.305</u>
<i>Veranderingen in werkkapitaal:</i>				
Vorderingen	1.2.2	-115.753		313.058
Kortlopende schulden	2.4	119.343		-32.869
<i>Totaal van aanpassingen in werkkapitaal</i>		<u>3.590</u>		<u>280.189</u>
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		<u>43.393</u>		<u>693.413</u>
Ontvangen interest	6.1.1	400		800
Betaalde interest	6.2.1	-		-17.642
		<u>400</u>		<u>-16.842</u>
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		<u>43.793</u>		<u>676.571</u>
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investeringen in materiële vaste activa	1.1.2	-109.499		-254.281
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		<u>-109.499</u>		<u>-254.281</u>
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Kasstroom uit overige balansmutaties				
Mutatie liquide middelen	1.2.4	<u>-65.704</u>		<u>422.289</u>
Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:				
		<u>2023</u>		<u>2022</u>
		€	€	€
Stand liquide middelen per 1-1		7.947.288		7.524.999
Mutatie boekjaar liquide middelen		-65.704		422.289
Stand liquide middelen per 31-12		<u>7.881.584</u>		<u>7.947.288</u>

Toelichting op de te onderscheiden posten van de balans

1 Activa

1.1 Vaste Activa

1.1.2 Materiële vaste activa

	1.1.2.1	1.1.2.3	1.1.2.4	
	Gebouwen	Inventaris en apparatuur	Overige materiële vaste activa	Totaal materiële vaste activa
	€	€	€	€
Stand per 31 december 2022				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	712.397	1.206.588	215.460	2.134.445
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	100.234	799.900	131.021	1.031.155
Materiële vaste activa per 31 december 2022	612.163	406.688	84.440	1.103.290
Verloop gedurende 2023				
Investerings	-	100.100	9.399	109.499
Afschrijvingen	-29.402	-107.165	-24.349	-160.916
Mutatie gedurende 2023	-29.402	-7.065	-14.950	-51.417
Stand per 31 december 2023				
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	712.397	1.252.273	224.860	2.189.530
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	129.637	852.650	155.370	1.137.657
Materiële vaste activa per 31 december 2023	582.760	399.623	69.490	1.051.873

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 B en de Richtlijnen van de Raad voor de Jaarverslaggeving toegepast (behoudens afwijkingen aanvullingen in de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs). De jaarrekening is opgesteld in gehele euro's.

Activa en passiva, met uitzondering van het eigen vermogen, 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.

Kernactiviteiten

Het verzorgen van (openbaar) primair onderwijs binnen de kaders gesteld door de Wet op het Primair Onderwijs

Continuïteit

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

Vergelijking met voorgaand jaar

De grondslagen voor waardering van activa, passiva en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van voorgaand jaar.

Verbonden partijen

Als verbonden partij worden aangemerkt alle rechtspersonen waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij. Ook de statutaire directieleden, andere sleutel-functionarissen in het management van de instelling en nauwe verwanten zijn verbonden partijen.

Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

Grondslagen Balans

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. Er wordt rekening gehouden met de bijzondere waardeverminderingen die op balansdatum worden verwacht.

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 en terreinen	120-480	10 - 2,5%	500
Inventaris en apparatuur	36-240	33,33 - 5%	500
Leermiddelen	96	12,50%	500
Overige materiële vaste activa	60	20,00%	500

Gebouwen

Voor de toekomstige kosten van groot onderhoud aan de bedrijfsgebouwen is een voorziening voor groot onderhoud gevormd. De toevoeging aan de voorziening wordt bepaald op basis van het geschatte bedrag van het onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden van groot onderhoud verloopt.

Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas en banktegoeden met een looptijd korter dan 12 maanden. De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de stichting en zijn direct opeisbaar. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit een algemene reserve en bestemmingsreserve(s). Hierin is tevens een segmentatie opgenomen naar publieke en private middelen.

De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperktere bestedingsmogelijkheid, welke door het bestuur is aangebracht.

