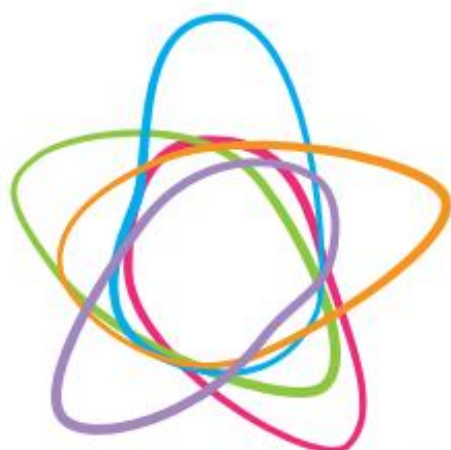




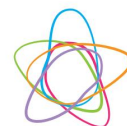
Stichting Almere Speciaal

Jaarverslag 2020

Inhoudsopgave

Inleiding	5
Bestuursverslag.....	6
1. Algemeen.....	6
1.1 Algemene gegevens.....	6
1.2 Juridische structuur	6
1.3 Missie en doelstelling	7
1.4 Organisatie en governance.....	7
1.5 Samenstelling bestuur	8
1.6 Scholen	9
1.7 Code goed bestuur primair onderwijs.....	9
1.8 Maatschappelijke thema's	10
2. Profiel Almere Speciaal.....	11
2.1 Kernactiviteiten	11
2.2 Kwaliteitsbeleid	11
2.3 Verantwoording en dialoog.....	13
3. Beleid.....	15
3.1 Onderwijskwaliteit	15
3.2 Doelen onderwijs.....	16
3.3 Resultaten.....	17
3.4 Toegankelijkheid & Toelating.....	22
3.5 Maatschappelijke thema's	23
3.6 Prestatiebox.....	31
3.7 Internationalisering	31
4. Personele kengetallen	32
4.1 Aantallen	32
4.2 Verdeling naar leeftijden.....	33
4.3 Personeelsverloop.....	33

5. Dialoog.....	34
5.1 Ketenpartners.....	34
5.2 Klachtenprocedure.....	34
5.3 Vertrouwenspersoon.....	35
5.4 Klokkenluidersregeling.....	35
6. Financiële verantwoording.....	36
6.1 Financieel beleid, Planning & Control.....	36
6.2 Treasury.....	37
6.3 Toelichting op de balans.....	37
6.4 Toelichting op de exploitatie.....	40
6.5 Resultaatbestemming.....	45
6.6 Indicatoren.....	45
6.7 Huisvesting en duurzaamheid.....	46
6.8 Gevoerd beleid inzake de beheersing van uitkeringen na ontslag.....	47
7. Continuïteitsparagraaf.....	48
7.1 Financiële meerjarenraming.....	48
7.2 Risicobeheersings- en controlesystemen.....	53
7.3 Risico's en onzekerheden.....	54
8. Verslag van de Raad van Toezicht.....	57
8.1 Algemeen.....	57
8.2 Samenstelling en beloning.....	58
8.3 Activiteiten, belangrijkste gesprekspunten en besluiten.....	60
8.4 Informatievoorziening.....	61
8.5 Externe accountant.....	61
8.6 Toekomstbeeld.....	61
9. Medezeggenschap in het PO.....	62
9.1 Medezeggenschapsraad Almere Speciaal.....	62
9.2 Leden en samenstelling.....	62
9.3 MR-vergaderingen.....	63
9.4 Ouderraad.....	63



Jaarrekening.....	64
Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling.....	64
Balans (na resultaatverdeling).....	68
Staat van baten en lasten	69
Kasstroomoverzicht.....	70
Toelichting op de balans.....	71
Toelichting op de staat van baten en lasten	76
Overige toelichtingen	81
Overige gegevens.....	86
Ondertekening.....	86
Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	87

Inleiding

Voor u ligt het bestuursverslag van Stichting Almere Speciaal (hierna: Almere Speciaal) over 2020. Het jaarverslag is opgebouwd uit twee delen; het **bestuursverslag** en de **jaarrekening**. Het bestuursverslag is de beleidsmatige verantwoording op de onderwerpen die in 2020 een belangrijke rol hebben gespeeld.

Bestuursverslag

1. Algemeen

1.1 Algemene gegevens

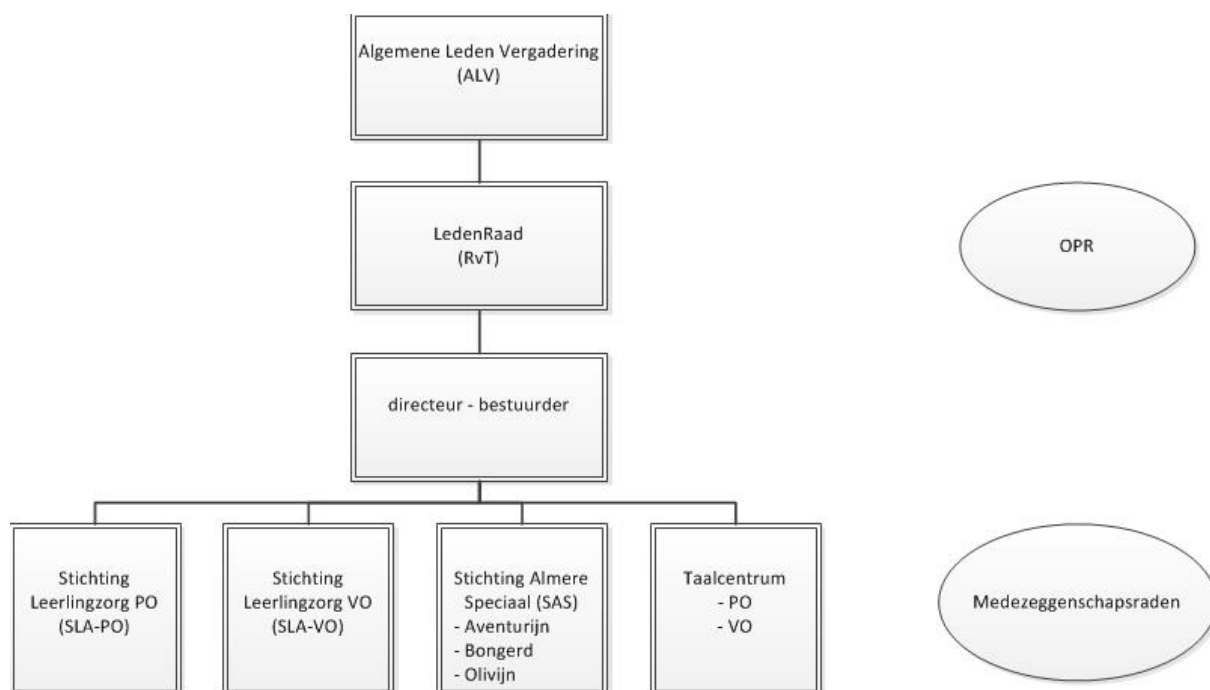
Naam	Stichting Almere Speciaal
Bezoekadres	Grote Markt 2-1, 1315 JG Almere
Telefoon	036-7670200
E-mail	info@almere-speciaal.nl
Website	www.almere-speciaal.nl
KvK-nummer	32149859
Bestuursnummer	41880
Brin-nummer	30EF

1.2 Juridische structuur

De rechtspersoon van het bevoegd gezag is een stichtingsvorm. Stichting Almere Speciaal (Almere Speciaal) is in 2013 opgericht en kent Almere als statutaire vestigingsplaats. De stichting heeft het bestuur en beheer over één BRIN-nummer voor speciaal onderwijs en verzorgt speciaal en voortgezet speciaal onderwijs voor kinderen en jongeren van 4 t/m 20 jaar op drie locaties in Almere.

De stichting valt onder de Coöperatie Uitvoeringsorganisatie Passend Onderwijs Almere U.A. (de Coöperatie). De Coöperatie bestaat uit verschillende onderdelen. Naast Almere Speciaal zijn hieraan verbonden het samenwerkingsverband PO Almere (Stichting Leerlingzorg Primair Onderwijs Almere, hierna SLA-PO), het samenwerkingsverband VO Almere (Stichting Leerlingzorg Voortgezet Onderwijs Almere, hierna SLA-VO) en tot slot de Stichting Taalcentrum Almere (PO en VO).

In onderstaand overzicht is de organisatiestructuur van de Coöperatie weergegeven.



1.3 Missie en doelstelling

De statutaire doelstelling van Almere Speciaal is het geven van onderwijs in de zin van de Wet op de expertisecentra ten behoeve van leerlingen met een handicap of beperking met een zogenaamde indicatie overeenkomstig de criteria die gelden voor cluster 1, 2, 3 en 4.

Daarnaast heeft de stichting als doel het formuleren en ontwikkelen van leerprincipes en onderwijsmethoden.

1.3.1 De Missie van Almere Speciaal

Wij zien het als onze opdracht om vanuit het bieden van (goed) onderwijs in verbinding te staan met het maatschappelijk veld en hebben de ambitie voortdurend gezamenlijk te werken aan de versterking van de ontwikkeling van onze leerlingen op welzijn, wonen en werken in de maatschappij.

1.4 Organisatie en governance

Almere Speciaal kent een scheiding tussen bestuur en toezicht (Bestuur/ Raad van Toezicht-model). De primaire verantwoordelijkheid voor het bestuur van de organisatie ligt bij de bestuurder. De bestuurder treedt op als bevoegd gezag en is daarmee verantwoordelijk voor de vaststelling en de uitvoering van het beleid. Daarnaast is de bestuurder het aanspreekpunt voor de externe contacten, zoals het ministerie, de lokale overheid en de inspectie. De bestuurder wordt gecontroleerd door de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht opereert op afstand. Zij heeft een toezichthoudende taak.

De medezeggenschap is georganiseerd op basis van de Wet Medezeggenschap Scholen. Almere Speciaal heeft op stichtingsniveau een MR. Er is geen GMR omdat de stichting 1 brinnummer heeft.

De 3 scholen worden aangestuurd door een integraal verantwoordelijke directeur. De directeur van de scholen hebben frequent overleg met de bestuurder.

De staf, met specialisten voor personele en financiële zaken, beleidsmatige ondersteuning, administratie en (bestuurs-)secretariaat, ondersteunt de vier stichtingen vallend onder de Coöperatie. Alle medewerkers van de staf zijn in dienst van SLA-PO. De kosten worden middels een vooraf jaarlijks vastgestelde verdeelsleutel doorbelast aan de andere stichtingen. Binnen de staf werken per ultimo 2020 in totaal 9,77 fte's (inclusief 1,0 fte bestuurder en 1,0 fte adjunct-directeur). Het voeren van de personele en financiële administratie is belegd bij een extern bureau (OOG).

1.5 Samenstelling bestuur

Almere Speciaal wordt bestuurd door een eenhoofdig bestuur. De bestuurder is tevens bestuurder van de Coöperatie en van de 3 andere onder de Coöperatie vallende stichtingen.

Gedurende het jaar vonden geen wijzigingen plaats in de samenstelling van het bestuur. Mevrouw Hetty Vlug was gedurende het hele jaar de bestuurder van Almere Speciaal. Aan het einde van het jaar heeft zij kenbaar gemaakt geen tweede bestuursperiode te ambiëren. De procedure voor haar opvolging is begin 2021 opgestart.

Voor de bezoldiging van de bestuurder wordt verwezen naar de jaarrekening. Het lidmaatschap van Almere Speciaal aan de Coöperatie leidt ertoe dat de adjunct directeur van de Coöperatie, mevrouw Anita Gelmers-Groen, is gemandateerd Almere Speciaal in de Algemene Ledenvergadering te vertegenwoordigen in 2020.

Hetty Vlug bekleedde in 2020 de volgende nevenfuncties:

- Bestuurder stichting Alkind (onbezoldigd)
- Lid Raad van Toezicht Zorggroep Amsterdam-Oost (bezoldigd)
- Bestuurslid Leefkringhuis Amsterdam-Noord (onbezoldigd)
- Bestuurslid Actief Burgerschap (onbezoldigd)

1.6 Scholen

		
Voor zeer moeilijk lerende leerlingen met of zonder een meervoudige beperking. Aventurijn levert eindonderwijs. Dit betekent dat zij voor meer dan 90 procent van de leerlingen de laatste opleiding is die zij volgen, voordat zij een plaats vinden in het vervolgonderwijs, aangepast werk of een beschermde omgeving.	Voor leerlingen die vastlopen in het onderwijs vanuit een gedragsstoornis en/ of psychiatrische problematiek. De Bongerd heeft een gemengd schoolklimaat voor leerlingen met verschillende belemmeringen en tekortkomingen, veelal vanuit een gedragsstoornis en/ of psychiatrische stoornis. In samenwerking met het kind, de ouders en ketenpartners biedt zij de gewenste ondersteuning aan het kind op zijn ontwikkeling, met uitstroomperspectief onderwijs.	Voor leerlingen met een lichamelijke beperking, meervoudige beperking, langdurige ziekte of een zeer moeilijk lerend niveau. Olivijn heeft een onderwijsaanbod op maat, afgestemd op hun mogelijkheden en behoeften van de leerlingen.
Bovenschools directeur tot 1 mei 2020. Tweehoofdig directieteam per 1 mei 2020. Leerlingaantal 01-10-2020: 168	Directeur per 1 april 2018. Leerlingaantal 01-10-2020: 69	Bovenschools directeur tot 1 mei 2020. Interim directie per 1 mei tot 31 december 2020. Leerlingaantal 01-10-2020: 164

1.7 Code goed bestuur primair onderwijs

Per 1 augustus 2010 is de Wet Goed Onderwijs, Goed Bestuur voor instellingen in het primair en voortgezet onderwijs van kracht. Almere Speciaal is lid van de brancheorganisatie voor het primair onderwijs, de PO-Raad en heeft de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs onderschreven. In deze code zijn de basisprincipes vastgelegd omtrent professionaliteit van bestuurders en managers in het primair onderwijs. Daarnaast is de code gericht op het tegengaan van belangenverstrengeling en het bevorderen van transparantie.

Als gevolg van de governance structuur van de Coöperatie wordt op één punt de code niet nageleefd. In de statuten van Stichting Almere Speciaal is vastgelegd dat als Raad van Toezicht van de stichting de als zodanig ingestelde en benoemde Ledenraad van de Coöperatie functioneert. Hiermee wordt het punt uit de code dat een lid van een schoolbestuur niet tegelijkertijd de functie van intern toezichthouder kan vervullen bij een andere onderwijsorganisatie in dezelfde sector of bij een organisatie in een aanpalende onderwijssector niet nageleefd.

1.8 Maatschappelijke thema's

In zijn brief van 9 november 2020 heeft minister Slob de schoolbesturen verzocht om in het bestuursverslag te rapporteren over doelen waarvoor middelen zijn ingezet en de resultaten die daarmee zijn behaald op een zestal thema's. De zes thema worden behandeld in paragraaf 3.5. Onderstaand zijn de thema's weergegeven:

1. Strategisch personeelsbeleid;
2. Passend Onderwijs;
3. Allocatie middelen op schoolniveau;
4. Werkdruk;
5. Onderwijsachterstanden;
6. Corona.

2. Profiel Almere Speciaal

Stichting Almere Speciaal is in 2009 opgericht door de vier besturen die traditionele en experimentele voorzieningen voor speciaal onderwijs in Almere in stand hebben gehouden. Dit zijn Stichting De Kleine Prins uit Baarn (met een Almeerse afdeling van mytyschool de Trappenberg), stichting Mozarthof uit Hilversum (met een vso-afdeling voor zmlk in Almere), stichting Almeerse Scholen Groep (met de experimentele voorzieningen de Weerga en De Bongerd). Sinds augustus 2010 is het personeel formeel in dienst gekomen van de stichting.

2.1 Kernactiviteiten

De kernactiviteiten van Almere Speciaal zijn ondergebracht in leidende principes. De leidende principes geven richting aan keuzes, belangrijke randvoorwaarden en factoren die succesbepalend zijn.

Principe 1: De basis is én blijft op orde;

Principe 2: Wij blinken uit in pedagogisch en didactisch handelen;

Principe 3: Onze organisatie stelt samen leren voorop;

Principe 4: Wij meten waar we waarde aan kunnen hechten;

Principe 5: Wat goed werkt bij een ander, werkt ook goed bij ons en vice versa.

Meer over Stichting Almere Speciaal, de missie, visie, ambities en leidende principes kunt u vinden in het Koersplan Onderwijs 2018-2022¹. Hierin staat het strategisch en onderwijskundig beleid van Almere Speciaal beschreven. Meer over de geschiedenis van de Stichting Almere Speciaal kunt u vinden in de Canon Speciaal en passend onderwijs, editie Almere [2020 Canon speciaal & passend onderwijs Almere - Canon Speciaal onderwijs, Details \(canonsociaalwerk.eu\)](https://canonsociaalwerk.eu)

2.2 Kwaliteitsbeleid

Kwaliteitsbeleid bestaat uit kwaliteitszorg, kwaliteitscultuur en verantwoording en dialoog, die elk in een paragraaf worden uitgelicht.

In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe Almere Speciaal sturing geeft aan het systeem van kwaliteit. De wijze waarop er uitvoering wordt gegeven aan beleid, staat uitgebreid beschreven in het Beleidsplan kwaliteit².

De afgelopen jaren heeft de focus binnen het kwaliteitsbeleid gelegen op het neerzetten van een degelijk kwaliteitssysteem met een duidelijke cyclus en norm op planning, beheersing en borging. Het kwaliteitsbeleid is ontwikkeld en vastgesteld. De kwalitatieve uitvoering ervan is een continu proces en uitdaging. Het kwaliteitssysteem vraagt dus aandacht.

¹ Koersplan Onderwijs 2018-2022

² Beleidsplan Kwaliteitsbeleid, vaststelling dec 2017

2.2.1 Kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg kent verschillende fasen waarin we de goede dingen willen weten, de goede dingen doen en vervolgens de goede dingen goed doen. De applicatie Schoolmonitor vergemakkelijkt het proces van Plan, Do, Check, Act.

In het Onderwijskundig Beleid³ van Almere Speciaal kunt u hier uitgebreid over lezen.

2.2.2 Wat gaat goed?

Arbeidsomstandighedenbeleid en verzuimbeleid

Almere Speciaal heeft een nieuwe Arbodienst waar de focus verlegd is naar het gezonde deel van lichaam en geest van medewerkers. Aventurijn is gaan werken met vitaliteitsweken, waarin de eerste week van de maand centraal staat op voeding, activiteiten, trainingen en cursussen. De medewerkers kunnen hier facultatief aan deelnemen.

De preventieve verzuimgesprekken zijn gericht op het voorkomen van uitval en daarbinnen naar mogelijkheden zoeken. De benadering is preventief en gericht op behoud van medewerkers in plaats van operatief en gericht op curatief verzuimbeleid. We zien dan ook een daling van ziekte en verzuim.

Hierover staat meer in paragraaf 3.5.1 Strategisch personeelsbeleid.

Integraal personeelsbeleid

Ook de gesprekkencyclus is verbeterd, niet alleen de vorm en inhoud, maar ook de cyclus is beter. Binnen de gesprekken tussen leidinggevende en werknemers staat de ontwikkeling centraal, minder het functioneren en beoordelen. We werken stichting-breed met een vaste jaartaak, één format.

2.2.3 Wat kan beter?

Zicht op ontwikkelingen

Het gebruik van de applicatie Schoolmonitor is verder geoptimaliseerd. De module waarin de bestuurder meer zicht op de ontwikkeling op de scholen heeft bestaat al, maar is eerder niet op effectieve wijze ingezet, evenals de module voor bestandenbeheer in samenhang met andere instrumentaria. In 2020 is hierop een pilot gestart, om op hoofdlijnen zicht te krijgen op de ontwikkelingen en doelen van bestuur en management. Deze ontwikkeling wordt doorgezet in 2021.

Monitoring en meting

De scholen hebben in 2019 geen sociale veiligheidsmeting gedaan vanwege de vele wisselingen op de scholen. Ook in 2020 is deze niet afgenomen door corona. Zodra de situatie dit weer toelaat zal de sociale veiligheidsmeting in 2021 worden afgenomen, onder leerlingen, medewerkers en ketenpartners in school.

³ Onderwijskundig beleid SAS

Kwaliteitsmeting

In schooljaar 2016-2017 zijn de scholen gestart met het voeren van interne audits op de onderwijskwaliteit. Hierdoor krijgen de scholen, vanuit de objectieve blik van buiten, beter zicht op de eigen onderwijskwaliteit.

De audits hebben twee achtereenvolgende jaren plaatsgevonden, maar de laatste twee jaar niet meer op alle scholen. Alleen De Bongerd heeft in 2018-2019 een audit gedaan met en bij het OPDC-Almere. In 2020 maakte corona het lastig de audits uit te voeren.

Wisseling in het management en daarmee ook de auditorengroep blijkt lastig in de continuïteit en kwaliteit. Een aandachtspunt is in welke vorm kwaliteitsmeting en zicht op kwaliteit zal worden voortgezet.

Borging en ondersteuning

Borging en ondersteuning zijn essentiële onderdelen van onze kwaliteitscyclus en hebben in 2020 vanwege corona, het lerarentekort en wisselingen in management minder aandacht gekregen dan was voorgenomen.

2.2.4 Wat moet beter

Onderwijskwaliteit en schoolcultuur

Olivijn heeft meer dan de andere scholen te maken gehad met wisselingen in management hetgeen de school op achterstand heeft gezet in het versterken van de onderwijskwaliteit en de schoolcultuur. Eind 2020 is het besluit genomen om de noodzakelijk ondersteuning te zoeken binnen het vigerende management van Aventurijn en de Bongerd.

Verantwoordingsgesprekken

De verantwoordingssystematiek vraagt aandacht en verbetering. Het gaat hier over de verantwoording op het gevoerde beleid en behaalde resultaten.

Het opvragen en aanleveren van effectieve rapportages en hierover het goede gesprek voeren, vindt nog niet plaats in reguliere managementgesprekken. Wel vinden regelmatige tussentijdse gesprekken plaats en geldt de norm dat afwijkingen van beleid en doelstellingen tijdig besproken worden. Er vinden bilaterale gesprekken plaats over de formatie in de kadernotitiesgesprekken. Het kader is opgesteld⁴. Het vraagt een systematische aanpak en cyclische invulling ervan, waar de gesprekken tussen het schoolmanagement met het bestuur, de controller en personeelsfunctionaris plaatsvindt.

2.3 Verantwoording en dialoog

De verantwoording en dialoog gaat over de wijze van communicatie op de eigen prestaties door de scholen en het bestuur. Wij verantwoorden ons aan elkaar en aan anderen. In deze paragraaf lichten we uit op welke onderdelen wij de dialoog in de verantwoording voeren.

