



Zonnebloemschool

christelijk gespecialiseerd onderwijs

JAARVERSLAG 2024

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

Inhoud

Inhoudsopgave

1. Kernactiviteiten.....	5
2. Doelstelling van de organisatie	5
2.1 Onze missie.....	5
2.2 Onze kernwaarden - Veiligheid, verbinding, vertrouwen, groei.....	5
2.3 Onze visie op identiteit.....	7
2.4 Onze visie op leren	8
2.5 Juridische structuur	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
3.6.1 Verslag van het toezichthoudend orgaan	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.....	20
3.11 Toelichting inzake werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling	20
3.12 Bezoldigingsbeleid.....	20
4. Onderwijskundige ontwikkelingen.....	21
4.1 Werkgroepen.....	21
4.2 Toekomstige (onderwijskundige) ontwikkelingen	21
5. Ontwikkelingen als gevolg van interne en externe kwaliteitszorg	22
6. Onderwijsresultaten.....	22
6.1 Resultaten.....	22
6.2 Kwaliteitsindicatoren.....	22
6.3 Overzicht uitstroom en opbrengsten:	24
7. Zaken met een behoorlijke personele betekenis en personele ontwikkeling	25
8. Personele bezetting	25
8.1 Kenmerken van het personeel	25

8.2 De leeftijdsopbouw	26
9. Gevoerd beleid inzake van de beheersing van uitkeringen na ontslag	27
10. Huisvestingsbeleid	38
10.1 Huidige stand van zaken.....	38
10.2 Nieuwbouw plannen	38
10.3 Bestuurlijke voornemens	38
11. Afhandelingen van klachten.	39
12. Beschrijving van de inrichting van de dialoog met interne en externe actoren.....	39
12.1 Externe dialoog.....	39
12.2 Interne dialoog	39
12.3 Gevoerde horizontale verantwoording en dialoog	39
13. Ontwikkelingen bij of in relatie tot verbonden partijen (waaronder samenwerkingsverbanden).....	39
13.1 Overzicht	39
14. Relevante interne en externe ontwikkelingen	40
14.1 Intern	40
14.2 Extern	40
14.3 Belangrijke elementen van het gevoerde beleid	40
15. Toegankelijkheid van de instelling en het toelatingsbeleid	41
16. Internationalisering en onderzoeksbeleid:	41
17. Strategisch personeelsbeleid	41
17.1 Vanuit een sterkte-zwakte analyse	41
17.2 Landelijke ontwikkelingen.....	44
17.3 Zaken van politieke of maatschappelijke impact (overheidsprioriteiten)	44
18. Strategisch personeelsbeleid ter verduidelijking in kader van bestuur verslag	44
18.1 Afstemming onderwijskundige visie	44
18.2 Besteding bijzondere professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders	45
19. Passend onderwijs.....	45
20. Allocatie van middelen binnen het bestuur	46
20.1 Algemeen overzicht van middelen	46
20.2 Onderwijsachterstanden	46
21. NPO- Gelden	47
22. Sociale veiligheid.....	47
23. Duurzaamheid.....	48
24. Overgangsregeling huisvesting: keuze voor 2024.....	48

25. Financieel beleid49

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

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.

2.1 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.

2.2 Onze kernwaarden - Veiligheid, verbinding, vertrouwen, groei

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.

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.

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.

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.

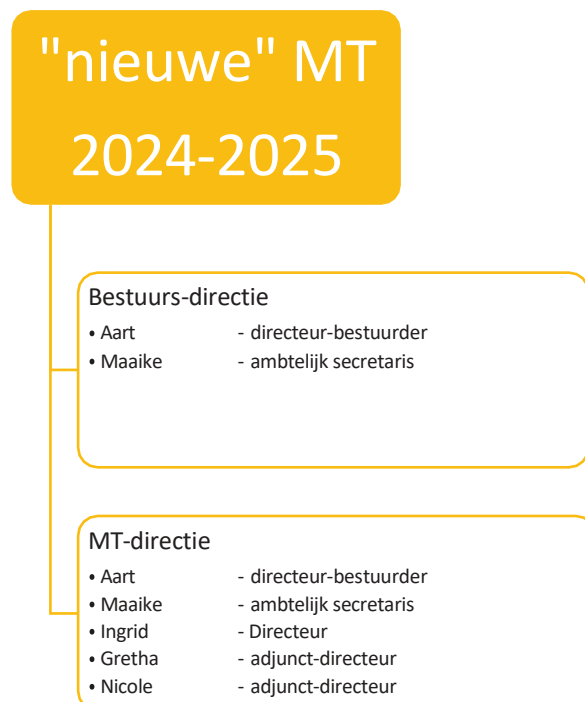
Stimulans en ondersteuning zijn hierbij basisvoorwaarden. Hierbij vinden wij de volgende uitgangspunten belangrijk:

- Elke leerling is een uniek persoon. Wij behandelen deze met het respect waar hij/zij recht op heeft.
- Wij benaderen de leerlingen op een positieve manier, waardoor ze eigenwaarde op kunnen bouwen.
- Wij stimuleren en ondersteunen de leerlingen in hun ontwikkeling, in de breedste zin van het woord.
- Leerlingen krijgen de ruimte om dingen uit te proberen, fouten te maken en nieuwe oplossingen te zoeken.
- 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 BRINnummer 14 WS (14 WS 00, 01, 02)

Zie hieronder het organigram van het managementteam:



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:

- 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.
- 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).
- 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 dikgedrukt.

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 belangenverstremgeling 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 belangenverstremgeling.
- 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 standgehouden 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 te 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

3.6.1 Verslag van het toezichthoudend orgaan

De toezichthouder heeft 5 x vergaderd.

Bij alle vergaderingen is de directeur-bestuurder aanwezig geweest en waar nodig heeft hij de vergadering verlaten. In het tweede deel van het schooljaar is gestart met het planmatig inplannen van een vergaderstructuur waarbij de directeur-bestuurder na een half jaar aansluit.

De samenstelling van het toezichthoudend deel is evenwichtig en heeft veel verschillende soorten van kennis. De vacature van penningmeester is kwalitatief goed ingevuld door Dhr. H. Binnenmars. 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 2024 zijn onder andere besproken en goedgekeurd:

- De begroting
- De jaarrekening
- Het bestuur verslag
- 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. met Urk PO, MBO Firda, VSO Raad van Toezicht, VO scholen.

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 (2024).

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

Zelfevaluatie:

Er is gekozen om o.l.v. BMC een bestuurlijke kwaliteitsslag te maken.

BMC heeft kritisch gekeken naar de stukken, agenda en de inhoudelijke vergaderingen. Hieruit is geresulteerd dat de vergaderagenda, wijze van vergaderen en organisatie wat gewijzigd is en dat we toewerken naar een raad van toezicht model. De bedoeling is dat de statuten, de bestuursreglementen en het bestuur statuut eind 2025 klaar zijn.

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 renummeratie. 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 01-05-2026 .

Er worden oriënterende gesprekken gevoerd met Aves en Eduvier aangaande SO samenwerking.

Stakeholders:

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

Organisatie:

Vervanging van de voorzitter: Dhr. C van Veldhuijsen is per 1 augustus 2024 voorzitter geworden en Mevr. R Vinke lid van het bestuur. Voor Mevr. Vinke wordt een opvolger gezocht (deze is inmiddels gevonden).

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 2025 klaar is.

Ter voorbereiding draait Mevr. Brinkman in schooljaar 2024-2025 3 vergaderingen mee om een goede implementatie te begeleiden. Op 3 maart 2025 was het eerste gesprek bij de notaris om stukken/ statuten aanpassingen te bespreken.

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

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

Een ander belangrijk doel is het preventief voorkómen van onbegrepen gedrag. Om dit doel te bereiken is gekozen om vaker preventief 1-op-1 begeleiding in te zetten.

Deze doelen waren 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 bijsturingsadvies.

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.

Treasurybeleid:

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.

Schatkistbankieren:

Wijziging per mei 2024 maken we gebruik van schatkistbankieren van de Nederlandse overheid i.v.m. de hogere rente op deze rekening.

Vaststaande bankbedragen zijn afgekocht en overgezet via de lopende rekening naar schatkistbankieren van de overheid.

3.8 Externe accountant

In 2024 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/ zonnepanelen).
- Elke locatie heeft een energie-werkgroep waarin ook leerlingen deelnemen die zich bezighoudt met duurzaamheid (o.a. het monitoren van het gebruik van licht en lucht, kleine bezuinigingsklussen).
- 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.
- We hebben i.s.m. de gemeente de schoolpleinen groener gemaakt en verder opengesteld.
- We hebben in het kader van de banenmarkt een collega aangenomen vanuit het doelgroep register. We willen er eventueel meer aanstellen maar dan moet het binnen de organisatie passen en combineerbaar zijn met onze leerlingen (1.5 FTE).

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.

We hebben BMC ingehuurd om dit proces te begeleiden en te versnellen.