Omschrijving		EUR
Personeel	Doel	Het opvangen van eventuele tekorten op de personele exploitatie.
	Saldo	€ 2.500.000
Privaat	Doel	De algemene reserve privaat is in het verleden ontstaan vanuit de private middelen van de Stichting, voorheen nog een vereniging. De reserve is bedoeld voor onderwijskundige private ontwikkelingen die niet bekostigd worden door het rijk of de gemeente.
	Saldo	€ 640.842

Voorzieningen

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.

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.

Indien een voorziening gewaardeerd wordt tegen contante waarde wordt gerekend met een rekenrente.

Deze rekenrente wordt als volgt bepaald:

Rekenrente = Wettelijke rente (bron: DNB) +/- Inflatie (bron: CBS).

Bij een negatieve uitkomst van de rekenrente zal deze op nul worden gesteld.

Voor 2023 wordt er gerekend met een rekenrente van 2,80%.

De waarde voor de wettelijke rente vastgesteld is op 6,00%, en de uitgangswaarde voor de inflatie is 3,20%.

Voorziening jubilea

De voorziening jubilea wordt opgenomen tegen de contante waarde van de verwachte uitkeringen gedurende het dienstverband. Voor de berekening van de contante waarde van de voorziening wordt gerekend met de rekenrente welke onder het kopje voorzieningen is benoemd. Daarnaast wordt onder meer rekening gehouden met verwachte salarisstijgingen en de blijfkans.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

De voorziening duurzame inzetbaarheid wordt opgenomen tegen de contante waarde van de gespaarde uren per einddatum verslagperiode, voor personeelsleden ouder dan 57 jaar waarbij een opnameplan is overeengekomen voor een looptijd van maximaal 5 jaar. Voor de berekening van de contante waarde van de voorziening wordt gerekend met de rekenrente welke onder het kopje voorzieningen is benoemd. Bij de berekening van de voorziening wordt onder meer rekening gehouden met de opnamekans.

Voorziening groot onderhoud

Voor uitgaven voor groot onderhoud van gebouwen wordt een voorziening gevormd om deze lasten gelijkmatig te verdelen over een aantal boekjaren. De toevoeging aan de voorziening wordt bepaald op basis van het geschatte bedrag van het groot onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden voor groot onderhoud verloopt. Als de kosten uitgaan boven de boekwaarde van de voorziening, worden de (meer)kosten verwerkt in de winst- en verliesrekening.

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.

Grondslagen Staat van 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 waarderinggrondslagen.

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 algemene reserve en aan de bestemde reserves die door het bestuur zijn bepaald.

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

Overheidssubsidies

Exploitatiesubsidies worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt of opbrengsten zijn gederfd, of wanneer een gesubsidieerd exploitatietekort zich heeft voorgedaan. De baten worden verantwoord als het waarschijnlijk is dat deze worden ontvangen en de Stichting de condities voor ontvangst kan aantonen.

Subsidies m.b.t. 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.

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 toegezegd-pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds in de jaarrekening verwerkt als verplichtingenbenadering.

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.

De premies worden verantwoord als personeelskosten als deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen.

Pensioenregeling

Nederlandse pensioenregelingen:

De instelling heeft op de balans geen eigen pensioenvoorziening opgenomen.

De instelling is volgens de CAO aangesloten bij het ABP. De belangrijkste

kenmerken van deze regelingen zijn:

- pensioengevende salarisgrondslag is middelloon
- er heeft in 2023 geen indexatie plaatsgevonden
- de dekkingsgraad van het ABP was per 31-12-2023: 110,50%
- overige kenmerken zijn te vinden op www.abp.nl

Op de Nederlandse pensioenregelingen zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte, contractuele of vrijwillige basis premies aan pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen betaald door de instelling. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

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. Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de economische levensduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast.

Boekwinsten en -verliezen bij verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen.

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.

Grondslagen Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het resultaat 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.