⁴ Document MARAP en reviewgesprekken

Over de onderwijsresultaten

In de schoolgids nemen de scholen de doelen voor dat schooljaar op én verantwoorden zij zich over de resultaten van het afgelopen jaar. De belangrijkste onderdelen van de verantwoording zijn de behaalde uitstroombestemming op basis van de verwachte uitstroombestemming en de bestending van de uitgestroomde leerlingen. De scholen en het bestuur hebben hier een eigen streefnorm op die zowel ambitieus als realistisch is gesteld.

Verder verantwoorden het bestuur en de scholen zich jaarlijks in het bestuursverslag en vierjaarlijks aan de inspectie van het onderwijs in het eerstelijnstoezicht. Het bestuur verwacht de inspectie vanaf 2022 in haar vierjaarlijks onderzoek bestuur en scholen.

Op de informatievoorziening

De vindbaarheid en transparantie van informatie is een belangrijk onderdeel in de verantwoording. Dit doen de scholen onder andere middels het SOP, de schoolgids, de uitdraag op tevredenheid en veiligheid.

Over de kwaliteitscultuur en samenwerking

De Bongerd heeft een Jeugdhulp Onderwijs Arrangement (JOA) in school, de Kwekerij. Zij verantwoorden zich over de besteding en inzet van de middelen aan de gemeente. De resultaten van de OJA's/JOA's in Almere worden in kwartaalrapportages⁵ weergegeven. Tevens is er een [kwalitatieve monitor](#) OJA/JOA op vastgestelde indicatoren. Jaarlijks worden de subsidieverantwoordingsgesprekken hierover gevoerd.

Voor de Kwekerij is voor 2021-2022 de toezegging gedaan door gemeente en het samenwerkingsverband PO. Het bestaansrecht voor de lange termijn wordt nog verder onderzocht. De bekostiging door de gemeente en daarmee de samenwerking met partner GGZ Plurijn staat onder druk. De gemeente wil wijzigingen aanbrengen in de bekostiging en verantwoordelijkheid.

Ook nemen alle scholen deel aan het stedelijk voorzieningenoverleg, waar ontmoeting, expertise uitwisseling en samenwerking tussen de stedelijke onderwijsvoorzieningen centraal staan. En werken de scholen actief aan de uitvoering van de ambities uit het ondersteuningsplan door in de kerngroep/werkgroep overleggen deel te nemen.

⁵ Rapportage OJA/ JOA 2020

3. Beleid

Het koersplan is het strategisch en onderwijskundig beleid van Almere Speciaal. Dit koersplan heeft eenzelfde beleidsperiode als de ondersteuningsplannen van de samenwerkingsverbanden PO en VO in Almere. De doelen van passend onderwijs⁶ zijn de onderlegger geweest voor het Koersplan.

Vanuit deze twee meerjarenbeleidsplannen zijn de schoolplannen van de scholen opgebouwd. Aventurijn en De Bongerd hebben een nieuw schoolplan 2020-2024. Zij hebben de schoolplannen met Mijn Schoolplan gemaakt. In Mijn Schoolplan wordt volgens een bepaald format een schoolplan opgesteld. Het grote voordeel is dat de schoolplannen van Aventurijn en De Bongerd op dezelfde leest geschoeid zijn. Schoolmonitor biedt dezelfde mogelijkheden als het gaat om monitoring. Evaluerend zullen we bekijken of Mijn Schoolplan een goed instrument is om een schoolplan in op te bouwen. Het schoolplan van Olivijn heeft (nog) niet dezelfde systematiek toegepast.

De cycli van beleid tot resultaat:

- ➔ ondersteuningsplan en koersplan
- ➔ leidt tot schoolplannen met visie en meerjarenbeleid
- ➔ vertaalt in korte termijnbeleid: Jaarplan SAS
- ➔ jaarplanning en uitvoering in de school
- ➔ verantwoording in de schoolgids

3.1 Onderwijskwaliteit

De onderwijskwaliteit⁷ is de kwaliteit van het onderwijs, dat op onze scholen gegeven wordt, op de volgende uitgangspunten:

- Een veilige en bevorderende leer- en werkomgeving;
- Leren leren; gedifferentieerd en anders;
- Talentontwikkeling en ontplooiing van leerlingen en medewerkers;
- Maatschappelijke deelname.

Veel ervan, zoals de resultaten en het effectief aanleren van kennis en vaardigheden, is meetbaar. Dit meten wij aan de hand van het waarderingskader van de inspectie en de normindicatoren.

Hierover leest u straks meer bij resultaten in paragraaf 3.3.

3.1.1 Doeloriëntatie

Doeloriëntatie is wat de scholen zelf willen bereiken en ligt op het gebied van sociale integratie en burgerschapsvorming. Het houdt in dat we onze leerlingen zo goed mogelijk, binnen hun mogelijkheden en kansen, opleiden tot de hoogst mogelijke maatschappelijke deelname.

⁶ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/passend-onderwijs/doelen-passend-onderwijs>

⁷ Onderwijskundig beleid SAS

3.1.2 Sociale competentie

De sociale competenties meten we jaarlijks middels SCOL, een genormeerd toetsinstrument op de sociaal emotionele ontwikkeling. Ook is SCOL een onderdeel van de veiligheidsmeting van de inspectie. De doelen in het handelingsdeel uit het OPP zijn hier ook op gericht.

3.1.3 Tevredenheid

Verder nemen de scholen elke twee jaar een tevredenheidsonderzoek af onder leerlingen, ouders, personeel en partners.

Deze is in juni 2020 door DUO onderwijsonderzoek & advies op alle scholen afgenomen. De algehele respons en resultaten waren naar tevredenheid van de scholen en het bestuur. De uitkomsten van het onderzoek zijn per school in een schoolposter met speerpunten vertaald. Deze gebruiken de scholen in hun jaarplannen met activiteiten.

3.2 Doelen onderwijs

Elke schoolleider werkt naast de vaste portefeuilletaken onderwijskwaliteit, personeelsbeleid en bedrijfsvoering, binnen een vastgestelde management-opdracht, formatie en budget.

Hieronder staan de specifieke onderdelen per school over 2020:

Aventurijn	De Bongerd	Olivijn
• Van waarnemend naar vast directieteam; • Invulling van het onderwijs a.d.h.v. strategisch koersplan en verlengde schoolplan; • Steviger werken met schoolbegroting en budgethouders (vanuit integraal samenwerken); • Nieuw schoolplan 2020-2024.	• Vergroten eigenaarschap leerling in leerling portfolio; • PBS doorlopend: derde implementatiejaar: schoolbreed en ouders betrekken; • Verdiepingsfase op verschillende onderdelen (taal en rekenen); • Her-implementatie HGW; • Borgen methodische aanpak gedrag: groepsplan gedrag, 1 kind 1 plan; • Nieuw schoolplan 2020-2024.	• Dagelijkse leiding Olivijn; • Begeleiden en afronden re-integratie directeur; • In samenwerking met zorgpartners, gemeente en swv komen tot een duurzaam gefinancierd onderwijs-zorgarrangement op Olivijn; • Invoeren vreedzame school in combinatie met pbs; • Nieuw schoolplan 2020-2024.

Cito eindtoets in het SO

Leerlingen op scholen voor speciaal onderwijs (SO) zijn vanaf schooljaar 2019-2020 verplicht om deel te nemen aan een eindtoets. De Bongerd en Olivijn hebben gekozen voor de digitale Dia-eindtoets. De benadering en divergente toets afname past het meest bij de doelgroep en de werkwijze van de scholen. De afnameperiode van de cito eindtoets was tussen 15 april en 15 mei 2020. Door corona is deze niet doorgegaan.

3.3 Resultaten

De resultaten van ons onderwijs meten wij aan de hand van de norm die de inspectie hierop stelt én vanuit onze eigen norm op school en bestuursniveau. Hieronder wordt op beide verder ingegaan.

3.3.1 Vanuit inspectie norm- resultaatbevindingen

Jaarlijks leveren de scholen de resultaatbevraging aan bij de inspectie van het onderwijs die ons inzicht geeft op een aantal indicatoren. Aan de einduitstroom in relatie tot het IQ én de plaats bestemming op de vervolgplek hecht het bestuur de grootste waarde. Deze resultaten vertellen ons hoe goed wij het hebben gedaan. De scholen verantwoorden zich over hun resultaten in de schoolgids.

Uitstroomgegevens 2020

Uitstroom is het moment dat een leerling een van onze scholen verlaat. Ieder jaar leveren de scholen alle uitstroomgegevens aan bij de inspectie van het onderwijs. De inspectie deelt de school in een groep in. Dat kan zijn in groep 1, wat betekent dat minder dan 80% van de leerlingen een IQ onder de 70 heeft. Of dit kan zijn in groep 2; dan heeft meer 80% van de leerlingen een IQ onder de 70. Aventurijn valt altijd in groep 2. De Bongerd altijd in groep 1. Ook Olivijn valt de laatste jaren consequent in groep 1.

Op basis van deze groepsindeling, bekijkt de inspectie aan de hand van normindicatoren, of de uitstroom overeenkomt. Dit is de prestatieanalyse van de inspectie. *Hier wordt verder op ingegaan in de volgende paragraaf 3.3.2.*

In onderstaande tabel staat de uitstroom van de scholen:

Uitstroom 2020	Aventurijn	De Bongerd	Olivijn
BAO		3	
SBO		8	
SO			1
VO	3	9	2
VSO	2	5	12
arbeid	3		
dagbesteding	19		
geen onderwijs			2
anders			2

Bij Aventurijn zien we dat 8 leerlingen uitstromen binnen het onderwijs, waarvan drie leerlingen binnen het praktijkonderwijs. Er is naast uitstroom naar dagbesteding, ook steeds vaker uitstroom te zien naar het V(S)O en naar Arbeid. Kijkend naar het profiel van Aventurijn, waarbij zij altijd binnen groep 2 valt, is dit een mooie prestatie.

Bij De Bongerd is te zien dat 44% van de uitstroom tussentijds plaatsvindt naar het SBO en regulier basisonderwijs. Ook in de einduitstroom, dus wanneer leerlingen de overstap naar het VO maken, is te zien dat 1/3 uitstroomt naar het reguliere VO al dan niet met tussenstap OPDC-Almere. Met deze resultaten zijn we dan ook zeer tevreden.

Bij Olivijn is geen sprake van tussentijdse uitstroom. Doorstroom naar een andere SO-voorziening wordt hier niet in meegenomen, omdat het hier geen afschalen van onderwijsvorm betreft. Gezien de brede cluster 3 doelgroep en groep 1 waarbinnen Olivijn valt, mag verwacht worden dat zij een hogere tussentijdse uitstroom realiseert. Het gaat hier dan met name om de doelgroep Izk en mytyl die een overstap naar een reguliere basisschool of SBO zouden kunnen maken. Tijdelijkheid en tussentijdse uitstroom blijven aandachtspunten voor Olivijn.

3.3.2 Streefnorm bestuur en scholen

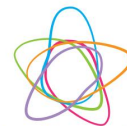
Op basis van de normindicatoren, die de inspectie hanteert, heeft het bestuur met de scholen een eigen norm, ook wel streefnorm, gesteld op de bestendinging. Bestendinging betekent dat de leerling op 1 oktober van het opvolgende jaar, nog steeds op de plek van uitstroom zit.

Een streefnorm is bedoeld om te kijken of we de goede dingen goed doen. Op de normindicator bestendinging, hebben we op “zicht op de bestendinging” de streefnorm op 100% gesteld. Zicht op de bestendinging betekent dat wij in ieder geval weten waar deze leerlingen zijn, doordat we de uitgestroomde leerlingen volgen. Vervolgens kijken we hoeveel leerlingen daadwerkelijk bestendigd zijn. Deze gegevens zijn belangrijk omdat deze cijfers iets kunnen zeggen over de vraag: Hebben wij de leerlingen voldoende aangeleerd in een succesvolle overstap en bestendinging op de plek van uitstroom?

Bestendingingscijfers over vier jaar

Aventurijn				
op 1-10	2020	2019	2018	2017
bestendinging op uitstroombestemming	23	32	31	20
niet meer op uitstroombestemming	0	0	1	0
onbekend	2	1	0	0

De Bongerd				
op 1-10	2020	2019	2018	2017
bestendinging op uitstroombestemming	20	20	45	25
niet meer op uitstroombestemming	0	0	1	1
onbekend	2	3	0	1



Olivijn				
op 1-10	2020	2019	2018	2017
bestendiging op uitstroombestemming	30	28	22	18
niet meer op uitstroombestemming	0	0	0	4
onbekend	1	0	1	1

We zien dat er geen 100% zicht is op de bestendiging, bij alle scholen. Dit zijn tegenvallende resultaten. Het betekent dat deze leerlingen uit beeld zijn geraakt. Er ligt een verbetering in het periodiek volgen van de uitgestroomde leerlingen.

We stellen niet dat de uitgestroomde leerlingen ook volledig bestendigd moeten zijn. Volledige bestendiging is niet realistisch omdat verandering van uitstroomplek meerdere factoren heeft die daarop van invloed zijn. De streefnorm op bestendiging is 85-95%. Te zien is dat verder alle leerlingen bestendigd zijn op de uitstroombestemming. Met dit resultaat zijn we dan ook zeer tevreden.

3.3.3 Onderwijsresultaten scholen

Aventurijn

Wat gaat goed?

Samenwerking

Aventurijn werkt in pandig samen met Triade/ Vitree die de zorgondersteuning in school biedt en ondersteuning in de groep door medewerkers. Ook zijn er vanuit 's Heerenloo medewerkers in school die gedragsondersteuning bieden. Voor de leerlingen die revalidatie nodig hebben, maakt Aventurijn gebruik van Merem revalidatie in het gebouw van Olivijn. Daarbij werkt Aventurijn intensief samen met tal van bedrijven en instellingen op stageplaatsen voor hun leerlingen.

Leerling portfolio's

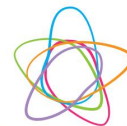
Vanuit het thema onderzoek door de inspectie enkele jaren geleden zijn de leerling portfolio's ontstaan in het vergroten van eigenaarschap bij leerlingen. Zij hebben hierdoor meer inspraak op de uitstroomvakken, praktijkvakken en eigen ontwikkeling.

Onderwijsunits

Er is een eerste stap gezet in het organiseren van de onderwijsunits, gericht op de verschillende uitstroomperspectieven, met betere aansluiting op de individuele leer en ontwikkelingsbehoeften van de leerlingen. Er ontstaat een herkenbare basisstructuur, versterking van de doorgaande leerlijn vanuit de indeling brugklas, midden- en eindgroep. Personeelsuitval wordt op een natuurlijke manier opgelost en de inzet van de onderwijsassistenten is flexibeler en effectiever.

Uitstroomgericht onderwijs

Uitstroomgericht onderwijs is een verschuiving van vraaggericht en niet meer aanbod gericht vanuit de uitstroomprofielen. Ook is er een verschuiving in de stages waarbij beter en gericht wordt toegeleid naar arbeid en dagbesteding. Verder is de mbo 1 opleiding gestart vanuit Organisatie in Balans (ORGB). Ook is een nieuw profiel "Facilitair en dienstverlening" ingezet. Deze wordt verder uitgerold in 2021.



Swissuite

Dit incident registratiesysteem registreert het interveniëren bij incidenten. Het geeft zicht op kwetsbare momenten in een schooldag, op de wijze van oplossen en vervolgens preventie en effect.

Innovatiemiddelen/projectmiddelen

Fietstechniek is een nieuw profiel binnen Techniek, en gericht op het vergroten van de zelfredzaamheid met als doel zo hoog mogelijk op de participatieladder in te stappen. Dit is bekostigd vanuit de innovatiemiddelen.

Tevens zijn er machines aangeschaft voor het uitstroomprofiel Tuin en dier. Ook binnen dit uitstroomprofiel wordt bekeken of er een bepaalde loonwaarde gegenereerd kan worden.

Wat kan beter?

Gesprekkencyclus

De nieuwe gesprekkencyclus is in DDGC: gesprekken cyclus voor medewerkers binnen het IPB. Tussen LG en medewerker. A.d.h.v. vastgestelde functieprofielen het gesprek voeren op ontwikkeling, functioneren en beoordeling. In experiment fase, nog niet volledig planmatig. Medewerker is in regie, verantwoordelijk voor eigen personeel ontwikkeling. Eigenaarschap.

Flitsbezoeken

Deze zijn aangepast naar welbevinden en betrokkenheid van leerlingen. Het vervolg zit in de koppeling maken naar kernwaarden en visie op leren. Dit wordt besproken op waarneming en niet vanuit beoordeling. De schoolleiding voert 2 á 3 keer per jaar een flitsbezoek uit, gevolgd door een eindgesprek.

De Bongerd

Wat gaat goed?

Resultaten

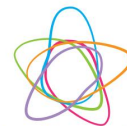
De Bongerd is zeer tevreden over de resultaten op einduitstroom, waarbij ongeveer 2/3 van de einduitstroom naar het reguliere VO plaatsvindt. Ook heeft de Bongerd een hoge tussentijdse uitstroom, waarin zij uitvoering geeft aan de tijdelijkheid in het speciaal onderwijs. De Bongerd werkt intensief en kortdurend binnen de ondersteuningsvraag van leerling (en ouders), en behaalt een hoog leerrendement in vergelijking van moment van instroom bij moment van uitstroom. Tussentijdse instroom en uitstroom stelt een hoge eis aan het schoolklimaat, beleid en samenwerking, groepsdynamiek en administratieve organisatie, die de school kwalitatief heeft geborgd.

Personeel en continuïteit

De personele bezetting is op orde. De Bongerd kent geen personeelstekort. Dat betekent niet dat de Bongerd niet met personele wisseling te maken heeft. Maar het lukt de Bongerd in voldoende mate nieuw personeel aan te trekken. Ook kent De Bongerd een vaste kern van personeel.

Professionele leergemeenschappen

De Bongerd werkt in professionele leergemeenschappen (PLG's) waar medewerkers op expertise en affiniteit op onderzoekende wijze samenwerken op verschillende onderwerpen ter versterking/verdieping van de onderwijskwaliteit én bijdraagt aan eigen professionele ontwikkeling van medewerkers.



Wat kan beter

Een blijvend aandachtspunt is de wisseling in personeel, bij niet passende instroom. Ook is er een hoog zwangerschapspercentage bij medewerkers waar vervanging voor moet komen. Het verbeteren van de resultaten van het reken- en taalonderwijs is een van de speerpunten. De leerkrachten worden hierin begeleid door een externe organisatie.

Olivijn

Voor Olivijn worden, in plaats van resultaten, de onderdelen beschreven waar relevante ontwikkelingen plaatsvinden.

Ondersteuningsstructuur

Olivijn heeft sinds 2020 de functie van intern begeleider toegevoegd. De intern begeleider coacht de leerkrachten en voert de groepsbesprekingen in een soort 'light HGW' uitvoering, waarin cyclisch wordt gewerkt. Ook is de Commissie voor de Begeleiding (CvB) opnieuw in beeld gebracht en zijn de processen en uitvoering verscherpt om de slagvaardigheid te vergroten. Er wordt nu gewerkt met een klein en groot CvB. In het groot CvB nemen nu ook schoolmaatschappelijk werk, de jeugdarts en Merem deel en is er te spreken van een multidisciplinair overleg.

Gesprekkencyclus

De gesprekkencyclus van functionering en beoordeling is in opstartfase: startgesprekken met medewerkers zijn gevoerd. De functioneringsgesprekken zijn omgezet naar een startgesprek en eindgesprek.

Leesonderwijs

Sinds schooljaar 2018-2019 is een leescoördinator ingezet en een leesmethodiek ingezet voor het aanvankelijk leesproces. In de bovenbouw lijkt vanuit de technisch leesresultaten, het technisch lees-en spellingsniveau te zijn toegenomen.

Rekenonderwijs

Er is een rekenwerkgroep die zich richt op de rekenleerlijnen en wat de norm is voor een goede rekenles. De rekenwerkgroep heeft overzichten gemaakt welke leerdoelen binnen de verschillende uitstroomprofielen aan bod komen, met een inventarisatie van goede rekenlessen. Er is tevens een nieuwe rekenmethode aangeschaft voor leerlingen met een uitstroomprofiel Praktijkgericht onderwijs en hoger.

Praatplaat

Een extern bureau heeft de ontwikkelpunten van Olivijn in kaart gebracht. Hier is een aantal pijlers uitgekomen. Ook zijn er nieuwe kernwaarden vanuit het team gekomen. Ouderbetrokkenheid is één van de pijlers. Dit is georganiseerd in koffieochtenden. Deze hebben twee keer plaatsgevonden en worden weer opgepakt wanneer het onderwijs weer opengaat.

Personeel en continuïteit

Olivijn heeft in 2020 een aantal wisselingen in management gehad die mede geleid hebben tot een hogere uitstroom van personeel. Daarnaast speelt het lerarentekort in het SO Olivijn parten.

3.3.4 Kunst & Cultuur 2020

Op alle scholen zijn één of meerdere cultuurcoördinatoren werkzaam die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van het beleid voor Kunst & Cultuur. Door de beperkende Covid-19-maatregelen kwam de uitvoering van het onderwijs in Kunst & Cultuur in 2020 voor een uitdaging te staan. De mogelijkheden voor het inzetten van externe workshopleiders en het bezoeken van voorstellingen waren beperkt. Desondanks hebben de scholen het cultuurbeleid in grote lijnen volgens plan kunnen uitvoeren. Daar waar belemmeringen waren, hebben de scholen zo veel mogelijk alternatieve plannen ontwikkeld.

Samenwerkingspartners in de uitvoering van het cultuurbeleid waren onder andere Collage Almere, De Dansers, KIDD, Lotte & Max, Theater Sonnevand, Max Verstappen, Bonte Hond, Andre Accord en Live Music Now.

Enkele resultaten op cultuureducatie:

- Op Aventurijn hebben de leerlingen geparticipeerd in een groot mozaïek project i.v.m. het tweede lustrum van Almere Speciaal. In samenwerking met de gemeente zijn 50 mozaïektegels op het schoolplein geplaatst;
- Op De Bongerd is een vakdocent voor muziek aangetrokken. Hierdoor hebben alle leerlingen nu structureel muziekonderwijs (mede door de subsidie Impuls Muziekonderwijs);
- Op Olivijn hebben de leerlingen tijdens een kunstproject de hekken op het schoolplein versierd. Deze (tijdelijke) hekken waren geplaatst in verband met de coronamaatregelen. Het project droeg bij aan de verwerking van de ervaringen van de leerlingen.

Verder zijn in 2020 twee onderzoeken gepubliceerd waarin Almere Speciaal participeerde:

- *Speciaal Verbeeld* door het LKCA (hoe kunstonderwijs de ontwikkeling van de verbeeldende vermogens van leerlingen met speciale onderwijsbehoeften kan stimuleren);
- *Muziek is Meer* door Marijke Smedema.

Meer informatie over Speciaal Verbeeld vindt u [hier](#). En over het theoretisch kader en volgsysteem voor muziek in het speciaal onderwijs door Marijke Smedema, kunt u [hier](#) lezen.

