

STICHTING

**S+O=M**

Samen Onderwijs Maken

---

JAARRAPPORT 2023

---



Concept d.d. 3-4-2024

## Inhoudsopgave

<b>JAARRAPPORT 2023</b> .....	<b>1</b>
<b>VOORWOORD</b> .....	<b>3</b>
<b>1. SCHOOLBESTUUR</b> .....	<b>5</b>
1.1 Profiel.....	5
1.2 Organisatie.....	7
<b>2. VERANTWOORDING BELEID</b> .....	<b>15</b>
2.1 Onderwijs & kwaliteit .....	15
2.2 Personeel & professionalisering .....	18
2.3 Huisvesting & facilitair .....	20
2.4 Financieel beleid .....	21
2.5 Risico's en risicobeheersing .....	24
<b>3. VERANTWOORDING FINANCIËN</b> .....	<b>29</b>
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief.....	29
3.2 Staat van baten en lasten en balans .....	30
3.3 Financiële positie .....	<b>Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.</b>
<b>Onderdeel B Continuïteitsparagraaf</b> .....	<b>39</b>
B. Overige rapportages .....	39
B1. rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem .....	39
b2. beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden.....	39
b3. rapportage toezichhoudend orgaan.....	39
<b>JAARREKENING 2023</b> .....	<b>40</b>

---

# VOORWOORD

---

## Inleiding

Voor u ligt het bestuursverslag van Stichting SOM (SOM) over 2023. SOM is verantwoordelijk voor het openbaar onderwijs in de gemeenten Bergen op Zoom, Reimerswaal, Steenberg en Woensdrecht. Onze 9 scholen bieden met ongeveer 120 personeelsleden een gevarieerd onderwijsaanbod aan 1126 leerlingen. Met dit bestuursverslag legt het College van Bestuur (CvB) verantwoording af aan de Raad van Toezicht (RvT), de medewerkers, de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (G)MR, de ouders, rijksoverheid, de gemeenten, de samenwerkingsverbanden en andere belanghebbenden.

## Trots

Waar we trots op zijn, is de aantoonbare stabiliteit van het onderwijs op onze scholen. In een tijd waarin het lerarentekort dominant op nationaal niveau aanwezig is, slaagt SOM erin om voldoende en gekwalificeerde professionals aan zich te binden. Medewerkers van SOM blijven lang aan de stichting verbonden en we bieden hen een professionele, warme en loyale werkomgeving aan. De belangrijkste succesfactor is de kwaliteit en dagelijkse inzet van ons personeel en de geïntensiveerde samenwerking met onze kindpartners en andere belanghebbende partijen.

In 2023 is een nieuw strategisch meerjarenplan gepresenteerd: Kanskracht. In een gezamenlijk proces met het CvB, de schooldirecteuren, de medewerkers, leerlingen, ouders en RvT hebben we een toekomstbestendig plan ontwikkeld.

## 2023

We zouden bijna kunnen stellen dan na jaren van Corona, de energiecrisis en de oorlog in Oekraïne de rust iets meer is wedergekeerd in het onderwijs. Toch zijn er uiteraard ook in 2023 de nodige maatschappelijke uitdagingen. Het vergroten van de maatschappelijke ongelijkheid, aanblijvende en toenemende oorlogen in de wereld, aandacht voor klimaatverandering, al deze ontwikkelingen hebben invloed op het onderwijs dat wij in de scholen verzorgen.

Deze uitdagingen leiden tot mooie samenwerkingen zoals de nieuwkomersklassen van Wereldwijs, de toenemende aandacht voor burgerschapsonderwijs en de samenwerking met organisaties als schoolfruit om kinderen te voorzien van de goede energie om onderwijs te kunnen volgen.

## Strategisch beleidsplan KansKracht

In het Koersplan zijn onze onderwijsinhoudelijke ambities nader uitgewerkt. Ons doel is om met goed onderwijs de kanselijkheid voor kinderen te verbeteren.

De wereld waarin we leven verandert sterk en in een hoog tempo. Ons onderwijs kan alleen een wezenlijke bijdrage leveren aan de samenleving van morgen, als dit is gericht op de toekomst. Dat is ook de focus van ons Strategisch beleidsplan. We creëren en vergroten kansen en dragen bij aan de vorming van kinderen, die onze toekomstige maatschappij zullen vormgeven. Wij zijn dynamisch en wendbaar. Met KansKracht maken we duidelijk waarvoor SOM staat en wat de stichting in de komende periode gaat verwezenlijken. We gaan met vertrouwen de toekomst tegemoet.

## De opdracht van SOM

SOM wil haar leerlingen zo onderwijzen, opvoeden en begeleiden, dat zij zo goed mogelijk zijn toegerust om vorm en inhoud te geven aan hun eigen toekomst en aan hun leer- en werkomgeving. Dat is de opdracht van onze stichting. Dat is de reden dat we veel aandacht besteden aan de structuur en cultuur van ons onderwijs. Structuur alleen is nog geen garantie voor kwaliteit van het onderwijs; de kwaliteit van de onderwijsgegenden is van doorslaggevend belang. Met het oog op de toekomst heeft SOM daarom het afgelopen jaar weer geïnvesteerd in personeel en scholing met als doel de kwaliteit van het onderwijs duurzaam te verbeteren. In dit bestuursverslag laten wij u zien hoe wij aan dit doel hebben gewerkt.

In dit verslag besteden we onder andere aandacht aan de maatschappelijke thema's zoals vermeld staan in de brief van minister Paul van afgelopen december:

<https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/brieven/2023/12/05/brief-inzake-maatschappelijke-themas-jaar-verslag-2023-po>

- Strategisch personeelsbeleid paragraaf 2.2.6
- Passend onderwijs paragraaf 2.1.7
- Allocatie van middelen paragraaf 2.4.6
- Onderwijsachterstanden paragraaf 2.4.8
- Nationaal Programma Onderwijs 2.4.7
- Sociale veiligheid 2.1.4

---

# 1. SCHOOLBESTUUR

---

## 1.1 PROFIEL

### 1.1.1 MISSIE & VISIE

#### Missie en visie van Stichting SOM

Onze missie is: het bevorderen van kansengelijkheid voor alle kinderen door het geven van kwalitatief goed en krachtig onderwijs. De scholen bieden duurzaam onderwijs aan, dat uitdagend en betekenisvol is. Het onderwijs wordt verzorgd door professionele medewerkers in een gezonde, veilige en passende speel- en leeromgeving.

#### Onze visie op onderwijs en ontwikkeling

- Bij Stichting SOM is ieder kind welkom. We bieden kindgericht onderwijs dat kansengelijkheid bevordert;
- Stichting SOM is een professionele organisatie voor primair onderwijs. De scholen verzorgen kwalitatief hoogwaardig, passend onderwijs;
- De medewerkers van Stichting SOM zijn professionals, die een collectieve verantwoordelijkheid voelen. Zij richten zich op de ontwikkeling van leerlingen vanuit hoge verwachtingen en moreel besef. Om de kwaliteit van het onderwijs voortdurend te ontwikkelen, wisselen zij expertise uit via collegiale consultatie, netwerken en kenniskringen;
- Zij maken gebruik van interne en externe scholingsmogelijkheden, zowel individueel als in teamverband. Wij leggen hierbij het accent op het versterken van de kernbegrippen 'professioneel kapitaal' en 'basisvaardigheden';
- Om nu en in de toekomst kwalitatief hoogwaardig onderwijs te kunnen verzorgen voor alle kinderen in de regio, voert Stichting SOM een gezond en duurzaam financieel beleid;
- De scholen van Stichting SOM zijn gevestigd in goed onderhouden gebouwen. Gebouw en omgeving vormen een stimulans om tot ontwikkeling te komen;
- Stichting SOM is een lerende organisatie. De stichting werkt proactief intern samen met andere organisaties zowel op lokaal, regionaal als landelijk niveau;
- Als lerende organisaties richten de scholen van Stichting SOM zich op de omgeving en anticiperen zij proactief op maatschappelijke ontwikkelingen;
- Bij Stichting SOM staan de belangen van kinderen, ouders en medewerkers centraal;
- De interne en externe communicatie staat altijd in het belang van het kind. Dit vraagt van iedereen betrokkenheid, openheid, transparantie en een proactieve houding.

#### Ons doel

Onze ambitie is kansengelijkheid bevorderen.

Alle scholen halen voldoende resultaten op de basisvaardigheden en alle leerlingen verlaten een SOM-school op een niveau dat past bij het kind, op de domeinen kwalificatie, socialisatie en allocatie. Alle kinderen ontwikkelen optimaal hun talenten op cognitief, creatief, sociaal en sportief vlak.

Deze ambitie vereist van onze medewerkers dat zij beschikken over voldoende pedagogische en didactische basisvaardigheden. Stichting SOM verstaat onder basisvaardigheden: de executieve functies, burgerschap en sociaal emotionele ontwikkeling, rekenen, taal waaronder begrijpend lezen en digitale geletterdheid.

#### Wij staan voor openbaar onderwijs

Stichting SOM is een stichting die het openbaar onderwijs verzorgd in de gemeenten Reimerswaal, Woensdrecht, Bergen op Zoom en Steenbergen. We doen dit op negen scholen.

Wat kenmerkt voor onze Stichting het openbaar onderwijs?

- Onze scholen staan open voor elk kind en elke medewerker
- Onze scholen bieden kwalitatief goed onderwijs, en hebben daarnaast de plicht om voorwaarden voor emancipatie en tolerantie te scheppen;

- Onze scholen gaan uit van een principiële gelijkwaardigheid van opvattingen over godsdienst, levensbeschouwing en maatschappelijke diversiteit;
- Onze scholen bieden ruimte voor en geven gelegenheid tot het volgen van levensbeschouwelijk vormingsonderwijs of godsdienstonderwijs.

Dit doen wij vanuit de kernwaarden: gelijkwaardigheid – vrijheid – ontmoeting.

Kortom: Onderwijs waar kinderen van ouders van alle gezindten met elkaar naar school gaan, met elkaar leven en met elkaar leren. Het credo is dan ook: samen leven, samen leren!

### 1.1.2 KERNACTIVITEITEN

SOM heeft tot doel het geven en bevorderen van het openbaar primair onderwijs aan scholen die onder haar gezag vallen, als bedoeld in artikel 49 van de Wet op het Primair Onderwijs. De stichting waarborgt de wezenskenmerken van het openbaar onderwijs, te weten:

#### ► **Iedereen welkom**

De openbare en algemeen toegankelijke school staat open voor alle leerlingen. Er wordt geen onderscheid gemaakt op grond van levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, afkomst, geslacht of seksuele geaardheid.

#### ► **Iedereen benoembaar**

Benoembaarheid op de openbare en algemeen toegankelijke school staat open voor iedereen. Er wordt ook voor personeelsleden geen onderscheid gemaakt op grond van levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, afkomst, geslacht of seksuele geaardheid.

#### ► **Wederzijds respect**

De openbare en algemeen toegankelijke school houdt rekening met en gaat uit van wederzijds respect voor de levensovertuiging van leerlingen, ouders en personeel.

#### ► **Waarden en normen**

De openbare en algemeen toegankelijke school besteedt actief aandacht aan diverse waarden en normen. Dit heeft betrekking op de levensbeschouwelijke, godsdienstige en maatschappelijke diversiteit.

#### ► **Van en voor de samenwerking**

De openbare en algemeen toegankelijke school is van en voor de samenleving. Dit betekent dat ouders, leerlingen en personeelsleden actief worden betrokken bij besluitvorming.

#### ► **Levensbeschouwing en godsdienst**

De openbare school biedt ruimte voor en gelegenheid tot het geven en volgen van levensbeschouwelijk vormingsonderwijs of godsdienstonderwijs.

#### ► **Actief burgerschap**

De toekomst van de kinderen ligt niet in de school, maar juist in de samenleving buiten de school. Daarom bereiden we onze leerlingen voor op de samenleving en het 'echte leven'. Scholen gebruiken methodes voor wereldoriëntatie waarin thema's uit geschiedenis, aardrijkskunde, natuur en techniek naar voren komen. Tijdens de wereldoriëntatie lessen en projecten leren de kinderen zelf oplossingen bedenken en samen te werken.

Het openbare karakter van SOM komt tot uiting in de vertaling van diverse wettelijke bepalingen. Het krijgt daadwerkelijk vorm door de uitwerking in onze visie en missie en in een eigen, uniek onderwijskundig concept op onze negen basisscholen.

### 1.1.3 STRATEGISCH BELEIDSPLAN

SOM heeft als doel om de negen onder haar ressorteerden scholen door onderlinge samenwerking op gebied van organisatie en onderwijsinhoud te versterken. De samenwerking richt zich ook op partijen in de omgeving van de scholen en bevinden zich gezien de ligging van de scholen in zowel West-Brabant als in Zeeland. De kwaliteit van het onderwijs voor leerlingen moet op een hoogstaand niveau zijn, dat zijn we verplicht aan onze omgeving als maatschappelijk instituut. Randvoorwaardelijk daarvoor is dat leerlingen met plezier naar school gaan.

Het nieuwe strategisch beleidsplan Kanskracht is een product van ons samen, namelijk van Samen Onderwijs Maken. Teams, directeuren, leden van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR), Raad van Toezicht (RvT) en leden van het bestuurskantoor hadden invloed op het proces en leverden een belangrijke bijdrage aan dit Koersplan. Zo hebben we samen intensief gebrainstormd en input verzameld, met name tijdens teambijeenkomsten op de scholen waarbij ook ouders aanwezig waren, op de studiedag voor directeuren en interne begeleiders (lb-ers) en tijdens een discussieavond voor GMR en RVT. Daarnaast leverden de tevredenheidsmetingen onder ouders en kinderen, de audits op iedere school én natuurlijk de resultaten van de leerlingen op de toetsen ook veel informatie op.

KansKracht beschrijft de missie en visie van Stichting SOM, de uitgangspunten en de richting die we met onze teams willen op gaan. Dat heeft geleid tot de volgende speerpunten:

- Basisvaardigheden kind en medewerker
- Samenwerkend leiderschap
- Aanbod en doorgaande leerlijn
- Kindgericht onderwijs
- Kwaliteitszorg en onderwijskundige dialoog
- Professionele leergemeenschappen

Zoals benoemd in het voorwoord verandert de wereld om ons heen in een hoog tempo. Monitoring en evaluatie van de uitgezette koers kan mogelijk leiden tot bijstelling op korte of lange termijn. Zo kunnen we steeds anticiperen op interne en externe ontwikkelingen. Juist dat maakt ons als stichting sterk.

#### 1.1.4 TOEGANKELIJKHEID EN TOELATING

Tot SOM behoren uitsluitend openbare scholen. De kenmerken van het openbaar onderwijs zijn in de Grondwet (artikel 23) vastgelegd. Op onze scholen zijn leerlingen, zonder onderscheid naar levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, afkomst, geslacht of seksuele geaardheid of wat voor ander kenmerk dan ook, welkom.

## 1.2 ORGANISATIE

### 1.2.1 CONTACTGEGEVENS

Stichting Samen Onderwijs Maken (SOM)  
Rijtuigweg 12  
4611 EL Bergen op Zoom

Telefoon: 0164-235225

E-mail: [bestuur@stichtingsom.nl](mailto:bestuur@stichtingsom.nl)

[www.stichtingsom.nl](http://www.stichtingsom.nl)

### 1.2.2 BESTUUR

Naam	Functie	Nevenfuncties	Aanvang en einde dienstbetrekking in 2023
M.J.C. Bastiaansen-Ars	voorzitter CvB	bestuurslid SWVB Passend Onderwijs Brabantse Wal bestuurslid SWVB Kind op 1 Lid Raad van Toezicht VO Zeeuws Vlaanderen	01/01/2023 – 30/06/2023
E.A.F. Franken-Quinten	voorzitter CvB		01/11/2023 – 31/12/2023

De stichting wordt bestuurd door het College van Bestuur (CvB). Het CvB heeft de algemene eindverantwoordelijkheid voor de instandhouding van de scholen, de kwaliteit van het onderwijs en de bedrijfsvoering. Het CvB stelt eens in de vier jaar het strategisch beleidsplan vast. Dit strategisch beleidsplan besteedt op hoofdlijnen in ieder geval aandacht aan onderwijs, kwaliteitszorg, personeel en organisatie, bedrijfsvoering en communicatie van de stichting. De dagelijkse leiding als voorzitter CvB van SOM was tot 1 juli 2023 in handen van mevrouw M.J.C. Bastiaansen-Ars en is vanaf 1 november 2023 mevrouw E.A.F. Franken-Quinten. In de tussentijdse periode is het voorzitterschap van het CvB door twee directeurs van de stichting interim ingevuld.

Een aantal specialisme zijn gemandateerd c.q. gedelegeerd op het gebied van onderwijskwaliteit, samenwerkingsverband, ICT, AVG, stagebegeleiding en professionalisering.

