



**martinus  
stichting**

**Martinusstichting**

Aleyda van Raephorstlaan 243

3054 CR Rotterdam

010 42 23 517

[bestuur@zmlk.nl](mailto:bestuur@zmlk.nl)



## INHOUDSOPGAVE

---

---

<b>INHOUDSOPGAVE</b> .....	<b>1</b>
<b>JAARVERSLAG 2023</b> .....	<b>2</b>
<b>VOORWOORD BESTUURDER</b> .....	<b>3</b>
<b>1. DE SCHOOLORGANISATIE</b> .....	<b>5</b>
1.1. PROFIEL .....	5
1.2. ORGANISATIE .....	8
<b>2. VERANTWOORDING VAN HET BELEID</b> .....	<b>15</b>
2.1. ONDERWIJS EN KWALITEIT .....	15
2.2. PERSONEEL & PROFESSIONALISERING.....	34
2.3. HUISVESTING & FACILITAIRE ZAKEN .....	39
2.4. FINANCIËEL BELEID .....	40
2.5. CONTINUÏTEITSPARAGRAAF .....	46
<b>3. VERANTWOORDING VAN DE FINANCIËN</b> .....	<b>50</b>
3.1. ONTWIKKELINGEN IN MEERJARIG PERSPECTIEF.....	50
3.2. STAAT VAN BATEN EN LASTEN EN BALANS .....	51
3.3. FINANCIËLE POSITIE .....	54
<b>4. JAARREKENING</b> .....	<b>57</b>
4.1. BALANS PER 31 DECEMBER 2023, VERGELIJKENDE CIJFERS PER 31 DECEMBER 2022 .....	57
4.2. STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2023, VERGELIJKENDE CIJFERS 2022 .....	58
4.3. KASTROOMOVERZICHT 2023, VERGELIJKENDE CIJFERS 2022.....	59
4.4. GRONDSLAGEN VOOR WAARDERING VAN ACTIVA, PASSIVA EN RESULTAATBEPALING .....	60
4.5. TOELICHTING OP DE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN DE BALANS.....	67
4.6. NIET IN DE BALANS OPGENOMEN RECHTEN EN VERPLICHTINGEN .....	69
4.7. TOELICHTING OP DE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN .....	70
<b>5. OVERIGE GEGEVENS</b> .....	<b>79</b>
5.1. STATUTAIRE REGELING INZAKE BESTEMMING RESULTAAT .....	79
5.2. CONTROLEVERKLARING .....	79
<b>6. VERSLAG VAN DE INTERNE TOEZICHTHOUDER</b> .....	<b>83</b>
6.1. VERSLAG VAN HET TOEZICHTHOUDEND BESTUUR .....	83
6.2. SAMENSTELLING INTERN TOEZICHT .....	84
6.3. HOE HET TOEZICHT IS VORMGEGEVEN .....	85
6.4. TOELICHTING OP DE GEGEVEN ADVIEZEN .....	89

## JAARVERSLAG 2023

---

“ONTWIKKELING”

## VOORWOORD BESTUURDER

---

Het bestuursverslag vormt samen met de jaarrekening het jaarverslag van de Martinusstichting.

Het afgelopen jaar heeft voor de Martinusstichting in het teken gestaan van ontwikkeling. Ontwikkeling op het gebied van het bestuursmodel, inhoudelijke ontwikkeling van de manier van besturen en ontwikkeling van de school met de diverse afdelingen.

In 2023 hebben 2 niet-uitvoerende bestuursleden afscheid genomen van het bestuur en zijn er 2 nieuwe bestuursleden benoemd: 1 bestuurslid met jarenlange directie-ervaring in het Rotterdamse onderwijs en een onderwijsjuriste, werkzaam aan de Erasmus Universiteit.

De professionaliteit van het bestuur wordt hierdoor gecontinueerd. Dit gebeurt ook door de permanente zelfreflectie van het bestuur waarbij de jaarlijkse zelfevaluatie plaats heeft gevonden op een extern aangestuurde “heidag”. Verus, de belangenvereniging van schoolbesturen, heeft hier een belangrijke rol in gespeeld.

De belangrijke ontwikkelingen in 2023:

Het bestuur heeft in 2023 een aantal belangrijke thema's gehad die aandacht hebben gevraagd.

1. Het ROB (Rotterdams onderwijsbeleid) is het laatste projectjaar ingegaan. Een aantal thema's heeft speciaal aandacht gehad. Vooral de werkdrukvermindering en het anders organiseren zie we terug in de school. Het ROB wordt opgevolgd door het NROB (Nieuwe Rotterdamse OnderwijsBeleid) met iets andere thema's.
2. De verandering van de bestuursstructuur waarbij de directeur-bestuurder het uitvoerend bestuur is wordt jaarlijks in samenwerking met Verus gemonitord en geevalueerd. Dit is gebeurd tijdens de “Heidag” met het voltallige bestuur in april.
3. In de evaluatie is ook gesproken over de invulling van de rol van de directeur-bestuurder en over zijn opvolging omdat hij in 2025 met pensioen zal gaan.
4. Wat personele zaken betreft heeft het lerarentekort permanente aandacht. Door de aantrekkelijkheid van de functie, de gestegen salarissen en de arbeidmarkttoelage is het aantal vacatures beperkt gebleven.
5. De groei van de school. Er zijn toch wat meer leerlingen ingeschreven dan historisch de jaren hiervoor. Er is een groep bijgekomen; het leerlingenaantal is nu 221.
6. De verandering van de financiering van schooljaar naar kalenderjaar, waarbij de teldatum is verschoven van 1 oktober naar 1 februari.
7. De bestuurlijke participatie is de samenwerkingsverbanden PO (PPO Rotterdam) en VO (KoersVO) om de belangen van het bestuur, met daarbij vooral de autonomie van het bestuur, een duidelijke plek te geven. De belangrijkste ontwikkeling is in dit kader vooral de centrale aanmelding.

In dit bestuursverslag verantwoorden we ons inhoudelijk en financieel voor wat we het afgelopen jaar met bestuur en school hebben gedaan.

