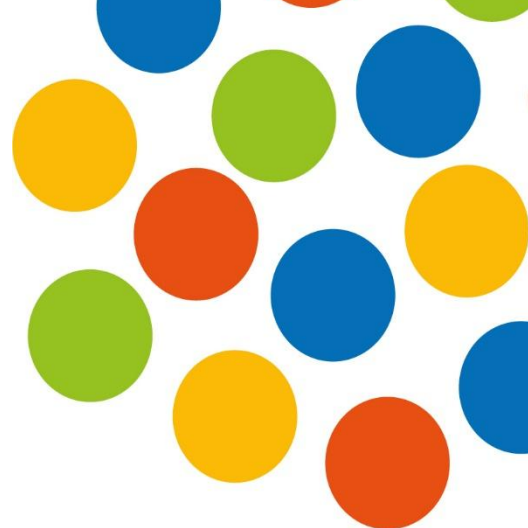




Bestuursverslag 2024

Stichting Eem-Vallei Educatief Primair Onderwijs | STEV

leer wie jij kunt zijn



STEV

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Voorwoord	4
1. Het schoolbestuur	6
1.1 Profiel	6
Missie	6
Toegankelijkheid & toelating.....	10
1.2 Organisatie	10
Organisatiestructuur	11
De (Gemeenschappelijke) Medezeggenschap	13
Horizontale dialoog en verbonden partijen	13
STEV Vertrouwenspersonen.....	15
Meldingen behandeld door de vertrouwenspersonen	17
Klachtenbehandeling.....	17
Juridische structuur.....	17
Governance en functiescheiding	17
Code Goed Bestuur	18
2. Verantwoording van het beleid.....	19
2.1 Onderwijs & kwaliteit	19
Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg.....	19
Doelen en resultaten.....	21
2.2 Personeel & professionalisering	31
Strategisch HR beleid	31
Personeelstekort	31
Uitkeringen na ontslag	34
Aanpak werkdruk	35
Professionalisering	36
2.3 Huisvesting & facilitaire zaken	37
Nieuwbouw	37
Toekomstige ontwikkelingen.....	38
2.4 Financieel beleid	38
Planning & control cyclus	38
Doelen en resultaten.....	38
Opstellen (meerjaren)begroting.....	38

Toekomstige ontwikkelingen.....	38
Treasury	39
Eigen vermogen STEV.....	39
Nationaal Programma Onderwijs	39
Allocatie van middelen	40
Onderwijsachterstand middelen	40
Arbeidsmarkttoelage.....	41
Bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders.....	42
2.5 Continuïteitsparagraaf	42
2.6 Informatiebeveiliging en privacy (IBP).....	44
3.Verantwoording van de financiën	46
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief.....	46
Leerlingen.....	46
FTE.....	46
3.2 Staat van baten en lasten en balans.....	47
Staat van baten en lasten	47
3.3 Financiële positie	51
Kengetallen	51
Bijlage 1 Verslag Raad van Toezicht.....	52
Waar verhalen samen komen	52
Taken en verantwoordelijkheden van de Raad van Toezicht	52
Ambitieboek.....	52
Verrichte werkzaamheden	52
De kwaliteit en deskundigheid van de Raad van Toezicht.....	54
Wijzigingen in samenstelling RvT	54
Rechtmatigheid en doelmatigheid van de inzet van middelen	55
De honorering van de leden van de Raad van Toezicht	55
Tot slot	55
Bijlage 2 Jaarverslag GMR	56
Aandachtsgebieden 2024.....	56
Behaalde resultaten 2024	56
Bijlage 3 Jaarrekening 2024	58

Voorwoord

Met dank aan de inspanningen van de collega's van het bestuursbureau, bieden we hierbij het bestuursverslag, inclusief de jaarrekening 2024 van de Stichting Openbaar Primair Onderwijs Eem-Vallei Educatief, ofwel STEV, aan.

Sinds 2020 maken we gebruik van het format dat ontwikkeld is door de PO-raad. Daarmee voldoen we aan het kader van de wettelijke verantwoordingsplicht, maar is dit document er ook op gericht om recht te doen aan onze brede maatschappelijke verantwoording.

Dit bestuursverslag is tot stand gekomen onder de verantwoordelijkheid van het College van Bestuur en dient als document waarmee de doelen van onze stichting worden geëvalueerd en op een transparante wijze verantwoording wordt afgelegd over de behaalde resultaten en het gevoerde beleid.

Strategie 2024-2028

Na het vaststellen van onze gezamenlijke, strategische ambities in december 2023, zijn we 2024 gestart met een duidelijke stip op de horizon. Ons gezamenlijk ambitieboek geldt als richtinggevend kader bij de ontwikkeling van het onderwijs op onze scholen, de schoolplannen en begrotingen. Het biedt houvast bij het maken van keuzes en het stellen van prioriteiten. Ook biedt het ruimte. Vanuit onze gezamenlijke ambitie wordt leren en ontwikkelen concreet vormgegeven binnen onze 13 openbare scholen, op een manier die past bij de specifieke opdracht en context van de school.

De uitwerking van onze strategische ambities is na de zomer voelbaar gestart. Scholen zijn gestart met hun nieuwe schoolplannen en er zijn diverse bovenschoolse projectgroepen en leerteams ingericht. Dit brengt een fijne energie met zich mee, we zijn van wal. Ook zijn we gestart met de implementatie van ons hernieuwde en versterkte kwaliteitszorgsysteem. Daarmee hebben de scholen zelf, alsook het bestuur goed zicht op de verschillende kwaliteitsaspecten die er volgens ons toe doen. Dit is een waardevolle basis voor het goede gesprek en onze verdere ontwikkeling.

Leeswijzer

In dit bestuursverslag vertellen we wat we hebben gedaan het afgelopen jaar en waarom. Ook gaat het over de behaalde resultaten op onderwijskundig en financieel gebied. Het verslag bestaat uit twee onderdelen: het bestuursverslag en de jaarrekening. In het bestuursverslag gaat het over de kwaliteit, het onderwijs, personele, financiële en materiële zaken. We kijken terug naar onze gestelde doelen en blikken vooruit. De jaarrekening is de financiële kant van STEV.

De belangrijkste doelgroepen voor dit verslag zijn onze scholen, de GMR, de Raad van Toezicht en de zeven gemeenten waarin wij actief zijn. We nodigen echter iedereen uit dit verslag te lezen. Dit verslag wordt dan ook gepubliceerd op de website van onze stichting waar eenieder het desgewenst kan inzien en downloaden.

We bouwen voort op een stevig fundament, vanuit een gezonde financiële positie en kijken dan ook met vertrouwen uit naar een mooie toekomst. Mijn dank gaat uit naar alle STEV-collega's, de leden van de (Gemeenschappelijke) Medezeggenschap en de Raad van Toezicht voor alle inzet,

betrokkenheid en bevlogenheid het afgelopen jaar. We hebben er samen met onze stakeholders weer alles aan gedaan om onze leerlingen zo goed mogelijk verder te brengen in hun ontwikkeling in een thuisnabij, veilig, stimulerend en uitdagend schoolklimaat.

Wiesje Verhoeven
Voorzitter College van Bestuur

1. Het schoolbestuur

STEV is sinds 2005 een organisatie voor primair openbaar basisonderwijs in de omgeving van Amersfoort. STEV telt 13 openbare en zelfstandige basisscholen onder 11 brinnummers. Onze 13 basisscholen liggen verspreid over verschillende dorpen en steden rondom Amersfoort: Baarn, Barneveld, Bunschoten, Nijkerk, Soest, Soesterberg, Scherpenzeel, Voorthuizen en Woudenberg. Hiermee is STEV een stichting met een brede geografische spreiding.



Onze scholen variëren in omvang van 80 tot ruim 230 leerlingen. Per 1 oktober 2024 telde STEV 1908 leerlingen en 255 collega's.

Vanuit het Gezamenlijk Ambitieboek 2024-2028 en de daaruit voortvloeiende school- en jaarplannen worden de werkzaamheden uitgevoerd. Met elkaar staan wij voor kwalitatief goed onderwijs aan onze leerlingen.

1.1 Profiel

Missie

Onze scholen bieden medewerkers en leerlingen, een plek om zichzelf te ontwikkelen, vaardigheden te vergroten en talenten te benutten. Als STEV ervaren we de gezamenlijke verantwoordelijkheid dat iedereen met trots mee kan doen. Onze scholen zijn een afspiegeling van de maatschappij waarin we met elkaar leren en samenleven. We zijn nieuwsgierig naar onszelf en de ander. We benutten de diversiteit van onze medewerkers, leerlingen en hun ouders als verrijking van onze blik op de wereld.

Onze missie hebben we als volgt geformuleerd:

STEV bestaat uit 13 openbare en zelfstandige basisscholen die van meerwaarde zijn in de ontwikkeling van goed toegeruste, zelfbewuste en initiatiefrijke leerlingen binnen een mondiale samenleving. Dit vertaalt zich in ons motto:



Van onze scholen mag je verwachten dat het onderwijs, plezierig en kwalitatief goed is, waardoor het onze leerlingen in staat stelt vol zelfvertrouwen de toekomst in te stappen. Ons handelen is er daarom op gericht, dat iedere leerling:

- op een fijne wijze deelneemt aan het onderwijs;
- met een gezonde dosis basiskennis, sociale vaardigheden en zelfvertrouwen van school gaat;
- toegerust is op deelname in de maatschappij van nu en morgen

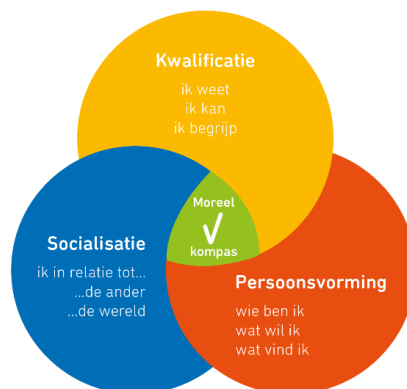
Visie op onderwijs

Bij STEV omarmen we vanuit onze openbare identiteit de diversiteit van leerlingen, ouders en collega's. We erkennen en benutten verschillen en overeenkomsten, en onze scholen fungeren als

veilige oefenplekken voor de maatschappij. We creëren rijke leeromgevingen waar onze leerlingen van en met elkaar leren en samenleven.

Als STEV weten we dat een goede beheersing van de basisvaardigheden, bijdraagt aan de kansen van onze leerlingen in het verdere leven. Onze STEV-scholen bieden dan ook kwalitatief goed onderwijs in de ruimste zin van het woord. Goed onderwijs betekent een stevig fundament met voldoende opbrengsten voor taal en rekenen én draagt bij aan de brede ontwikkeling van leerlingen.

In de vorming van onze STEV-visie op kwalitatief goed onderwijs, hebben we ons laten inspireren door hoogleraar Gert Biesta en onderscheiden we voor ons onderwijs drie doeldomeinen (Biesta, Goed onderwijs en de cultuur van het meten, 2012). De drie doeldomeinen van ons onderwijs hebben we gezamenlijk meer taal gegeven. Dit biedt een kader dat voor iedere STEV-school geldt als we het hebben over ‘kwalitatief goed STEV-onderwijs’



Kwalificatie: Kwalificatie gaat over kennis vergaren, vaardigheden leren en begrijpen hoe het zit. Kennis is het startpunt voor denk-, leer- en onderzoeksactiviteiten. Binnen ons onderwijs zorgen we daarom voor betekenisvolle leersituaties en een stevig fundament op het gebied van de basisvaardigheden.

Socialisatie: Socialisatie gaat over erbij horen, aansluiten en je plek innemen. Verantwoordelijkheid leren nemen en openstaan voor diversiteit in de samenleving. Iedereen is onderdeel van het geheel. Binnen ons onderwijs bieden we onze leerlingen een veilige oefenplek waarin zij kunnen ontmoeten, ontdekken en hun eigen positie leren in te nemen in de samenleving.

Persoonsvorming: Persoonsontwikkeling gaat over ontdekken wie je bent. In ons onderwijs betekent dit dat we leerlingen een veilig en waarderend klimaat bieden, waarin leerlingen zichzelf in relatie tot de ander tegenkomen. Hiernaast bieden wij hen ruimte om hun talenten en kwaliteiten te ontdekken, te ontwikkelen en in te zetten. Leerlingen leren welke positie zij innemen, waarderen hun kwaliteiten en herkennen hun valkuilen.

Moreel kompas: De drie doeldomeinen van ons onderwijs zijn onderling verbonden en overlappen elkaar. Daar waar deze domeinen elkaar treffen spreken we van het ‘moreel kompas’. Dit innerlijke kompas stelt leerlingen in staat om adequaat en met verantwoordelijkheid te reageren op vragen en omstandigheden die zij tegenkomen. Dit doet een beroep op het eigenaarschap en het leveren van een bijdrage. In ons onderwijs betekent dit dat we kinderen de ruimte bieden om verantwoordelijk te zijn. Dit binnen de veiligheid die de school biedt, waar je mag vallen en opstaan

Visie op vakmanschap

Het hebben van heldere gemeenschappelijke ambities is een eerste stap in de weg naar de realisatie ervan. Het echte werk gebeurt natuurlijk op onze scholen. Wij ondersteunen onze professionals bij hun persoonlijke ontwikkeling en het versterken van hun vakmanschap, zodat zij kunnen voldoen aan de eisen van deze tijd, vitaal blijven en plezier hebben in hun werk. We kiezen voor een ontwikkelingsgerichte benadering die hen ruimte geeft om verantwoordelijkheid te (leren) nemen voor de ontwikkeling van hun eigen talenten en professie.

‘Een leven lang leren’ staat centraal binnen STEV. Alle medewerkers zijn op de hoogte van recente ontwikkelingen op hun vakgebied en blijven vanuit hun eigen ambitie voortdurend werken aan hun eigen vaardigheden. Door samen te werken en zich te ontwikkelen binnen professionele leerteams, leren collega’s van en met elkaar.

De onderwijskundige rol van onze schoolleiders is gericht op het stimuleren van het evidence-informed werken en ontwikkelen binnen de teams, naast het integraal leidinggeven aan het primaire proces en het begeleiden van professionals bij hun ontwikkeling.

Visie op ontwikkelen

Alle ontwikkelingen die wij binnen onze organisatie doorvoeren zijn gericht op het duurzaam en dynamisch ontwikkelen van ons onderwijs. We kiezen ervoor veranderingen en innovaties door te voeren wanneer we door onderzoek hebben geleerd dat de veranderingen een doelmatige en doeltreffende bijdrage leveren aan ons onderwijs. Voor het succesvol realiseren van innovatie is de deskundigheid van onze collega’s essentieel. Zij werken dan ook vanuit betekenisvolle verbinding samen in professionele leerteams, waarin de ontwikkeling van de leerling, de onderwijsprofessional en de school/scholen centraal staat. Dit gebeurt binnen de collectieve verantwoordelijkheid van het leerteam en passend bij de visie van de specifieke school én STEV als geheel.

Binnen STEV zien we schoolleiders die, op basis van de duidelijke en gedeelde onderwijsvisie, de collega’s bij het werken aan ontwikkeling vanuit het collectief en het individueel lerend vermogen betrekken. Samenwerken aan kwaliteit in een professioneel lerende organisatie vraagt duiding, stimulans en facilitering. Dit vraagt om schoolleiders die sturen op het proces vanuit onderwijskundig leiderschap, zodat onderwijsprofessionals en teams de ruimte ervaren om met elkaar de verantwoordelijkheid te nemen het onderwijsproces vorm te geven binnen afgesproken kaders.

Strategisch beleidsplan

Vanuit de ontwikkeling van nieuwe kennis en de ontwikkelingen om ons heen, durven we kritisch naar onszelf te kijken en stellen we ons blijvend lerend op. Het zijn de mensen die met Lef en Ambitie, vanuit Nieuwsgierigheid en Samenwerking STEV kleur geven ([LANS](#)).

In de periode 2024-2028 werken we aan de volgende drie pijlers om onze missie en visie waar te maken en zodoende nog meer impact met ons onderwijs te realiseren.

We breken een LANS voor onderwijs van wereldklasse.



Iedere pijler is uitgewerkt in drie thema's en vertaalt naar concrete doelstellingen. Deze uitwerking is opgenomen in ons gezamenlijk ambitieboek 2024-2028: <https://www.stev.nl/vragen-en-downloads/>

STEV-HPO

Als STEV hanteren we hoge ambities, dit binnen een uitdagende context. Het realiseren van kwalitatief goed onderwijs vraagt veel van ons. Om onze uitdagingen effectief aan te gaan, is het cruciaal om met name de interne organisatie van onze scholen te versterken. Vanuit onze besturingsfilosofie ligt bij STEV de focus op verbinding, vakmanschap, vertrouwen en inspiratie. We geloven in het versterken van de (ondersteunende) organisatie als basis voor goed onderwijs. Immers, zonder een goede basis en omgeving kunnen zelfs de beste leraren niet goed functioneren. Als STEV hebben we ons als doel gesteld om een STEV HPO-raamwerk te ontwikkelen (Hoog Presterende Organisatie), met als doel scholen te ondersteunen in hun ontwikkeling van sterk presterende scholen. Dit op basis van bewezen en wetenschappelijk gevalideerde inzichten.

Sterk presterende scholen zijn scholen die op lange termijn, minstens vijf jaar, veel beter presteren dan vergelijkbare scholen. Dit gaat niet alleen over goede onderwijsresultaten, maar ook over een fijne sfeer op school, goede samenwerking en blijvende verbeteringen. De school richt zich heel bewust op wat echt belangrijk is voor goede resultaten en een prettige leeromgeving. Zo zorgt de school ervoor dat zowel het onderwijs als de hele organisatie eromheen uitstekend zijn.

Het HPO-raamwerk baseert zich op een set van vijf pijlers

- Kwaliteit van Management
- Openheid & Actiegerichtheid
- Langetermijngerichtheid
- Continue Verbetering & Vernieuwing
- Kwaliteit van Medewerkers

Op dit moment werken we, onder begeleiding, aan het vormen van een STEV-specifiek kader. We werken bewust niet volgens een afvinklijst uit een boek, wat ons voorschrijft of we wel of niet HPO zijn. Dat 'boek' met richtlijnen schrijven we zelf, met draagvlak en passende keuzes. Vandaar de term 'STEV-HPO'.

Toegankelijkheid & toelating

Binnen STEV staat voorop dat álle kinderen welkom zijn. Het is ons uitgangspunt dat de openbare school een ontmoetingsschool is van en voor de samenleving als geheel. Dit betekent dat uitgangspunten van de democratische rechtsstaat doorwerken in ons openbaar onderwijs. Daarbij hanteren wij de volgende 6 kernwaarden:

Iedereen welkom: De openbare school staat open voor alle kinderen, ongeacht hun levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, afkomst, geslacht of seksuele geaardheid.

Iedereen benoembaar: Benoembaarheid op de openbare school staat open voor iedereen, ongeacht levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, afkomst, geslacht of seksuele geaardheid.

Wederzijds respect: De openbare school houdt rekening met en gaat uit van wederzijds respect voor de levensbeschouwing of godsdienst van alle leerlingen, ouders en personeelsleden.

Waarden en normen: De openbare school besteedt actief aandacht aan uiteenlopende levensbeschouwelijke, godsdienstige en maatschappelijke waarden en normen.

Democratische organisatie: De openbare school betreft leerlingen, ouders en personeelsleden actief bij de besluitvorming over doelstellingen en werkomstandigheden.

Levensbeschouwing en godsdienst: De openbare school biedt de gelegenheid om levensbeschouwelijk of godsdienstig vormingsonderwijs te volgen.

In het geval dat een kind meer hulp nodig heeft en dat de ondersteuningsbehoeften van een leerling de begeleidingscapaciteit en -mogelijkheden van de school overstijgen, gaan we met ouders en het samenwerkingsverband in overleg over Passend Onderwijs.

1.2 Organisatie

Contactgegevens

Naam	Stichting Eem-Vallei Educatief Primair Onderwijs STEV
Bestuursnummer	41481
Adres	Amsterdamseweg 41, 3812 RP Amersfoort
Telefoonnummer	033 - 303 14 90
E-mail	info@stev.nl
Website	www.stev.nl

Bevoegd gezag

Naam	(A.G) Wiesje Verhoeven
Functie	Voorzitter College van Bestuur
Nevenfuncties	Geen
Aandachtsgebied en/of commissies	Lid Verenigingscommissie Kwaliteit PO-Raad

Sinds 1 augustus 2016 heeft de stichting STEV een eenhoofdig College van Bestuur. Het College van Bestuur wordt ondersteund door de collega's op het bestuursbureau. Deze ondersteuning bestaat vooral uit het voeren van de financiële, personeels- en salarisadministratie alsook de

onderwijsinhoudelijke beleidsondersteuning. Voor het ICT-systeembeheer van zowel het stafkantoor, AVG en de huisvesting (inclusief het onderhoudsbeheer) zijn externe partijen ingehuurd.

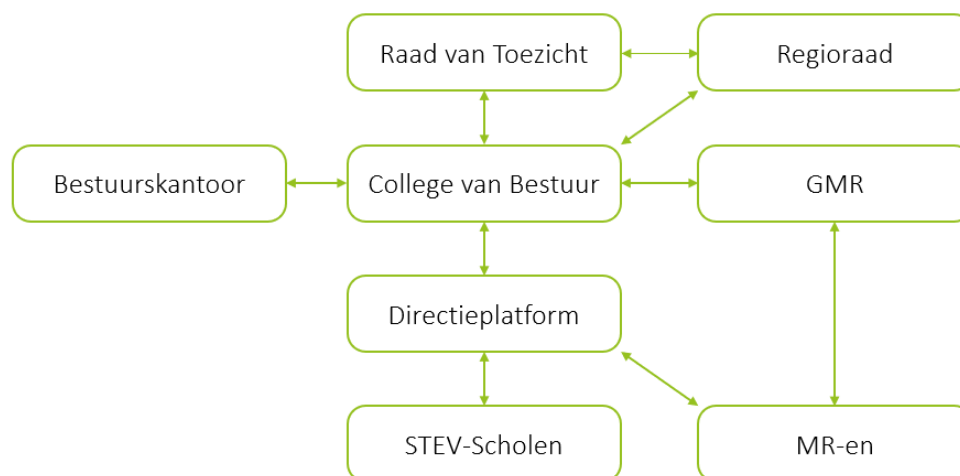
De schoolleiders zijn integraal verantwoordelijk voor de taken en beleidsterreinen zoals omschreven in het managementstatuut van de stichting.

Scholen

Naam school	Instellingscode	Website
De Uitkijck	08EM	www.basisschooldeuitkijck.nl
't Kruisrak	08EN	www.kruisrak.nl
Jan Ligthartschool	10AH	www.janligthartschool.org
Griftschool	10SO	www.griftschool.nl
de Dorpsbeuk	10SO01	www.dedorpsbeuk.nl
Plantijn	11FZ	www.plantijn.org
De Lijster	11RU	www.obs-delijster.nl
De Regenboog	12LJ	www.obs-regenboog.nl
De Egelantier	19JO	www.bredeschoolsoest.nl
deBuut	Dislocatie 19JO	www.de-buut.nl
Corlaer	23BT	www.daltonschoolcorlaer.nl
De Vliegeniers	23DH	www.devliegeniers.nl
De Startbaan	27NN	www.destartbaansoesterberg.nl

Zie voor meer informatie over de STEV-scholen scholenopdekaart.nl

Organisatiestructuur



Intern toezicht (RvT)

De RvT bestaat statutair uit 5 tot 7 leden. De volgende leden waren in 2024 actief:

Dhr. M. A. Wesseloo	Voorzitter per 23 april 2024 Lid remuneratie commissie Lid commissie kwaliteit en onderwijs	1955	Zelfstandig ondernemer Docent governance Penta Nova en Marnix academie
Mw. M. Rosbergen - van Minnen	Voorzitter vanaf 1 juli 2020 tot 23 april 2024 Lid zelfevaluatie commissie Lid remuneratie commissie <i>Afgetreden okt 2024</i>	1966	Executive Manager Aurion Immuno Gold Reagents Voorzitter stichting Vrienden van het Schaffelaartheater Lid van het Bestuur van het Schaffelaartheater Voorzitter Stichting Hamlin Fistula Nederland
Mw. I.M. Visser	Lid Lid commissie kwaliteit en onderwijs Lid remuneratie commissie	1960	Interimmanager HR Voorzitter RvT Bibliotheek NW Veluwe
Dhr. Mr. J.J. van der Hoeven	Lid Lid audit commissie	1960	Beleidsadviseur gemeente Aalsmeer en Amstelveen 1. Internationaal verkiezingswaarnemer 2. Expert PUM 3. Docent Bestuursacademie NCOI
Mw. Drs. C.H. Fijneman RE	Lid Lid audit commissie	1972	Senior Auditor Rabobank RvT lidmaatschap bij Stichting Katholiek Praktijkonderwijs Amersfoort eo per 18-09-2024
Mw. J.E.A. Vegt	Lid	1965	Zelfstandig interim professional P&O Vrijwilliger VoorLeesExpress Bestuurslid vluchtenlingenwerkgroep Utrechtse Heuvelrug
Mw. Ir. L.S. van der Eijck	Lid	1969	Algemeen directeur SVOV B.V. Lid RvT Landelijk steunpunt Raden Lid examencommissie Techniek & IT bij NCOI

Onderstaande tabel biedt een overzicht van de leden van de Raad van toezicht met achtereenvolgens vermeld: eerste benoeming, tweede termijn en datum van aftreden.