De directeurs zijn verantwoordelijk voor de integrale leiding van de autonome scholen binnen het namens het CvB vastgestelde beleid. Zij zorgen voor de verwezenlijking van de grondslag en doelstellingen van de organisatie, de dagelijkse leiding van de scholen en bewaken en bevorderen van de kwaliteit en voortgang van het onderwijs.

### 1.2.3 OVERZICHT SCHOLEN

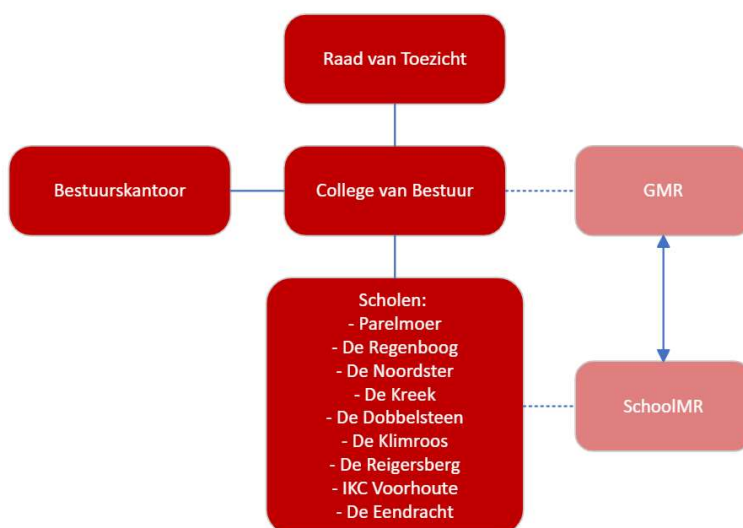
Onder het bevoegd gezag van SOM, met bevoegd gezag nummer 41778, vallen de onderstaande scholen:

School	Directeur	Brinnummer	Plaats	Gemeente
OBS De Regenboog	Dhr. M. Suijkerbuijk	05YQ	Dinteloord	Steenbergen

OBS De Noordster	Mw. N. Spaapen tot 1 juni 2023 Vanaf 1 mei 2023 mw. A. Havermans	06AI	Bergen op Zoom	Bergen op Zoom
OBS Parelmoer	Dhr. M. Suijkerbuijk	10MB	Yerseke	Reimerswaal
OBS De Reigersberg	Dhr. R. Verdult, vervangende directeur vanaf 1-7-2023: Mw. J. Wedage	11OE	Rilland	Reimerswaal
OBS Voorhoute	Mw. J. Wedage	11ZM	Kruiningen	Reimerswaal
OBS De Klimroos	Dhr. R. Verdult	12IY	Krabbendijke	Reimerswaal
OBS De Eendracht	Mw. J. Wedage	12RI	Hansweert	Reimerswaal
OBS De Kreek	Dhr. G. Coldeweijer Mevr. M. Oerlemans	24AF	Bergen op Zoom	Bergen op Zoom
OBS De Dobbelsteen	Dhr. J. Jiskoot	27RU	Hoogerheide	Woensdrecht

### 1.2.4 ORGANISATIESTRUCTUUR

Het huidige organigram van SOM ziet er als volgt uit:



### 1.2.5 INTERN TOEZICHT

#### 1 Introductie

Het jaar 2023 stond voor de Raad van Toezicht van Stichting SOM enerzijds in het teken van het onverwachte vertrek per 1 juli van bestuurder Marjan Bastiaansen-Ars. De voorbereiding op dit vertrek evenals de wervingsprocedure, die daarop volgde, vroeg de nodige tijd en aandacht. Op 1 november is mevrouw Franken-Quinten benoemd als nieuwe bestuurder. In de tussenliggende periode hebben de schooldirecties en de staf met ondersteuning van de RvT de urgente taken van de bestuurder opgepakt. Anderzijds is begin maart 2023 door de RvT formeel het Meerjarenbeleidsplan Kanskraft 2023-2026 vastgesteld.

#### 2 Toepassing Code Goed Bestuur

Sinds 1 april 2019 kent Stichting SOM een Raad-van-Toezicht-model (RvT). Voor de RvT vormt de 'Code Goed Bestuur in het primair onderwijs' een belangrijke leidraad van waaruit zij toeziet op het uitvoeren van de kernactiviteiten door het College van Bestuur (CvB) op basis van de visie en missie van de stichting.

De RvT bestaat uit 5 leden die hun specifieke aandachtsgebieden en rollen vervullen intern en extern. In 2023 heeft de RvT viermaal in het bijzijn van het CvB vergaderd.



De RvT heeft in 2023 getoetst aan de Code Goed Bestuur en heeft vastgesteld dat er sprake was van onafhankelijkheid en er geen tegenstrijdige belangen speelde bij en/of tussen de leden van de RvT en het CvB.

### 2.1 Samenstelling en vergoeding intern toezicht

De RvT bestaat uit vijf leden die op de hun toevertrouwde aandachtsgebieden en rollen namens de voltallige RvT optreden. Agendapunten en/of besluiten voor overleggen bereiden RvT-leden zelf, eventueel na inwinnen van informatie binnen/buiten SOM, voor. De RvT heeft in 2023 vijfmaal in het bijzijn van het CvB en veelal in voltallige aanwezigheid vergaderd.

Naam	Aandachtsgebied	Einde zittingsduur	Hoofdfunctie	Nevenfunctie
Dhr. L.C.J. Dingemane (lid)	Financiën, duurzaamheid en ICT	01-10-2025 (niet herbenoembaar)	Corporate Banker ABNAMRO Bank N.V.	Geen
Dhr. S. Ergec (lid)	Huisvesting, ICT en onderwijs	01-04-2027 (niet herbenoembaar)	Manager MKB, Belastingdienst	Trouwambtenaar (BABS) gemeente Bergen op Zoom; Bestuurslid Ulu Moskee Bergen op Zoom
Dhr. M. van Genderen (voorzitter)	Bestuur, organisatie en management	01-04-2025; voordracht GMR. (niet herbenoembaar)	Afdelingshoofd, gemeente Rotterdam	Geen
Mw. E.A.A.M. Mijnsbergen (vicevoorzitter)	Personeel, organisatie en financiën	01-04-2026 (niet herbenoembaar)	Jurist arbeids- en sociaal verzekeringsrecht bij Sigma Personeel & Organisatie B.V.	Lid en plaatsvervangend voorzitter van de onafhankelijke bezwaar- en beroepsschriftencommissie van de gemeente Bergen op Zoom; voorzitter van VvE Hoofdsplitsing Bergs Licht Bergen op Zoom; voorzitter van de onder VvE Appartementen Bergs Licht Bergen op Zoom; voorzitter van de onder VvE Parkeren Bergs Licht Bergen op Zoom.
Mw. A.M.G.J. de Wit (lid)	Onderwijs, personeel en organisatie	01-10-2026; voordracht GMR (niet herbenoembaar)	Beleidsadviseur HR Stichting Rotterdamse Vereniging voor Katholiek Onderwijs	Geen

In 2023 is het RvT-lid de heer Ergec voor een periode van 4 jaar herbenoemd. Met de herbenoeming van mevrouw de Wit heeft de GMR vooraf positief ingestemd. Geen van de huidige RvT-leden is na afloop van de huidige zittingsduur hernoembaar.

Voor hun inzet ontvingen de RvT leden dezelfde vergoeding als in 2022. De vergoeding voor leden bedroeg 7.500 euro en voor de voorzitter bedroeg de vergoeding 8.500 euro.

### 2.2 Toewijzing accountant

Na afrondende besprekingen met accountant Astrium over het boekjaar 2022, is éézijdig door Flynth (de partij die Astrium overnam) besloten dat onze relatie na afronding van het jaarverslag 2022 zou stoppen. Voor stichting SOM hield dit in dat een nieuwe accountant moest worden gezocht.

Stichting SOM heeft hiervoor vijf gekwalificeerde partijen benaderd om een prijsopgave te doen, met de intentie een cyclus van vier jaar met een nieuwe accountant te doorlopen. Op basis van beschikbaarheid, kwaliteit en prijs, heeft de RvT voor RA12 accountants gekozen. RA12 accountants zal vanaf 2023 onze jaarrekening gaan opmaken.

## 3 Vormgeving toezicht

### 3.1 Toezichtkader en zelfevaluatie

In navolging van de zelfevaluatie in september 2022 heeft de RvT in 2023 een toezichtkader opgesteld. Het toezichtkader is gebaseerd op het Meerjarenbeleidsplan Kanskracht 2023-2026.

De kaders die bij de zelfevaluatie zijn opgesteld zijn in het toezichtkader toegepast. Het toezichtkader is een gezamenlijke actie geweest van alle leden van de RvT, waarbij de verschillende zienswijzen en prioriteiten zijn samengevoegd in een gezamenlijk document.

In het toezichtkader zijn in een brede context de punten opgenomen, waarop de RvT in de komende periode de focus wil leggen en waarop verantwoording wordt gevraagd aan de bestuurder.

De RvT heeft daarnaast voor het eigen handelen een aantal richtlijnen opgesteld om te bewerkstelligen dat er een duidelijk onderscheid blijft bestaan tussen de rol van de bestuurder en die van de RvT en de leden van de RvT reflecteren regelmatig op het eigen handelen met betrekking tot deze richtlijnen.

Vanwege de bestuurderswisseling en de inwerkperiode van nieuwe bestuurder zal het toezichtkader eind 2024 worden geïmplementeerd.

De RvT hecht aan reflectie op het eigen handelen. Het evalueren op het eigen en elkaars handelen is een continu proces dat tijdens het (in)formele RvT-overleg alsook via individuele consultatie plaatsvindt. De jaarlijkse, formele zelfevaluatie van de RvT, heeft door het vertrek van bestuurder in 2023 niet plaatsgevonden.

Na de bekendmaking van haar vertrek door de vorige bestuurder is de RvT in gesprek met de GMR, het directeurenoverleg en het bestuurskantoor gegaan. Op basis van deze gesprekken heeft de RvT besloten direct een weringsprocedure op te starten als ook in de tussenliggende periode de taken van bestuurder in gezamenlijkheid door het directeurenoverleg en bestuurskantoor onder toezicht van de RvT te laten uitvoeren.

### 3.2 Werkgever van College van Bestuur

De RvT-leden, mevrouw Mijnsbergen en mevrouw de Wit (tot 1 juli 2023), die ook lid zijn van remuneratiecommissie, hebben namens de RvT in 2023 geen jaargesprek gevoerd met mevrouw Bastiaansen-Ars (CvB). Dit vanwege haar eigen ontslagname op 22 maart 2023 ingaande 1 juli 2023.

De heer Ergec heeft vanaf 1 juli 2023 de plaats binnen de remuneratiecommissie van mevrouw de Wit ingenomen. Vanwege de start van de nieuwe College van Bestuur, mevrouw Franken-Quinten, per 1 november 2023 heeft eind 2023 een voortgangsgesprek plaatsgevonden met de leden van de remuneratiecommissie, mevrouw Mijnsbergen en de heer Ergec. Het voortgangsgesprek met mevrouw Franken-Quinten (CvB) is schriftelijk vastgelegd.

De voorzitter van de RvT heeft maandelijks mondeling c.q. schriftelijk contact het CvB om elkaar bij te praten en te sparren over onderwerpen die afstemming behoeven. Een vast agendapunt is de voorbereiding van de vergaderingen tussen RvT en het CvB.

Ook in 2023 heeft de RvT het bezoldigingsmaximum van het CvB vastgesteld. RvT heeft vastgesteld dat de feitelijke bezoldigingen aan mevrouw Bastiaansen-Ars (periode van 1 januari 2023 tot 1 juli 2023) en mevrouw Franken-Quinten (periode van 1 november 2023 tot 1 januari 2024) voldoet aan de bezoldigingsmaximum van de Wet Normering Topinkomens.

### 3.4 Toezien op rechtmatige en doelmatige bestemming en aanwending van middelen.

In het Intern Toezichtskader is over financieel toezicht als doel beschreven dat de RvT toeziet of stichting SOM voldoet aan de externe eisen op financieel gebied met de juiste intentie om de middelen in te zetten waar ze voor bedoeld zijn. De RvT ziet toe op het proactief handelen van bestuurder om de middelen duurzaam in te zetten gericht op kwalitatief goed onderwijs. De 'vrije' liquiditeit dient, binnen de budgetten, aangewend te worden om in te zetten op deze kerntaak.

Daarnaast hanteert de RvT bij het financieel toezicht houden als toetsingscriteria dat

- de onderwijsinspectie de standaarden voor financieel beheer als voldoende beoordeelt;
- de financiële kengetallen liggen binnen de signaleringswaarden die door het Rijk worden gehanteerd en binnen de bandbreedte die de Raad van Toezicht als richtinggevend heeft bepaald;
- de beschikbare financiële buffers adequaat zijn om te voorzien in de financieringsbehoefte en voldoende om de risico's op te vangen zoals die blijken uit de meest recente risico-inventarisatie en
- het uitvoeren van de overgenomen aanbevelingen uit de managementletter van de accountant bij de laatste controle van de jaarrekening.

De externe rapportage is op orde door interne excellence, waardoor voldaan wordt aan de door de toezichthouder gestelde ratio's. Deze worden minimaal op kwartaalbasis intern gerapporteerd aan de RvT, met op jaarbasis een validatie door de externe accountant.

Door de RvT is aan de toetsing op doelmatigheid in 2023 op de volgende wijze invulling gegeven:

- periodieke gesprekken met het CvB;
- periodieke gesprekken met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad;

- de financiële meerjarenbegroting en achterliggende onderbouwingen te beoordelen en goed te keuren;
- de bevindingen en rapportages (managementletter) te bespreken met de uitvoerende accountant;
- de financiële performance te monitoren aan de hand van de door het CvB geleverde managementrapportages;
- het monitoren van de instroom van leerlingen en het stimuleren van maatregelen om deze instroom voor de toekomst te garanderen;
- het monitoren van de PDCA-cyclus en risico-control-framework;
- het monitoren van de onderwijsopbrengsten aan de hand van rapportages van het CvB;
- het monitoren van de mate van tevredenheid van ouders/verzorgers en leerlingen aan de hand van rapportages van de gebenchmarkte tevredenheidsonderzoeken;
- het beperkt bezoeken van scholen en het later bespreken van deze schoolbezoeken en
- kennisontwikkeling door scholingsactiviteiten VTOI-NVTK.

Voor zover de RvT kan beoordelen vanuit haar toezichthoudende rol is zij van mening dat het CvB de financiële middelen doelmatig inzet ten dienste van het onderwijs. Dit oordeel wordt onderbouwd door:

- positieve (inspectie)rapportages over de onderwijskwaliteit;
- het continu werken aan de ontwikkeling van de onderwijsconcepten;
- de positieve financiële positie op basis van rapportages.

De komende jaren blijft de RvT erop toezien dat het CvB maatregelen neemt die de doelmatigheid bevorderen. Om het CvB te ondersteunen, worden nadere afspraken gemaakt over de te realiseren (met name) onderwijskundige indicatoren, inclusief de wijze waarop het CvB de realisatie hiervan aantoont. De RvT stimuleert benchmarking, niet alleen voor de financiële resultaten, maar ook voor de onderwijskundige indicatoren. Ook ziet de RvT toe op de koppeling van het Meerjarenbeleidsplan Kanskracht 2023-2026 aan de meerjarenbegroting met als resultaat een beleidsrijkere meerjarenbegroting.

Tot slot is tijdens de formele overlegmomenten met het CvB onder andere:

- het bezoldigingsmaximum 2023 vastgesteld;
- het bestuur verslag van 2022, de begroting van 2024 is op 29 november 2023 vastgesteld, het meerjarenplan 2024-2027 en de jaarrekening van 2022 zijn goedgekeurd;
- heeft de externe accountant verslag en bevindingen uitgebracht;
- als accountant is, in afwijking van eerdere jaren, een opvolgend accountant aangewezen, RA 12.

#### 4 Belangrijkste resultaten van het handelen van de RvT

Vanwege de afwezigheid van enkele maanden een bestuurder heeft de RvT in samenspraak met de GMR, het directieoverleg en het bestuurskantoor besloten om tijdelijk een aantal taken, die normaalgesproken niet tot haar taakgebied behoren, tijdelijk op te pakken. Met betrekking tot de financiële handelingen heeft de RvT een betalingsprocedure vastgesteld en zijn twee medewerkers gemachtigd om hierbij te handelen, waarbij het 4-ogenprincipe uitdrukkelijk onderdeel uitmaakt van de procedure. Ook in andere procedures zijn gevolmachtigden aangewezen. Daarnaast hebben de RvT-leden, ieder op het eigen vakgebied, gefungeerd als klankbord voor de directieleden en de staf. De RvT kijkt met grote tevredenheid terug op de manier, waarop de directeuren en het bestuurskantoor hun taken hebben opgepakt en hoe zij stichting SOM in deze periode draaiende hebben gehouden.

