

Bestuursverslag stichting SOM

2024



Inhoudsopgave

Voorwoord	3
De schoolorganisatie	4
MISSIE, VISIE EN KERNACTIVITEITEN	4
ORGANISATIE	6
Verantwoording van het beleid	9
ONDERWIJS & KWALITEIT	9
PERSONEEL & PROFESSIONALISERING	14
HUISVESTING & FACILITAIRE ZAKEN	17
FINANCIËEL BELEID	18
CONTINUÏTEITSPARAGRAAF	23
Verantwoording van de financiën	27
ONTWIKKELINGEN IN MEERJARIG PERSPECTIEF	27
STAAT VAN BATEN EN LASTEN EN BALANS	28
TOELICHTING OP DE BALANS	30
FINANCIËLE POSITIE	32
Verslag intern toezicht	34
SAMENSTELLING INTERN TOEZICHT	34
HOE HET TOEZICHT IS VORMGEGEVEN	34
TOELICHTING OP GEGEVEN ADVIEZEN	36

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag van Stichting SOM. Het jaarverslag is een samenvoeging van het bestuursverslag en de jaarrekening. In het jaarverslag nemen we u als lezer mee in de feitelijke situatie van de stichting en lichten we toe welke ontwikkelingen het afgelopen jaar hebben plaatsgevonden.

Samenvattend kunnen we stellen dat er het afgelopen jaar een aantal mooie ontwikkelingen hebben plaatsgevonden. Qua besturing was 2024 het eerste volledige jaar dat ik als bestuurder leiding mocht geven aan deze mooie organisatie. In die tijd is de huidige besturingsfilosofie ontstaan, De kern daarvan is dat waar mogelijk de scholen autonoom zijn en waar het zinvol is verbeteren we de kwaliteit van onderwijs bovenschools en ondersteunen we bij de ontwikkeling van de scholen, Dat kunnen kaders vanuit de wetgeving zijn, innovaties die naar ons toe komen of simpelweg administratieve lasten die we beter samen dan alleen kunnen dragen. Dit doe ik vanuit een open cultuur; toegankelijk, open, vriendelijk. Ik geloof dat samenwerking pas ontstaat als je elkaar vertrouwt in het gemeenschappelijke doel wat je voor ogen hebt. We hebben ingezet om verder gaande samenwerking, zowel intern als met de partners om ons heen. We hebben de onderwijskwaliteit bovenschools een boost gegeven door het goede gesprek over resultaten te voeren en samen te professionaliseren. Daarnaast wordt uiteraard ook schoolbrede of individuele scholing gestimuleerd. Er is hard gewerkt aan het verder professionaliseren van de kwaliteitszorg. We werken meer planmatig, met meer structuur en duidelijkere rollen. De Onderwijsinspectie heeft een bevestiging van de richting van het bestuur en kwaliteitszorg gegeven, door de kwaliteitszorg en besturing van de stichting met een voldoende te beoordelen. We zijn op de goede weg en zullen ook in 2025 verder doorwerken op de ingeslagen weg en onderwijs iedere dag een beetje mooier maken.

In dit jaarverslag leest u in volgorde wat wij hebben ontwikkeld op het gebied van kwaliteitszorg, personeel en financiën. We sluiten af met de jaarrekening. Hierin is te lezen dat de stichting financieel gezond is en welke ontwikkelingen er financieel het afgelopen jaar hebben plaatsgevonden. We schrijven dit jaarverslag om openlijk te communiceren en te verantwoorden waar we in geïnvesteerd hebben. En om hierover het gesprek te voeren, dus mocht u daar behoefte aan hebben, dan raak ik graag in gesprek met u. Ik wens u veel leesplezier.

Evelien Franken
Voorzitter College van Bestuur Stichting SOM

De schoolorganisatie

MISSIE, VISIE EN KERNACTIVITEITEN

Onze missie

Ons doel 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

Stichting SOM biedt kindgericht onderwijs dat kansengelijkheid bevordert en is actief in het primair onderwijs in de regio's Reimerswaal, Woensdrecht, Bergen op Zoom en Steenbergen. Onze scholen staan open voor elk kind en bieden kwalitatief hoogwaardig onderwijs, met nadruk op basisvaardigheden zoals rekenen, taal, sociaal-emotionele ontwikkeling en digitale geletterdheid. Wij streven naar gelijke kansen voor alle leerlingen, zodat zij hun talenten optimaal ontwikkelen op cognitief, creatief, sociaal en sportief vlak. Onze medewerkers zijn professionals die werken vanuit hoge verwachtingen en moreel besef, met voortdurende aandacht voor persoonlijke en teamgerichte ontwikkeling.

Stichting SOM voert een duurzaam financieel beleid en zorgt voor goed onderhouden schoolgebouwen die bijdragen aan de ontwikkeling van de leerlingen. Als lerende organisatie werken we samen met andere partijen op lokaal, regionaal en landelijk niveau en anticiperen we op maatschappelijke ontwikkelingen. De belangen van kinderen, ouders en medewerkers staan centraal, en we zorgen voor een open en transparante communicatie.

Onze stichting biedt openbaar onderwijs dat ruimte biedt voor diverse opvattingen met betrekking tot godsdienst, levensbeschouwing en maatschappelijke diversiteit. We bevorderen emancipatie, tolerantie en respect, met de kernwaarden gelijkwaardigheid, vrijheid en ontmoeting. Het credo is: samenleven, samen leren!

Kernactiviteiten

SOM bevordert het openbaar primair onderwijs volgens de Wet op het Primair Onderwijs en waarborgt de kernwaarden van het openbaar onderwijs:

- **Iedereen welkom:** Onze scholen staan open voor alle leerlingen, ongeacht levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, afkomst, geslacht of seksuele geaardheid.
- **Iedereen benoembaar:** Personeelsleden worden benoemd zonder onderscheid op basis van levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, afkomst, geslacht of seksuele geaardheid.
- **Wederzijds respect:** We gaan uit van respect voor de levensovertuiging van leerlingen, ouders en personeel.
- **Waarden en normen:** We besteden aandacht aan diversiteit in levensbeschouwing, godsdienst en maatschappelijke normen.
- **Samenwerking:** We betrekken ouders, leerlingen en personeel actief bij besluitvorming.
- **Levensbeschouwing en godsdienst:** We bieden ruimte voor levensbeschouwelijk en godsdienstonderwijs.
- **Actief burgerschap:** We bereiden leerlingen voor op de samenleving door middel van wereldoriëntatie, waarbij ze leren samenwerken en oplossingen bedenken.

Het openbare karakter van SOM komt tot uiting in onze visie, missie en ons onderwijskundig concept, wat per school is aangepast op de omgeving van onze basisscholen.

Toegankelijkheid & 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 welkom, zonder onderscheid naar

levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, afkomst, geslacht of seksuele geaardheid of wat voor ander kenmerk dan ook.

Strategisch beleidsplan

SOM versterkt de samenwerking tussen de negen scholen onder haar verantwoordelijkheid op het gebied van organisatie en onderwijsinhoud, met focus op de regio's West-Brabant en Bevelanden-Oost. Ons doel is het leveren van hoogwaardig onderwijs, waarbij het plezier van leerlingen op school een essentiële randvoorwaarde is. Het strategisch beleidsplan Kanskraft is een gezamenlijk product van teams, directeuren, GMR, RvT en het bestuurskantoor. Dit plan is in 2023 tot stand gekomen door intensieve samenwerking, input van ouders, en gegevens uit tevredenheidsmetingen en audits.

Kanskraft beschrijft de missie en visie van Stichting SOM en bevat de speerpunten:

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

Met voortdurende monitoring en evaluatie kunnen we snel inspelen op zowel interne als externe veranderingen, wat onze stichting wendbaar en sterk maakt.

Voor het volledige Strategisch beleidsplan, zie [KoersplanSOMKansKracht.pdf](#)

ORGANISATIE

Contactgegevens

Naam: Stichting SOM
Bestuursnummer: 41178
KvK-nummer: 20136591
Adres: Rijtuigweg 12, 4611EL Bergen op Zoom
Telefoonnummer: 0164-235225
E-mail: bestuur@stichtingsom.nl
Website: www.stichtingsom.nl

Bestuur

Naam	Functie	Nevenfuncties betaald/ onbetaald
Evelien Franken	Voorzitter CvB	Raad van Toezicht Natuurpodium (onbetaald)

Scholen

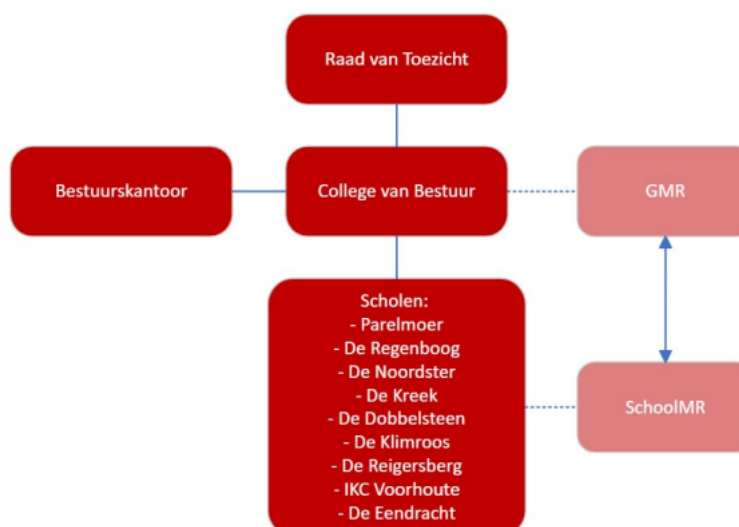
Naam school	Instellingscode (v.h. BRIN-nummer)	Website school
OBS De Regenboog	05YQ	www.obsdереgenboogdinteloord.nl
OBS De Noordster	06AI	www.de-noordster.nl
OBS Parelmoer	10MB	www.obsparelmoer.nl
OBS De Klimroos	12IY	www.obsdeklimroos.nl
OBS De Reigersberg	11OE	www.obs-dereigersberg.nl
OBS Voorhoute	11ZM	www.obsvoorhoute.nl
OBS De Eendracht	12RI	www.eendracht-hansweert.nl
OBS De Kreek	24AF	www.obsdekreek.nl
OBS De Dobbelsteen	27RU	www.obs-dedobbelsteen.nl

Organisatiestructuur

Stichting SOM is een stichting. De Stichting wordt aangestuurd door een College van Bestuur met één bestuurder. De Raad van Toezicht houdt toezicht op de bestuurder en is tevens werkgever. Het toezicht is daarnaast gereguleerd door de GMR op bestuursniveau en door de MR-en op schoolniveau.

Het bestuur geeft leiding aan negen basisscholen en aan het bestuurskantoor. Het bestuurskantoor voorziet in ondersteuning op het gebied van financiën, personeel en organisatie, ict en avg, pr en secretariële ondersteuning.

De negen scholen worden ieder door een directeur aangestuurd. In alle scholen is een IB-er aangesteld, OP en OOP.



De (gemeenschappelijke) medezeggenschap

Elke school heeft een medezeggenschapsraad (MR), waarin ouders en medewerkers meedenken en meepraten over het schoolbeleid. De schooldirecteur overlegt regelmatig met de MR over onderwerpen die de school aangaan.