Onder de Martinusstichting voor speciaal en voortgezet speciaal onderwijs (hierna Martinusstichting) valt één school, de Mattheusschool, die is verdeeld in een SO en een VSO (onder de naam Rotterdamcollege).

Dit verslag is bedoeld om alle stakeholders (waaronder leerlingen en hun ouders, personeel en toekomstige leerlingen en hun ouders) betrokken bij de Martinusstichting te informeren over het gevoerde beleid en de resultaten daarvan. Lezers die naar aanleiding van dit verslag vragen of opmerkingen hebben worden uitgenodigd dit kenbaar te maken per email ([bestuur@zmlk.nl](mailto:bestuur@zmlk.nl)) of per post.

In hoofdstuk 1 wordt het profiel van de stichting beschreven en wordt aangegeven hoe de governance vorm is gegeven. Ook wordt aangegeven welke rol de “code goed bestuur” heeft binnen de stichting.

In hoofdstuk 2 wordt vervolgens het beleid verantwoord op de beleidsgebieden onderwijs en kwaliteit, personeel en professionalisering, huisvesting en facilitaire zaken en financieel beleid. In hoofdstuk 3 worden de financiën verantwoord in de jaarrekening en in het laatste hoofdstuk volgt het verslag van het intern toezicht.

Drs. G.J.M. Reinalda RDO,  
Directeur-bestuurder.

---

## 1. DE SCHOOLORGANISATIE

---

---

### 1.1. PROFIEL

---

---

#### MISSIE

---

Onze missie vormt het vertrekpunt van alle activiteiten binnen de Martinusstichting. In de missie wordt aangegeven wat we willen bereiken en op welke manier we dat denken te gaan doen. De missie van de Stichting luidt als volgt:

*“De Martinusstichting nodigt kinderen met een verstandelijke beperking uit in onze leef - leer- en werkomgeving hun competenties, autonomie en relaties te ontwikkelen”.*

Zoals in artikel 3 van de statuten staat heeft de stichting ten doel de bevordering van het speciaal- en voortgezet speciaal onderwijs in Rotterdam.

---

#### VISIE

---

Er wordt binnen de organisatie gewerkt vanuit een gezamenlijke visie.

Een goede samenwerking tussen bestuur, schoolleiding, leerkrachten, overige teamleden en leerlingen en ouders, vormt de basis voor een goed schoolklimaat: een goede school maken we met zijn allen! Iedere leerling is onderdeel van de school als geheel. Hierdoor is het voor ieder teamlid noodzakelijk om groepsoverstijgend te denken.

Het werken op de Mattheusschool/Rotterdamcollege staat in het teken van respect voor elkaar en rekening houden met elkaar. Door de gehanteerde afspraken, de structuur, sfeer en duidelijkheid in de school heerst er een klimaat waarin geborgenheid en veiligheid centraal staan. Er moet ruimte zijn om jezelf te zijn en we vinden het belangrijk dat alle betrokkenen het gevoel hebben optimaal te kunnen functioneren. Het leren wordt beschouwd als een vanzelfsprekende en plezierige activiteit met als doel het steeds zelfstandiger worden met een steeds grotere zelfredzaamheid. Het samen leren, samenwerken en zorg dragen voor elkaar, staat hoog in het vaandel.

Vanuit duidelijkheid, voorspelbaarheid, geborgenheid en vertrouwen worden vaardigheden aangeleerd op alle ontwikkelings- en aandachtsgebieden, met als doel bij te dragen in de ontwikkeling tot een zo zelfstandig mogelijk en positief kritisch denkend mens. Het gaat hierbij om ontwikkeling op sociaal, emotioneel, motorisch, cognitief, creatief, praktisch, zelfredzaamheids- en vrijetijdsgebied.

Uitgangspunten van het onderwijs zijn:

- Het kind staat op onze school centraal.
- Er wordt op orthodidactische wijze gewerkt aan de gehele ontwikkeling van het kind in een positief pedagogisch klimaat, waarin wordt uitgegaan van de individuele mogelijkheden van ieder kind.
- Er wordt naar gestreefd om de leerling op cognitief, motorisch, sociaal-emotioneel en praktisch gebied zich zo optimaal mogelijk te laten ontwikkelen.
- De St. Mattheusschool is een brede school, waarin ouders en team elkaar stimuleren en motiveren om de individuele mogelijkheden van het kind te benutten.

- De leerling moet uiteindelijk zo zelfstandig en verantwoordelijk mogelijk kunnen functioneren in de maatschappij.
- Integratie in al zijn facetten is noodzaak om de leerlingen optimale mogelijkheden te garanderen.
- Pluriformiteit, dat wil zeggen dat er ruimte dient te worden geboden aan de verschillende godsdienstige en levensbeschouwelijke opvattingen die er in onze samenleving bestaan
- Emancipatie en tolerantie, dat wil zeggen dat in onze school de principiële gelijkwaardigheid van opvattingen wordt gegarandeerd.
- Algemene toegankelijkheid: er worden geen leerlingen op grond van ras of overtuiging geweigerd.

---

## KERNACTIVITEITEN

---

De Mattheusschool is een school Speciaal en Voortgezet Speciaal onderwijs voor ZMLK. De kernactiviteit van de Martinusstichting is:

*“Het bieden van onderwijs aan kinderen met een verstandelijke en/of meervoudige beperking”.*

Dit gebeurt in een school met de afdelingen SO en VSO, maar ook binnen gespecialiseerde afdelingen voor kinderen met autisme en voor intensieve begeleiding.

Leerlingen worden geplaatst uit de regio “groot Rotterdam”; Rotterdam noord en –zuid, met de erom liggende gemeenten als Schiedam, Vlaardingenv, Maassluis, Lansingerland, Delft, Barendrecht, Ridderkerk, Krimpen, Capelle en Nieuwerkerk aan den IJssel.

---

## STRATEGISCH BELEIDSPAN

---

Om concreter invulling te geven aan de kwaliteit van de school, heeft het bestuur een strategisch beleidsplan opgesteld. Het plan is opgesteld met instemming van de medezeggenschapsraad. In dit strategisch beleidsplan wordt invulling gegeven aan de strategie op het gebied van onderwijs, kwaliteitszorg, personeel, de professionele organisatie, huisvesting en facilitaire zaken, en financiën. Dit strategisch beleidsplan stuurt de schoolontwikkeling door de koersuitspraken die per thema worden gedaan.