De RvT is een wervingsprocedure opgestart voor een nieuwe bestuurder en heeft daarbij Beekveld en Terpstra ingeschakeld ter ondersteuning bij deze procedure. De leden van de RvT hebben gezamenlijk en na consultatie van de GMR, directeuren en het bestuurskantoor het functieprofiel voor de nieuwe bestuurder opgesteld. Twee RvT-leden hebben zitting genomen in de benoemingsadviescommissie.

In het begin van 2023 is het nieuwe strategisch beleidsplan 2023-2026, Kanskracht, ter goedkeuring aan de RvT voorgelegd. De RvT heeft niet ingestemd met de eerste versie van het stuk, omdat niet alle taakgebieden, zoals personeel en huisvesting voldoende en op sommige punten ook te weinig integraal in het stuk waren opgenomen. Na aanpassing is Kanskracht op 1 maart 2023 door de RvT goedgekeurd.

In 2023 heeft de RvT aan bestuurder verzocht om een analyse van alternatieven voor het zogenaamde 'Eigen Risicodragers' op te stellen. Dit heeft geleid tot het besluit in het RvT-CvB overleg om over te gaan tot een tussenvorm van 'Eigen Risicodragers'.

Het leerlingaantal van SOM is kwetsbaar en ook het landelijke lerarentekort is binnen de organisatie voelbaar. Om Stichting SOM op een positieve manier in de regio Bergen op Zoom op de kaart te zetten heeft de RvT de bestuurder geadviseerd om de plaatselijke media hierbij zoveel mogelijk in te zetten.

### 1.2.6 (GEMEENSCHAPPELIJKE) MEDEZEGGENSCHAP

Elke school heeft een medezeggenschapsraad (MR). Via de MR hebben ouder en medewerkers invloed op het schoolbeleid. De schooldirecteur overlegt regelmatig met de MR op zijn/haar school over onderwerpen die de school betreffen.

SOM heeft naast de MR op scholen, ook een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR), zodat ook voor school overstijgende onderwerpen een platform is voor het uitoefenen van medezeggenschap door ouders en personeel. De GMR bestaat uit twee geledingen, te weten een personeelsgeleding en een oudergeleding. De GMR werkt aan de hand van een statuut waarin de bevoegdheden zijn beschreven. Daarnaast is er een speciale wet van kracht (WMS: Wet Medezeggenschap Scholen) die het functioneren van de GMR beschrijft. In deze wet zijn bevoegdheden in sommige besluitvormingsprocessen (advies- of instemmingsrecht) vastgelegd. De GMR voert minimaal vier keer per jaar overleg met het bestuur en twee keer per jaar overleg met de RvT. Twee leden van de RvT zijn op bindende voordracht van de GMR benoemd.

De belangrijkste onderwerpen die in 2023 zijn besproken:

- Meerjaren bestuursformatieplan;
- Meerjarenbegroting;
- Interne en externe communicatie;
- Aandacht voor kleine scholen;
- Functiehuis

Per 31 december 2023 bestaat de GMR uit de volgende leden:

Dhr. W. Goossens	Personeel-voorzitter
Mw. M. Carpentier	Personeel
Mw. A. ten Cate	Personeel
Mw. S. Eversdijk	Personeel
Mw. M. de Wit	Personeel
Dhr. D. Van de Burgt.	Ouder
Mw. M. Withagen	Personeel
Mw. V. Samelink	Personeel
Mw. J. van de Berg	Ouder
Dhr. Lobbezoo	Ouder
Dhr. B. Peeters	Ouder

### 1.2.7 ALGEMENE VERORDENING GEGEVENSBESCHERMING

In 2023 is veilig werken op het gebied van ICT en AVG verder doorgevoerd in de organisatie. Stichting SOM is aangesloten bij SIVON en volgt de richtlijnen van SIVON wat betreft het gebruik van ICT en de inzet van AVG. Eén van de resultaten is dat er daarom besloten is om Veilig Internet te implementeren in de organisatie. Effectuering hiervan zal plaatsvinden in 2024. Ook de invoering van MFA is voorbereid, zodat deze in 2024 kan worden ingezet.

We werken met afgeschermd omgevingen waarbinnen documenten en gegevens gedeeld wordt. Dit geldt voor het leerlingvolgsysteem, de communicatiesystemen (Social Schools en Parro), Sharepoint en Teams. Stichting SOM heeft mevrouw A. Havermans als Functionaris voor Gegevensbescherming aangesteld. Er wordt gebruik gemaakt van het computerprogramma YourSafetyNet. Dit programma voorziet in de hele boekhouding voor de bescherming van de persoonsgegevens van alle betrokkenen bij Stichting SOM. In YourSafetyNet is een register van verwerkingen opgenomen, waarin alle verwerkersovereenkomsten zijn opgenomen. In iedere school een IRT (IRT = Incident Response Team) opgericht. In zo'n team hebben de voorzitter College van Bestuur, directeur van de school en de FG zitting. Daarnaast is YourSafetyNet de plaats waar alle documenten zijn opgeslagen die op één of andere manier te maken hebben met het beschermen van de privacy.

In de AVG is een aantal rechten van betrokkenheid opgenomen. Het gaat hier bijvoorbeeld om het recht van inzage en het recht op vergetelheid. Hiervoor zijn procedures opgesteld die worden gevolgd in overleg met de FG van Stichting SOM. Alle documenten zijn gepubliceerd op de website van Stichting SOM en op de websites van de afzonderlijke scholen wordt ernaar verwezen. Voor alle SOM-medewerkers zijn de protocollen en reglementen terug te vinden in de SharePoint-omgeving van Stichting SOM.

In 2024 wordt het veilig gebruik maken van internet en ict-apparatuur, de verdere bewustwording van AVG en de vertaling naar het onderwijs door de aandacht voor digitale geletterdheid verder opgepakt.

#### 1.2.8 VERBONDEN PARTIJEN

SOM en haar scholen hebben te maken met veel verschillende belanghebbenden (ouders, leerlingen, medewerkers, vier verschillende gemeenten, instellingen voor kinderopvang, vervolgonderwijs, samenwerkingsverbanden etc.) Met al deze stakeholders is regelmatig overleg en wordt samengewerkt om het aanbod op elkaar af te stemmen.

Samenwerkingsverbanden Inclusief resulterende schoolbesturen	Samenwerkingsverband Kind op 1 Samenwerkingsverband Primair Onderwijs Brabantse Wal
Besturenorganisaties	VOS/ABB PO Raad VTOI
Schoolbesturen	Overleg primair onderwijs en voortgezet onderwijs Reimerswaal en West-Brabant Collega schoolbesturen in de regio PO en VO, VMBO, MBO en HBO, in het bijzonder de samenwerkingsovereenkomst met Stichting Abbo Coöperatie primair onderwijs Zeeland (CPOZ) Opleidingsschool Samen opleiden Opleidingsschool Zuid-West
Overheid	Gemeente Bergen op Zoom Gemeente Reimerswaal Gemeente Steenbergen Gemeente Woensdrecht Provincie Noord-Brabant Provincie Zeeland
Rijk	Dienst Uitvoering Onderwijs Inspectie van het onderwijs Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap
Kinderopvang, peuter- groepen en instelling voor meervoudig gehandicapte kinderen	Stichting Kibeo Stichting LPS Jongleren Stichting ZON

#### 1.2.9 SAMENWERKING STICHTING ABBO

SOM is met ingang van 1 januari 2014 een overeenkomst aangegaan voor een periode van tien jaar met stichting ABBO, Algemeen Bijzonder Basis Onderwijs, in Bergen op Zoom. Deze samenwerking werkt op bedrijfsmatig vlak in het voordeel van beide besturen en regelt de instandhouding onderwijs voor de Stichting SOM. Deze overeenkomst wordt opgevolgd door een samenwerkingsovereenkomst die ingaat vanaf 2024 en ook weer tien jaar geldig is.

#### 1.2.10 KLACHTENBEHANDELING

Voor alle scholen is er een klachtenregeling ingesteld waar ouders, leerlingen en personeelsleden met problemen of klachten terecht kunnen. Er wordt naar gestreefd om problemen zo snel mogelijk en in goed overleg met alle betrokkenen op te lossen. De externe vertrouwenspersoon kan worden ingeschakeld voor bemiddeling tussen het CvB en ouders, c.q. personeel.

Voor alle gevallen waarin het niet lukt om naar tevredenheid problemen of klachten af te handelen is SOM aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie voor het openbaar en algemeen toegankelijk onderwijs in Woerden.

In 2023 zijn er geen formele klachten gemeld.

#### 1.2.11 JURIDISCHE STRUCTUUR

SOM vormt sinds 1 januari 2009 de overkoepelende organisatie voor Openbaar Onderwijs in de regio West-Brabant en de Gemeente Reimerswaal, Zeeland. Onder de verantwoordelijkheid van het CvB vallen negen scholen voor openbaar onderwijs, die zich bevinden in de gemeente Bergen op Zoom, Steenbergen, Woensdrecht en Reimerswaal. Op

1 april 2019 is een statutenwijziging vastgesteld door notaris Beijers-Willems te Horst aan de Maas in verband met het governance model RvT.

### 1.2.12 GOVERNANCE CODE

SOM onderschrijft de in november 2020 herziene “Code Goed Bestuur in het primair onderwijs”. Het CvB draagt er zorg voor dat het uitvoeren van bestuurlijke taken en bevoegdheden en het uitvoeren van toezicht vanuit de eigen organisatie op dat bestuurlijk handelen gescheiden worden. Om effectief intern toezicht mogelijk te maken, draagt het CvB zorg voor een deugdelijke en inzichtelijke bedrijfsvoering. Er is een procesbeschrijving vastgesteld waarmee de wijze waar op de toezichthoudende leden hun interne toezichthoudende taak verrichten, is geregeld.

In 2023 zijn er geen afwijkingen van de code geweest.

### 1.2.13 FUNCTIESCHEIDING

De functies van het bestuur en toezicht zijn binnen Stichting SOM feitelijk gescheiden door het model CvB – RvT.

De RvT houdt intern toezicht op de verwezenlijking van de doelstelling en de grondslag van de stichting, als mede op het functioneren van het CvB. De samenstelling, taken en bevoegdheden van de RvT zijn zodanig dat deze een deugdelijk en onafhankelijk toezicht uit kan voeren.

Het CvB treedt op als bevoegd gezag en vertegenwoordigt de stichting. Het CvB is belast met het integraal aansturen van de stichting en haar scholen en daarmee eindverantwoordelijk voor de onderwijskwaliteit en de bedrijfsvoering. Het CvB zorgt dat de activiteiten van de stichting bestuurlijk, juridisch, organisatorisch en financieel correct verlopen en dat die activiteiten in overeenstemming zijn met het doel van de stichting. Het CvB ziet erop toe dat het onderwijs overeenkomstig de grondslag van de stichting wordt gegeven. Het CvB is bevoegd taken en bevoegdheden op te dragen aan personen binnen of buiten de stichting.

---

## 2. VERANTWOORDING BELEID

---

SOM legt als organisatie verticale verantwoording af aan degenen die toezicht houden. Intern rapporteert de bestuurder aan de RvT. Extern leggen we verantwoording af aan de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Dit doen we door middel van het jaarverslag. De Onderwijsinspectie legt inspectiebezoeken af en ziet toe op de naleving van de wet- en regelgeving. Verder voeren wij de (onderwijskundige) dialoog met de GMR.

In 2023 is het nieuwe SMP “Kanskracht” gestart. In dit jaarverslag geven we de stand van zaken van het SMP weer, waarbij de kanttekening gemaakt wordt dat het SMP een vierjarenplan is en we in 2023 een eerste start hebben gemaakt met het oppakken van de doelen. We geven elkaar vier jaar de tijd om de doelstellingen te behalen. Daarmee is het van belang om ook zaken te prioriteren. Dit zal in de toekomstige ontwikkelingen per paragraaf ook besproken worden.

Dit hoofdstuk bevat de verantwoording over het beleid van het bestuur. Het is opgedeeld in vier paragrafen met de verschillende beleidsterreinen: Onderwijs & kwaliteit, Personeel & professionalisering, Huisvesting & facilitaire zaken, en Financieel beleid. Het hart van deze paragrafen wordt gevormd door de verantwoording, over de gestelde doelen, de behaalde resultaten en de mogelijke vervolgstappen, met andere woorden, de doelmatigheid en rechtmatigheid. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op de risico's en risicobeheersing.

### 2.1 ONDERWIJS & KWALITEIT

Onderwijs en kwaliteit is het belangrijkste resultaatgebied van SOM. Thema's als personeelsbeleid, financiën, huisvesting etc. etc. zijn daar steeds voorwaardelijk en ondersteunend aan. Kwaliteitszorg maakt integraal deel uit van het onderwijs met als doel het primaire proces op de scholen zo optimaal mogelijk te laten verlopen. Het heeft betrekking op de activiteiten van de stichting en de scholen en zijn gericht op het bepalen, bewaken en bevorderen van de kwaliteit van het onderwijs.

#### **Kwaliteitszorg**

Stichting SOM werkt voortdurend aan de verbetering van de kwaliteit van zijn activiteiten en investeert daartoe in onderwijs, personeel, stakeholders en faciliteiten. Dit alles binnen een veilige leer- en werkomgeving. Deze kwaliteit is gedefinieerd in onze missie, visie en ambitie.

De bestuurder en de scholen zijn samen verantwoordelijk voor het inrichten van de kwaliteitszorg. SOM is daarom verantwoordelijk voor een krachtig kaderstellend beleid in deze. Samen met de directies van de scholen stelt het CvB de beleidskaders vast. Hierbinnen mogen scholen (met eigen profiel en autonomie) eigen instrumenten inzetten. De kwaliteit bewaken we door metingen, analyse en rapportage. Daardoor is onderlinge en externe vergelijking van scholen mogelijk. De scholen voeren een actief kwaliteitsbeleid: ze ontwikkelen zich tot opbrengstgerichte leerende organisaties, die systematisch en samen met hun omgeving steeds op zoek gaan naar verbetermogelijkheden. Hierbij stelt SOM de leerling en de leerkracht centraal.

SOM organiseert de kwaliteitszorg cyclisch in een planperiode van twee tot vier jaar. Kwaliteitszorg is direct gericht op meting van duidelijk geformuleerde kwaliteitseisen en het is resultaatgericht op onze output en o utcome. Hierbij toetsen wij op harde eindresultaten zoals CITO, referentieniveaus en verzuimcijfers, maar ook op klanttevredenheid. Hierbij worden ouders, leerlingen en leerkrachten betrokken. Uitkomsten van de metingen worden door middel van rapportages aan ouders, leerkrachten, MR, GMR en RvT uitgereikt. SOM heeft daarvoor twee directeuren de portefeuille onderwijs en kwaliteit toebedeeld met de taak te zorgen voor permanente, systematische, cyclische aandacht voor het bepalen van ambities en het evalueren, bewaken en verbeteren van de kwaliteit.

Daarnaast hanteert SOM een uniform model voor schoolbeleidsplannen, jaarverslagen en managementrapportages (maraps) en worden de liquiditeitsbegroting en meerjarenbestuursformatieplan als planningsdocumenten ingezet. Interne en externe audits, die uitgevoerd worden door gekwalificeerde auditoren zijn een vast onderdeel van de kwaliteitszorg.

Tenslotte staat de school centraal in zijn omgeving en wordt gestuurd op het realiseren van de samenhang met peuterspeelzaal, kinderopvang en wijkorganisaties.

Een stichtingsbreed systeem van kwaliteitszorg voldoet aan het gewenste resultaat als voldaan is aan de volgende functies:

- een ontwikkelings- verbeter- en borgingsfunctie, primair gericht op de schoolorganisaties zelf;
- een informatiefunctie, gericht op de schoolorganisaties en op externe belanghebbenden;
- een verantwoordingsfunctie, gericht op de overheid en andere belanghebbenden.