Naam	Voordracht	Benoemd 1 ^{ste} termijn	Herbenoeming 2 ^{de} termijn	Datum van aftreden
Mw. I.M. Visser	Gemeenten	01-12-2017	01-12-2021	
Dhr. Mr. J.J. van der Hoeven	Gemeenten	01-08-2020	01-08-2024	
Mw. drs. C.H. Fijneman RE	GMR-ouders	01-07-2020	01-07-2024	
Dhr. M. Wesseloo	Gemeenten	01-10-2020	01-10-2024	
Mw. J.E.A. Vegt	Gemeenten	01-10-2024		
Mw. Ir. L.S. van der Eijck	Gemeenten	01-10-2024		
Mw. M. Rosbergen	Gemeenten	01-12-2017	01-12-2021	Oktober 2024

Als bijlage is het jaarverslag van het intern toezicht opgenomen.

De (Gemeenschappelijke) Medezeggenschap

De medezeggenschap is op school- (MR) en bovenschools (GMR) niveau vertegenwoordigd. In de MR worden de schoolbelangen afgestemd met de schoolleiding, in de GMR worden de bovenschoolse belangen afgestemd met het bestuur.

Binnen STEV vinden we het belangrijk volwaardig inhoud te geven aan medezeggenschap, zowel op schoolniveau als op bestuursniveau. Medezeggenschap van personeel en ouders is er binnen STEV niet omdat het moet, maar omdat we er met elkaar van overtuigd zijn dat de bijdrage van alle betrokkenen aan de totstandkoming van beleid, kwaliteit toevoegt aan het onderwijs op onze scholen en onze organisatie als geheel.

Als bijlage is het jaarverslag van de GMR opgenomen.

Horizontale dialoog en verbonden partijen

Er is regelmatig contact met diverse partijen in de regio en daarbuiten, denk aan:

Gemeenten

STEV is vertegenwoordigd in **zeven gemeenten**. Binnen al deze gemeenten vindt overleg plaats gericht op de Lokale Educatieve Agenda (LEA). Met de LEA wordt de samenwerking met de verschillende gemeenten gestructureerd en wordt focus aangebracht in de gedeelde ambities voor de komende jaren.

Daarnaast participeert STEV ook in het Op Overeenstemming Gericht Overleg (OOGO).

Binnen het OOGO vindt afstemming plaats tussen samenwerkingsverbanden en gemeenten, gericht op jongeren met extra ondersteuningsbehoefte. Daarnaast zijn gemeenten verantwoordelijk voor het toezicht op de naleving van de leerplicht, het leerlingenvervoer, de onderwijshuisvesting en het achterstandenbeleid. Ook dit wordt in het OOGO besproken.

Regioraad

Statutair vergadert STEV 1 x per jaar met de zogenaamde Regioraad. De Regioraad bestaat uit de portefeuillehouders onderwijs van de deelnemende gemeenten, het College van Bestuur van STEV en afgevaardigde RvT-leden. De Regioraad heeft het karakter van een afstemmingsoverleg. De Regioraad bespreekt actuele, relevante onderwerpen. Het CvB van STEV biedt de leden van de Regioraad periodiek stukken aan die vallen onder het toezicht door de gemeenteraden en bespreekt ze met de leden. De leden dragen er elk in hun eigen gemeente zorg voor dat de stukken door de gemeenteraad worden behandeld. Na behandeling in de gemeenteraad doen de leden van de Regioraad een afschrift van het besluit toekomen aan de stichting.

Leerlingen- en Kinderraad

Leerlingenparticipatie is een essentieel onderdeel van ons beleid. Op schoolniveau betrekken we leerlingen actief bij besluitvormingsprocessen, iedere school heeft hiertoe een leerlingenraad. Leerlingen worden hierdoor niet alleen vertrouwd gemaakt met democratische processen, bovendien draagt leerlingenparticipatie bij aan een positief schoolklimaat en verhoogt het de motivatie van leerlingen. 1x per jaar organiseren we op stichtingsniveau ook een 'Kinderraad'. De Kinderraad wordt gevraagd na te denken over een maatschappelijk thema of een van onze strategische ambities.

Samenwerkingsverbanden voor passend onderwijs

Het samenwerkingsverband voor Passend Onderwijs is een vereniging van samenwerkende schoolbesturen. STEV is door haar regio-omvang deelnemer in **3 samenwerkingsverbanden**. Binnen twee samenwerkingsverbanden is er in 2024 een nieuw ondersteuningsplan vastgesteld, voor het laatste samenwerkingsverband geldt dat dit in 2025 zal gebeuren. Voor alle drie de samenwerkingsverbanden herkennen we de ambitie richting 'inclusiever onderwijs' en zien we de beweging naar meer regie vanuit scholen en haar bestuur richting het vormgeven van een 'dekkend netwerk'. Hiertoe vindt, zowel op school als bestuursniveau, regionaal overleg plaats

Kindcentrum

Naast de samenwerking met ouders, zetten we ons ook in voor een goede samenwerking met lokale en regionale partners binnen het sociaal domein, opvang, (voortgezet) onderwijs, zorg, etc. We willen deze samenwerkingen zo doelgericht en effectief mogelijk inzetten. We gaan er dan ook voor dat alle STEV-scholen een dekkend netwerk op onderwijs en ondersteuning voor alle leerlingen hebben, waarin zij actief participeren.

Opleidingsregio samen opleiden

STEV is sinds 2020 lid van de opleidingsraad en neemt actief deel aan het proces tot samen opleiden in de regio. Alle 13 scholen van STEV participeren actief in het samenwerkingsverband tussen het werkveld en de opleiding. De samenwerking is geformaliseerd in de Opleidingsschool Utrecht – Amersfoort waarin naast STEV, 54 andere schoolbesturen, de HU PABO en de Universiteit Utrecht vertegenwoordigd zijn.

Transvita

STEV is aangesloten bij Transvita en PIO. Het tekort aan leerkrachten en onderwijsondersteuners is landelijk een grote uitdaging. Binnen de regio Midden-Nederland zet Transvita zich, zonder winst oogmerk, in voor de kwaliteit en continuïteit van het onderwijsproces. Totaal zijn er ruim 30 schoolbesturen bij Transvita aangesloten die samen ongeveer 300 scholen verenigen in de regio Midden-Nederland.

Onderwijsregio Midden-Nederland

Het groeiend tekort aan leraren geeft uitdagingen ten aanzien van de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs. We kunnen dit – organisatie overstijgende – arbeidsmarktvraagstuk niet afzonderlijk oplossen. Partnerschap en integrale samenwerking zijn nodig om regionaal passende oplossingen voor alle betrokken belanghebbenden te ontwikkelen. Onderwijsregio's worden de "nieuwe" entiteiten waarin al bestaande initiatieven opgaan (bijv. RAP). De STEV scholen zijn vanwege de spreiding verdeeld over twee onderwijsregio's. Vanwege de complexiteit hiervan heeft STEV besloten om aan te sluiten bij de voorloper onderwijsregio Midden-Nederland. We blijven wel aangehaakt bij ontwikkelingen in de onderwijsregio Food Valley (FV). In het overgangsjaar 2025 wordt het beleid verder ontwikkeld, zoeken de aangesloten organisaties de verbinding met elkaar en gaan we de gezamenlijke meerwaarde verkennen op sub regionaal niveau.

Diversen

De schoolleiders binnen STEV zijn allemaal geregistreerd in het register directeur onderwijs (RDO). In het kader van hun herregistratie doorlopen zij ook opleidingstrajecten met collega's buiten de eigen stichting om. Het bestuur van STEV is lid van de vereniging voor openbare en algemeen toegankelijke scholen (VOS/ABB) en aangesloten bij de PO-Raad. De raad van toezicht van STEV is aangesloten bij de landelijke vereniging voor toezichthouders VTOI-NVTK. De (G)MR is aangesloten bij AOBMedezeggenschap, van waaruit zij ondersteund worden of training volgen.

STEV Vertrouwenspersonen

Er is op elk van de scholen een interne contact vertrouwenspersoon aangesteld. Jaarlijks is er een training 'in vertrouwde handen' en organiseren we twee netwerkbijeenkomsten voor interne contactpersonen. Dit wordt begeleid door GGD Midden-Nederland.

Bij STEV wordt naast de interne contactpersonen ook gewerkt met externe vertrouwenspersonen, Tot 1 november 2024 had STEV 2 zelfstandige, externe vertrouwenspersonen. Inmiddels zijn dit er 3, waarbij een wisseling heeft plaatsgevonden:

In 2024 waren Gon Veltkamp, Maureen Meeng, Alie Leutscher en Herman Tuning als externe en zelfstandige vertrouwenspersonen verbonden aan STEV. In het najaar is Gon Veltkamp gestopt als vertrouwenspersoon en zijn Maureen en Alie begonnen.

Herman Tuning is in 2024 door de GMR voorgedragen en door het CvB benoemd als vertrouwenspersoon Integriteit: de vertrouwenspersoon die speciaal belast is met de afhandelingen van meldingen van klokkenluidersregeling.

Ook kent STEV een externe vertrouwenspersoon specifiek voor ongewenste intimiteiten via de ARBO Unie. Dit is Yvonne Ruiter.

Eén van de taken van de vertrouwenspersoon is de eerste opvang, ondersteuning, begeleiding en nazorg van medewerkers, ouders en kinderen die te maken hebben met ongewenste omgangsvormen of met integriteitsschendingen. Daarnaast zijn de vertrouwenspersonen betrokken bij het geven van voorlichting aan ouders, medewerkers en leidinggevend en kunnen zij gevraagd en ongevraagd advies geven aan het management als het gaat om het creëren van een veilige werkomgeving.

Algemene trends

Gelukkig is er, ook in de media, nog veel aandacht voor een sociaal veilige werkomgeving, voor ongewenst gedrag en integriteit. Door alle discussies van de afgelopen jaren zien wij een trend in Nederland dat er heel snel een onderzoek wordt ingesteld als er een melding wordt gedaan van ongewenst gedrag. Op zichzelf is het heel goed dat een melding zeer serieus wordt opgepakt, maar tegelijkertijd zien we dat het gesprek tussen een melder van ongewenst gedrag en degene die dat gedrag vertoont lijkt te worden overgeslagen. Terwijl dit eigenlijk het meest belangrijke is.

Een tweede trend is dat met name leidinggevend wel iets willen doen, maar niet weten waar ze moeten beginnen. Veel mensen zijn ontzettend bang voor een conflict. Door allerlei structuren op te richten waardoor het gemakkelijker is een melding te maken, bestaat het risico dat mensen dat vervelende confronterende gesprek uit de weg gaan.

Beleid binnen STEV

De STEV integriteits- en gedragscode beschrijft onze normen, waarden en richtlijnen m.b.t. gewenste en ongewenste gedragingen en omgangsvormen binnen STEV. Het dient als leidraad voor het gedrag van medewerkers en legt de verwachtingen vast met betrekking tot ethiek, integriteit, professioneel en sociaal gedrag en verantwoordelijkheden binnen de organisatiesfeer.

Doel van deze integriteits- en gedragscode is het ondersteunen van de dialoog ten behoeve van een positieve, integere werkcultuur en de naleving van wet- en regelgeving t.a.v. het professioneel en integer handelen binnen de organisatie. Het is essentieel dat iedereen die voor of namens STEV optreedt, bekend is met deze integriteits- en gedragscode en deze in hun dagelijkse werkzaamheden toepast. Dit vraagt van ons allemaal een actieve houding. Niet alleen op het eigen gedrag, maar ook door een open en waakzame houding te hebben voor ongewenst gedrag in de organisatie. Op ongewenst gedrag behoren medewerkers te reageren door betrokkene(n) aan te spreken en desgewenst de schoolleider in kennis te stellen. Bij twijfel adviseren we de medewerker contact op te nemen met de interne en/of externe vertrouwenspersoon.

In samenwerking met de externe vertrouwenspersonen zal de huidige klachtenregeling in 2025 geëvalueerd en desgewenst aangepast worden.

Meldingen behandeld door de vertrouwenspersonen

Er zijn in 2024 5 meldingen binnengekomen bij onze externe vertrouwenspersonen. Drie meldingen zijn afgerond, twee meldingen lopen nog:

- Sinds april lopen er gesprekken met ouders en de schoolleiding over de situatie op school. Het gaat enige tijd goed, maar dan escaleert het weer. De vertrouwenspersoon ondersteund de school in het gesprek met deze ouder. In het begin maakte de ouder ook gebruik van een vertrouwenspersoon, dit is echter gestopt.
- In december is een melding van pesten gedaan, dit loopt nog. Getracht wordt om de partijen om tafel te krijgen.
- De overige drie meldingen zijn naar tevredenheid besproken en hebben niet geleid tot vervolgacties.

Op www.stev.nl is onze klachtenprocedure te vinden.

Klachtenbehandeling

Via de Onderwijsgeschillencommissie heeft STEV op 25 april 2024 een melding van een te onderzoeken klacht ontvangen. Na het contact tussen de Onderwijsgeschillencommissie en de ouder, heeft de ouder de melding ingetrokken.

Juridische structuur

Stichting Eem-Vallei Educatief Primair Onderwijs is statutair gevestigd in Amersfoort. Sinds 2005 is de stichting het verzelfstandigd bevoegd gezag van de openbare basisscholen in Baarn, Barneveld, Bunschoten, Nijkerk, Soest, Scherpenzeel en Woudenberg. De verkorte naam van de stichting is "STEV".

De stichting is opgericht op 20-10-2004 en ingeschreven bij de kamer van Koophandel Statutaire zetel te Barneveld onder dossiernummer 08126759

De stichting wordt bestuurd door een college van bestuur (CvB), bestaande uit één persoon benoemd door de RvT. Mevrouw A.G. Verhoeven MSc vervult de functie van Voorzitter College van Bestuur. Het CvB is belast met het besturen van de stichting. Het CvB is de werkgever van alle werknemers van de stichting, uitgezonderd het lid van het CvB zelf. Voor het CvB is de RvT werkgever. Het CvB legt verantwoording af aan de RvT.

Governance en functiescheiding

Er bestaat binnen STEV een organieke scheiding tussen bestuur en toezicht in de vorm van een College van Bestuur en een Raad van Toezicht. Daarmee is er sprake van een organieke scheiding tussen bestuur en intern toezicht (zogenoemde two-tier model).

In de statuten is een aanvullende afspraak opgenomen met de deelnemende gemeenten om het financiële toezicht op de stichting voor openbaar primair onderwijs STEV te borgen. De gemeenten hebben de mogelijkheid om een zienswijze in te dienen op de begroting en de jaarrekening van de stichting. Het College van Bestuur dient deze zienswijzen herkenbaar mee te wegen in haar definitieve besluitvorming over deze documenten.

Code Goed Bestuur

In de Code Goed Bestuur zijn principes en uitwerkingen vastgelegd rond professionaliteit, integriteit en transparantie van bestuur en intern toezicht in het primair onderwijs. Daarnaast zijn een aantal verplichtende bepalingen vastgelegd ten aanzien van publicatie van diverse documenten en combinaties van bestuurs- en toezichthoudende functies.

Naast de statuten hanteert STEV de Code goed bestuur van de PO-raad als uitgangspunt voor haar handelen. Het College van Bestuur vormt op grond van de statuten het bevoegd gezag van de scholen en neemt alle besluiten die de continuïteit van de organisatie en het onderwijs vereisen.

2. Verantwoording van het beleid

In dit hoofdstuk bekijken we welke strategische doelen we hebben gesteld en hoever we daarmee zijn. We kijken hierbij naar de volgende beleidsterreinen:

- Onderwijs & kwaliteit
- Personeel & professionalisering
- Huisvesting & facilitaire zaken
- Financieel beleid.

In het laatste deel van dit hoofdstuk kijken we naar het beleid rondom risico's en risicobeheersing.

2.1 Onderwijs & kwaliteit

Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

In september 2019 heeft STEV samen met de scholen een kwaliteitsstelsel vastgesteld om een gedeelde en brede visie op kwaliteit te borgen. Dit kwaliteitsstelsel beschrijft de STEV-definitie van kwaliteit, die verder reikt dan de wettelijke vereisten, en dient als basis voor het inrichten van onze kwaliteitszorg. In 2024 zijn we gestart met de herziening van dit kwaliteitsstelsel om het te actualiseren en beter af te stemmen op ons nieuwe ambitieboek. Deze herziening sluit aan op de veranderende behoeften en ambities binnen onze organisatie. In 2025 zullen we het hernieuwde kwaliteitsstelsel verder vormgeven en officieel vaststellen als het kwaliteitsstelsel 2025.

De STEV-definitie van kwaliteit staat hierbij centraal. Vanuit deze brede visie richten we onze kwaliteitszorg in, waarbij we niet alleen voldoen aan de wettelijke eisen, maar expliciet inzetten op de verdere ontwikkeling van onze scholen. Binnen de scholen maken we gebruik van ParnasSys MSP (MijnSchoolPlan) om de doelen uit het schoolplan en de ontwikkeling van de scholen systematisch te monitoren en te meten. Dit biedt ons niet alleen inzicht in de voortgang, maar helpt ons ook om gerichte stappen te zetten naar verbetering, in lijn met de STEV-kwaliteitsstandaarden en ambities.

Om de onderwijskwaliteit op onze scholen blijvend te waarborgen, voeren we sinds 2016 interne audits uit op basis van het STEV-kwaliteitskader. Dit kader dient als toetsingsinstrument om zowel sterke punten als ontwikkelpunten te signaleren. Waar nodig stelt een school naar aanleiding van de uitkomsten een verbeterplan op.

In 2023 hebben we het interne auditkader volledig vernieuwd en herschreven, evenals de jaar- en meerjarenplanning voor de audits. Vanaf januari 2024 is dit herziene kader officieel in gebruik genomen. Er is een intern auditteam samengesteld, bestaande uit schoolleiders, kwaliteitscoördinatoren (KC'ers) en de beleidsmedewerker onderwijskwaliteit. Dit team heeft met succes een professionaliseringstraject tot auditor doorlopen. Onder begeleiding van een externe trainer zijn de eerste drie audits uitgevoerd. Vervolgens heeft het team zelf de audits overgenomen, steeds in samenstellingen van drie personen. Het interne auditkader is halverwege 2024 geëvalueerd en op verschillende punten aangepast om beter aan te sluiten bij de behoeften van de organisatie en relevante inspectiekaders. In hoofdlijnen zijn de volgende wijzigingen doorgevoerd:

1. **Tijdslijn en voorbereiding:** Teams worden actiever betrokken bij het invullen van de zelfevaluatie. Schoolleiders werken samen met teamleden aan deze invulling.
2. **Focus op EDI (Effectieve Directe Instructie):** Tijdens het intakegesprek wordt de nadruk gelegd op het belang van EDI-instructielessen en de voorbereiding van leerkrachten hierop.
3. **Aanpassing zelfevaluatieformulieren (OP0 en OP1):** De zelfevaluatieformulieren zijn geactualiseerd en afgestemd op het inspectiekader 2021, versie 2024. Elementen van OP0 zijn verwijderd uit OP1, wat de focus scherper maakt.
4. **Audituitvoering en dagplanning:** Het teamgesprek is vastgelegd op 45 minuten, met een groepsgrootte van maximaal 6-8 teamleden. Het gesprek kan plaatsvinden tijdens de lunchpauze of na schooltijd. Een tweede voorbeeld dagplanning is toegevoegd om deze flexibiliteit te ondersteunen.
5. **Terugkoppeling en nazorg:** De terugkoppeling naar het team vindt uiterlijk één week na de audit plaats. De nazorgfase van twee weken later is geschrapt, omdat deze niet langer nodig wordt geacht.
6. **Actualisatie van documenten:** De bijlagen, waaronder de tijdlijn, kijkwijzer met normindicatoren en het meerjarenoverzicht, zijn geactualiseerd en aangepast aan de vernieuwde werkwijze en inhoud van het kader 2024-2025. Daarnaast is de huisstijl van STEV doorgevoerd in de documentatie.

Met deze aanpassingen sluit het interne auditkader beter aan op de praktijk, wordt de betrokkenheid van teams vergroot en wordt een efficiënt verloop van de audits gewaarborgd.

Auditresultaten 2024

In 2024 zijn vier scholen ge-audit: De Egelantier, deBuut, De Jan Ligthartschool en De Startbaan. De bezoeken vonden plaats op basis van het vernieuwde interne auditkader. De belangrijkste bevindingen van de audits zijn als volgt:

1. **Basisvaardigheden**

Over het algemeen kwamen rekenen en taal positief uit de evaluaties. Voor burgerschap blijkt echter nog werk aan de winkel: hoewel alle scholen een beleidsplan hebben voor deze basisvaardigheid, halen de meeste scholen nog niet (volledig) de basiskwaliteit.

2. **Veiligheid en schoolklimaat**

De meeste scholen lieten een positief beeld zien van een veilige leeromgeving en een prettig schoolklimaat. Het pedagogisch handelen van het onderwijzend personeel voldeed in alle gevallen aan de gestelde normen.

3. **Didactische vaardigheden**

Bij didactische vaardigheden, met name op het gebied van effectieve directe instructie (EDI), bleek dat er nog veel ruimte is voor verbetering. De scholen zitten in verschillende fasen van ontwikkeling, maar er is een gedeeld bewustzijn van het belang om hierin te groeien. De scholen hebben de bevindingen uit de audits benut om hun geplande activiteiten in de schoolplannen verder aan te scherpen.

Elke interne audit wordt afgesloten met een schriftelijk verslag. Dit verslag wordt besproken met de schoolleider, de beleidsmedewerker onderwijs en de bestuurder. De wens is om daar in de nabije toekomst Mt-leden aan toe te voegen. Samen evalueren zij de bevindingen en bepalen welke

betekenis zij hier aan geven. Indien nodig worden aanvullende interventies ingepland om de kwaliteit verder te versterken

Rondetafelgesprekken

Binnen het STEV-kwaliteitsstelsel nemen de rondetafelgesprekken een centrale plaats in. Deze gesprekken bieden een platform voor scholen om verantwoording af te leggen aan elkaar en het bestuur. Ze stimuleren samenwerking en onderlinge reflectie en zijn gericht op het realiseren van onze gezamenlijke ambitie: kwalitatief hoogwaardig onderwijs en gelijke kansen voor al onze leerlingen. In 2024 vonden de rondetafelgesprekken, in lijn met de jaarcyclus, tweemaal plaats: in het voorjaar en in het najaar, elk met een specifieke focus.