Operationele activiteiten

Onder de operationele activiteiten is het saldo van de baten en lasten opgenomen welke in het verslagjaar gerealiseerd zijn. Het saldo van de baten en lasten wordt gecorrigeerd met de lasten door afschrijvingen, dotatie en vrijval van voorzieningen. Het saldo van de baten en lasten wordt tevens gecorrigeerd met de fluctuatie van kortlopende vorderingen en schulden gedurende het verslagjaar. Ontvangsten en uitgaven uit rente gedurende het verslagjaar zijn ook opgenomen onder de operationele activiteiten.

Investeringsactiviteiten

Uitgaven en inkomsten welke voortvloeien uit het respectievelijk aankopen en verkopen van duurzame middelen.

Financieringsactiviteiten

Inkomsten en uitgaven welke voortvloeien uit het respectievelijk aangaan of aflossen van leningen.

Kredietrisico

De liquide middelen staan uit bij banken die minimaal voldoen aan het treasurybeleid.

Toelichting op de te onderscheiden posten van de balans

1.2 Vlottende activa

1.2.2	Vorderingen	31-12-2023		31-12-2022	
		€	€	€	€
1.2.2.3	Gemeenten	36.936		-	
	<i>Subtotaal vorderingen</i>		36.936		-
1.2.2.12	Vooruitbetaalde kosten	33.886		15.182	
1.2.2.15	Overige overlopende activa	108.866		48.753	
	<i>Subtotaal overlopende activa</i>		142.752		63.935
	Totaal Vorderingen		<u>179.688</u>		<u>63.935</u>
1.2.4	Liquide middelen	31-12-2023		31-12-2022	
		€	€	€	€
1.2.4.2	Tegoeden op bankrekeningen	3.881.584		3.947.288	
1.2.4.3	Tegoeden op spaarrekeningen	4.000.000		4.000.000	
	Totaal liquide middelen		<u>7.881.584</u>		<u>7.947.288</u>

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de stichting en zijn direct opeisbaar.

Toelichting op de te onderscheiden posten van de balans

2.1	Eigen vermogen	Stand per	Resultaat	Overige	Stand per	Stand per	Resultaat	Overige	Stand per
		01-01-2022	2022	mutaties	31-12-2022	01-01-2023	2023	mutaties	31-12-2023
		€	€	€	€	€	€	€	€
2.1.1.1	Algemene reserve	4.286.910	124.637		4.411.546	4.411.546	-190.689		4.220.857
2.1.1.2	Bestemmingsreserves (publiek)	2.500.000	-		2.500.000	2.500.000	-		2.500.000
2.1.1.3	Bestemmingsreserves (privaat)	618.035	19.464		637.499	637.499	3.343		640.842
Totaal eigen vermogen		7.404.945	144.101	-	7.549.045	7.549.045	-187.346	-	7.361.699

De toelichting over de beperkte doelstellingen van de reserves zijn vermeld in de Grondslagen.

2.2	Voorzieningen	Stand per	Dotatie	Ont-	Vrijval	Stand per	Bedrag	Bedrag	Bedrag
		01-01-2023	2023	trekking	2023	31-12-2023	< 1 jaar	1 - 5 jaar	> 5 jaar
		€	€	€	€	€	€	€	€
2.2.1	Personele voorzieningen	178.238	14.435	-3.241	-29.398	160.034	11.124	96.745	52.165
2.2.3	Voorzieningen voor groot onderhoud	746.204	118.953	-34.113		831.044	186.990	644.054	
Totaal voorzieningen		924.442	133.388	-37.354	-29.398	991.078	198.114	740.799	52.165