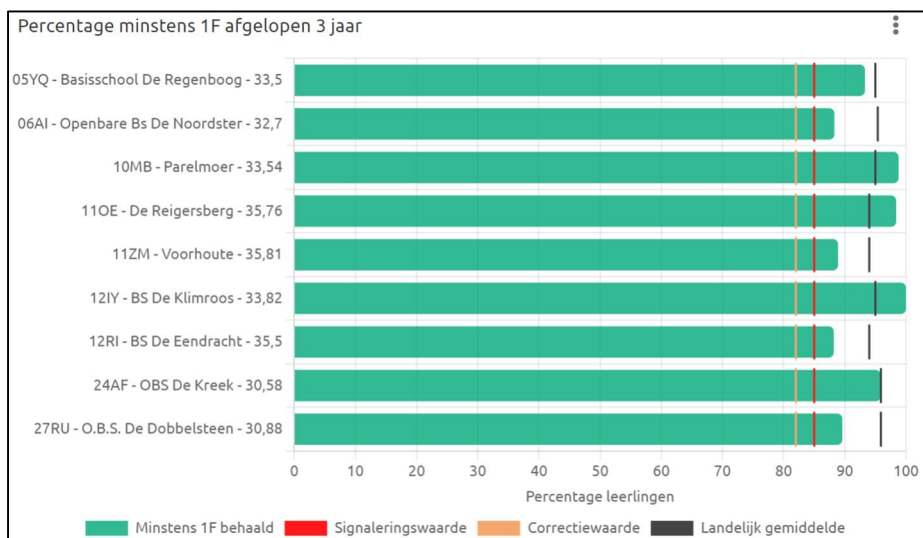
Door het houden van beoordelings- en functioneringsgesprekken door de directeuren met de medewerkers en door het CvB met de directeuren wordt tussentijds en achteraf het functioneren ten gunste van de kwaliteitsverbetering beoordeeld.

### 2.1.1 DOELEN EN RESULTATEN 2023-2026

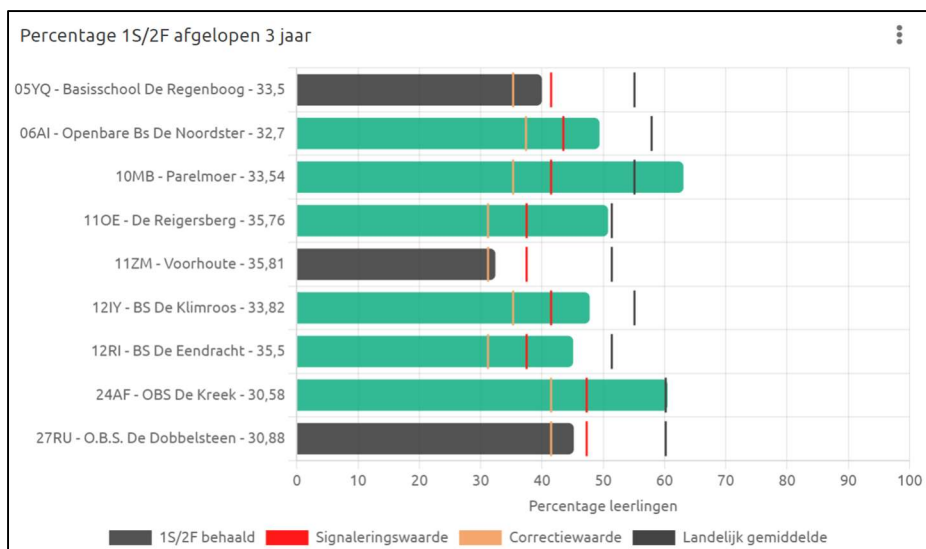
De opbrengsten van de scholen worden twee keer per jaar besproken, één keer naar aanleiding van de midden-toets in februari en één keer naar aanleiding van de eindtoets in juni/juli. De resultaten worden op de scholen geanalyseerd door de IB-er en de leerkrachten, worden besproken door de leerkracht met de IB-er en de directeur en leiden tot een schoolbrede analyse. Op stichtingsniveau worden de opbrengsten geanalyseerd door de kwaliteitszorgmedewerkers. Deze analyse en de analyse van de school wordt met de bestuurder besproken en deze maakt een stichtingsbrede analyse die gedeeld wordt met de RvT. Het doel van deze gesprekken is het tijdig signaleren van achterblijvende opbrengsten en hier verbeterplannen op te formuleren. Bij uitstekende prestaties worden ook de succesfactoren geanalyseerd ter lering en inspiratie.

De opbrengsten van 2022-2023 laten zien dat alle scholen van de stichting op de 1F toets gemiddeld over de afgelopen drie jaar boven de signaleringswaarde scoren en 4 van de negen scholen op of boven het landelijk gemiddelde. In Kanskraft is de ambitie uitgesproken dat alle scholen boven de 95% scoren op deze toets en dat 5 scholen boven het landelijk gemiddelde scoren, de vier scholen die daar nog niet zijn, hebben plannen gemaakt hoe zij daar denken te komen.

Het percentage leerlingen wat 1S/2F scoort laat zien dat er drie scholen zijn die over de afgelopen drie jaar onder de signaleringswaarde komen, zij scoren wel allemaal boven de correctie waarde. Deze scholen hebben verbeterplannen gemaakt om op de signaleringswaarde te komen. Van de zes scholen die boven de signaleringswaarde scoren, zijn er twee die op of boven het landelijk gemiddelde scoren.







Vanuit Kanskracht hebben we de kwaliteit van onderwijs centraal gesteld en geven we dit weer een nieuwe impuls. Het kindgericht onderwijs is versterkt door een stichtingsbreed traject in te zetten met Gewoon Goed Onderwijs, waarbij alle leerkrachten en alle teams geschoold zijn in het EDI-model.

Ook zijn er professionele gemeenschappen opgericht met betrekking tot IB (versterking van begeleiding door de IB-ers), basisvaardigheden (met name begrijpend lezen) en burgerschap. Deze plg's hebben opdrachten gekregen vanuit het directeurenoverleg met als doel om deze onderdelen in het onderwijs te versterken.

### 2.1.2 TOEKOMSTIGE ONTWIKKELINGEN

De komende jaren zijn er een aantal dingen van belang. Vanuit de besturingsfilosofie waarbij het Rijnlands denken centraal staat, zijn verantwoordelijkheid en eigenheid van de scholen van belang. Randvoorwaardelijk is daarbij dat op een aantal vlakken kader gesteld worden. De aandacht voor kwaliteitszorg is groot. SOM heeft onderwijskundig sterke scholen die gespecialiseerd zijn in maatwerk. De komende jaren zullen we het beredeneerd aanbod op groepsniveau aan toevoegen. We kunnen meer profiteren van onze sterke kanten, als we meer en beter gaan aan-geven wat we doen. Dus; zeggen wat je doet en doen wat je zegt. Het systeem staat en de pdca-cyclus wordt op een aantal punten volledig uitgevoerd. Aandachtspunt de komende jaren is om dit voor alle beleidsthema's en onderwerpen door te voeren.

Dit hangt ook samen met het profileren van de onderwijskwaliteit van de scholen. Er wordt goed onderwijs gegeven in de scholen, de visie en de profilering daarvan kan meer uitgesproken worden. De komende jaren zullen we hier prioriteit aan geven.

We zien aan bovenstaande resultaten dat de basisvaardigheden niet op alle scholen op het gewenste niveau zijn. De opbrengstengesprekken die op het niveau van zowel RvT, bestuur, directeuren als leerkrachten worden gevoerd moeten hier verandering in brengen. Eventuele gemeenschappelijke vraagstukken (zoals NT2, begrijpend lezen en rekenen) worden bovenschools opgepakt. Ook zal het sturen op verbeterplannen strak worden uitgevoerd en waar nodig externe ondersteuning ingezet worden.

Ten slotte zien we bij passend en inclusief onderwijs dezelfde opgave. De scholen van SOM hebben bij uitstek veel aandacht, zorg en kennis voor passend en inclusief onderwijs. Dit past ook bij de identiteit van openbaar onderwijs. Deze kwaliteit meer zichtbaar maken en profileren is iets wat we in 2024 zullen oppakken.

### 2.1.4. SOCIALE VEILIGHEID

Vanuit de drie kernfuncties van het onderwijs, is de ontwikkeling van burgerschap, sociale competenties en sociale veiligheid vindt SOM essentieel voor goed onderwijs. Er is een stichtingsbreed beleidsplan Burgerschap ontwikkeld en ook op de scholen zijn de plannen voor burgerschap het afgelopen jaar opgezet.

Bij leerlingen op de SOM-scholen vinden de verplichte monitoringsactiviteiten plaats. Bij de jongere leerlingen vullen de leerkrachten de vragenlijsten over het welbevinden en veiligheid in, de oudere leerlingen doen dit zelf.

De sociale veiligheid is ook een onderdeel van de voortgangsrapportage en gesprekken over de voortgang die tweemaal per jaar plaats vinden tussen de bestuurder en bovenschools kwaliteitszorgmedewerker en de directeur en intern begeleider van de school.

### 2.1.5 INTERNATIONALISERING

SOM heeft op het gebied van internationalisatie geen specifiek beleid en we onderscheiden geen structurele contacten met scholen buiten Nederland. Er vindt wel regelmatig zogenaamde internalisation@home plaats. Op de scholen is veel aandacht voor verschillende culturen en wereldburgerschapsvorming.

### 2.1.6 INSPECTIE

Stichting SOM wil de kwaliteit van het onderwijs op hoog niveau blijven handhaven. Hiervoor zijn investeringen in kwaliteit en opleidingen binnen de organisatie tot speerpunt betiteld. Stichting SOM heeft op basis van bezoeken van de onderwijsinspectie sinds 2019 voor alle scholen het basisarrangement gekregen. In 2024 verwachten we de onderwijsinspectie voor een kwaliteitsonderzoek op één van de scholen en voor het vierjaarlijks bestuursonderzoek.

#### Inspectie op Bestuursniveau

In oktober 2023 heeft de onderwijsinspectie een bestuursgesprek gehouden met de kwaliteitsmedewerker (in afwezigheid van een bestuurder op dat moment) om de kwaliteit en de ontwikkelingen van het onderwijs bij SOM te bespreken. In dat gesprek is een kwaliteitsonderzoek op basisschool De Eendracht aangekondigd. In het tweede kwartaal 2024 zal de Onderwijsinspectie een bestuursonderzoek uitvoeren.

#### Inspectie op Schoolniveau

Er hebben in 2023 geen inspectiebezoeken op schoolniveau plaatsgevonden.

### 2.1.6 VISITATIE

In 2023 hebben er geen visitaties of audits plaatsgevonden bij SOM, mede vanwege de bestuurswissel die gedurende dit jaar heeft plaatsgevonden.

### 2.1.7 PASSEND ONDERWIJS

De Wet Passend Onderwijs voorziet erin dat het onderwijs zo goed mogelijk moet passen bij de onderwijsbehoeften van een leerling en regelt de manier waarop er extra ondersteuning geboden kan worden. Deze wet zorgt er ook voor dat niet de ouders die passende oplossing moeten zoeken, maar de scholen (zorgplicht).

Naast zorgplicht regelt de Wet Passend Onderwijs ook dat scholen met elkaar samenwerken in een regio. De gezamenlijke besturen van het verband zijn verantwoordelijk voor het in stand houden van een kwalitatief goed en qua omvang verantwoord speciaal (basis)onderwijs. Belangrijkste uitgangspunt hierbij blijft het versterken van de basisondersteuning op de scholen voor regulier onderwijs, zodat het regulier onderwijs in toenemende mate kinderen met specifieke onderwijsbehoeften kan opvangen. Met de deelnemende besturen vormen we samen een dekkend netwerk.

SOM heeft gewerkt aan kwalitatief goed onderwijs en de basisondersteuning is versterkt door scholing en extra inzet van lb'ers. Ook zijn er verschillende arrangementen aangevraagd om kinderen met een specifieke onderwijsbehoefte extra te ondersteunen.

SOM maakt deel uit van het samenwerkingsverband passend onderwijs Brabantse Wal en het samenwerkingsverband Kind op 1. Voor meer informatie over deze samenwerkingsverbanden verwijzen wij naar de websites: [www.swvbrabantsewal.nl](http://www.swvbrabantsewal.nl) en [swvkindop1.nl](http://swvkindop1.nl).

## 2.2 PERSONEEL & PROFESSIONALISERING

De kwaliteit van het onderwijs wordt gerealiseerd door onze medewerkers. SOM doet een voortdurend beroep op het aanpassingsvermogen van de medewerkers. Daarom investeren we in ontwikkeling, scholing, gezondheid, vitaliteit en betrokkenheid. Daarmee willen we een flexibele organisatie zijn met medewerkers die met plezier hun werk doen, vitaal zijn en zich voortdurend blijven ontwikkelen. De uitgangspunten zijn beschreven in ons strategisch personeelsbeleid. De kernpunten daarvan zijn: vitaliteit en duurzame inzetbaarheid; werving van personeel; professionalisering. Het strategische personeelsbeleid liep van 2019-2023 en de doelstellingen die bereikt zijn, zijn:

- Ontwikkelen van een integraal personeelsbeleid als het gaat om vitaliteit en duurzame inzetbaarheid;
- Actualiseren wervings- en selectiebeleid (samen met andere besturen: regionale aanpak personeelstekort, RAP);
- Intern opleiden van nieuwe directeuren;

- Aanpassen van het functiehuis

De gemiddelde bezetting van de stichting zag er in 2023 als volgt uit:

Funcatiecategorie	Bezetting wtf
OP	71,96
DIR	6,98
OOP	14,86
Totaal	93,8

Driekwart van ons personeel is lesgevend personeel. De nadruk van de inzet van middelen is voor personeel dat voor de klas staat. De categorie DIR bestaat uit de directies van de scholen en de bestuurder van de stichting. Er is een verschil in verhouding directie – OP tussen kleine scholen (aandeel directie hoger) dan op de grotere scholen (aandeel directie lager). Het OOP is verdeeld over de scholen en het stafkantoor, waarbij het stafkantoor 3,7fte voor zijn rekening neemt. Het streven van de stichting is om zoveel mogelijk middelen beschikbaar te stellen voor het personeel op de scholen.

### 2.2.1 DOELEN EN RESULTATEN

Onze professionals maken hét verschil voor de ontwikkeling en het leren van leerlingen. Daarom dagen we al onze medewerkers uit om geïnspireerd hun deskundigheid over het leren en onderwijzen van leerlingen verder uit te bouwen. Binnen de kaders van onze kernwaarden, missie en visie betrekken we medewerkers actief bij het nadenken over concrete uitwerkingen. SOM wil daartoe een goede werkgever zijn die actief investeert in de medewerkers en in een veilige leer- en werkomgeving, onder andere door deskundigheidsbevordering, het belonen van extra inzet, de ontwikkeling van leiderschap en het uitbouwen van leergemeenschappen. Er zijn in 2023 geen zaken met behoorlijke persoonlijke betekenis geweest.

Bij SOM werken enthousiaste en competente professionals, die de visie van de organisatie onderschrijven en een schooleigen pedagogisch - en onderwijsconcept uitdragen. SOM streeft ernaar een aantrekkelijke maar vooral goede werkgever te zijn en streeft ernaar om voor zowel beginnende als voor seniorleraren specifiek beleid te ontwikkelen. Hierbij streeft SOM ernaar marktconforme arbeidsvoorwaarden te garanderen, professionele arbeidsomstandigheden en ontwikkeling te creëren en een evenwichtig personeelsbestand te realiseren.

Nieuw personeel werven we onder andere door de vroegtijdige kennismaking met onze stichting door stagiaires, door met verschillende locaties aan te sluiten bij twee opleidingsscholen, namelijk Opleidingsschool ZuidWest (Hogeschool Zeeland) en Samen Opleiden (Avans).

### 2.2.2 TOEKOMSTIGE ONTWIKKELINGEN

Het komende jaar zien we een aantal speerpunten. Dat start met de opvolging van het strategisch personeelsbeleid 2019-2023, waarbij het ontwikkelen van een hernieuwde visie op personeelsbeleid een impuls zal geven aan alle beleidsvorming rondom personeelsbeleid. Daarop aansluitend zijn speerpunten het borgen en eventueel herijken van bestaande processen - zoals verzuimbeleid en arbobeleid- , de focus verschuiven van curatief naar preventief verzuimbeleid, het vastleggen van een waarderende gesprekscyclus, en het vergroten van de duurzame inzetbaarheid en het eigenaarschap van medewerkers.

Stichting SOM heeft een uiterst stabiel personeelsbestand, waarbij op jaarbasis een verloop van 5 procent gemiddeld is, waarvan 2% uitstroom vanwege langdurig verzuim richting WIA, 1% (vroegtijdig pensionering) en 1% ontslag (meestal op eigen verzoek). Dit leidt tot zeer lage personeelstekorten. Het inzetten op nieuwe instroom is in ons geval dus vooral gericht op de lange termijn.

De vorming van de onderwijsregio als opvolger van de RAP-regio zal in 2024 met name bestuurlijke aandacht vragen, waarna de uitvoering en effecten meer op schoolniveau merkbaar zullen worden. Wij voorzien dat wij in twee onderwijsregio's zullen plaats nemen; één Zeeuwse en één West-Brabantse regio.

### 2.2.3 UITKERINGEN NA ONTSLAG

Er zijn in 2023 geen gedwongen ontslagen geweest.

### 2.2.4 AANPAK WERKDRUK

Vanaf het schooljaar 2018-2019 is er extra geld beschikbaar gesteld om de werkdruk in het primair onderwijs te verminderen. In het kalenderjaar 2023 heeft SOM € 320.020 ontvangen. Deze middelen zijn ingezet voor uiteenlopende zaken. De wijze waarop de toegekende financiële werkdrukmiddelen worden ingezet, wordt bepaald door de afzonderlijke schoolteams.