Voorjaarsgesprekken: Onderwijs en financiën

In het voorjaar lag de nadruk op onderwijsresultaten en de inzet van financiële middelen. De gesprekken richtten zich op de voortgang ten opzichte van de referentieniveaus voor rekenen, lezen en taalverzorging, en de stappen die nodig zijn om verdere verbetering te realiseren. Met behulp van de handreiking "Stap voor stap naar schooleigen doelen" van de PO-Raad formuleerden de scholen hun normen en ambities. Daarnaast werd een tool gebruikt die inzicht geeft in de ontwikkelingen per groep, afgezet tegen de doelen voor 1F en 2F/1S. De scholen bespraken hoe de normen tot stand zijn gekomen, de actuele resultaten, prioritaire aandachtspunten, en geplande interventies om de resultaten verder te verbeteren. Ook de relatie tussen de inzet van middelen en de onderwijsdoelen kreeg aandacht.

Najaarsgesprekken : Personeel en onderwijs

Tijdens de najaarsronde lag de focus op personeel en de onderwijskwaliteit. Onderwerpen waren de personeelsinzet in relatie tot de behaalde onderwijskundige resultaten, professionalisering van medewerkers en de organisatie, evenals trends in leerlingenaantallen en de doelen uit het jaarplan. Scholen bespraken de manier waarop personeelsinzet en professionalisering bijdragen aan het behalen van de onderwijsambities en hoe ze inspelen op uitdagingen, zoals de veranderende leerlingenaantallen of nieuwe ontwikkelingen op onderwijskundig terrein.

Effect en samenwerking

De rondetafelgesprekken hebben in 2024 wederom bijgedragen aan een betere focus op resultaten, versterkte samenwerking en een verdiepte onderlinge verantwoording. Hoewel de inhoud verschilt per seizoen, staat het gemeenschappelijke doel, het bieden van kwalitatief goed onderwijs, steeds centraal. Deze gesprekken blijven een essentieel onderdeel van onze werkwijze om voortgang te monitoren en schoolontwikkeling te stimuleren.

Doelen en resultaten

De scholen hebben binnen de kaders van het gezamenlijk ambitieboek 24-28 voor de zomer van 2024 een schoolplan 2024-2028 opgesteld, waarin de ambities van de scholen zijn verwoord. Deze schoolplannen zijn getoetst aan het gezamenlijk ambitieboek en inhoudelijk van feedback voorzien. In het jaarplan zijn deze ambities vanuit het schoolplan verder uitgewerkt. De verantwoording voor de behaalde resultaten zijn te vinden in het jaarverslag van de school.

Strategische beleidslijnen van STEV

Sinds januari 2024 vormt het gezamenlijke ambitieboek 2024-2028 de basis voor ons strategisch beleid. Het ambitieboek richt zich op drie pijlers::

1. Kansrijk Leren
2. Inclusief Wereldburgerschap
3. Samen Educatief Partnerschap

Deze pijlers zijn vertaald naar concrete doelstellingen. Het realiseren van deze doelstellingen gebeurt op drie niveaus:

- Schoolniveau
- Bovenschools niveau
- Bestuursniveau

We breken een LANS voor onderwijs van wereldklasse.



Onderstaand lichten we deze niveaus verder toe, inclusief de stappen die zijn ondernomen en de eerste bevindingen van dit proces.

1. Schoolniveau

Vanuit onze gezamenlijke ambities konden negen van onze doelstellingen op het niveau van de schoolorganisatie vertaald worden. Deze doelstellingen zijn gekoppeld aan 'MijnSchoolplan' (MSP) en op die manier voor scholen inzichtelijk gemaakt. Scholen hebben tijdens een zelfevaluatie in kaart gebracht of deze doelen al op het gewenste niveau zijn behaald of dat het actiepunten zijn in het nieuwe schoolplan 2024-2028.

De voortgang op schoolniveau wordt structureel gemonitord via de jaarlijkse kwaliteitscyclus. Belangrijke hulpmiddelen hierin zijn de MSP-monitor en de interne Scholenkaart, beide onderdeel van onze kwaliteitszorgsystematiek. Hoewel de beleidslijn nog maar kort van kracht is, zien we al progressie: scholen werken binnen werkgroepen, leerteams en met kartrekkers toe naar de gestelde doelen.

Vertaling van de doelstellingen vanuit ons gezamenlijk ambitieboek - Schoolniveau	
Status	Proces loopt volgens planning
Toelichting	Het proces is in volle gang. Scholen hebben de gezamenlijke ambities én de schoolspecifieke ambities vertaald naar hun schoolplan en werken vanuit hier op een planmatig wijze aan de realisatie hiervan. Concrete resultaten op schoolniveau kunnen pas over langere termijn worden geanalyseerd.

2. Bovenschoolsniveau

Doelen die een meer uniforme aanpak vereisen of die meerdere scholen tegelijk aangaan, worden opgepakt op bovenschools niveau. In diverse teams, bestaande uit schoolleiders, coördinatoren, stafmedewerkers en leden van bovenschoolse leerteams en netwerken, wordt samengewerkt om kwaliteitsontwikkeling en structurele verbeteringen te realiseren.

Na de zomer zijn alle geformuleerde doelen toegewezen aan de verantwoordelijken binnen de organisatie. Hoewel de uitvoering pas recent is gestart, laten de eerste stappen zien dat er hard wordt gewerkt aan het vormgeven van projectplannen en aan het behalen van tussentijdse resultaten.

Vertaling van de doelstellingen vanuit ons gezamenlijk ambitieboek – Bovenschools niveau		
Status	Proces loopt volgens planning	
Toelichting	Dit proces bevindt zich in de eerste uitvoeringsfase. Projectvoorstellen en samenwerkingsstructuren zijn ingericht. Concrete resultaten worden in 2025 en verder verwacht.	

3. Bestuursniveau

Naast de schoolgebonden en bovenschoolse doelen richt STEV zich ook op bestuurlijke en procesmatige doelstellingen. Deze doelen hebben vaak een breder of ondersteunend karakter en zijn gekoppeld aan beleid, randvoorwaarden of interorganisatie-ele samenwerking. Denk hierbij aan onderwerpen zoals personeelsbeleid, professionalisering, ICT-infrastructuur, financiën en inclusieve strategieën.

De voortgang van deze doelen wordt bewaakt via het jaarplan van het bestuurskantoor, waar maandelijks op bestuurlijk niveau over wordt gerapporteerd. De uitvoering vindt plaats door de beleidsmedewerkers, in samenwerking met de bestuurder en andere betrokken partijen. Veel van deze doelen hebben een meerjarig of doorlopend karakter en zijn daarom onderdeel van een bredere strategische agenda.

Vertaling van de doelstellingen vanuit ons gezamenlijk ambitieboek - Bestuursniveau		
Status	Proces loopt volgens planning	
Toelichting	Er wordt structureel gewerkt aan deze doelen via de inspanningen van staffunctionarissen en domeinspecialisten. De voortgang is regelmatig onderwerp van bespreking in de interne overlegstructuren.	

Conclusie en vervolgstappen

Het is nog te vroeg om concrete resultaten te presenteren, aangezien 2024 gezien moet worden als een voorbereidings- en opstartjaar. Door middel van nauwe monitoring op alle organisatieniveaus (school, bovenschools en bestuurlijk) leggen we een stevige basis voor de komende jaren. In 2025 zullen de behaalde resultaten systematisch worden geanalyseerd en teruggekoppeld in de volgende rapportagecycli.

De context waarbinnen wij opereren

De wereld om ons heen verandert continu, en maatschappelijke ontwikkelingen vragen van het onderwijsveld een voortdurende aanpassing. Om hier adequaat op in te spelen, volgen wij deze ontwikkelingen kritisch en sturen bij waar nodig.

Tijdens het schrijven van ons gezamenlijk ambitieboek hebben we een aantal voor ons belangrijke ontwikkelingen geïdentificeerd, dit hebben we meegenomen in het vaststellen van onze gezamenlijke opdracht. Dit zijn:

- Demografische ontwikkelingen en onze openbare identiteit
- Polarisatie en het verlies van vertrouwen in instituties
- Het versterken van de basisvaardigheden
- Tekorten op de arbeidsmarkt en werkdruk
- Geografische context

Demografische ontwikkelingen en onze openbare identiteit

Onze leerlingenpopulatie is vanuit onze openbare identiteit divers en dynamisch. Ontwikkelingen zoals globalisering, de opvang van vluchtelingen en de groeiende bevolking vragen om flexibiliteit in zowel onze capaciteit als ons onderwijsaanbod. Wij zien deze demografische veranderingen als kansen om onze maatschappelijke opdracht te versterken: het bieden van toegankelijk, relevant en kansrijk onderwijs dat aansluit bij onze diverse samenleving.

Polarisatie en het verlies van vertrouwen in instituties

Polarisatie en het toenemende verlies van vertrouwen in instituties raken ook het onderwijs. Het wij-zij-denken in de samenleving vertaalt zich zichtbaar naar de schoolomgeving. Scholen spelen een belangrijke rol in het bevorderen van democratisch burgerschap. Wij zetten ons in om leerlingen kritisch, vreedzaam en verdraagzaam te begeleiden binnen de normen en waarden van onze pluriforme samenleving (Onderwijsraad, 2023). Bovendien krijgt het thema ‘inclusief wereldburgerschap’ een prominente plaats binnen ons onderwijs. Hierbij blijven we ook bouwen aan educatief partnerschap, vanuit de overtuiging dat ‘It takes a village to raise a child’ en met oog op gelijke kansen voor elk kind.

Het versterken van de basisvaardigheden

Het rapport De Staat van het Onderwijs (Inspectie van het Onderwijs, 2023) benadrukt het versterken van basisvaardigheden – zoals rekenen, taal en burgerschap – als een van de belangrijkste speerpunten. Stagnatie en daling van niveau, en een toenemend percentage leerlingen dat het onderwijs laaggeletterd of laaggecijferd verlaat, vragen om gerichte inzet. Burgerschap en digitale geletterdheid krijgen daarnaast landelijk nog weinig structurele aandacht. STEV blijft consequent werken aan een sterke basis om kansrijk onderwijs te genereren en de toekomstbestendigheid van onze organisatie te waarborgen.

Tekorten op de arbeidsmarkt en werkdruk

Het onderwijs kampt al geruime tijd met personeelstekorten, die ook bij STEV steeds meer voelbaar worden. Tijdelijke en permanente vacatures blijken moeilijker in te vullen, en in lijn met het landelijke beeld neemt de ervaren werkdruk toe. Om hier mee om te gaan, ligt binnen ons strategisch HR-beleid de nadruk op het ‘binden en boeien’ van nieuwe en bestaande collega’s en het gezamenlijk zoeken naar oplossingen om werkdruk te verlichten.

Geografische context

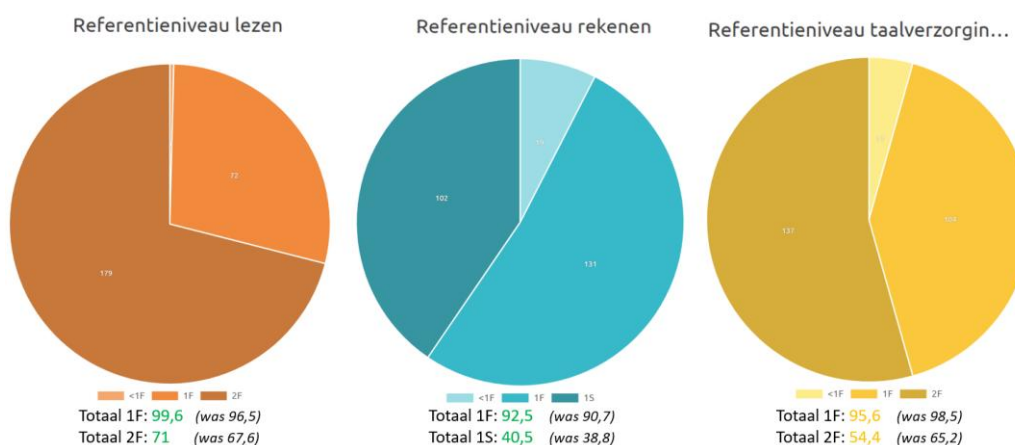
Naast brede maatschappelijke ontwikkelingen speelt ook onze lokale context een belangrijke rol. STEV is gevestigd in Amersfoort en kent een brede geografische spreiding met 13 scholen in zeven gemeenten: Baarn, Barneveld, Bunschoten, Nijkerk, Scherpenzeel, Soest en Woudenberg. Deze scholen vallen onder drie verschillende samenwerkingsverbanden: SWV De Eem, SWV Rijn & Gelderse Vallei en SWV Zeeluwe. De spreiding brengt met zich mee dat scholen te maken hebben met diverse lokale vraagstukken en behoeften. Dit vraagt om maatwerk in onze samenwerking en ondersteuning.

Onderwijsresultaten

In 2024 hebben alle scholen de eindtoets afgenomen. De Onderwijsinspectie kijkt naar de gemiddelde score over drie jaar. Dan zien we dat alle scholen voldoen aan de minimale eisen voor 1F en 2F/1S.

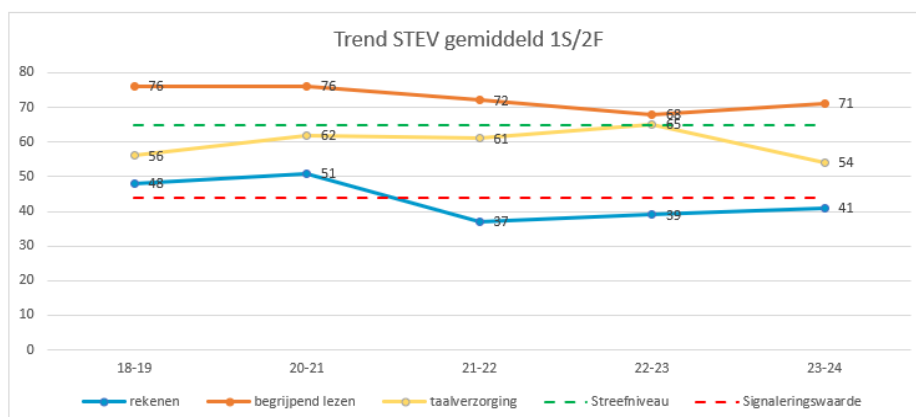
Gekeken naar de opbrengsten in 2024, dan zien we STEV-breed dat 95,9% van de leerlingen 1F heeft behaald. Daarvan heeft 55,3% van de leerlingen ook het 2F/1S niveau behaald. Hiermee zitten we STEV-gemiddeld ruim boven de signaleringswaarden (te weten: 85% 1F en 43,5% 2F/1S op basis van de STEV-gemiddelde weging). Ingezoomd op de scholen afzonderlijk, dan zien we dat in 2024, met uitzondering van de Startbaan (de score op 2F/1S onder de signaleringsnorm), alle scholen voldoen aan de minimale eisen voor 1F en 2F/1S.

Naast de signaleringswaarden kijken we ook naar hoe onze scholen het hebben gedaan ten opzichte van andere scholen met een vergelijkbare leerlingenpopulatie. Dit biedt een kader om met de scholen te spreken over hun resultaten en schoolambities. We streven er naar om, gemiddeld genomen, alle kinderen het fundamentele niveau mee te geven (=100%) en ten minste 65% van de leerlingen te laten voldoen aan het streefniveau 2F/1S.



Wanneer we STEV-breed kijken naar de resultaten op de drie vakgebieden, dan zien we verschillen. Op taalverzorging (99,6%) en lezen (95,6%) halen de meeste leerlingen het 1F niveau, voor rekenen zien we dat 92,5% dit fundamentele niveau behaald. Voor het streefniveau (1S/2F) zien we bij lezen dat 71% en bij taal 54,4% van de leerlingen dit niveau behaald, bij rekenen zien we dat dit voor slechts 40,5% van de leerlingen geldt. Rekenen-wiskunde vraagt dan ook onze grootste aandacht.

7,5% van al onze leerlingen haalt het fundamentele niveau niet, voor het streefniveau is dat net geen 60%. Rekenen, met name het 1S niveau, blijft ons gezamenlijk aandachtspunt voor 2025.



Figuur 2.1: STEV-trend gemiddelde 1S/2F

In figuur 2.1 is de trend van STEV te zien over de laatste vijf jaar op het gebied van de streefniveaus (1S/2F). Lezen liet afgelopen jaren een daling zien, maar laat dit jaar weer een stijging zien. Taalverzorging liet juist een stijging zien, maar laat dit jaar juist een (flinke) daling zien. DeBuut is als enige school gestegen ten opzichte van vorig jaar (>10%), vijf scholen blijven nagenoeg gelijk met vorig jaar (<5% verschil met vorig jaar +/-), maar liefst zeven scholen hebben aanzienlijk lager gescoord dan vorig jaar (>10% lager). Onze focus lag vooral op lezen en rekenen, waardoor taalverzorging wellicht minder aandacht had. Het aanzienlijk lager gemiddelde van dit jaar vraagt om nader duiding.

Onderwijs aan nieuwkomers

In 2024 heeft STEV vijf nieuwkomersvoorzieningen in verschillende gemeenten. Deze groepen maken deel uit van De Egelandier (Soest), 't Kruisrak (Bunschoten), De Lijster (Barneveld), De Uitkijk (Baarn) en de Griftschool (Woudenberg). Elke locatie heeft één tot twee nieuwkomersklassen. Deze voorzieningen zijn structureel ingericht, met het doel deze op lange termijn te behouden. De instroom van nieuwkomers is echter onvoorspelbaar en divers, wat continu vraagt om flexibiliteit en nauwe afstemming met verschillende partijen. Elke school heeft op eigen wijze invulling gegeven aan deze uitdaging.

Om een beter inzicht te krijgen in de invulling van het nieuwkomersonderwijs, zijn we in 2024 gestart met een onderzoek. Dit onderzoek brengt in kaart hoe het nieuwkomersonderwijs op de vijf locaties is georganiseerd, welke overeenkomsten en verschillen er zijn, en welke specifieke behoeften de scholen en nieuwkomersleerkrachten ervaren. Een belangrijke uitkomst van het onderzoek is de gedeelde wens om meer kennis en ideeën met elkaar uit te wisselen. Scholen en nieuwkomersleerkrachten willen intensiever met elkaar samenwerken om het nieuwkomersonderwijs verder te versterken.

In 2025 zetten we deze samenwerking voort door de ondersteuning en verbinding tussen de nieuwkomersvoorzieningen te versterken. Ons doel blijft om samen te werken aan kwalitatief goed, passend en toereikend onderwijs voor nieuwkomers.

Internationalisering

In 2024 hebben we ons georiënteerd op internationalisering en samenwerkingen. Sommige scholen werken met IPC, waar internationalisering in het curriculum zit. Om internationalisering een betere plek in ons onderwijs te geven, zijn er een aantal initiatieven genomen. Er is onderzocht hoe ons STEVig programma meer verdiept kon worden aan de hand van de opgedane inzichten rondom 'internationalisering'. Dit heeft ertoe geleid dat we in ons beleid niet langer spreken van 'duurzaam burgerschap' maar van 'wereldburgerschap'. Elementen van internationalisering zijn toegevoegd aan ons STEVig-programma. Scholen kunnen daar, in afstemming op hun leerling populatie, zelf elementen aan toevoegen. In het verlengde hiervan participeert STEV ook in de 'kenniskring' georganiseerd door AnnoNu gericht op de start van een IGBO-school (Internationaal Georiënteerd Basis Onderwijs) in Amersfoort. Het doel is om tot kennisdeling te komen vanuit deze IGBO-school dat het 'Amersfoorts model' is gaan heten. Eerder al zijn er bijeenkomsten geweest over internationalisering en wereldburgerschap waar leerkrachten en schoolleiders bij konden aansluiten. Dit is voortgezet en krijgt verder vorm in 2025.

Onderzoek

In een eerdere fase is een professioneel kader voor leerteams opgesteld. Dit kader biedt een theoretische basis voor het werken in leerteams en beschrijft wat wij binnen STEV verstaan onder een professioneel leerteam. Op basis hiervan is een kwaliteitskaart opgesteld: Werken in leerteams. Deze kaart is praktisch en concreet van aard en dient als leidraad voor schoolteams en leerkrachten om op effectieve wijze aan de slag te gaan binnen leerteams. Het biedt tools en richtlijnen voor de dagelijkse praktijk en sluit aan bij de behoeften van de scholen. In 2024 is deze kwaliteitskaart besproken met alle schoolleiders en daar is input op geleverd. Begin 2025 wordt de kwaliteitskaart voor vaststelling aangeboden. Om het werken met leerteams goed te implementeren, bieden we bovenschoolse ondersteuning als daar op schoolniveau vraag naar is. In 2025 richten we ons erop leerteams binnen STEV verder te versterken en meer zichtbaar en merkbaar te maken.

Inspectie

In 2024 zijn er geen onderzoeken uitgevoerd door de Inspectie van het Onderwijs (IvO). Wel vond, zoals ieder jaar, een overleg plaats tussen STEV en de contactinspecteur. Tijdens dit gesprek is de strategie van STEV besproken, samen met de voortgang van onze plannen, doelen en ontwikkelingen. Daarnaast is ingezoomd op ons zicht op de scholen en de interventies die wij hebben ingezet op basis van onze eigen gestelde normen en ambities.

Indien nodig kan de inspectie, op eigen initiatief of in overleg met het bestuur, een steekproef of kwaliteitsonderzoek uitvoeren op een school of bestuursniveau. In 2024 waren er echter geen signalen die aanleiding gaven tot een dergelijk onderzoek.

Visitatie

Er heeft geen bestuurlijke visitatie plaatsgevonden in 2024.

Passend onderwijs

Alle STEV-scholen werken actief aan het realiseren van passend onderwijs, waarbij steeds meer leerlingen binnen het reguliere onderwijs kunnen blijven en inclusief onderwijs wordt bevorderd. Door verbeteringen in klassenmanagement en een verbreding van het onderwijsaanbod slagen de scholen er steeds beter in om leerlingen met uiteenlopende ondersteuningsbehoeften een passend aanbod te bieden. Tegelijkertijd vormt het lerarentekort een uitdaging, omdat dit de verdere versterking van didactische vaardigheden en de uitbreiding van passend onderwijs bemoeilijkt.

Ook in 2025 blijft het een speerpunt om leerlingen met verschillende onderwijs- en ondersteuningsbehoeften zo goed mogelijk te ondersteunen. Scholen werken hierin nauw samen met hun samenwerkingsverband (SWV) en onderzoeken regionaal hoe zij nog beter kunnen inspelen op speciale onderwijsbehoeften. Deze samenwerking sluit aan bij de doorlopende ontwikkelingen binnen de samenwerkingsverbanden. STEV is vanwege de door de minister vastgestelde gebiedsindeling aangesloten bij drie samenwerkingsverbanden: SWV de Eem (2602) , SWV Rijn en Gelderse Vallei (2510) , en SWV Zeeluwe (2509) .

SWV de Eem

In 2024 heeft het schoolbestuur extra ondersteuningsmiddelen ontvangen via SWV De Eem. De vooraf gestelde doelstellingen richtte zich op de versterking van de interne zorgstructuur binnen de scholen, met als speerpunten: uitbreiding van de inzet van kwaliteitscoördinatoren (KC'ers) vanuit preventief oogpunt, gerichte ondersteuning door onderwijsassistenten en professionalisering van personeel. De middelen zijn volledig verdeeld onder de scholen en ingezet op maat, afgestemd op de lokale ondersteuningsbehoefte. Door de inzet van KC'ers en onderwijsassistenten is er duurzaam gewerkt aan het verbeteren van begeleiding op niveau 4. Leerkrachten kregen meer ruimte voor instructie en observatie, wat direct ten goede kwam aan leerlingen met intensieve ondersteuningsbehoeften. Deze ontwikkelstap heeft bijgedragen aan een inclusiever onderwijsaanbod.

In het kader van de eenmalige decemberuitkering is een bestemmingsreserve gevormd, zodat deze middelen in 2025 strategisch kunnen worden ingezet ter ondersteuning van het nieuwe bestuursarrangement en het versterken van een dekkend en thuisnabij ondersteuningsnetwerk. Binnen de regio is geïnvesteerd in samenwerking tussen scholen, KC'ers en zorgpartners. In Soesterberg zijn bestaande voorzieningen zoals De Verrekijker en De Gloeilamp verder uitgebouwd, mede dankzij integrale overleggen tussen onderwijs en zorg. Dit heeft het ondersteuningsaanbod in de regio beter dekkend en toegankelijker gemaakt. Evaluatie van de inzet vond plaats via vaste overlegmomenten met schoolleiders en KC'ers, en op basis van de schoolportretten ('School in beeld'). Deze zijn driemaal per jaar als evaluatie-instrument gebruikt, waarmee de resultaten concreet besproken en verbeteringen doorgevoerd konden worden. In het kader van de SchoolOndersteuningsProfielen (SOP) zijn gesprekken gevoerd. Deze hebben geleid tot een heldere beschrijving van de zorgstructuur (niveau 1 t/m 4) en het versterken van een integrale benadering binnen de scholen.