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

Daarnaast is media wijsheid een belangrijk ontwikkelingspunt. Hier worden studiedagen en extra inzet voor gebruikt.

3.12 Bezoldigingsbeleid

De toezichthouders krijgen een bezoldiging van € 1500,=

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 (onderwijskundige) ontwikkelingen

- **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 in E-WISE is 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 tegengaan.
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 uitstroom en opbrengsten:

Uitstroom leerlingen tussen 1 augustus 2023 en 31 juli 2024:

SO	De Bloementuin De Kruidentuin	Aantal schoolverlaters	%	Juist ingeschat:	Niet juist ingeschat:
D1	Dagbesteding beleving	0	0	90,3 % Dit betreft 28 leerlingen.	9,7 % Dit betreft 3 leerlingen.
D2	Dagbesteding activerend	1	3,22		
D3	Dagbesteding arbeidsmatig	12	38,71		
A1	Arbeid (beschutte)	16	51,62		
A2	Arbeid (regulier)	2	6,45		
V1	Vergoeding 1	0	0		
V2	Vergoeding 2	0	0		
	Onbekend	0	0		
	Totale uitstroom	31	100 %		
VSO	De Plantage Het Esveld Het Wat! huis	Aantal schoolverlaters	%	Juist ingeschat:	Niet juist ingeschat:
D1	Dagbesteding beleving	1	2,6	86,8 % Dit betreft 33 leerlingen.	13,2 % Dit betreft 7 leerlingen.
D2	Dagbesteding activerend	6	15,8		
D3	Dagbesteding arbeidsmatig	17	44,8		
A1	Arbeid (beschutte)	10	26,4		
A2	Arbeid (regulier)	3	7,9		
V1	Vergoeding 1	1	2,6		
V2	Vergoeding 2	0	0		
	Totale uitstroom	38	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

Opbrengsten:

	Aantal uitstroom SO leerl.	Juiste inschatting SO in %	Niet juiste inschatting SO in %	Aantal uitstroom VSO leerl.	Juiste inschatting VSO in %	Niet juiste inschatting VSO in %
15-16	10	70	30	22	95,5	4,5
16-17	23	95,7	4,3	31	70,8	29,2
17-18	24	79,2	20,8	13	84,6	15,4
18-19	21	95,3	4,7	20	85	15
19-20	19	94,7	5,9	25	84	16
20-21	27	92,6	7,4	32	75	25
21-22	24	92	8	22	68,2	31,8
22-23	16	100	0	30	86,66	13,34
23-24	31	90,3	9,7	38	86,8	13,2

7. Zaken met een behoorlijke personele betekenis en personele ontwikkeling

In de schooljaren 2022-2024 is het MT behoorlijk gewijzigd. Deze veranderingen hebben een goede uitwerking gehad. Er zijn twee leden toegevoegd aan het MT, nl. Ankie Kuipers en Marieke Stolte. Halverwege het jaar 2024 is de directeur-bestuurder een tijd uitgeschakeld geweest en dat heeft de MT-processen en indeling van taken weer "spontaan" gewijzigd. Per 1 september 2025 gaat Maaïke Kieft met pensioen. Dit betekent dat er weer taak wijzigingen zijn. Deze zijn ondertussen goed doorgesproken en voorbereid.

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
 04 stagecoördinatoren

8.2 De leeftijdsopbouw

Deze wordt weergegeven in onderstaand schema Overzicht en verdeling personeel per 19-11-2024

	Vrouw	Man	Totaal
65 jaar en ouder	2	1	3
Tussen 55 en 65 jaar	11	7	18
Tussen 45 en 55 jaar	26	5	31
Tussen 35 en 45 jaar	30	9	39
Tussen 25 en 35 jaar	15	8	23
Tussen 15 en 25 jaar	7	4	11
Totaal	91	34	125
Verdeling in %:	72 %	28 %	100 %

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 2024 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. 1 personeelslid maakt er nu gebruik van.

a.

10. Huisvestingsbeleid

10.1 Huidige stand van zaken

Het bestuur had in 2024 5 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 2024 ook van toepassing.

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. de voortgang van de VO Campus. De VO Campus is flink vertraagd; het is lastig te zeggen wanneer de verbouwingen klaar zijn.

Inmiddels zijn er door wijzigingen in leerlingenaantallen en andere nieuwbouwplannen in de gemeente nieuwe gesprekken over bouwen.

SO op Urk Integratielocatie BAO (01-5-2026):

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).