Voor onderwerpen die meerdere scholen binnen SOM raken, is er een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR). De GMR bestaat uit een oudergeleding en een personeelsgeleding en volgt een statuut waarin de bevoegdheden zijn vastgelegd. De wettelijke basis hiervoor is de Wet Medezeggenschap op Scholen (WMS), die bepaalt wanneer de GMR advies- of instemmingsrecht heeft. De GMR overlegt minimaal vier keer per jaar met het bestuur en twee keer per jaar met de Raad van Toezicht (RvT). Twee leden van de RvT zijn benoemd op bindende voordracht van de GMR.

Voor inhoudelijke toelichting op de werkzaamheden van de GMR is het jaarverslag van de GMR in te zien.

Horizontale dialoog en verbonden partijen

Organisatie	Beknopte omschrijving van de (horizontale) dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
Samenwerkingsverbanden Inclusief resulterende schoolbesturen	Samenwerkingsverband Kind op 1 Samenwerkingsverband Primair Onderwijs Brabantse Wal Zie: https://samenwerkingsverbandenopdekaart.nl
Besturenorganisaties	VOS/ABB PO Raad VTOI
Schoolbesturen	BOVO overleg 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) Opleidingschool Samen opleiden Opleidingschool Zuid-West Netwerk PO Raad startende bestuurders
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, peutergroepen en instelling voor meervoudig gehandicapte kinderen	Stichting Kibeo Stichting LPS Jongleren Stichting ZON

Bovenstaande instellingen en instituten zijn partners waar Stichting SOM op zeer regelmatige basis contact mee heeft. Er is een wederzijds belang in het contact en in al deze samenwerkingen staat het belang van de ontwikkeling van het kind centraal.

Klachtenbehandeling

Er is één klacht binnengekomen bij het bestuur. Dit betrof een klacht met betrekking tot het handelen van een leerkracht in de klas. Met betrekking tot deze klacht heeft hoor en wederhoor plaatsgevonden. De uitspraak in deze klacht heeft geleid tot het stilzetten van de werkzaamheden van de medewerker en is voor wat het betreft van het vervolg (andere werkzaamheden) nog in behandeling.

De interne vertrouwenspersonen op de scholen zijn in 2024 11 keer benaderd en de externe vertrouwenspersoon is 8 keer benaderd. Deze zaken zijn allen door de vertrouwenspersoon afgehandeld, met uitzondering van drie meldingen van ouders, die geleid hebben tot de klacht die hierboven beschreven is.

Governance

Met de komst van een nieuwe bestuurder, is er ook een wijziging in de besturingsfilosofie. Autonomie en beslissingsbevoegdheid wordt lager in de organisatie gelegd. De bestuurder is eindverantwoordelijk voor alle processen en stuurt al deze processen aan. Dit vindt zijn uitwerking in onder andere het opgestelde procuratiebeleid en allocatiebeleid. Maar ook de vormgeving van bijvoorbeeld de gesprekkencyclus en formatiebeleid leiden tot meer verantwoordelijkheid voor directeuren.

De open cultuur die de bestuurder nastreeft en de evaluatie van de RvT leidt tot een koers waarbij de RvT naast de toezichhoudende rol, ook de bestuurder en zichzelf uitdaagt om vernieuwende strategische keuzes te maken.

Functiescheiding

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 2024 heeft de RvT vijfmaal in het bijzijn van het CvB vergaderd. De RvT heeft in 2024 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.

Code Goed Bestuur

Stichting SOM handhaaft de code goed bestuur en heeft hier in 2024 niet van afgeweken.

Verantwoording van het beleid

ONDERWIJS & KWALITEIT

Kwaliteitszorg

Stichting SOM hanteert een systeem van kwaliteitszorg waarmee de onderwijskwaliteit op school- en stichtingsniveau wordt bewaakt en verbeterd. Vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid stemmen scholen hun onderwijs af op de specifieke onderwijsbehoeften van hun leerlingenpopulatie. Elke school behoudt daarbij zijn eigen identiteit, passend bij de omgeving waarin zij opereert.

Ons streven is helder: kwalitatief goed onderwijs dat minimaal voldoet aan de eisen van de onderwijsinspectie. Ontwikkelingen zijn gericht op het bepalen, bewaken en versterken van onderwijskwaliteit. Een gestructureerd kwaliteitssysteem ondersteunt dit proces. Binnen dit systeem staat kwaliteitsbewustzijn en verandervermogen van alle medewerkers centraal. De gesprekkencyclus, gericht op het bespreken van het functioneren en beoordelen, maken hier onderdeel van uit.

De kwaliteitsstructuur verbindt alle lagen in de organisatie, van bestuur tot onderwijsassistent en stimuleert samenwerking aan gedeelde doelen. Taken en verantwoordelijkheden zijn beschreven, zodat we onze gezamenlijke opdracht voor goed onderwijs waarmaken.

Rollen in kwaliteitszorg

Bestuur en kwaliteitszorgmedewerker bewaken de kwaliteit op stichtingsniveau en sturen op ambities. Zij hanteren een cyclisch proces van evalueren en bijsturen, ondersteund door interne/externe audits, zelfevaluaties, tevredenheidsmetingen, risicoanalyses, kwaliteitsgesprekken en opbrengstengesprekken.

Directeuren zijn eindverantwoordelijk voor de school en leggen verantwoording af over onderwijskundig leiderschap, opbrengsten en beleidsdocumenten in jaarverslagen en schoolplannen.

Intern begeleiders groeien in de rol van kwaliteitscoördinator. Zij analyseren opbrengsten, coördineren de planvorming en coachen leerkrachten met een focus op resultaatgerichtheid.

Onderwijsprofessionals volgen de ontwikkeling van hun leerlingen en vertalen dit in groepsanalyses. Zij verzorgen passend onderwijs en worden daarbij gefaciliteerd in hun professionele groei.

Drie functies van het kwaliteitssysteem

1. **Ontwikkeling, verbetering en borging** op school- én stichtingsniveau.
2. **Informatievoorziening** voor alle betrokkenen, inclusief externe stakeholders.
3. **Verantwoording** richting personeel, ouders en overheid.

Doelen en resultaten

In het koersplan zijn stichtingsbrede doelen opgenomen. Deze doelen zijn gezamenlijk vastgesteld en worden doorvertaald naar de scholen. Elke school stelt hieruit haar eigen speerpunten vast, passend bij de ontwikkelfase en het schoolplan. Zo ontstaat er ruimte voor eigenaarschap, terwijl we tegelijk werken aan gemeenschappelijke ambities.

Het koersplan kent de volgende thema's:

1. **Goed onderwijs**
2. **Samen leren en ontwikkelen**
3. **Professionele cultuur**
4. **Verbinding met de omgeving**

De thema's van het koersplan zijn uitgewerkt in doelen zoals hieronder beschreven. Scholen vertalen dit naar concrete plannen en acties in het schooljaarplan. Halverwege het schooljaar vindt een tussenmeting plaats; aan het eind van het schooljaar worden opbrengsten geëvalueerd en gedeeld. Dit proces wordt gefaciliteerd door de kwaliteitszorgmedewerker.

Thema	Doel / Activiteit
Professionalisering vakbekwaamheid	<ul style="list-style-type: none"> • EDI-traject directie en IB'ers • EDI-traject leerkrachten • Gebruik online leeromgeving KlasMastr
Professionalisering Passend Onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> • NT2-scholing leerkrachten • NT2-scholing coördinatoren • Deelname Lowan-studiedag
Professionalisering Zorg en Kwaliteit	<ul style="list-style-type: none"> • Scholing 'Leerling in Beeld' voor directie en IB'ers • Bevorderen van een professionele collectieve teamcultuur (directiegroep) • Versterken teamcultuur IB'ers: profilering PLG en taakopvatting <ul style="list-style-type: none"> • Tandemscholing directie en IB • Scholing IB'ers op opbrengstanalyse en opstellen opbrengstendocument • Scholing IB'ers op coaching van leerkrachten
Professionaliseringsplan	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluatie professionaliseringsplan 2024 en opstellen plan 2025 op stichtingsniveau
Burgerschap	<ul style="list-style-type: none"> • Opstellen bovenschools beleidsstuk en uitvoering op schoolniveau
Digitale geletterdheid	<ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkeling bovenschools beleidsstuk • Opstellen plan van aanpak per school
Begrijpend lezen	<ul style="list-style-type: none"> • Advisering werkgroep over goed begrijpend leesonderwijs • Voorstel voor stichtingbrede professionalisering
Sociale veiligheid	<ul style="list-style-type: none"> • Alle schoolveiligheidsplannen voldoen aan wettelijke kaders
Zorg en kwaliteit	<ul style="list-style-type: none"> • Elke school beschrijft kenmerken van de leerlingpopulatie en stemt aanbod daarop af • Gebruik van Vensters PO voor tevredenheidsmetingen en schoolgids <ul style="list-style-type: none"> • In gebruik nemen van de kwaliteitskalender SAZ • Inrichting van een uniform kwaliteitshandboek voor alle scholen • Herinrichting documentopslag kwaliteitszorg en doorontwikkeling IRA-systematiek

Bovenstaande tabel laat zien dat de doelen zowel onderwijsinhoud (begrijpend lezen, burgerschap), ondersteuning (passend onderwijs), als kwaliteitszorg betreffen. Veel doelen zijn gericht op borging en systematische professionalisering o.a. via IB-scholingen, tandemleren en bovenschools beleid. De meeste doelen zijn grotendeels (blauw) of volledig (groen) gerealiseerd. Doelen die meer prioriteit zullen krijgen in 2025 (rood) zijn digitale geletterdheid en zorg en kwaliteit. Bij het borgen van deze doelen in het kwaliteitszorgsysteem (denk aan monitoring, evaluatie en vervolgacties) ligt een kans voor verdere versterking van de PDCA-cyclus.

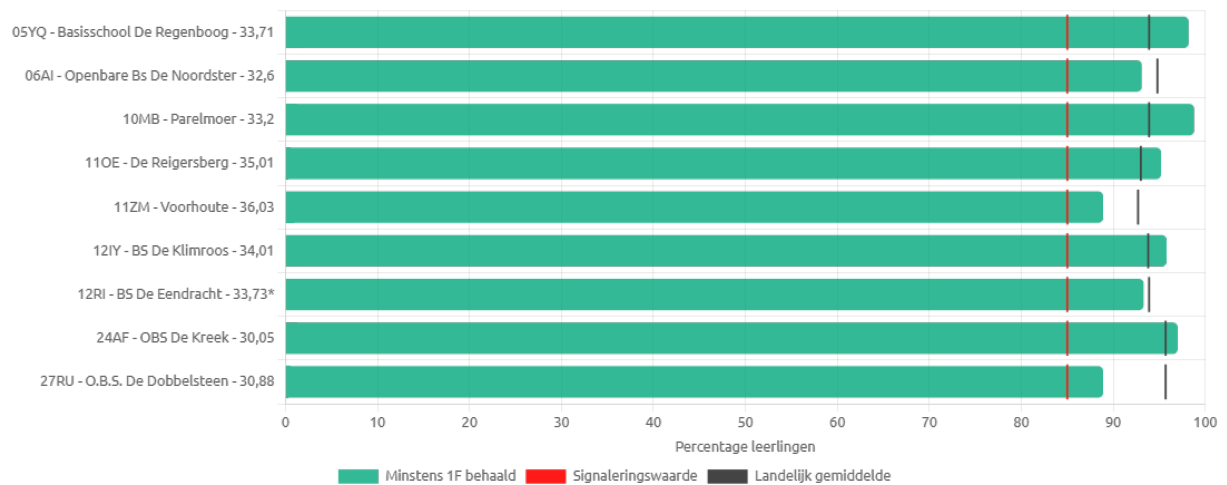
Onderwijsresultaten

We sturen op brede onderwijskwaliteit, zowel cognitief als sociaal-emotioneel. In onze analyse betrekken we diverse bronnen:

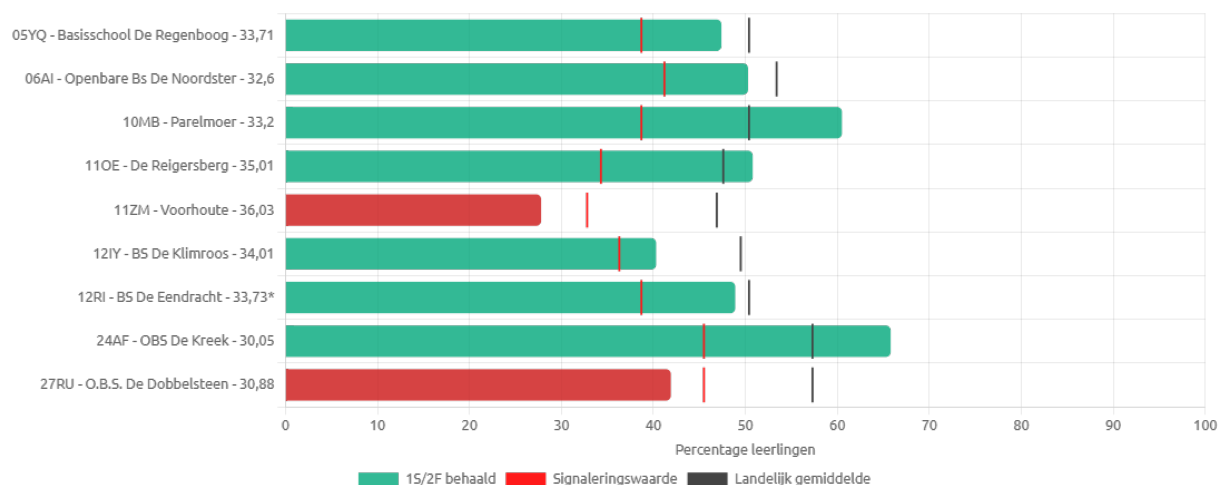
- Leerresultaten uit methodetoetsen en het leerlingvolgsysteem
- Ontwikkeling van sociaal-emotionele vaardigheden
- Schoolrapportages en tevredenheidspeilingen

De uitkomsten worden gebruikt om lessen te trekken en beleid bij te stellen. Daarbij hanteren we realistische verwachtingen, rekening houdend met de leerlingpopulatie van elke school. We kiezen bewust voor een waarderende benadering: we versterken wat werkt en bouwen voort op bestaande kwaliteit.

De opbrengsten van de summatieve toetsen worden twee keer per jaar geëvalueerd: in februari na de M-toetsen en in juni/juli na de E-toetsen. Intern begeleiders en leerkrachten analyseren de resultaten per groep en stellen een plan van aanpak op. De directeur en ib'er maken een analyse op groepsniveau en op schoolniveau, waarna het bestuur en de kwaliteitsmedewerkers de resultaten bespreken. Doel is om achterblijvende resultaten snel te identificeren en verbeterplannen te monitoren. Succesfactoren worden gedeeld in het directiebestuur en de PLG IB.



De opbrengsten niveau 1F / 1S van 2024-2025 laten zien dat alle scholen boven de signaleringswaarde scoren, waarvan vijf scholen boven het landelijk gemiddelde scoren. Gezien de resultaten in 2023 is de trend positief en is dit een bevestiging dat de inzet op basisvaardigheden resultaat oplevert voor de uitstroom. We streven ernaar om met alle scholen op het landelijk gemiddelde te scoren. Scholen waar dit niet het geval is, hebben verbeteracties opgesteld om hier aan te voldoen.



Wat betreft het percentage 1S/2F scoren drie scholen boven het landelijk gemiddelde, vier scholen scoren tussen de signaalwaarde en het gemiddelde, en twee scholen onder de signaalwaarde. Dit wordt verder opgevolgd met een plan van aanpak op de scholen die onder het landelijke gemiddelde scoren en met bovenschoolse acties, zoals gezamenlijke professionalisering en verbeteracties op de desbetreffende scholen.

We behalen betere resultaten in 1F dan in 1S/2F, mede dankzij de implementatie van EDI. Taalverzorging (spelling, leestekens en ontleden) en rekenen blijven aandachtspunten. In rekenonderwijs zou het opleiden van rekencoördinatoren per school een positieve verandering kunnen brengen. De onderwijsresultaten zijn ook zichtbaar op scholenopdekaart.nl.

De kwaliteit van ons onderwijs, zoals beschreven in Kanskracht, blijft centraal staan. Elk jaar evalueren we ons onderwijs, sturen we ons beleid bij en geven we nieuwe impulsen. Het professionaliseringstrajact Gewoon Goed Onderwijs is breed ingezet, met ontwikkelpunten voor de scholing van alle onderwijsprofessionals in de komende jaren.

Op stichtingsniveau maken we gebruik van een meerjarenanalyse en risicoprofielen, waarmee we vroegtijdig trends signaleren. Dit draagt bij aan proactief handelen en gerichte ondersteuning. Scholen die om deze reden werken met een verbeterplan zijn De Dobbelsteen en De Klimroos.

Toekomstige en overige ontwikkelingen

Binnen de stichting zien we een toenemende instroom van NT2-leerlingen op verschillende scholen. Hoewel dit op sommige scholen nog niet speelt, verwachten we dat alle scholen hiermee in de toekomst te maken krijgen. Om het onderwijs van NT2-leerlingen nog beter in te richten, is de start gemaakt met zowel bovenschools als op schoolniveau beleid ontwikkelen. Er is een scholing geselecteerd om het aanbod en hun handelen af te stemmen. Elke school heeft één of meerdere NT2-coördinatoren benoemd, die de opleiding tot NT2-coördinator volgen. Onderwijsprofessionals worden daarnaast gestimuleerd om deel te nemen aan de LOWAN-studiedagen voor inspiratie en kennisdeling.

SOM maakt deel uit van Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Brabantse Wal en het Samenwerkingsverband Kind op 1. Bij beide samenwerkingsverbanden wordt gewerkt met basiszorg en arrangementen. Er wordt gestreefd naar het versterken op teamniveau bij invullen van de ondersteuning bij de aangevraagde arrangementen. We zien in de toekomst een ontwikkeling rondom het vormen van collectieve onderwijs-zorgarrangementen en meer regelruimte voor scholen om hier op schoolniveau of stichtingsniveau zelf op te kunnen sturen. Stichting SOM kenmerkt zich door een hoge mate van maatwerk en mogelijkheden om passend onderwijs binnen de scholen te realiseren. Daardoor is het afgelopen jaar de vraag van de stichting aan het samenwerkingsverband verschoven naar ondersteuning op een hoger zorgniveau, met name op zorgniveau 4 en 5.

Het versterken van de basisvaardigheden van de kinderen blijft van toepassing. De cognitieve ontwikkeling van de sterkere leerlingen zal meer aandacht krijgen en daarbij zal het beredeneerd aanbod en het beredeneerd handelen aandacht krijgen om meer in de zone van de naaste ontwikkeling onderwijs aan te bieden.

De uitdaging die stichting SOM heeft is om daarvoor de vakbekwaamheid van de onderwijs professionals nog verder te versterken, de onderlinge kwaliteitsverschillen te verkleinen en bovenal actief werk te maken van het op peil houden en uitbreiden van goed gekwalificeerd personeelsbestand.

Daarnaast oriënteert de stichting zich op het versterken van de scholen in de gemeenten en naar het versterken van de positie in de regio. Samenwerking met andere besturen is hierbij essentieel.

Inspectie

In 2024 heeft het bestuur een vierjaarlijks inspectiebezoek ondergaan. De conclusie van de inspectie is dat het bestuur goed zicht heeft op de kwaliteit van de scholen en deze actief bewaakt en bevordert via een effectief kwaliteitszorgsysteem. Het bestuur ondersteunt en faciliteert de scholen bij het behalen van doelen en ambities. De visie op goed onderwijs is in samenwerking met alle medewerkers tot stand gekomen en op basis van eerdere evaluaties is een nieuw strategisch beleidsplan opgesteld. De scholen vertalen deze strategische doelen naar hun schoolplannen. Het financieel beheer is solide, en het bestuur heeft voldoende

middelen om zowel nu als in de nabije toekomst aan zijn financiële verplichtingen te voldoen om goed onderwijs te kunnen bieden.

Er is ruimte voor verbetering, zoals het realiseren van meer uniformiteit in de planvorming tussen de scholen. Daarnaast kunnen de ambities met betrekking tot leerresultaten scherper worden gesteld. Het bestuur kan scholen verder aanmoedigen om hogere leerresultaten te behalen, vooral op de basisvaardigheden taal en rekenen, waar op sommige scholen een dalende trend zichtbaar is.

Ook wordt geadviseerd om de informatiewaarde van de verantwoording over passend onderwijs in het jaarverslag te vergroten. De inspectie ziet nog kansen om de kwaliteitscultuur binnen de stichting verder te versterken, met name door de bovenschoolse verbondenheid en een open, transparante cultuur te bevorderen, waarin iedereen zich sterker committeert aan de gemaakte afspraken.

Het bestuur kan de implementatie van burgerschapsonderwijs verder optimaliseren. De Onderwijsinspectie heeft er vertrouwen in dat het bestuur de nodige stappen zal zetten om deze verbeterpunten op te pakken.

Daarnaast is er een inspectiebezoek geweest op SOM-school De Eendracht, waarvan de eindbeoordeling onvoldoende was. De aanbevelingen richten zich met name op het verbeteren van het zicht op ontwikkeling en begeleiding. De inspectie heeft een herstelopdracht gegeven, waarop de school een plan van aanpak heeft opgesteld om de verbetering door te voeren en is er externe ondersteuning ingezet om de school hierin te begeleiden. In 2025 zal er een vervolgonderzoek plaatsvinden.

Sociale veiligheid

De basis voor het kunnen verzorgen van goed onderwijs is de beleving van sociale veiligheid. Er is een bovenschools sociaal veiligheidsplan dat komend jaar een update moet krijgen. Alle scholen gebruiken dit document als uitgangspunt voor hun sociaal veiligheidsbeleid en maken gebruik van een door de inspectie goedgekeurd programma voor Sociale Veiligheid inclusief een anti-pestprogramma. Alle scholen voldoen aan de verplichting van afname en analyse van de Monitor Sociale Veiligheid voor tenminste groepen 7 en 8. De jongere groepen worden jaarlijks minimaal een keer gemonitord en geanalyseerd met andere instrumenten. In gevallen van bezorgdheid wordt op scholen beleid geschreven en uitgevoerd. De sociale veiligheid van kinderen staat ook op de bespreekagenda van bestuur, kwaliteitsmedewerker en de directeuren en ib'ers van de scholen. Op deze manier monitoren bestuur en kwaliteit de sociale veiligheid op school- en stichtingsniveau. In 2024 was er geen aanleiding om de jaarlijkse rapportage van de vertrouwenspersoon te gebruiken voor het sociaal veiligheidsbeleid op de scholen.

PERSONEEL & PROFESSIONALISERING

Doelen en resultaten

De doelen zoals gesteld voor personeelszaken beschrijven de prioriteiten op dit gebied.