Kortom, met deze extra middelen heeft het bestuur samen met de scholen doelgericht gewerkt aan versterking van zorgstructuren, professionelere ondersteuning, en een meer dekkend, inclusief aanbod in de regio.

SWV Rijn en Gelderse Vallei

In 2024 hebben de scholen binnen het samenwerkingsverband Rijn en Gelderse Vallei gericht gewerkt aan het versterken van de basisondersteuning. De inzet van extra middelen richtte zich voornamelijk op het verbeteren van differentiatie in de klas, het bieden van gerichte ondersteuning op taal, rekenen en lezen, en het coachen van leerkrachten in hun onderwijsvaardigheden. Daarbij was er bijzondere aandacht voor NT2- en VVE-leerlingen. Scholen zetten kwaliteitscoördinatoren en onderwijsondersteuners flexibel in, zodat leerkrachten meer ruimte kregen voor maatwerk en gerichte begeleiding van leerlingen. Deze aanpak leidde aantoonbaar tot betere leerresultaten, verhoogde differentiatie en versterking van pedagogisch-didactische vaardigheden binnen de teams.

Alle betrokken scholen reflecteerden positief op het proces. De samenwerking tussen KC'ers, leerkrachten en ondersteuningsteams heeft bewezen effectief te zijn, met duidelijke opbrengsten op zowel leerling- als teamniveau. De ingezette aanpak leidde niet alleen tot sterke onderwijsresultaten, maar ook tot meer inclusiviteit en duurzame onderwijsontwikkeling. Voor de toekomst blijft het van belang om te blijven investeren in onderwijsondersteuning en professionalisering, afgestemd op de specifieke behoeften van leerlingen en scholen. De opgedane ervaringen en inzichten bieden een stevige basis om de ingezette ontwikkeling richting passend onderwijs ook in de komende jaren voort te zetten.

SWV Zeeluwe

In 2024 heeft één school van STEV binnen het Samenwerkingsverband (SWV) Zeeluwe, de ontvangen ondersteuningsmiddelen gericht ingezet ter versterking van passend onderwijs. De belangrijkste doelen hierbij waren: het bieden van passende ondersteuning aan alle leerlingen, het versterken van de professionaliteit van het team, het betrekken van ouders bij de ontwikkeling van hun kind en het samenwerken met externe partijen in de jeugdhulp.

Concrete inzet vond plaats op verschillende niveaus. Onderwijsondersteuners en de kwaliteitscoördinator (KC'er) boden individuele of groepsgewijze begeleiding aan leerlingen met cognitieve of gedragsmatige ondersteuningsbehoeften. Er werd hierbij actief ingezet op de preventie van thuiszitten en het ontwikkelen van individuele handelingsplannen (OPP's). Door deze aanpak volgden alle leerlingen in 2024 onderwijs op locatie, zonder thuiszitters. Voor NT2-leerlingen en leerlingen met een (vermoedelijk) hoge begaafdheid zijn specifieke programma's uitgevoerd, lessen met focus op hogere denkvaardigheden en individuele ondersteuning. Ook bij VVE-leerlingen was sprake van gerichte begeleiding binnen de reguliere setting. De samenwerking met ouders en het sociaal team is versterkt via o.a. trainingen en ouder-kindgesprekken, evenals structureel overleg bij complexe ondersteuningsvragen. Binnen de school is gewerkt aan het vergroten van de gezamenlijke verantwoordelijkheid van het team voor de zorgstructuur. De KC'er kreeg hierin steeds meer een adviserende en regisserende rol. De ingezette aanpak heeft geleid tot stabiele ontwikkelingen, minder verwijzingen en een sterk netwerk rondom ieder kind. Proactieve samenwerking met

jeugdhulp had, in veel situaties, als resultaat dat leerlingen passende ondersteuning konden ontvangen binnen de schoolomgeving. Voor enkele leerlingen blijft aanvullende zorg noodzakelijk.

Tot slot is er in 2024 structureel geïnvesteerd in de lerende cultuur binnen het team. Door regelmatige afstemming tussen leerkrachten, KC'er en externen wordt vroegtijdig gesignaleerd waar extra ondersteuning nodig is, en wordt deze snel georganiseerd. De opgedane ervaringen geven richting voor het vervolg: blijvend investeren in samenwerking, differentiatie en ondersteuning op maat, zodat iedere leerling een passende plek in het onderwijs behoudt.

Sociale veiligheid

Sinds 2019 beschikt STEV over een beleid sociale veiligheid. Daarin is zowel aandacht voor de sociale veiligheid van leerlingen als van het personeel. In samenwerking met schoolleiders en kwaliteitscoördinatoren hebben de beleidsadviseurs van STEV het beleid opgesteld. Jaarlijks wordt tegen het licht gehouden of het beleid nog voldoet.

Op schoolniveau vullen schoolleiders het Digitale Veiligheidsplan in en evalueren dit jaarlijks. Hieruit komen mogelijk ook punten die in het STEV-beleid sociale veiligheid moeten worden aangevuld.

Alle scholen van STEV nemen jaarlijks de Sociale Veiligheidsmonitor af. Tevens is op elke school een interne pestcoördinator en contactpersoon aangesteld. De veiligheidsmetingen op de STEV-scholen bieden inzicht in hoe leerlingen hun sociale veiligheid, welbevinden en schoolbeleving ervaren. Over het algemeen scoren de scholen op deze onderdelen voldoende, maar er zijn aandachtspunten waar actief op ingezet wordt.

- **Welbevinden en sociale veiligheid:** De meeste scholen rapporteren een positief beeld van sociale veiligheid, waarbij leerlingen vaak aangeven zich veilig te voelen en respectvol met elkaar om te gaan. Bij enkele scholen zijn er echter opvallende groepen waar het gevoel van veiligheid of welbevinden lager is dan het landelijk gemiddelde. Dit komt soms door wisselingen in leerkrachten, groepsdynamiek, of externe factoren zoals thuissituaties.
- **Actiepunten bij zorgsignalen:** Meerdere scholen ondernemen acties bij signalen van lage sociale veiligheid, zoals inzet van programma's zoals *Kwink*. Ook worden specifieke thema's als pesten en groepsdynamiek besproken in klassen en met ouders. Extra monitoring en individuele ondersteuning worden ingezet bij leerlingen waar dit nodig is.
- **Focus op protocol en preventie:** Scholen benoemen het belang van protocollen, zoals antipestbeleid, en de zichtbaarheid van vertrouwenspersonen. Initiatieven zoals de 'Gouden weken' na vakanties en collectieve afspraken over normen en waarden zijn belangrijke preventieve maatregelen.
- **Kwetsbare groepen:** Onder meer Oekraïense leerlingen, leerlingen met complexe thuissituaties en zij-instromers worden nauwlettend gevolgd om hun sociaal-emotionele behoeften te waarborgen.
- **Verschillen tussen groepen:** In enkele scholen scoren bovenbouwgroepen (met name groep 7 en 8) opvallend lager op thema's als welbevinden en groepsveiligheid, vaak veroorzaakt door specifieke groepsdynamiek of gedragsproblemen.

De veiligheidsmetingen benadrukken de doorgaande inspanningen van scholen om een veilige leeromgeving te bieden waarin leerlingen zich prettig en gewaardeerd voelen. De uitkomsten worden besproken in teams en met ouders, en vormen een belangrijke basis voor verdere acties in 2024-2025. Scholen blijven gericht werken aan een positieve schoolomgeving waarin iedere leerling zich veilig en gezien voelt.

2.2 Personeel & professionalisering

Strategisch HR beleid

In 2024 is het strategisch HR-beleid 2024-2028 vastgesteld. De visie van het strategisch HR-beleid vloeit voort uit het strategisch beleid van STEV zoals verwoord in het ambitieboek 2024-2028.

Tijdens pizzasessies is input opgehaald bij afvaardigingen van diverse geledingen zoals schoolleiders, scholen en GMR. Samen is gekeken naar de belangrijkste HR thema's en gewenste activiteiten. Dit heeft geleid tot het vaststellen van een HR agenda met duidelijke bouwstenen die richting geven aan de activiteiten op het gebied van HR voor de periode 2024-2028. Elk kalenderjaar zullen er een aantal activiteiten worden uitgewerkt waarbij het streven is dat alle genoemde activiteiten uiterlijk 2028 zijn gerealiseerd.

De drie hoofdthema's binnen het nieuwe strategisch HR beleid zijn:

1. Het vinden, binden en boeien van personeel
2. Het bevorderen van vitaliteit
3. Kansrijk vakmanschap en kansrijk organiseren

Personeelstekort

Het onderwijs kampt al langer met een tekort aan personeel en dit probleem groeit. Het personeelstekort in het onderwijs is een landelijk probleem en ook buiten het onderwijs toont de arbeidsmarkt tekorten. Ook binnen STEV merken we dat (tijdelijke) vacatures moeilijker ingevuld worden. Daarnaast herkennen we, in lijn met het landelijke beeld, de toegenomen mate van ervaren werkdruk. Binnen STEV zien we de uitdaging om, met goed werkgeverschap, te anticiperen op deze thema's. Een oplossing is niet eenvoudig. We hebben te maken met een politiek en maatschappelijk probleem. Tegelijkertijd zoeken we met elkaar actief naar kansen. Het vinden, binden en boeien van nieuwe én bestaande collega's heeft dan ook een belangrijke plek binnen ons strategisch HR-beleid.



In 2024 heeft STEV het initiatief genomen om een regionale arbeidsmarkt te organiseren. Dit samen met partners uit onze educatieve en pedagogische sector (versterken regionale samenwerking). Daarnaast hebben we gewerkt aan onze online zichtbaarheid en positieve naamsbekendheid. Zo hebben 4 scholen bijvoorbeeld het predicaat 'Klassenwerkplek 2024' ontvangen.

Aantrekkelijk werkgeverschap

Bij STEV willen we door middel een binden en boeien HR-beleid, passend bij de schoolontwikkelingen, een aantrekkelijke werkgever zijn voor de professionals die hun loopbaan in het onderwijs willen vormgeven. In 2024 hebben we vanuit dit thema een vergoedingsregeling voor onderwijsassistenten gerealiseerd, is de fietsregeling verruimd en keren we een (tijdelijke) hogere vergoedingsregeling voor woon-werkverkeer uit.

Onboarden

Het onboarden van nieuwe medewerkers is een cruciaal proces dat bijdraagt aan hun succes en tevredenheid binnen onze organisatie. Bij STEV erkennen we het belang van een goed gestructureerd onboarding programma om ervoor te zorgen dat nieuwe teamleden zich welkom voelen, snel integreren en effectief kunnen bijdragen aan onze doelstellingen. Dit proces is in 2024 ingericht via Afas.



- Welkomstmail via Insite waarbij nieuwe medewerkers alles zelf digitaal kunnen uploaden.
- STEV dompelmiddag. We willen nieuwe medewerkers een warm welkom geven en hen helpen om zich snel thuis te voelen in onze organisatie. Dit omvat een kennismaking met andere nieuwe collega's bij STEV en medewerkers van het stafkantoor waaronder de bestuurder.
- Het onderzoeken en verder uitwerken van een onboarding programma via e-learning en het nieuwe leerplatform.

Zij-instromers

Voor het continueren van de inzet van zij-instromers zijn er in het schooljaar 2024-2025 3 medewerkers boven formatief aangesteld op een werkervaringsplek voor gemiddeld 3 dagen per week. Gedurende de periode van 6 maanden doen zij ervaring op voor de groep. Dit vergroot de kans op een positieve uitkomst van het geschiktheidsonderzoek (voorwaarde om zij-instromer te kunnen worden) waarna zij per 1 februari in dat betreffende schooljaar starten met de opleiding en kunnen instromen in reguliere formatie op de scholen binnen STEV.

Gedurende de tweejarige opleiding, geven we zij-instromers, een dag per week de ruimte voor intervisie/coaching/samenwerken met hun duo collega. In het eerste leerjaar wordt deze dag bovenschols bekostigd. In het tweede leerjaar wordt deze dag uit de (flank)subsidie bekostigd.

Totaal zijn er in 2024 7 zij-instromers werkzaam op verschillende scholen van STEV waarvoor subsidie is aangevraagd bij DUO. Ook is er voor 1 medewerker subsidie aangevraagd bij DUS-I die de versnelde Flex-opleiding volgt en is er voor 9 onderwijsassistenten subsidie aangevraagd die de deeltijd PABO volgen.

Kweekvijver schoolleiders en kwaliteitscoördinatoren

We werken actief aan het creëren van een eigen kweekvijver. Door leerkrachten mét ambitie tot schoolleider of kwaliteitscoördinator de mogelijkheid te geven om deze opleiding te volgen, draagt

STEV daarnaast ook bij aan de maatschappelijke opdracht om het schoolleiderstekort te verkleinen. De middelen voor deze opleiding zijn opgenomen in de begroting onder de post 'professionalisering'. Jaarlijks wordt hiervoor in de begroting € 30.000 gereserveerd.

Ziekteverzuim

Het gemiddelde verzuimpercentage binnen STEV lag in 2024 met 6,71% relatief hoog, maar wel lager ten opzichte van het kalenderjaar 2023 (gemiddeld 7,35%) alsook afgezet tegen het landelijk gemiddelde (7,2% in 2023).

Een voorzichtige conclusie is dat de verzuimtraining in het kalenderjaar 2024 effect heeft gehad op het voeren van verzuimgesprekken en er in het gesprek met medewerkers ook meer gezocht wordt naar oplossingen buiten het verzuim om, bijvoorbeeld in de vorm van verlof (conform CAO PO). Daarnaast heeft HR regelmatig overleg met schoolleiders wanneer de school medewerkers heeft die > 6 weken ziek zijn en worden er sinds november 2024 elke twee maanden Sociaal Medische Overleggen ingepland met schoolleiders, HR en de bedrijfsarts.

Als we de cijfers van 2023 vergelijken met die van 2024, dan zien we een afname in het verzuimpercentage en het aantal verzuimmeldingen. Het huidige beleid gericht op het terugdringen van verzuim blijft gehandhaafd.

Er is een bedrag van ruim € 749.437,- uitgegeven aan vervangingskosten. Daarvan is € 341.007,- salariskosten en € 408.430,- aan ingehuurd personeel uitgegeven. Daarnaast is een bedrag van € 126.724,- aan ARBO. Denk hierbij aan de kosten voor de bedrijfsarts, tweede spoortrajecten en begeleiding vanuit de providerboog (bedrijfspsycholoog, bedrijfsmaatschappelijke werker en loopbaancoaching).

Verruimen providerboog

We hebben een budgetcoach toegevoegd aan de providerboog.

Hiermee willen we onze medewerkers ondersteunen in financieel uitdagende tijden. We hopen dat deze maatregel helpt om de financiële druk te verlichten en bijdraagt aan het welzijn van onze medewerkers.

PAGO / PMO

Een Periodiek ArbeidsGezondheidskundig Onderzoek (PAGO) of Preventief Medisch Onderzoek (PMO) moet volgens artikel 18 van de Arbowet door de werkgever aan werknemer worden aangeboden. Het verschil tussen deze twee is dat een PAGO vooral bedoeld is om werkgerelateerde gezondheidsrisico's van medewerkers in kaart te brengen terwijl een PMO meer kijkt naar de algehele gezondheid van medewerkers. Dus niet alleen de risico's binnen het werk maar juist ook naar iemand levensstijl en conditie. We hebben hiervoor budget opgenomen in onze providerboog zodat jaarlijks 25 medewerkers van STEV gebruik kunnen maken van de mogelijkheid om een PMO aan te vragen bij de Arbo Unie.

Tabel tijdige aanwezigheid verklaring omtrent het gedrag (VOG)

Wij hebben onze accountant niet de opdracht gegeven om de werkzaamheden zoals opgenomen in bijlage IV bij het Onderwijsaccountantsprotocol inzake de tijdige aanwezigheid van de VOG in 2024 uit te voeren. Uit de interne controle is het volgende gebleken:

Nieuwe VOG's in 2024	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	69	6	N.v.t.
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG verplichting	27	0	N.v.t.

We hebben de volgende maatregelen genomen in verband met te late aanlevering VOG's:

- Via het nieuwe onboardingsproces van nieuwe medewerkers kunnen arbeidsovereenkomsten pas ingaan na de aanwezigheid van een geldige VOG;
- O-regels van korttijdelijke medewerkers worden afgesloten per datum verlopen VOG. Zo voorkomen we dat er een vervanging wordt ingeboekt zonder aanwezige geldige VOG.

Uitkeringen na ontslag

In 2024 hebben we aan uitkeringskosten € 40.245,- betaald. Dit betreft een oud medewerker die een aanvullende uitkering op de WW uitkering krijgt. De kosten voor uitgekeerde transitievergoedingen bedroegen in 2024 € 50.117,-.

In het afgelopen jaar heeft ons beleid gericht op de beheersing van uitkeringen na ontslag zich geconcentreerd op het waarborgen van een rechtvaardige en efficiënte afhandeling van ontslagprocedures. Hierbij hebben we de volgende maatregelen genomen:

1. **Transparante communicatie:** We hebben gezorgd voor duidelijke en tijdige communicatie met werknemers over hun rechten en plichten bij ontslag. Dit omvat informatie over de voorwaarden voor het verkrijgen van een WW-uitkering (en eventueel WW+ uitkering) en de stappen die moeten worden genomen om deze aan te vragen.
2. **Ondersteuning en begeleiding:** We bieden uitgebreide ondersteuning aan werknemers die worden ontslagen, inclusief juridisch advies en hulp bij het vinden van nieuw werk. Dit helpt om de overgang naar werkloosheid zo soepel mogelijk te maken en de duur van de uitkeringen te beperken.
3. **Preventieve maatregelen:** Waar mogelijk proberen we medewerkers te herplaatsen binnen de organisatie. Hierdoor hebben we het aantal aan te vragen WW-uitkeringen kunnen verminderen. Dit draagt bij aan een lagere belasting van het uitkeringssysteem.

Door deze maatregelen hebben we een effectief beleid gevoerd dat zowel de belangen van de werknemers als die van de organisatie beschermt.

Aanpak werkdruk

Voor het kalenderjaar 2024 bedraagt dit € 289,- per leerling. Scholen zetten deze middelen in om de werkdruk te verlagen. Bij STEV wordt de inzet opgenomen in het werkverdelingsplan. Tegelijkertijd evalueren scholen in dit plan hoe de werkdrukmiddelen in het afgelopen schooljaar zijn ingezet en/of deze inzet heeft geleid tot werkdrukvermindering bij de teamleden. De personeelsgeleding van de MR van de school dient in te stemmen met het plan. Deze middelen zijn apart zichtbaar gemaakt in de formatieplannen.

STEV-breed zien we dat de middelen veelal worden ingezet voor aanstelling van vakdocenten, ondersteuning door onderwijsassistenten of het regelmatig uitroosteren van leerkrachten om ze meer ambulante tijd te geven. Incidenteel kiezen scholen ervoor om het volledige werkdrukbudget toe te voegen aan de formatie om een extra groep te kunnen formeren. Soms kiezen scholen voor de aanschaf van tablets of Chromebooks omdat het werken van leerlingen op ICT apparatuur voor hen werkdruk verlagend werkt.

De scholen ontvingen in 2024 onderstaande werkdrukbudgetten en hebben dat ook uitgegeven:

	Totale budget 2024	Uitgaven 2024	Saldo 2024
De Uitkijck	36.117	36.059	58
't Kruisrak	61.542	62.180	-638
Jan Ligthartschool	69.632	68.430	1.202
Griftschool	57.786	38.679	19.107
De Dorpsbeuk	54.318	34.933	19.385
Plantijn	33.227	33.849	-622
De Lijster	34.383	34.198	185
De Regenboog	27.449	29.963	-2.514
De Egelantier	51.430	47.341	4.089
De Buut	31.783	28.960	2.823
Corlaer	62.986	65.269	-2.282
Vliegeniers	34.671	45.513	-10.842
De Startbaan	40.739	40.796	-57
Totaal	596.064	566.169	29.895

Banenafpraak

De banenafpraak dateert uit 2013 en is een afspraak tussen kabinet en sociale partners om meer werkplekken te creëren voor mensen met een beperking. Mensen met een arbeidsbeperking hebben vaak extra begeleiding nodig of een aangepaste werkplek. Bijvoorbeeld omdat zij een geestelijke of een lichamelijke beperking hebben. Daarom vinden zij lastiger een baan.

Bij alle onderwijs ondersteunende vacatures op het stafkantoor of op onze scholen (bijvoorbeeld huismeester, conciërge) wordt getoetst of het een vacature betreft die door iemand ingevuld kan worden met een zogeheten afstand tot de arbeidsmarkt. Indien dit het geval is, worden deze vacatures, naast de reguliere werving tevens uitgezet bij het werkgeversservicepunt van het UWV. Dit heeft in 2024 geleid tot 1 succesvolle plaatsing.

Professionalisering

“Een leven lang leren” staat centraal binnen STEV. Alle medewerkers zijn op de hoogte van recente ontwikkelingen op hun vakgebied en blijven vanuit hun eigen ambitie voortdurend werken aan hun eigen vaardigheden. Door samen te werken en zich te ontwikkelen binnen professionele leerteams, leren collega’s van en met elkaar. Wij ondersteunen onze professionals bij hun persoonlijke ontwikkeling en het versterken van hun vakmanschap, zodat zij kunnen voldoen aan de eisen van deze tijd, vitaal blijven en plezier hebben in hun werk. We kien voor een ontwikkelingsgerichte benadering die hen ruimte geeft om verantwoordelijkheid te (leren) nemen voor de ontwikkeling van hun eigen talenten en professie.

STEV kent een eigen STEV-academie. Het scholingsaanbod binnen de STEV-academie is zorgvuldig



EEN HUISACADEMIE.

Het interne kennis- en opleidingscentrum van jouw school. Een plek waar alle kennis en ontwikkelmogelijkheden van jouw organisatie samenkomen en op een toegankelijke manier worden aangeboden.



EEN LEERPLATFORM.

Een eigen online leerplatform, volledig ingericht op basis van de ontwikkelbehoefte van jouw school. Dit platform wordt op maat ingericht, met passende content en technische koppelingen met bestaande (HR-)systemen.



ONLINE LEREN.

Een inspirerend en toegankelijk leeraanbod, altijd en overal beschikbaar. De learnings worden afgestemd op jouw school en aangeboden in verschillende vormen. Zo kan iedereen leren op een manier die hij of zij prettig vindt.



KLASSIKAAL LEREN.

Combineer online leren met een klassikale training voor jou en je collega's. Een specialist verzorgt de training bij jou op school. Via deze blended vorm van leren wordt het wel heel makkelijk om je verder in een onderwerp te verdiepen.

afgestemd op de behoeften en doelstellingen zoals vastgelegd in de school- en jaarplannen. Jaarlijks wordt er een stichting brede uitvraag gedaan om ervoor te zorgen dat het bovenschoolse scholingsaanbod blijft aansluiten bij de ontwikkelingsbehoefte van onze medewerkers en de strategische doelen van onze scholen.

In 2025 gaan we gebruik maken van het leerplatform van de Onderwijs Academie. Hierin wordt ons huidige aanbod van de STEV-academie geïntegreerd. De livegang van het nieuwe leerplatform staat begin maart 2025 gepland, in het najaar van 2024 zijn we reeds gestart met het inrichten

en vormgeven van het nieuwe leerplatform. De Onderwijs Academie is een digitaal leerplatform waar iedere medewerker toegang toe heeft en biedt een stimulerende leeromgeving. Permanent leren is zo binnen handbereik en daardoor hét middel voor verbreding en verdieping van kennis, expertise en vaardigheden

Hoewel de STEV-academie een breed scala aan scholingsmogelijkheden biedt, erkennen we ook het belang van maatwerk op schoolniveau. Hiervoor is een professionaliseringsbudget van € 500 per fte beschikbaar gesteld op schoolniveau. Dit budget kan worden ingezet voor scholing en training die niet in het standaardaanbod van de STEV-academie is opgenomen, maar wel aansluit bij specifieke behoeften en wensen van het team of de individuele medewerker.