#### Beschrijving van het proces

Tijdens de formatiegesprekken tussen schoolleiding en bestuur, wordt de omvang van de werkdrukmiddelen besproken en de wijze waarop de school deze mogelijk zou willen inzetten. Vervolgens wordt in ieder schoolteam het feitelijk gesprek gevoerd over de inzet van de werkdrukmiddelen. De voorgestelde maatregelen zijn op alle scholen door de MR goedgekeurd. Naast verantwoording in het bestuursverslag is er tevens per school een jaarlijkse verantwoording van de bestede middelen met de schoolteams.

. De inzet van het afgelopen schooljaar wordt geëvalueerd en voor het nieuwe schooljaar worden nieuwe inzetmogelijkheden besproken.

Grosso modo zijn door de schoolteams de volgende maatregelen vastgelegd om de werkdruk te verminderen:

- Kleinere (kleuter)groepen
- Extra ondersteuning (R.T.-leerkrachten)
- Iedere leerkracht wordt een aantal uur vrij geroosterd
- Extra ambulante tijd voor de intern begeleider

#### Besteding van de middelen

De scholen van SOM hebben in 2023 de werkdrukgelden als volgt besteed:

Bestedingscategorie	Besteed bedrag in kalenderjaar	Eventuele toelichting
Personeel	€ 260.020	De gelden zijn ingezet om de formatie op de scholen te vergroten en hiermee kleinere groepen te hebben. Tevens is er een personele buffer gecreëerd. Dit zijn personeelsleden die niet direct op een formatie van een school staan. Zij zijn toch aangesteld ter voorkoming van vervangingsproblemen i.v.m. het lerarentekort.
Materieel	€ 15.000	Door software minder nakijkwerk en betere en snellere analyse mogelijkheden.
Professionalisering	€ 15.000	Professionalisering ten behoeve van bekwaamheid
Overig	€ 10.000	

#### Niet-financiële maatregelen om de werkdruk te verminderen

Naast financiële zijn er eveneens een aantal niet-financiële maatregelen doorgevoerd:

- Aanwezige taken zijn gewaardeerd op meerwaarde, zo zijn er een aantal taken geannuleerd of samengevoegd.
- Individuele afspraken over een andere inzet van verplichte uren.
- Schuiven van uren wegens privéomstandigheden, het “samen eruit komen” om uitval te voorkomen.
- Focus op speerpunten en zaken die daar niet in passen vaker laten schieten.

## 2.3 HUISVESTING & FACILITAIR

Schoolbesturen zijn verantwoordelijk voor gebouwenonderhoud. Als leidraad voor het onderhoud wordt het meerjarig onderhoudsplan gehanteerd. Dit plan wordt jaarlijks geactualiseerd en vastgesteld. Jaarlijks wordt het geplande onderhoud uitgevoerd en worden noodzakelijke aanpassingen gerealiseerd. Elk jaar voert SOM samen met de andere schoolbesturen in de verschillende gemeentes Op Overeenstemming Gericht Overleg (OOGO) met het gemeentebestuur over de schoolhuisvesting.

In 2020 heeft zowel de gemeenteraad Bergen op Zoom als de gemeente Woensdrecht het beleidsrijke Integraal Huisvestingsplan 2021-2024 goedgekeurd. In zowel de gemeente Reimerswaal en Steenberg en zijn in 2023 de eerste aanzetten voor een nieuw IHP gedaan, waarvan afronding van dit traject eind 2024 verwacht wordt.

### 2.3.1 DOELEN EN RESULTATEN

Wij willen dat ouders kunnen kiezen voor een - veilig bereikbare - openbare school op een reële afstand. Hiertoe wil SOM minimaal de huidige scholen in stand houden en actief streven naar mogelijke stichting in nieuwbouwwijken waar nog geen openbaar onderwijs wordt aangeboden.

SOM vindt dat een school in ieder geval een centrale functie in de wijk/buurt heeft. De scholen van SOM zijn als dusdanig magneetpunten in de wijk(en), buurt(en) of dorpskernen.

Scholen streven in eerste instantie actief naar samenwerking met andere partners voor opvang, speciaal (basis)onderwijs en buitenschoolse activiteiten (ketendenken). Hierdoor werken we toe naar een steeds nauwere samenwerking o.a. met peuterspeelzalen en kinderopvangorganisaties voor leerlingen van 0-4 jaar met een ononderbroken ontwikkelingslijn die bij voorkeur plaatsvinden in onze schoolgebouwen.

Omdat het voor leerlingen en leerkrachten noodzakelijk is om in een verantwoorde werk- en leefomgeving te werken, is het noodzakelijk dat elke school aan de basale eisen van schoonmaak, hygiëne, veiligheid en onderhoud voldoet.

### 2.3.2 TOEKOMSTIGE ONTWIKKELINGEN

Onze focus ligt op verduurzaming van de gebouwen zoals aanpassen van verlichting naar LED en gebruiken van zonnepanelen. In de Boemerang, het gebouw waarin de Dobbelsteen is gehuisvest is veel aandacht geweest om de luchtbehandeling te optimaliseren, de afronding hiervan is in zicht. Daarnaast worden de komende jaren nieuwe IHP's in alle gemeenten ontwikkeld, waarbij op een aantal locaties nieuwbouw of renovatie gewenst is. We zetten bij deze nieuwbouw of renovatie ook nadrukkelijk in op duurzaamheid van de gebouwen.

### 2.3.3 DUURZAAMHEID EN MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN

Ook op het gebied van duurzaamheid heeft SOM haar ambities benoemd. Zo wordt waar dat mogelijk is en passend bij het MJOP, verlichting vervangen door ledverlichting waardoor de exploitatielasten lager worden. Binnenklimaat, waaronder ventilatie, is binnen SOM een aandachtspunt, in alle scholen zijn alle verplichte CO2 melders geïnstalleerd. Ideologisch heeft SOM de wens om de gebouwen van voor 1990 te verduurzamen. Waar mogelijk worden kleinschalige duurzaamheidsmaatregelen opgenomen in de MJOP's van de scholen. De keuze voor natuurlijke momenten voor verduurzaming zoals bij renovatie of nieuwbouw heeft de voorkeur voor grootschalige verduurzamingsmaatregelen.

## 2.4 FINANCIËEL BELEID

Het uitgangspunt van het financieel beleid van SOM is dat het een duurzaam beleid is, wat gericht is op de financiële continuïteit op korte en op lange termijn. De exploitatie is hierbij van primair belang ter realisatie van het onderwijsdoel en het vermogen van de stichting secundair. De financiële positie, een breder begrip dan vermogen, is echter wel essentieel, omdat een gezonde financiële positie nodig is voor het in stand houden van de voorzieningen en kunnen opvangen van onverwachte uitgaven.

### 2.4.1 DOELEN EN RESULTATEN

SOM is een publieke organisatie, waarbij de inkomsten vrijwel geheel bestaan uit de jaarlijkse gelden van rijk en/of gemeente en het is zaak om hiermee op een juiste wijze om te gaan. Zicht behouden op het bekostigingsstelsel, het opstellen van de begrotingen en het bijhouden van de uitgaven in vergelijking met deze begroting en tenslotte het vaststellen van een jaarrekening zijn van groot belang. De gelden die een school ontvangt zijn afhankelijk van het aantal leerlingen per 1 februari. We kennen twee categorieën: groepsafhankelijke vergoeding en leerling afhankelijke vergoeding. Om een goed inzicht te verkrijgen in de inkomsten en uitgaven van een school wordt jaarlijks een begroting opgesteld.

We houden ons bezig met het realiseren van een uniforme financieringssysteem en het bewaken en verder ontwikkelen van een goed financieel beleid. Verder is het van belang beleidsmatig om te gaan met de opgebouwde reserves. Daarnaast vindt er budgetbewaking plaats door zowel het CvB als de directeuren.

### 2.4.2 OPSTELLEN BEGROTING

Om toekomstgericht financieel te kunnen sturen maakt SOM gebruik van een betrouwbare en volledige meerjarenbegroting. Aan de begroting liggen beleidsmatige keuzes ten grondslag. De begroting kan daarmee worden gezien als de kwantitatieve uitwerking van het kwalitatief beleid. Het schoolplan, dat mede is gebaseerd op het strategisch

plan van de stichting, vormt de basis voor de beschreven beleidskeuzes. Door jaarlijks de meerjarenbegroting aan te passen aan de feitelijke ontwikkelingen en de wijzigingen in de toekomstvisie, ontstaat een systeem waarbij gestuurd wordt op de middellange termijn. Een systeem dat daarmee voldoet aan rechtmatig en doelmatig beleid, gericht op de continuïteit zowel op financieel gebied, maar zeker ook gericht op het duurzaam bevorderen van de kwaliteit van het onderwijs.

Een volwaardige meerjarenbegroting omvat bij SOM de volgende vier bestandsdelen, waarvan 1 en 2 zijn gebaseerd op een representatieve leerlingprognose:

1. Een meerjarenexploitatieoverzicht
2. Een meerjarenformatieplan
3. Een meerjareninvesteringsplan
4. Een meerjarenliquiditeitsplan/kasstroomoverzicht

De begroting wordt opgesteld voor nog volgende jaren en kan als gevolg van keuzes op inhoudelijke gebied in enig jaar een geraamd tekort of overschot vertonen. Bij de bepaling of deze op de langere termijn sluitend is (en de stichting in financiële zin gezond), worden ook eventueel opgebouwde reserves in acht genomen. We benaderen de reservepositie op bestuursniveau en houden geen reserves aan op schoolniveau.

#### 2.4.3 TOEKOMSTIGE ONTWIKKELINGEN

In 2024 zullen de belangrijkste financiële kengetallen worden bekeken en zal naast de door de inspectie gehanteerde signaleringswaarde er eigen SOM waarden worden geformuleerd. Het wegvallen van de NPO-gelden zal leiden tot een lager eigen vermogen, maar wel nog ruim boven de signaleringswaarden. Het aflopen van het NPO-programma en de trend van meer doelsubsidies leidt tot een verhoogde focus op het begrotingsbeleid van de stichting.

In 2023 is gekozen voor een nieuw administratiesysteem, wat ondersteunend is aan het vergroten van realtime inzicht en het sturen op begroting van de directeuren en bestuurder. De volwaardige inrichting hiervan is een speerpunt in 2024.

#### 2.4.4 INVESTERINGSBELEID

Bij investeringen in huisvesting wordt zoveel mogelijk duurzaam geïnvesteerd. Bijvoorbeeld in de vorm van het aanbrengen van zonnepanelen en Ledverlichting. De investeringen in onderwijsleermiddelen, inventaris en ICT vindt plaats op basis van een meerjareninvesteringsplan dat wordt opgesteld door de afzonderlijke directies van de verschillende scholen.

#### 2.4.5 TREASURY

In het treasurystatuut is bepaald binnen welke kaders instellingen voor onderwijs hun financierings- en beleggingsbeleid dienen in te richten. Het uitgangspunt is dat de toegekende publieke middelen overeenkomstig hun bestemmingen worden besteed.

De primaire doelstelling van SOM is het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs aan kinderen. Als gevolg hiervan is het financieren en beleggen ondergeschikt en dienend aan de primaire doelstelling.

De stichting heeft een zeer terughoudend financieel beleid gevoerd, conform de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2018. Er wordt alleen gebruik gemaakt van betaal- en spaarrekeningen bij de Rabobank en de ING. De tegoeden op de spaarrekeningen zijn direct opeisbaar. SOM kent geen (lang)lopende externe financiering en maakt geen gebruik van derivaten.

Alle handelingen die plaatsgevonden hebben in 2023 met betrekking tot de liquiditeiten zijn verricht in overeenstemming met de treasurystatuut van SOM en de regeling van OCW.

De omvang van de liquide middelen is in 2023 met € 450.000 toegenomen.

Er zijn geen leningen verstrekt, de waarborgsommen onder de financiële vast activa betreft borg hardware.

#### 2.4.6 ALLOCATIE MIDDELEN

Scholen krijgen conform beschikkingen OC&W, RSV en gemeente, subsidies toebedeeld. De middelen RSV en de gemeentelijke subsidies gaan volledig naar de scholen. De middelen OC&W gaan conform beschikking naar de scholen waarbij iedere school een gelijk afdrachtperscentage afdraagt aan bovenschoolse voorzieningen. De middelen

die de scholen afdragen aan bovenschools worden gebruikt voor vervangingskosten, zoals ouderschapsverlof, duurzame inzetbaarheid en ziekteverzuim, bovenschools ICT, communicatie, administratie, HRM, inkoop, verzuimbeleid en onderwijskwaliteit. Het afdrachtspercentage wordt jaarlijks voor het opstellen van de begroting binnen het directieoverleg afgestemd.

#### 2.4.7 NATIONAAL PROGRAMMA ONDERWIJS

De directeuren hebben met hun teams in juni 2021 een schoolscan opgesteld. De schoolscan richt zich op de leerontwikkeling, sociale ontwikkeling en het welbevinden. Hieruit werd duidelijk hoe de leerlingen en de groepen ervoor staan en wat er nodig is om vertraagde ontwikkelingen op het didactisch-, pedagogisch en sociaal-emotionele ontwikkeling in te lopen. Deze schoolscan vormde de basis voor het kiezen van de juiste interventies en voor het plan van aanpak van de school met behulp van de menukaart. In het directieberaad van 8 juni 2021 zijn de schoolprogramma's door de directeuren gepresenteerd. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de SOM-scholen en de keuze van interventies op de verschillende doelgebieden:

	A	B	C	D	E	F
De Regenboog			X		X	X
De Noordster		X				
Parelmoer		X	X		X	X
De Reigersberg					X	X
Voorhoute	X	X			X	
De Klimroos		X				
De Eendracht		X			X	X
De Kreek		x	x		x	x
De Dobbelsteen	x	x	x	x	x	x

De doelgebieden zijn

- A. Meer onderwijs (binnen of buiten reguliere schooltijden) om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren
- B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren
- C. Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkelingen van leerlingen
- D. Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen
- E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning
- F. Faciliteiten en randvoorwaarden

Samengevat kiezen de meeste scholen voor effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden te vergroten in combinatie met de inzet van extra personeel voor ondersteuning. Deels zal dit ook inzet van personeel niet in loondienst betreffen. Hiertoe wordt bewust gekozen enerzijds om minder verplichtingen te hebben na afloop van de subsidie en anderzijds omdat er inhuur van specialistische diensten plaatsvindt die na afloop van de subsidie niet meer zullen worden ingekocht. Verder worden de randvoorwaarden en faciliteiten versterkt.

Er is niet voor gekozen om middelen uit het NPO bovenschools in te zetten. Alle MR-en hebben instemming gegeven. Ouders zijn via de MR en nieuwsbrieven van de scholen geïnformeerd over de besteding van de middelen.

Als we naar de opbrengsten kijken dan zien we dat nog niet alle opbrengsten (met name 1S/2F) op niveau zijn, maar we zien hier nog steeds groei en ontwikkeling in. De NPO-middelen hebben hier een belangrijke input voor geleverd. Positief om te vermelden is dat alle scholen aangeven dat de inzet op het bevorderen van het welbevinden van de leerlingen (en leraren) nog steeds positieve effecten sorteert.

In 2023 heeft SOM bijna €465.000 aan NPO uitgegeven. De NPO middelen zijn voor een belangrijk deel formatief ingezet. Dit betreft zowel personeel in loondienst als inhuur van personeel. In 2023 is bijna € 350.000 ingezet aan personeel niet in loondienst.

#### 2.4.8 ONDERWIJSACHTERSTANDENMIDDELEN

De door het CBS berekende achterstandsscore is gebaseerd op:

- het opleidingsniveau van de ouders;
- het gemiddelde opleidingsniveau van alle moeders op school
- het land van herkomst van de ouders;
- de verblijfsduur van de moeder in Nederland;
- of ouders in de schuldsanering zitten.

Deze gegevens vallen onder privacywet en het CBS maakt daarom niet bekend hoe het tot een achterstandsscore komt. Op basis van de 1 oktober telling verstrekt het CBS een overzicht per BRIN-nummer van deze achterstandsscore. Het beleid van SOM is dat deze gelden geheel naar scholen gaan, er vindt geen herverdeling plaats. De middelen worden met name gebruikt voor extra inzet van personeel. Te denken valt dan aan kleinere klassen en/of extra ondersteuning in de klas.

#### 2.4.10 VERANTWOORDING BIJZONDERE BEKOSTIGING PROFESSIONALISERING EN BEGELEIDING STARTERS EN SCHOOLLEIDERS

De bij SOM aangesloten scholen ontvangen baten in het kader van de bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders. In 2023 was €100.000 beschikbaar voor de professionalisering van personeel en de begeleiding van startende leraren en schoolleiders. Dit is ingezet om het speerpunt van Kanskracht Samenwerkend leiderschap te bevorderen, nieuwe (aankomende) schoolleiders te scholen en om een inductietraject voor startende leraren op te zetten en uit te voeren.