Ontwikkeling van een strategisch HR-beleid en bijbehorende uitvoeringsagenda 2023

Status: Doel is in uitvoering 🟡

Toelichting: Het strategisch HR-beleid is ontwikkeld om te anticiperen op arbeidsmarktkrapte en duurzame inzetbaarheid. In 2023 is gestart met een uitvoeringsagenda. De inzet richtte zich op professionalisering, werkdruk en behoud. In 2024 heeft verdere concretisering plaatsgevonden en de start met implementatie gemaakt.

Waarderende gesprekkencyclus geïmplementeerd op alle scholen

Status: Doel is in uitvoering 🟡

Toelichting: De gesprekkencyclus is ingevoerd om ontwikkeling en eigenaarschap te versterken. Leidinggevenden zijn hierin meegenomen en hebben hierop akkoord gegeven en voeren structureel ontwikkelgesprekken. Inbedding in jaarcyclus volgt.

Verzuimpercentage onder 5% (t.o.v. 7,15% november 2022)

Status: Doel is gehaald 🟢

Toelichting: Verzuimpercentage 2024: 4,83%. Gerichtte inzet op preventie, begeleiding en werkplezier heeft geleid tot een daling van het verzuim. In samenwerking met ArboNed wordt gewerkt aan verdere borging. Met het aantal medewerkers van de stichting is de impact van langdurig zieken op het verzuimpercentage groot, wat een eventuele stijging in komende jaren een reëel risico maakt.

Alle medewerkers zijn vakbekwaam

Status: Doel is in uitvoering 🟡

Toelichting: Scholingsplannen zijn in ontwikkeling. Focus ligt op basisvaardigheden en pedagogisch-didactisch handelen. Inzet op training en teamontwikkeling wordt voortgezet. Vanwege het arbeidstekort kijken we niet alleen naar het behalen van een diploma, maar werken we in uitzonderlijke gevallen ook met medewerkers die wel vakbekwaam zijn, maar daar niet voor gediplomeerd zijn.

Per vakgebied (rekenen, taal, burgerschap, sociaal emotionele ontwikkeling, gym, cultuur) zijn er drie specialisten binnen de stichting

Status: Doel is gehaald 🟢

Toelichting: Per vakgebied zijn er drie specialisten binnen de organisatie. Hun rol met betrekking tot kennisdeling en expertise wordt de komende jaren verder uitgebouwd.

Teamleden worden in de gelegenheid gesteld om met elkaar in gesprek te gaan over het onderwijsaanbod, bij elkaar te kijken en elkaar van feedback te voorzien.

Status: Doel is in uitvoering 🟡

Toelichting: Teams worden gestimuleerd om met en van elkaar te leren. Intervisie en lesbezoeken is op een aantal scholen structureel ingepland. Borging is in gang gezet.

In alle teams en tussen de teams is de werkwijze van het PLG gemeengoed in denken en handelen

Status: Doel is gehaald 🟢

Toelichting: Alle teams werken cyclisch aan verbetering via de PLG-structuur. Werkwijze is verankerd in de cultuur en sluit aan op de strategische koers.

Leiderschap van de directeuren is gericht op samenwerken, samen onderzoeken en samen vorm geven.

Status: Doel is in uitvoering 🟡

Toelichting: Directeuren werken steeds meer vanuit gedeeld leiderschap. In 2024 zijn netwerken en intervisie versterkt. Inzet op leiderschapsontwikkeling wordt in 2025 voortgezet.

Toekomstige ontwikkelingen

De arbeidsmarkt blijft onder druk staan. Het aanhoudend tekort aan bevoegde leerkrachten vraagt om creatieve en duurzame personeelsstrategieën, zoals het inzetten van opleidingsmogelijkheden, hybride professionals en strategische formatieplanning.

De herwaardering van de directiefunctie krijgt aandacht binnen SOM, met focus op leiderschap, positionering en begeleiding van startende directeuren. Doel is om het beroep aantrekkelijk en toekomstbestendig te houden.

De rol van de intern begeleider ontwikkelt zich richting kwaliteitscoördinator. Vanuit deze bredere rol dragen IB'ers bij aan schoolontwikkeling en beleidsvorming. Scholing en herijking van taken zijn hierin belangrijke pijlers.

Deze thema's vormen de basis voor het meerjarig HR-beleid en bepalen mede de inzet van middelen voor scholing, begeleiding en formatie.

Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

Binnen de stichting is het afgelopen jaar opnieuw geïnvesteerd in de duurzame inzet van intern talent. Een groeiend aantal onderwijsassistenten en leraarondersteuners is gestart met de Pabo-opleiding en stroomt na het behalen van hun lesbevoegdheid door naar de functie van leerkracht. Deze ontwikkeling onderstreept het belang dat SOM hecht aan doorlopende professionele ontwikkeling en het benutten van het aanwezige potentieel binnen de organisatie.

Ook de begeleiding van toekomstige onderwijsprofessionals kreeg volop aandacht. Hiermee beoogt SOM het leerklimaat te versterken, het beroep aantrekkelijk te houden en de instroom te bevorderen. Schoolopleiders vervulden een sleutelrol in de begeleiding van stagiaires en nieuwe medewerkers. Zij organiseerden gezamenlijke bijeenkomsten en zorgden voor een goede landing binnen de scholen. Op deze manier dragen zij bij aan een solide start van de loopbaan van nieuwe collega's binnen SOM.

Daarnaast is een toenemende behoefte zichtbaar aan het toepassen van de gedragscode binnen de organisatie. De groeiende maatschappelijke aandacht voor privacy-gevoelige onderwerpen en toenemende polarisatie vraagt om een zorgvuldige en bewuste omgang met professionele normen en waarden. De gedragscode wordt daarom actief gedeeld met iedere nieuwe medewerker bij aanstelling, en regelmatig besproken tijdens teamvergaderingen. Zo blijft de gedragscode een levend document dat richting geeft aan het dagelijks handelen en samen werken.

Uitkeringen na ontslag

In 2024 zijn geen uitkeringskosten na ontslag ontstaan. Wel is er loonsuppletie ontstaan na demotie van een medewerker. SOM heeft een eigen bijdrage van 50% voor deze uitkeringskosten.

Beleid inzake de beheersing van uitkeringen na ontslag

Om de kosten van uitkeringen na ontslag beheersbaar te houden, streeft het bestuur naar zorgvuldig en verantwoord personeelsbeleid. Bij (dreigend) ontslag wordt altijd gekeken naar herplaatsingsmogelijkheden binnen de organisatie en passende begeleiding richting ander werk. Onnodige uitstroom wordt actief voorkomen door tijdige signalering van personele knelpunten en het inzetten van mobiliteitsinstrumenten. Daarnaast worden ontslagprocedures strikt conform de geldende wet- en regelgeving uitgevoerd, waarbij ook aandacht is voor de preventie van langdurige uitkeringslasten. Evaluatie en monitoring van uitstroom en bijbehorende uitkeringskosten maken structureel deel uit van het personeelsbeleid.

Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

De regeling is ingezet voor de ontwikkeling van een stichtingsbreed inductiebeleid, gericht op een goede start van nieuwe collega's.

Startende schoolleiders zijn gefaciliteerd met externe coaching, gericht op leiderschapsontwikkeling en positionering in de school.

Startende leerkrachten kregen extra tijd en ruimte voor scholing en begeleiding, waarmee een stevige basis is gelegd voor vakbekwaamheid en duurzame inzetbaarheid. Dit is in lijn met de inzet zoals die in 2023 is opgezet en destijds door de GMR is goedgekeurd.

Strategisch personeelsbeleid

Het strategisch personeelsbeleid van stichting SOM is nauw verbonden met de onderwijskundige visie zoals vastgelegd in Kanskracht en het kader Gewoon Goed Onderwijs. De inzet van personeel is gericht op het realiseren van kansrijk onderwijs, met aandacht voor basisvaardigheden, eigenaarschap en professionele cultuur. Schaarste op de arbeidsmarkt, de begeleiding van starters en de ontwikkeling van teamkwaliteit vormen actuele opgaven die het personeelsbeleid mede bepalen.

Het beleid wordt uitgewerkt in een uitvoeringsagenda en jaarlijks gemonitord via HR-gesprekken met directeuren, analyses van verzuim- en formatiecijfers en voortgangsrapportages. Evaluatie vindt plaats binnen het directieoverleg, het HR-netwerk en in de jaarlijkse beleidsronde.

De dialoog over strategisch HR-beleid is verankerd in diverse overlegstructuren: directieberaad, PLG IB, en overleg met MR'en. Medewerkers denken mee over thema's als professionalisering, taakbeleid, werkdruk en leiderschapontwikkeling. Zo ontstaat gezamenlijk eigenaarschap en een personeelsbeleid dat in de praktijk leeft.

Banenafpraak

Er zijn geen werkplekken gerealiseerd voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het ontbreken hiervan is niet passend met onze missie en visie en is daarmee een aandachtspunt dat we meenemen in 2025.

Werkdrukmiddelen

De werkdrukmiddelen zijn rechtstreeks toegekend aan de scholen. Binnen elk team is in overleg met de medezeggenschapsraad (MR) besloten over de inzet. Deze werd afgestemd op de specifieke context en behoeften per school. De middelen zijn onder meer ingezet voor extra ondersteuning in de klas, tijd voor collegiale samenwerking en ruimte voor professionalisering.

Afgelopen jaar is meer dan eerder ingezet op sociale activiteiten binnen de Stichting om het gemeenschapsgevoel en de kracht van een grote organisatie te benadrukken.

Verantwoording over de aanwezigheid van de Verklaring omtrent het gedrag¹

Nieuwe VOG's ² in 2024	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	20	<5	0
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting ³	1	0	0

Aantallen tussen 1 en 5 worden weergegeven als <5.

Wij hebben onze accountant geen opdracht gegeven een controle uit te voeren op de tijdige aanwezigheid van VOG.

Er zijn twee VOG's die niet op tijd waren. Dit betreft beide vervangers. Bij de ene vervanger was de VOG een week na de eerste vervangdag binnen. De tweede vervanger had een VOG ingeleverd, maar bleek bij controle een VOG van ruim een jaar oud te zijn.

¹ Op grond van artikel 4, lid 7 en bijlage 6 van de RIO.

² De VOG is op het moment van indiensttreding niet ouder dan 6 maanden. De VOG van personen belast met tussenschoolse opvang is niet ouder dan 2 maanden.

³ Voor het primair onderwijs en het (v)so zie artikel 3, lid 1, onder a, artikel 3a, lid 1, onder a, artikel 32, lid 2, onder a, sub 1, lid 6, lid 7 en lid 9, artikel 34a en artikel 45 van de WPO, artikel 3, lid 1, onder a, artikel 3a, lid 1, onder a en artikel 32, lid 2, onder a, sub 1, en lid 9, van de WEC: leerkrachten, personen die onderwijsondersteunende werkzaamheden verrichten, (adjunct-)directeuren en personen belast met de tussenschoolse opvang.

HUISVESTING & FACILITAIRE ZAKEN

Doelen en resultaten

Stichting SOM streeft naar goed bereikbare scholen, waarbij ouders de keuze hebben voor een veilige openbare school binnen redelijke afstand. We blijven investeren in het behoud en de ontwikkeling van de huidige scholen, met actieve inzet op uitbreiding in nieuwbouwwijken waar nog geen openbaar onderwijs wordt aangeboden.