Jaarlijks organiseren we een STEV-brede studiedag. Op deze studiedag in november 2024 zijn er, naast een boeiende lezing, diverse workshops gegeven door eigen medewerkers. Dit wordt altijd als enorm positief ervaren. STEV gelooft in de kracht van de onderwijsprofessionals die er met elkaar toe bijdragen dat alle leerlingen van STEV het beste onderwijs krijgen.

Jaarlijks wordt door alle scholen voor aanvang van het nieuwe schooljaar een professionaliseringsplan opgesteld. Hierin zijn alle professionaliseringsactiviteiten opgenomen die vanuit de school worden ingezet, vanuit de POP of anderszins.

Ook is er specifiek voor schoolleiders en schoolopleiders een training coachvaardigheden opgenomen in het aanbod zodat zij nieuwe collega's op de scholen, collega's in opleiding en zij-instromers nóg beter kunnen begeleiden.

2.3 Huisvesting & facilitaire zaken

Voor STEV vormen de schoolgebouwen en de schoolpleinen het visitekaartje voor huidige en potentiële ouders en leerlingen. STEV erkent de samenhang tussen een schoon, goed onderhouden gebouw en een plezierige werk- en leeromgeving. De gebouwen en de bijbehorende schoolpleinen voldoen aan de veiligheidseisen. In het strategisch beleid van STEV is duurzaamheid een van de hoofdpijlers. STEV werkt voortdurend aan de verdere verduurzaming van haar schoolgebouwen. De standaard is 'bijna energie neutraal' (BENG) en waar mogelijk 'energieneutraal' (ENG). Daarom zijn in de afgelopen jaren op bijna alle scholen zonnepanelen geplaatst. Op dit moment wordt gewerkt aan een verduurzamingsproject van OBS De Startbaan in Soesterberg.

Het huisvestingsbeleid van STEV is uitgewerkt in een meerjarig huisvestingsplan voor onderhoud en kapitalisatie voor de komende 40 jaar. Zo wordt enerzijds gezorgd voor passende huisvesting voor scholen en anderzijds voor bouwkundig advies ten aanzien van planning en uitvoering van het meerjarig onderhoud.

Sinds augustus 2021 werkt STEV met Anculus voor het onderhoud van een groot deel van haar gebouwen. Anculus inspecteert eens in de drie jaar het gebouwenbestand van STEV. Mede op basis van de inspectie wordt er jaarlijks een meerjarenonderhoudsplan (MJOP) opgesteld. In de MJOP's wordt ook de uitkomsten van de integrale huisvestingsplannen (IHP's) van de diverse gemeenten meegenomen. Het geplande onderhoud wordt afgestemd op de nog te verwachte levensduur van het gebouw.

Er zijn een 4-tal gebouwen niet in eigendom. Bij een twee van deze gebouwen (Lijster en Uitkijck) wordt gehandeld alsof ze in eigendom zijn, Anculus verzorgd daar het onderhoud. Bij de Plantijn ligt het onderhoud van het gebouw bij de beheerscommissie. Bij de Egelantier is een concept afspraak dat de gemeente het buitenonderhoud doet tegen een jaarlijkse vaste vergoeding. STEV is verantwoordelijk voor het binnen onderhoud.

Bij STEV liggen de gemiddelde onderhoudskosten per werkelijke m², de komende 10 jaar op € 35 per jaar (2022: € 37). De daling is tot stand gekomen doordat we een aantal onderhoudsplannen hebben aangepast naar de te verwachte einddatum van het gebouw.

In de komende 15 jaar zullen een aantal gebouwen de 40 jaar grens passeren en daarmee in aanmerking komen voor renovatie. Deze gebouwen zullen bij vernieuwbouw/vervangende nieuwbouw meteen energieneutraal worden gemaakt.

Nieuwbouw

De Dorpsbeuk in Scherpenzeel bestaat inmiddels 40 jaar en is de laatste school in Scherpenzeel die nog geen nieuwbouw heeft gekregen. Afgelopen jaar is de gemeenteraad akkoord gegaan met

verstrekken van een voorbereidingskrediet en inmiddels heeft de gemeente ook een nieuwe plek toegewezen. Begin 2025 is het programma van eisen vastgesteld.

Toekomstige ontwikkelingen

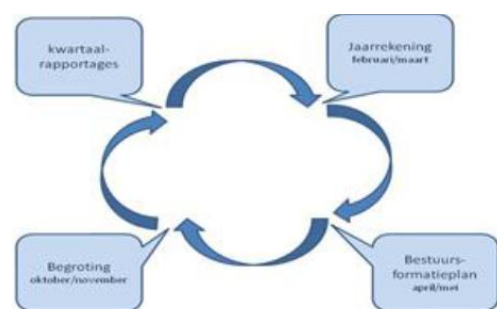
Eind 2024 heeft het college en de gemeenteraad van Bunschoten ingestemd met een uitbreiding van het aantal lokalen van basisschool 't Kruisrak. Dit betekent dat in 2025 de gesprekken zullen starten t.a.v. de realisatie van deze uitbreiding, verwachting 2027.

Gedurende 2024 is er binnen Barneveld hard gewerkt aan het ontwikkelen van een IHP. Het is de verwachting dat dit in de loop van 2025 wordt vastgesteld. Bij vaststelling van dit IHP zullen er voor de Plantijn en de Regenboog plannen worden gemaakt om op termijn nieuwbouw te realiseren.

2.4 Financieel beleid

Planning & control cyclus

STEV heeft haar planning en control gebaseerd op de Plan-Do-Control-Act (PDCA)-cyclus. Dit principe wordt binnen alle onderdelen van de organisatie toegepast. Hierbij vormen plannen de basis voor de uitvoering en de evaluatie van resultaten van de uitvoering input voor bijsturing en bijstelling van plannen. In de financiële cyclus zien we dit terug in de "Planning en Control jaarcyclus" welke omvat: de meerjarenbegroting, de kwartaalrapportages, de jaarrekening, maandelijkse salarisanalyses, het (bestuurs)formatieplan(nen). In de cyclus rapporteert het bestuur aan de raad van toezicht en voert het bestuur voortgangsgesprekken met schooldirecteuren.



Doelen en resultaten

De financiële middelen zijn ondersteunend aan de inhoudelijke koers van STEV. STEV heeft voldoende financiële middelen om inhoudelijke ontwikkelingen te ondersteunen.

Opstellen (meerjaren)begroting

Vanuit de besturingsfilosofie van STEV komt ook het financiële beleid cyclisch tot stand. Voorafgaand aan de begroting is een financiële-kaderbrief opgesteld en besproken in het schoolleidersoverleg, de GMR en de RvT. Op basis van de kaderbrief hebben de schoolleiders de schoolbegrotingen opgesteld en is de begroting voor het bestuursbureau alsook voor alle bovenschoolse activiteiten begroot. In het bovenschoolse budget zijn activiteiten opgenomen dienend aan de uitvoering van de strategische beleidsthema's en activiteiten, het strategisch HR beleid en de STEV-academie.

Toekomstige ontwikkelingen

De positie van het openbaar onderwijs in de regio blijft kwetsbaar. Dat heeft enerzijds te maken met de verzuiling en anderzijds speelt hierbij ook segregatie een rol. We zetten bij STEV in op het versterken van de marktpositie door het creëren van stabiele scholen waar goed onderwijs wordt gegeven. Dat laat onverlet dat we de ontwikkeling van de leerlingenaantallen nauwgezet blijven volgen. Sinds 2 jaar zijn op twee scholen het leerlingenaantal onder de opheffingsnorm. Dat betekent

dat we in 2025 maatregelen moeten nemen om te voorkomen dat de bekostiging helemaal wegvalt. Het vergroten van onze positie vraagt om een gezamenlijke aanpak, waarbij ook de positieve betrokkenheid van gemeenteraden en andere stakeholders van belang is. Als organisatie zijn we ons hiervan bewust en zetten we ons actief in voor een goede samenwerking.

Treasury

STEV heeft in 2024 het treasury-statuuut opnieuw vastgesteld. Dit statuut is aangepast naar de meest recente regelgeving. In het verlengde hiervan is naast de begroting ook een meerjarig kasstroomoverzicht opgenomen. Aangezien STEV haar beschikbare reserves uit overheidsmiddelen heeft verkregen en/of verkrijgt, is het passend om de beschikbare middelen risicomijdend te beheren. In 2024 is er voor gekozen om een deel van de liquide middelen in deposito's vast te leggen. We hebben gekozen voor een systeem waarin we elke 3 maanden een deposito van € 1 milj. voor 1 jaar openen, waardoor er elke 3 maanden ook een deposito vrijvalt. Daarnaast hebben we een deposito van € 2 milj. die in maart afloopt. Naast de deposito's hebben we nog € 2,2 milj. staan op de spaarrekening, die tegoeden zijn direct opeisbaar.

Eigen vermogen STEV

STEV kende op 31 december 2022 een hoog eigen vermogen. De beleidslijn voor het afbouwen van dit eigen vermogen was erop gericht dat door de toepassing van de componentenbenadering voor het groot onderhoud, het bovenmatig eigen vermogen zou afnemen. Per 1 januari 2023 hebben we de voorziening onderhoud op basis van de componentenmethode berekend en is er een overboeking gedaan vanuit het eigen vermogen van € 2.384.139,- naar de voorziening onderhoud, hiermee is het eigen vermogen gedaald en niet meer bovenmatig. Het overgebleven eigen vermogen voldoet nog aan alle kengetallen. De nieuwe risico inventarisatie laat zien dat we een algemene reserve zouden moeten hebben van 1,3 milj. Ultimo 2024 hebben we een algemene reserve van € 1.288.077. We zitten dus eind 2024 bijna op het gewenste eigen vermogen.

Nationaal Programma Onderwijs

In 2021 is STEV gestart met het doelmatige besteden van deze middelen. Binnen STEV investeren we in het handelingsvermogen van scholen en individuele medewerkers met het oog op de versterking van het vakmanschap en de kwaliteitscultuur, dienend aan de ontwikkelkansen van onze leerlingen. Tot 2023 hebben we middelen ontvangen van de overheid. Tussentijds is er vanuit de subsidie basisvaardigheden ook op dezelfde doelen middelen ingezet, waardoor de uitgaven voor NPO zijn vertraagd.

	€	€
Beschikbare middelen NPO in bestemmingsreserve ultimo 2023		1.076.878
Uitgaven 2024		
Salarislasten	308.973	
Personeel niet in loondienst	28.750	
Overige personele lasten	25.625	
Instellingslasten	38.812	
Totale lasten		402.160
Nog beschikbaar voor NPO in 2025 en verder		674.718

Basisvaardigheden

STEV heeft in 2023 voor 8 scholen de subsidie basisvaardigheden ontvangen. 2023 is een opstart jaar waarin plannen zijn gemaakt op schoolniveau. Vier thema's die op alle scholen bleken te gelden zijn gekoppeld om maximaal rendement te kunnen halen. Er is in totaal een bedrag toegekend € 1,2 milj. wat in 2 schooljaren (2023-2024 en 2024-2025) moet zijn besteed.

In 2024 is hebben ook de overige 4 scholen een bedrag van € 754.000,- ontvangen.

	€	€
Totale toekenning 2023-2026		1.978.000
Uitgaven:		
Loonkosten	396.825	
Inhuur derde	99.068	
Professionalisering	95.503	
Overige lasten	116.741	
Uitgaven in 2024		708.136
Nog te besteden		1.269.864

Allocatie van middelen

In de kaderbrief en in het bestuursformatieplan worden de uitgangspunten voor de verdeling van middelen vastgelegd en verder uitgewerkt. Beide documenten worden conform de besturingsfilosofie besproken in het directieoverleg, de GMR en de RvT. Daarbij is de school het uitgangspunt. Sinds het schooljaar 2021-2022 wordt gewerkt met toedeling van middelen per school. Hierdoor heeft de schoolleider meer inzicht in de herkomst en de uitgaven van de school. Samen is afgesproken dat er vanuit de schoolmiddelen ingezet wordt op gezamenlijke activiteiten zoals het uitvoeren van de strategische doelen, de academie, personele kosten als ARBO, werving en afvloeiingskosten etc. De kosten voor huisvesting, energie, schoonmaak en andere dagelijkse kosten worden op schoolniveau gedragen. Het groot onderhoud wordt gezamenlijk gedragen.

Onderwijsachterstand middelen

De middelen worden op basis van de bekostigingssystematiek gealloceerd naar de scholen zoals beschreven in het bestuursformatieplan. Daar waar er twee locaties onder één BRIN-nummer vallen, worden de middelen tussen de twee locaties verdeeld op basis van de schoolprofielen. Van de toegewezen bedragen komt 10% in de gezamenlijke pot voor bovenschoolse activiteiten.

De OAB-middelen worden opgenomen in de formatieve ruimte van de scholen, waardoor de scholen kleinere groepen kunnen maken en/of meer onderwijsassistenten kunnen inzetten. De keuze van de inzet van de middelen wordt bepaald door de schoolleider/team omdat die het beste zicht heeft op de gewenste inzet van de middelen.

Vordering OCW

Per 1 januari 2023 is de bekostiging van het primair onderwijs na de wetswijziging vereenvoudigd. Daarmee is de bekostigingssystematiek gewijzigd.

Bij de overgang van de oude naar de nieuwe bekostigingssystematiek zijn schoolbesturen door de regelgeving en besluitvorming van de minister met een groot materieel probleem geconfronteerd. Waar de schoolbesturen in een (school)jaar normaal gesproken 100% aan bekostiging ontvangen, is dat in de overgang naar de nieuwe bekostigingssystematiek circa 93% voor het schooljaar 2022/23.

Schoolbesturen in de PO-sector werden daardoor in de periode augustus tot en met december 2022 door de minister met circa 7% gekort op hun bekostiging. Dit komt voor STEV neer op € 691.791. Voorzichtigheidshalve is dit bedrag, evenals vorig jaar, niet als vordering op de balans per 31 december 2024 opgenomen.

De minister stelt zich op het standpunt dat dit materieel grote probleem voor het schoolbestuur slechts “een boekhoud-technische correctie is aangezien de totale bekostiging van het Rijk naar scholen niet wijzigt door de vereenvoudiging”. De overgang van een oude naar een nieuwe bekostigingssystematiek is echter niet louter een papieren exercitie; de keuzes die daarbij worden gemaakt hebben werkelijk een negatief effect op het onderwijsproces. Vandaar dat ons schoolbestuur samen met 221 schoolorganisaties, juridisch begeleid door advocatenkantoor Stibbe en gecoördineerd vanuit de PO-Raad, gezamenlijk bezwaar hebben gemaakt tegen de beschikkingen voor de laatste vijf maanden van 2022. Dit bezwaar is op 30 november 2022 door de minister ongegrond verklaard. De financiële belangen en de relevante juridische vragen n.a.v. de beslissing op bezwaar van de minister zijn het waard om de kwestie aan een onafhankelijke partij, zijnde de bestuursrechter, voor te leggen. Daarom hebben wij besloten om gezamenlijk met 221 schoolorganisaties een beroep bij de rechtbank Midden-Nederland in te stellen tegen de beslissing op bezwaar van de minister.

De rechtbank heeft op 21 juni 2024 het beroep van 222 schoolorganisaties gegrond verklaard. Zij zijn onderwijsbekostiging misgelopen in de overgangperiode (augustus – december 2022) voorafgaand aan de vereenvoudiging van de bekostiging in het primair onderwijs. De rechtbank gaf de schoolbesturen gelijk en oordeelde dat de staatssecretaris het tekort moet aanvullen. De staatssecretaris is tegen die uitspraak in hoger beroep gegaan. Op het moment van schrijven loopt de hoger beroepsprocedure nog. De zitting staat gepland voor het najaar van 2025.

Arbeidsmarkttoelage

Halverwege 2021 kondigde het kabinet de arbeidsmarkttoelage aan. Doel van deze arbeidsmarkttoelage is om leraren zoveel mogelijk te behouden op de scholen met veel leerlingen die te maken hebben met grotere risico op achterstanden.

Ondanks het feit dat de sector het op prijs stelt dat extra middelen beschikbaar komen voor de grote arbeidsmarktproblematiek, geven vakbonden en de PO-raad aan dat de sector behoefte heeft aan structurele middelen in plaats van incidentele middelen. Daarnaast zijn er over de specifieke invulling van deze maatregel bezwaren. Niettemin is door OCW besloten de regeling door te zetten.

Aansluitend bij het standpunt van de PO-raad en de bonden is het CvB van mening dat deze tijdelijke toelage niet aansluit op de STEV-praktijk. Deze laat een andere werkelijkheid zien dan door de minister wordt weergegeven.

Na veel interne gesprekken met individuele teamleden, GMR, RvT en schoolleiders en na onderzoek over de achtergronden van de regeling, heeft bestuur de conclusie getrokken dat de toelage in de bedoelde vorm *niet* aansluit bij de huidige STEV-situatie, ervaren problematiek en cultuur.

In de regeling (die eind oktober 2021 is gepubliceerd) is opgenomen dat bestuur een voorgenomen besluit neemt inzake de uitwerking van deze arbeidsmarkttoelage. Na een raadpleging onder *alle* bij STEV in dienst zijnde collega's, heeft bestuur, in navolging van de positieve uitslag van de raadpleging, het voorgenomen besluit om de tijdelijke toelage onder alle STEV scholen te verdelen, voorgelegd aan de P-GMR. Deze heeft ingestemd met dit voorgenomen besluit, waarna bestuur het besluit in december 2021 heeft uitgevoerd.

In 2021 is uitgegaan van een uitkering van 5% voor alle personeelsleden, waarmee vanuit de STEV waarden invulling wordt gegeven aan het solidariteitsprincipe. In 2022 is gebleken dat de toegekende middelen voldoende zijn voor de uitkering en daarom is de uitkering in 2022 verhoogd naar 5,5%.

De STEV AMT-regeling is gedeeltelijk herzien per 1 augustus 2023, dit op basis van verschillende gesprekken en met instemming van de P-GMR. Hiermee is de STEV-AMT regeling voortgezet vanaf augustus 2023 t/m december 2024. Het uitkeringspercentage binnen deze periode geldt als volgt:

- van 1 augustus 2023 t/m 31 december 2023 wordt een uitkeringspercentage van 4% (inclusief vakantiegeld) gehanteerd;
- van 1 januari 2024 t/m 31 december 2024 wordt een uitkeringspercentage van 3,3% (inclusief vakantiegeld) gehanteerd;

Het was de verwachting dat gedurende 2024 de AMT-gelden een plek zouden krijgen binnen de Cao-onderhandelingen. De AMT-gelden blijven, vooralsnog, echter voortbestaan als tijdelijke toelage waarbij ook een herverdeling van scholen plaatsvindt. Dit betekent dat we de regeling in 2025 (na bekendmaking scholen) opnieuw onder de loep nemen.

Bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

Deze subsidie van € 217.440 is toegerekend aan de scholen. De scholen hebben de middelen ingezet in de formatie. Vanuit die middelen is de begeleiding van beginnende leraren en deskundigheidsbevordering van leerkrachten en schoolleiding betaald. Deze bekostiging is, middels de financiële kaderbrief, ook op de scholen voorgelegd aan de MR-en.

2.5 Continuïteitsparagraaf

Eind 2021 is STEV gestart met het formuleren van een intern risicobeheer- en controlesysteem. Sinds 2022 vinden over de realisatie ten opzichte van de begroting periodieke financiële managementrapportages plaats aan het bestuur. Dit wordt gedaan door het bestuursbureau. Binnen het bestuursbureau zijn diverse functionarissen werkzaam, waarbij de minimale (controle-technische) functiescheiding wordt geborgd, deels doorgevoerd in het financiële systeem (AFAS). In de periodieke financiële managementrapportages worden risico's ten aanzien van de begrotingsdoelstellingen gerapporteerd aan bestuur en RvT. Ook maakt een herziene inschatting (prognose) onderdeel uit van deze rapportages. Indien de rapportage aanleiding geven tot bijsturing zal dat worden opgenomen in de tussenrapportage.

In 2024 is een bijgestelde risico analyse gemaakt, deze analyse wordt elke twee jaar bijgesteld. Vanuit de risico analyse is er een aparte paragraaf in zowel de begroting als het jaarverslag opgenomen. In de nieuwe risicoanalyse is vastgesteld dat het benodigde weerstandsvermogen € 1,3 milj zou moeten zijn.

Belangrijkste risico's en onzekerheden zijn:

Personeel

Een groot risico is het lerarentekort. Ondank het feit dat we in onze regio nog redelijk goed invulling kunnen geven aan de vacatures lopen de tekorten landelijk wel op en heeft STEV hier inmiddels ook last van. Het is in de afgelopen jaren voor het eerst voorgekomen dat bij aanvang van het nieuwe schooljaar een aantal vacatures nog niet was ingevuld. Evenals voorgaande jaren zagen we een toename van zzp'ers en uitzendbureaus. Zoals aangegeven willen we bij STEV door middel van een boeiend en bindend HRM-beleid een aantrekkelijke werkgever zijn voor de professionals die hun loopbaan in het onderwijs willen vormgeven. Met ons HR-beleid willen we deze duurzame inzetbaarheid stimuleren en tegelijkertijd in verband met de 'war for talent' ook onderscheidend zijn van concurrenten en bijdragen aan de ontwikkeling van een professionele STEV-cultuur.

Leerlingenaantallen

Een risico voor de stichting bestaat uit het onverwacht fluctueren van de leerlingenaantallen. Het risico is dat je niet op tijd voldoende personeel kan aantrekken voor de groei. Periodiek worden de ontwikkeling van de leerlingenaantallen ten opzichte van de prognose, zoals die is opgesteld door de schoolleider, besproken. We anticiperen met de personele formatie op de mogelijke daling en stijging van de leerlingenaantallen.

Gebouwen

Het gebouwen bestand van STEV was redelijk nieuw. Nu het gebouwenbestand ouder wordt neemt het risico toe dat het gebouw verouderd is en niet meer voldoet aan de nieuwste onderwijskundige en technische inzichten. Of dat de omvang niet aansluit bij de hoeveelheid aanwezige kinderen. We verkleinen het risico door een meerjaren onderhoudsplan op te stellen en ook een doorkijk te hebben naar de komende 40 jaar, waarbij we vroegtijdig met de verschillende gemeentes in gesprek gaan over de gebouwen.

Organisatie

We schatten het risico op een onvoldoende werkende organisatie laag in. We hebben veel organisatorische maatregelen genomen om de kwaliteit op orde te houden. Daarnaast zijn er veel evaluatie momenten ingebouwd. Wel een risico is de relatief kleine scholen die we hebben, daarmee zijn we kwetsbaar.

Overige risico's

De overige risico's zijn vooral de risico's die van buitenaf komen. Zoals de toegenomen hoeveelheid overige subsidies, die zorgen voor extra administratieve lasten voor zowel de aanvraag als de afrekening daarvan. We anticiperen hierop door procedures op te stellen voor de aanvraag van subsidies.

Evenals het risico op het wegvallen van subsidies die al meerdere jaren zijn toegewezen (o.a. gemeentelijke subsidies). We verkleinen dit risico doordat we trachten langdurige afspraken te maken.

2.6 Informatiebeveiliging en privacy (IBP)

In 2022 hebben de PO- en VO-Raad namens een adviesgroep het rapport "Regie op ICT" uitgebracht. Hierin werd een opzet voor de noodzakelijke voorwaarden voor digitaal veilig onderwijs gegeven. In 2022 en 2023 zijn de aanbevolen technische maatregelen uit dit rapport geïmplementeerd binnen STEV, voor zover dat al niet gebeurd was in het verleden. Daarnaast zijn toen een aantal extra technische maatregelen genomen voor extra bescherming van onze digitale omgevingen en hebben we sterker ingezet op bewustwording bij medewerkers.