---

### KOERSUITSPRAKEN ONDERWIJSBELEID

---

- Onze scholen de Mattheusschool en het Rotterdamcollege staan bekend als expertisecentrum voor ZML-leerlingen.
- We werken nauw samen met onze zorg- en onderwijspartners om voor onze populatie het beste onderwijs te bieden voor onze doelgroep.
- We oriënteren ons op het aanbieden van zorg-onderwijsarrangementen, mits dit niet ten koste gaat van het aanbod voor de huidige populatie.

---

### KOERSUITSPRAKEN ONDERWIJSINHOUD

---

- Onze scholen bieden een eigentijds en toekomstgericht onderwijsaanbod, waarmee onze leerlingen zichzelf en hun talenten ontwikkelen en optimaal worden voorbereid op de voor hen best passende plek in de maatschappij.
- Onze leerlingen leren en ontwikkelen zich in een stimulerend (ortho)pedagogisch en (ortho)didactisch klimaat, dat wordt neergezet door een enthousiast team van bevoegde en bekwame medewerkers.

- Ons leerlingvolgsysteem helpt bestuur, schoolleiding en leerkrachten om te sturen op resultaten en op basis van gerichte analyses voortdurend te onderzoeken waar eventueel verbetering mogelijk is.

---

## KOERSUITSPRAKEN PERSONEEL EN ORGANISATIE

---

- Ons bestuur en onze scholen werken samen in een professionele organisatie met een professionele cultuur.
- Ons interne en externe toezicht zorgt ervoor dat er in alle lagen sprake is van een transparante en integere besluitvorming en verantwoording.
- Ons strategisch personeelsbeleid waarborgt dat wij voortdurend kunnen beschikken over gemotiveerde, flexibele en bekwame medewerkers waarmee we gezamenlijk onze ambities realiseren.
- Ons opleidingsbeleid stimuleert alle medewerkers om hun kennis, talenten en vaardigheden te ontwikkelen. Daarbij is voor elke functie én medewerker een helder ontwikkelpad vastgesteld naast ruimte voor individuele scholingsbehoeften.
- In samenwerking met interne en externe partners hebben wij een professionele “Martinus Academie” van waar uit het scholingsaanbod wordt vormgegeven.

---

## KOERSUITSPRAKEN VEILIGHEID

---

- Met samenhangend beleid, goed onderhouden gebouw, middelen en materialen en zorgvuldige scholing zorgen we voor onderwijs waarin iedereen veilig is en zich veilig voelt.
- Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden voor de drie genoemde thema's zijn belegd en wet- en regelgeving wordt nageleefd. Het gaat om de thema's
  - Leerling veiligheid
  - Medewerkersveiligheid:
  - Facilitaire (gebouwelijke) veiligheid
- Er zijn prestatie indicatoren afgesproken over veiligheid. Deze monitoren wij door regelmatige metingen, evaluaties en analyses, wat door middel van vragenlijsten gebeurt. De planning is opgenomen in het jaarplan.
- In het onderwijsaanbod zijn passende methoden opgenomen om leerlingen kennis en vaardigheden aan te leren waarmee zij hun eigen veiligheid kunnen waarborgen en versterken.

---

## KOERSUITSPRAKEN KWALITEITSZORG

---

- Wij blijven voldoen aan de eisen voor basiskwaliteit van de inspectie, aangevuld met hoge eigen ambities op alle kwaliteitsgebieden.
- Alle onderdelen uit het KMS dragen aantoonbaar bij aan het realiseren van onze ambities.
- Voor eenieder is helder wat de bedoeling is, wat de relatie is met de kernwaarden en hoe het de kwaliteit van het onderwijs aan onze leerlingen versterkt.
- Onze Planning en Control cyclus, aangevuld met indicatoren voor meetbare en merkbare kwaliteit, draagt bij aan duidelijke sturing op doelstellingen en transparante verantwoording over resultaten.
- Op alle niveaus, voor alle functies en voor alle processen in de school is de PDCA-cyclus leidend.
- Wij hebben een cultuur waarin leren, reflecteren en ontwikkelen en feedback vragen, geven en ontvangen, vanzelfsprekend zijn.
- Wij zoeken de samenwerking met externen op daar waar dit van toegevoegde waarde is voor onze eigen kwaliteit en expertise, of waar wij die van ons kunnen delen aan andere onderwijs- en zorgpartners.

---

## KOERSUITSPRAKEN OVERIGE BELEIDSTERREINEN

---

- Wij hebben invulling gegeven aan de nieuwe Code Goed Bestuur van de PO Raad.
- Er is een meerjarenonderhoudsplan waarin het onderhoud van ons gebouw is opgenomen.
- We informeren interne en externe belanghebbenden met passende communicatiemiddelen over onze expertise.
- Wij hebben een toekomstbestendig beleid op afstandsonderwijs ontwikkeld en geïmplementeerd.
- De begroting voor ons bestuursplan is passend en correct.

---

## KOERSUITSPRAKEN FINANCIËEL

---

- Er is een meerjarenbegroting die ieder jaar wordt aangepast aan de beschikbare gelden.
- Het voor het personeel bestemde deel van het budget wordt uitgegeven aan personele formatie.
- Het budget van de Martinusstichting wordt gebruikt om modern en kwalitatief hoog onderwijs te geven

---

## TOEGANKELIJKHEID EN TOELATING

---

De Mattheusschool is een Katholieke school. De stichting draagt haar identiteit uit. De school is toegankelijk voor kinderen van alle gezindten. De stichting vraagt van ouders en leerlingen respect voor die identiteit en deelname aan activiteiten die de identiteit vormgeven.

Leerlingen kunnen worden toegelaten als ze van het samenwerkingsverband van de gemeente waar ze wonen een toelaatbaarheidsverklaring (TLV) hebben. Een toelaatbaarheidsverklaring wordt afgegeven als een leerling voldoet aan de criteria die zijn geformuleerd voor het desbetreffende onderwijs.