Onze scholen vervullen een centrale functie in de wijk of dorpskern en zijn hiermee magneetpunten voor de gemeenschap. We stimuleren samenwerking met lokale partners zoals peuterspeelzalen, kinderopvang en andere onderwijsinstellingen om een ononderbroken ontwikkellijn voor kinderen van 0-4 jaar te realiseren.

Om een verantwoorde werk- en leeromgeving te waarborgen, blijft het voldoen aan de basale eisen van hygiëne, veiligheid, schoonmaak en onderhoud een prioriteit. Afgelopen jaar is gestart met de investering in het herstel van achterstallig onderhoud bij enkele scholen, met name op het gebied van de uitstraling en 'look and feel'.

Toekomstige ontwikkelingen

Op de korte termijn zal er voor drie van de negen scholen (ver)nieuwbouw plaatsvinden. In 2024 is er veel tijd geïnvesteerd in de IHP's om de scholen van Stichting SOM hierin goed te positioneren. De (ver)nieuwbouw van de scholen vraagt om een goede profilering van de scholen en een duidelijke onderwijsvisie als basis voor de architectonische vormgeving van de gebouwen. We streven bij alle nieuwe gebouwen ernaar om op dezelfde plaats, midden in de kern van het dorp te blijven.

Om meer grip te kunnen houden op en prioriteit te kunnen geven aan het meer eigentijdse karakter van de gebouwen zijn twee conciërges aangesteld om het dagelijks beheer van de gebouwen te ondersteunen. Op termijn willen we het gebouwbeheer verder in eigen huis organiseren, om zo de regie en de kwaliteit van het onderhoud beter te kunnen waarborgen.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen vormen belangrijke pijlers binnen het beleid van stichting SOM. We streven ernaar om onze schoolterreinen te vergroenen en bij te dragen aan een gezondere leer- en werkomgeving. Dit jaar is er opnieuw vooruitgang geboekt in het vergroenen van onze schoolomgevingen, waarbij we actief hebben geïnvesteerd in groenvoorzieningen en duurzame buitenruimtes.

Het verduurzamen van de gebouwen blijft echter een complex vraagstuk. De bijkomende kosten en de gedeelde verantwoordelijkheid met gemeenten, die zelf geen specifieke middelen voor verduurzaming ontvangen, maken het een uitdaging om grootschalige verduurzamingsmaatregelen door te voeren.

De komende jaren willen we doorgaan met het vergroenen van de terreinen en blijven we onderzoeken hoe we verduurzaming van de gebouwen samen met de gemeenten verder kunnen versnellen, met oog voor zowel financiële haalbaarheid als milieuvriendelijke oplossingen.

FINANCIËEL BELEID

Doelen en resultaten

Het bestuur heeft een aantal doelen gesteld ten aanzien van het financieel beleid. Deze doelen waren gericht op het waarborgen van de financiële stabiliteit, het efficiënt inzetten van middelen voor onderwijskwaliteit en innovatie, en het vergroten van de transparantie in de financiële verslaglegging. Door middel van gerichte acties en strategische keuzes hebben we geprobeerd deze doelen te realiseren, rekening houdend met de politieke en maatschappelijke ontwikkelingen die van invloed zijn op het onderwijs. Hieronder worden de specifieke doelen beschreven, samen met de behaalde resultaten en de vervolgstappen die we gaan zetten om de financiële positie van de stichting verder te versterken.

Efficiënt beheer van de begroting en kostenbewustzijn

Status: Doel is gehaald ●

Toelichting: Dit doel werd gesteld om een verantwoorde inzet van middelen te waarborgen, zodat de kwaliteit van het onderwijs op lange termijn gegarandeerd blijft. Er is een budgetbeheer op schoolniveau gehanteerd, waarbij kosten worden geminimaliseerd zonder concessies te doen aan de onderwijskwaliteit. Het bestuur heeft daarbij prioriteit gegeven aan investeringen in onderwijsinnovaties, verbinding en professionele ontwikkeling van het personeel. Ook worden er middelen gericht ingezet voor digitale leermiddelen en duurzame schoolomgevingen, die bijdragen aan de efficiëntie van het onderwijsproces. Een belangrijke ontwikkeling in dit proces was de succesvolle implementatie van een digitaal planningssysteem om de begroting te monitoren.

Verbeteren van de financiële transparantie en verantwoording

Status: Doel is gehaald ●

Toelichting: Het bestuur streefde naar meer transparantie in de financiële verslaglegging en verantwoording. Er is geïnvesteerd in een verbeterd financieel rapportagesysteem, waardoor de besluitvorming wordt ondersteund door heldere en actuele gegevens. De maatschappelijke vraag naar meer transparantie in de besteding van publieke middelen heeft dit doel versterkt. De vervolgstap is het verder verbeteren van de communicatie met de stakeholders over het gebruik van financiële middelen en de impact ervan op de onderwijskwaliteit.

Optimaliseren van de inzet van financiële middelen voor onderwijsinnovatie

Status: Doel is in uitvoering ●

Toelichting: Dit doel is gesteld om de financiële middelen zo efficiënt mogelijk in te zetten voor onderwijsinnovatie, met de focus op digitale leeromgevingen en nieuwe onderwijsmethoden. Er is al aanzienlijke vooruitgang geboekt door te investeren in technologieën en digitale tools, maar verdere optimalisatie blijft nodig. Het bestuur werkt nauw samen met leerkrachten en schoolleiders om te evalueren welke middelen het grootste effect hebben op het leerproces. De maatschappelijke en politieke nadruk op digitalisering in het onderwijs heeft hierbij onze keuzes beïnvloed. Deze inspanningen zijn direct gerelateerd aan de verbetering van de onderwijskwaliteit, zoals besproken in de paragraaf over onderwijskwaliteit.

Waarborgen van de financiële stabiliteit op lange termijn

Status: Doel is gehaald ●

Toelichting: Het doel om een duurzame financiële stabiliteit te waarborgen wordt gesteld om de stichting op lange termijn financieel gezond te houden. Doordat de begroting in het afgelopen jaar goed is beheerd, zijn de risico's geminimaliseerd zodat de onzekerheid in de bekostiging vanuit de overheid en stijgende kosten opgevangen kunnen worden. De stichting heeft stappen gezet door alternatieve inkomstenbronnen te verkennen en reserves op te bouwen. De stijgende kosten voor energie en personeel blijven een uitdaging, maar Stichting SOM heeft de reserves opgebouwd om deze onzekerheden te kunnen dekken.

Opstellen beleidsrijke meerjarenbegroting

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 stichtingsniveau en houden geen reserves aan op schoolniveau.

Toekomstige ontwikkelingen

De belangrijkste financiële kengetallen worden continu gemonitord en worden naast de door de inspectie gehanteerde signaleringswaarde gelegd. Het wegvallen van de NPO-gelden zal leiden tot een lager eigen vermogen, maar dit blijft 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 2024 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 was een speerpunt in 2024 en is volledig gerealiseerd.

Investeringsbeleid

Het investeringsbeleid van Stichting SOM richt zich op het zorgvuldig inzetten van middelen om de onderwijskwaliteit te verbeteren en duurzame ontwikkelingen te ondersteunen. Investerings worden voornamelijk gedaan in onderwijsinnovatie, zoals digitale leermiddelen en moderne lesmethoden, evenals in de verduurzaming van schoolgebouwen en -faciliteiten. Het beleid benadrukt een strategische afweging tussen korte-termijnbehoeften en lange-termijnstabiliteit, waarbij financiële middelen verantwoord worden ingezet om de doelstellingen uit het strategisch meerjarenplan te realiseren. Alle investeringen worden vooraf getoetst op haalbaarheid, betaalbaarheid en impact. Alle investeringsbeslissingen vinden plaats op basis van een meerjareninvesteringsplan, dat wordt opgesteld door de afzonderlijke directies van de verschillende scholen en onderdeel is van de totale meerjarenbegroting.

Treasury

Het Treasurystatuut maakt onderdeel uit van het financiële beleid, zoals dit is vastgelegd in het Financieel Beleid. De treasurywerkzaamheden vinden plaats binnen de kaders van de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016. Bij het eventueel aantrekken respectievelijk uitzetten van alle benodigde respectievelijk overtollige middelen wordt gehandeld overeenkomstig de in deze regeling gestelde verplichtingen.

Het treasurystatuut is opnieuw vastgesteld door het college van bestuur en zijn ter goedkeuring aangeboden aan de raad van toezicht voor de vergadering van 27 november 2024. In 2024 is geen sprake geweest van speculatieve financiële instrumenten, leningen en/of derivaten.

Allocatie van middelen

De rijksinkomsten per school op basis van teldatum 1 februari 2023 zijn voor 2024 uitgangspunt voor de schoolbegrotingen, waarbij de dan bekende loonkosten zijn doorberekend aan de scholen. 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 percentage afdracht afdraagt aan bovenschoolse voorzieningen. De middelen die de scholen afdragen 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.

Onderwijsachterstandsmiddelen

Voor het bepalen van een onderwijsachterstandsscore maakt OCW gebruik van de onderwijsachterstandenindicator die het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) op verzoek van het ministerie heeft ontwikkeld. Ze berekenen een indicator door de onderwijsscores per leerling te berekenen en die met een bepaalde formule op te tellen tot achterstandsscores per basisschool. Deze scores drukken dan de verwachte onderwijsachterstand op scholen uit, op basis waarvan OCW het budget voor onderwijsachterstanden over de scholen kan verdelen. De scholen krijgen zelf het volledige budget van de extra bekostiging ter beschikking in de schoolbegroting. De onderwijsachterstandsmiddelen worden ingezet om de formaties en groepen op de scholen zodanig te faciliteren dat er voldoende kwaliteit gewaarborgd kan worden. De bekostiging kan sterk fluctueren, omdat in de gegevens van het CBS de kenmerken van een leerling jaarlijks veranderen. In de tabel zijn de veranderende achterstandsscores opgenomen, om aan te geven dat de bekostiging per jaar kan verschillen.

Tabel: Achterstandsscores per school, geldend voor de bekostiging van het begrotingsjaar daaropvolgend (vanaf begroting 2023)

Ontwikkeling onderwijsachterstandsscores op basis van T-1			
School	2022 (teldatum 1-2-2021)	2023 (teldatum 1-2-2022)	2024 (teldatum 1-2-2023)
OBS de Eendracht	63,65	85,97 *	67,47
OBS Voorhout	198,19	193,05	156,80
OBS de Klimroos	83,25	90,74	86,49
OBS de Reigersberg	66,49	45,85	56,75
OBS Parelmoer	70,47	67,02	61,60
OBS de Regenboog	42,96	42,85	39,51
OBS de Kreek	0,00	0,00	0,00
OBS de Noordster	119,84	110,30	100,70
OBS de Dobbelsteen	40,87	51,82	47,54

* De achterstandsscore van een basisschool is onvoldoende betrouwbaar omdat de score is gebaseerd op te weinig (≤ 40) leerlingen.

Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

De directeuren hebben met hun teams bij het opstellen van de NPO-plannen in 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. De afgelopen jaren is ingezet op verschillende interventies om de situatie vanuit de coronacrisis het hoofd te bieden. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de SOM-scholen en de keuze van interventies op de verschillende doelgebieden:

School	A	B	C	D	E	F
OBS de Eendracht		X			X	X
OBS Voorhout	X	X			X	
OBS de Klimroos		X				
OBS de Reigersberg					X	X
OBS Parelmoer		X	X		X	X
OBS de Regenboog			X		X	X
OBS de Kreek		X	X		X	X
OBS de Noordster		X				
OBS de Dobbelsteen	X	X	X	X	X	X

De doelgebieden zijn:

Meer onderwijs (binnen of buiten reguliere schooltijden) om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren

Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren

Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkelingen van leerlingen

Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen

(Extra) inzet van personeel en ondersteuning

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, enkel de bovenschoolse coördinator wordt vanuit de NPO middelen bekostigd. 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 de ambities voor 2027 op gebied van 1F op koers liggen. De opbrengsten 1S/2F zijn nog niet op niveau, 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 2024 heeft SOM € 259.000 aan NPO uitgegeven. De NPO middelen zijn voor een belangrijk deel formatief ingezet. Dit betreft zowel personeel in loondienst als inhuur van personeel. In 2024 is voor bijna voor € 109.000 ingezet in personeel niet in loondienst.

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 2024 was hiervoor € 120.000 beschikbaar. 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.

Planning- en controlcyclus

Binnen de stichting wordt er een meerjarenbegroting opgesteld op basis van het kalenderjaar. De afdeling Financiën coördineert dit proces om ervoor te zorgen dat de begroting voor het komende jaar, evenals de drie daaropvolgende jaren, tijdig wordt opgesteld. De schooldirecteuren dienen hun individuele schoolbegroting op tijd in en bespreken deze met de controller en het bestuur. De realisatie ten opzichte van

de begroting is in real-time beschikbaar via onze financiële systemen. Zowel de locatiedirecteuren als het bestuur hebben hierdoor toegang tot actuele sturingsinformatie. Iedere vier maanden wordt een totaalrapportage gepresenteerd aan onder andere de Raad van Toezicht en alle locatiedirecteuren. In deze rapportage worden eventuele risico's benoemd, evenals de maatregelen die genomen worden om de kans op of de impact van deze risico's te verkleinen.

CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

De volgende onderdelen uit de continuïteitsparagraaf zijn opgenomen in de verantwoording op het financieel beleid:

Prognose voor medewerkers en leerlingen en de toelichting daarop in hoofdstuk 3.1 (A1)

Meerjarenbegroting (Staat van baten en lasten en MJ balans en de toelichting daarop in de verantwoording financiën.

De rapportage van het toezichthoudend orgaan is opgenomen in het verslag intern toezicht.

Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem (B1)

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

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. Aanwezigheid van adequate financiële systemen ten behoeve van de registratie van de inkomsten en uitgaven, met de juist ingerichte AO/IC.
5. Beleid omtrent aanbestedingen en het verrichten van inkopen door de stichting.
6. Adequate bezetting, kennis en kwaliteit van de medewerkers op het bestuurskantoor.
7. Meerjarenplanning voor het groot onderhoud aan de gebouwen.
8. Samenwerking met een administratiekantoor met daarbij de vastlegging van financieel beheer met daarin de spelregels voor de begroting, het verwerken van de financiële administratie etc.
9. 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 reproducties zijn kritisch onder de loep genomen.

2. Verdergaande efficiëntie en schaalvoordeel moet hier leiden tot verdere kostenreductie.
3. Zes 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, Stichting Otho en anderen) in het kader van efficiency, effectiviteit en verhoging kwaliteit.
5. Inzet van medewerkers via payroll organisaties is vrijwel nihil.

Risicobeheersing

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.

Stichting SOM bestaat in 2024 nog uit 9 verschillende scholen met 9 BRIN-nummers verspreid over de gemeenten Bergen op Zoom, Steenberg en Reimerswaal. Belangrijk uitgangspunt is dat de schooldirecteuren integraal verantwoordelijk zijn voor de exploitatie en organisatie van hun school, zoals vastgelegd in de Procuratieregeling. Stichting SOM werkt volgens het principe, dat de scholen leidend zijn en dat het Bestuursbureau daarbij adviserend, kader stellend, monitorend en beleidsvoorbereidend ondersteunt aan de schooldirecteuren en het CvB. De scholen kennen een grote mate van vrijheid in de vormgeving van het onderwijs. De identiteit van de scholen is belangrijk. Binnen dit Stichting SOM-verband bestaat een grote mate van diversiteit en variëteit. Dit uitgangspunt zorgt samen met het verspreide onderwijsaanbod voor een spreiding van de risico's die de organisatie loopt. Het Bestuursbureau monitort de scholen zowel financieel, kwalitatief als op het personeelsgebied.

Hiernaast kent de stichting een uitgebreid instrumentarium voor de risicobeheersing van de organisatie:

- Meerjarige strategiebepaling op het niveau van de stichting, vertaald naar een jaarlijks schoolplan op schoolniveau.
- Een toezichtstructuur, waarbinnen de belangrijkste onderwerpen op het gebied van onderwijs, personeel, huisvesting en financiën worden besproken met de schooldirecteuren en staf, de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad en de Raad van Toezicht. Elke afzonderlijke schoolleiding legt daarnaast ook verantwoording af aan de eigen medezeggenschapsraad van de school.

De vergaderplanning met de geleidingen op bestuursniveau is geborgd in de jaarplanning en de planning- & controlcyclus. Periodiek wordt eveneens gekeken naar:

- Ontwikkelingen in het onderwijs
- De meerjarige financiële balanspositie en het aan te houden weerstandsvermogen voor het opvangen van risico's
- De ontwikkeling van de meerjarige leerlingenontwikkeling per school in relatie tot het totale onderwijsaanbod per regio

Vastlegging van de administratieve organisatie en interne processen m.b.v. een uitgebreide planning en controlcyclus, die onder andere bestaat uit:

- Monitoring van onderwijskwaliteit,
- Meerjarige leerlingenprognoses per school,
- Meerjarige begrotingen per school, waarbinnen de belangrijkste risico's zijn benoemd,
- Meerjarige investeringsbegroting en meerjarige onderhoudsplanning,

In 2024 heeft de stichting een herijking gemaakt van de risico's binnen de stichting.. Op basis van de inventarisatie in 2024 is de risicoanalyse opgesteld. In de tabel geven we de resultaten daarvan aan op de risicoservering.

Risico	Maximale impact	Kans dat risico zich voordoet	Berekende impact	Beheersmaatregel
Krimp leerlingenaantal In sommige gemeenten daalt het aantal leerlingen, wat kan leiden tot onderbesteding bij gelijkblijvend personeelsbestand.	€ 720.000	Waarschijnlijk 20 -40%	€ 216.000	SOM monitort leerlingontwikkeling per gemeente en stuurt tijdig op personeelsformatie. Op plaatsen waar wordt uitgegaan van tijdelijke daling wordt vanuit het eigen vermogen geïnvesteerd op personeel ter overbrugging van deze periode.
Onjuiste leerlingprognoses Afwijkingen in de verwachte leerlingaantallen tot 2028 kunnen negatieve gevolgen hebben voor de inkomsten.	€ 400.000	Waarschijnlijk 50%	€ 200.000	Jaarlijkse actualisatie van prognoses op basis van demografische gegevens en inschrijvingen.
Leegstand schoolgebouwen Door (tijdelijk) teruglopende leerlingaantallen ontstaat risico op leegstand in schoolgebouwen.	€ 33.000	Niet waarschijnlijk 15%	€ 5.000	Gebouwbezetting wordt structureel geëvalueerd; waar nodig worden huisvestingsplannen herzien.
Lerarentekort Ondanks landelijke tekorten lukt het SOM vooralsnog om voldoende kwalitatief personeel aan te trekken. Extra inzet via A-pool biedt toekomstbestendigheid.	€ 327.000	Niet waarschijnlijk 15%	€ 50.000	Investering in interne opleidingsroutes, strategische inzet van de A-pool en binding van personeel via goed werkgeverschap.
Ziekteverzuim personeel Als eigenrisicodragers zijn de vervangingskosten onvoorspelbaar en losgekoppeld van de overheidsbesteding.	€ 120.000	Niet waarschijnlijk 15%	€ 18.000	Actief verzuimbeleid, inzet op preventie en samenwerking met het Vervangingsfonds voor financiële afdekking.
Variabele premie Participatiefonds De premie voor werkloosheidskosten is fluctuerend en moeilijk te ramen, met financiële risico's als gevolg.	€ 40.000	Niet waarschijnlijk 15%	€ 8.000	SOM volgt landelijke ontwikkelingen en houdt rekening met mogelijke kosten in de meerjarenbegroting.
Onvoldoende indexering besteding Kosten voor personeel, energie en onderhoud stijgen sneller dan de besteding, wat druk zet op de begroting.	€ 205.200	Waarschijnlijk 15%	€ 102.000	Kostenontwikkeling wordt nauwgezet gevolgd; meerjarenbegroting houdt rekening met stijgende lasten.

Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden (B2)

Fraude risicoanalyse

Proces	Risico	Beheersmaatregel
Baten	Onverantwoorde verhuuropbrengsten.	Directie heeft lokaal zicht op verhuur; omvang is beperkt.
Kosten / Investerings	Niet-zakelijke afspraken of onjuiste facturen.	Interne controle op facturen; bij grote investeringen externe begeleiding en toezicht.
Betalingsverkeer	Betaling aan niet-rechthebbende.	Wijziging crediteuren alleen door administratie; betaling door CvB; meervoudige autorisatie vereist.
Memorialen	Doorbreken interne controle of schattingen door management.	Memorialen alleen via administratie op basis van onderliggende documentatie.
Personeelskosten	Onterechte declaraties of spookpersoneel.	Declaraties vereisen leidinggevende autorisatie; directie houdt toezicht op personele bezetting.
Schoolbank	Niet-zakelijke mutaties via schoolbank.	Maandelijkse verantwoording met brondocumenten; overgang naar schatkistbankieren vanaf februari 2025.
Kasverkeer	Contante uitgaven niet verantwoord.	Beperkt kasverkeer; gebruik van Spend Cloud betaalpas met limiet en digitale verantwoording.

Risicohouding

SOM probeert de financiële toekomst zo exact mogelijk in beeld te brengen. In meerjarenbegrotingen schetsen 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.

Informatiebeveiliging en privacy (IBP) (B3)

In het verslagjaar zijn er verschillende maatregelen genomen om de informatiebeveiliging en privacy binnen stichting SOM te verbeteren. Er was in voorafgaand verslagjaar een toenemend risico op datalekken en onveilige werkprocessen, maar door een aantal gerichte acties zijn deze risico's aanzienlijk verminderd.

Op het gebied van informatiebeveiliging is het beleid rondom de bewustwording van het personeel verder uitgebreid. Het gebruik van privé-apparatuur, zoals laptops, wordt afgeraden; er is beleid opgesteld en het proces om privé-apparaten uit te faseren is in gang gezet. Daarnaast is Multi-Factor Authenticatie (MFA) geïmplementeerd om de toegang tot systemen te beveiligen en de kans op ongeautoriseerde toegang te verkleinen.

Tevens is de training voor de Functionaris Gegevensbescherming (FG) afgerond. Alle verwerkersovereenkomsten zijn gecontroleerd en verwerkt in Yousafetynet, wat bijdraagt aan een veilige verwerking van gegevens. De implementatie van het normenkader is gestart, met als doel in 2027 te voldoen aan niveau 3. Dit jaar is fase 1 van het groeipad afgerond.

Wat betreft privacy is er geen incident gerapporteerd bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP). Voor de toekomst wordt er gewerkt aan het opstellen van een DAP-overeenkomst met Prowise, om de privacybescherming verder te versterken.