Normenkader IBP-FO

Vanuit Kennisnet en de PO-Raad is in 2023 het normenkader IBP-FO voor digitaal veilig funderend onderwijs gelanceerd. In samenwerking met auditors van SIVON hebben we in het voorjaar van 2024 een "deep dive", oftewel een audit op het normenkader IBP gedaan. Tijdens de audit zijn alle stakeholders geïnterviewd en zijn alle normen met de betreffende stafmedewerkers besproken. In een rapport is voor elke norm het volwassenheidsniveau met aanbevelingen gedeeld. De audit heeft de organisatie een goed inzicht gegeven waar we staan ten opzichte van het normenkader, de rest van de sector en welke stappen we in de nabije en verdere toekomst moeten zetten.

In juni 2024 is het normenkader IBP geactualiseerd, onder andere met 5 volwassenheidsniveau's, waarvan niveau 3 het streefniveau is. In juni is ook het nieuwe normenkader Privacy gepubliceerd. Het normenkader Privacy is niet ge-audit tijdens de SIVON deep dive, maar door middel van een zelfevaluatie. De nieuwste versie van beide normenkaders hebben we gebruikt voor een intern ontwikkeld GRC tool om zicht te houden wie eigenaar is van welke norm, welke beleidsstukken en/of acties daaronder hangen, wanneer deze zijn vastgesteld en wanneer ze weer geëvalueerd moeten worden (PDCA cyclus)

Verwerkingsovereenkomsten

Kennisnet heeft de Dienst Verwerkersovereenkomsten beschikbaar gesteld voor onderwijsinstellingen en -leveranciers. Binnen deze dienst worden alle nieuwe verwerkersovereenkomsten getoetst, ondertekend en bewaard. De meeste leveranciers maken nu gebruik van deze dienst voor het aanleveren van verwerkersovereenkomsten.

AVG-audits

Door de externe Privacy Officer is op twee scholen een AVG audit uitgevoerd, dat zijn:

1. De Uitkijck
2. De Vliegeniers

Voor elke school is een AVG stoplicht ontwikkeld waarin alle te nemen acties met bijbehorende risicokwalificaties staan. Dit is een gedeeld spreadsheet waarin continue de actuele stand van zaken wordt weergegeven, deze wordt verder aangevuld naar aanleiding van de school audit rapportages.

Beveiligingsincidenten

In 2024 zijn acht beveiligingsincidenten gemeld waarvan er één is geclassificeerd als een datalek, bij geen van alle was het noodzakelijk om melding bij de AP te doen. In de meeste gevallen was er sprake van incidenten met een niet-structureel onderliggend karakter, herhaling hiervan is dan ook niet waarschijnlijk.

3.Verantwoording van de financiën

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen

	2023	2024	2025	2026	2027
Aantal leerlingen per 1 februari	2063	2035	1996	2049	2071
Aantal leerlingen per 1 oktober	1959	1908	1958	2015	2047

Met de overgang naar de nieuwe bekostigingssystematiek in 2023, is de teldatum overgegaan van 1 oktober naar 1 februari. Voor de volledigheid presenteren we beide reeksen. We prognosticeren een lichte daling in aantallen leerlingen naar 2025 en daarna een stijging. De meeste scholen dalen licht in het aantal leerlingen en een tweetal scholen (de Startbaan en Jan Ligthart) zijn groeischolen, die de lichte daling van de andere scholen compenseren in de komende jaren.

FTE

Aantal FTE	2023	2024	2025	2026	2027
Bestuur / management	13,65	13,25	12,83	12,83	12,79
Onderwijzend personeel	108,42	107,66	107,28	104,04	103,62
Ondersteunend personeel	51,51	50,11	43,60	33,06	32,30
Totaal	173,58	171,02	163,71	149,93	148,71

In 2024 hadden we 164,81 fte begroot en hebben we 171,02 fte ingezet. Dit verschil heeft een aantal oorzaken. Zo hebben we 2,66 fte aan invalkrachten gehad die niet was begroot in fte's. Daarnaast hebben we 1,44 fte meer aan basisvaardigheden ingezet, 0,72 aan inzet voor SWV arrangementen, 0,41 fte aan brugfunctionaris en 0,62 fte meer aan nieuwkomers onderwijs.

In 2025 hebben we voor de reguliere bekostiging 141,0 fte ingezet dat is 1,6 fte hoger dan in 2024 . Ook in 2025 en verder hebben we geen vervangingen in fte ingeboekt. In de projecten hebben we 6 fte minder begroot, dat heeft als reden dat bij het opstellen van de begroting de invulling van de projecten nog niet geheel duidelijk is. In 2026 en 2027 loopt de inzet op projecten verder af, omdat de subsidies (NPO en basisvaardigheid) worden afgebouwd.

Voor de taalklassen hebben we in 2025 15,1 fte begroot (1,2 fte minder dan ingezet in 2024). Hieruit blijkt de onzekerheid over het aantal nieuwkomers leerlingen en dus ook over de inzet van personeel. In de jaren daarna loopt dat terug naar 13,7 fte in 2027.

De reguliere inzet laten we teruglopen van 141 fte in 2025 naar 133 fte in 2026, 134 fte in 2027. Deze terugloop komt omdat bij een aantal scholen bezuinigingen zijn opgenomen door terugloop van leerlingen op die scholen. En ook begroten we dat de bovenschoolse inzet terugloopt.

3.2 Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

	Werkelijk 2023	Begroot 2024	Werkelijk 2024	2025	2026	2027	Vershil 2024 t.o.v. begroting	Vershil 2024 t.o.v. 2023
BATEN	- € -	- € -	- € -	- € -	- € -	- € -	- € -	- € -
Rijksbijdragen	18.896.906	18.310.855	19.459.372	19.330.456	18.212.621	18.324.438	1.148.518	562.466
Overige overheidsbijdragen en subsidies	566.251	405.163	775.743	508.031	457.009	486.499	370.580	209.492
Overige baten	460.756	101.909	308.817	154.970	179.272	178.402	206.908	-151.939
TOTAAL BATEN	19.923.914	18.817.927	20.543.933	19.993.457	18.848.902	18.989.339	1.726.006	620.019
LASTEN								
Personeelslasten	16.638.509	16.493.402	17.231.958	17.135.870	15.827.517	15.884.534	738.555	593.449
Afschrijvingen	301.035	334.676	323.307	358.446	406.610	415.789	-11.368	22.272
Huisvestingslasten	1.231.741	1.359.971	1.627.207	1.534.677	1.553.600	1.517.299	267.236	395.466
Overige lasten	1.389.455	1.175.854	1.302.204	1.134.824	1.124.458	1.112.812	126.350	-87.251
TOTAAL LASTEN	19.560.739	19.363.903	20.484.675	20.163.817	18.912.185	18.930.434	1.120.772	923.936
SALDO								
Saldo baten en lasten	363.174	-545.976	59.257	-170.360	-63.282	58.906	605.233	-303.917
Saldo financiële baten en lasten	57.976	25.000	151.288	66.000	66.000	66.000	126.288	93.312
TOTAAL RESULTAAT	421.150	-520.976	210.546	-104.360	2.718	124.906	731.522	-210.605

Het resultaat over 2024 komt uit op een positief resultaat van € 210.546,- terwijl er € 520.976,- negatief was begroot. STEV heeft het dus € 731.522,- beter gedaan dan begroot. Hieronder een toelichting op de onderliggende factoren van het resultaat.

Verklaring resultaat	Werkelijk 2023	Begroot 2024	Werkelijk 2024	2025	2026	2027	Vershil 2024 t.o.v. begroting	Vershil 2024 t.o.v. 2023
RESULTAAT	421.150	-520.976	210.546	-104.360	2.718	124.906	731.522	-210.605
Resultaat NPO	-116.839	-524.508	-359.553	-130.021	-90.221	-37.499	164.955	-242.714
Resultaat bijzondere bekostiging	64.736		169.162				169.162	104.426
Resultaat passend onderwijs			136.515		-	-	136.515	136.515
RESULTAAT genormaliseerd	473.253	3.532	264.422	25.661	92.939	162.405	260.890	-208.832

Begroot was dat er € 524.508,- aan NPO middelen zouden worden uitgeven, dat is maar €359.553,- geweest. Hierdoor is het resultaat € 164.955,- beter dan begroot.

Daarnaast hebben we extra middelen van twee samenwerkingsverbanden ontvangen. Die middelen hebben we in een nieuwe bestemmingsreserve 'passend onderwijs' (€ 136.515) gestopt.

Het resultaat op de bijzondere bekostiging is relatief hoog in 2024. Een aantal scholen hebben de middelen die ze ontvangen voor kleuters of oudere leerlingen die niet naar de taalklas gaan, niet besteed. Daarom reserveren we deze middelen omdat de leerlingen nu nog op school zitten. De middelen van deze bestemmingsreserve van voorgaand jaar worden (deels) toegevoegd aan de algemene reserve. Er was begroot dat STEV op de reguliere begroting € 3.532,- zou overhouden. Dat is echter € 264.422,-. Een groot deel (€ 126.288,-) is te verklaren uit de toegenomen rente opbrengsten. Dit komt door het hogere rentepercentage en omdat we liquide middelen hebben vastgelegd in deposito's.

Baten

De Rijksbijdrage is ruim € 1,15 miljoen hoger dan begroot. Daar zijn een aantal oorzaken voor:

1. Indexering van reguliere bekostiging en achterstandsmiddelen (€408.000,-).
2. Extra ontvangsten voor de bijzondere bekostiging voor de asielzoekers en vreemdelingen (€ 150.000,-).
3. Verschillende geoormerkte subsidies (€ 392.000,-) waaronder de subsidie basis vaardigheden (€ 271.000,-) en zijinstromers/SOOL subsidies (€ 78.000,-) en AMT (€ 43.000,-).
4. Tenslotte ontvingen we € 190.000,- meer van de SWV-en.

De gemeentelijke subsidies waren € 368.000,- hoger dan begroot en dan vorig jaar. De oorzaak is dat we in Barneveld vooral meer kosten hebben gemaakt dan begroot, mede door een 3^e groep open te houden en relatief hoge kosten voor de inhuur van het tijdelijke personeel. Daarnaast dragen de gemeenten in Baarn en Soest ook bij aan de kosten voor de taalklassen. Ook zijn er in 2024 extra NPO middelen van de gemeente ontvangen en ingezet.

De overige baten zijn hoger (€207.000,-) dan begroot. De verhuuropbrengsten zijn hoger (€ 56.000,-) door de doorbelasting van energie en onderhoud voor de Uitkijck. De overige subsidies zijn hoger (€ 20.000,-) dan begroot, dit betreft vooral flanksubsidies voor zij-instromers.

De overige baten zijn € 98.000,- hoger dan begroot. Ongeveer de helft is door inkomsten van de gezonde school en €18.000,- aan bijdrage van andere scholen voor Hoogbegaafdheidprojecten waar wij penvoerder van zijn.

Lasten

De personele lasten zijn € 740.000,- hoger dan begroot. Dat komt door:

- Indexering van de salarissen met 5% vanaf 1 oktober.
- Meer uitgaven voor vervangingen dan we dekking voor hadden (€ 186.000,-).
- Extra uitgaven voor inhuur van personeel, € 728.000,- meer dan begroot, waarvan € 408.000,- gedekt door ziektevervangings. Dus in totaal € 320.000,-. Een grote overschrijding is bij de taalklas Barneveld (€ 180.000,-), maar ook bij verschillende scholen waar inhuur op vaste formatie stond.
- Extra uitgaven aan arbozorg van € 71.000,-.
- Meer uitgaven aan scholingskosten € 95.000,-.
- Overige personeel kosten € 42.000,-. een groot deel komt doordat we ons laten ondersteunen bij het onderzoeken van de oude medewerkers in WIA. Als het succes oplevert betekent het naar de toekomst toe een lager WHK (werkhervattingskas) premie, maar nu rekenen ze een forse bijdrage. (€ 28.000).

Ten opzichte van 2023 zijn de salarissen gestegen met € 843.000,-. Dit is vooral te verklaren uit de stijging van de salarislust door loonsverhoging uit de CAO.

De huisvestingskosten zijn € 267.000,- hoger dan begroot. Dit is vooral aan de onderhoudskosten toe te rekenen. Een deel is door een hogere dotatie € 115.000,-. Dit komt doordat we vanaf 2024 ook de kosten voor binnen onderhoud van de Egelantier hebben opgenomen (€ 305.000,- extra dotatie). Daarnaast hebben we 2 lokalen van de Uitkijck terug gegeven waardoor de voorziening daalt met (€

70.000,-). Verder is er veel onderhoud vervallen en een positief resultaat gehaald op de aanbesteding (€ 142.000,-). De gewone dotatie was € 26.000,- hoger dan de €350.000,- die was begroot.

Het groot onderhoud in de directe exploitatie is overschreden met € 81.000,-. Dat is te verklaren aan allerlei onvoorzien onderhoud, vooral aan de inbraak en alarmsystemen (€ 52.000,-) die versneld vervangen moesten worden en 2 airco's die vervangen moesten worden (€ 15.000,-). De rest zijn kleinere aanpassingen. Ook bij correctief onderhoud is een forse overschrijding € 63.000,-. Dit zijn voornamelijk veel kleine facturen. De kosten voor energie en schoonmaak zijn iets lager (€ 40.000,-) dan begroot. In 2024 is een bedrag opgenomen van € 45.000,- voor het buitenonderhoud van de Egelantier.

De stijging van het onderhoud ten opzichte van 2023 is € 395.000,-. Dat komt door toename onderhoud € 80.000,-, extra dotatie € 177.000,-, energie € 40.000,-, schoonmaak € 35.000,-, en buitenonderhoud € 45.000,-.

Aan overige lasten is ongeveer € 125.000,- meer uitgegeven. Daarvan is € 69.000,- ten laste van de extra subsidies geboekt. De overschrijding op regulier zit vooral op de extra kosten voor licenties en kosten software.

De overige lasten zijn gedaald ten opzichte van 2023 met € 90.000,-. Dat komt vooral doordat er minder is uitgegeven aan projecten. Voor de reguliere subsidie is er een stijging ten opzichte van 2023 met € 28.000,- en dat komt door hogere kosten voor licenties.

Balans in meerjarig perspectief

	Realisatie 2023	Realisatie 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
	- € -	- € -	- € -	- € -	- € -
ACTIVA					
VASTE ACTIVA					
Materiele vaste activa	1.572.807	1.509.055	1.542.983	1.469.947	1.350.116
Totaal vaste activa	1.572.807	1.509.055	1.542.983	1.469.947	1.350.116
VLOTTENDE ACTIVA					
Vorderingen	693.966	987.507	987.509	987.509	987.509
Liquide middelen	7.104.626	8.259.555	8.164.163	8.129.154	8.346.011
Totaal vlottende activa	7.798.592	9.247.062	9.151.672	9.116.663	9.333.520
TOTAAL ACTIVA	9.371.399	10.756.117	10.694.654	10.586.610	10.683.636
PASSIVA					
EIGEN VERMOGEN					
Algemene reserve	893.939	1.288.077	1.313.738	1.406.677	1.569.081
Bestemmingsreserve NPO	1.034.271	674.718	544.697	454.476	416.977
Bestemmingsreserve bijz bek.	150.600	190.045	190.045	190.045	190.045
Bestemmingsreserve pas.ondw	-	136.515	136.515	136.515	136.515
Totaal eigen vermogen	2.078.810	2.289.355	2.184.995	2.187.713	2.312.618
VOORZIENINGEN	4.184.430	4.534.800	4.577.697	4.466.935	4.439.055
KORTLOPENDE SCHULDEN	3.108.159	3.931.962	3.931.962	3.931.962	3.931.962
TOTAAL PASSIVA	9.371.399	10.756.117	10.694.654	10.586.610	10.683.636

Nadat in januari 2023 de omzetting van het eigen vermogen naar de voorziening groot onderhoud volgens de componenten methode heeft plaats gevonden, is de verandering van de verschillende posten tussen 2023 en 2024 gering.

De materiele vaste activa is redelijk stabiel, ook naar de toekomst toe. Er zit een lichte daling naar de toekomst, door dalende investeringen. Maar dat heeft ook te maken dat het overzicht naar die jaren nog niet echt aanwezig is.

De vordering zijn toegenomen, doordat bij twee taalklassen (Baarn en Barneveld) de tekorten nog door de gemeente moeten worden betaald.

De schulden zijn ook opgelopen, vooral door de vooruitbetaalde subsidie voor de basisvaardigheden.

De voorziening is ook opgelopen doordat de voorziening onderhoud is gestegen met € 390.000,- doordat we het binnen onderhoud van de Egelantier hebben opgenomen. De personele voorziening lopen iets (€ 40.000,-) terug.

Het eigen vermogen stijgt door toevoeging van het positieve resultaat van € 210.546,-. We hebben een nieuwe bestemmingsreserve opgenomen, vanuit de nog niet bestede middelen van het SWV de Eem hebben we een bestemmingsreserve opgenomen. Ook reserveren we middelen vanuit Zeeluwe in deze bestemmingsreserve. We brengen in totaal € 136.515,- ten gunste van deze bestemmingsreserve.

De bestemmingsreserve bijzondere bekostiging wordt aangehouden voor de middelen van nieuwkomers, die niet in de taalklas zitten. Deze middelen worden opgenomen in de bestemmingsreserve. We brengen € 169.162,- ten gunste van deze bestemmingsreserve. Na een jaar vallen de niet besteedde middelen van de bestemmingsreserve bijzondere bekostiging vrij ten gunste van de algemene reserve. We brengen € 129.717,- over van deze bestemmingsreserve naar de algemene reserve.

Het resultaat van de NPO middelen (€ 359.553,-) brengen we ten laste van de bestemmingsreserve NPO.

De rest van het resultaat € 264.422,- brengen we ten gunste van de algemene reserve. De algemene reserve stijgt daarmee tot een bedrag van € 1.288.077. We hebben in het najaar van 2024 een nieuwe risico inventarisatie gemaakt en daaruit kwam naar voren dat we een reserve nodig hebben van € 1,3 milj. We zitten dus bijna op het gewenste omvang van de reserve.

De liquiditeit is het resultaat van de andere beschreven ontwikkelingen en die stijgt met € 1.154.930,-. Van de totale middelen € 8.259.555,- is € 6.000.000,- ondergebracht in deposito's, met verschillende looptijden. De rest van de middelen is grotendeels op de spaarrekening ondergebracht.

3.3 Financiële positie

Kengetallen

Kengetal	2023	2024	2025	2026	2027	Signaliserings waarde
Solvabiliteit 2	0,67	0,63	0,63	0,63	0,63	Ondergrens: < 0,30
Weerstandsvermogen	10,4%	11,1%	10,9%	11,6%	12,2%	Ondergrens: < 5%
Liquiditeit	2,51	2,35	2,33	2,32	2,37	Ondergrens: 1,0 bij totale baten > € 3 mln < € 12 mln
Rentabiliteit	2,1%	1,0%	-0,5%	0,0%	0,7%	Afhankelijk van de financiële positie
Bovenmatig eigen vermogen/ Reservepositie (Feitelijk publiek eigen vermogen -/- Signalerings-waarde publiek eigen vermogen) / totale baten	-445.300	-224.584	-357.928	-247.528	-32.392	Bovengrens: >0 ³⁾

Bovenstaande kengetallen laten zien dat STEV een financieel gezonde stichting is:

- De solvabiliteit neemt iets af maar is nog altijd ruim boven de ondergrens van 0,30.
- Het weerstandsvermogen schommelt rond de 11% en dat is ruim boven de 5% wat de ondergrens is.
- De liquide middelen zijn meer dan ruim voldoende aanwezig. We kunnen ongeveer de helft € 4 milj. voor langere tijd weg zetten.
- De rentabiliteit is voldoende.
- Het bovenmatig eigen vermogen is nu onder de bovengrens. In de komende jaren zijn er positieve resultaten begroot en dat zorgt ervoor dat we de bovengrens van het eigen vermogen weer naderen. Dat betekent dat we de komende jaren moeten begroten op een nul saldo en ook daarop uitkomen.

Waar verhalen samen komen

Dit is het motto van het Openbaar onderwijs. In een tijd van polarisatie, tegengestelde belangen, verharding en onzekerheid is het belangrijk om onze maatschappelijke opdracht helder voor ogen te houden. Goed en breed toegankelijk onderwijs gebaseerd op onze normen en waarden. Dan leer je wie je kunt zijn.

Taken en verantwoordelijkheden van de Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) is de interne toezichthouder van Stichting Eemvallei Educatief (STEV) en zij handelt op basis van de statuten van de stichting en de Codes Goed Bestuur (PO-raad) en Goed Toezicht (VTOI). Voor haar functioneren hanteert de Raad een toezichtkader en een reglement.

Conform de taakbeschrijving ziet de RvT toe op de algemene gang van zaken binnen de stichting, de kwaliteit van de besturing door het College van Bestuur (CvB), de strategie en de financiële doelmatigheid aangevuld met de rechtmatige verdeling van de middelen. Ook ziet de RvT toe op de cultuur van de stichting, de onderlinge professionele samenwerking en de totstandkoming en uitvoering van beleid.

Naast het toezicht op het beleid fungeert de RvT als klankbord voor het CvB. Tenslotte vervult de RvT de werkgeversrol richting het CvB. Bij de uitvoering van deze taken houdt de RvT voortdurend rekening met de invloed van maatschappelijke ontwikkelingen en de omgeving waarbinnen STEV haar werkzaamheden verricht en benut zij hiertoe haar netwerken.

Ambitieboek

Begin 2024 is ambitieboek 2024-2028 door het CvB vastgesteld. De thema's kansrijk leren, samen educatief partnerschap en inclusief wereldburgerschap vormen de kern van het toezichthouden. De RvT heeft bij de totstandkoming van dit document geadviseerd specifieke aandacht te geven aan de basisvaardigheden rekenen en taal en de kwaliteit van de scholen. Daarnaast is gevraagd aandacht te besteden aan de zichtbaarheid van het CvB en de beleidsmedewerkers op de scholen.

De RvT heeft regelmatig met de bestuurder gesproken over de voortgang en realisatie van de doelstellingen uit het ambitieboek. Dit is een vast bespreekpunt op de agenda van de Raad. Ook de onderwijsresultaten en de personele ontwikkelingen, waaronder het verzuim zijn regelmatig onderwerp van gesprek tussen de Raad en het Bestuur.

Verrichte werkzaamheden

Gedurende het jaar 2024 heeft de RvT de volgende werkzaamheden verricht:

- De RvT heeft vijf keer vergaderd met het CvB. Daarnaast vond overleg plaats tussen de voorzitter of leden van de RvT en het CvB over lopende zaken, of heeft de RvT contact gehad met het CvB tijdens de commissievergaderingen.
- De RvT hanteert een drietal commissies; de remuneratiecommissie, de auditcommissie en commissie onderwijs en kwaliteit. De commissies bestaan uit leden van de RvT met

specifieke aandachtsgebieden. Door deze keuze is de RvT in staat effectief en efficiënt in te spelen op belangrijke thema's voor STEV.