2.2.1	Personele voorzieningen	Stand per	Dotatie	Ont-	Vrijval	Stand per	Bedrag	Bedrag	Bedrag
		01-01-2023	2023	trekking	2023	31-12-2023	< 1 jaar	1 - 5 jaar	> 5 jaar
		€	€	€	€	€	€	€	€
2.2.1.2	Voorziening Duurzame inzetbaarheid	39.494	11.435	-	-	50.929	-	50.929	-
2.2.1.4	Jubileumuitkeringen	138.744	3.000	-3.241	-29.398	109.105	11.124	45.816	52.165
Totaal personele voorzieningen		178.238	14.435	-3.241	-29.398	160.034	11.124	96.745	52.165

2.4	Kortlopende schulden	31-12-2023		31-12-2022	
		€	€	€	€
2.4.8	Crediteuren		21.623		35.877
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen		359.858		295.970
2.4.10	Schulden terzake van pensioenen		89.172		75.317
2.4.12	Kortlopende overige schulden		-		7.418
<i>Subtotaal overige schulden</i>				470.653	414.582
2.4.15	Vooruit ontvangen investeringssubsidies		645		1.199
2.4.17	Vakantiegeld en vakantiedagen		235.107		199.030
2.4.18	Te betalen interest		-		4.273
2.4.19	Overige overlopende passiva		53.964		21.942
<i>Subtotaal overlopende passiva</i>			289.071	289.716	226.444
Totaal Kortlopende schulden			760.369		641.026

Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Rechten

Er zijn geen niet in de balans opgenomen rechten.

Verplichtingen

De volgende niet in de balans opgenomen verplichtingen worden hieronder toegelicht.

nr.	Omschrijving	Periode		Looptijd Mndn	Bedrag per maand €	< 1 jaar €	1 - 5 jaar €	> 5 jaar €	Totaal €
		van	t/m						
1	Dyade (administratieve dienstverlening)	01-01-22	31-12-24	36	3.793	45.514	-	-	45.514
2	Engie - gas	01-01-24	31-12-25	24	7.493	89.916	89.916	-	179.832
3	Engie - groene energie	01-01-24	31-12-25	24	2.080	24.960	24.960	-	49.920

4 Lasten

4.1	Personeelslasten	2023		Begroot 2023		2022	
		€	€	€	€	€	€
4.1.1	Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten						
4.1.1.1	Lonen en salarissen	5.239.066		6.316.978		4.562.162	
4.1.1.2	Sociale lasten	689.995		-		598.872	
4.1.1.3	Premies Participatiefonds	103.875		-		58.431	
4.1.1.4	Premies Vervangingsfonds	-		-		1.973	
4.1.1.5	Pensioenpremies	728.827		-		639.485	
	Totaal salarissen, sociale lasten en pensioenlasten		6.761.763		6.316.978		5.860.923
4.1.2	Overige personele lasten						
4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	-14.964		8.000		33.211	
4.1.2.3	Overige	392.665		310.000		357.413	
	Totaal overige personele lasten		377.701		318.000		390.624
4.1.3	Ontvangen uitkeringen personeel						
4.1.3.3	Overige uitkeringen personeel	-71.188		-30.000		-15.006	
	Totaal ontvangen uitkeringen personeel		-71.188		-30.000		-15.006
	Totaal personeelslasten		7.068.276		6.604.978		6.236.541

Gemiddeld aantal werknemers

Het gemiddeld aantal werknemers bedraagt 118 in (2022: 111). Hieronder is de onderverdeling te vinden van het gemiddeld aantal werknemers.

	2023	2022
Bestuur / Management	4	3
Personeel primair proces	45	47
Ondersteunend personeel	69	61
Totaal gemiddeld aantal werknemers	118	111

Hiervan zijn er 0 werkzaam in het buitenland in 2023 (2022: 0).