### 2.5 RISICO'S EN RISICOBEBEERSING

Het risicobeheersings- en controlesysteem is erop gericht risico's in beeld te hebben en tijdig te kunnen signaleren om vervolgens maatregelen te kunnen treffen.

#### 2.5.1 RISICOMANAGEMENT

De financiële risico's hebben vooral betrekking op de effecten van een daling van het aantal leerlingen in relatie tot relatief jong personeelsbestand bij SOM. Daarnaast is er een risico dat de Rijksbekostiging niet meegroeit met de ontwikkeling van het prijsniveau van de kosten. Dit is in feite nu ook al het geval waar de prijs- en premiestijgingen niet voldoende worden gecompenseerd in aanpassingen van de bekostiging. Ook zien wij een verschuiving van (vrijwel geheel) dekkende lumpsum naar doelsubsidies.

De volgende maatregelen zijn genomen:

1. De noodzaak voor een "in-control" omgeving.
2. Een sterk leiderschap binnen de organisatie die zorgdraagt voor voldoende verandervermogen om adequaat te kunnen reageren op zowel interne ontwikkelingen als op ontwikkelingen vanuit de omgeving.
3. Het beheersen van de financiële middelen en het behouden van voldoende liquiditeit en voldoende vermogen zorgt ook op langere termijn voor stabiliteit.
4. Een eenduidig besturingsmodel met betrekking tot integraal schoolleider draagt er zorg voor dat er voldoende eigenaarschap en verantwoordelijkheidsgevoel binnen de organisatie aanwezig is.
5. Bestuurlijke informatievoorziening die up-to-date en betrouwbaar is zorgt voor een hoge mate van kwaliteit op het vlak van besluitvorming, zowel op bestuurlijk als op managementniveau.

Binnen SOM is er sprake van een "in-control" situatie. Dit blijkt onder andere uit het helder en duidelijk formuleren van:

1. Het treasurystatuut.
2. De procuratieregeling.
3. Opstellen van de (meerjaren)begroting.
4. Reorganisatietrajecten en het daarbij in kaart brengen van de risico's voor de stichting.
5. Beschrijving van de administratieve organisatie en interne beheersing binnen het bestuurskantoor.
6. Aanwezigheid van adequate financiële systemen ten behoeve van de registratie van de inkomsten en uitgaven.
7. Beleid omtrent aanbestedingen en het verrichten van inkopen door de stichting.
8. Afdoende bezetting en kennis en kwaliteit van de medewerkers op het bestuurskantoor.
9. Meerjarenplanning voor het groot onderhoud aan de gebouwen.



10. Aanwezigheid van een handboek financieel beheer met daarin de spelregels voor de begroting, het verwerken van de financiële administratie etc.
11. De signaleringsnormen van SOM zijn allen boven de norm, uitgezonderd het eigen vermogen.

Binnen de stichting wordt gefocust om de belangrijkste risico's als eerste te mitigeren dan wel te ondervangen. Hiermee is een belangrijke basis gelegd door onze organisatie voor een optimale "in-control" situatie.

De volgende maatregelen zijn reeds genomen:

1. Verscherping en waar mogelijk beëindiging van kostenposten op materiële zaken: schoonmaak, abonnementen, advertentiekosten, contributies, energie, onderhoud van gebouwen en reprokosten zijn kritisch onder de loep genomen.
2. Verdergaande efficiëntie en schaalvoordeel moet hier leiden tot verdere kostenreductie.
3. Zeven directiefuncties binnen SOM in combinatie met de aanstelling van teamleiders (LC) waar nodig.
4. Samenwerking met andere schoolbesturen is en wordt steeds gezocht (stichting ABBO en anderen) in het kader van efficiency, effectiviteit en verhoging kwaliteit.
5. Inzet van medewerkers via payroll organisaties is vrijwel nihil.

### 2.5.2 RAPPORTAGE RISICOBEBEERSINGSSYSTEEM

Voor de bedrijfsvoering gelden de algemene beginselen van functiescheiding, afbakening van taken en bevoegdheden/verantwoordelijkheden. De statuten en het bestuurs- en managementstatuut vormen hiervoor de basis. De regelingen zijn in de praktijk geïmplementeerd en worden periodiek geëvalueerd door het CvB in samenwerking met de controller en externe accountant.

### 2.5.3 INTERNE RISICOBEBEERSINGSSYSTEEM

Het signaleren van, beoordelen van en reageren op risico's is van groot belang voor de beheersing van de organisatie en het behalen van de organisatiedoelstellingen. Ten einde de risico's zoveel als mogelijk te beperken hanteert SOM een planning en control cyclus waarbij het CvB de ontwikkeling van de (financiële) prestaties monitort en hier ook periodiek verantwoording over aflegt aan het toezichthoudend orgaan. De werkwijze ten aanzien van de monitoring van de scholen bestaat uit de periodieke Management Rapportage gesprekken tussen voorzitter CvB en de school-directeuren (MARAP gesprekken). Tentijde van de bestuurswissel zijn deze gesprekken gevoerd door de controller en de directeuren.

De basis voor de verantwoording wordt naast de realisatie gevormd door de meerjarenbegroting die voorafgaand aan elk jaar door CvB wordt opgesteld en ter fiattering aan de RvT wordt voorgelegd. In deze meerjarenbegroting worden zo veel als mogelijk financiële risico's onderkend en wordt beoordeeld in hoeverre acties nodig zijn.

Voor het opvangen van risico's en onvoorziene calamiteiten gebruikt het CvB in haar financieel beleid o.a. het kengetal weerstandsvermogen om te zorgen dat er voldoende eigen vermogen beschikbaar is als risicobuffer. Voor de vaststelling van de hoogte van deze buffer is gebruik gemaakt van de gewenste verhouding tussen eigen vermogen minus materiële vaste activa ten opzichte van het eigen vermogen.

De hierboven beschreven interne risicobehersings- en controlesystemen hebben gezorgd voor het uitsluiten van bepaalde risico's en het in kaart brengen van andere risico's. Het gaat dan met name om financieel gerelateerde risico's die blijken uit de meerjarenbegroting.

### 2.5.4 BELANGRIJKSTE RISICO'S EN ONZEKERHEDEN

In deze rapportage geeft SOM aan voor welke risico's en onzekerheden zij zich in de komende jaren ziet geplaatst en op welke wijze zij passende maatregelen treft om aan deze risico's en onzekerheden het hoofd te bieden. Waar nodig en relevant wordt dit aangevuld met een cijfermatige toelichting.

Als leidraad hiervoor is het risicomanagementmodel van de PO-Raad gehanteerd. Het model geeft inzicht in het integraal risicoprofiel en is bedoeld om de toereikendheid van het risicomanagement te beoordelen.

Risico	Maximale impact	Kans dat risico zich	Berekende impact	Beheersmaatregel
--------	-----------------	----------------------	------------------	------------------

		voordoet		
<b>Er zijn minder leerlingen; krimp</b> Een aantal gemeenten met SOM-scholen hebben de komende jaren nog te maken met krimpende leerlingaantallen. Hierdoor is het mogelijk dat SOM meer personeel in dienst heeft dan waarvoor we bekostiging ontvangen.	€ 355.000	Waarschijnlijk >> 20-40%	€ 133.000	Jaarlijks wordt een meerjaren-formatieplan opgesteld waardoor we tijdig kunnen anticiperen op leerlingdalingen. Bovendien is er zoveel vraag naar deskundig en geschoold onderwijzend personeel dat wij dit risico als niet waarschijnlijk inschatten.
<b>Leerlingenprognoses zijn niet juist</b> SOM heeft prognoses opgesteld, waarin tot 2023 is aangegeven hoeveel leerlingen verwacht worden. Het is mogelijk dat deze veronderstelde leerlingenaantallen niet gehaald worden, waardoor de inkomsten lager zijn dan verwacht.	€ 100.000	Niet waarschijnlijk >> 10-20%	€ 20.000	Iedere schooldirecteur stelt een meerjaren leerlingen prognose op. Als informatiebron hiervoor worden de prognoses van de vier gemeenten gebruikt, het eigen onderzoek van SOM uitgevoerd door planbureau Zeeland en de kennis van de directeuren. Tevens is in het weerstandsvermogen een buffer aanwezig om een onverwacht grote leerling daling te compenseren.
<b>Leegstand schoolgebouwen</b> Door daling van het aantal leerlingen is/ontstaat er leegstand in de schoolgebouwen	€ 33.000	Niet waarschijnlijk >> 10-20%	€ 7.000	Met betrekking tot de gebouwgebonden kosten is regelmatig overleg met de directeuren. Er wordt gestreefd om lege lokalen zoveel mogelijk te herbezetten. Bij voorkeur door educatieve partners (kinderopvang).
<b>Lerarentekort</b> Landelijk is er sprake van een lerarentekort. Tot op heden zijn we er goed in geslaagd om kwalitatief personeel aan ons binden. Om ook in de toekomst verzekerd te zijn van goed personeel hebben we aan aantal medewerkers boven formatief in de A-Pool benoemd.	€ 327.000	Niet waarschijnlijk >> 10-20%	€ 17.000	In 2024 zijn we gedeeltelijk eigen risicodragers bij het Vervangingsfonds. Daarnaast is er op dit moment geen personeel in de interne vervangingspool. We constateren dat we tot op heden geen problemen ondervinden bij het aan ons binden van goed kwalitatief personeel. Doordat we een kleinere stichting zijn kan de impact van het lerarentekort op ons kleiner zijn dan voor grotere besturen.
<b>Ziekteverzuim personeel</b> SOM is gedeeltelijk eigen risicodragers, de vervangingskosten die voortkomen uit ziekteverlof zijn we aangesloten bij het Vervangingsfonds. De door de besturen af te dragen premie is variabel en lastig te voorspellen. Het kent geen koppeling met de vanuit de overheid ontvangen bekostiging	€ 80.000	Niet waarschijnlijk >> 10-20%	€ 16.000	We monitoren de kosten voor vervanging, nu we eigen kostendragers zijn. We verwachten dat de kosten lager zijn. Er wordt beleid geïmplementeerd en geborgd, waardoor de uitvoering van het ziekteverzuimbeleid in de toekomst een structureel laag ziekteverzuim tot gevolg heeft.
<b>Participatiefonds variabele premie</b> De werkloosheidskosten van mensen die hun laatste baan in het primair onderwijs hadden, moeten door het onderwijs zelf betaald worden. Hiertoe bestaat al geruime tijd het Participatiefonds. De door de schoolbesturen af te dragen premie is variabel en lastig te voorspellen. Het kent geen koppeling met de vanuit de overheid ontvangen bekostiging.	€ 40.000	Niet waarschijnlijk >> 10-20%	€ 8.000	De landelijke ontwikkelingen worden nauwgezet gevolgd. Bij een eventuele aanpassing van de premie worden dekkingsmogelijkheden op dat moment onderzocht en in de taakstellende begroting opgenomen.

<p><b>Onvolledige indexatie van bekostiging</b></p> <p>Ontoereikende indexering van de bekostiging. Te denken valt aan salarismaatregelen en premie-effecten die niet (volledig) worden gecompenseerd in de personele bekostiging. Ook de kosten voor energie en (gebouw)onderhoud, arbodiensten en licenties stijgen harder dan de indexering van de materiële instandhouding.</p>	€ 190.000	Waarschijnlijk >> 50%	€ 95.000	Jaarlijks stellen we opnieuw een MJB op, op basis van de meest recente informatie over de bekostiging. Op basis daarvan kijken we vier jaar vooruit, waarin we inzetten op behoud van onze positie.
<p>Met de doordecentralisatie van de vestingskosten buitenzijde schoolbouw per 1-1-2015, is de onderhoudsverplichting voor schoolbesturen.</p> <p>Invoering van IHP betekent dat bij renovatie en nieuwbouw schoolbesturen meefinancieren.</p>	€ 200.000	Waarschijnlijk 50%	€ 100.000	<p>We streven erna om onze voorziening zo correct mogelijk te berekenen en op peil te houden zodat we in de toekomst hieruit de onderhoudskosten kunnen betalen.</p> <p>Het valt echter niet uit te sluiten dat we te maken krijgen met onvoorziene hogere kosten.</p> <p>We onderzoeken de impact om over te gaan van doteren naar activeren</p>

### Fraude risicoanalyse

Om het risico op fraude uit te sluiten heeft SOM de volgende maatregelen genomen.

Proces	Risico	Beheersmaatregel
Baten	<p>Rijksbijdragen is een gegeven en fraude is, gelet op externe controle, niet mogelijk</p> <p>Overige baten zijn beperkt in omvang. Hierin zouden verhuurbaten niet verantwoord kunnen worden. Door beperkte omvang is risico beperkt.</p>	Directie is aanwezig op locatie en heeft zicht op ter beschikking stellen van ruimte voor verhuur.
Kosten/ onderhoud/ investeringen	<p>Risico dat opdrachten tegen niet zakelijke voorwaarden worden afgesloten.</p> <p>De factuur stemt niet overeen met de werkelijke prestatie.</p>	<p>Alle facturen worden door directie en medewerkers van de administratie gezien. Zij zijn hierbij alert op opvallende facturen en niet zakelijke prijzen.</p> <p>Bij grote huisvestingsinvesteringen wordt externe bouwbegeleiding en toezicht ingehuurd om de prestatielevering te bewaken. Verder is er intern toezicht door de directie op prestatielevering. Facturen worden gefiatteerd door externe en interne toezichthouders.</p>
Betalingsverkeer	Het risico dat betalingen worden gedaan aan niet rechthebbende.	<p>Crediteurenstambestand kan alleen worden aangepast door medewerkers van de administratie. Op deze mutaties vindt interne controle plaats. De daadwerkelijke betaling wordt verricht door de voorzitter CvB.</p> <p>Het autorisatieschema kan door geen enkel individu zelfstandig worden aangepast. Hiervoor zijn steeds meerdere autorisaties nodig. Crediteuren zullen verder achteraf melden dat er niet betaald is waardoor fraude achteraf aan het licht komt.</p>
Memorialen	De mogelijkheid van het doorbreken van de interne controlemaatregelen door het management en/of schattingen door het management dienen met een voldoende mate van professioneel kritische houding worden beoordeeld (memoriaalboekingen).	Directie kan niet zelf memorialen aanmaken. Dit moet via medewerkers administratie gebeuren die boeking verwerken op basis van onderliggende brondocumentatie.
Personeelskosten	Er worden onterechte declaraties ingediend.	Alle declaraties moeten door leidinggevende worden geautoriseerd. Declaraties worden alleen door

		de administratie verwerkt als deze zijn geautoriseerd.  Declaraties inzake reiskosten worden alleen door het administratiekantoor verwerkt indien deze geautoriseerd zijn.  Directie heeft inzicht in personele bezetting en get op omvang organisatie vallen niet bestaande personeelsleden op.
Schoolbank		Schoolbanken dienen met brondocumenten maandelijks te worden ingeleverd op het bestuurskantoor en daar wordt het verder verwerkt. Saldi vanaf € 2.500 worden afgeroomd en op de rekeningen kan men niet rood staan. Verder worden zoveel mogelijk ontvangsten op de centrale bestuursrekening geboekt.
Kasverkeer	Contante betalingen worden niet verantwoord in de financiële administratie.	Omvang kasverkeer is beperkt.

### 2.5.5 RISICOHOUING

SOM probeert de financiële toekomst zo exact mogelijk in beeld te brengen. In meerjarenbegrotingen schetsten we een zo betrouwbaar mogelijk beeld van de te verwachten baten en lasten. De financiële werkelijkheid is echter complex en tussen werkelijkheid en begroting ontstaat dan een verschil.

Het risicomanagement dient, inclusief het opstellen van een risicoanalyse, ertoe om de financiële risico's in te schatten voor de organisatie. Naast de in kaart gebrachte risico's zijn er nog andere aspecten die het risicoprofiel van de organisatie bepalen. Eén van die aspecten is de schaalgrootte. Hoe kleiner het aantal scholen dat onder een bestuur valt, des te minder mogelijkheden er zijn om aan risicospreiding te doen. Anderzijds zijn de risico's op het onderdeel organisatie bij kleinere organisaties meestal geringer door de korte lijnen.

In zijn algemeenheid kunnen vier soorten houdingen omschreven worden:

1. Risicomijdend: actief uit de weg gaan, bang, beredenerend, minder bereid nieuwe zaken uit te proberen.
2. Risicotolerant: ontspannen bij onzekerheid, kop in het zand, ontkenning als maatregel.
3. Risico zoekend: neemt risico's, probeert nieuwe zaken, te optimistisch, houdt van een uitdaging, onderschatten de bedreigingen.
4. Risiconeutraal: het ideaal, comfortabel met de besluitvorming, weloverwogen, brengt maatregelen in lijn met de kansen en bedreigingen (in proportie).