- Aan iedere vergadering met het CvB is een onderlinge vergadering van de RvT voorafgegaan.
- De auditcommissie heeft in mei het Bestuursverslag en de jaarrekening en in november de meerjarenbegroting uitgebreid besproken met de controller en de plenaire behandeling met het CvB en de RvT voorbereid. Hierbij is geconstateerd dat deze geen verrassingen bevatten.
- De commissie onderwijs en kwaliteit heeft twee keer overleg gehad met het CvB en de onderwijsadviseur over de tussenopbrengsten en de eindopbrengsten dit ter voorbereiding van de plenaire bespreking in de RvT. Daarbij is geconstateerd dat de stichting de opbrengsten goed in beeld heeft en duidelijke afspraken met de scholen heeft gemaakt. Vanuit een transparante en open cultuur worden de resultaten op de verschillende niveaus met elkaar besproken om er vervolgens met elkaar van te leren. De RvT heeft het CvB geadviseerd zowel op stichtingsniveau als schoolniveau de focus op de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs te houden.
In samenwerking met het CvB en onderwijsadviseur is in de commissie ter evaluatie de Kwaliteitsmonitor besturing kwaliteitszorg en ambitie uitgevoerd.
- De remuneratiecommissie heeft met het CvB verschillende evaluerende en voortgangsgesprekken gevoerd, almede een beoordelingsgesprek. Bij het beoordelingsgesprek is onder meer gebruik gemaakt van de input van de leden van de benoemingscommissie van de huidige bestuurder. Hiermee heeft de RvT uitvoering gegeven aan haar rol als werkgever.
- Leden van de RvT hebben twee keer overleg gehad met de GMR. Het overleg met de GMR is geïntensiveerd. Er heeft een gezamenlijke avond plaatsgevonden o.l.v. een extern deskundige om de relatie GMR en RvT te evalueren en te verdiepen. Uitkomst hiervan is een inventarisatie van onderwerpen die tijdens de gezamenlijke bijeenkomsten tussen de GMR en de RvT worden besproken. In 2024 zijn we gestart met het onderwerp Kansrijk leren uit het ambitieboek. Het onderwerp is voorbereid en geleid door een lid van de GMR en een lid van de RvT. Tijdens het eerste deel van de gezamenlijke vergadering GMR-RvT was ook het CVB aanwezig. Het tweede deel van de vergadering zonder het CVB had een evaluerend karakter.
- Er hebben in 2024 twee schoolbezoeken plaatsgevonden.
- In 2024 hebben leden van de RvT, de GMR en de schoolleiders tijdens een bijeenkomst gesproken over het thema Governance en recente maatschappelijke ontwikkelingen.
- De RvT heeft in februari een zelfevaluatie uitgevoerd.
- De RvT heeft Van Ree Accountants als accountant benoemd.
- Leden van de RvT zijn in april aanwezig geweest bij de bijeenkomst met de kinderraad van STEV.
- De Regioraad, een overleg met alle wethouders van de bij STEV betrokken gemeenten, heeft in april plaatsgevonden. De RvT was daarbij aanwezig.
- De RvT heeft in oktober met de RvT van het openbaar onderwijs STIP Hilversum een collegiale consultatie uitgevoerd.

- Leden van de RvT volgen individueel of gezamenlijk jaarlijks trainingen of bezoeken de regiobijeenkomsten van de VTOL.
- Tenslotte hebben leden van de RvT deelgenomen aan de STEV-studiedag in oktober en aan de eindejaarsbijeenkomst in december.

In het jaar 2024 zijn, onder andere ter evaluatie van het uitvoerend bestuur, de volgende onderwerpen aan bod geweest:

- Goedkeuren van de begroting 2025 en de meerjarenraming 2026-2029.
- Goedkeuren van het Bestuursverslag en de Jaarrekening 2023, inclusief de bespreking daarvan met de accountant.
- De voortgang van de strategische koers, alsmede de leerlingenaantallen en de positie van de scholen in de diverse gemeenten.
- Realisatie nieuw strategisch beleid 2024-2028.
- De kwaliteitsontwikkelingen en de doorontwikkeling van het kwaliteitsstelsel STEV.
- (Financiële) kwartaalrapportages van het CvB.
- Aandacht voor de naleving van wettelijke voorschriften zoals het Bestuursformatieplan 2024-2025.
- Kwartaalrapportages HR.
- Betrokkenheid en bijdrage aan de ontwikkeling van de governance binnen STEV.

De kwaliteit en deskundigheid van de Raad van Toezicht

In de RvT zijn de volgende deskundigheden aanwezig:

- (Openbaar) Onderwijs
- Strategie, management en organisatie
- HR-management
- Financiën
- Gemeentelijke politiek

De verdeling van de RvT over de verschillende commissies is als volgt:

Auditcommissie: Dhr. J.J. van der Hoeven en Mw. C.H. Fijneman.

Remuneratiecommissie: Mw. I.M. Visser en Mw. M. Rosbergen en vanaf 01-04-2024 Dhr. M.A. Wesseloo.

Commissie onderwijs en kwaliteit: Dhr. M.A. Wesseloo en Mw. I.M. Visser.

Wijzigingen in samenstelling RvT

Mw. M. Rosbergen is per 01-04-2024 teruggetreden als voorzitter van de RvT en aangebleven als lid tot 01-10-2024. Tijdens haar afscheid is Mw. Rosbergen bedankt voor haar grote inzet voor STEV en specifiek het Openbaar onderwijs.

Dhr. M.A. Wesseloo is per 01-04-2024 benoemd als voorzitter van de RvT.

Na een uitvoerige sollicitatieprocedure begeleid door een extern bureau heeft de benoemingsadviescommissie Mw. J.E.A. Vegt en Mw. L.S. van der Eijck ter benoeming voorgedragen als leden van de RvT aan de gemeenten waarbinnen STEV vertegenwoordigd is. Na de benoeming

door de gemeenten zijn de nieuwe leden per 01-10-24 geïnstalleerd. De RvT is blij met deze uitbreiding en verwacht op een goede en constructieve manier te kunnen samenwerken.

De eerstvolgende vacature van de RvT ontstaat eind 2025. De RvT heeft ervoor gekozen om gelijktijdig twee nieuwe leden te werven, waardoor de RvT tijdelijk uit zes personen bestaat. Het reglement van de RvT geeft de mogelijkheid voor deze tijdelijke uitbreiding.

Rechtmatigheid en doelmatigheid van de inzet van middelen

Gedurende de gesprekken met het CvB, de GMR, de staf en de schoolleiders heeft de Raad van Toezicht regelmatig gecontroleerd en vastgesteld of de door het Rijk en derden aan STEV toegekende middelen doelmatig zijn besteed.

Door middel van managementrapportages per kwartaal, inclusief een financieel verslag, heeft het CvB de RvT op de hoogte gehouden van de uitputting van de middelen van de stichting. Begroting en jaarrekening worden uitgebreid besproken met de auditcommissie van de RvT.

De Wet normering topinkomens (WNT) is in 2024 nageleefd.

De honorering van de leden van de Raad van Toezicht

De vergoedingsstructuur voor de leden van de RvT is aangepast en meer marktconform en overeenkomstig de verantwoordelijkheden gebracht. De voorzitter ontvangt vanaf 01-04-2024 een vergoeding van € 5800,- bruto, de overige leden ontvangen vanaf die datum een bedrag van € 3.750,- bruto. Er worden geen kilometervergoedingen of overige kosten vergoed. De vergoedingen voor de leden van de Raad van Toezicht vallen ruim binnen de WNT-norm. De richtlijnen honorering RvT van de VTOI zijn hierbij gevolgd.

Tot slot

Graag wil de RvT Mw. Wiesje Verhoeven bedanken voor al haar inzet en betrokkenheid voor STEV. Dit geldt ook voor de leden van het stafkantoor, de schoolleiders en alle collega's van STEV. De organisatie staat goed op de kaart, is volop in ontwikkeling en probeert vanuit het Rijnlands denken een goede balans te vinden tussen de structuur en de cultuur. Dit leidt tot gezien en gehoord worden en samen staan voor STEV.

Matthijs Wesseloo

Voorzitter Raad van Toezicht STEV

Maart 2025

Jaarverslag GMR 2024

De medezeggenschap is op school- en bovenschools niveau vertegenwoordigd. Bovenschools zijn de afzonderlijke medezeggenschapsraden vertegenwoordigd in de GMR. Hier worden de bovenschoolse belangen afgestemd met het bestuur. Medezeggenschap is een krachtig middel om een positieve bijdrage te leveren aan de kwaliteit van de stichting en het onderwijs op de scholen te sturen. Medezeggenschap houdt het bestuur en het schoolmanagement scherp en kritisch. De GMR van STEV wil positief bijdragen aan optimaal onderwijs voor de scholen binnen STEV.

De GMR werkt al een aantal jaar in een compacte samenstelling. Iedere basisschool heeft een vertegenwoordiger (ouder of personeelslid) in de GMR. De GMR leden zitten er zonder last en/of ruggenspraak. Zaken en/of onderwerpen die van belang zijn voor of binnen de stichting worden besproken. Het jaar 2024 stond in het teken van:

- Werken met verschillende commissies binnen de GMR: Governance, Financiën, Formatie & Personeelsbeleid, Onderwijs en Communicatie/PR
- Deelname aan educatief partnerschap/Governance waarbij de verschillende gremia samenkwamen.
- Training door AOB voor alle GMR leden m.b.t. hun rol, rechten, plichten en invloed
- Versterken relatie/gesprek RvT/GMR, bijeenkomst over Kansrijk leren/ Kansengelijkheid

Aandachtsgebieden 2024

Naast deze initiatieven is er overleg geweest met de RvT, tussentijds overleg met CvB en 6 formele GMR-vergaderingen. Elke GMR-vergadering bestond uit een overleg met het CvB en aansluitend een overleg met de GMR leden onderling. Er is onder andere aandacht besteed aan:

- Het bestuurs- en jaarverslag 2023
- Het bestuursformatieplan 2024-2025
- De financiële kaderbrief 2025
- De GMR en MR reglementen
- Het Strategisch beleidsproces 2024-2028
- Het tevredenheidsonderzoek voor ouders en personeelsleden
- Collectieve inzet subsidie basisvaardigheden
- AMT regeling
- Eindopbrengsten STEV 2023-2024

Behaalde resultaten 2024

De GMR heeft op een aantal vlakken haar invloed gehad ter verbetering van het onderwijs voor de scholen binnen STEV.

- Februari 2024: Positief advies gegeven op het document Vervangingsvergoeding Onderwijsassistenten. aanscherping GMR regelement mbt facilitering en Beleid verbod mobieltjes/tablets. Afsluiten AOB servicepakket met training GMR leden.
- April 2024: Instemming gegeven op het document Vervangingsvergoeding onderwijsassistenten, het opgenomen stuk exitgesprekken in het beleidsdocument

Uitstroombesleid, aanpassing fietsplan, het beleidsvoorstel gebruik mobieltjes en het Bestuursformatieplan 2024-2025

Positief advies gegeven op het Bestuurs Portfolio Samen Opleiden

- Juli 2024: Instemming gegeven op aansluiting leerplatform Onderwijs Academie, de update functiebouwwerk Stev, Strategisch HR beleid 2024-2028, tijdelijke verhoging reiskosten woon-werk, update Privacyverklaring, GMR reglement en honorering RvT.
Positief advies gegeven op begeleiding Zij-instromers/ startende leerkrachten.
- Oktober 2024: Instemming gegeven op telefoonvergoeding KC. Advies AMT regeling.
- December 2024: Instemming klokkenluidersregeling en AMT regeling.
Positief advies gegeven op de Begroting STEV 2025 en op de integriteits-en gedragscode 2025.

Er wordt momenteel gewerkt aan een startdocument GMR voor nieuwe GMR leden. Dit zal in 2025 gereed zijn.

Voor aanvullende informatie verwijst ik naar de notulen, het GMR plan en GMR reglement.

Namens GMR, Stichting Openbaar Primair Onderwijs STEV

Marian Brinkhuis (Voorzitter GMR)

Jaarrekening

Inhoudsopgave

	<i>bladzijde</i>
Jaarrekening STEV	
Balans	60
Staat van baten en lasten	61
Kasstroomoverzicht	62
 Grondslagen voor waardering van activa, passiva en resultaatbepaling	 63
 Toelichting op de geconsolideerde balans:	
Vaste activa	67
Vorraden & vorderingen	68
Effecten & liquide middelen	69
Eigen vermogen	70
Voorzieningen & langlopende schulden	71
Kortlopende schulden	72
 G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule	 73
G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule	74
Niet uit de balans blijvende verplichtingen	75
 Toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten:	
Overheidsbijdragen	76
Andere baten	77
Lasten	78
Financieel en buitengewoon	80
 Verplichte Toelichting	 81
WNT-verantwoording 2024	82
Bestemming van het resultaat	84
Gebeurtenissen na balansdatum	85
Ondertekening door bestuurders en toezichthouders	86
 Overige gegevens	 87
Controleverklaring	88

Balans

		31-12-2024		31-12-2023	
		€	€	€	€
1	Activa				
	Vaste activa				
1.2	Materiële vaste activa	1.509.055		1.572.807	
	<u>Totaal vaste activa</u>	<u>1.509.055</u>		<u>1.572.807</u>	
	Vlottende activa				
1.5	Vorderingen	987.507		693.966	
1.7	Liquide middelen	8.259.555		7.104.626	
	<u>Totaal vlottende activa</u>	<u>9.247.062</u>		<u>7.798.592</u>	
	<u>Totaal activa</u>	<u>10.756.117</u>		<u>9.371.399</u>	
2	Passiva				
2.1	Eigen vermogen	2.289.355		2.078.810	
2.2	Voorzieningen	4.534.800		4.184.430	
2.4	Kortlopende schulden	3.931.962		3.108.159	
	<u>Totaal passiva</u>	<u>10.756.117</u>		<u>9.371.399</u>	

Staat van baten en lasten

	2024	Begroot 2024	Realisatie 2023
	€	€	€
3 Baten			
3.1 Rijksbijdragen	19.459.372	18.310.855	18.896.906
3.2 Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	775.743	405.163	566.251
3.5 Overige baten	308.817	101.909	460.757
<u>Totaal baten</u>	<u>20.543.932</u>	<u>18.817.927</u>	<u>19.923.914</u>
 4 Lasten			
4.1 Personeelslasten	17.231.958	16.491.301	16.625.003
4.2 Afschrijvingen	323.307	334.676	301.035
4.3 Huisvestingslasten	1.627.206	1.359.971	1.231.741
4.4 Overige lasten	1.302.204	1.177.954	1.402.960
<u>Totaal lasten</u>	<u>20.484.675</u>	<u>19.363.902</u>	<u>19.560.739</u>
 <u>Saldo baten en lasten</u>	<u>59.257</u>	<u>-545.975</u>	<u>363.175</u>
 6 Financiële baten en lasten			
<u>Resultaat</u>	<u>151.289</u>	<u>25.000</u>	<u>57.976</u>
	210.546	-520.975	421.151
 Totaal resultaat	<u>210.545,50</u>	<u>-520.975</u>	<u>421.151</u>

Kasstroomoverzicht

	2024		2023	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten	59.257		363.173	
Aanpassing voor:				
Afschrijvingen	323.307		301.035	
Mutaties voorzieningen	350.370		138.053	
Verandering in vlottende middelen:				
Vorderingen (-/-)	-293.541		-258.588	
Schulden	823.803		1.070.422	
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties		1.263.196		1.614.096
Ontvangen interest	155.048		62.185	
Betaalde interest (-/-)	-3.759		-4.209	
<u>Totaal kasstroom uit operationele activiteiten</u>		<u>1.414.485</u>		<u>1.672.072</u>
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in MVA (-/-)	-259.555		-325.326	
Desinvesterings in MVA	0		2.219	
<u>Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten</u>		<u>-259.555</u>		<u>-323.106</u>
<u>Mutatie liquide middelen</u>		<u>1.154.930</u>		<u>1.348.966</u>
Beginstand liquide middelen		7.104.626		5.755.660
Mutatie liquide middelen gedurende het boekjaar		1.154.930		1.348.966
Eindstand liquide middelen		<u>8.259.555</u>		<u>7.104.626</u>

Grondslagen voor waardering van activa, passiva en resultaatbepaling

Algemene grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening

De jaarrekening is opgesteld conform de richtlijnen van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en overeenkomstig de verslaggevingsvoorschriften en bepalingen zoals weergegeven in Titel 9 van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek. Tevens is de richtlijn 660 van de Raad voor de Jaarverslaggeving gevolgd. In deze richtlijn zijn voor de onderwijssector presentatie-, waarderings- en verslaggevingsvoorschriften geformuleerd.

Vergelijkende cijfers

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

Waardering van de activa en passiva

De activa en passiva zijn tegen nominale waarde opgenomen, tenzij anders vermeld.
De gebouwen zijn economisch eigendom van de gemeente.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde.

Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikname.

Vorderingen en overlopende activa

De vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde.

Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

Liquide middelen

De liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde.

Liquide middelen die niet ter directe beschikking staan worden verwerkt onder de liquide middelen

Liquide middelen die gedurende langer dan 12 maanden niet ter directe beschikking staan van de stichting worden verwerkt onder de financiële vaste activa.

Eigen vermogen

Binnen het eigen vermogen zijn de volgende reserves opgenomen:

- Algemene reserve: dit betreft het weerstandsvermogen ter dekking van onvoorziene tegenslagen c.q. risico's. Jaarlijks zal bij de resultaatsbestemming worden bezien of mutaties noodzakelijk zijn;
- Bestemmingsreserves: deze reserves zijn door het bestuur onderscheiden naar specifieke bestemmingen.

Voorzieningen

Pensioenen

De stichting heeft één pensioenregeling. Dit betreft een Nederlandse regeling en wordt gefinancierd door afdrachten aan pensioenuitvoerder, te weten het bedrijfstakpensioenfonds ABP. De pensioenverplichting wordt gewaardeerd volgens de “verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering”.

In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord. De stichting heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij ABP, anders dan het effect van hogere toekomstige premies.

De stichting heeft daarom de pensioenregeling verwerkt als een “verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering” en heeft alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

Voorziening groot onderhoud

De voorziening ter gelijkmatige verdeling van lasten voor groot onderhoud van gebouwen wordt bepaald op basis van de te verwachten kosten over een reeks jaren. De voorziening wordt lineair opgebouwd. Het uitgevoerde onderhoud wordt ten laste van deze voorziening gebracht.

De indexering naar de toekomst toe is nihil, prijspeil is gebaseerd op 1-1-2025.

40 jaar na de opleverdatum is een stopjaar ingevoerd. In de 10 jaar voor de stopdatum wordt de stopdatum opnieuw beoordeeld. Als het gebouw inderdaad wordt vernieuwd wordt het onderhoud ook aangepast

Bedragen onder de € 2000 (incl BTW) en elk jaar terugkerende bedragen worden niet in de onderhoudsvoorziening meegenomen.

Voorziening ziekte

De voorziening ziekte is gevormd voor personeelsleden die naar verwachting niet meer in het arbeidsproces terugkomen, en waarvoor geen middelen meer worden ontvangen

53145

Voorziening wachtgelden

De voorziening wachtgeld is gevormd voor voormalige personeelsleden die nu BWOO ontvangen, en die ten laste van het schoolbestuur worden gebracht.

Spaarverlof

De voorziening spaarverlof is gevormd voor personeelsleden die gedurende 4 of meer schooljaren 60 klokuren hebben gespaard en dit in een aaneengesloten periode gaan opnemen.

Voorziening jubilea

De voorziening jubilea is gevormd ter dekking van de kosten van jubileumgratificaties die op grond van de cao dienen te worden betaald. Daarbij wordt rekening gehouden met de datum van indiensttreding, leeftijd van betrokkene(n), blijfkanspercentage en een uitkering bij 25- en 40-jarig jubileum conform de cao. De voorziening is gewaardeerd tegen contante waarde, waarbij een disconteringvoet van 1,5% is gehanteerd.

.

Kortlopende schulden

Dit betreffen schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar.

Kortlopende schulden worden gewaardeerd tegen de reële waarde. Schulden dienen na eerste verwerking te worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs.

Overlopende passiva

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

Grondslagen voor bepaling van het resultaat

Rijksbijdragen

De ontvangen (normatieve) rijksbijdrage en de niet-geoormerkte OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekening clausule) worden in het jaar waarop de toekenningen betrekking hebben volledig verwerkt als bate in de staat van baten en lasten.

Geoormerkte OCW-subsidies met een vrij besteedbaar overschot (doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekening clausule heeft) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord naar rato van de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten. Het deel van de subsidies waar nog geen activiteiten voor zijn verricht per balansdatum worden verantwoord onder de overlopende passiva.

Geoormerkte OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekening clausule) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord in het jaar ten laste waarvan de gesubsidieerde lasten komen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn nog niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Personele kosten

De beloningen van het personeel worden als last in de staat van baten en lasten verantwoord in de periode waarin de arbeidsprestatie wordt verricht en, voor zover nog niet uitbetaald, als verplichting op de balans opgenomen. Als de reeds betaalde bedragen de verschuldigde beloningen overtreffen, wordt het meerdere opgenomen als een overlopend actief voor zover er sprake zal zijn van terugbetaling door het personeel of van verrekening met toekomstige betalingen door de stichting.

Voor de beloningen met opbouw van rechten, sabbatical leave, bonussen worden de verwachte lasten gedurende het dienstverband in aanmerking genomen. Een verwachte vergoeding ten gevolge van bonusbetalingen wordt verantwoord indien de verplichting tot betaling van die vergoeding is ontstaan op of vóór balansdatum en een betrouwbare schatting van de verplichtingen kan worden gemaakt. Ontvangen bijdragen voortvloeiend uit levensloopregelingen worden in aanmerking genomen in de periode waarover deze bijdragen zijn verschuldigd. Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht. Indien een beloning wordt betaald, waarbij geen rechten worden opgebouwd (bijvoorbeeld doorbetaling in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid) worden de verwachte lasten verantwoord in de periode waarover deze beloning is verschuldigd.

Voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen (inclusief ontslagvergoedingen) aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt een voorziening opgenomen. De verantwoorde verplichting betreft de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichting op balansdatum af te wikkelen. De beste schatting is gebaseerd op contractuele afspraken met personeelsleden (cao en individuele arbeidsovereenkomsten).

Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht. De overige personele lasten die betrekking hebben op onder andere het inhuren van extra personeel, scholingskosten en bedrijfsgezondheidszorg worden ten laste van de staat van baten en lasten gebracht.

Overige exploitatiesubsidies

Overige exploitatiesubsidies worden ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht in het jaar ten laste waarvan de gesubsidieerde lasten zijn gemaakt.

Afschrijvingen

De afschrijvingen geschieden tijdsevenredig op basis van de verwachte economische levensduur. Op aanschaffingen in het verslagjaar wordt naar tijdsgelang afgeschreven.

Door het bestuur van de Stichting *Eem-Vallei Educatief* zijn de volgende afschrijvingstermijnen vastgesteld:

<i>Soort actief</i>	<i>Afschrijvingstermijn</i>	<i>Afschrijvingspercentage</i>
Gebouwen	10 tot 20 jaar	5% tot 10%
Terreinen	-	-
ICT-hardware	5 jaar	20%
Meubilair	10 tot 20 jaar	5% tot 10%
Inventaris/apparatuur	12 jaar	8%
Leermiddelen	8 jaar	13%

Grondslagen voor de opstelling van het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht wordt opgesteld volgens de indirecte methode. Winstbelastingen, ontvangen interest en ontvangen dividenden worden opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten. Betaalde interest en betaalde dividenden worden opgenomen onder de kasstroom uit financieringsactiviteiten.

Vaste activa

	Aanschaf prijs 1-1-2024 €	Afschrijving cumulatief 1-1-2024 €	Boek- waarde 1-1-2024 €	Inves- teringen €	Aanschaf desinves- teringen €	Afschrijv. desinves- teringen €	Afschrij- vingen €	Aanschaf prijs 31-12-2024 €	Afschrijving cumulatief 31-12-2024 €	Boek- waarde 31-12-2024 €
1.1.2 Materiële vaste activa										
1.1.2.1 Gebouwen en terreinen	280.230	57.392	222.838	0			19.276	280.230	76.668	203.562
1.1.2.2 Terreinen	9.637	0	9.637	0			0	9.637	0	9.637
1.1.2.3 Inventaris en apparatuur	2.718.151	1.526.394	1.191.757	234.179			260.708	2.952.330	1.787.102	1.165.228
1.1.2.4 Overige materiële vaste activa	405.619	257.044	148.575	25.376	0	0	43.323	430.995	300.367	130.628
<u>Materiële vaste activa</u>	<u>3.413.637</u>	<u>1.840.830</u>	<u>1.572.807</u>	<u>259.555</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>323.307</u>	<u>3.673.192</u>	<u>2.164.137</u>	<u>1.509.055</u>
<i>Uitsplitsing:</i>										
1.1.2.4 Leermiddelen	405.619	257.044	148.575	25.376			43.323	430.995	300.367	130.628
<u>Overige materiële vaste activa</u>	<u>405.619</u>	<u>257.044</u>	<u>148.575</u>	<u>25.376</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>43.323</u>	<u>430.995</u>	<u>300.367</u>	<u>130.628</u>

Vorraden & vorderingen

	31-12-2024	31-12-2023
	€	€
1.2.2 Vorderingen		
1.2.2.2 Vorderingen op OCW	176.590	195.039
1.2.2.10 Overige vorderingen	257.598	13.244
1.2.2.12 Vooruitbetaalde kosten	297.372	302.416
1.2.2.15 Overlopende activa overige	255.947	183.267
<u>Vorderingen</u>	<u>987.507</u>	<u>693.966</u>

Effecten & liquide middelen

	31-12-2024	31-12-2023
	€	€
1.2.4	Liquide middelen	
1.2.4.2	Tegoeden op bankrekeningen	2.259.555
1.2.4.3	Deposito's	6.000.000
	<u>Liquide middelen</u>	<u>8.259.555</u>
		<u>7.104.626</u>

Er is een bankgarantie afgegeven van € 7,659,53 ten behoeve van de huur van het pand aan de Amsterdamseweg 41 Amersfoort

De deposito's hebben een looptijd tot maximaal 1 jaar.