3.4 Toegankelijkheid & Toelating⁸

Met name zicht op plaatsingsmogelijkheden is voor ouders en andere scholen belangrijk. Ook specifieke toelatingsprocedures, hoe de school omgaat met wachtlijsten, is voor ouders, scholen en het samenwerkingsverband belangrijk. Het bestuur stemt met de jeugdhulp-partners en het samenwerkingsverband af over de behoeften en vragen ten aanzien van transparant toelatingsbeleid tot het speciaal onderwijs, zodat ouders en scholen, in afwachting van een toekomstige plek, het meest passende 'overbruggingsaanbod' kunnen bieden.

⁸ Toelatingsbeleid schoolbestuur

Zo voorkomen we dat een kind tijdelijk niet naar school gaat en/of buiten Almere naar school gaat terwijl dat aanbod er in Almere wel is. In dit overbruggingsaanbod biedt de Variawet mogelijkheden om het onderwijs anders, elders en aangepast aan te bieden.

3.5 Maatschappelijke thema's

Almere Speciaal gaat voor het vergroten van de maatschappelijke inclusie en participatie van hun leerlingen. De maatschappelijke doelstelling op burgerschap is inclusie en integratie om als volwaardig burger te participeren in de samenleving, op een niveau dat passend bij de leerling is.

In deze paragraaf rapporteren we over de doelen waarvoor middelen zijn ingezet en de resultaten die daarmee behaald zijn binnen de zes maatschappelijke thema's.

3.5.1 Strategisch personeelsbeleid Almere Speciaal

Algemeen

Strategisch personeelsbeleid, is niet een op zichzelf staand gegeven maar is binnen Almere Speciaal een belangrijk onderwerp om de organisatie- en daarmee de onderwijsdoelstellingen te behalen. In feite is de kern van strategisch personeelsbeleid om ervoor te zorgen dat de instroom, doorstroom en uitstroom van medewerkers ertoe leidt dat de medewerker met de juiste kwaliteiten op de juiste plek komt te zitten. Een middel om dit te bereiken is het ontwikkelen en uitvoeren van een strategische personeelsplanning. Dit zou in kaart moeten brengen waar de toekomstige vraag naar personeel binnen de organisatie ligt.

Almere Speciaal is nog niet zover dat er sprake is van een geïntegreerd strategisch personeelsbeleid, wat nauw samenhangt met de organisatie- en onderwijsdoelstellingen. Feitelijk kun je meer spreken van een personeelsbeleid dat redelijk vraag gestuurd is en inspeelt op problematieken die zich voordoen in de organisatie, zaken die spelen in de dagelijkse operatie en ondersteuning nodig hebben vanuit P&O. De nadruk ligt dus vooralsnog op een meer operationeel en tactisch personeelsbeleid.

Dit jaar is er echter wel weer een aantal "bouwstenen" vormgegeven die uiteindelijk kunnen gaan bijdragen aan het verwezenlijken van een meer strategisch personeelsbeleid.

Invoering nieuw functiehuis Almere Speciaal

Vanuit de cao-PO 2019-2020 lag de verplichting in de organisatie, om directie- en OOP-functies te herzien. De belangrijkste reden hiervoor was, dat er een scheefgroei is ontstaan in de beloning tussen directiefuncties en functies uit het primaire proces zoals de lerarenfuncties. Binnen Almere Speciaal hebben wij deze verplichting uit de cao breder opgepakt en het gehele functiehuis opnieuw vormgegeven (afronding januari 2021). Het bestaande functiegebouw dateerde uit 2011 en was sterk verouderd. De hierin opgenomen functiebeschrijvingen waren zeer summier en eigenlijk niet meer toepasbaar voor de daarvoor bestemde doeleinden, zoals het uitvoeren van een zinvolle HR-cyclus (beoordelen, ontwikkelgesprekken, voortgangsgesprekken etc.). Alle functies binnen het functiegebouw van Almere Speciaal zijn inmiddels opnieuw beschreven en waar nodig zijn nieuwe functies gecreëerd. Voor 2021 ligt er een verdere uitdaging en dat is om de beschreven functies (gewenste situatie) verder in lijn te brengen met de dagelijkse praktijk.

Digitale Gesprekscyclus (DDGC)

In 2020 is de Digitale gesprekscyclus binnen SAS ingevoerd. Een interactieve tool die ondersteuning moet bieden voor het verder professionaliseren van de HR-cyclus binnen de scholen (functioneren/beoordelen/ontwikkelen). Een centrale plek waar losstaande informatie over beoordelen, functioneren, competenties en individuele ontwikkelafspraken kunnen worden vastgelegd. Een systeem wat ervoor moet gaan zorgen dat het HRM-proces beter gestuurd kan worden door leidinggevers. De vertaling van organisatie brede doelstellingen naar meer individuele afspraken, actiepunten en doelstellingen kan door verder implementatie van DDGC worden verbeterd. Doordat medewerkers meer inzicht en invloed hebben op deze aspecten, zou theoretisch de werktevredenheid moeten toenemen. Het komend jaar zal verder gekeken worden naar de vele gebruiksmogelijkheden die deze tool biedt.

Professionalisering

Het professionaliseringsbeleid⁹ is bestuurlijk vastgesteld beleid met instemming van de MR. Het beleid geeft richting aan hoe Almere Speciaal zich professionaliseert.

Het beleid is driedig: het bestuurlijk beleid stelt het kader, het algemeen beleid biedt richting aan de schoolleiders, en het eigen schoolbeleid informeert en voorziet in hoe de scholen hier zelf uitvoering en invulling aan geven. *Zie ook paragraaf 2.1 principe 3 van het Koersplan.*

Het professionaliseringsbeleid van Almere Speciaal wordt opnieuw bekeken vanuit het nieuwe functiehuis.

Schoolleidersregister

Schoolleiders in het primair onderwijs die een leidinggevende rol hebben en vallen onder de cao primair onderwijs moeten zich registreren als Registerdirecteur onderwijs (RDO) of Registeradjunct-directeur onderwijs (RADO). Door de registratie tonen schoolleiders aan dat zij beschikken over de basiskwalificaties uit de beroepsstandaard voor schoolleiders in het primair onderwijs. Eenmaal geregistreerd, zijn de schoolleiders continu bezig met hun persoonlijke en professionele ontwikkeling, waardoor herregistratie iedere vier jaar mogelijk is.

Almere Speciaal heeft in 2020 één schoolleider, en een aantal teamleiders met waarnemende schoolleiderstaken. De schoolleider volgt de schoolleidersopleiding, waarna registratie kan plaatsvinden. In 2020 is één teamleider RADO geregistreerd.

Arbo en gezondheid

In 2020 heeft Almere Speciaal afscheid genomen van ArboNed als arbodienst. Er is een samenwerking aangegaan met de Arbodienst (voorheen Argo Advies). Een organisatie met een eigenzinnige en andere kijk op het voorkomen van arbeidsverzuim. Helaas heeft de overgang van ArboNed naar de Arbodienst in maart/april 2020 plaatsgevonden, precies midden in het uitbreken van de coronapandemie. Mede daardoor is de samenwerking en afstemming met de nieuwe arbodienst langzaam op gang gekomen.

⁹ Professionaliseringsbeleid SAS, dec 2018

Kenmerkend voor de nieuwe werkwijze, is de prominentere aanwezigheid van de Arbodienst in de organisatie. Een adviseur Arbeid & Gezondheid ondersteunt de leidinggevenden direct bij de uitvoering van het verzuimbeleid. Hierdoor zijn interventies bij verzuimende medewerkers, sneller mogelijk en worden leidinggevenden beter in positie gezet. Uiteindelijk effect op het verzuim is nog niet aan te tonen.

Wat wel duidelijk is, is dat met name Aventurijn en de Bongerd een lager verzuim (duidelijk beneden landelijk gemiddelde) hebben dan Olivijn. Beide eerste scholen hebben een management wat al langer aanwezig is. Leidinggevenden van de Bongerd en Aventurijn weten een goede balans te vinden tussen een menselijke en zakelijke benadering van (voorkomen) verzuim en acteren op herkenbare signalen om langdurig verzuim te voorkomen.

Binnen Olivijn is het hoge verzuim met name veroorzaakt door een groot aantal langdurige verzuimcases. Daar is niet echt een lijn uit te halen over oorzaken die hieraan ten grondslag liggen. Deels is het medisch te verklaren, deels liggen de klachten meer op psychosociaal terrein (o.a. verstoorde balans werk/privé). Daarnaast heeft een aantal medewerkers langdurige medische beperkingen (of zelfs blijvende beperkingen) overgehouden aan ongevallen (niet werk gerelateerd).

Het aantal managementwisselingen binnen Olivijn heeft zeker ook geen positief effect gehad op het beheersbaar houden van het verzuim. Door onduidelijkheid, een directieve stijl van leidinggeven, verloop en onrust in het team is het verzuim mede opgelopen.

Aandachtspunten om (nog) meer grip te krijgen op het verzuim liggen met name bij:

- Een stabiele invulling van het management op Olivijn;
- Betere beheersing van de administratieve processen m.b.t. verzuim o.a. het beter uitvoeren van de Wet Verbetering Poortwachter;
- Verdere training/voorlichting leidinggevenden;
- Preventieve acties richting medewerkers om verzuim te voorkomen.

Corona

Corona heeft in 2020 duidelijk zijn stempel gedrukt op het verzuim binnen Almere Speciaal. Het management heeft vele maatregelen moeten nemen om uitval van medewerkers door corona in goede banen te leiden.

Kort verzuim is met name toegenomen doordat:

- Medewerkers die normaal met lichte klachten voor de klas zouden staan, thuis moesten blijven;
- Medewerkers met een klacht moesten thuis wachten op een testmogelijkheid en de uitslag;
- Medewerkers die in de risicogroep vallen zijn langer thuis gebleven of werken nog steeds vanuit huis;
- Angst voor het krijgen van het virus;
- Positief geteste medewerkers bleven ook zonder klachten thuis.

Toch hebben niet alle categorieën tot een hoger ziekteverzuim geleid omdat ze niet als zodanig geregistreerd hoefden te worden.

Ziekteverzuim

Onderstaande tabel geeft de ziekmeldingsfrequentie (ZMF) van 2020 t.o.v. 2019 weer. Dit is het gemiddelde aantal ziekmeldingen per medewerker per jaar. Daarnaast is het gemiddelde ziekteverzuimpercentage exclusief langdurig verzuim (ZVPK) en inclusief langdurig verzuim (ZVPL) opgenomen.

	ZMF		ZVPK		ZVPL	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Aventurijn	1,32	1,06	1,63	1,19	6,11	2,30
Olivijn	0,83	0,91	0,76	1,48	9,92	8,50
Bongerd	1,42	0,84	3,31	1,32	5,62	4,55
Totaal	1,13	0,96	1,59	1,33	7,51	5,18

Verloop

Evenals andere scholen in Almere heeft Almere Speciaal te maken met een verhoogd verloop. Immers leerkrachten kunnen makkelijk elders een positie vinden. Banen liggen redelijk voor het oprapen. Algemeen kun je stellen dat de loyaliteit van medewerkers hoog is binnen Almere Speciaal. Men identificeert zich ook sterk met de doelgroep, wat een bindend effect heeft. Continuïteit binnen het managementteam en de wijze van aansturen zijn zeker ook belangrijke factoren die de verloopcijfers gunstig kunnen beïnvloeden of die juist nadelig kunnen uitwerken.

Olivijn en de Bongerd hebben een hoger verloopcijfer dan Aventurijn. Voor alle drie de scholen geldt dat de uitstroom, gerekend in aantal medewerkers, groter is dan de instroom. Met andere woorden: er staan continu vacatures open. Zwaartepunt van het verloop ligt bij de functie van leerkracht, wat gezien het lerarentekort in heel Nederland niet vreemd is.

Weving en selectie

Al jaren vindt de werving en selectie grotendeels vanuit de lijn plaats. De staf ondersteunt slechts bij het plaatsen van vacatures op de bekende job boards. Recruitmentscapaciteit is niet aanwezig binnen het stafbureau. Enerzijds is het een voordeel dat de werving en selectie in de lijn ligt; het management is immers zelf verantwoordelijk voor het op orde houden van de bezetting. Anderzijds is het aan de creativiteit en inzet van de individuele directeuren hoeveel tijd en aandacht er aan het onderwerp recruitment wordt besteed en uiteraard hoe succesvol dit is. Ondanks de beperkte middelen die ter beschikking staan, slaagt het management en de teams van Almere Speciaal erin om nieuwe gemotiveerde collega's aan te trekken. Dat is zeker een compliment waard.

Toch zullen wij moeten kijken hoe wij onze positie op de arbeidsmarkt kunnen verstevigen (binnen Flevoland) en het wervings- en selectieproces beter kunnen gaan inrichten. Inmiddels (januari 2021) is er op Olivijn een proef gestart met inhuur van recruitment capaciteit voor een beperkt aantal uren per week. Uiterlijk in het tweede kwartaal 2021 zullen wij evalueren of dit proces naar wens verloopt en de gewenste resultaten oplevert.

Lerarentekort

Zoals bovenstaand al is aangegeven, geldt het lerarentekort ook voor Almere Speciaal. Dat heeft er onder andere toe geleid dat binnen Olivijn een noodmaatregel is toegepast. De noodmaatregel houdt in dat een beperkt aantal onderwijsassistenten, een tijdelijke uitbreiding hebben gekregen van hun werktijdfactor en onder toezicht van een bevoegde leerkracht zelfstandiger een aantal onderwijstaken taken hebben verricht voor de diverse groepen.

Met vrijwel alle Almeerse scholen is een landelijke subsidie aangevraagd om op regionaal niveau (Flevoland) het lerarentekort te kunnen aanpakken. Er zijn inmiddels een groot aantal initiatieven gestart binnen Almere. Variërend van het vormgeven van een specifieke vacaturesite voor de Almeerse scholen (Flevowijs) tot zij-instroomtrajecten. Omdat wij een relatief kleine organisatie zijn, hebben wij ons met name gericht op extra opleidingstrajecten van onderwijsassistenten tot leerkrachtondersteuner. Een tweejarig traject met als uiteindelijk doel het behalen van een certificaat op hbo-niveau. Inmiddels is binnen het nieuwe functiehuis een plek ingeruimd voor de functie van leraarondersteuner. Een functie die moet aansluiten bij onderwijsassistenten met ambitie. Uiteindelijk moet dit zorgen voor het verminderen van de werkdruk bij de leerkrachten (meer taken overnemen van de leerkracht). Deze functie kan ook een tussenstap zijn voor doorgroei naar het behalen van een volledige bevoegdheid (deeltijd Pabo).

3.5.2 Passend onderwijs

De scholen van Almere Speciaal werken aan de uitvoering van passend onderwijs aan de hand van vijf ambities. Deze ambities staan uitgewerkt in het bestuurlijk *Koersplan*¹⁰ van Almere Speciaal en lopen in lijn met het *Ondersteuningsplan*¹¹ van het Samenwerkingsverband. *Hierover leest u meer in paragraaf 2.1.*

Onze scholen voor speciaal onderwijs zijn de tijdelijke en meest passende onderwijsplek voor leerlingen met een specifieke ondersteuningsvraag aan het onderwijs. De scholen maken het onderwijs voor hun leerlingen zo passend mogelijk en op maat. Dit doen zij samen met ouders, ketenpartners en andere maatschappelijke professionals.

De scholen werken in de uitvoering van passend onderwijs aan de volgende vijf ambities:

- Passende onderwijsplek met passend makend onderwijs;
- Partnerschap 3.0 waarin we *samen werken* aan verantwoordelijkheid, gelijkwaardigheid en communicatie met ouders, ketenpartners, gemeente en andere professionals;
- Tijdelijkheid en bestendiging bieden door differentiatie en variatie in de leeromgeving, grootte, aanbod en werkwijzen;
- SOP als betekenisvol document met onderlinge verbinding tussen de stedelijke voorzieningen in de doorgaande- en ononderbroken ontwikkelingslijn, de overstap en het vervolgsucces;
- Verantwoordingssystematiek is in dialoog over de bereikte resultaten van het onderwijs.

¹⁰ Koersplan 2018-2022

¹¹ Ondersteuningsplan SLA PO 2018-2022

Landelijke ontwikkelingen

In 2020 is de evaluatie passend onderwijs, de beleidsnota en verbetermaatregelen verschenen. Verbetermaatregelen 1 t/m 19 zijn voor de scholen.

In een eerste bevinding zullen de volgende onderdelen met name voor onze scholen van belang zijn:

- De rol van onderwijs bij het afgeven van vrijstellingen;
- Jaarlijkse evaluatie ondersteuningsaanbod in de schoolgids;
- Plan Schoolbesturen hoe de scholen kunnen voldoen aan het niveau van basisondersteuning, zoals die wordt vastgelegd in de landelijke norm;
- Ouder- en jeugdinformatiepunt;
- Registratie OPP in BRON (evenals de centrale eindtoets).

Het koersplan SAS heeft een looptijd van 2018 tot 2022 en is opgebouwd vanuit de leidende principes en ambities. Te zien is dat de vijf ambities uit het koersplan, goed passend zijn binnen de beleidsnota en de richting van de verbetermaatregelen.

Het vraagt nog wel een inhoudelijke check in de nieuwe Schoolplannen 2020-2024. In het jaarplan van Almere Speciaal voor 2021 wordt bekeken welke maatregelen al op onderdelen kunnen worden opgenomen in een doelstelling of activiteit.

3.5.3 Onderwijsachterstanden

Onderwijsachterstandsmiddelen (OAB) zijn bedoeld voor de aanpak van onderwijsachterstanden binnen het regulier basisonderwijs. Het speciaal onderwijs ontvangt geen specifieke middelen voor de bestrijding van onderwijsachterstanden. Voor onze scholen kan gesteld worden dat bij iedere leerling sprake is van een onderwijsachterstand, soms in meer en soms in mindere mate. De scholen werken toe naar een zo hoog mogelijk haalbaar uitstroomperspectief van de leerling op niveau én bestemming. Het onderwijs is hier volledig op ingericht, in aanpassingen op tijd, ruimte, aanbod, benadering, etc.

Voor de scholen van Almere Speciaal vindt de bekostiging plaats aan de hand van de TLV-categorieën. Daarbij ontvangen de scholen extra middelen voor CUMI-leerlingen (Culturele Minderheden). Binnen het VSO valt bijna 50% onder de CUMI-leerlingen, binnen het SO betreft dit bijna 30%.

3.5.4 Allocatie van middelen naar scholen

Almere Speciaal heeft 1 brinnummer waaronder drie scholen vallen. In de zin van de wet hoeven er geen middelen gealloceerd te worden en wordt er geen percentage afgeroomd voor bovenschoolse kosten.

In de praktijk wordt wel degelijk een allocatie van de middelen per school gerealiseerd en wordt per school een bedrag afgeroomd voor bovenschoolse kosten. De basis voor de verdeling van de middelen is het aantal leerlingen per school op 1-10 van het voorafgaande schooljaar. Voor Aventurijn betekent dit dat zij in eerste instantie de middelen voor alle VSO-leerlingen krijgt toegekend, voor Olivijn en de Bongerd worden de SO-middelen verdeeld o.b.v. het aantal leerlingen.

Specifieke baten uit bijvoorbeeld subsidies of bijdragen van samenwerkingsverbanden worden aan de betreffende school toegekend.

Voor bovenschoolse kosten wordt bij iedere school een percentage van 10% afgeroomd van de rijksbekostiging personeel. Hieruit worden o.a. de kosten gedekt voor bestuur- en stafondersteuning en de kosten voor de regelingen voor oudere werknemers en de kosten voor ouderschapsverlof. Daarnaast wordt het merendeel van de kosten voor automatisering en telefonie gezamenlijk gedragen net als de kosten voor het administratiekantoor en de accountant. Ook is binnen deze 10% een budget voor onderwijsvernieuwing en kwaliteitsverbetering beschikbaar.

Specifiek voor de Bongerd geldt dat zij een aanvulling krijgt op de baten tot een aantal van 90 SO-leerlingen. De reservepositie van Almere Speciaal is ruim voldoende om dit te dekken. Wel wordt gekeken of in de toekomst het SWV-PO Almere hierin kan bijdragen.

3.5.5 Inzet van de werkdrukmiddelen

In het regeerakkoord is afgesproken dat er structureel middelen vrijkomen ter verlaging van de werkdruk in het primair onderwijs. De middelen zijn bedoeld voor werkdrukverlaging op de scholen, waarbij de behoefte per school verschillend kan/mag zijn. Het bestuur heeft dit gesprek belegd in het managementoverleg met de schoolleiders, die de behoeften in eigen teams hebben opgehaald. Stichting breed was er voor schooljaar 2019-2020 € 86.491 te besteden en is er voor schooljaar 2020-2021 € 192.162 beschikbaar.

De bestedingsplannen zijn voorgelegd aan de personeelsgeleding van de MR (p-MR) die hierop heeft ingestemd. Er zijn geen specifieke niet-financiële maatregelen getroffen om de werkdruk te verminderen. Na afloop van het schooljaar zullen de uitkomsten worden besproken met de p-MR. Aangezien het geen structurele middelen zijn, steken de scholen in op korte trajecten die een looptijd binnen een schooljaar kennen, maar wel een beweging.

De werkdrukmiddelen zijn in 2020 onder meer ingezet voor:

- Administratieve ondersteuning in het ontlasten van medewerkers door een projectleider;
- Extra ondersteuning in de vorm van een zorg-assistent met zorgtaken binnen de groep, die de verzorgende taken van de onderwijsassistent vrijspeelt;
- De inzet van een vakleerkracht muziek;
- De inzet van een vakleerkracht LO;
- Herinrichting van de middenruimte van Olivijn;
- Extra handen in de klas (Inzet van extra assistenten).

Bestedingscategorie	Besteed bedrag 2020	Toelichting
Personeel	€ 72.956	inzet zorgondersteuning, onderwijsassistentie en muziekles
Materieel	€ 0	
Professionalisering	€ 3.933	coaching medewerkers
Overig	€ 3.011	Boksworkshop
Totaal activa	79.900	

3.5.6 Corona

Vanaf maart 2020 is Nederland door corona getroffen. De basisscholen gingen op 16 maart tot en met de meivakantie dicht. Na de meivakantie tot en met de zomer gingen de basisscholen weer open.

Vanaf 16 december ging de harde lockdown in, waarbij naast alle niet-essentiële winkels, ook weer de scholen dichtgingen. Olivijn is direct na de kerstvakantie weer voor ruim 80% opengegaan en De Bongerd volgde enkele weken later. Ten alle tijden is door de drie scholen onderwijs op afstand geboden.