4.2	Afschrijvingen	2023		Begroot 2023		2022	
		€	€	€	€	€	€
4.2.2	Afschrijvingen op materiële vaste activa	160.916		168.206		130.563	
	Totaal afschrijvingen		160.916		168.206		130.563

4.3	Huisvestingslasten	2023		Begroot 2023		2022	
		€	€	€	€	€	€
4.3.1	Huur	47.095		51.000		25.186	
4.3.3	Onderhoudslasten (klein onderhoud)	32.180		40.000		25.554	
4.3.4	Energie en water	66.573		82.000		61.046	
4.3.5	Schoonmaakkosten	60.384		59.000		53.549	
4.3.6	Belastingen en heffingen	7.521		7.000		8.954	
4.3.7	Dotatie onderhoudsvoorziening	118.953		93.231		93.231	
4.3.8	Overige	3.039		1.500		2.470	
	Totaal huisvestingslasten		335.745		333.731		269.990

4.4	Overige lasten	2023		Begroot 2023		2022	
		€	€	€	€	€	€
4.4.1	Administratie en beheerlasten	135.387		95.750		86.028	
4.4.2	Inventaris en apparatuur	22.593		20.000		19.790	
4.4.3	Leer- en hulpmiddelen	194.340		200.000		207.127	
4.4.5	Overige	165.728		163.500		155.441	
	Totaal overige lasten		518.048		479.250		468.386

Separate specificatie kosten instellingsaccountant

In het boekjaar zijn de volgende bedragen aan accountants honoraria (reeds onderdeel van 4.4.1) ten laste van het resultaat gebracht:

4.4.1.1	Kosten instellingsaccountant	2023		Begroot 2023		2022	
		€	€	€	€	€	€
4.4.1.1.1	Controle van de jaarrekening	14.283		12.000		12.690	
	Totaal kosten instellingsaccountant		14.283		12.000		12.690

Uitsplitsing honoraria naar accountantskantoor

Alle hierboven opgesomde werkzaamheden zijn verricht door hetzelfde accountantskantoor.

Honoraria met betrekking tot de werkzaamheden

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.

Bovenstaande accountants honoraria zijn verwerkt op basis van het facturenstelsel.

6 Financiële baten en lasten

6.1	Financiële baten	2023		Begroot 2023		2022	
		€	€	€	€	€	€
6.1.1	Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	400		-		400	
	Totaal financiële baten		400		-		400

6.2	Financiële lasten	2023		Begroot 2023		2022	
		€	€	€	€	€	€
6.2.1	Rentelasten en soortgelijke lasten	-		-		21.219	
	Totaal financiële lasten		-		-		21.219

Bestemming van het resultaat

	2023	
	€	€
2.1.1.1 <u>Algemene reserve (publiek)</u>		-190.689
2.1.1.3 <u>Bestemmingsreserves (privaat)</u>		
2.1.1.3.1 Algemene reserve privaat	3.343	
Totaal bestemmingsreserves privaat	<u>3.343</u>	3.343
Totaal resultaat		<u><u>-187.346</u></u>

Gebeurtenissen na balansdatum

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

Verbonden partijen

De verbonden partijen die toegelicht dienen te worden, zijn hieronder opgenomen.

Verbonden partijen met een meerderheidsdeelneming

<u>Statutaire naam</u>	<u>Juridische vorm</u>	<u>Statutaire zetel</u>	<u>Code</u>
Stichting Esveld	Stichting	Gem. NP	1

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

Verbonden partijen

<u>Statutaire naam</u>	<u>Juridische vorm</u>	<u>Statutaire zetel</u>	<u>Code</u>
SWV Passend onderwijs Noordoostpolder-Urk	Stichting	Emmeloord	4
Stichting Aandacht+	Stichting	Emmeloord	4

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

Verantwoording subsidies

De subsidies die toegelicht dienen te worden, zijn hieronder opgenomen.

G1. Subsidies zonder verrekeningsclausule

Niet van toepassing

G2A. Subsidies met verekeningsclausule, aflopend

Niet van toepassing

G2B. Subsidies met verrekeningsclausule, doorlopend

Niet van toepassing

WNT verantwoording 2023

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) in werking getreden. De WNT schrijft voor dat de beloning van topfunctionarissen verantwoord dient te worden in de jaarrekening, ook als de beloning beneden de norm blijft. Voor overige functionarissen geldt publicatieplicht alleen als de norm overschreden wordt.