Eigen vermogen

	Stand per 1-1-2024 €	Resultaat €	Overige mutaties €	Stand per 31-12-2024 €
2.1.1 Groepsvermogen				
2.1.1.1 Algemene reserve	893.939	264.422	129.717	1.288.077
2.1.1.2 Bestemmingsreserves publiek	1.184.871	-53.876	-129.717	1.001.278
<u>Groepsvermogen</u>	<u>2.078.810</u>	<u>210.546</u>	<u>0</u>	<u>2.289.355</u>

Uitsplitsing:

Bestemmingsreserve NPO	1.034.271	-359.553		674.718
Bestemmingsreserve bijzondere bekostiging	150.600	169.162	-129.717	190.045
Bestemmingsreserve passend onderwijs	0	136.515		136.515
<u>Bestemmingsreserves publiek</u>	<u>1.184.871</u>	<u>-53.876</u>	<u>-129.717</u>	<u>1.001.278</u>

De bestemmingsreserve NPO is gevormd door de niet uitgegeven middelen NPO. In de komende jaren zullen die middelen worden uitgeput.

De bestemmingsreserve bijzondere bekostiging is gevormd door de niet uitgegeven middelen voor de bijzondere bekostiging voor vreemdelingen en asielzoekers. In de komende jaar zullen deze middelen worden uitgeput.

De bestemmingsreserve passend onderwijs is gevormd voor extra uitgaven in het kader van passend onderwijs, die gedaan moeten worden in het kader van passend onderwijs maar waar de toewijzing van de samenwerkingverbanden onvoldoende zijn. Dit is een reserve die we in stand zullen houden.

Voorzieningen & langlopende schulden

		Stand per 1-1-2024	Dotaties	Onttrek- kingen	Vrijval	Rente mutatie (bij contante waarde)	Stand 31-12-2024	Kort- lopend deel < 1 jaar	Lang- lopend deel > 1 jaar
		€	€	€	€	€	€	€	€
2.2	Voorzieningen								
2.2.1	Personele voorzieningen	424.430	193.996	175.628	30.969	-27.029	384.800	158.618	226.182
2.2.3	Voorziening groot onderhoud	3.760.000	681.138	79.572	211.566	0	4.150.000	338.390	3.811.610
	<u>Voorzieningen</u>	<u>4.184.430</u>	<u>875.134</u>	<u>255.200</u>	<u>242.535</u>	<u>-27.029</u>	<u>4.534.800</u>	<u>497.008</u>	<u>4.037.792</u>
<i>Uitsplitsing:</i>									
2.2.1.2	Verlofsparen en sabbatical leave	35.000	25.500	0	0	0	60.500	6.190	54.310
2.2.1.4	Jubileumvoorziening	166.430	49.196	15.628	15.969	-27.029	157.000	18.878	138.122
2.2.1.5	Werkeloosheidsbijdragen	48.000	21.300	0	0	0	69.300	62.050	7.250
2.2.1.6	Langdurig zieken	175.000	98.000	160.000	15.000	0	98.000	71.500	26.500
	<u>Voorzieningen</u>	<u>424.430</u>	<u>193.996</u>	<u>175.628</u>	<u>30.969</u>	<u>-27.029</u>	<u>384.800</u>	<u>158.618</u>	<u>226.182</u>

Kortlopende schulden

	31-12-2024	31-12-2023
	€	€
2.4 Kortlopende schulden		
2.4.8 Crediteuren	183.867	284.168
2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen	800.943	756.250
2.4.10 Pensioenen	183.861	186.145
2.4.12 Overige kortlopende schulden	200.027	163.156
2.4.14 Vooruit ontvangen subsidies OCW	1.462.616	698.257
2.4.16 Vooruit ontvangen bedragen	341.225	232.979
2.4.17 Vakantiegeld, vakantiedagen en bindingstoelage	534.500	540.955
2.4.19 Overige overlopende passiva	224.923	246.249
<u>Kortlopende schulden</u>	<u>3.931.962</u>	<u>3.108.159</u>

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Datum	Bedrag van de toewijzing €	Ontvangen t/m verslagjaar €	Prestatie afgerond? Ja/Onder- handen
Tel mee met Taal	TMMTOA220044	31-5-2022	24.790	24.790	ja
Doorstroom PO-VO Kruisrak	DPOVO21220	29-7-2021	44.000	44.000	ja
Zijinstroomsubsidie	1240509-1	15-4-2022	20.000	20.000	ja
Studieverlof	ABLTTOE-1959284	20-6-2023	7.329	7.329	ja
Studieverlof	ABLTINS-398732	18-6-2024	7.329	7.329	onderhanden
Doorstroom PO-VO Egelantier 19JOO	DPOVO23171	20-7-2023	24.000	24.000	ja
Doorstroom PO-VO Lijster 11RU	DPOVO23119	20-7-2023	20.000	20.000	ja
Zijinstroomsubsidie 2023	3/250/39985	18-9-2023	25.000	25.000	Onderhanden
Zijinstroomsubsidie 2023	3/250/39986	18-9-2023	25.000	25.000	Onderhanden
Zijinstroomsubsidie 2023	3/250/39994	15-9-2023	25.000	25.000	Onderhanden
Basisvaardigheid Dorpbeuk	VBV23-PO-2112	31-5-2023	180.000	90.000	Onderhanden
Basisvaardigheid Uitkijck	VBV23-PO-2113	31-5-2023	111.000	111.000	Onderhanden
Basisvaardigheid Buut	VBV23-PO-2118	31-5-2023	253.000	253.000	Onderhanden
Basisvaardigheid Plantijn	VBV23-PO-4278	31-5-2023	121.000	121.000	Onderhanden
Basisvaardigheid Lijster	VBV23-PO-4280	31-5-2023	105.000	105.000	Onderhanden
Basisvaardigheid Kruisrak	VBV23-PO-4282	31-5-2023	208.000	208.000	Onderhanden
Basisvaardigheid Vliegeniers	VBV23-PO-4283	31-5-2023	121.000	121.000	Onderhanden
Basisvaardigheid Startbaan	VBV23-PO-4285	31-5-2023	125.000	125.000	Onderhanden
Basisvaardigheid Jan Ligthart	VBV24-PO-1405	18-6-2024	241.000	57.358	Onderhanden
Basisvaardigheid Corlaer	VBV24-PO-1403	18-6-2024	218.000	51.884	Onderhanden
Basisvaardigheid Griftschool	VBV24-PO-1401	18-6-2024	200.000	47.600	Onderhanden
Basisvaardigheid Regenboog	VBV24-PO-1407	18-6-2024	95.000	22.610	Onderhanden
Ontwikkelkracht 2024/2025	OWK240036	5-6-2024	34.980	34.980	Onderhanden
Zijinstroomsubsidie 2024	4/248/39998	6-9-2024	25.000	25.000	Onderhanden
Zijinstroomsubsidie 2024	4/151/39995	8-7-2024	25.000	25.000	Onderhanden
Zijinstroomsubsidie 2024	4/262/39994	1-10-2024	25.000	25.000	Onderhanden
Zijinstroomsubsidie 2024	4/248/39999	6-9-2024	25.000	25.000	Onderhanden
SOOL 22239	SOOL22239	10-11-2022	20.000	15.000	Onderhanden
SOOL 20066	SOOL20066	13-5-2020	15.000	15.000	ja
SOOL 23286	SOOL23286	17-6-2024	5.000	5.000	ja
SOOL22405	SOOL22405	6-12-2022	10.000	10.000	ja
SOOL20063	SOOL20063	13-5-2020	20.000	20.000	ja
SOOL23487	SOOL23487	13-12-2023	20.000	10.000	Onderhanden
SOOL23292	SOOL23292	15-12-2023	20.000	10.000	Onderhanden
SOOL210049	SOOL210049	28-7-2021	20.000	20.000	Onderhanden
SOOLPO24173	SOOLPO24173	10-9-2024	15.000	15.000	Onderhanden
SOOLPO24142	SOOLPO24142	9-8-2024	15.000	15.000	Onderhanden
SOOLPO24174	SOOLPO24174	25-9-2024	20.000	20.000	Onderhanden
SOOLPO24030	SOOLPO24030	2-5-2024	20.000	20.000	Onderhanden
SOOLPO24211	SOOLPO24211	25-9-2024	20.000	20.000	Onderhanden
SOOLPO24477	53145	28-11-2024	20.000	20.000	Onderhanden
Brugfunctionaris Uitkijck	BRF-240305	7-5-2024	120.000	40.000	Onderhanden
Brugfunctionaris Kruisrak	BRF-240292	7-5-2024	120.000	40.000	Onderhanden
Brugfunctionaris Plantijn	BRF-240302	7-5-2024	120.000	40.000	Onderhanden
Brugfunctionaris Lijster	BRF-240301	7-5-2024	120.000	40.000	Onderhanden
Brugfunctionaris Egelantier	BRF-240294	7-5-2024	120.000	40.000	Onderhanden
Brugfunctionaris Vliegeniers	BRF-240306	7-5-2024	120.000	40.000	Onderhanden
Totaal			<u>2.695.428</u>	<u>1.925.880</u>	

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

G2-A Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag	Ontvangen	Totale	Te verreke-
	Kenmerk	Datum	van de	t/m	kosten	nen ultimo
			toewijzing	verslagjaar		verslagjaar
			€	€	€	€

G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing Datum	Bedrag van de toewijzing	Saldo 1-1-2024	Ontvangen t/m verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Totale kosten 31-12-2024	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar
			€	€	€	€	€	€
		Totaal	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>

Niet uit de balans blijkende verplichtingen

15.1 Lopende contracten

Contract	Looptijd tot	Jaarlijkse verplichting (incl. BTW, in €)
Huur Staffbureau	1-12-2026	36.000
Kopieerapparatuur en printers	31-1-2026	15.000
Schoonmaak	30-4-2027	320.000

Samen met een aantal andere organisaties huurt Stichting *Eem-Vallei* een gedeelte van het bedrijfspand aan de Amsterdamseweg 41 te Amersfoort. Het contract betreft een jaarlijkse verplichting van € 36.000 met een looptijd tot 1-12-2026.

Per 1-2-2021 is er een nieuw contract afgesloten met Ricoh, hetgeen door Ricoh is ondergebracht bij de financieringsmaatschappij BNP. Het contract heeft een looptijd van 60 maanden en een huurtermijn van

€ 1.248,32 (excl. Btw) per maand. Voor afdrukken wordt een prijs per afdruk berekend van € 0,0028 per print zwart-wit en kleur € 0,0254 (beide excl. Btw).

Het schoonmaakcontract is afgesloten met Schoonmaakbedrijf Van de Pol voor een looptijd van 10 jaar, ingegaan op 1-5-2017. De totale kosten in 2017 betroffen € 176.891 en zijn doorgerekend naar een verwachte jaarlijkse verplichting van € 320.000, rekening houdende met schoolvakanties.

15.2 Pensioenrechten

De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de dekkingsgraad van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat.

Naar de stand van ultimo december 2024 is de dekkingsgraad van het pensioenfonds 111,9%. De beleidsdekkingsgraad per eind december 2024 bedroeg 113,4%. De beleidsdekkingsgraad is de gemiddelde dekkingsgraad van de afgelopen 12 maanden.

Stichting *Eem-Vallei Educatief* heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij het pensioenfonds, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. *Stichting Eem-Vallei Educatief* heeft daarom alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

15.3 Vordering OCW

€691.791

Bij de overgang van de oude naar de nieuwe bekostiging heeft de minister slecht 93% van de rijksbekostiging over 2022 uitbetaald. STEV heeft nadat het ingestelde bezwaar door de minister ongegrond was verklaard, beroep ingesteld bij de bestuursrechter tegen deze beslissing op bezwaar. De rechter heeft positief geoordeeld over de claim. De Staatsecretaris is daarna in beroep gegaan, deze zaak dient in het najaar 2025.

Overheidsbijdragen

		Realisatie 2024 €	Begroot 2024 €	Realisatie 2023 €
3.1	Rijksbijdragen			
3.1.1	Rijksbijdragen OCW	16.862.438	16.454.800	16.609.539
3.1.2	Overige subsidies OCW	2.056.920	1.506.350	1.869.073
3.1.3.3	Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	540.014	349.705	418.294
	<u>Rijksbijdragen</u>	<u>19.459.372</u>	<u>18.310.855</u>	<u>18.896.906</u>
3.2	Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden			
3.2.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	775.743	405.163	566.251
	<u>Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden</u>	<u>775.743</u>	<u>405.163</u>	<u>566.251</u>
	<i>Uitsplitsing:</i>			
3.2.2.2	Overige gemeentelijke en GR-bijdragen en -subsidies	775.743	405.163	566.251
	<u>Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden</u>	<u>775.743</u>	<u>405.163</u>	<u>566.251</u>

Andere baten

		Realisatie 2024 €	Begroot 2024 €	Realisatie 2023 €
3.5	Overige baten			
3.5.1	Opbrengst verhuur	151.459	95.870	170.131
3.5.2	Detachering personeel	23.393	0	38.026
3.5.5	Ouderbijdrage	4.814	0	0
3.5.10	Overige	129.151	6.039	252.600
	<u>Overige baten</u>	<u>308.817</u>	<u>101.909</u>	<u>460.757</u>

Lasten

		Realisatie 2024 €	Begroot 2024 €	Realisatie 2023 €
4.1	Personeelslasten			
4.1.1	Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten	15.375.792	15.007.865	14.534.957
4.1.2	Overige personele lasten	2.153.156	1.583.436	2.300.539
4.1.3	Ontvangen vergoedingen	-296.990	-100.000	-210.493
	<u>Personeelslasten</u>	<u>17.231.958</u>	<u>16.491.301</u>	<u>16.625.003</u>
	<i>Uitsplitsing:</i>			
4.1.1.1	Lonen en salarissen	11.934.261	11.682.631	11.088.998
4.1.1.2	Sociale lasten	1.724.887	1.555.741	1.638.603
4.1.1.3	Premies Participatiefonds	178.309	170.412	230.994
4.1.1.5	Pensioenlasten	1.538.335	1.599.081	1.576.362
	<u>Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten</u>	<u>15.375.792</u>	<u>15.007.865</u>	<u>14.534.957</u>
4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	16.243	0	561
4.1.2.2	Lasten personeel niet in loondienst	1.410.219	1.084.080	1.675.446
4.1.2.3	Overig	726.694	499.356	624.532
	<u>Overige personele lasten</u>	<u>2.153.156</u>	<u>1.583.436</u>	<u>2.300.539</u>
4.1.3.1	Ontvangen vergoedingen Participatiefonds	-4.498	0	-4.840
4.1.3.2	Ontvangen vergoedingen Vervangingsfonds	-26.380	0	-50.744
4.1.3.3	Overige uitkeringen	-266.112	-100.000	-154.909
	<u>Ontvangen vergoedingen</u>	<u>-296.990</u>	<u>-100.000</u>	<u>-210.493</u>
	<i>Het cumulatief aantal FTE bedroeg:</i>	171,02	164,81	173,59
4.2	Afschrijvingen			
4.2.2	Afschrijvingen materiële vaste activa	323.307	334.676	301.035
	<u>Afschrijvingen</u>	<u>323.307</u>	<u>334.676</u>	<u>301.035</u>
	<i>Uitsplitsing:</i>			
	Afschrijvingen gebouwen en terreinen	19.275	25.178	19.275
	Afschrijvingen inventaris en apparatuur	260.709	265.199	235.067
	Afschrijvingen leermiddelen	43.323	44.299	46.693
	<u>Afschrijvingen materiële vaste activa</u>	<u>323.307</u>	<u>334.676</u>	<u>301.035</u>
4.3	Huisvestingslasten	53145		
4.3.1	Huurlasten	92.416	98.800	91.001
4.3.2	Verzekeringslasten	15.910	14.000	14.494
4.3.3	Onderhoudslasten (klein onderhoud)	362.957	197.709	283.484
4.3.4	Energie en water	225.829	248.620	183.243
4.3.5	Schoonmaakkosten	394.439	412.220	359.217
4.3.6	Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting	24.263	31.522	22.972
4.3.7	Dotatie voorziening onderhoud	465.061	350.000	288.633
4.3.8	Overige huisvestingslasten	46.331	7.100	-11.303
	<u>Huisvestingslasten</u>	<u>1.627.206</u>	<u>1.359.971</u>	<u>1.231.741</u>
4.4	Overige lasten			
4.4.1	Administratie en beheer	356.101	319.324	396.428
4.4.2	Inventaris en apparatuur	78.405	70.250	101.600
4.4.3	Leer- en hulpmiddelen	754.661	668.505	805.719
4.4.5	Overige	113.037	119.875	99.213
	<u>Overige lasten</u>	<u>1.302.204</u>	<u>1.177.954</u>	<u>1.402.960</u>

	Realisatie 2024 €	Begroot 2024 €	Realisatie 2023 €
<u>Specificatie kosten instellingsaccountant</u>			
Kosten onderzoek jaarrekening	22.649	24.000	23.494
Andere controleopdrachten	0	0	0
Adviezen op fiscaal terrein	0	0	0
Overige niet-controlediensten	0	0	0
	22.649	24.000	23.494

Financieel en buitengewoon

		Realisatie 2024 €	Begroot 2024 €	Realisatie 2023 €
6.1	Financiële baten			
6.1.1	Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	155.048	25.000	62.185
	<u>Financiële baten</u>	<u>155.048</u>	<u>25.000</u>	<u>62.185</u>
6.2	Financiële lasten			
6.2.1	Rentelasten en soortgelijke lasten	-3.759	0	-4.209
	<u>Financiële lasten</u>	<u>-3.759</u>	<u>0</u>	<u>-4.209</u>
	<u>Financiële baten en lasten</u>	<u>151.289</u>	<u>25.000</u>	<u>57.976</u>

Verplichte Toelichting

Model E: Verbonden Partijen

Naam	Juridische vorm 2024	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2023 €	Resultaat 2023 €	Art 2:403 BW Ja/Nee	Deelname %	Consolidatie Ja/Nee
O2602 SWV De Eem	Stichting	Leusden	4	1.027.232	-1.003.201	nee	0	nee
PO2510 SWV Rijn&Gelderse Vallei	Vereniging	Ede	4	1.918.753	-1.334.156	nee	0	nee
PO2509 SWV Zeeluwe	Stichting	Harderwijk	4	1.871.707	-1.271.962	nee	0	nee

* Code activiteiten:

1. Contractonderwijs
2. Contractonderzoek
3. Onroerende zaken
4. Overige

WNT-verantwoording 2024

Bezoldigingsmaximum

Het bezoldigingsmaximum in 2024 is € 166.000. Dit bedrag behoort tot de bezoldigingsklasse C en is opgebouwd door middel van 7 complexiteitspunten:

- Complexiteitspunten gemiddelde totale baten	4
- Complexiteitspunten gemiddeld aantal leerlingen, deelnemers of studenten	2
- Complexiteitspunten gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren	1
Totaal	7

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

bedragen x € 1	AG Verhoeven	
Functiegegevens	Voorzitter CvB	
Aanvang en einde functievervulling in 2024	1/1 - 31/12	
Omvang dienstverband (in fte)	1	
Dienstbetrekking?	ja	
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 117.767	
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 18.078	
<i>Subtotaal</i>	€ 135.845	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 166.000	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	
Totale bezoldiging	135.845	
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	
Gegevens 2023		
bedragen x € 1	AG Verhoeven	C.M.T. Peters
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Voorzitter CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2023	1/9-31/12	1/1-15/5
Omvang dienstverband 2023 (in fte)	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 34.346	€ 52.765
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 6.073	€ 8.384
<i>Subtotaal</i>	€ 40.419	€ 61.149
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 53.145	€ 58.808
Totale bezoldiging	€ 40.419	€ 61.149

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12.

Niet van toepassing.

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Bedragen x € 1	M. Rosenberg - van Minnen	M. Rosenberg -van Minnen	M. Wesseloo	M. Wesseloo	C.H. Fijneman
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Voorzitter	Lid
Aanvang/einde functievervulling in 2024	01/01 - 31/3	1/4-30/9	01/01 - 31/3	1/4-31/12	01/01 - 31/12
Bezoldiging					
Totale bezoldiging	1.125	1.875	750	4.350	3.563
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	6.191	8.300	4.127	18.709	16.600
-/- Onverschuldigd betaald bedrag					
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	NVT	NVT	NVT	NVT	NVT
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	NVT	NVT	NVT	NVT	NVT
Gegevens 2023					
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid		
Aanvang/einde functievervulling in 2023	1/1 - 31/12		1/1 - 31/12		1/1 - 31/12
Totale bezoldiging	4.500		3.000		3.000
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	23.100		15.400		15.400

Bedragen x € 1	I.M. Visser	J.J. van der Hoeven	J.A.E Vegt	L.S. van der Eijck
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang/einde functievervulling in 2024	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/10-31-12	1/10-31-12
Bezoldiging				
Totale bezoldiging	3.561	3.563	938	938
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	16.600	16.600	4.173	4.173
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	NVT	NVT	NVT	NVT
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	NVT	NVT	NVT	NVT
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	NVT	NVT	NVT	NVT
Gegevens 2023				
Functiegegevens	Lid	Lid		
Aanvang/einde functievervulling in 2023	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12		
Totale bezoldiging	3.000	3.000		
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	15.400	15.400		

Bestemming van het resultaat

2024

€

Het voorstel van de resultaatbestemming is als volgt:

Toegevoegd aan de algemene reserve	264.422
Toegevoegd aan de bestemmingsreserve NPO	-359.553
Toegevoegd aan de bestemmingsreserve bijz bekostiging	169.162
Toegevoegd aan de bestemmingsreserve passend onderwijs	136.515
<u>Resultaat 2024</u>	<u>210.546</u>

Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum geweest die nadere informatie geven over de feitelijke situatie per balansdatum.

Ondertekening door bestuurders en toezichhouders

College van bestuur

AG Verhoeven

Voorzitter

Raad van Toezicht

M. Wesseloo

Voorzitter

I.M. Visser

Lid

C.H. Fijneman

Lid

J.J. van der Hoeven

Lid

J.E.A. Vegt

Lid

L.S. van der Eijck

Lid

Datum vaststelling jaarrekening:

Amersfoort, xx xxxxx 2024

Overige gegevens

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de raad van toezicht van Stichting Openbaar Primair Onderwijs Eem-Vallei Educatief

Koolhovenstraat 11
3772 MT Barneveld
Postbus 272
3770 AG Barneveld

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2024

T (0342) 40 85 08
F (0342) 40 81 41
barneveld@vanreeacc.nl
www.vanreeacc.nl
KvK nr. 08107895

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2024 van Stichting Openbaar Primair Onderwijs Eem-Vallei Educatief te Amersfoort gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Openbaar Primair Onderwijs Eem-Vallei Educatief op 31 december 2024 en van het resultaat over 2024 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2024 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2024;
2. de staat van baten en lasten over 2024; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

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

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

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2024 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben

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

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024 is vereist.

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

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

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

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijscontroleprotocol OCW 2024. In dit kader is het bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

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

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude of fouten ontdekken.

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

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

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

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

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

Barneveld, 5 juni 2025

Van Ree Accountants

M.A. Rozendaal RA