De inspectie van het onderwijs heeft drie metingen uitgevoerd in april, juli en oktober. De bevindingen uit de metingen, gebaseerd op observaties of vermoedens, is dat de verschillen tussen leerlingen toenam. Het afstandsonderwijs kent beperkingen zoals verlies van leertijd, het vergroten van de sociale ongelijkheid bij kwetsbare doelgroepen en afname van motivatie. De tijd die leerlingen aan thuisonderwijs krijgen is op een flink deel van de scholen minder dan de reguliere onderwijstijd. De vraag is wat dit betekent voor de leerresultaten van het onderwijs. De inspectie geeft aan dat het essentieel is dat niveauverschillen door de scholen goed worden gemonitord en waar nodig worden aangepakt. Belangrijk is goed vast te stellen waar de leerlingen staan en te voorkomen dat de grotere verschillen structureel worden. Het is belangrijk dat scholen de vorderingen van leerlingen en hun brede ontwikkeling goed blijven volgen, ook nu toetsing op de vertrouwde manier niet altijd mogelijk blijkt. Op de CITO-eindtoets is door de overheid meer ruimte gegeven in de afnameperiode.

Registratie tijdelijke schoolsluiting

Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en het onderwijsveld hebben afgesproken om tijdelijke schoolsluiting in het primair, voortgezet, en (voortgezet) speciaal onderwijs vanwege het coronavirus landelijk te registreren. Hiervoor is per 15 oktober een meldpunt ingericht in het internet schooldossier van de Inspectie van het Onderwijs.

Voor het (voortgezet) speciaal onderwijs geldt dat veel leerlingen zich in een kwetsbare positie bevinden, waardoor fysiek onderwijs de norm was. De scholen zijn dan ook gedurende de lockdown zoveel mogelijk opengebleven.

Afstandsonderwijs

Tijdens de eerste lockdown in maart 2020 zijn de scholen voortvarend met elkaar aan de slag gegaan om hun digitale mogelijkheden te vergroten en versterken. Digitaal lesgeven, vergaderen en ontmoeten werd de nieuwe werkelijkheid. De medewerkers en scholen hebben dit snel opgepakt en kundig eigen gemaakt.

Na de eerste lockdown is een ICT-projectplan opgestart in het realiseren van een digitale omgeving leren (leerlingen) en werken (medewerkers). En het aanleren van 21^{ste} century skills voor leerlingen en medewerkers, in een digitale omgeving van leren en werken, door onderwijs op afstand te bieden en online les te geven.

De creativiteit en betrokkenheid van de leerkrachten en het management was te zien in de leerling- en oudercontacten, de creatieve vormen van onderwijs en lesgeven en de raambezoeken. Het bestuur spreekt hier haar waardering op uit.

3.6 Prestatiebox

Vanuit de regeling prestatiebox primair onderwijs heeft het bestuur middelen ontvangen die voortvloeien uit diverse afspraken van het Bestuursakkoord 2012. Het bestuur heeft in de verdeling van deze middelen de leerlingaantallen aangehouden.

Voor schooljaar 2019-2020 is het uiteindelijk € 199,94 geworden per leerling. Het bedrag voor schooljaar 2020-2021 is € 203,68 per leerling.

In dit schoolbudget hebben de scholen specifieke keuzes gemaakt, binnen de vier actielijnen van het bestuursakkoord. Dit is een landelijke beleidskoers onderwijskwaliteit.

De vier actielijnen zijn:

1. Talentontwikkeling voor uitdagend onderwijs
2. Aanpak duurzame onderwijsverbeteringen
3. Professionele scholen
4. Doorgaande ontwikkelingen

3.7 Internationalisering

Internationaliseren in het onderwijs draagt bij aan een breed wereldbeeld, de kennisontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling van leerlingen. De scholen van Almere Speciaal zijn als stedelijke voorzieningen een belangrijk onderdeel in het dekkend netwerk van de samenwerkingsverbanden PO en VO. Het ondersteuningsplan beschrijft onze scholen als 'extra ondersteuning buiten het regulier'. In de uitwerking van de ambities uit het ondersteuningsplan nemen de schoolleiders van Almere Speciaal deel aan de werkgroepen op samenwerkingsverband niveau. Het resultaat van internationalisering in het onderwijs is dat deze verweven is in de dagelijkse lessen en grondhouding van het onderwijskundig personeel.

4. Personele kengetallen

4.1 Aantallen

In onderstaand overzicht staan de aantallen en fte-omvang van het personeelsbestand per begin en eind van het jaar 2020.

	Aantal medewerkers 1-1-2020	FTE (incl. BAPO) 1-1-2020	Aantal medewerkers 31-12-2020	FTE (incl. BAPO) 31-12-2020
Directie	5	4,8	4	4,0
Onderwijsondersteunend personeel (OOP)	78	57,1	84	61,8
Onderwijzend personeel (OP)	65	49,4	63	49,4
Totaal	148	111,3	151	115,2

Op peildatum 31 december 2020 waren er 3 medewerkers meer in dienst dan op peildatum 1 januari 2020. Het aantal fte's steeg met 3,9.

Formatie	1-1-2020	%	31-12-2020	%	Vershil
Aantal parttime medewerkers	121	81,8%	120	79,5%	-1,0
Aantal fulltime medewerkers	27	18,2%	31	20,5%	4,0
Totaal aantal medewerkers	148	100,0%	151	100,0%	3,0
Aantal parttime fte	84,1	75,6%	84,2	73,1%	0,1
Aantal fulltime fte	27,2	24,4%	31,0	26,9%	3,8
Totaal aantal fte	111,3	100,0%	115,2	100,0%	3,9

Uit dit overzicht blijkt dat in 2020 het aantal parttime aanstellingen in absolute zin afnam met 1 en het aantal fulltime aanstellingen in absolute zin toenam met 4. Naar verhouding is het percentage medewerkers met een parttime aanstelling licht gedaald en daarmee het percentage medewerkers met een fulltime aanstelling toegenomen.

Formatie	1-1-2020	%	31-12-2020	%	Vershil
Aantal medewerkers man	23	15,5%	24	15,9%	1,0
Aantal medewerkers vrouw	125	84,5%	127	84,1%	2,0
Totaal aantal medewerkers	148	100,0%	151	100,0%	3,0
Aantal fte man	19,1	17,2%	20,6	17,9%	1,5
Aantal fte vrouw	92,2	82,8%	94,6	82,1%	2,4
Totaal aantal fte	111,3	100,0%	115,2	100,0%	3,9

Uit de tabel blijkt dat het percentage mannen en vrouwen vrijwel gelijk is gebleven.

4.2 Verdeling naar leeftijden

De verdeling naar leeftijdscategorieën is als volgt (peildatum 31-12-2020):

Leeftijds categorie	Aantal	%	FTE	%
< 25	11	7,3%	8,5	7,4%
25-34	40	26,5%	32,8	28,5%
35-44	36	23,8%	25,5	22,1%
45-54	28	18,5%	21,9	19,0%
55-59	15	9,9%	11,8	10,2%
60+	21	13,9%	14,7	12,8%
Totaal	151	100,0%	115,2	100,0%

Uit het overzicht blijkt dat bijna 60% van de medewerkers jonger is dan 45 jaar. Circa 12% van de medewerkers is 60 jaar en ouder.

4.3 Personeelsverloop

In 2020 zijn in totaal 27 nieuwe aanstellingen gerealiseerd. Dit zijn nieuwe aanstellingen en aanstellingen op grond van vervanging. In totaal zijn 24 medewerkers uit dienst getreden.

Overzicht medewerkers in en uit dienst 2020	
Nieuw in dienst	27
Uit dienst op eigen verzoek	17
Ontbinding (niet op eigen verzoek)	
Uit dienst arbeidsongeschiktheid	1
Afloop contract (niet verlengd)	3
Gepensioneerd	

5. Dialoog

5.1 Ketenpartners

De scholen werken allen met ketenpartners samen, soms in pandig. Hieronder staat de uitsplitsing per school beschreven.

Aventurijn werkt met veel partners samen vanuit de verschillende uitstroomperspectieven van hun leerlingen op vervolgonderwijs, dagbesteding of arbeid. Voor een uitgebreid overzicht van de samenwerking met de verschillende partners van Aventurijn verwijzen wij u naar de [schoolgids](#). In school werkt Aventurijn samen met Merem en met gedrags-ondersteuners van 's Heerenloo in de ondersteuning van het primaire proces. Verder werkt Aventurijn samen met jeugdhulppartner Triade/Vitree. Een aandachtspunt binnen de samenwerking blijft de aansturing van jeugdhulp medewerkers in school en de verantwoording op inzet, uren en werkzaamheden en kosten voor huisvesting. Aventurijn is niet de werkgever, wel zeer belangrijk. Goed partnerschap, adequate uitvoering van taken en verantwoordelijkheden vraagt continue afstemming, waar Aventurijn met haar partners zich voortdurend voor inzet.

De Bongerd werkt samen met GGZ Centraal Friesland op hetzelfde terrein. Wanneer kinderen een intensief diagnostiektraject of intensieve dagbehandeling ingaan en zij daarbij ook een intensieve vraag aan het onderwijs hebben, doen de Bongerd en Friesland hierin een gezamenlijk aanbod. Een aandachtspunt in deze samenwerking blijft de maatwerk behoefte van kinderen die (nog) niet (helemaal) in de vaste module van Friesland passen. Een inhoudelijk gezamenlijk aanbod kan betekenen dat wisselend onderwijs of JGGZ voorliggend is. We zien dat de samenwerking niet altijd even flexibel aangegaan wordt, terwijl dat wel nodig is gezien de veranderingen en ontwikkelingen in het onderwijslandschap.

Olivijn werkt in pandig samen met Merem en de Schavuiten in de ondersteuning van leerlingen. In deze samenwerking vraagt het om de onderlinge afspraken over de inzet van deze medewerkers in onderwijstijd concreet te maken. Daarnaast werkt Olivijn nauw samen met Vitree/Triade, 's Heerenloo en andere ketenpartners.

De verantwoording aan de belanghebbenden leest u in paragraaf 2.3.

5.2 Klachtenprocedure

De scholen hebben hun interne klachtenprocedure beschreven in de schoolgids en in het sociaal veiligheidsbeleid. De klachtenrouting, de interne contactpersoon en externe vertrouwenspersoon is beschreven en goed vindbaar.

In 2020 heeft Aventurijn één officiële klacht van een ouder ontvangen. Deze klacht is in enkele gesprekken besproken met ouders, leerling, schooldirecteur en bestuurder en is daarna afgehandeld. Op de andere scholen zijn geen klachten ontvangen.

5.3 Vertrouwenspersoon

Almere Speciaal heeft via bureau Konfidi een vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen en integriteit. In 2020 zijn er 7 meldingen binnengekomen bij de externe vertrouwenspersoon vanuit medewerkers van Olivijn. Drie meldingen gingen over ongewenste omgangsvormen en vier meldingen over integriteit.

Deze 7 meldingen geven niet aan dat andere medewerkers geen last hadden van ongewenste omgangsvormen of integriteit. Medewerkers kunnen bijvoorbeeld ook contact hebben opgenomen met de leidinggevende, personeelsfunctionaris, interne vertrouwenspersoon, medezeggenschap of bedrijfsarts.

De Inspectie van het onderwijs is tevens benaderd met zorgen over de ontstane onrust op Olivijn. Deze zorgen zijn vanuit verschillende personeelsleden ook gedeeld met de voorzitter van de RvT en de MR. De externe vertrouwenspersoon doet in haar rapport een aantal specifieke aanbevelingen en aanbevelingen van algemene aard.

Aanbevelingen van algemene aard:

- Het informeren van medewerkers over (on)gewenst gedrag en integriteit is een belangrijk preventiemiddel mede ter voorkoming van ziekteverzuim wegens ongewenst gedrag en integriteit;
- Belangrijke aandachtspunten hierbij zijn: bij indiensttreding aandacht aan het onderwerp ongewenste omgangsvormen en integriteit te geven; het onderwerp in overlegsituaties aan de orde te stellen; bij exitgesprekken vragen naar mogelijke incidenten.

Specifieke aanbevelingen Olivijn:

- Sociaal veiligheidsbeleid met interne contactpersoon, route O&O, etc. jaarlijks onder de aandacht brengen. Bekendheid en bereikbaarheid vergroten;
- Medewerkerstevredenheidonderzoek, tweejaarlijks; met analyses van incidentmeldingen en verzuimgegevens (als indicator).

5.4 Klokkenluidersregeling

Ook het meldpunt voor de klokkenluidersregeling van Almere Speciaal is via bureau Konfidi geregeld. In 2020 zijn geen meldingen bij bureau Konfidi binnengekomen.

6. Financiële verantwoording

In dit hoofdstuk wordt verantwoording afgelegd over de financiële cijfers van 2020. De cijfers zijn ontleend aan de jaarrekening 2020 zoals deze is opgenomen in dit verslag.

6.1 Financieel beleid, Planning & Control

Het financieel beleid is gericht op de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs voor de korte, middellange en lange termijn. Centraal staat steeds de balans tussen de eisen van het onderwijs (primaire proces) en het financiële perspectief. Almere Speciaal streeft naar een solide financiële en bedrijfseconomische basis met een sluitende exploitatie, een passende vermogenspositie en adequate voorzieningen.

Het financieel beleid is gericht op een goede planning- en controlcyclus die start met een actuele en betrouwbare begroting en meerjarenraming. De belangrijkste uitgangspunten voor de begrotingscyclus zijn:

- Het werken vanuit het strategisch koersplan;
- Het werken vanuit een geïntegreerde begroting waarin geen scheiding bestaat tussen personele en materiële middelen;
- Het alloceren van de middelen over de 3 scholen volgens een allocatiemodel waarbij enerzijds aangesloten wordt bij de bekostiging en anderzijds wordt gekozen om middelen in te zetten op die punten waar dat nodig is. Aan de locaties wordt de rijksbekostiging toegewezen op leerlingaantallen minus een percentage dat wordt ingehouden voor de uitvoering van bovenschoolse taken en zaken waarvan is afgesproken dat deze collectief worden uitgevoerd. Voor 2020 betrof dit een percentage van 10%. Daarnaast wordt gewerkt met een solidariteitsbudget om te zorgen dat op alle locaties maximaal ingezet kan worden op de kwaliteit van het onderwijs.

De directeur van elke locatie is verantwoordelijk voor de eigen begroting. De controller en de HR-adviseur ondersteunen de directeur en stellen gezamenlijk met de directeur de begroting op. De bestuurder stelt de begroting vast, na advisering door de MR. De RvT keurt de totale begroting goed na advisering door de auditcommissie. Hiermee is de begroting een leidend instrument voor de monitoring tijdens het jaar.

Als belangrijk onderdeel van de interne Planning- en Controlcyclus wordt viermaal per jaar een kwartaalrapportage opgesteld. Deze wordt besproken met het bestuurder waarna deze rapportage wordt vastgesteld en wordt besproken met de directeurs. In deze rapportages wordt een prognose voor het lopende jaar opgesteld op basis van de nieuwste inzichten, afspraken en cijfers. Ook wordt een nadere toelichting gegeven op het realisatieverloop. Indien noodzakelijk wordt ook de meerjarenraming opnieuw doorgerekend en/of wordt tussentijds aan het bestuur inzicht verschaft in de financiële stand van zaken van de begrotingsuitvoering en personeelsbezetting. De interne rapportages en de periodieke kwartaalrapportages bieden voldoende inzicht en mogelijkheden om tijdig te kunnen bijsturen.

6.2 Treasury

Uitgangspunt van het treasurybeleid is dat de toegekende publieke middelen overeenkomstig hun bestemming besteed worden. Daartoe dient het vaststellen van de jaarlijkse begroting; op dat moment wordt vastgesteld dat de activiteiten en uitgaven van de stichting in overeenstemming zijn met de inkomsten en financiële middelen van de stichting.

Het treasurybeleid is ondergeschikt en dienend aan de primaire doelstelling van de genoemde stichting. In dat kader worden de volgende algemene treasurydoelstellingen onderscheiden:

- Het registreren van transacties in de administratie;
- Het zorgdragen voor de tijdige beschikbaarheid van benodigde middelen;
- Het optimaliseren van het rendement van de overtollige liquide middelen binnen de kaders van het treasurystatuut;
- Het beschermen van de stichting tegen de financiële risico's die aan de posities en geldstromen en aan de bedrijfsvoering zijn verbonden;
- Het minimaliseren van financieringskosten en kosten van het geldverkeer.

Stichting Almere Speciaal houdt zich aan de geldende wettelijke regeling "Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016". Er wordt geen gebruik gemaakt van afgeleide financiële instrumenten. In 2020 is er geen sprake van beleggingen.

6.3 Toelichting op de balans

De financiële positie van Almere Speciaal komt tot uitdrukking in de balans. De verkorte balans is onderstaand weergegeven en bevat een vergelijking van de balanstotalen van de jaren 2019 en 2020.

	werkelijk ultimo 2019	werkelijk ultimo 2020	mutatie 2020
Activa			
Materiële vaste activa	€ 405.782	€ 575.899	€ 170.117
Vorderingen	€ 871.095	€ 778.810	-€ 92.285
Liquide middelen	€ 2.593.221	€ 3.210.692	€ 617.471
Totaal activa	€ 3.870.098	€ 4.565.401	€ 695.303

	werkelijk ultimo 2019	werkelijk ultimo 2020	mutatie 2020
Passiva			
Eigen Vermogen	€ 2.980.895	€ 3.382.448	€ 401.552
Voorzieningen	€ 67.777	€ 159.143	€ 91.366
Kortlopende schulden	€ 821.426	€ 1.023.810	€ 202.384
Totaal passiva	€ 3.870.098	€ 4.565.401	€ 695.303

Het balanstotaal van Almere Speciaal stijgt t.o.v. 31 december 2019 met € 695.303. Onderstaand wordt een korte toelichting gegeven ten aanzien van de ontwikkeling van het investeringsbeleid, de liquide middelen en de voorzieningen.

6.3.1 Investerings

In de investeringsbegroting voor 2020 was een bedrag van € 227.200 opgenomen. De feitelijke investeringen in 2020 bedragen € 274.449.

	Begroting	Werkelijk	%
Gebouwen		€ 135.598	nb
Meubilair	€ 30.000	€ 26.614	88,7%
Inventaris en apparatuur	€ 21.000	€ 18.842	89,7%
OLP	€ 30.000	€ 0	0,0%
ICT	€ 146.200	€ 93.395	63,9%
Totaal	€ 227.200	€ 274.449	120,8%

Almere Speciaal heeft 4 schoolgebouwen in eigen beheer. Voor deze panden is Almere Speciaal verantwoordelijk voor het onderhoud. In de begroting is ervan uitgegaan dat er een voorziening groot onderhoud zou worden ingericht. Echter is na het vaststellen van de begroting toch gekozen om het groot onderhoud te gaan activeren en hierop af te schrijven. In 2020 is het meerjaren onderhoudsplan (MJOP) herijkt en verder uitgewerkt. Jaarlijks vindt een update plaats van het MJOP zodat tijdig inzichtelijk is of rekening gehouden moet worden met extra uitgaven. Getracht wordt de kosten zo gelijkmatig mogelijk te verdelen over de jaren. Voor zowel de aanpassingen in het MJOP als voor de investeringen ICT voor de komende jaren zijn er gesprekken gevoerd met de schooldirecteuren. In 2020 is € 135.598 geïnvesteerd in groot onderhoud. Er zijn, in afstemming met de bestuurder, een aantal onderhoudsklussen uitgevoerd, die niet meegenomen waren in het MJOP 2020.

De kosten voor zowel de investeringen van meubilair als inventaris/apparatuur lopen nagenoeg gelijk met de begroting.

In 2020 is € 93.395 geïnvesteerd in ICT ten opzichte van begroot € 146.100. De vervanging van de Wifi stond gepland in 2021. Door een grotere vraag naar digitaal werken, deels ingegeven door de coronacrisis, is dit reeds in 2020 uitgevoerd voor alle scholen en is tevens het Wifi netwerk uitgebreid. Desondanks zijn de investeringen in ICT in 2020 lager dan begroot. Dit komt merendeels doordat de aanschaf van de digiborden voor Aventurijn en Olivijn is doorgeschoven naar 2021.

De investeringsbegroting voor 2021 behelst een bedrag van ruim € 310.000. In de 2 daaropvolgende jaren is dit respectievelijk € 304.000 en € 222.000. De verwachting is dat de reserve kan voorzien in de kapitaalbehoefte.

6.3.2 Liquide middelen

De liquiditeitspositie is als volgt:

	Stand per 1 januari 2020	Stand per 31 december 2020	mutatie 2020
Banken, lopende rekeningen	€ 210.841	€ 827.994	€ 617.153
Spaartegoeden	€ 2.382.193	€ 2.382.344	€ 151
Kas	€ 187	€ 354	€ 167
Totaal	€ 2.593.221	€ 3.210.692	€ 617.471

De liquide middelen zijn ondergebracht bij de Rabobank en zijn direct opeisbaar. In opdracht van de bestuurder worden tijdelijk overtollige middelen in rekening courant overgeboekt naar de spaarrekening en vice versa.

Uit bovenstaand overzicht blijkt een stijging van de liquiditeitspositie met circa € 617.000 ten opzichte van 1 januari. Oorzaak is merendeels het positieve financieel resultaat van 2020. Daarnaast zijn de kortlopende schulden gestegen met ruim € 200.000 waaraan met name de stand van de crediteuren debet is, maar ook de nog te betalen belastingen en premies zijn circa € 50.000 hoger dan het voorgaande jaar. Als gevolg van de goede liquiditeitspositie werd hierop de afgelopen jaren minder actief gestuurd en gemonitord. Met de inzet van de reserves in de komende jaren en daarmee de daling van de liquiditeitspositie zal de monitoring hierop worden aangescherpt.

6.3.3 Voorzieningen

	Stand per 1 januari 2020	Dotatie	Onttrekking	Stand per 31 december 2020
Voorziening jubilea	€ 57.000	€ 11.704	€ 12.704	€ 56.000
Voorziening duurzame inzetbaarheid	€ 10.777	€ 8.684		€ 19.461
Voorziening langdurig zieken	€ 0	€ 83.682		€ 83.682
Totaal	€ 67.777	€ 104.070	€ 12.704	€ 159.143

De voorziening jubilea is gevormd ter dekking van de kosten voor jubileumgratificaties die op grond van de cao uitbetaald moeten worden. Daarbij wordt rekening gehouden met de datum van indiensttreding, leeftijd van de betrokkene(n), blijfkanspercentage en een uitkering bij 25- en 40-jarig jubileum conform de cao. De voorziening is gewaardeerd tegen nominale waarde. De voorziening jubilea wordt per jaareinde gemuteerd (op basis van een rekenmodel van de PO-raad, onttrekking geschiedt op basis van uitbetaalde jubileumuitkeringen).

In de voorziening duurzame inzetbaarheid is de verplichting per ultimo jaar opgenomen voor uitsluitend het gespaarde aanvullende verlof volgens de cao PO. De voorziening duurzame inzetbaarheid heeft betrekking op vier medewerkers.