Deze stappen dragen bij aan de versterking van de beveiliging en privacy binnen de organisatie, en zorgen ervoor dat we voldoen aan de geldende wet- en regelgeving.

Verantwoording van de financiën

ONTWIKKELINGEN IN MEERJARIG PERSPECTIEF

Leerlingen (teldatum 1-2-2024)

	Vorig jaar (T-1)	Verslagjaar (T)	T+1	T+2	T+3
Aantal leerlingen	1128	1103	1138	1147	1147

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 1.147 inschrijvingen in 2027. Deze prognose wordt eens per halfjaar herijkt.

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.

FTE (teldatum 31-12-2024)

Aantal FTE	Vorig jaar (T-1)	Verslagjaar (T)	T+1	T+2	T+3
Bestuur/ management	6,98	7,18	7,18	7,18	7,18
Personeel primair proces/ docerend personeel	71,96	71,27	73,00	73,00	73,00
Ondersteunend personeel/ overige medewerkers	14,86	13,37	13,50	13,50	13,50
Totaal	93,80	91,82	93,68	93,68	93,68

Driekwart van ons personeel is lesgevend personeel. De nadruk van de inzet van middelen is voor personeel dat voor de klas staat. De categorie bestuur/management bestaat uit de directies van de scholen en de bestuurder van de stichting. Er is een verschil in verhouding directie – onderwijzend personeel tussen kleine scholen (aandeel directie hoger) dan op de grotere scholen (aandeel directie lager). De categorie primair proces bestaat uit leraren en leraarondersteuners. Het OOP is verdeeld over de scholen en het stafkantoor, waarbij het stafkantoor 3,2 fte voor zijn rekening neemt. Het streven van de stichting is om zoveel mogelijk middelen beschikbaar te stellen voor het personeel op de scholen.

STAAT VAN BATEN EN LASTEN EN BALANS

Staat van baten en lasten (bedragen * €1.000)

	(T-1)	Begroting verslagjaar (T)	Realisatie verslagjaar (T)	T+1	T+2	T+3	Verschied verslagjaar t.o.v. begroting	Verschied verslagjaar t.o.v. vorig jaar
BATEN								
Rijksbijdragen	10.410	10.397	10.692	10.997	10.437	10.785	295	282
Overige overheids- bijdragen en subsidies	117	94	174	250	245	240	80	57
Overige baten	354	254	240	306	290	290	-14	-114
TOTAAL BATEN	10.881	10.745	11.106	11.553	10.972	11.315	361	225
LASTEN								
Personeelslasten	8.322	9.091	8.680	9.615	9.604	9.651	-411	358
Afschrijvingen	200	205	220	242	230	229	15	20
Huisvestingslasten	887	976	697	643	636	636	-279	-190
Overige lasten	1.043	917	1.052	992	942	928	135	9
TOTAAL LASTEN	10.452	11.189	10.649	11.492	11.412	11.444	-540	197
SALDO								
Saldo baten en lasten	429	-444	456	61	-440	-129	900	27
Saldo financiële baten en lasten	4	0	-13	-120	-120	-120	-13	-17
TOTAAL RESULTAAT	425	-444	469	180	-320	-9	913	44

*Verschuiving door herrubricering in 2024

Belangrijkste verschillen resultaat t.o.v. begroting

De begroting voor 2024 liet een negatief resultaat van € 444.000 zien. Uiteindelijk resulteert een positief resultaat boekjaar 2024 van € 469.000. Dit is een positief verschil van € 913.000. De belangrijkste oorzaken van deze afwijking (afgerond op 1.000-tal) zijn:

Rijksbijdragen +€ 295k

1) Indexatie personele en materiële bekostiging. Door de loon- en prijsbijstelling gezamenlijk zijn de bekostigingsbedragen in 2024 toegenomen met 5,37%, ten opzichte van die van kalenderjaar 2023. De totale indexatie bedraagt € 626.000. In de begroting was rekening gehouden met een lagere indexatie (3,95%, € 460.000).

2) Het schoolspecifieke deel van de subsidie basisvaardigheden is niet meegenomen in de begroting. Ook is er in 2023 geen realisatie geregistreerd bij de scholen, waardoor het gedeelte uit 2023 verantwoord wordt in 2024. Totaal verschil ten opzichte van de begroting is € 75.000.

3) Het gedeelte van de subsidie brugfunctionaris 2024 is niet meegenomen in de begroting 2024 € 80.000.

4) De subsidie "School en omgeving" ad € 53.000 was niet begroot.

Overige overheidsbijdragen en subsidies + € 80k

De vrijval van het restant van de SUVIS mbt tot de Noordster ad € 112.500 is vrijgevallen in 2024.

Personeelslasten + € 411k

- 1) In de begroting 2024 was € 250k opgenomen voor externe inhuur voor de activiteiten omtrent de basisvaardigheden. Door de daling van leerlingaantallen en behoudt van personeel hebben we deze activiteiten binnen de eigen formatie kunnen laten plaatsvinden.
- 2) Door diverse zwangerschapsuitkeringen welke niet door externe zijn vervangen is er een verschil van € 170k.
- 3) De inhuur van de interim directeur voor OBS de Reigersberg was niet in de begroting opgenomen, wat een negatief verschil maakt van € 98k.

Huisvestingslasten + € 279k

In de begroting 2024 was nog rekening gehouden met een dotatie aan de voorziening groot onderhoud ad € 297k. Door de gewijzigde werkwijze naar het activeren en afschrijven van groot onderhoud is deze komen te vervallen.

Overige lasten -€ 135k

Er zijn op diverse posten binnen de begroting verschuivingen. Hieronder zijn de belangrijkste afwijkingen opgenomen.

- 1) De verdere implementatie van het nieuwe administratiekantoor was niet meegenomen in de begroting (€ 30k).
- 2) Er is extra geïnvesteerd in de profilering van de SOM scholen, met onder andere een merk-traject. (€ 55k)
- 3) Vanuit onder andere de subsidie basisvaardigheden is extra geïnvesteerd in leer- en hulpmiddelen (€ 95k)

Balans in meerjarig perspectief (bedragen * €1.000)

	Realisatie vorig jaar (T-1)	Realisatie verslagjaar (T)	Begroting T+1	Begroting T+2	Begroting T+3
ACTIVA					
VASTE ACITVA					
Materiële vaste activa	858	1.025	1.331	1.208	1.273
Financiële vaste activa	34	36	36	36	36
Totaal vaste activa	892	1.061	1.367	1.244	1.309
VLOTTENDE ACTIVA					
Vorderingen	862	260	220	220	220
Liquide middelen	3.426	4.375	3.650	3.466	3.407
Totaal vlottende activa	4.288	4.636	3.906	3.722	3.722
TOTAAL ACTIVA	5.180	5.696	5.237	4.930	4.936
PASSIVA					
EIGEN VERMOGEN					
Algemene reserve publiek	1.447	2.974	3.154	2.834	2.825
Bestemmingsreserves en fondsen publiek	1.204	759	500	500	500
Totaal eigen vermogen	2.651	3.733	3.654	3.334	3.325
VOORZIENINGEN	798	156	169	182	197
KORTLOPENDE SCHULDEN	1.731	1.807	1.414	1.414	1.414
TOTAAL PASSIVA	5.180	5.696	5.237	4.930	4.936

TOELICHTING OP DE BALANS

Activa

Materiële vaste activa

De waarde van de materiële vaste activa is in 2024 met € 167.000 toegenomen. De investeringen bedroegen € 386.000. Van dat bedrag is € 190.000 gebouwen en onderhoud en € 196.000 in inventaris en apparatuur. De totale afschrijvingslasten bedroegen € 219.000.

Financiële vaste activa

De waarde van de financiële vaste activa is in 2024 gestegen, enkele waarborgsommen zijn afgedragen. 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 2024 met € 601.000 afgenomen. Belangrijkste oorzaak is de ontvangst van de openstaande vordering Gemeente Bergen op Zoom inzake een verbouwing van € 504.868.

Liquide middelen

De omvang van de liquide middelen is in 2024 met € 949.000 toegenomen. Voor een verdere toelichting wordt verwezen naar het kasstroomoverzicht die in de jaarrekening is opgenomen.

Passiva

Eigen vermogen

Het positieve exploitatieresultaat van 2024 ad € 469.000 is t.g.v. de algemene reserves gebracht. Ook zijn de vrijval van de voorziening groot onderhoud door middel van een stelselwijziging (€ 613.000) en de vrijval van de bestemmingsreserve kwaliteit onderwijs ad €444.000 verwerkt in de algemene reserves. De algemene reserves zijn hierdoor met ongeveer € 1.500.000 toegenomen.

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserves en bestemmingsreserves. De bestemmingsreserve "Kwaliteit onderwijs" is gevormd vanuit de NPO middelen en valt in 2025 volledig vrij. Per 31 december heeft deze bestemmingsreserve een omvang van € 259.000. Daarnaast bestaat er een bestemmingsreserve "Financiële buffer". Deze bestemmingsreserve heeft een omvang van € 500.000.

Voorzieningen

De stichting had 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. Per 1 januari 2024 is de onderhoudsvoorziening komen te vervallen doordat Stichting SOM heeft gekozen voor de verwerkingsmethode activeren en afschrijven voor onderhoud aan gebouwen. Het volledige bedrag (€ 613.000) van de voorziening groot onderhoud per 31-12-2023 is toegevoegd aan de algemene reserves.

Kortlopende schulden

De omvang van de kortlopende schulden is met € 76.000 toegenomen opzichte van 31 december 2023. De belangrijkste schulden zijn de af te dragen loonheffing en pensioenpremies (stijging € 20.000) en het nog uit te betalen vakantiegeld (stijging € 12.000). Deze schulden worden eind januari en eind mei 2025 betaald. Verder wordt de stijging veroorzaakt door deels in 2023 en 2024 ontvangen subsidie Basisvaardigheden ad € 333.000. Deze subsidie zal in de periode januari 2025 t/m juli 2025 worden besteed. Daar tegenover staat dat de post overlopende passiva met € 164.000 is afgenomen. Dit was afkoop contract kopieermachines en kosten die in 2024 betaald zijn en betrekking hadden op 2023.

Toelichting op de meerjarenbalans

De omvang van de balans zal de komende jaren toenemen. Dit komt voornamelijk doordat het groot onderhoud geactiveerd wordt en niet meer ten laste van de voorziening komt. Hierdoor zijn de komende jaren de afschrijvingen lager 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 2026 en 2027 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

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.

FINANCIËLE POSITIE

Kengetallen

Kengetal	Realisatie Vorig jaar (T-1)	Realisatie Verslagjaar (T)	Begroting T+1	Begroting T+2	Begroting T+3	Signaleringswaarde
Solvabiliteit (Eigen vermogen + voorzieningen) / Balanstotaal	0,67	0,68	0,73	0,71	0,71	Ondergrens ⁴ : < 0,3
Weerstandsvermogen Eigen vermogen/ totale baten (incl. financiële baten)	0,24	0,35	0,33	0,29	0,30	Ondergrens: < 0,05
Liquiditeit Vlottende activa/ Kortlopende schulden	2,48	2,57	2,74	2,61	2,57	Ondergrens ⁵ : 1,0 (bij totale baten tussen €3 mln. en €12 mln.),
Rentabiliteit Resultaat/ totale baten (incl. financiële baten) * 100%	0,04	0,04	0,02	-0,03	0,00	Onder -0,10
Reservepositie o.b.v. signaleringswaarde OCW (Feitelijk publiek eigen vermogen -/- Signaleringswaarde publiek Eigen vermogen)/ totale baten	1,77	2,45	2,06	1,88	1,66	Bovengrens ⁶ : > 0

Toelichting op de financiële positie

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. De solvabiliteit geeft aan dat 68% van het totale vermogen uit eigen vermogen ofwel reserves en voorzieningen bestaat, hetgeen inhoudt dat slechts 32% van het totale vermogen gefinancierd wordt met vreemd vermogen.