Alle leerlingen die een TLV hebben, zijn toelaatbaar voor het onderwijs. Het bestuur beslist uiteindelijk over de toelating van een leerling tot de school.

Dat gebeurt op advies van de commissie voor de begeleiding (CVB) die op basis van dossier, TLV en meestal een observatie beslist of er voor een leerling een passend arrangement is.

Samenvattend is het zo dat het samenwerkingsverband beslist of een leerling toelaatbaar is en de directeur-bestuurder is als voorzitter van de CVB verantwoordelijk voor toelating.

---

## 1.2. ORGANISATIE

---

---

### CONTACTGEGEVENS

---

De contactgegevens van het bestuur van de Martinusstichting zijn als volgt:

Naam:	Martinusstichting voor speciaal en voortgezet speciaal onderwijs
Bestuursnummer:	71371
Adres:	Aleyda van Raephorstlaan 243, 3054 CR Rotterdam
Contactpersoon	Drs. G.J.M. Reinalda RDO
Functie 2023	Directeur-bestuurder
Telefoon	010-4223517

Gezien de omvang van het bestuur, heeft het bestuur geen eigen website, maar zijn de websites van de scholen te raadplegen.

---

## OVERZICHT SCHOLEN

---

Hieronder de contactgegevens van de scholen:

Mattheusschool (SO)	
Telefoon:	010-4223517
E-mail:	mattheus@zmlk.nl
Website:	www.zmlk.nl
Directie	Dhr. Drs. G.J.M. Reinalda RDO, Directeur-bestuurder
	Mevr. M. Radstake RDO, adjunct-directeur
E-mail:	mrastake@zmlk.nl
Scholen op de kaart	<a href="#">Link SO</a>

Rotterdamcollege (VSO)	
Telefoon:	010-2185919
E-mail:	directie@rotterdamcollege.nl
Website:	www.rotterdamcollege.nl
Directie	Dhr. Drs. G.J.M. Reinalda RDO, Directeur-bestuurder
	Dhr. L. Van Troost RDO, adjunct-directeur
E-mail:	lvantroost@zmlk.nl
Scholen op de kaart	<a href="#">Link VSO</a>

---

## ORGANISATIESTRUCTUUR

---

De organisatiestructuur is als volgt weer te geven:



De directeur-bestuurder is als uitvoerend bestuurslid onderdeel van het bestuur.

---

## MEDEZEGGENSCHAP

---

Aan de Mattheusschool is een medezeggenschapsraad verbonden. Eind 2023 was de samenstelling van de MR als volgt:

Naam	Geleding	Functie
Mevr. R. Grotenbreg	Ouders	Voorzitter
Dhr. M. Bomhof	Ouders	Lid
Dhr. W. Boomsma	Ouders	Lid
Mevr. H. van Houwelingen	Personeel	secretaris
Mevr. M. van Kallen	Personeel	Lid
Mevr. S. Merbis	personeel	Lid

De directeur-bestuurder van de school, dhr. G. Reinalda, treedt op als vertegenwoordiger van het bestuur bij de vergaderingen van de medezeggenschapsraad. De medezeggenschapsraad heeft ten minste 2 x per jaar overleg met de toezichthouders.

Voor dit overleg worden van beide kanten agendapunten ingebracht, die in een bestuursvergadering van de niet-uitvoerende bestuurders aan de orde komen waar de MR te gast is. Dit overleg heeft in 2023 plaatsgevonden in april.

De medezeggenschap staat in nauw contact met de directeur-bestuurder. Er wordt regelmatig advies of instemming gevraagd met maatregelen of beleidsplannen.

Het vastgestelde MR-reglement is hierbij de leidraad.

De medezeggenschapsraad is gevraagd om een voordracht te doen voor een nieuw niet-uitvoerend bestuurslid/toezichthouder. Er is nog geen voordracht gedaan. Er zijn 2 nieuwe bestuursleden benoemd en statutair is er ruimte voor nog een nieuwe niet-uitvoerend bestuurder.

---

## HORIZONTALE DIALOOG EN BELANGHEBBENDEN

---

Er zijn diverse partijen waarmee regelmatig contact wordt onderhouden:

Ouders	<p>Met ouders is op diverse manieren contact:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ouderavonden</li> <li>• Oudergesprekken inzake HGW</li> <li>• Verplichte POPP-besprekingen 2x per jaar</li> <li>• Gesprekken met de ouders n.a.v. rapportage en handelingsplannen</li> <li>• Huisbezoeken door leerkrachten en klassenassistenten</li> <li>• Voorlichtingsbijeenkomsten</li> <li>• Alle ouders kunnen altijd een afspraak met de leerkracht maken</li> <li>• Email wordt steeds belangrijker en wordt, vaak op verzoek van ouders, regelmatig gebruikt</li> <li>• Parro, de communicatie-app</li> <li>• Websites <a href="http://www.rotterdamcollege.nl">www.rotterdamcollege.nl</a> en <a href="http://www.zmlk.nl">www.zmlk.nl</a></li> <li>• De maandelijkse nieuwsbrief (ook te vinden op de website)</li> </ul>
Ouderraad	De OR denkt en praat mee over alle zaken, die direct met kinderen op school te maken hebben. De Ouderraad bestaat uit minimaal 5 leden.