De voorziening langdurig zieken betreft de loonkosten plus de mogelijk te betalen transitievergoeding voor twee medewerkers waarvan per eind 2020 de verwachting is dat zij mogelijk na twee jaar ziekte (geheel of gedeeltelijk) niet meer kunnen terugkeren in de functie en instromen in de WIA of binnen deze 2 jaar vervroegd met pensioen gaan. Voor deze langdurig zieken is geen sprake van declareerbare vervangingskosten.

6.4 Toelichting op de exploitatie

Onder Stichting Almere Speciaal vallen 3 scholen, Olivijn, Aventurijn en de Bongerd. Stichting Almere Speciaal heeft 1 brinnummer. De resultaten worden in de jaarrekening dan ook niet gesplitst. Om te kunnen sturen op de financiële resultaten van de 3 afzonderlijke scholen worden de kwartaalrapportages gedurende het jaar wel opgesplitst en afzonderlijk besproken met de directeuren.

De totale exploitatie over 2020 geeft het volgende beeld:

	Begroot 2020	Realisatie 2020	Afwijking
Baten			
Rijksbijdragen	€ 8.860.602	€ 9.400.876	€ 540.274
Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	€ 6.000	€ 50.558	€ 44.558
Overige baten	€ 220.600	€ 593.234	€ 372.634
Totaal baten	€ 9.087.202	€ 10.044.668	€ 957.466
Lasten			
Personeelslasten	€ 7.912.854	€ 8.535.704	€ 622.850
Afschrijvingen	€ 102.181	€ 104.332	€ 2.151
Huisvestingslasten	€ 597.800	€ 487.231	-€ 110.569
Overige lasten	€ 570.100	€ 511.284	-€ 58.816
Totaal lasten	€ 9.182.935	€ 9.638.551	€ 455.616
Saldo baten en lasten	-€ 95.733	€ 406.117	€ 501.850
Financiële baten en lasten	€ 0	-€ 4.565	-€ 4.565
Totaal resultaat	-€ 95.733	€ 401.552	€ 497.285

In de navolgende paragrafen wordt ingegaan op de belangrijkste afwijkingen.

6.4.1 Leerlingaantallen

Leerlingaantal 1 oktober voorafgaand	Begroot 2020	Realisatie 2020	Afwijking
Categorie 1	138	143	5
Categorie 2	53	55	2
Categorie 3	23	24	1
Totaal SO	214	222	8
Categorie 1	143	143	0
Categorie 2	7	7	0
Categorie 3	22	22	0
Totaal VSO	172	172	0
Totaal aantal leerlingen	386	394	8

De leerlingaantallen op 1 oktober 2020 wijken licht af van de aantallen die in de begroting zijn opgenomen. Dit betreft een positieve afwijking van 8 leerlingen binnen het SO.

6.4.2 Toelichting op de baten

Om meer inzicht te verschaffen in de baten zijn deze in onderstaande tabel uitgesplitst.

	Begroot 2020	Realisatie 2020	Afwijking
Rijksbijdragen regulier	8.437.471	9.039.323	601.852
Groeiregeling	198.400	153.562	-44.838
Rijksvergoeding EMB	79.800	124.902	45.102
Geoormerkte subsidies	94.931	102.184	7.253
Bijdragen Kliniekklas Bongerd	50.000	-19.095	-69.095
Totaal rijksbijdragen	8.860.602	9.400.876	540.274
Overheidsbijdragen	6.000	50.558	44.558
Opbrengst detachering	35.000	206.501	171.501
Opbrengst verhuur/medegebruik	143.100	143.731	631
Overige baten	42.500	243.002	200.502
Totaal overige baten	220.600	593.234	372.634
Totaal baten	9.087.202	10.044.668	957.466

De totale inkomsten liggen € 957.466 boven begroting. Het merendeel hiervan is ontstaan door hogere inkomsten vanuit de rijksbijdragen regulier, de opbrengsten detachering en de overige baten. In onderstaande paragrafen wordt hierop een toelichting gegeven.

Rijksbijdragen

De rijksbijdragen regulier wijken € 601.852 positief af van de begroting. Deze afwijking wordt voor € 340.000 veroorzaakt door de loon- en prijsaanpassingen van de tarieven. De middelen voor werkdrukvermindering zijn voor schooljaar 2019-2020 € 220,08 per leerling en aangepast voor schooljaar 2020-2021 naar € 487,72 per leerling. Dit heeft in 2020 € 45.000 meer inkomsten gegenereerd.

Eind 2019 is door OCW een bedrag van € 99,25 per leerling beschikbaar gesteld wat heeft geleid tot een extra opbrengst van € 39.000. Deze middelen zijn toegekend om de cao-stijging in 2020 (deels) te bekostigen. Bij de toekenning van deze middelen is geen rekening gehouden met het grotere aantal fte's per leerling binnen het speciaal onderwijs t.o.v. het regulier onderwijs. In 2020 is daarom een extra toekenning gedaan aan het speciaal onderwijs van € 235,90 per leerling. Voor Almere Speciaal heeft deze toekenning geleid tot € 93.000 aan extra opbrengsten.

In 2020 zijn er extra opbrengsten ontvangen uit de materiële vergoeding voor het therapie zwembad, € 121.000. Voorheen werd deze vergoeding gebaseerd op een maximaal aantal vierkante meters, vanaf 2020 is deze norm losgelaten en wordt er gerekend met het werkelijk aantal vierkante meters van het zwembad.

De groeiregeling betreft de ontvangsten van de samenwerkingsverbanden in verband met de groei van het aantal leerlingen tussen 1 oktober en 1 februari van het volgende jaar. Almere Speciaal heeft hier € 44.838 minder ontvangen dan begroot. Dit komt doordat er minder leerlingen per 1-2-2020 binnen de groeiregeling vielen.

Jaarlijks wordt de bijzondere bekostiging voor EMB-leerlingen aangevraagd. De landelijke regeling kende een plafond met daarnaast een maximumbedrag van € 4.000 per leerling. Het plafond en het maximumbedrag zijn verhoogd. Voor schooljaar 2019-2020 is voor 21 leerlingen EMB-bekostiging ontvangen (8 Olivijn en 13 Aventurijn) voor een bedrag van € 5.204 per leerling. In de begroting is rekening gehouden met een bedrag van € 3.800 per leerling. Voor schooljaar 2020 is voor 8 leerlingen van Olivijn en 15 van Aventurijn EMB-bekostiging ontvangen. Het tarief voor schooljaar 2020-2021 is € 6.382 per leerling. Door het hogere tarief zijn de opbrengsten voor de EMB over 2020 ruim € 45.000 hoger dan begroot.

Via OCW zijn diverse geoormerkte subsidies ontvangen. Het betreft een subsidie voor cultuur, een subsidie voor zij- instroom, een LOF-subsidie voor bewegingsonderwijs en een subsidie voor het inhaalprogramma onderwijs. Van deze subsidies is in 2020 € 22.000 vrijgevallen. Onder de geoormerkte subsidies vallen tevens de prestatiebox middelen. Deze wijken slechts € 2.700 positief af van de begroting.

De bijdragen voor de kliniekklass van de Bongerd zijn € 69.095 lager dan begroot. Dit betreft opbrengsten voor VO-leerlingen, die in de dagopvang bij Fornhese zijn geplaatst, en waarvoor de Bongerd het onderwijs verzorgt. Voor de periode dat de leerling onderwijs volgt werd een rekening gestuurd naar het samenwerkingsverband waar de school van inschrijving van de leerling onder valt. Eind 2020 heeft er een correctie plaatsgevonden op de baten van 2019 van € 21.000. Dit betreft een aantal facturen uit 2019 waarover een dispuut was ontstaan. In 2020 zijn slechts voor 2 leerlingen facturen uitgestuurd. Ultimo 2020 is de kliniekklass opgeheven.

Overheidsbijdragen

De overheidsbijdragen zijn € 44.558 hoger dan begroot. De Bongerd heeft vanuit de Gemeente Almere een bedrag ontvangen van € 44.000 (€ 32.000 voor de jaren 2017 t/m 2019 en € 12.000 voor 2020) m.b.t. de klokurenvergoeding van de gymzaal.

Ook is hier de subsidie van de gemeente Almere voor het zwemonderwijs onder verwerkt.

Overige baten

De totale overige baten liggen € 372.634 hoger dan begroot. De detachingsopbrengsten zijn € 171.501 hoger dan begroot. In oktober 2020 is gebleken dat in de bekostiging van de jeugdzorg, die door de gemeente wordt ingekocht bij Pluryn, middelen beschikbaar zijn m.b.t. personele inzet op de Kwekerij, de behandelgroep op de Bongerd. Pluryn ontvangt de middelen uit de jeugdzorg en de Bongerd heeft de pedagogisch medewerker in dienst. Met terugwerkende kracht zijn de kosten voor de pedagogisch medewerker voor de jaren 2018 tot en met 2020 in rekening gebracht Pluryn. De totaal extra opbrengsten in 2020 is € 173.000 (2018/2019 € 114.000 en 2020 € 59.000).

De opbrengsten uit verhuur en medegebruik liggen nagenoeg gelijk aan de begroting. Dit betreft de verhuur van lokalen aan meerdere medegebruikers (zorgpartners) in Olivijn en in het pand aan de Marathonlaan 11.

De overige baten zijn € 200.502 hoger dan begroot. Er is een toekenning van € 111.000 van het Participatiefonds om de extra kosten, voortvloeiend uit de aanpassing van het functiehuis, te kunnen financieren. Het functiehuis voor de OOP-ers en de directie moest uiterlijk 1 augustus 2020 zijn aangepast. In december 2020 is dit traject afgerond en zijn de salarissen van een aantal OOP-functies en de directie met terugwerkende kracht (1/8/20) aangepast.

Aventurijn heeft over de periode september 2017- augustus 2019 ESF-subsidie ontvangen van € 57.000. Deze subsidie wordt ingezet om een betere aansluiting te bewerkstelligen tussen onderwijs en de arbeidsmarkt. Daarnaast is van de Impuls Baankansen 2019 een bedrag van € 36.000 ontvangen door Aventurijn. Deze subsidie is toegekend om te investeren in een sluitende ketenaanpak en een activerende begeleiding naar arbeid.

6.4.3 Toelichting op de lasten

Om meer inzicht te verschaffen in de lasten zijn deze in onderstaande tabel uitgesplitst.

	Begroot 2020	Realisatie 2020	Afwijking
Personele lasten Raet	7.339.454	7.527.167	-187.713
Inhuur derden	247.300	546.123	-298.823
Overige personele lasten	326.100	317.211	8.889
Uitkeringen	0	145.203	-145.203
Totaal personeelskosten	7.912.854	8.535.704	-622.850
Afschrijvingen	102.181	104.332	-2.151
Huisvestingslasten	597.800	487.231	110.569
Overige lasten	570.100	511.284	58.816
Totaal lasten	9.182.935	9.638.551	-455.616

De totale lasten overschrijden de begroting met € 455.616. Hiervan wordt € 622.850 veroorzaakt door een overschrijding op de personeelskosten. Zowel de huisvestingslasten als de overige lasten liggen lager dan begroot. In onderstaande paragrafen wordt hierop een toelichting gegeven

Personeelskosten

De overschrijding van de personele lasten voor medewerkers in loondienst en de kosten voor inhuur derden (gezaamenlijk € 486.536) worden voor circa 30% gecompenseerd door ontvangen uitkeringen voor ziektevervanging en zwangerschapsverlof (€ 145.203).

Als gevolg van de nieuwe cao PO, die is ingegaan per 1 januari 2020, zijn de salarissen met 4,5% verhoogd. In de begroting was rekening gehouden met 2%. Dit heeft geleid tot circa € 185.000 extra uitgaven voor loonkosten. Daarnaast heeft in februari 2020 op basis van de nieuwe cao iedere medewerker een éénmalige uitkering ontvangen van 33% van het maandloon over januari 2020 en een éénmalige uitkering van € 875 naar rato van de werktijdfactor. Deze uitkeringen hebben geleid tot circa € 256.000 extra kosten. Gemiddeld is 3,6 fte extra in loondienst geweest binnen Almere Speciaal. Deels betreft dit inzet op subsidies.

De kosten inhuur derden wijken € 298.823 negatief af van de begroting. Deels betreft dit inzet op ziektevervanging, deels betreft dit de inzet op interim-management als gevolg van de vacatures op directie en teamleiding binnen Olivijn.

Aan overige personele lasten is in 2020 € 8.889 minder uitgegeven dan begroot. Dit heeft voor € 43.932 te maken met een hoger dan verwachte bonus/malus uitkering van het vervangingsfonds. De kosten voor nascholing liggen € 23.000 lager dan begroot doordat als gevolg van corona niet alle scholing plaats heeft kunnen vinden. De overige kosten liggen juist € 23.000 hoger, waaronder bijna € 12.000 voor de aankoop van coronasneltesten en € 5.500 voor een medewerkerstevredenheidsonderzoek. Ook zijn dit jaar kerstpakketten uitgereikt, echter deze extra kosten vallen weg tegen niet gemaakte kosten voor personeelsuitjes.

Afschrijvingen

De afschrijvingskosten zijn over 2020 € 104.332, deze lopen nagenoeg gelijk met de begroting. De afschrijvingskosten onderhoud zijn overschreden met € 8.235. Dit is het gevolg van de keuze om het groot onderhoud te gaan activeren en hierop af te schrijven. De afschrijvingskosten voor ICT € 7.254 vallen lager uit als gevolg van doorgeschoven investeringen.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn over 2020 € 110.569 lager dan begroot. Bij het opstellen van de begroting is uitgegaan van de vorming van een voorziening groot onderhoud. De jaarlijkse dotatie aan de voorziening was € 77.000. Bij het vaststellen van de begroting is aangegeven dat er toch voor gekozen is om het groot onderhoud te gaan activeren en hierop af te schrijven. Hierdoor wordt er geen beslag gelegd op het vermogen van de stichting. De jaarlijkse dotatie aan de voorziening is hiermee komen te vervallen. Hiervoor in de plaats komen afschrijvingskosten, zie de vorige paragraaf. Daarnaast zijn ook de kosten voor gas, water en elektra ruim € 17.000 lager uitgekomen dan begroot.

Overige lasten

De overige lasten zijn over 2020 € 58.816 lager dan begroot. Onder de overige lasten vallen de instellingslasten en de kosten voor leermiddelen en onderwijs.

De instellingslasten liggen op het niveau van de begroting. De kosten voor leermiddelen en onderwijs liggen ruim € 63.000 lager dan begroot. Als gevolg van corona zijn de bestedingen uit ouderbijdragen bijna € 20.000 lager uitgekomen. Tevens is onder deze post het budget voor onderwijsvernieuwing en kwaliteitsverbetering van € 100.000 begroot. Hiervan is € 54.000 ingezet. Een bedrag van € 30.000 is doorgezet naar 2021 omdat de mogelijkheid bestond om voor dit project subsidie aan te vragen. Extra uitgegeven is ruim € 8.000 aan corona gerelateerde zaken om te voldoen aan de RIVM-richtlijnen en om zowel voor medewerkers als leerlingen een veilige omgeving te creëren.

6.4.4 Toelichting op de financiële baten en lasten

Om meer inzicht te verschaffen in de financiële baten en lasten zijn deze in onderstaande tabel uitgesplitst.

	Begroot 2020	Realisatie 2020	Afwijking
Financiële baten		0	
Financiële lasten		4.565	-4.565
Totaal financiële baten en lasten	0	-4.565	-4.565

In 2020 is de Rabobank overgegaan tot het heffen van een negatieve rente op tegoeden boven € 100.000. Dit heeft geleid tot ruim € 4.500 rentelasten in 2020.

6.5 Resultaatbestemming

Het over 2020 behaalde resultaat van € 401.552 wordt als volgt verdeeld over de algemene reserve en de bestemmingsreserve 1^e inrichting:

	werkelijk ultimo 2019	werkelijk ultimo 2020	mutatie 2020
Eigen Vermogen			
Algemene reserve	€ 2.929.435	€ 3.330.988	€ 401.552
Bestemmingsreserve 1 ^e inrichting	€ 51.460	€ 51.460	€ 0
Eigen Vermogen	€ 2.980.895	€ 3.382.448	€ 401.552

6.6 Indicatoren

Op basis van de balans en de exploitatierekening is een aantal indicatoren becijferd, zie onderstaande tabel. De Inspectie van het onderwijs hanteert signaleringsgrenzen voor het beoordelen van de financiële positie van onderwijsinstellingen. Deze signaleringsgrenzen zijn vermeld bij deze indicatoren.

	Signalerings- waarde	2019	2020
Solvabiliteit	< 0,30	0,79	0,78
Weerstandsvermogen	< 0,05	0,32	0,34
Ratio Eigen vermogen	> 1	3,55	3,08
Huisvestingsratio	> 0,10	0,06	0,05
Liquiditeit	< 0,75	4,22	3,90
Rentabiliteit		0,07	0,04

De solvabiliteit (eigen vermogen inclusief voorzieningen ten opzichte van het balanstotaal) geeft de verhouding aan tussen eigen vermogen en vreemd vermogen. Zij geeft inzicht in de financieringsopbouw en de mate waarin Stichting Almere Speciaal op korte termijn kan voldoen aan haar verplichtingen.

Het weerstandsvermogen (eigen vermogen gedeeld door de totale baten) geeft de mate aan waarin de organisatie in staat is om tegenvallers op te vangen.

De ratio eigen vermogen geeft de verhouding aan tussen het feitelijk eigen vermogen en het, volgens de methode van OCW berekende, normatief eigen vermogen.

De huisvestingsratio (huisvestingslasten ten opzichte van totale lasten) geeft het aandeel van de huisvestingslasten in de totale lasten weer.

De liquiditeit (vlottende activa ten opzichte van de kortlopende schulden) geeft aan of de organisatie in staat is om op korte termijn aan haar verplichtingen te voldoen.

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

Zoals uit het overzicht blijkt is de financiële positie van Almere Speciaal op een aantal onderdelen licht verslechterd, daar waar op een aantal onderdelen juist vooruitgang is geboekt. Overall gezien kan gezegd worden dat sprake is van een stabiele financiële ontwikkeling. Aangezien alle indicatoren ultimo 2020 nog ruim boven de signaleringsgrenzen van de Inspectie liggen blijft Almere Speciaal financieel gezond. De vermogenspositie biedt voldoende ruimte om financiële tegenvallers op te vangen, dan wel voor investeringen in de infrastructuur, inhoudelijk projecten en nadere ontwikkeling van de kwaliteit. Voor de verdere ontwikkeling van de indicatoren wordt verwezen naar de continuïteitsparagraaf.

6.7 Huisvesting en duurzaamheid

Zoals reeds aangegeven heeft Almere Speciaal 4 panden in eigen beheer. Daarnaast wordt een pand gehuurd van de gemeente Almere naast Aventurijn.

In een groeigemeente als Almere moeten we rekening houden met een autonome groei van de SAS-scholen. De Bongerd heeft nog uitbreidingsmogelijkheden op de eigen locatie. Voor Aventurijn en Olivijn heeft het de voorkeur om groei te faciliteren in samenwerking met de jeugdhulppartners die reeds werkzaam zijn binnen deze scholen. Dit heeft gemaakt dat in 2021 een huisvestingsaanvraag is gedaan voor uitbreiding van Aventurijn. Ook wordt sterk

ingezet op het gezamenlijke met de gemeente en jeugdhulppartners uitvoeren van een onderzoek hoe de samenwerking het beste vorm gegeven kan worden en welke huisvestingsvraagstukken hierdoor ontstaan.

In de gebouwen wordt waar mogelijk bij het onderhoud en de schoonmaak van duurzaam materiaal gebruik gemaakt. Bij het opstellen van het meerjaren onderhoudsplan wordt rekening gehouden met de voorschriften en regels over duurzaamheid. Alle panden beschikken inmiddels (merendeels) over ledverlichting.

6.8 Gevoerd beleid inzake de beheersing van uitkeringen na ontslag

Stichting Almere Speciaal hanteert het ontslagbeleid conform de cao-PO. In voorkomende gevallen wordt bezien of na het ontslag gebruik kan worden gemaakt van de mogelijkheden die het Participatiefonds biedt. In de P&O processen is beschreven hoe verder om te gaan met medewerkers die een uitkering ontvangen na ontslag. Voor eventuele bovenwettelijke uitkeringen moet een risicoreserve aangehouden worden. Dit laatste geldt tevens voor de eventuele uitkering van transitievergoedingen.

7. Continuïteitsparagraaf

De continuïteitsparagraaf is een wettelijk verplicht onderdeel van het jaarverslag en geeft inzicht in de financiële gevolgen van toekomstige ontwikkelingen voor de drie jaren volgend op het verslagjaar. Daarnaast bevat deze paragraaf een inhoudelijke en procesmatige beschrijving van het risicomanagement.

7.1 Financiële meerjarenraming

In onderstaande paragrafen wordt nader ingegaan op de financiële gevolgen van toekomstige ontwikkelingen voor de drie jaren volgend op het verslagjaar.

7.1.1 Ontwikkeling leerlingaantallen

De prognose voor de leerlingaantallen is gebaseerd op ervaringscijfers en verwachtingen van de directeurs van de onderwijsinstellingen. Verwacht wordt dat zowel Olivijn als de Bongerd in schooljaar 2021-2022 gaan starten met extra groepen. Voor Olivijn wordt een groei verwacht als gevolg van de onder instroom vanuit de jeugdhulp zoals het medisch kinderdagverblijf. Voor de Bongerd wordt rekening gehouden met de overname van een behandelgroep uit het SBO.

De leerlingaantallen op 1-10 zijn uitgangspunt voor de bekostiging van het volgende jaar.

Leerlingaantallen teldatum 1-10	Real 2019	Voorlopig 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
Categorie 1	143	169	208	208	208
Categorie 2	55	41	40	40	40
Categorie 3	24	23	28	28	28
Totaal SO	222	233	276	276	276
Categorie 1	143	142	154	154	154
Categorie 2	7	7	7	7	7
Categorie 3	22	19	19	19	19
Totaal VSO	172	168	180	180	180
Totaal aantal leerlingen	394	401	456	456	456

7.1.2 Ontwikkeling personele inzet

In onderstaand overzicht zijn de medewerkers opgenomen die ultimo 2020 in dienst zijn van Almere Speciaal. De aantallen in de begroting zijn gemiddelden over het jaar.

	Realiteit 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
Bestuur/management	4,00	4,83	5,00	5,00
Onderwijs ondersteunend personeel	58,2	57,0	57,2	57,2
Onderwijzend personeel	49,2	50,3	52,9	52,9
Personele bezetting in FTE	111,4	112,1	115,1	115,1

Als gevolg van de verwachte groei van het leerlingaantal is vanaf schooljaar 2021-2022 de bezetting verhoogd. In 2021 is dit nog slechts deels te zien omdat het de gemiddelde inzet over het jaar betreft en de nieuwe groepen pas starten in augustus 2021. Vanaf 2022 is de volledige bezetting zichtbaar. De groei in bestuur en management is ontstaan doordat in 2020 gebruik is gemaakt van interim-management op Olivijn. In de loop van 2021 zal dit vaste formatie worden.