In maart/april 2024 zijn de 3 hoofdlocaties door een gebouwdeskundige van PrimaBeheer bekeken en zijn 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 gaan over naar een toezichthoudend bestuur.
- Het bestuur heeft een vergoedingsmogelijkheid.
- Er zijn oriëntaties voor mogelijke samenwerking.
- Werken met nieuwe agendastructuur.

11. Afhandelingen van klachten.

We hanteren de normale procedure via Verus (bestuursorganisatie).
We hebben in 2024 1 klacht ontvangen. Deze klacht is in behandeling.

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)
- G- sporten i.s.m. sportverenigingen.

Inzamelingsactie oude materialen i.s.m. gemeente en HVC.

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 (VO): druk op financiën en zware bekostiging en financieel zeer zwak. Er is een tekort van +/- € 450.000,=. Een deel hiervan moeten wij bedragen.
- Andere SWV om ons heen: over het algemeen wil men leerlingen zoveel mogelijk met een lage bekostiging plaatsen.

14. Relevante interne en externe ontwikkelingen

14.1 Intern

Opleiding:

Het is lastig om goed personeel te vinden. We hebben nu 3 OOP-ers in opleiding voor het PABO-diploma. We hebben samen met Deltion College (MBO) een opleiding opgestart in zake medische handelingen op school.

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.

De communicatie via Parro is geïntensiveerd.

Communicatielijnen:

Van belang is dat we de communicatielijnen verduidelijken. Hiermee zijn we aan de slag gegaan. Dit wordt ook ondersteund door BMC en via WMK-EC enquête.

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 duidelijke 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.

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 brancheorganisaties 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 is groter geworden en het managementteam is aangepast.
- 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 (vanuit onderzoek BMC)
- Het personeel ervaart niet voldoende aandacht voor hun welbevinden vanuit het managementteam.
- Een 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 verbeterd.
- Het behoud van expertise van (nieuw) personeel is een aandachtspunt.

KANSEN SCHOOL en BEDREIGINGEN SCHOOL

- Inclusiever onderwijs 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 álle types andere scholen, gemeentes, hulpverlening, bedrijfsleven, ouders en leerlingen. (o.a. ook door extra contact UWV en bedrijven)
- 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>			

Extra aandachtspunten:

Privacy en informatievoorziening: er is een AVG-functionaris. Stukken zijn zoveel mogelijk afgeschermd voor personeel

Die het niet nodig hebben en waar mogelijk geanonimiseerd.

Het is alleen mogelijk in het schoolsysteem te komen m.b.v. codes en authenticator,

We zijn voor betere bescherming en functioneren overgestapt naar Hively en SIVON.

Personeelszaken worden geëvalueerd via WMK- EC en besproken door bestuur en MR, ook het actieplan wordt vastgesteld door bestuur en MR (personeelsdeel).

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)

- Nadruk op burgerschap en cognitie: activiteit: passend maken voor onze leerlingen.
- Afbouwen bovenmatige reserves: actiepoint voor bestuur, MT en MR
- Wijzigingen in regering en beleid: actiepoint volgen van gebeurtenissen en inspringen op ad hoc beleid van de overheid.

18. Strategisch personeelsbeleid ter verduidelijking in kader van bestuur verslag

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 er met regelmaat 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

Afstemming onderwijskundige visie gaat via verschillende kanalen.

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

Er worden binnen de school cursussen gegeven over 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 € 100.000,00 beschikbaar gesteld.

Dit budget is dit schooljaar een beetje 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 heeft de personeelsgeleding van de MR instemmingsrecht.

In de klassen wordt geïnvesteerd in de groepsleiding middels SVIB (beeld coaching/ twee eigen opgeleide beeld coaches). We proberen extra te investeren in het opleiden van PABO-ers binnen onze eigen school.

Het komende jaar worden in het kader van participatie op de toekomst van het MT twee collegae opgeleid voor managementfuncties (in Amsterdam).

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.

Voor 2024 waren er geen gelden te besteden.

De NPO-activiteiten zijn doorgezet met reguliere gelden.

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 bovenschools 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: (inclusief ouderavonden) 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
- Trainingen voor media wijsheid.
- Afspraken aangaande telefoongebruik.
- Train de trainer opleiding door 10 personeelsleden.

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 wordt gewerkt met een 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 PrimaBeheer: (maart/april 2024)

Alle planningen 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).

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

Ondertekening door bestuurders en toezichhouders

Emmeloord, d.d. augustus 2025

Dhr. B.H. Reussing
Directeur - Bestuurder

Dhr. C.W. van Veldhuijsen
Voorzitter toezichhoudend bestuur

Dhr. H. Binnenmars
Lid 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