	Het is geen gekozen orgaan, ouders worden gevraagd om toe te treden. Communicatie met de school verloopt via de 2 adjunct-directeuren, die bij iedere vergadering aanwezig zijn.
Leerlingen	De school heeft een Leerlingenraad waarin met een afvaardiging van leerlingen contact is over actuele en praktische zaken.
Medewerkers	Regelmatig overleg in het kader van VGWM (veiligheid, gezondheid, welbevinden en milieu) in teamvergaderingen, bouwoverleggen en bij afspraken rond de jaartaakbelasting.
Bedrijfsarts	In het kader van de Arbowetgeving is er regelmatig contact met de bedrijfsarts.
Vervolgonderwijs	In verband met doorverwijzing van SO-leerlingen is regelmatig contact met vervolgonderwijs.
Jeugdzorg	Contact inzake individuele ondersteuning van leerlingen en de financiering van OZA (onderwijs-zorg arrangementen).
Gemeenten	Met gemeenten is regelmatig contact over: Leerlingenvervoer Aanvraag budgetten Huisvestingszaken Sectorkamer PO en sectorkamer VO FOKOR (federatie onderwijskoepel Rotterdam)
Leveranciers	Met leveranciers, zoals voor leermiddelen, energie, etc. is regelmatig contact.
Taxibedrijven	Het leerlingenvervoer vraagt veel contact met de vervoerders.
Vervolgvoorzieningen	Kinderen die uit het VSO uitstromen naar arbeids- en dagbestedingsplekken.
Bedrijven en instellingen in de regio	Ten behoeve van leer-, les- en ervaringsplekken is veel contact met de bedrijven in de regio.
Inclusie	In het kader van inclusie-activiteiten is er een samenwerking met Wolfert-Dalton, een reguliere school voor VO.
Landelijke belangenorganisaties	Met Verus (bestuurlijke koepel voor besturen in het Christelijk onderwijs), de PO-raad (overkoepelend orgaan voor primair onderwijs), de VO-raad (overkoepelend orgaan voor voortgezet onderwijs), sectorraad GO voor gespecialiseerd onderwijs.
Administratiekantoor	De administratie is uitbesteed aan administratiekantoor Dyade
Landelijke overheid	BRON en DUO en MinOCW, inspectie

---

## VORMGEVING VAN DE DIALOOG

---

Met ieder van de directe of indirecte belanghebbenden wordt gecommuniceerd op het moment dat het noodzakelijk is. Er zijn overleggen in vergadervorm die plaatsvinden op basis van een agenda die van tevoren wordt vastgesteld, maar vaak gebeurt het op het moment dat de noodzaak er is.

## SAMENWERKINGSVERBANDEN

Het bestuur maakt deel uit van de volgende samenwerkingsverbanden voor primair onderwijs:

Samenwerkingsverband primair onderwijs		2022			2023		
		Lichte onderst	Zware onderst.	Totaal	Lichte onderst	Zware onderst.	Totaal
PO2802	Passend primair onderwijs Delflanden	8	3	11	10	3	13
PO2803	Stg. SWV PO Westland	-	2	2	-	1	1
PO2805	Barendrecht, Ridderkerk, Albrandswaard (RIBA)	1	2	3	-	3	3
PO2806	Passend primair onderwijs Rotterdam	43	26	69	42	26	68
PO2807	SWV STG onderwijs dat past	3	5	8	1	4	5
PO2808	Stg. SWV Passend Onderwijs Voorne-Putten/ Rozenburg PO	2	-	2	2	-	2
PO2814	Stg SWV Midden-H	-	1	1	0	2	2
PO2815	Stg. PO Haaglanden	-	1	1	1	-	1
PO2818	Stg. SWV passend primair onderwijs Aan Den IJssel	5	1	6	7	1	8
		<b>62</b>	<b>41</b>	<b>103</b>	<b>63</b>	<b>40</b>	<b>103</b>

Van het totaal aantal leerlingen is 68% afkomstig van het Rotterdamse samenwerkingsverband PPO (2022: 67%).

De heer Reinalda heeft als bestuurder de vertegenwoordiging in de ALV van PPO op zich genomen. In de andere samenwerkingsverbanden voor primair onderwijs hebben we geen bestuurlijke vertegenwoordiging.

Voor kinderen in de kolom Lichte ondersteuning is een TLV1 (toelaatbaarheidsverklaring lichte ondersteuning) afgegeven, voor kinderen in de Zware ondersteuning kolom is een TLV3 (toelaatbaarheidsverklaring zware ondersteuning) afgegeven.

Het bestuur maakt voor het VSO deel uit van samenwerkingsverband KoersVO.

Samenwerkingsverband voortgezet onderwijs		2022			2023		
		Lichte onderst.	Zware onderst.	Totaal	Lichte onderst.	Zware onderst.	Totaal
VO2809	Stichting Samenwerkingsverband VO Delfland	2	-	2	2	-	2
VO2810	Samenwerkingsverband Koers VO	64	42	106	62	45	107
VO2811	Stichting Samenwerkingsverband Voortgezet Onderwijs Nieuwe Waterweg Noord	1	7	8	3	6	9
VO2812	SWV Voorne-Putten	1	-	1	1	-	1
		<b>68</b>	<b>49</b>	<b>117</b>	<b>68</b>	<b>51</b>	<b>119</b>

Van het totaal aantal VSO-leerlingen is 89% afkomstig van het Rotterdamse samenwerkingsverband Koers VO (2022: 92%).

Dhr. Reinalda is als bestuurder lid van de algemene ledenvergadering van KoersVO. In de andere samenwerkingsverbanden voor VO is de Martinusstichting niet vertegenwoordigd.

Koers VO heeft samen met PPO een centraal aanmeldpunt voor speciaal onderwijs in Rotterdam gevormd. Dit centraal aanmeldpunt heeft als voordeel dat ouders slechts 1 aanmelding hoeven te doen voor hun kind en dat wachtlijsten bij de verschillende scholen overzichtelijker worden.

Zolang maatwerk mogelijk blijft, de autonomie van de school niet aangetast wordt en kinderen uit andere gemeenten dan Rotterdam dezelfde positie hebben als kinderen uit Rotterdam, zal de Martinusstichting het centrale aanmeldpunt steunen.

---

### KLACHTENBEHANDELING

---

De Martinusstichting maakt gebruik van een klachtenregeling, die is beschreven in het schoolplan. In 2023 was er geen geschil bij de geschillencommissie (2022: 1).

---

### VERTROUWENSPERSOON

---

Er is een onafhankelijke externe vertrouwenspersoon: Mevr. H.de Haart, die via de Merlijngroep deze functie uitoefent.