Naast de vaste formatie wordt gebruik gemaakt van een kleine flexibele schil middels inhuur van medewerkers.

7.1.3 Meerjarenraming

Almere Speciaal verwacht in 2021 een negatief exploitatie resultaat van € 527.187. In de begroting is rekening gehouden met een uitbreiding van extra groepen. De kosten voor de personele inzet zijn reeds meegenomen, terwijl de extra bekostiging pas een jaar later wordt ontvangen als gevolg van de t-1 bekostigingssystematiek.

In de jaren 2022 en 2023 wordt een positief resultaat verwacht van respectievelijk € 64.043 en € 355.887. Gezien de positieve vermogenspositie van Almere Speciaal zal de komende jaren extra aandacht worden besteed aan het inzetten van de volledige middelen, die jaarlijks beschikbaar komen, zodat exploitatieneutraal gedraaid wordt. Daarnaast zullen vanuit de reserves incidentele middelen worden ingezet.

Onderstaande tabel laat de verwachte resultaten voor de komende jaren zien.

	Real 2020	Begroot 2021	Begroot 2022	Begroot 2023
Baten				
Rijksbijdragen	9.400.876	9.430.700	9.977.158	10.378.302
Overige overheidsbijdragen	50.558	34.100	14.800	14.800
Overige baten	593.234	245.700	245.700	245.700
Totaal baten	10.044.668	9.710.500	10.237.658	10.638.802
Lasten				
Personeelslasten	8.535.704	8.857.871	8.834.370	8.928.163
Afschrijvingen	104.332	122.117	150.045	168.551
Huisvestingslasten	487.231	587.200	574.800	576.900
Overige lasten	511.284	660.500	604.400	599.300
Totaal lasten	9.638.551	10.227.687	10.163.615	10.272.914
Saldo baten en lasten	406.117	-517.187	74.043	365.887
Financiële baten en lasten	-4.565	-10.000	-10.000	-10.000
Resultaat	401.552	-527.187	64.043	355.887

Inkomsten

De rijkbijdragen in 2021 zijn vrijwel gelijk aan die van 2020 ondanks een stijging van het aantal leerlingen. De baten in 2020 worden voor ruim € 200.000 beïnvloed door incidentele baten. In 2021 worden deze baten niet meer verwacht. Vanaf 2022 stijgt de rijksbekostiging als gevolg van de verwacht groei van het leerlingaantal per 1-10-2021.

De overige overheidsbijdrage betreffen de subsidie voor het zwemonderwijs van de gemeente (€ 6.000) en de vergoeding van de gemeente voor de gymzaal van de Bongerd (€ 8.400). In 2021 wordt door Aventurijn een ESF-subsidie van bijna € 20.000 verwacht. In 2020 waren er ook hier incidentele baten.

De overige baten zullen in 2021 fors lager zijn dan in 2020. Naast een aantal kleine posten betreffen de overige baten de opbrengsten uit medegebruik (116.500), detacherings-opbrengsten (€ 91.200) en ouderbijdragen (€ 25.000). In 2020 waren ook hier veel incidentele posten.

Kosten

De uitbreiding met een aantal groepen op Olivijn en de Bongerd leidt tot een extra personele inzet van circa 5 fte per augustus 2021. Daarnaast zijn de jaarlijkse tredeverhogingen van de medewerkers doorberekend in de kosten en is er 0,65% extra meegenomen in de kosten voor 2021, nog bestaande de ruimte voor de cao-onderhandelingen. In de begroting is geen rekening gehouden met een verder stijging van de lonen. Daarnaast zijn er nog een aantal medewerkers via inhuur verbonden aan de scholen, in de begroting is er rekening mee gehouden dat deze medewerkers in dienst zijn getreden bij Almere Speciaal. Hierdoor stijgen de loonkosten in 2021.

Vanaf 2022 zijn alleen de wijzigingen als gevolg van de jaarlijkse tredeverhogingen debet aan de stijging van de kosten.

In de meerjarenraming laten de afschrijvingskosten een stijging zien de komende jaren. Dit komt voornamelijk door investeringen in ICT en investeringen in onderhoud aan de panden. Met ingang van 2019 worden de onderhoudskosten geactiveerd en wordt hierop afgeschreven. Dit betekent dat de komende jaren de onderhoudskosten lager gaan uitvallen en dat de afschrijving op onderhoud gaat oplopen.

In de meerjarenraming laten de huisvestingskosten een stijging zien in 2021 en de jaren daarna een daling. De stijging in 2021 heeft voornamelijk te maken met de kosten voor de huur. Daar het ten tijde van het opstellen van de begroting nog onduidelijk was of een deel van de vergoeding van het zwembad doorbetaald moest worden aan de verhuurder, is rekening gehouden met een extra afdracht van € 40.000 vanaf 2021. Daarnaast zijn er specifiek voor 2021 extra kosten opgenomen i.v.m. uitgaven voor gas/verwarming als gevolg van de RIVM-richtlijnen voor ventilatie. Het MJOP is de onderleggen voor de kosten voor klein onderhoud. Deze kunnen jaarlijks verschillen. In de periode van 2021 tot 2023 wordt verwacht dat deze hoger zullen liggen dan in 2020.

De overige lasten stijgen tussen 2020 en 2021 met bijna € 150.000. Specifiek in 2021 is aan advieskosten € 30.000 extra opgenomen i.v.m. het aanstellen van een projectleider huisvesting en is de inzet van € 19.000 projectkosten op basis van te ontvangen ESF-middelen meegenomen. Vanaf 2021 is wederom een budget voor onderwijsvernieuwing en kwaliteitsverbetering beschikbaar gesteld van € 100.000. In 2020 is dit slechts deels ingezet.

7.1.4 Meerjarenbalans en ontwikkeling van de indicatoren

In de onderstaande tabel een overzicht van het verwachte verloop van het vermogen op basis van de vastgestelde meerjarenbegroting 2021-2023.

	Realisatie ultimo 2020	Prognose ultimo 2021	Prognose ultimo 2022	Prognose ultimo 2023
Activa				
Vaste activa				
Materiële vaste activa	575.899	765.732	920.487	974.686
Totaal vaste activa	575.899	765.732	920.487	974.686
Vlottende activa				
Vorderingen	778.810	778.810	778.810	778.810
Liquide middelen	3.210.692	2.493.672	2.402.960	2.704.648
Totaal vlottende activa	3.989.502	3.272.482	3.181.770	3.483.458
Totaal activa	4.565.401	4.038.214	4.102.257	4.458.144

	Realisatie ultimo 2020	Prognose ultimo 2021	Prognose ultimo 2022	Prognose ultimo 2023
Passiva				
Algemene reserve	3.330.988	2.803.801	2.867.844	3.223.731
Bestemmingsreserve 1 ^e inrichting	51.460	51.460	51.460	51.460
Eigen vermogen	3.382.448	2.855.261	2.919.304	3.275.191
Voorzieningen personeel	159.143	159.143	159.143	159.143
Kortlopende schulden	1.023.810	1.023.810	1.023.810	1.023.810
Totaal passiva	4.565.401	4.038.214	4.102.257	4.458.144

De algemene reserve laat in 2021 een daling zien als gevolg van de voorfinanciering van nieuw op te starten groepen. In 2022 en 2023 is juist een stijging te zien van het vermogen.

In de navolgende paragraaf wordt nader ingegaan op de ontwikkeling van de reserves ten opzichte van de vastgestelde signaleringsgrens door de Inspectie.

De komende jaren zullen de materiële vaste activa gaan stijgen als gevolg van de keuze om de kosten voor groot onderhoud te activeren. Het zal tussen de 5 tot 10 jaar duren voordat een meer stabiel bedrag aan materiële vaste activa ontstaat. Hierdoor zullen meer middelen worden vastgelegd in activa.

Op basis van de meerjarenexploitatie en –balans kunnen de volgende indicatoren worden becijferd:

	Signalerings- waarde	Realisatie ultimo 2020	Prognose ultimo 2021	Prognose ultimo 2022	Prognose ultimo 2023
Solvabiliteit	< 0,30	0,78	0,75	0,75	0,77
Weerstandsvermogen	< 0,05	0,34	0,29	0,29	0,31
Ratio Eigen vermogen	> 1	3,08	2,27	2,09	2,21
Huisvestingsratio	> 0,10	0,05	0,06	0,06	0,06
Liquiditeit	< 0,75	3,90	3,20	3,11	3,40
Rentabiliteit		0,04			
1-jarig	< -0,10		-0,05		
2-jarig	< -0,05			0,01	
3-jarig	< 0,00				0,03

Alle kengetallen blijven de komende jaren ruim boven de signaleringswaarden. De rentabiliteit is in 2021 negatief. Gezien de solide financiële positie van Stichting Almere Speciaal is dit niet verontrustend en zelfs positief te noemen.

Met de verwachte resultaten en de ontwikkeling van de kengetallen is de continuïteit van de organisatie de komende jaren voldoende gewaarborgd. Tegelijkertijd zijn er wel risico's en onzekerheden waarvan de financiële impact niet goed overzien kan worden.

7.1.5 Ontwikkeling van de reserves

Op basis van de signaleringswaarde van de Inspectie wordt voor Almere Speciaal een normatief eigen vermogen vastgesteld van € 1.099.000 per ultimo 2020. Hierdoor ontstaat een mogelijk bovenmatig eigen vermogen van € 2.283.000.

Almere Speciaal heeft geen voorziening voor groot onderhoud. Hiermee wordt geen beslag op een deel van het vermogen gelegd waardoor een hoger mogelijk bovenmatig vermogen ontstaat. De investeringen in groot onderhoud worden vanaf 2019 geactiveerd en daarmee stijgt de post gebouwen onder de materiële vaste activa. De post gebouwen wordt in de signaleringswaarde anders benaderd dan de overige materiële activa. Dit zorgt voor een lager normatief eigen vermogen en daarmee een hoger mogelijk bovenmatig vermogen. Ultimo 2020 is dit verschil € 46.000. De komende jaren, als gevolg van hogere investering voor groot onderhoud, gaat dit verschil oplopen.

In 2021 is reeds rekening gehouden met de inzet van de reserves. Door een verwachte groei van het leerlingaantal moeten een aantal groepen worden voorgefinancierd. Verwacht wordt een verlies van ruim € 500.000. Voor 2022 is een licht positief resultaat begroot waaruit duidelijk blijkt dat de kosten voor met name de formatie weer in lijn zijn met de bekostiging. In 2023 komt er ruimte in de exploitatie en wordt in de goedgekeurde meerjarenraming een positief saldo van ruim € 350.000 gepresenteerd.

De huidige lijn in de meerjarenraming is (nog) niet passend bij de voornemens van het bestuur om de komende jaren in te zetten op een extra impuls aan de kwaliteit van het onderwijs waarbij de incidentele middelen uit de reserves een goede aanvulling zijn.

Met de directie van Almere Speciaal zijn reeds afspraken gemaakt om te inventariseren op welke wijze (een deel) van de reserves ingezet kan worden om het onderwijs aan de leerlingen van Almere Speciaal verder te verbeteren. Onderdeel hiervan zal in ieder geval zijn om het digitaal onderwijs binnen Almere Speciaal verder vorm te geven en te kijken op welke manier digitalisering kan bijdragen aan de ontwikkeling van de leerlingen waarbij maatschappelijke participatie een van de pijlers is. Ook zal gekeken worden naar de mogelijkheden van extra investeringen in professionalisering in schoolpleinen, in innovaties op het terrein van onderwijs en zorg en inhuur van specifieke expertise.

In het proces om te komen tot een doelmatige inzet van de reserves worden de MR van Almere Speciaal en de Raad van Toezicht nadrukkelijk meegenomen. Het bestuur maakt hierbij gebruik van de klankbordfunctie van beide gremia om te komen tot gedragen en goed onderbouwde plannen die passen bij de wensen van zowel personeel als ouders en leerlingen. Waar mogelijk wordt, naast de middelen uit het Nationaal Onderwijs Plan, een deel van de reserves ingezet in 2021. In de meerjarenraming van 2022-2025 zal de inzet van de reserves nadrukkelijk zichtbaar worden.

7.2 Risicobeheersings- en controlesystemen

De bestuurder is verantwoordelijk voor het bestaan en de werking van de interne risicobeheersings- en controlesystemen. Deze systemen hebben als doel het bewaken van de realisatie van doelstellingen, de betrouwbaarheid van de financiële verslaggeving en het naleven van wet- en regelgeving. Almere Speciaal is lid van de brancheorganisatie voor het primair onderwijs, de PO-Raad. Zoals alle leden van de PO-Raad heeft Almere Speciaal de Code Goed Bestuur Primair Onderwijs conform vastgesteld.

Almere Speciaal heeft de financiële administratie en salarisadministratie uitbesteed aan het administratiekantoor OOG. OOG draagt zorg voor de primaire vastlegging van gegevens. De controller is het eerste aanspreekpunt voor alle in- en externe financiële aangelegenheden, bewaakt de relatie met en werkzaamheden van OOG en bewaakt de wijze van toepassing van de planning- en controlcyclus. Voor de inrichting en werking van de planning- en controlcyclus: zie paragraaf 8.1. Financieel beleid, planning & control. Het totale stelsel van interne risicobeheersings- en controlesystemen zal de komende jaren regelmatig verder worden geoptimaliseerd. Deels wordt daarbij gesteund op de interne beheersingsmaatregelen die binnen OOG zijn genomen ten aanzien van functiescheiding en betalingsverkeer.

De externe accountant neemt in de reguliere controle per jaareinde een rapportage op over de financiële positie. Dit impliceert dat de accountant controleert in hoeverre het treasurystatuut wordt nageleefd op basis van het controleprotocol. Er is geen aanleiding te veronderstellen dat de risicobeheersings- en controlesystemen ten aanzien van financiële verslaggevingsrisico's in het boekjaar 2020 niet naar behoren hebben gefunctioneerd.

7.3 Risico's en onzekerheden

In het licht van de begroting 2021-2023 bestaat een aantal risico's en onzekerheden. De belangrijkste risico's worden hieronder nader toegelicht. Tevens worden de getroffen beheersmaatregelen benoemd.

7.3.1 Schatting van de leerlingaantallen

Hoewel de prognoses van de leerlingaantallen zo goed mogelijk zijn onderbouwd, blijft sprake van een schatting en kan (zal) de realiteit daarvan afwijken. Er is geen mogelijkheid om aansluiting te vinden bij prognoses van de gemeente of DUO omdat deze niet worden opgesteld voor het SO en VSO. Het financiële effect per bekostigde leerling bedraagt circa € 16.000 (de gemiddelde Rijksbekostiging per leerling met een TLV in categorie 1). Het effect daarvan is door de toepassing van de T-1 systematiek overigens pas in het daar op volgende schooljaar zichtbaar. Daarmee is tijd beschikbaar om op een eventuele daling van leerlingaantallen in te spelen. De kern daarvan is de snelheid waarmee de totale personele bezetting kan worden afgebouwd, indien nodig. Door de omvang van de flexibele schil in combinatie met de verwachte uitstroom (pensionering en natuurlijk verloop) zijn we in staat daar tijdig op in te spelen.

7.3.2 Bekostiging door de samenwerkingsverbanden

In de meerjarenraming is een substantieel bedrag opgenomen ten aanzien van de uitvoering van de groeiregeling (V)SO. De komende jaren betreft dit bedragen van € 316.000 in 2021 groeiend naar € 484.000 in 2022 en vervolgens stabiliserend op € 315.000. De groeibekostiging is een schatting, de realiteit kan daarvan positief of negatief afwijken. Het risico voor 2021 is redelijk beperkt, omdat de groeimiddelen voor de eerste zeven maanden (schooljaar 2020-2021) vaststaan op basis van de groeitelling van 1 februari 2020.

7.3.3 Doorontwikkeling van de loonkosten in relatie tot de bekostiging

In de meerjarenbegroting zijn de loonkosten met 0,65% geïndexeerd, de nog aanwezige loonruimte binnen de huidige bekostiging. Verder heeft er geen indexatie plaatsgevonden op zowel de loonkosten als de bekostiging. Daaronder ligt de veronderstelling dat aanpassingen in de cao c.q. loonkosten (hoger dan 0,65%) zullen worden gecompenseerd in de Rijksbekostiging. Of dat daadwerkelijk het geval zal zijn is ongewis. Het indicatieve effect: bij een niet gecompenseerde loonkostenstijging van 1% bedragen de meerkosten gemiddeld circa € 80.000 op jaarbasis.

7.3.4 Nieuwe bekostiging

Met ingang van kalenderjaar 2023 wordt het bekostigingsstelsel vernieuwd. Er is sprake van vergaande vereenvoudiging, overgang naar bekostiging per kalenderjaar en het verplaatsen van de teldatum van 1 oktober naar 1 februari. De exacte uitwerking daarvan en het effect op het vervallen van de groeitelling is vooralsnog niet helder. De ontwikkeling wordt de komende jaren goed gevolgd.

7.3.5 Langdurige ziekte/WIA-instroom

Er zijn enkele langdurige zieke medewerkers met het risico dat de betreffende medewerkers instromen in de WIA. De instroom in de WIA wordt via een omslagstelsel op de werkgever verhaald door het verhogen van de gedifferentieerde premie; daardoor stijgen de loonkosten.

Het WIA-risico kunnen we gedeeltelijk beheersen door een goed verzuimbeleid te voeren en in te zetten op re-integratie.

7.3.6 Huisvesting

Zowel Olivijn als Aventuriijn werken intensief samen met diverse ketenpartners uit o.a. de jeugdzorg. Hiertoe worden een aantal lokalen verhuurd aan deze partners. De ontwikkeling van de leerlingaantallen leidt ertoe dat er steeds minder ruimte beschikbaar is binnen de scholen om de ketenpartners te huisvesten. Dit neemt nieuwe vraagstukken met zich mee in de samenwerking en de kwaliteit van de ondersteuning die aan de kinderen geboden kan worden. Met zowel de gemeente als de ketenpartners worden intensieve gesprekken gevoerd over mogelijke nieuwbouw en/of uitbreiding van de bestaande locaties. Daarnaast wordt het pand aan de Marathonlaan 11 gehuurd door Almere Speciaal van de gemeente. Dit betreft tijdelijke onderwijshuisvesting en het huurcontract loopt af ultimo 2022. Zonder deze extra locatie ontstaat een direct tekort aan zowel onderwijsruimte als ruimte voor de ketenpartners. Met de gemeente gaat overlegd worden of deze tijdelijke locatie voor langere periode door Almere Speciaal gebruikt kan worden.

7.3.7 Overige risico's

De consequenties van de nieuwe Wet Arbeid in Balans, in het bijzonder de verhoging van de transitievergoedingen, leiden tot een financieel risico. In de begroting zijn hiervoor geen kosten meegenomen, deze worden gedekt vanuit de reserves.

De modernisering van het Participatiefonds per 1-8-2022 kan gaan leiden tot extra kosten bij het ontslag van medewerkers. Deze kosten zijn niet te voorzien en treden pas op als er daadwerkelijk medewerkers vallen binnen de nieuwe regelingen. In de meerjarenraming zijn hiervoor tot op heden nog geen kosten meegenomen.

Er is vanuit gegaan dat het totaal van de rijksbekostiging ongewijzigd blijft. Hiermee wordt bedoeld dat als er wijzigingen komen in bijvoorbeeld de prestatiebox of het budget voor personeel- en arbeidsmarktbeleid deze middelen wel beschikbaar blijven voor het onderwijs eventueel in een gewijzigde vorm.

Het lerarentekort speelt ook binnen Almere Speciaal een rol. Het niet kunnen invullen van bepaalde functies kan ertoe leiden dat andere keuzes gemaakt moeten in het aanbod en de borging van de kwaliteit.

Almere Speciaal werkt met privacygevoelige gegevens van zowel leerlingen als medewerkers. Om te voldoen aan de wetgeving rondom gegevensbescherming is voor Almere Speciaal een functionaris gegevensbescherming aangesteld. Dit is geregeld via CED. Daarnaast is intern de functie van Security Officer belegd. Beiden zorgen zij voor een adequate kennis binnen de organisatie inzake de wetgeving en adviseren Almere Speciaal vanuit hun deskundigheid over AVG gerelateerde vraagstukken. Alle medewerkers hebben het privacy protocol ondertekend.

Voor wat betreft de verantwoordelijkheid bij het voorkomen van zogenoemde datalekken zijn schriftelijke afspraken gemaakt met het administratiekantoor en met de arbodienst. Bovendien is een meldpunt datalekken ingericht teneinde ook hier te voldoen aan de

gestelde wettelijke eisen. Om inzicht en regie te krijgen over de uitwisseling van informatie is binnen de organisatie de dienst Zivver geïmplementeerd. Deze dienst maakt het mogelijk om gevoelige informatie op een veilige en laagdrempelige manier te delen. Zivver verkleint op deze wijze de kans op datalekken aanzienlijk.

7.3.8 Coronacrisis

Als gevolg van de coronacrisis zijn de scholen van Almere Speciaal in 2020 gedeeltelijk gesloten. In 2021 wordt zoveel mogelijk ingezet om de scholen open te houden en de leerlingen fysiek onderwijs te kunnen bieden. Zeker bij deze kwetsbare doelgroepen is dit van groot belang. Toch is het niet mogelijk gebleken om voor alle leerlingen het oplopen van achterstanden te voorkomen. De directie en medewerkers zetten zich tot het uiterste in om eventueel opgelopen achterstanden bij leerlingen in kaart te brengen en waar mogelijk in te lopen. Hiertoe wordt ook gebruik gemaakt van de budgetten die de overheid hiervoor beschikbaar stelt.

Welke invloed de coronacrisis gaat hebben op de instroom van leerlingen blijft op dit moment nog lastig te bepalen. Landelijk wordt een groei van het (V)SO verwacht en hiervoor worden ook extra middelen beschikbaar gesteld aan de samenwerkingsverbanden. Mocht deze groei zich voordoen, dan zal Almere Speciaal ook aanspraak doen op een deel van deze middelen om de kwaliteit van het onderwijs voor alle leerlingen op niveau te houden.

8. Verslag van de Raad van Toezicht

8.1 Algemeen

Naar het oordeel van de Raad van Toezicht (RvT) is Almere Speciaal een financieel gezonde en organisatorisch stabiele organisatie. De organisatie is inhoudelijk, bedrijfsmatig en bestuurlijk in control. De onderwijsinspectie heeft in de eerste helft van 2018 een positief oordeel uitgesproken over Almere Speciaal. In 2020 is veel aandacht uitgegaan naar zowel corona als het lerarentekort in het (speciaal) onderwijs. De scholen hebben afstands-onderwijs en noodopvang weten te combineren. Tijdens de tweede sluiting heeft SAS gebruik gemaakt van de uitzonderingsmogelijkheid om de scholen open te houden. Dit werd gewaardeerd door ouders en ketenpartners.