SOM is met 9 scholen en rond de 1100 leerlingen een middelgroot schoolbestuur. Onze planning & controlcyclus functioneert goed en onze kengetallen zijn op orde. Onze risicohouding m.b.t. personeel is mede met het oog op het lerarentekort risiconeutraal. We zijn bereid met het oog op continuïteit een personele reserve aan te leggen. M.b.t. onze schoolgebouwen is onze houding risicomijdend, grootschalige renovaties van scholen heeft directe gevolgen voor weerstandsvermogen van de organisatie.

---

## 3. VERANTWOORDING FINANCIËN

---

Dit hoofdstuk verantwoordt de financiële staat van het bestuur. Het geeft de belangrijkste financiële gegevens weer en is los van de jaarrekening te lezen. De eerste paragraaf is de staat van baten en lasten met een toelichting, de volgende paragraaf gaat over de balans met analyse. In hoofdstuk 4 wordt ingegaan op ontwikkelingen in meerjaren perspectief en de continuïteitsparagraaf.

### 3.1 ONTWIKKELINGEN IN MEERJARIG PERSPECTIEF

Het aantal leerlingen binnen het voedingsgebied van SOM is in beeld gebracht door middel van een prognosemodel waarbij gerekend wordt met de werkelijke uitstroom en de instroom op basis van de gemeentelijke geboortecijfers en een reële inschatting door de directeur. Voor de komende jaren wordt een lichte stijging verwacht van het aantal leerlingen tot circa 1.166 inschrijvingen in 2026.

	<b>Realisatie 2022</b>	<b>Realisatie 2023</b>	<b>Begroting 2024</b>	<b>Begroting 2025</b>	<b>Begroting 2026</b>
<b>Aantal leerlingen per 1 februari</b>	<b>1.166</b>	<b>1.146</b>	<b>1.125</b>	<b>1.157</b>	<b>1.166</b>

De grote kostenpost van een onderwijsinstelling is de personele inzet. Stichting SOM zet 80% van de middelen in voor formatie. Dat past bij ons uitgangspunt dat er zoveel mogelijk middelen naar het onderwijs moeten en zo min mogelijk naar overige kostenposten. Gezien de verwachte terugloop in leerlingenaantallen sturen we op de tijdelijke en vaste aanstellingen van onze medewerkers. We zijn echter ook bereid risico's hierin te nemen, gezien het oplopende lerarentekort. Voor de gedetailleerde sturing hierop beschikt de stichting over een Bestuur Formatieplan en wordt de formatie op basis van vastgestelde kaders door het bestuur vormgegeven door de directeuren.

## 3.2 STAAT VAN BATEN EN LASTEN EN BALANS

### 3.2.1 STAAT VAN BATEN EN LASTEN

	Realisatie 2022	Realisatie 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Verskil verslagjaar t.o.v. begroting	Verskil verslagjaar t.o.v. vorig jaar
<b>Baten</b>							
Rijksbijdragen OCenW	9.891.602	10.409.888	10.397.000	9.882.000	9.942.000	465.888	518.286
Overige overheidsbijdragen	73.198	117.024	94.000	74.000	74.000	43.024	43.826
Overige baten	223.288	354.543	254.000	258.000	261.000	71.543	131.255
<b>Totaal baten</b>	<b>10.188.088</b>	<b>10.881.455</b>	<b>10.745.000</b>	<b>10.214.000</b>	<b>10.277.000</b>	<b>580.455</b>	<b>693.367</b>
<b>Lasten</b>							
Personeelslasten	8.109.070	8.321.917	9.091.000	8.506.000	8.428.000	-83.090	212.847
Afschrijvingen	204.784	200.179	205.000	202.000	190.000	-15.821	-4.605
Huisvestingslasten	852.016	887.219	976.000	970.000	970.000	-90.781	35.203
Overige lasten	732.632	1.043.033	917.000	795.000	684.000	308.843	310.401
<b>Totaal lasten</b>	<b>9.898.502</b>	<b>10.452.348</b>	<b>11.189.000</b>	<b>10.473.000</b>	<b>10.272.000</b>	<b>119.151</b>	<b>553.846</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>289.586</b>	<b>429.107</b>	<b>-444.000</b>	<b>-259.000</b>	<b>5.000</b>	<b>461.304</b>	<b>139.521</b>
<b>Financiële baten en lasten</b>							
Financiële baten	-	-	-	-	-	-	-
Financiële lasten	10.987	3.514	-	-	-	704	-7.473
<b>Totaal financiële baten en lasten</b>	<b>-10.987</b>	<b>-3.514</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-704</b>	<b>7.473</b>
<b>Nettoresultaat</b>	<b>278.599</b>	<b>425.593</b>	<b>-444.000</b>	<b>-259.000</b>	<b>5.000</b>	<b>460.600</b>	<b>146.994</b>

#### Belangrijkste verschillen resultaat t.o.v. begroting

De begroting voor 2023 liet een negatief resultaat van € 35.000 zien. Uiteindelijk resulteert een positief resultaat boekjaar 2023 van € 425.593. Dit is een positief verschil van € 460.593. De belangrijkste oorzaken van deze afwijking (afgerond op 1.000-tal) zijn:

#### Rijksbijdrage OCW +€ 518.000

- Definitieve bekostiging 2023: in oktober 2023 is de definitieve bekostiging 2023 gepubliceerd. Deze aangepaste bekostiging levert voor 2023 een voordeel op van € 336.000. De correctie betreft de verwerking van de indexatie van de personele bekostiging over 2023. Zo goed als alle elementen van de regeling bekostiging worden daardoor opgehoogd met ruim 6%. In de begroting was rekening gehouden met een stijging van 2%.
- Arbeidsmarkttoelage, in de begroting is de arbeidsmarkttoelage alleen opgenomen voor schooljaar 2022-2023. Er zou een structurele regeling komen vanaf 1 augustus 2023, maar die is er nog niet vanuit CAO-partners. Derhalve heeft OCW besloten de bekostiging in ieder geval voor dezelfde scholen te verlengen tot 1 januari 2024 zodat de toelage in principe tot dan kan doorlopen voor dezelfde scholen in afwachting op een akkoord van de cao-partijen. Bij SOM krijgen vier scholen ook voor augustus t/m december deze toelage. Voor 2023 betekent dat bijna € 57.000 aan extra inkomsten.
- Bijdrage samenwerkingsverbanden in 2023 is er voor € 7.000 meer aan arrangementen ontvangen dan begroot.

#### Overige baten + € 71.000

- Ultimo december 2022 is besloten om Stichting Transfercentrum Onderwijs Zeeland te ontbinden. In 2023 is het batig saldo naar evenredigheid onder de deelnemende organisaties verdeeld. Voor SOM betekende dit € 27.000 aan extra inkomsten.
- De inkomsten van de A-Pool is in 2023 € 17.000 hoger dan begroot.
- De detachingsbaten zijn i.v.m. stijging van de CAO lonen ongeveer € 5.000 hoger dan begroot.

#### Personele lasten + € 84.000

- De loonkosten zijn i.v.m. de CAO PO 2023-2024 per 1 juli 2023 met 10% verhoogd daarnaast kregen alle medewerkers afhankelijk van de inschaling een eenmalige uitkering van maximaal € 1.000. Hierdoor zijn de loonkosten € 320.000 hoger dan begroot.
- De subsidie arbeidsmarkttoelage augustus- december 2023 is aan het personeel van de desbetreffende scholen worden uitgekeerd. Hierdoor zijn de loonkosten met € 70.000 hoger dan begroot.
- I.v.m. vertrek van de bestuurder en een directeur van een SOM-school en niet directe volledige vervanging zijn de loonkosten van directie lager dan begroot. Hiertegenover staat een tijdelijke uitbreiding van een tweetal directeuren van 0,2 fte. Per saldo zijn de loonkosten directie hierdoor € 80.000 lager dan begroot.
- De krapte op de arbeidsmarkt laat zich ook bij SOM steeds meer voelen. Hierdoor kan vacatureruimte niet, niet geheel of pas later worden ingevuld en het invullen van ruimte inzake vervangingen voor ziekte en zwangerschapsverlof is niet altijd mogelijk. De loonkosten zijn hierdoor in 2023 € 230.000 lager dan begroot.
- In 2023 is de Bonus/Malus regeling 2022 van het Vervangingsfonds vastgesteld. Voor SOM resulteert dit in een bonus van € 48.000.
- In de begroting is voor 2023 rekening gehouden met kosten inzake inhuur van een externe deskundige m.b.t. correctie van te betalen sociale verzekeringspremie voortvloeiend uit de Wet Werkhervattingskas. Bij het opstellen van de jaarrekening over 2022 zijn de kosten geheel t.l.v. het resultaat over 2022 gebracht - € 30.000.

#### Afschrijvingen - € 15.000

De afschrijvingslasten zijn € 15.000 lager dan begroot. Dit komt enerzijds doordat er sprake was van een verschuiving van methoden (investering) naar licenties (staat van baten lasten). Anderzijds door verschuiving van investeringen binnen de verschillende afschrijvingscategorieën met verschillende afschrijvingstermijnen.

#### Huisvestingslasten - € 90.000

- In 2022 is besloten € 40.000 extra aan de voorziening te doteren. Dit is nodig om de voorziening op pijl te houden voor de geplande onttrekkingen uit de voorziening voor de komende tien jaar. De dotatie is nodig i.v.m. de stijgende kosten van het onderhoud, maar ook om het mogelijk de gebouwen te verduurzamen. Hiertoe worden bepaalde uitgaves uit de voorziening een aantal jaren naar voren gehaald. Het besluit tot hogere dotatie is genomen nadat de begroting over 2023 was vastgesteld.
- In juni 2023 zijn er nieuwe meerjaren vaste energiecontacten afgesloten. Hierdoor zijn de energielasten € 109.000 lager dan begroot.

#### Overige instellingslasten + € 308.000

Dit betreft een grote verzameling van grootboekrekeningen met over- en onderschrijdingen. Per saldo is hier € 308.000 meer op uitgegeven dan begroot. De belangrijkste oorzaken hiervan zijn:

- Administratie en beheer. In 2023 is besloten om in 2024 over te stappen naar een ander administratiekantoor. De implementatiekosten zijn + € 35.000 dan begroot.
- Inventaris, apparatuur en leermiddelen. Een deel van de NPO-middelen is aangewend voor de aanschaf van ICT-middelen en leer- en hulpmiddelen. Tevens is er een verschuiving van aanschaf van methodes (investering) naar software en licentiekosten + € 35.000.
- Overige, voor 2024 is een nieuw meerjarig contract afgesloten voor de kopieerapparaten op de scholen. Met de vorige leverancier is er discussie m.b.t. de opzegging en is het contract voor twee jaar stilzwijgend verlengd. In de cijfers voor 2023 is rekening gehouden met een afkoop van in totaal € 90.000

#### *Belangrijkste ontwikkelingen in de meerjarenbegroting*

De meerjarenbegroting is opgesteld voor de periode 2024-2027 De begroting wordt jaarlijks herzien op basis van de nieuwe leerlingaantallen en eventueel gewijzigde regelgeving. De RvT en GMR van SOM hebben in november 2023 de meerjarenbegroting 2024-2027 goedgekeurd en vervolgens heeft het CvB de begroting vastgesteld.

De begrote rijksbijdragen zijn gebaseerd op de huidige bekostigingsregels en de bij de kengetallen opgenomen leerlingaantallen per 1 februari.

De overige baten bestaan uit overblijfgelden, opbrengsten huur en medegebruik en overige opbrengsten.

Er is geen sprake van majeure investeringen of van doordecentralisatie van de huisvesting.

De formatieve inzet is begroot op basis van de verwachte leerlingprognoses. Er is rekening gehouden met de jaarlijkse periodiek voor de medewerkers waar dat nog mogelijk is. De huisvestingslasten en de overige instellingslasten zijn begroot op ongeveer het niveau van de realisatie 2023.

Er is geen sprake van majeure investeringen of van doordecentralisatie van de huisvesting. Voor de jaren 2024 en 2025 zijn forse negatieve resultaten begroot. Dit komt doordat we na afloop van de NPO-subsidie ook in de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025 flink willen blijven investeren in de kwaliteit van ons onderwijs. De in de jaren 2021 t/m 2023 opgebouwde reserve "kwaliteit onderwijs" zal hiervoor in de jaren 2024 en 2025 geheel worden benut.

### 3.2.2 BALANS IN MEERJARIG PERSPECTIEF

Activa	Realisatie	Realisatie	Prognose	Prognose	Prognose
	31-12-2022	31-12-2023	31-12-2024	31-12-2025	31-12-2026
Materiële vaste activa	873.571	858.126	865.126	849.126	835.126
Financiële vaste activa	51.080	33.680	50.000	50.000	50.000
<b>Totaal vaste activa</b>	<b>924.651</b>	<b>891.806</b>	<b>915.126</b>	<b>899.126</b>	<b>885.126</b>
Vorderingen	726.816	861.694	353.694	353.694	353.694
Liquide middelen	2.369.913	3.426.285	2.956.897	3.093.715	3.061.715
<b>Totaal vlottende activa</b>	<b>3.096.729</b>	<b>4.287.979</b>	<b>3.310.591</b>	<b>3.447.409</b>	<b>3.415.409</b>
<b>Totaal activa</b>	<b>4.021.380</b>	<b>5.179.785</b>	<b>4.225.717</b>	<b>4.346.535</b>	<b>4.300.535</b>

Passiva	Realisatie	Realisatie	Prognose	Prognose	Prognose
	31-12-2022	31-12-2023	31-12-2024	31-12-2025	31-12-2026
Algemene reserve	1.207.974	1.446.762	1.136.694	1.137.010	1.142.010
Bestemmingsreserves	1.149.584	1.203.856	1.203.856	944.540	944.540
<b>Totaal eigen vermogen</b>	<b>2.357.558</b>	<b>2.650.618</b>	<b>2.340.550</b>	<b>2.081.550</b>	<b>2.086.550</b>
Voorzieningen	726.651	797.729	596.729	545.729	494.729
Kortlopende schulden	1.069.702	1.731.438	1.288.438	1.719.256	1.719.256
<b>Totaal passiva</b>	<b>4.153.911</b>	<b>5.179.785</b>	<b>4.225.717</b>	<b>4.346.535</b>	<b>4.300.535</b>

Toelichting op de balans



## Activa

### *Materiële vaste activa*

De waarde van de materiële vaste activa is in 2023 met € 15.000 afgenomen. De investeringen bedroegen € 191.000. Van dat bedrag is € 137.000 in inventaris en apparatuur en € 54.000 in onderwijsleerpakket en ontwikkelingsmaterialen. De totale afschrijvingslasten bedroegen € 199.000. De investeringen waren lager dan de afschrijvingslasten en derhalve is de waarde van de materiële vaste activa afgenomen.

### *Financiële vaste activa*

De waarde van de financiële vaste activa is in 2023 gelijk gedaald, enkele waarborgsommen zijn terug ontvangen. De financiële vaste activa bestaat uit borg die betaald is op devices. Na afloop van de termijn komt de borg terug.

### *Vorderingen*

De totale omvang van de vorderingen is in 2023 met € 135.000 toegenomen. Belangrijkste oorzaken zijn daling van de vooruitbetaalde kosten met € 33.000 en stijging van de overige overlopende activa met € 106.000.

### *Liquide middelen*

De omvang van de liquide middelen is in 2023 met € 1.000.000 toegenomen. Voor een verdere toelichting wordt verwezen naar het kasstroomoverzicht die in de jaarrekening is opgenomen.

## Passiva

### *Eigen vermogen*

Het positieve exploitatieresultaat van 2023 is t.g.v. het eigen vermogen gebracht. Het totale eigen vermogen is hierdoor met ongeveer € 300.000 toegenomen.

### *Voorzieningen*

De stichting heeft ultimo 2023 een tweetal voorzieningen, een jubileumvoorziening en een onderhoudsvoorziening. De jubileumvoorziening is bedoeld ter dekking van de jubileumgratificaties bij een 25- en een 40- jarig ambtsjubileum en de onderhoudsvoorziening is bedoeld ter dekking van de lasten van het groot onderhoud.

De totale voorzieningen zijn met € 71.000 toegenomen. Dit wordt veroorzaakt doordat de dotatie jubileumvoorziening 22.000 hoger is dan de onttrekking en de dotatie aan de onderhoudsvoorziening € 49.000 hoger was dan de onttrekking. Dit is mede veroorzaakt doordat geplande werkzaamheden voor 2022 niet uitgevoerd konden worden door langere leveringstermijnen.