De jaarlijkse rapportage van de vertrouwenspersoon wordt betrokken bij het beleid; In 2023 is er door 1 ouder contact opgenomen met de vertrouwenspersoon. Er is vervolgens een gesprek op

school geweest om de zaak te bespreken en op te lossen. De leerling staat nog ingeschreven in het VSO

Daarnaast is ook de Klachtencommissie voor Katholiek Onderwijs bereikbaar:  
Klachtencommissie Regio Noord, Postbus 82324, 2508 EH Den Haag, telefoon 070-3568114.

---

## JURIDISCHE STRUCTUUR

---

De rechtspersoonlijkheid van het bevoegd gezag is een Stichting. De Martinusstichting voor Speciaal en Voortgezet Speciaal Onderwijs is op 1 januari 1956 opgericht en is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel te Rotterdam onder dossiernummer 41125641.

In 2022 zijn de statuten van de Martinusstichting het laatst aangepast om aan te sluiten op de nieuwe wettelijke eisen. In deze statuten is geregeld dat het bestuur een uitvoerend bestuurder heeft in de persoon van de directeur-bestuurder met daarnaast een aantal niet-uitvoerend bestuurders die vanuit die taak toezichthoudend bestuurslid zijn.

Er is sprake van een “one-tier structuur” waarbij toezichthoudend en uitvoerend bestuurders gezamenlijk handelen.

---

## GOVERNANCE

---

Op 9 maart 2022 is de nieuwe bestuursstructuur geformaliseerd waarna de directeur-bestuurder deze functie officieel is gaan bekleden.

---

## FUNCTIESCHEIDING

---

Volgens de Code Goed Bestuur zijn onderwijsorganisaties verplicht om de functies van bestuur en intern toezicht te scheiden. De Martinusstichting heeft ervoor gekozen om deze scheiding op een functionele manier te realiseren, een zogenaamde one-tier board. De functies van bestuur en intern toezicht zijn ondergebracht in twee verschillende organen van het bevoegd gezag. Daarbij komt de functie van bestuur bij de uitvoerend bestuurder te berusten en de functie van intern toezicht bij de toezichthoudend (niet-uitvoerend) bestuurders (intern toezichtsorgaan).

---

## CODE GOED BESTUUR

---

De Martinusstichting leeft de Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs (vastgesteld door de PO-raad) en de Code Goed Onderwijsbestuur VO (vastgesteld door de VO-raad) na. De 4 principes van de code goed bestuur worden per thema behandeld en besproken in de bestuursvergaderingen waardoor het gehele bestuur zich permanent bewust is van wat er wordt verwacht:

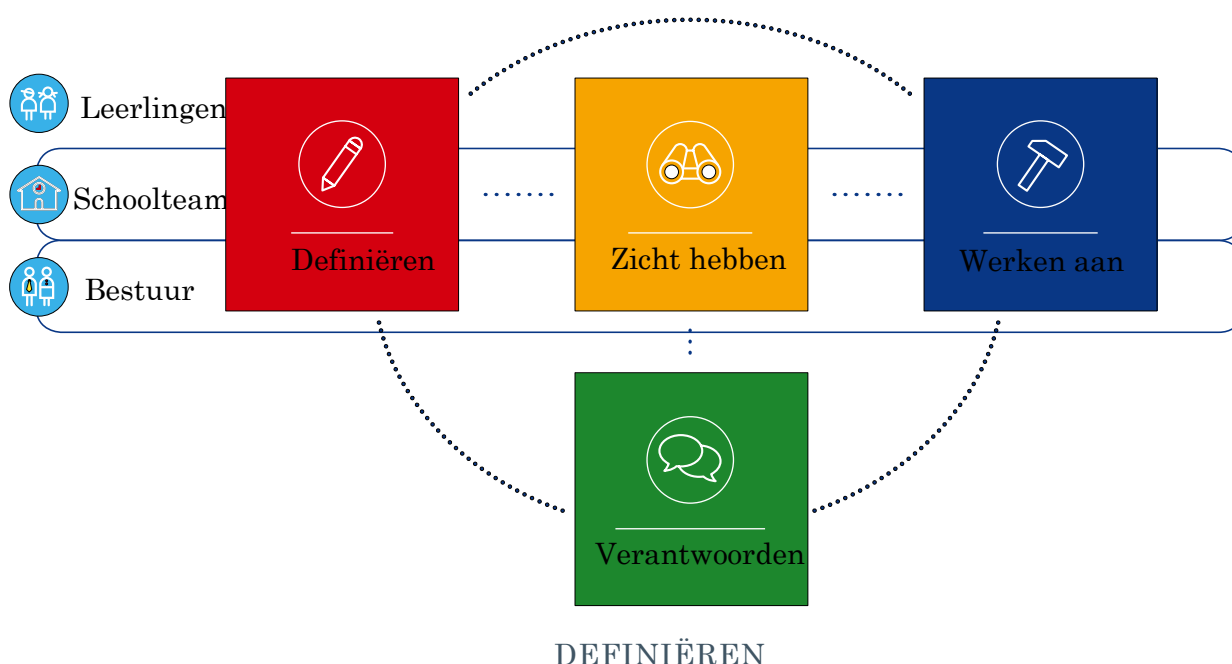
- 1 Het bestuur zorgt voor goed onderwijs aan alle kinderen.
- 2 Het bestuur werkt voortdurend in verbinding met de maatschappelijke context.
- 3 Het bestuur werkt actief aan de professionaliteit van de organisatie en van zichzelf.
- 4 Het bestuur werkt integer en transparant.

## 2. VERANTWOORDING VAN HET BELEID

### 2.1. ONDERWIJS EN KWALITEIT

#### ONDERWIJSKWALITEIT

Op basis van het model Regie op Onderwijskwaliteit van de PO-raad<sup>1</sup> hebben we in dit hoofdstuk een beschrijving gemaakt van hoe wij onderwijskwaliteit definiëren, hoe we zicht hierop houden, hoe we werken aan de onderwijskwaliteit en hoe we ons hierover verantwoorden.