In de Ledenraad van de Coöperatie is ook stil gestaan bij de positie van SAS in de Coöperatie. SAS levert ook haar bijdrage aan de doelen, die in de Ondersteuningsplannen van de samenwerkingsverbanden staan beschreven. Het strategisch beleid van SAS is mede gebaseerd op de Ondersteuningsplannen.

De RvT heeft toezicht gehouden op de naleving van wettelijke voorschriften middels de verantwoording, die daarover in bestuurlijke rapportages is afgelegd. Daarnaast ziet de RvT ook de reguliere gesprekken met de medezeggenschapsorganen als een middel om te bezien of de organisatie zich aan wettelijke voorschriften houdt. De klankbordfunctie van de RvT wordt door de bestuurder doorgaans goed benut, zo bleek ook uit de zelfevaluatie van de RvT.

Almere Speciaal hanteert het zogenoemde 'two-tier model' met een RvT en een eenhoofdig bestuur. De voorzitter van de RvT heeft regelmatig overleg met de bestuurder.

De RvT heeft de volgende commissies:

- Renumeratiecommissie
- Auditcommissie
- Commissie kwaliteit

De auditcommissie en de commissie kwaliteit kwamen tenminste twee keer samen met de bestuurder en de betrokken stafleden. De commissies rapporteerden terug in de reguliere RvT-vergaderingen en gaven advies aan de gehele RvT. Vanwege de coronapandemie zijn helaas niet alle werkbezoeken van de commissie kwaliteit doorgegaan.

De renumeratiecommissie is tevens 2 maal samengekomen met de bestuurder in verband met het verwachte voornemen van de bestuurder om geen tweede termijn van 4 jaar aan te gaan. In december 2020 heeft de bestuurder laten weten aan de RvT het definitieve besluit te hebben genomen om geen tweede termijn aan te gaan.

Onder begeleiding van een externe deskundige heeft de RvT een zelfevaluatie verricht. Daaruit kwam naar voren dat er tevredenheid is over de werkwijze van de RvT. Een punt van aandacht was dat de RvT haar rol als toezichthouder zuiver moet invullen, d.w.z. de doelstellingen van de ondersteuningsplannen zijn leidend. De rol van toezichthouder van SAS vereist ook dat die uitgeoefend wordt in de context van de doelen van de ondersteuningsplannen. De onafhankelijk voorzitter heeft in het bijzonder de verantwoordelijkheid te bewaken dat de toezichtrol zuiver wordt uitgevoerd.

8.2 Samenstelling en beloning

De RvT telt minimaal 5 en maximaal 7 leden. De RvT heeft momenteel 7 leden waarvan een onafhankelijk voorzitter en een onafhankelijk lid. De RvT, aangesteld door de ALV, fungeert als Raad van Toezicht van de Coöperatie. Als gevolg van deze governance structuur van de Coöperatie zijn 5 van de leden van de RvT tevens bestuurder van één van de onderwijsinstellingen in Almere.

De samenstelling van de RvT was in 2020:

Naam	Functie	Datum start	Herbe- noembaar per	Aftredend per
Dhr. M. Denters	Onafhankelijk Voorzitter/ lid renumeratiecommissie	1-1-2014	1-1-2018	1-1-2022
Dhr. M. Eijgenstein	Lid renumeratie commissie	1-1-2014	1-1-2018	afgetreden per 31-10-2020
Mw. S. Olivier	Lid Auditcommissie	1-9-2018	1-9-2022	31-8-2026
Mw. M. Huisman	Lid auditcommissie t/m 31-12-2020 Lid commissie kwaliteit m.i.v. 1-1-2021	1-9-2018	1-9-2022	31-8-2026
Mw. K. Oirbons	Lid commissie kwaliteit	1-9-2019	1-9-2023	31-8-2027
Mw. T. Kruijer	Lid renumeratie commissie	1-1-2014	1-1-2018	1-1-2022
Dhr. N. de Haas	Lid Auditcommissie m.i.v. 1-1-2021	1-11-2020	1-1-2025	31-12-2028
Mw. A. Fischer	Onafhankelijk lid / lid commissie kwaliteit	1-1-2020	1-1-2024	31-12-2027

De RvT-leden bekleden in het dagelijks leven de volgende (neven)functies:

Naam	Hoofd-/nevenfunctie	Functie
Dhr. M. Denters	Hoofdfunctie	Gepensioneerd
	Overige nevenfuncties	Lid RvT Viertaal Amsterdam
Dhr. M. Eijgenstein	Hoofdfunctie	Voorzitter CvB Stg Prisma Almere tot 1-11-2020
	Overige nevenfuncties	Lid RvT Coöperatie POA Lid netwerk inspectietoezicht PO-raad Lid RvT stichting AGORA – Zaandam Lid RvT stichting Stad en Natuur Almere Lid Bestuur Theatergezelschap De Bonte Hond
Dhr. N. de Haas	Hoofdfunctie	Voorzitter CvB Stg Prisma Almere vanaf 1-11-2020
	Overige nevenfuncties	Geen
Mw. S. Olivier	Hoofdfunctie	Lid CvB Almeerse Scholengroep
	Overige nevenfuncties	Voorzitter Stichting Playing for Succes
Mw. T. Kruijer	Hoofdfunctie	Instellingsdirecteur Aeres AOC
	Overige nevenfuncties	Lid RvT SWV Noordwest Veluwe Toezichthoudend bestuur SWV Ede Bestuurslid de Groene Norm

Naam	Hoofd-/nevenfunctie	Functie
Mw. M. Huisman	Hoofdfunctie	Bestuurder SKO
	Overige nevenfuncties	Bestuurder Passend Onderwijs Lelystad Dronten Lid ALV Passend Onderwijs Zeeluwe
Mw. K. Oirbons	Hoofdfunctie	Bestuurder Baken
	Overige nevenfuncties	Lid Programmaraad Praktijkgericht Onderzoek NRO
Mw. A. Fischer	Hoofdfunctie	Lid CvB Elan
	Overige nevenfuncties	Geen

Per 1 januari is mevrouw Fischer toegetreden tot de RvT als onafhankelijk lid. Voor de benoeming is een procedure gevolgd waarbij tevens leden van de OPR van de samenwerkingsverbanden betrokken zijn geweest. Met deze benoeming is de governance van de organisatie in lijn gebracht met de richtlijnen van de inspectie en de Code Good Governance zoals die op de samenwerkingsverbanden van toepassing is.

Per 1 november is de heer De Haas toegetreden tot de RvT. Hij volgde daarmee de heer Eijgenstein op i.v.m. diens aanstaande pensionering. Met deze benoeming heeft tevens een verschuiving binnen de commissies plaatsgevonden. De heer De Haas neemt met ingang van 1-1-2021 de plek in van mevrouw Huisman in de auditcommissie. Mevrouw Huisman treedt per dezelfde datum toe tot de commissie kwaliteit.

Met het vertrek van de heer Eijgenstein is mevrouw Kruijer toegetreden tot de remuneratiecommissie. Mevrouw Fischer is lid geworden van de commissie kwaliteit.

8.3 Activiteiten, belangrijkste gesprekspunten en besluiten

De RvT voerde een intensief bestuurlijke dialoog op basis van de bestuursagenda, die was overeengekomen met de bestuurder. Alle relevante beleidsthema's en onderwerpen zijn in de RvT behandeld, waar nodig voorzien van een advies van de betreffende RvT-adviescommissie.

De belangrijkste besluiten en gesprekspunten in 2020 waren:

- Goedkeuring van het jaarverslag en de jaarrekening 2019;
- Goedkeuring begroting en meerjarenraming 2021-2024;
- Concretiseren van de nieuwe governance structuur;
- Goedkeuren van de statutenwijziging;
- Behandeling periodieke bestuurlijke rapportages;
- De gevolgen van corona voor de werkorganisatie en de belangrijkste werkprocessen.

Specifiek voor Almere Speciaal waren de volgende gespreksonderwerpen belangrijk:

- Lerarentekort in het speciaal onderwijs
- Vacature bovenschoolsdirecteur
- Corona en de tijdelijke sluiting van de scholen; impact op leerlingen en personeel
- Huisvesting

De RvT vergaderde in 2020 in totaal 4 keer in aanwezigheid van de bestuurder.

De renumeratiecommissie

De renumeratiecommissie heeft in juni 2020 een functioneringsgesprek gevoerd met de bestuurder. Daarnaast is de renumeratiecommissie in het 4^e kwartaal een aantal keer bijeen geweest i.v.m. het mogelijke vertrek van de bestuurder. De bestuurder heeft op verzoek van de renumeratie een advies opgesteld over mogelijke aanpassingen in de besturing van de organisatie. Dit betrof met name de inrichting van de topstructuur, het samenspel van bestuur, directeurs en ondersteunende dienst.

De renumeratiecommissie heeft twee keer dit jaar een gesprek gevoerd met de MR van Almere Speciaal.

De commissie kwaliteit

De commissie kwaliteit had het voornemen in het verslagjaar 2020 een aantal werkbezoeken af te leggen om zo ook prioriteit in thema's en vraagstukken aan te brengen. Als gevolg van corona is slechts een van de twee geplande werkbezoeken aan de SAS-scholen doorgegaan.

Auditcommissie

De auditcommissie bereidde in het verslagjaar alle relevante financiële stukken voor t.b.v. de bespreking in en goedkeuring door de RvT, waaronder de jaarrekening 2019, de begroting 2021 en de meerjarenraming 2021-2024. Tevens heeft ook het gesprek inzake de jaarrekening 2019 met de accountant plaatsgevonden in het bijzijn van de auditcommissie.

Door de aandacht voor deze onderwerpen, zowel in de afzonderlijk commissies als in de hele RvT, houdt de RvT nadrukkelijk toezicht op de rechtmatige en doelmatige besteding van de middelen.

8.4 Informatievoorziening

De bestuurder en de ondersteunende staf informeerden de RvT tijdig en helder, door bestuursrapportages en reguliere vergaderstukken. Signalen over relevante externe ontwikkelingen werden proactief aangereikt.

De renumeratiecommissie is twee keer in het verslagjaar aangesloten bij het overleg van de MR. Dit om feeling te houden met en zicht te krijgen op wat er speelt en leeft bij de medewerkers.

Het overleg met externe belanghebbenden wordt gevoerd door de bestuurder. De bestuurder koppelen de overleggen terug via de bestuursrapportages. Het samenspel tussen gemeente, onderwijs en jeugdzorg is een voortdurend aandachtspunt. De bestuurder neemt deel aan tal van overleggen met externe partners, zoals collega schoolbesturen, jeugdhulppartners, gemeente, jeugdgezondheidszorg etc.

8.5 Externe accountant

In 2018 is Van Ree Accountants door de ALV aangesteld als accountant voor alle stichtingen vallend onder de Coöperatie. Na een positieve evaluatie van het eerste controlejaar is besloten om de uitvoering van de controlewerkzaamheden door Van Ree Accountants te continueren.

Het gevoerde financiële beleid en het risicobeheer hierbij bleken volgens het verslag van de accountant in control. Bestuurlijke verrassingen en/of integriteitskwesties werden niet aangetroffen. Eind 2020 heeft de RvT de begroting en de meerjarenraming voor 2021-2024 goedgekeurd.

8.6 Toekomstbeeld

Voor alle stichtingen vallend onder de Coöperatie staat de evaluatie van Passend onderwijs en de daaruit voortvloeiende Verbeteraanpak in 2021 centraal. Deze aanpak zal verwerkt worden in het nieuwe ondersteuningsplan 2022-2026 van de samenwerkingsverbanden, waarvan de voorbereidingen in 2021 zullen starten. Voor de samenwerkingsverbanden en voor het speciaal onderwijs zal ook de nog te verschijnen Routekaart naar inclusiever onderwijs aandacht van bestuur en RvT vragen. Het lerarentekort en corona zullen evenmin van de agenda verdwijnen. Tot slot zal er aandacht gegeven worden aan de reserves van Almere Speciaal in het perspectief van een solide meerjarenbegroting.

Namens de Raad van Toezicht,

M. Denters, voorzitter

9. Medezeggenschap in het PO

Medezeggenschap in het primair is vastgelegd in de [Wet medezeggenschap op scholen](#) (WMS). In het primair onderwijs maken personeelsleden en ouders deel uit van de zogeheten medezeggenschapsraad. Deze raad wordt gekozen door alle aan de school verbonden personeelsleden en ouders.

Medezeggenschap binnen een school(bestuur) vindt plaats op drie niveaus:

- De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) is het niveau van medezeggenschap voor een groep van scholen, die onder één stichtingsbestuur vallen.
- De medezeggenschapsraad (MR) is het niveau van medezeggenschap voor één school.
- De deelraad (DR) is het niveau van medezeggenschap voor één locatie van één school.

De medezeggenschap van Almere Speciaal is in één MR, als zijnde één school (brinnummer) met drie onderwijslocaties. Dat betekent dat Almere Speciaal geen GMR kent.

9.1 Medezeggenschapsraad Almere Speciaal

De Medezeggenschapsraad (MR) van Almere Speciaal bestaat uit vertegenwoordigers van medewerkers en ouders. Tussen de MR en het bestuur vindt nauwe afstemming plaats op zaken waar zij advies en/of instemmingsrecht op hebben. Tevens legt de MR haar behoeften neer bij de scholen en het bestuur ten aanzien van wenselijke en noodzakelijke ontwikkelingen.

9.2 Leden en samenstelling

Naam	Functie	Geleding
Anita Koning	voorzitter	oudergeleding Aventurijn
Arie Vinjé	lid	oudergeleding Aventurijn
Monique Herben	lid	personeelsgeleding Aventurijn
Leonie de Haas	lid	personeelsgeleding Aventurijn
Hilma Peters	secretaris	personeelsgeleding Olivijn
Marleen Hietland	lid	personeelsgeleding Olivijn
Alexandra Kenter	lid	oudergeleding Olivijn
Govert Velkamp	lid	oudergeleding Olivijn
Femke van den Akker	lid	personeelsgeleding Bongerd
Linda Gesman	lid	personeelsgeleding Bongerd
Elicia Wippo	lid	oudergeleding Bongerd

De MR en de toezichthouders hebben in 2020 twee keer overleg gevoerd¹².

¹² "Wet versterking bestuurskracht onderwijsinstellingen" per 1 januari 2017

9.3 MR-vergaderingen

Op instemmings- en adviesbevoegdheden heeft de MR in 2020 op de volgende onderwerpen vergaderd:

Ter Instemming	Ter advies
ArgoAdvies als nieuwe Arbodienst, met ingang van 1 april 2020 voor de duur van 1 jaar, met mogelijkheid tot verlenging	Kadernotitie formatieplan 2020-2021/ Schooljaarbegroting 2020-2021: De MR geeft positief advies op de voorgestelde begroting m.b.t. de Bongerd en Aventurijn. Omdat o.a. de leerlingaantallen nog niet bekend zijn, wordt het formatieplan van Olivijn begin schooljaar 2020-2021 aan de MR voorgelegd.
Waarnemend directie, intern belegd, voor Aventurijn en Olivijn.	Alle scholen krijgen te maken met voorschriften van het RIVM n.a.v. de corona-pandemie. Belangrijkste prioriteit is het waarborgen van de gezondheid van eenieder en het voortzetten van het onderwijs door middel van digitaal lesgeven.
Professionaliseringsbeleid SAS	
- de schoolgidsen 2019-2020; - werkverdelingsplannen; - activiteitenplannen; - schoolplannen 2020-2024; - werkdrukverlagingsplannen .	

Almere speciaal is voor geschillen in de medezeggenschap aangesloten bij Landelijke [Commissie voor Geschillen WMS](#). Bij het ontstaan van een geschil zal de procedure gevolgd worden zoals vastgelegd in de Wet Medezeggenschap op Scholen (WMS). In 2020 zijn er geen geschillen geweest.

9.4 Ouderraad

Alle scholen hebben een eigen ouderraad die als klankbord meedenkt in de ontwikkelingen van de scholen en de stichting. De ouderraad vertegenwoordigt en behartigt de belangen namens alle ouders in het gesprek met de schoolleiders. De ouderraad heeft een financieel jaarverslag. De doorontwikkeling ligt in het vaststellen van de jaarplanonderdelen en verslaglegging hiervan in een jaarverslag.

Jaarrekening

Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling

Algemeen

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2BW en de stellige uitspraken van de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, die uitgegeven is door de Raad voor de Jaarverslaggeving. Deze bepalingen zijn van toepassing op grond van de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs (RJ 660). De jaarrekening is opgesteld in hele euro's.

Activa en passiva worden gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs.

Verbonden partijen

Als verbonden partij worden aangemerkt alle rechtspersonen waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend.

Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie, die nodig is voor het verschaffen van inzicht. Er wordt geen rente berekend over de saldi in rekening-courant tussen de stichtingen.

Toelichting op het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen. Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

Waardering

Materiele vaste activa

De terreinen en gebouwen aan de Marathonlaan 7 en 13 en aan de Boomgaardweg 8 en 10 zijn in economisch eigendom van de gemeente Almere. Het juridisch eigendom is in handen van Stichting Almere Speciaal.

De materiële vaste activa worden, voor zover niet anders vermeld, gewaardeerd tegen vervaardigings- of verkrijgingsprijs onder aftrek van afschrijvingen en ontvangen investeringsbijdragen (netto-methode). Afschrijvingen vinden plaats volgens de lineaire methode op economische levensduur waarbij de afschrijving start in de maand van aanschaf. De afschrijving loopt door tot de restwaarde nihil is. Activering vindt plaats voor investeringen vanaf € 500 met een geschatte economische levensduur van meer dan 1 jaar.

Groot onderhoud wordt verwerkt volgens de componentenmethode. De kosten worden geactiveerd en hierop wordt afgeschreven.

Vorderingen

De vorderingen worden opgenomen tegen kostprijs (inclusief eventuele rente en kosten), voor zover noodzakelijk onder aftrek van een voorziening voor het risico van oninbaarheid.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas en banktegoeden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve en bestemmingsreserves.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten.

Voor de vaststelling van de hoogte van de voorziening jubilea wordt gebruik gemaakt van het model van de PO-raad. De grondslag voor de hoogte van de voorziening is het aantal medewerkers in dienst per ultimo jaar, het aantal reeds opgebouwde dienstjaren en de verwachte blijfkans, zoals deze door de PO-raad is vastgesteld. Voor het contant maken van de voorziening is aansluiting gezocht bij het door de PO-raad vastgestelde percentage van 0,00%. De werkelijke jubileum uitkeringen worden in de loop van het jaar rechtstreeks onttrokken aan de voorziening.

De voorziening duurzame inzetbaarheid wordt gevormd door het aantal gespaarde uren te vermenigvuldigen met het specifieke uurtarief van de betreffende medewerker.

De voorziening langdurig zieken wordt gevormd door de te verwachten salariskosten tot datum uit dienst te berekenen op basis van werkelijke loonkosten aangevuld met eventuele transitievergoedingen. De voorziening wordt opgenomen voor per balansdatum zieke medewerkers waarvan de verwachting is dat er geen sprake van herstel zal zijn.

Kortlopende schulden

Bij de eerste opname van kortlopende schulden worden deze opgenomen tegen reële waarde verminderd met de direct daaraan toe te rekenen transactiekosten. De kortlopende schulden worden na de eerste waardering gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs volgens de effectieve-rentemethode. Bij kortlopende schulden is dit meestal de nominale waarde.

Resultaatbepaling

Algemeen

De baten en lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn verwezenlijkt. Verliezen en risico's, die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen, indien zij voor het vaststellen van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Rijksbijdragen OCW

Onder de (rijks)bijdragen OCW worden de vergoedingen voor personele en exploitatiekosten opgenomen. De (rijks)bijdragen worden toegerekend aan het verslagjaar.

Personeelslasten

De medewerkers van de stichting nemen deel in een zogenaamde toegezegde pensioenregeling. De regeling wordt gefinancierd door afdrachten aan het ABP. De stichting betaalt hiervoor premies, waarvan een deel door de werkgever wordt betaald en een deel door de werknemer.

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. De stichting 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. De stichting heeft daarom alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

Naar de stand van ultimo december 2020 is de dekkingsgraad van het pensioenfonds 93,5% (bron: website www.abp.nl).

Afschrijving

De gehanteerde afschrijvingstermijnen zijn:

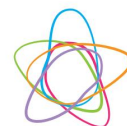
- ICT:
 - Software 3 jaar
 - Hardware: 3-10 jaar
 - Overige: 5 jaar
- Meubilair 10-20 jaar
- OLP 8 jaar
- Inventaris 5-10 jaar
- Gebouwen en terreinen 20 jaar
- Vervoermiddelen 10 jaar
- Onderhoud 5-25 jaar

Financieel resultaat

De rentebaten en –lasten betreffen de op de verslagperiode betrekking hebbende renteopbrengsten en -lasten.

Belastingen

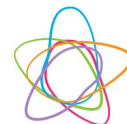
De Stichting valt voor de VPB onder de specifieke vrijstelling voor publiek gefinancierd onderwijs. De activiteiten bestaan voor meer dan 90% uit bekostigde onderwijs- en/of onderzoeksactiviteiten en de activiteiten worden voor meer dan 70% gefinancierd door publieke middelen.