### *Kortlopende schulden*

De omvang van de kortlopende schulden is met € 650.000 toegenomen ten opzichte van 31 december 2022. De belangrijkste schulden zijn de af te dragen loonheffing en pensioenpremies (stijging € 49.000) en het nog uit te betalen vakantiegeld (stijging € 20.000). Deze schulden worden eind januari en eind mei 2024 betaald.

Verder wordt de stijging veroorzaakt door deels in 2023 ontvangen subsidie Basisvaardigheden ad € 446.000. Deze subsidie zal in de periode januari 2024 t/m juli 2025 worden besteed. Tenslotte is de post overlopende passiva met € 164.000 toegenomen. Dit betreft afkoop contract kopieermachines en kosten die in 2024 betaald zijn en betrekking hebben op 2023.

### *Toelichting op de meerjarenbalans*

De omvang van de balans zal de komende jaren afnemen. Dit komt voornamelijk doordat de vordering op de gemeente Bergen op Zoom deze in januari 2024 is ontvangen. Tevens zijn de komende jaren de afschrijvingen hoger dan de investeringen en zijn er nog enkele grote uitgaven uit de onderhoudsvoorziening voorzien mede i.v.m. de gewenste verduurzaming. De schulden zullen afnemen door besteding van de subsidie Basisvaardigheden.

Voor de jaren 2024 en 2025 jaren zijn negatieve resultaten begroot, waardoor het eigen vermogen zal afnemen. De balans is een momentopname, waardoor de omvang van de kortlopende schulden zeer lastig te voorspellen is. De liquide middelen zijn als sluitpost berekend.

### *Toekomstige investeringen en uitgaven vanuit de voorziening*

Bij het opstellen van de meerjarenbegroting wordt eveneens een meerjareninvesteringsplan opgesteld. Hierin wordt per school per investeringscategorie voor de komende vier jaar de geplande investeringen vastgelegd.

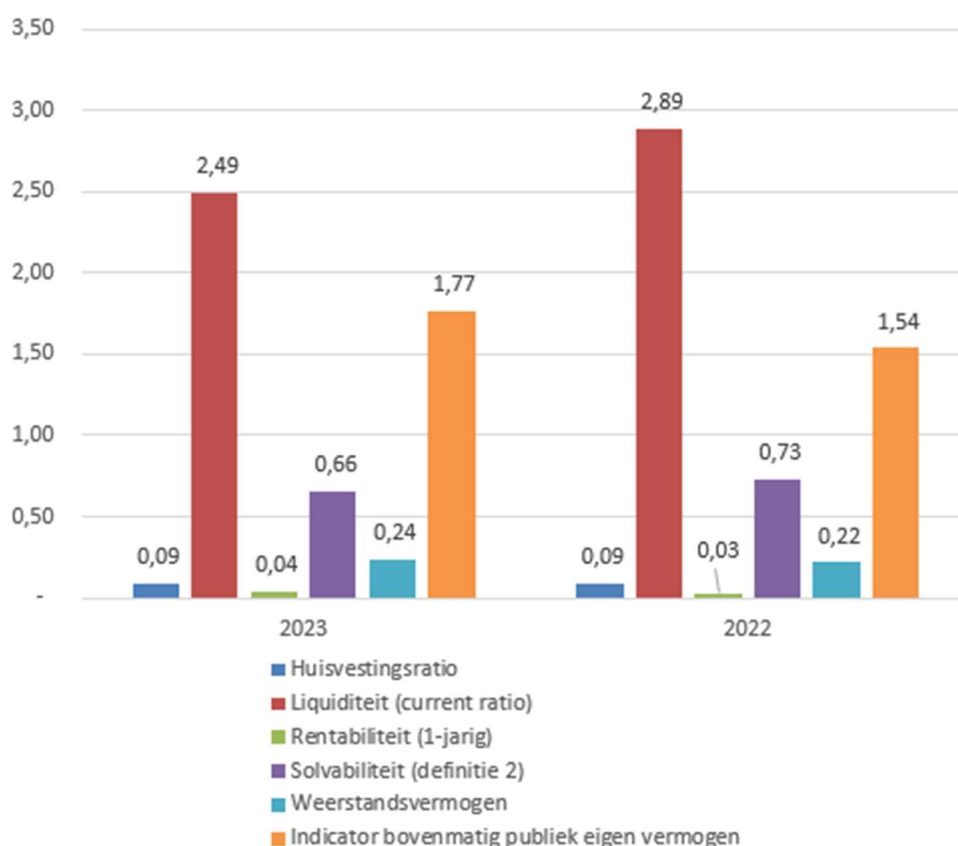
Voor het opstellen van de meerjarenonderhoudsplanning (MJOP) van onze scholen en de uitvoeringsbegeleiding maken we gebruik van de expertise van OCS maatschappelijk vastgoed. De huidige omvang van de onderhoudsvoorziening en de dotaties zoals in de begroting opgenomen zijn toereikend voor de in de MJOP opgenomen onttrekkingen.

### 3.3 FINANCIËLE POSITIE

#### 3.3.1 KENGETALLEN 2023 EN 2022

Met betrekking tot de huisvestingsratio, liquiditeit, rentabiliteit, solvabiliteit, weerstandsvermogen het indicator bovenmatig publiek eigen vermogen vermelden wij onderstaande kengetallen.

Kengetal	2023	2022	Signaleringswaarde onderwijsinspectie
Huisvestingsratio	0,09	0,09	groter dan 0,10
Liquiditeit (current ratio)	2,49	2,89	kleiner dan 0,75
Rentabiliteit (1-jarig)	0,04	0,03	onder -0,10
Solvabiliteit (definitie 2)	0,66	0,73	kleiner dan 0,30
Weerstandsvermogen	0,24	0,22	kleiner dan 0,05
Reservepositie	1,77	1,54	groter dan 1



Hieronder vindt u omschrijving van de kengetallen inclusief berekening.

#### Huisvestingsratio

Het kengetal "huisvestingsratio" geeft de verhouding aan tussen de lasten van de huisvesting en de totale lasten (inclusief financiële lasten).

**Definitie:** Som van de huisvestingslasten en afschrijvingen gebouwen en terreinen gedeeld door som van de totale lasten (inclusief financiële lasten).

Omschrijving	31-12-2023		31-12-2022	
	€	€	€	€
- Huisvestingslasten	887.219		852.016	
- Afschrijvingen gebouwen en terreinen	7.008		7.008	
<i>Som van de huisvestingslasten en afschrijvingen gebouwen en terreinen</i>		<u>894.227</u>		<u>859.024</u>
- Totale lasten	10.412.416		9.898.501	
- Financiële lasten	3.514		10.987	
<i>Som totale lasten en financiële lasten</i>		<u>10.415.930</u>		<u>9.909.488</u>
<b>Kengetal:</b>		<b>0,09</b>		<b>0,09</b>

De onderwijsinspectie hanteert een signaleringswaarde van groter dan 0,10.

De huisvestingsratio is voor 2023 kleiner ten opzichte van de signaleringswaarde onderwijsinspectie. In vergelijking tot 2022 is de huisvestingsratio gelijk gebleven.

#### Liquiditeit

De liquiditeit geeft aan in hoeverre de organisatie op korte termijn aan haar verplichtingen kan voldoen.

**Definitie:** De verhouding tussen de vlottende activa (som van liquide middelen, vorderingen en voorraden) en de kortlopende schulden.

Omschrijving	31-12-2023		31-12-2022	
	€	€	€	€
- Liquide middelen	3.426.285		2.369.913	
- Vorderingen	861.694		726.816	
- Voorraden	-		-	
<i>Vlottende activa</i>		<u>4.287.979</u>		<u>3.096.729</u>
<i>Kortlopende schulden</i>		<u>1.719.256</u>		<u>1.069.702</u>
<b>Kengetal:</b>		<b>2,49</b>		<b>2,89</b>

De onderwijsinspectie hanteert een signaleringswaarde kleiner dan 0,75.

De liquiditeitsratio geeft aan dat 2,49 keer kan worden voldaan aan de uitstaande kortlopende schulden, bestaande uit kortlopende verplichtingen aan crediteuren, nog te betalen posten en de overlopende passiva.

De stichting heeft op 31 december 2023 de beschikking over € 3.427.000 aan liquide middelen en heeft daarnaast € 862.000 openstaan aan nog te ontvangen bedragen.

Deze bedragen zijn binnen één jaar opeisbaar, waardoor kan worden voldaan aan de openstaande schulden die binnen één jaar voldaan moeten zijn, te weten € 1.1720.000.

De liquiditeitspositie is voor 2023 groter dan de signaleringswaarde van de onderwijsinspectie. In vergelijking met 2022 is de liquiditeitspositie gedaald.

In bovenstaande berekening is geen rekening gehouden met de in de voorzieningen opgenomen verplichtingen.

#### Rentabiliteit

De rentabiliteit geeft aan of er sprake is van een positief dan wel negatief bedrijfsresultaat in relatie tot de totale baten.

**Definitie:** Resultaat gedeeld door de totale baten (inclusief financiële baten).

Omschrijving	31-12-2023		31-12-2022	
	€	€	€	€
<i>Resultaat</i>		<u>465.525</u>		<u>278.601</u>
- Totaal baten	10.881.455		10.188.089	
- Financiële baten	-		-	
<i>Som totaal baten inclusief financiële baten</i>		<u>10.881.455</u>		<u>10.188.089</u>
<b>Kengetal 1-jarig:</b>		<b>0,04</b>		<b>0,03</b>

De onderwijsinspectie hanteert een signaleringswaarde kleiner dan onder - 0,10.

De rentabiliteit geeft de verhouding aan hoeveel van de totale opbrengsten omgezet wordt in het uiteindelijke resultaat.

De stichting heeft van de totale opbrengsten, te weten € 10.881.000 een resultaat behaald van € 465.000 positief. Dit houdt dat 0,03 deel van de baten wordt omgezet in het uiteindelijke resultaat, ofwel van elke euro die wordt ontvangen wordt € 0,04 behouden en wordt € 0,96 besteed.

De rentabiliteitspositie is voor 2023 groter ten opzichte van de signaleringswaarde onderwijsinspectie. In vergelijking tot 2022 is de rentabiliteitspositie gestegen.

#### Solvabiliteit

De solvabiliteit geeft de verhouding tussen eigen en vreemd vermogen aan en verschaft dus inzicht in de financieringsopbouw. De solvabiliteit geeft ook aan in hoeverre de organisatie op langere termijn aan haar verplichtingen kan voldoen.

**Definitie 2:** Eigen vermogen en voorzieningen gedeeld door het totale vermogen.

Omschrijving	31-12-2023		31-12-2022	
	€	€	€	€
- Eigen vermogen	2.650.618		2.225.023	
- Voorzieningen	797.729		726.651	
<i>Som eigen vermogen en voorzieningen</i>		<u>3.448.347</u>		<u>2.951.674</u>
<i>Totaal vermogen</i>		<u>5.207.535</u>		<u>4.021.380</u>
<b>Kengetal:</b>		<b>0,66</b>		<b>0,73</b>

De onderwijsinspectie hanteert een signaleringswaarde kleiner dan 0,30.

Definitie 2 van de solvabiliteit geeft aan dat 66% van het totale vermogen uit eigen vermogen ofwel reserves en voorzieningen bestaat, hetgeen inhoudt dat slechts 33% van het totale vermogen gefinancierd wordt met vreemd vermogen.

De solvabiliteitspositie is voor 2023 groter ten opzichte van de signaleringswaarde onderwijsinspectie. In vergelijking tot 2022 is de solvabiliteitspositie gedaald.

**Definitie 1:** Eigen vermogen gedeeld door het totale vermogen.

Omschrijving	31-12-2023		31-12-2022	
	€	€	€	€
<i>Eigen vermogen</i>		<u>2.650.618</u>		<u>2.225.023</u>
<i>Totaal vermogen</i>		<u>5.207.535</u>		<u>4.021.380</u>
<b>Kengetal:</b>		<b>0,51</b>		<b>0,55</b>

#### Weerstandvermogen

Het weerstandsvermogen geeft aan het vermogen om niet-voorziene tot de reguliere bedrijfsvoering behorende risico's op te vangen.

**Definitie:** Het eigen vermogen gedeeld door de totale baten (inclusief financiële baten).

Omschrijving	31-12-2023		31-12-2022	
	€	€	€	€
<i>Eigen vermogen</i>		<u>2.650.618</u>		<u>2.225.023</u>
- <i>Totaal baten</i>	10.881.455		10.188.089	
- <i>Financiële baten</i>	-		-	
<i>Som totaal baten inclusief financiële baten</i>		<u>10.881.455</u>		<u>10.188.089</u>
<b>Kengetal:</b>		<b>0,24</b>		<b>0,22</b>

De onderwijsinspectie hanteert een signaleringswaarde kleiner dan 0,05.

In deze definitie wordt de rol van het eigen vermogen als risicobuffer voor onvoorziene gebeurtenissen benadrukt.

Bij toepassing en verankering van het risicomanagement in de organisatie en het goed functioneren van de planning & control cyclus blijven altijd restrisico's achter. Voor het opvangen van de mogelijke financiële effecten moet de stichting voldoende weerstandsvermogen hebben of opbouwen.

Het weerstandsvermogen is voor 2023 groter ten opzichte van de signaleringswaarde onderwijsinspectie. In vergelijking tot 2022 is het weerstandsvermogen gestegen.

**Definitie:** Het eigen vermogen minus de materiële vaste activa gedeeld door de totale baten (inclusief financiële baten).

Omschrijving	31-12-2023		31-12-2022	
	€	€	€	€
- <i>Eigen vermogen</i>	2.650.618		2.225.023	
- <i>Materiële vaste activa</i>	858.128		873.571	
<i>Verschil eigen vermogen en materiële vaste activa</i>		<u>1.792.490</u>		<u>1.351.452</u>
- <i>Totaal baten</i>	10.881.455		10.188.089	
- <i>Financiële baten</i>	-		-	
<i>Som totaal baten inclusief financiële baten</i>		<u>10.881.455</u>		<u>10.188.089</u>
<b>Kengetal:</b>		<b>0,16</b>		<b>0,13</b>

### Reservepositie

De Inspectie van het Onderwijs heeft een indicator voor het detecteren van bovenmatig publiek vermogen en daarbij behorende signaleringswaarde gebruiken in het toezicht op de doelmatigheid.

**Definitie:** Het publiek eigen vermogen gedeeld door het normatief eigen vermogen

Omschrijving	31-12-2023		31-12-2022	
	€	€	€	€
- Totaal eigen vermogen	2.690.550		2.225.023	
- Privaat eigen vermogen	-		-	
- Feitelijk eigen vermogen	2.690.550		2.225.023	
- Normatief eigen vermogen	1.440.600		1.441.388	
Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	1.249.950		783.635	
<b>Kengetal:</b>		<b>1,77</b>		<b>1,54</b>

De onderwijsinspectie hanteert een signaleringswaarde hoger dan 1.

### 3.3.2 KENGETALLEN MEERJAREN

Kengetal	Realisatie Vorig jaar (T-1)	Realisatie Verslagjaar (T)	Begroting T + 1	Begroting T+2	Begroting T+3	Signaleringswaarde
Solvabiliteit	0,73	0,66	0,70	0,70	0,71	Ondergrens: < 0,3
Weerstandsvermogen	0,22	0,24	0,21	0,19	0,22	Ondergrens: < 0,05
Liquiditeit	2,89	2,49	2,66	2,67	2,81	Ondergrens: < 1,00
Rentabiliteit (1-jarig)	0,03	0,04	-0,04	-0,03	0,00	Ondergrens: <-0,10
Reservepositie	1,54	1,77	1,63	1,50	1,56	Bovengrens > 1

In verband met het beleid van de overheid t.a.v. de beoordeling van het eigen vermogen van de onderwijsinstellingen is het normatief eigen vermogen van SOM berekend. Zoals uit bovenstaand schema blijkt is het eigen vermogen van SOM groter dan het normatief eigen vermogen, m.a.w. SOM beschikt over een bovenmatig eigen vermogen. In de meerjarenbegroting is rekening gehouden met de afbouw van het bovenmatig eigen vermogen.

De komende jaren staan ons nog voldoende financiële uitdagingen te wachten, zoals mogelijke extra dotaties aan de voorziening onderhoud, indien de componentenmethode verplicht zal worden gesteld.

---

## Onderdeel B Continuïteitsparagraaf

---

### **B. OVERIGE RAPPORTAGES**

#### **B1. RAPPORTAGE AANWEZIGHEID EN WERKING VAN HET INTERNE RISICOBEEHERSINGS- EN CONTROLESYSTEEM**

paragraaf 2.5

#### **B2. BESCHRIJVING VAN DE BELANGRIJKSTE RISICO'S EN ONZEKERHEDEN**

paragraaf 2.5.4

#### **B3. RAPPORTAGE TOEZICHTHOUDEND ORGAAN**

paragraaf 1.2.5

---

# JAARREKENING 2023

---