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen geeft aan het vermogen om niet-voorzien tot de reguliere bedrijfsvoering behorende risico's op te vangen. In deze definitie wordt de rol van het eigen vermogen als risicobuffer voor onvoorzien 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 2024 groter ten opzichte van de signaleringswaarde onderwijsinspectie.

Liquiditeit

De liquiditeit geeft aan in hoeverre de organisatie op korte termijn aan haar verplichtingen kan voldoen. De liquiditeitsratio geeft aan dat 2,57 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 2024 de beschikking over € 4.375.000 aan liquide middelen en heeft daarnaast € 260.000 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 € 1.807.000

De liquiditeitspositie is voor 2024 groter dan de signaleringswaarde van de onderwijsinspectie.

⁴ <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/toezicht-op-financieel-beheer/risico-indicatoren-en-signaleringswaarden-financieel-continuïteitstoelichting>

⁵ <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/toezicht-op-financieel-beheer/risico-indicatoren-en-signaleringswaarden-financieel-continuïteitstoelichting>

⁶ <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/toezicht-op-financieel-beheer/toezicht-op-publiek-eigen-vermogen/rekenhulp-signaleringwaarde>

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. De stichting heeft van de totale opbrengsten, te weten € 11.106.000 een resultaat behaald van € 469.000 positief. Dit houdt dat 0,04 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 2024 groter ten opzichte van de signaleringswaarde onderwijsinspectie.

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. De stichting heeft in 2024 een mogelijk bovenmatig vermogen van € 2.233.000.

De stichting gaat het bovenmatig vermogen afbouwen door dit doelmatig in te zetten op de volgende onderdelen:

a. Investeren in Onderwijskwaliteit

Stabilisering formatie: ondanks een lichte terugloop in het leerlingaantal en daarmee een tijdelijke dip in het aantal leerlingen, wordt met het bovenmatig vermogen de stabiliteit van de formatie op peil gehouden om deze tijdelijke terugloop in bekostiging te overbruggen,

Professionalisering van leraren: financiële middelen zullen worden ingezet voor nascholing, bijscholing en professionalisering van het onderwijzend personeel, bijvoorbeeld door het aanbieden van specialistische cursussen en coaching.

Versterken van passend onderwijs: investeren in voorzieningen en programma's die het mogelijk maken om passend onderwijs te bieden aan alle leerlingen, waaronder leerlingen met speciale onderwijsbehoeften.

Versterken van digitale leermiddelen: aanschaf van digitale tools en platformen die het onderwijs kunnen verrijken, zoals tablets, digitale schoolborden en educatieve software.

b. Infrastructuur en Schoolgebouwen

Renovatie en verduurzaming van schoolgebouwen: een deel van het vermogen kan worden gebruikt om schoolgebouwen te renoveren, bijvoorbeeld door het verbeteren van de energie-efficiëntie (isolatie, zonnepanelen, LED-verlichting) en het creëren van meer flexibele leeromgevingen.

Verbetering van de speel- en sportvoorzieningen: investeren in de aanleg of verbetering van speelplaatsen en sportfaciliteiten voor de fysieke ontwikkeling van leerlingen.

c. Innovatie in Onderwijsaanbod

Nieuwe onderwijsconcepten: de stichting gebruikt de middelen om te experimenteren met innovatieve onderwijsmethoden, zoals projectmatig onderwijs, flipped classroom of andere alternatieve onderwijsvormen die de betrokkenheid van leerlingen verhogen.

Ondertekening door bestuur

Naam

Functie

Datum

Verslag intern toezicht

SAMENSTELLING INTERN TOEZICHT

Naam	Functie	Nevenfuncties betaald/ onbetaald	Aandachtsgebied en/ of commissies*
Dhr. L.C.J. Dingemanse (lid)	Corporate Banker ABNAMRO Bank N.V.	Geen	Financiën, duurzaamheid en ICT
Dhr. S. Ergec (lid)	Manager MKB, Belastingdienst	Trouwambtenaar (BABS) gemeente Bergen op Zoom; Bestuurslid Ulu Moskee Bergen op Zoom	Huisvesting, ICT en onderwijs
Dhr. M. van Genderen (voorzitter)	Afdelingshoofd, gemeente Rotterdam	Geen	Bestuur, organisatie en management
Mw. E.A.A.M. Mijnsbergen (vicevoorzitter)	Voormalig jurist arbeids- en sociaal verzekeringsrecht	Lid en plaatsvervangend voorzitter van de onafhankelijke bezwaar- en beroepschiffencommissie 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.	Personeel, organisatie en financiën
Mw. A.M.G.J. de Wit (lid)	Beleidsadviseur HR Stichting Rotterdamse Vereniging voor Katholiek Onderwijs	Geen	Onderwijs, personeel en organisatie

HOE HET TOEZICHT IS VORMGEGEVEN

Toezichtvisie en -kader

In 2024 heeft de Raad van Toezicht (RvT) de Toezichtvisie en -kader actief toegepast en regelmatig besproken, zowel onderling als met de bestuurder. Deze gesprekken waren cruciaal om te zorgen voor consistent en doeltreffend toezicht, dat goed aansluit bij de strategische doelstellingen van de stichting. De RvT heeft daarnaast de uitvoering van het strategisch beleid geëvalueerd, ruimte geboden voor reflectie en bijsturing, en actiepunten, zoals het opstarten van een onderzoek naar een mogelijke fusie met OctHO en de inzet van de subsidie voor basisvaardigheden, besproken. Ook werd het Toezichtkader aangepast en goedgekeurd.

Financieel Toezicht

De financiële expert binnen de RvT heeft nauw contact onderhouden met de financieel expert van de organisatie, wat resulteerde in een gedegen en actuele inzicht in de financiële situatie. Regelmatig zijn de financiële rapportages besproken, waarbij de RvT zich heeft gericht op de doelmatigheid van de inzet van middelen en de monitoren van de financiële performance van de stichting.

Goedkeuring van begroting en meerjarenplan

De begroting, het bestuursverslag en het meerjarenplan werden op tijd gepresenteerd en goedgekeurd door de RvT. In 2024 heeft de RvT specifiek gevraagd om een scenario voor het geval van teruglopende leerlingenaantallen, wat heeft geleid tot een plan van aanpak voor mogelijke maatregelen.

Toezicht op doelmatige inzet van middelen

De RvT heeft toezicht gehouden op de rechtmatige en doelmatige inzet van middelen door periodieke gesprekken met het CvB, het beoordelen van de financiële meerjarenbegroting, en het monitoren van de onderwijsopbrengsten. De RvT heeft in 2024 de inzet van middelen, zoals extra landelijke subsidies, actief gevolgd en geadviseerd deze te besteden aan de primaire taak van de stichting: onderwijs.

Kwaliteitsbeheer

De RvT heeft regelmatig contact gehad met de bestuurder over de kwaliteit van onderwijs en het beleid, waarbij de voortgang werd besproken en geëvalueerd. De RvT heeft proactief onderwerpen geagendeerd, zoals de voortgang van het koersplan KansKracht en de opvolging van inspectiebevindingen. De RvT heeft hiermee bijgedragen aan het verbeteren van de onderwijskwaliteit binnen de stichting.

Remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie heeft in 2024 meerdere keren met de bestuurder gezeten om afspraken te maken over de voortgang, ontwikkeling en beoordeling van de bestuurder. Dit heeft geleid tot een zorgvuldige afstemming en een transparant evaluatiesysteem.

Evaluatie en Professionalisering

De RvT heeft zijn eigen functioneren geëvalueerd en gezamenlijk met de bestuurder een reflectieproces doorlopen. Dit heeft gezorgd voor een open en transparante dialoog over de koers van de toekomst en de continue verbetering van het toezicht.

TOELICHTING OP GEGEVEN ADVIEZEN

Handelingen van de Raad van Toezicht

De RvT heeft in 2024 bijgestuurd op verschillende onderwerpen, wat heeft bijgedragen aan de verdere verbetering van de stichting. De belangrijkste handelingen zijn:

- 1. Bijsturing in financiële processen**
De RvT heeft verbeteringen doorgevoerd in de financiële rapportageprocessen, wat zorgde voor meer transparantie en accuratere overzichten van de financiële situatie.
- 2. Verbetering van kwaliteitszorg**
De RvT heeft actief bijgestuurd op het gebied van kwaliteitszorg om de kwaliteit van het onderwijs en de dienstverlening te verbeteren, met speciale aandacht voor de implementatie van het koersplan KansKracht en de opvolging van de inspectiebevindingen.
- 3. Afstemming van de werkgeversfunctie**
De remuneratiecommissie heeft concrete afspraken gemaakt met de bestuurder over de voortgang, ontwikkeling en beoordeling van de bestuurder. Deze afspraken hebben gezorgd voor een duidelijk en transparant evaluatiesysteem, wat de samenwerking met de bestuurder versterkte.
- 4. Ongoing reflectie van het toezichtsproces**
De RvT heeft bijgestuurd op het toezichtsproces door proactief in te spelen op veranderingen binnen de organisatie en de bredere omgeving. Dit heeft geleid tot een effectievere aanpak van het toezicht en een beter afgestemd beleid.
- 5. Kleine Scholen Vraagstuk**
De RvT heeft specifiek aandacht besteed aan de uitdagingen van de kleinere scholen binnen de stichting. Er zijn maatregelen besproken om de samenwerking tussen kleinere scholen te versterken en innovaties door te voeren, zodat ook deze scholen optimaal kunnen blijven functioneren.
- 6. Afschaffen van de vrijwillige ouderbijdrage**
De RvT heeft aangedrongen op het afschaffen van de vrijwillige ouderbijdrage om de toegankelijkheid van het onderwijs voor alle leerlingen te waarborgen. Dit besluit is inmiddels geëffectueerd en draagt bij aan het streven naar gelijke kansen voor iedere leerling.

In 2024 zijn documenten, zoals het treasurystatuut en de procuratieregeling, goedgekeurd door de RvT. Daarnaast is het jaarverslag van 2023 goedgekeurd en gepubliceerd op de website van de stichting, evenals andere belangrijke documenten zoals de klachtenregeling, de klokkenluidersregeling en het bestuursreglement van de RvT.

Neven- en bestuursfuncties en/of tegenstrijdig belang

De RvT heeft twee nevenfuncties besproken en goedgekeurd, namelijk de toetreding tot het bestuur van de Ulu moskee door lid Sahin Ergec en de toetreding van bestuurder Evelien Franken tot de RvT van Natuurpodium. Er zijn geen meldingen gemaakt van een (potentieel) tegenstrijdig belang door de leden van de RvT.

Door deze handelingen heeft de Raad van Toezicht bijgedragen aan de strategische ontwikkeling, de versterking van de organisatie, en de verbetering van de onderwijskwaliteit binnen de stichting.

Ondertekening door toezichthouder

Naam

Functie

Datum