Balans (na resultaatverdeling)

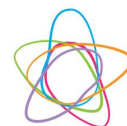
	31-12-2020 EUR	31-12-2019 EUR
Activa		
Vaste activa		
1.2 Materiële vaste activa	575.899	405.782
Totaal vaste activa	575.899	405.782
Vlottende activa		
1.5 Vorderingen	778.810	871.095
1.7 Liquide middelen	3.210.692	2.593.221
Totaal vlottende activa	3.989.502	3.464.316
Totaal activa	4.565.401	3.870.098

	31-12-2020 EUR	31-12-2019 EUR
Passiva		
2.1 Eigen Vermogen	3.382.448	2.980.895
2.2 Voorzieningen	159.143	67.777
2.4 Kortlopende schulden	1.023.810	821.426
Totaal passiva	4.565.401	3.870.098



Staat van baten en lasten

		2020 EUR	Begroot 2020 EUR	2019 EUR
	Baten			
3.1	Rijksbijdragen	9.400.876	8.860.602	9.047.957
3.2	Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	50.558	6.000	6.136
3.5	Overige baten	593.234	220.600	373.956
	Totaal baten	10.044.668	9.087.202	9.428.049
	Lasten			
4.1	Personeelslasten	8.535.704	7.912.854	7.691.506
4.2	Afschrijvingen	104.332	102.181	94.555
4.3	Huisvestingslasten	487.231	597.800	552.630
4.4	Overige lasten	511.284	570.100	460.565
	Totaal lasten	9.638.551	9.182.935	8.799.256
	Saldo baten en lasten	406.117	-95.733	628.793
6	Financiële baten en lasten	-4.565		150
	Totaal resultaat	401.552	-95.733	628.943



Kasstroomoverzicht

	2020 EUR	2019 EUR
<i>Kasstroom uit operationele activiteiten</i>		
Saldo baten en lasten	406.117	628.793
<i>Aanpassing voor:</i>		
Afschrijvingen	104.332	94.555
Mutaties voorzieningen	91.366	7.777
<i>Verandering in vlottende middelen</i>		
Vorderingen (-/-)	-92.285	117.130
Schulden	202.384	-127.189
<i>Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties</i>	896.484	486.806
Ontvangen rente	-4.565	150
<i>Totaal kasstroom uit operationele activiteiten</i>	891.919	486.956
<i>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</i>		
Investerings in materiële vaste activa (-/-)	274.449	91.583
Desinvesteringen in materiële vaste activa		
<i>Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten</i>	-274.449	-91.583
Mutatie liquide middelen	617.470	395.373
Stand liquide middelen 1-1	2.593.221	2.197.848
Stand liquide middelen 31-12	3.210.692	2.593.221
Mutatie liquide middelen	617.471	395.373

Toelichting op de balans

Vaste activa

		Aanschaf- prijs 1-1-2020 EUR	Afschrijving cumulatief 1-1-2020 EUR	Boek- waarde 1-1-2020 EUR	Investering 2020 EUR	Aanschaf- waarde desinvest. EUR	Afschrijving desinvest. EUR	Boekwinst/ verlies afsch. EUR	Afschrijving 2020 EUR	Aanschaf- prijs 31-12-2020 EUR	Afschrijving cumulatief 31-12-2020 EUR	Boek- waarde 31-12-2020 EUR
1.2	Materiële vaste activa											
1.2.1	Gebouwen	95.298	32.827	62.471	148.979				13.000	244.277	45.827	198.450
1.2.3.1	Meubilair	358.793	170.582	188.211	26.614				32.207	385.407	202.789	182.618
1.2.3.2	Inventaris en apparatuur	116.075	47.866	68.209	18.842				14.522	134.917	62.389	72.528
1.2.3.3	OLP	72.305	55.390	16.915	0				4.940	72.305	60.330	11.975
1.2.3.4	ICT	242.650	186.054	56.596	93.395				39.662	336.044	225.716	110.328
1.2.3.5	MVA in uitvoering	13.381		13.381	-13.381					0		0
	Materiële vaste activa	898.501	492.719	405.782	274.449	0	0	0	104.332	1.172.950	597.051	575.899

Materiële vaste activa: De investering in materiële vaste activa betreft de investering in groot onderhoud, de aanschaf van meubilair, de aanschaf van onderwijs-leer-pakketten en inventaris en de vervanging en uitbreiding binnen ICT. Afschrijvingen vinden plaats over verschillende looptijden. MVA in uitvoering betroffen in 2019 de investeringen in onderhoud die in 2019 zijn gestart, maar pas in 2020 zijn afgerond.

Investeringsbijdragen worden direct in mindering gebracht op de aanschafwaarde van de betreffende activa (netto-methode).



Vorderingen

		31-12-2020	31-12-2019
		EUR	EUR
1.5	Vorderingen		
1.5.1	Debiteuren	39.884	132.137
1.5.2	Vorderingen op OCW	534.181	537.573
1.5.3	Vorderingen op gemeenten	2.959	
1.5.10	Overige vorderingen	158.275	102.901
1.5.12	Voorziening debiteuren	-21.357	-7.406
1.5.11	Overlopende activa	64.868	105.890
	Totaal vorderingen	778.810	871.095
	<i>Uitsplitsing</i>		
1.5.10.1	Verbonden partij SLA-PO		2.477
1.5.10.2	Overige vorderingen	158.275	100.424
	Overige vorderingen	158.275	102.901
1.5.12.2	Vooruitbetaalde kosten	64.868	105.740
1.5.12.5	Overige overlopende activa		150
	Overlopende activa	64.868	105.890

In de post Debiteuren (1.5.1) is een bedrag van € 21.357 opgenomen als vordering op verschillende samenwerkingsverbanden voor de leerlingen in de kliniekklass bij de Bongerd. Dit betreft een vordering uit 2019. Eind 2020 is besloten om deze vordering te laten vervallen. In 2021 zijn hiervoor creditfacturen verstuurd naar de desbetreffende samenwerkingsverbanden, dit is zichtbaar bij de post Voorziening debiteuren (1.5.12).

De post Vordering op OCW (1.5.2) betreft het saldo van de vordering uit hoofde van het betaalritmeverschil van de personele lumpsum, de prestatiebox en de PAMB- gelden.

Onder de post Overige Vorderingen (1.15.10.2) is een bedrag van € 53.250 opgenomen in verband met transitievergoedingen. Daarnaast is er een vordering van € 105.025 op het vervangingsfonds.

Liquide middelen

		31-12-2020	31-12-2019
		EUR	EUR
1.7	Liquide middelen		
1.7.1	Kasmiddelen	354	187
1.7.2	Tegoeden op bankrekeningen	3.210.338	2.593.034
	Totaal liquide middelen	3.210.692	2.593.221

De post Tegoeden op bankrekeningen (1.7.2) bestaat uit de saldi van de volgende bankrekeningen:

• Rabo spaarrekening	€	2.382.344
• Rabobank rekening van de stichting 14.73.52.606	€	813.714
• Schoolrekeningen	€	14.280

De liquide middelen staan volledig ter vrije beschikking van de stichting.

Eigen vermogen

	Stand 1-1-2020 EUR	Resultaat 2020 EUR	Overige mutaties EUR	Stand 31-12-2020 EUR
2.1 Eigen Vermogen				
2.1.1 Algemene reserve	2.929.435	401.552	0	3.330.988
2.1.2 Bestemmingsreserve 1 ^e inrichting	51.460			51.460
Eigen Vermogen	2.980.895	401.552	0	3.382.448

Het boekjaar 2020 sluit met een positief resultaat van € 401.552. Er zijn geen middelen onttrokken aan de bestemmingsreserve 1^e inrichting. Het volledige resultaat wordt toegevoegd aan de algemene reserve.

Voorzieningen

	Stand 1-1-2020 EUR	Dotaties EUR	Onttrek- kingen EUR	Stand 31-12-2020 EUR	Kort- lopend < 1 jaar	Lang- lopend 1 < 5 jr	Lang- lopend > 5 jaar
2.2 Voorzieningen							
2.2.1 Personeelsvoorzieningen Jubilea	57.000	11.704	12.704	56.000	9.000	7.000	40.000
2.2.1 Personeelsvoorzieningen Duurzame inzetbaarheid	10.777	8.684		19.461	1.300	1.300	16.861
2.2.1 Voorziening langdurig zieken	0	83.682		83.682	83.682	0	0
Voorzieningen	67.777	104.070	12.704	159.143	93.982	8.300	56.861

De personeelsvoorzieningen bestaan uit een voorziening voor uitkeringen in het kader van dienstjubilea (€ 56.000), de voorziening duurzame inzetbaarheid voor enkele medewerkers (€ 19.461) en de voorziening langdurig zieken (€ 83.682). Van de voorziening langdurig zieken wordt een bedrag van € 46.358 teruggevorderd bij het UWV.



Kortlopende schulden

		31-12-2020 EUR	31-12-2019 EUR
2.4	Kortlopende schulden		
2.4.8	Crediteuren	185.365	59.245
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	340.813	290.781
2.4.10	Schulden ter zake van pensioenen	93.159	89.951
2.4.11	Schulden ter zake van werk door derden	17.858	25.742
2.4.12	Overige kortlopende schulden	96.150	65.693
2.4.13	Overlopende passiva	290.465	290.014
	Totaal kortlopende schulden	1.023.810	821.426
	<i>Uitsplitsing</i>		
2.4.9	Loonheffing	296.559	250.732
2.4.9	Premies sociale verzekeringen	44.254	40.049
	<i>Belastingen en premies sociale verzekeringen</i>	340.813	290.781
2.4.12.1	Verbonden partij SLA-PO	45.339	0
2.4.12.1	Verbonden partij SLA-VO	18.174	896
2.4.12.2	Overige	32.637	64.797
	<i>Overige kortlopende schulden</i>	96.150	65.693
2.4.13.5	Vakantiegeld en -dagen	233.694	221.946
2.4.13.7	Overige	56.771	68.068
	<i>Overlopende passiva</i>	290.465	290.014

De post Crediteuren (2.4.8) is fors hoger dan in 2019. Het bedrag van € 185.365 bestaat o.a. uit nog te betalen inhuurkosten (€ 59.000), kosten ICT (€ 24.000) en onderhoudskosten (€ 23.000).

Onder de post Schulden ter zake van werk door derden (2.4.11) is een post van € 3.189 opgenomen die betrekking heeft op een verbonden partij (SLA-VO).

De post Overige onder Overlopende passiva (2.4.13.7) betreft merendeels nog in te zetten rijksvergoeding voor het leraren-ontwikkelfonds (€ 8.000), lerarenbeurs (€ 8.000), cultuureducatie (€ 3.880), zij- instroom (€ 5.833) en nog te besteden middelen uit het inhaal-programma onderwijs (€ 23.700).

Verantwoording subsidies

Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag Toewijzing EUR	Ontvangen t/m verslagjaar EUR	Prestatie afgerond j/n
G1 Subsidies zonder verrekeningsclausule					
Lerarenontwikkelfonds	LOF17-0297	30-7-2018	30.510	30.510	nee
Zij-instroom	9-274-3997	27-11-2019	20.000	20.000	nee
Inhaalprogramma Onderwijs	IOP2-41880-PO	16-10-2020	35.100	35.100	nee

Toelichting op de staat van baten en lasten

Rijksbijdragen

	2020 EUR	2019 EUR
3.1 Rijksbijdragen		
3.1.1 Rijksbijdragen OCW	9.164.225	8.667.819
3.1.2 Overige subsidies OCW	83.089	188.628
3.1.4 Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV	153.562	191.510
Totaal rijksbijdragen	9.400.876	9.047.957

De post Rijksbijdrage OCW (3.1.1) betreft de reguliere personele en materiële exploitatievergoedingen gebaseerd op normbedragen en aantal ingeschreven leerlingen en de Rijksvergoeding EMB.

Onder de post Overige subsidies OCW (3.1.2) zijn de bedragen opgenomen, die zijn ontvangen voor de prestatiebox, de vrijval van een deel van de subsidies en de doorvergoeding OCW. De doorvergoeding OCW behelst de vergoedingen voor de leerlingen in de klinieklas bij de Bongerd (-€ 19.095).

Onder de post Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV (3.1.4) is de bijdrage van het samenwerkingsverbanden in het kader van de groeiregeling SO opgenomen.

Overige overheidsbijdragen en -subsidies

	2020 EUR	2019 EUR
3.2 Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden		
3.2.2 Ov. Gemeentelijke subsidies	50.558	6.136
Totaal overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	50.558	6.136

De post Overige gemeentelijke subsidies (3.2.2) betreft de bijdrage van de gemeente voor Sportstimulering (aangepast sporten € 6.136) en de bijdrage (klokurenvergoeding) voor de gymzaal van de Bongerd (€ 44.422).

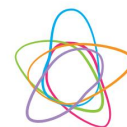
Andere baten

	2020 EUR	2019 EUR
3.5 Overige baten		
3.5.4.1 Verhuur/medegebruik	143.731	135.130
3.5.4.2 Detachering personeel	206.501	134.474
3.5.4.5 Ouderbijdragen	8.125	19.186
3.5.4.10 Overige	234.877	85.166
Totaal overige baten	593.234	373.956

De post Verhuur/medegebruik (3.5.4.1) is iets hoger dan in 2019. Vanaf schooljaar 2020-2021 wordt voor de verhuur voor het pand aan de Marathonlaan 11 een commercieel tarief gehanteerd i.p.v. het tarief voor medegebruik. De opbrengsten uit verhuur/medegebruik voor het pand aan de Marathonlaan 11 zijn € 64.688, voor het pand aan de Marathonlaan 7 € 62.334 en voor de gymzaal van de Bongerd € 16.708.

De post Detachering personeel (3.5.4.2) is hoger dan in 2019. Dit komt doordat met terugwerkende kracht bij Pluryn kosten van een pedagogische medewerker op de behandelgroep van de Bongerd (de Kwekerij) voor de jaren 2018 t/m 2020 in rekening zijn gebracht (€ 173.000).

De post Overige (3.5.4.10) is hoger dan in 2019. Dit komt door een toekenning van het Participatiefonds (€ 111.000), regresrecht (€ 11.000), ESF-subsidie 2017-2019 (€ 57.000) en Impuls Baankansen 2019 (€ 36.000).



Personeelslasten

	2020 EUR	2019 EUR
4.1 Personeelslasten		
4.1.1 Lonen en salarissen	7.817.573	7.030.483
4.1.2 Overige personeelslasten	863.334	951.251
4.1.3 Af: uitkeringen	145.203	290.228
Totaal personeelslasten	8.535.704	7.691.506
<i>Uitsplitsing</i>		
4.1.1.1 Bruto lonen en salarissen	5.682.429	5.060.745
4.1.1.2 Sociale lasten	830.970	762.521
4.1.1.3 Premie Participatiefonds	208.189	180.751
4.1.1.4 Premie Vervangingsfonds	276.547	282.275
4.1.1.5 Pensioenpremies	819.438	744.191
<i>Lonen en salarissen</i>	7.817.573	7.030.483
4.1.2.1 Dot. Pers. Voorzieningen	57.712	15.996
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	546.123	648.430
4.1.2.3 Overige personeelslasten	259.499	286.825
<i>Overige personeelslasten</i>	863.334	951.251

De post Lonen en salarissen (4.1.1) is hoger dan in 2019. Deze hogere kosten komen voornamelijk door de aanpassing van de cao PO (1 januari 2020). Dit heeft geleid tot € 441.000 aan extra kosten.

De post Personeel niet in loondienst (4.1.2.2) bestaat uit de inhuur van personeel (incl. kosten ziektevervanging die niet gedekt worden door het vervangingsfonds en de kosten voor vrijwilligersvergoeding) via externen (€ 499.586) en de kosten voor sociaal maatschappelijk werk (€ 46.537). Per 1 mei 2020 heeft de bovenschools directeur ontslag genomen, vanaf mei 2020 is hiervoor een interim-directeur aangesteld. De kosten voor deze aanstelling zijn geboekt op de inhuurkosten.

Een deel van de personele inzet is gedekt uit de werkdrukverminderingsmiddelen en uit subsidies.

De post Overige personeelslasten (4.1.2.3) bestaat merendeels uit de interne doorbelasting van het SWV-PO, waarmee een gemeenschappelijk bestuur- en staforganisatie wordt gevoerd (€ 152.336). Daarnaast staan hier ook de scholingskosten (€ 79.870), de kosten voor arbo en arbozorg (€ 30.146) en de verwachte bonus van het Vervangingsfonds. De bonus van het Vervangingsfonds betreft zowel de afrekening van de bonus over 2019 als de verwachte bonus over 2020 (€ 58.932).

Afschrijvingen

	2020 EUR	2019 EUR
4.2 Afschrijvingen		
4.2.2 Materiële vaste activa	104.332	94.555
Totaal afschrijvingen	104.332	94.555

De post Materiële vaste activa (4.2.2) is hoger dan in 2019. Dit komt doordat de kosten van het groot onderhoud m.i.v. 2019 worden geactiveerd en hierop wordt afgeschreven. Na het vaststellen van de begroting is hiervoor gekozen, in de begroting was ervan uitgegaan dat er een voorziening groot onderhoud zou worden ingericht.

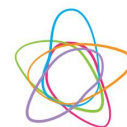
Huisvestingslasten

	2020 EUR	2019 EUR
4.3 Huisvestingslasten		
4.3.1 Huur	146.090	143.070
4.3.3 Onderhoud	58.778	135.708
4.3.4 Energie en water	92.293	98.343
4.3.5 Schoonmaakkosten	158.171	136.139
4.3.6 Heffingen	9.719	8.809
4.3.8 Overige	22.179	30.561
Totaal huisvestingslasten	487.231	552.630

Onder de post Onderhoud (4.3.3) was de dotatie aan de voorziening groot onderhoud opgenomen in de begroting. Door een wijziging in de verwerking van de onderhoudskosten worden de kosten voor groot onderhoud nu geactiveerd. De jaarlijkse dotatie van € 77.000 is hiermee komen te vervallen.

De post Schoonmaakkosten (4.3.5) is hoger dan 2019. Dit komt, omdat er extra schoonmaakrondes hebben plaatsgevonden vanwege corona.

De post Overige (4.3.8) bestaat merendeels uit kosten voor beveiliging (€ 12.881) en overige huisvestingskosten (€ 7.026).



Overige lasten

	2020 EUR	2019 EUR
4.4 Overige lasten		
4.4.1 Administratie- en beheerslasten	326.408	305.047
4.4.3 Inventaris, apparatuur en leermiddelen	184.876	155.518
Totaal overige lasten	511.284	460.565
<i>Specificatie honorarium</i>		
4.4.1.1 Onderzoek jaarrekening	11.400	10.285
4.4.1.2 Andere controleopdrachten		
4.4.1.3 Adviesdiensten op fiscaal terrein		
4.4.1.4 Andere niet-controleopdrachten		
Accountantslasten	11.400	10.285

De post Administratie- en beheerslasten (4.4.1) bestaat o.a. uit de kosten voor het administratiekantoor (€ 85.863), accountantskosten (€ 11.400), adviseurskosten (€ 23.260) en automatiseringskosten (€ 119.610) en de doorbelasting van de bestuur- en stafkosten (€ 13.669).

De post Onderzoek jaarrekening (4.4.1.1) behelst de kosten, die betrekking hebben op de jaarrekeningcontrole 2020 inclusief de nog te betalen kosten voor de jaarrekeningcontrole 2020.

Financiële baten en lasten

	2020 EUR	2019 EUR
6 Financiële baten en lasten		
6.1 Rentebaten		150
6.2 Rentelasten	4.565	
Totaal financiële baten en lasten	-4.565	150

Overige toelichtingen

Model E: Verbonden partijen

Naam	Juridische vorm 2020	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen Vermogen 31-12-2020 EUR	Resultaat 2020 EUR	Art. 2:403 BW j/n	Deelname %	Consolidatie j/n
Coöperatie Uitvoeringsorganisatie Passend Onderwijs Almere U.A.	Coöperatie	Almere	1	-	-	Nee	0%	Nee
Stichting Leerlingzorg Primair Onderwijs Almere	Stichting	Almere	1	1.949.110	103.264	Nee	0%	Nee
Stichting Leerlingzorg Voortgezet Onderwijs Almere	Stichting	Almere	1	2.627.286	-782.835	Nee	0%	Nee
Stichting Taalcentrum Almere	Stichting	Almere	1	2.082.058	363.211	Nee	0%	Nee

Alle transacties met verbonden partijen zijn in het verslagjaar 2020 onder normale marktvoorwaarden aangegaan.

De doorbelasting van de gezamenlijke kosten, die gemaakt worden voor de stichtingen vallend onder de Coöperatie Passend Onderwijs Almere, heeft plaatsgevonden op basis van de werkelijke kosten en de bij de begroting vastgestelde verdeelsleutel voor 2020.



Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

Gegevens 2020	
Bedragen x € 1	H. Vlug
Functiegegevens	bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01-31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,17
Dienstbetrekking	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	20.748
Beloningen betaalbaar op termijn	0
<i>Bezoldiging</i>	<i>20.748</i>
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	24.310
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Bezoldiging	20.748
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.
Gegevens 2019	
Bedragen x € 1	H. Vlug
Functiegegevens	bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01/01-31/12
Omvang dienstverband	0,19
Dienstbetrekking	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	22.184
Beloningen betaalbaar op termijn	0
<i>Subtotaal</i>	<i>22.184</i>
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	26.220
Bezoldiging	22.184



1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2020		
Bedragen x € 1		
Functiegegevens		
Aanvang en einde functievervulling 2020		
Bezoldiging		
Bezoldiging		
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum		
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		
Bezoldiging		
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan		
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling		
Gegevens 2019		
Bedragen x € 1		
Functiegegevens		
Aanvang en einde functievervulling 2019		
Bezoldiging		
Bezoldiging		
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum		

1d. Topfunctionarissen alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een bezoldiging van € 1.700 of minder

Gegevens 2020	
Naam topfunctionaris	Functie
M.A. Eijgenstein (t/m 31-10-2020)	lid Raad van Toezicht
M. Huisman	lid Raad van Toezicht
G.J.M. Kruijer	lid Raad van Toezicht
C.G.W.G. Oirbons	lid Raad van Toezicht
S. Olivier	lid Raad van Toezicht
N. de Haas (m.i.v. 1-11-2020)	lid Raad van Toezicht

Voor onderwijsinstellingen gelden specifieke regels voor de WNT. Toepassing van deze regelgeving leidt tot het volgende aantal complexiteitspunten:

- Driejaarsgemiddelde van de totale baten per kalenderjaar: 4 complexiteitspunten
- Driejaarsgemiddelde van het aantal leerlingen: 1 complexiteitspunt
- Het gewogen aantal onderwijssoorten: 2 complexiteitspunten

Het totaal van 7 complexiteitspunten leidt tot indeling in klasse C van de WNT voor topfunctionarissen bij onderwijsinstellingen (voor 2020: € 143.000).

Er zijn in 2020 geen uitkeringen gedaan wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen.

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2020 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Mevrouw Vlug wordt als directeur/bestuurder ingehuurd door de Stichting Leerlingzorg Primair Onderwijs Almere. In de WNT-verantwoording van Stichting Almere Speciaal over 2020 is 17% van de bezoldiging opgenomen van mevrouw Vlug.

Niet uit de balans blijkende verplichtingen

Er zijn geen niet uit de balans blijkende verplichtingen.

Voorwaardelijke verplichtingen

Er zijn geen voorwaardelijke verplichtingen.

Meerjarige financiële verplichtingen

	Tot 1 jaar EUR	Van 2 tot 5 jaar EUR	Langer dan 5 jaar EUR
Van Rheenen: huur zwembad	76.489	305.956	305.956
KSS Schoonmaak	126.120	31.530	
Ricoh: huur printers	7.324	29.296	3.662

De stichting is met de overige stichtingen vallend onder de Coöperatie Passend Onderwijs Almere een meerjarige overeenkomst aangegaan voor gezamenlijke bestuurs- en bedrijfsvoering. De kosten worden verdeeld over de 4 stichtingen volgens een jaarlijks te herijken verdeling. Deze verdeling wordt vastgesteld bij de begroting.

Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben zich in de periode van het opmaken van de jaarrekening geen feiten voorgedaan die als “gebeurtenissen na balansdatum” zijn te kwalificeren.

Voorstel bestemming resultaat 2020

De jaarrekening 2020 sluit met een voordelig saldo van € 401.552

Voorgesteld wordt om het gehele resultaat toe te voegen aan de algemene reserve.

Overige gegevens

Ondertekening

Mw. H. Vlug

Directeur/bestuurder

Dhr. M. Denters

Voorzitter ledenraad

Almere, juni 2021

Almere, juni 2021



Controleverklaring van de onafhankelijke accountant