Op de Stichting is het bezoldigingsmaximum voor het onderwijs van toepassing.

Indeling en bezoldigingsklasse

De indeling van de rechtspersonen of instellingen over de bezoldigingsklassen gebeurt op basis van drie generieke instellingscriteria, te weten:

- a) de gemiddelde totale baten per kalenderjaar
- b) het gemiddelde aantal leerlingen, deelnemers of studenten
- c) het gewogen aantal onderwijssoorten of -sectoren

Deze instellingscriteria bieden een weergave van de zwaarte van de functie van de topfunctionaris gebaseerd op functiewaarderingsverhoudingen. Gezamenlijk geven de criteria een indicatie van de complexiteit van de betreffende bestuursfunctie.

Voor ieder criterium wordt een schaal gehanteerd. Uit de score op die schaal volgt een aantal

Complexiteitspunten

Aantal complexiteitspunten per instellingscriteria:	2023
Gemiddelde totale baten	4
Gemiddeld aantal leerlingen, deelnemers of studenten	1
Gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren	2
Totaal aantal complexiteitspunten	7
Bezoldigingsklasse	C
Bezoldigingsmaximum	€ 159.000

WNT verantwoording 2023

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt

Gegevens 2023

Naam	B.H. Reussing
Functiegegevens	Directeur
Aanvang functievervulling in 2023	01-01
Einde functievervulling in 2023	31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,00
Gewezen topfunctionaris	Nee
Dienstbetrekking	Ja

Bezoldiging

Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€	113.419
Beloningen betaalbaar op termijn	€	21.453
<i>Subtotaal</i>	€	<u>134.872</u>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€	159.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	€	-
Bezoldiging	€	<u>134.872</u>

Het bedrag van de overschrijding	€	-
de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan		n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling		n.v.t.

Gegevens 2022

Naam	Directeur
Functiegegevens	Directeur
Aanvang functievervulling in 2022	01-01
Einde functievervulling in 2022	31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,00
Dienstbetrekking	Ja

Bezoldiging

Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€	111.126
Beloningen betaalbaar op termijn	€	18.347
<i>Subtotaal</i>	€	<u>129.474</u>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€	154.000
Bezoldiging	€	<u>129.474</u>

WNT verantwoording 2023

1d. Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 1.900 of minder

Naam	Functie
Mw. M. Vinke-Visser	Voorzitter
Dhr. C.W. van Veldhuijsen	Secretaris
Mw. A.C. van de Kerke-van Halm	Lid
Dhr. W. Wierda	Lid

1e. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.900

Niet van toepassing, er zijn geen topfunctionarissen inclusief degene die op grond van zijn/haar voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris wordt aangemerkt, voor al zijn/haar functies bij het bevoegd gezag en eventuele aan deze WNT-instelling gelieerde rechtspersonen.

1f. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.900 waarop de anticumulatie bepaling van toepassing is.

Niet van toepassing, er zijn geen (voormalige) (aangemerkte) leidinggevende topfunctionarissen met een dienstbetrekking bij een of meer andere WNT-instellingen.

1g. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van € 1.900 of minder waarop de anticumulatie van toepassing is.

Niet van toepassing, er zijn geen (voormalige) (aangemerkte) leidinggevende topfunctionarissen met een dienstbetrekking bij een of meer andere WNT-instellingen.

Ondertekening door bestuurders en toezichhouders

Emmeloord, d.d. augustus 2024

B.H. Reussing

Directeur - Bestuurder

M. Vinke-Visser

Voorzitter toezichhoudend bestuur

C.W. van Veldhuijsen

Secretaris toezichhoudend bestuur

Mw. A.C. van de Kerke-van Halm

Lid toezichhoudend bestuur

Dhr. W. Wierda

Lid toezichhoudend bestuur

Overige gegevens

Statutaire bepaling van het resultaat

Er is statutair niets geregeld inzake de bepaling van het resultaat