De Martinusstichting definieert onderwijskwaliteit als volgt:

- *Opleiding* – wij leiden kinderen op, gericht op 3 uitstroomprofielen: (activerende en taakgerichte) dagbesteding en arbeid. Streven is om leerlingen maximaal te laten presteren tijdens de schoolperiode, om ze met zoveel mogelijk competenties, kennis, vaardigheden en kunde te laten slagen in de maatschappij.
- *Identiteit* – De Mattheusschool is een Katholieke school. De stichting draagt haar identiteit uit. De school is toegankelijk voor kinderen van alle gezindten. De stichting vraagt van ouders en leerlingen respect voor die identiteit en deelname aan activiteiten die de identiteit vormgeven.  
Wij vinden pluriformiteit, dat wil zeggen dat er ruimte dient te worden geboden aan de verschillende godsdienstige en levensbeschouwelijke opvattingen die er in onze samenleving bestaan, belangrijk.

<sup>1</sup> Zie <https://www.poraad.nl/themas/onderwijskwaliteit/regie-op-onderwijskwaliteit>

- *Persoonsvorming* – De persoonsvorming en persoonlijkheidsontwikkeling zijn voor de Martinusstichting van groot belang. We sturen aan op een zo groot mogelijk bewustzijn van leerlingen binnen hun mogelijkheden, rekening houdend met hun beperkingen en grenzen

De Martinusstichting richt zich verder expliciet op de kernfuncties van het onderwijs: Kwalificatie, socialisatie en allocatie.

- *Kwalificatie* – De leerling moet uiteindelijk zo zelfstandig en verantwoordelijk mogelijk functioneren in de maatschappij. De Martinusstichting kwalificeert niet in de zin van onderwijstermen. Leerlingen behalen geen diploma of startkwalificatie voor de arbeidsmarkt. We streven er wel naar om ze een maximaal arsenaal aan competenties en mogelijkheden mee te geven zodat ze maximale mogelijkheden hebben om te slagen.
- *Socialisatie* – Integratie in al zijn facetten is noodzaak om de leerlingen optimale mogelijkheden te garanderen. Wij hechten groot belang aan emancipatie en tolerantie, dat wil zeggen dat in onze school de principiële gelijkwaardigheid van opvattingen wordt gegarandeerd. De ontwikkeling van onze leerlingen verloopt nooit via voorspelbare ontwikkelingslijnen. Alle facetten van de socialisatie worden aangeleerd in programma's via vastgestelde leerlijnen. De sociaal-emotionele ontwikkeling is van de pijlers van ons onderwijs.
- *Allocatie* – We zorgen ervoor dat iedere leerling een passende onderwijsloopbaan kan volgen, in een passend uitstroomprofiel. Het onderwijs zorgt ervoor dat leerlingen naar een passende vervolgplek worden begeleid en dat ze dusdanige competenties hebben opgedaan dat ze in die vervolgplek slagen. Het transitiebeleidplan is het uitgangspunt voor de begeleiding van de leerling naar de passende vervolgplek.

## ZICHT HEBBEN OP DE KWALITEIT

---

Het bestuur houdt op de volgende manier zicht op de onderwijskwaliteit.

Het bestuur werkt met een kwaliteitsmanagementsysteem. In dit systeem worden alle doelen, activiteiten en verantwoordelijke teamleden benoemd die bezig zijn met kwaliteitsverbetering. Het jaarplan, wat de basis is van de activiteiten rond kwaliteitsverbetering, is ingedeeld in de diverse thema's:

1. Kwaliteitszorg
2. Onderwijsbeleid
3. Onderwijsinhoud
4. Personeel en organisatie
5. Veiligheid
6. Diversen/financiën

Het bestuur hanteert diverse instrumenten om de kwaliteit in al zijn facetten te monitoren.

1. Het WMK model (Werken Met Kwaliteitskaarten) is een belangrijk instrument voor de bewaking van de kwaliteit en de inrichting van managementprocessen. De kwaliteit van de school wordt gemeten, vastgesteld, aangepast en ontwikkeld aan de hand van een vastgesteld kwaliteitszorgbeleid. Jaarlijks komt een aantal kwaliteitskaarten aanbod in het kader van de zelfevaluatie door het team van de school
2. We hanteren interne en (semi-) externe audits om de kwaliteit op vastgestelde thema's te monitoren. De resultaten uit de rapportage wordt opgenomen in het jaarplan en is daardoor onderdeel van het kwaliteitsmanagementsysteem.

3. Het bestuur doet onderzoek naar de sociale veiligheid van leerlingen en ouders.
4. Er wordt onderzoek gedaan naar de sociale veiligheid van het personeel.
5. Het bestuur heeft onderzoek gedaan naar de psychosociale arbeidsbelasting bij het personeel.
6. Het bestuur doet onderzoek naar de oudertevredenheid.

Het bestuur streeft ernaar om algemeen gebruikte en gestandaardiseerde instrumenten te gebruiken om resultaten en gegevens te genereren.

Het bestuur heeft criteria geformuleerd met betrekking tot de meetbare opbrengsten van ons onderwijs. Dit is vastgelegd in een document. Het streven voor iedere leerling is om minimaal 75% van het voorspelde aantal doelen te behalen. Dit is vastgelegd in het leerlingvolgsysteem TOPP.

## KWALITEITSZORG

---

Op de volgende manier werken we aan onderwijskwaliteit en hanteren we de kwaliteitszorg:

- Van onze medewerkers verwachten we in hun didactisch en pedagogisch handelen dat ze hun handelen aanpassen aan de doelgroep met al hun specifieke mogelijkheden, onmogelijkheden en uitdagingen. Hiervoor heeft het bestuur geïnvesteerd in een professionele en daadkrachtige interne begeleiding, die directe begeleiding biedt op de werkvloer. De bijdrage van de teamleden aan de schoolontwikkeling loopt via allerlei kanalen. Naast dat ze op allerlei manieren aan zelfevaluatie doen (WMK, vragenlijsten) worden er audits gedaan en nemen de teamleden aan allerlei werkgroepen en vakgroepen die in het teken staan van kwaliteitsverbetering op allerlei gebieden.
- Op basis van het kwaliteitsmanagementsysteem zijn diverse activiteiten ondernomen om de kwaliteit op de diverse gebieden te verbeteren en te borgen. Zo heeft het bestuur de PDCA-cyclus ingevoerd, zijn er gegevens rond opbrengsten gegenereerd en hebben we hierover verantwoording afgelegd aan onze stakeholders. Met betrekking tot het pedagogisch handelen is er een instrument ontwikkeld om vooral het didactisch handelen in kaart te brengen. Met betrekking tot de leiderschapsstijlen in de diverse lagen van de organisatie kan worden opgemerkt dat er vooral behoefte is aan sturing en innovatie vanuit het middenmanagement. De directie en locatieleiding zijn vooral faciliterend en sturend namens het bestuur. Aangegeven kan worden dat de onderwijsinhoud ook het afgelopen jaar permanent tegen het licht wordt gehouden met betrekking tot de maatschappelijke ontwikkelingen. De uitstroom vanuit het SO verandert onder invloed van passend onderwijs. De uitstroom vanuit het VSO is afhankelijk van wat de maatschappij te bieden heeft. Vooral plekken in de zorg (dagbesteding) zijn vaak lastig te vinden, en hiervoor zijn we veelal afhankelijk van particuliere initiatieven.
- In het ZMLK-onderwijs is het lastig om een externe meetlat voor presteren te formuleren en te hanteren. Door ons leerlingvolgsysteem TOPP hebben we een systeem waar we dat wel kunnen doen. Het gebruik van het systeem heeft een permanente monitoring van onze opbrengsten in zich. Jaarlijks worden alle cijfers schoolbreed geëvalueerd maar individueel gebeurt dit met rapportages en gesprekken met ouders. Vooral de schoolbreed geëvalueerde cijfers geven ons handvatten om de kwaliteit en de opbrengsten te verbeteren.
- De samenwerking met ouders is cruciaal in ons onderwijs. Een van de belangrijke kenmerken is dat leerlingen vaak niet in staat zijn om adequaat te communiceren. We hebben vaak ouders nodig om tot begrip te kunnen komen van wat leerlingen willen,

kunnen of wensen. Ook is het gezien de verstandelijke beperking cruciaal om in nauw overleg te blijven met ouders over de ontwikkeling, mogelijkheden en onmogelijkheden van leerlingen. Samenwerking rond het gehele ontwikkelingsproces is van het grootste belang.

- Het bestuur heeft een aantal jaren geleden fors geïnvesteerd in het schoolgebouw. Het is daarmee volledig uitgerust om het onderwijs te kunnen bieden volgens de standaard die we daarvoor hebben geformuleerd.
- Het werken aan kwaliteit is een permanent proces. De bestuurder laat zich begeleiden in de uitvoering van dit proces. De PDCA-cyclus is ingevoerd en het kwaliteitsmanagementsysteem is de basis. Er is hierover nauw contact met de schoolleiding. De schoolleiding maakt driemaandelijks een directierapportage waarin alle genomen stappen worden beschreven en verantwoord. Door de focus op alle niveaus in de school te leggen op de kwaliteit en op de opbrengsten van het onderwijs, zetten we alles in om dat te realiseren.

## VERANTWOORDEN

---

Wij verantwoorden ons als volgt:

- Er zijn verschillende niveaus in de beslis- en beleidsketens binnen het bestuur. Naast de uitvoerend bestuurder is er het toezichthoudend (niet-uitvoerend) bestuur. Dit onderdeel van het bestuur houdt toezicht op processen, beslissingen en keuzes die worden gemaakt. De directeur-bestuurder heeft feitelijk een dubbelfunctie: directeur van de school en uitvoerend bestuurder van de stichting.  
De directeur-bestuurder is degene die het geformuleerde beleid uitvoert. De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor de schoolorganisatie, waar verschillende niveaus van verantwoordelijkheden zijn te zien. Zo zijn leerkrachten verantwoordelijk voor het totale klassengebeuren en worden zij ondersteund door de onderwijsassistenten.  
Er zijn verschillende niveaus van overleg die we in een zekere frequentie zien. Zo is er 6-wekelijks een bestuursvergadering. De directie heeft wekelijks een directie-overleg ende directeur-bestuurder maakt driemaandelijks een schriftelijke rapportage aan de overige leden van het bestuur.  
Kwaliteitsverbetering komt vooral aan de orde in specifieke werkgroepen of de vakgroepen, die steeds over een vak gaan. In het SO en in het VSO is de teamvergadering de plek waar, naast de werkgroepen, kwaliteitsverbetering aan de orde komt. Het “Groot overleg” waarin alle directieleden en intern begeleiders zitting hebben stuurt dit proces aan.
- Het bestuur stimuleert een permanente dialoog. Er is dagelijks contact tussen leerkrachten en ouders. Tussen schoolleiding en uitvoerend personeel is ook dagelijks contact. Tussen bestuur en school op vastgestelde momenten maar ook regelmatig tussendoor.
- In de dialoog met alle stakeholders komt alles aan bod om het onderwijs te verbeteren. De PDCA-cyclus geeft hiervoor handvatten. We kijken wat er goed is en minder goed, daardoor weten we wat er verbeterd of juist geborgd moet worden. Dit wordt in alle geledingen van de school besproken. De dialoog gaat met ouders vaak over de resultaten en de opbrengsten van het onderwijs, terwijl in de dialoog tussen bestuur en directie vaak de processen voorop staan.
- Door ons kwaliteitsmanagementsysteem zijn we in staat om alles wat uit de diverse dialogen komt gelijk te verwerken in het systeem. Hierdoor wordt het niet alleen

vastgelegd, er wordt ook een doel geformuleerd, een verbeteractie vastgelegd en afgesproken hoe dat aangepakt gaat worden.

---

## DOELEN EN RESULTATEN

---

Het bestuur heeft zichzelf doelen gesteld ten aanzien van onderwijskwaliteit. In onderstaand overzicht zijn deze doelen toegelicht en de mate waarin de doelstellingen behaald zijn.

Het bestuur heeft op basis van het strategisch beleidsplan doelen geformuleerd in het schoolplan en in het jaarplan. Het jaarplan is de basis voor het cyclisch handelen in de school. Alle facetten van kwaliteitsbeleid komen in het jaarplan aan de orde. In de loop van 2021 is een nieuw, ambitieus strategisch beleidsplan gepresenteerd. De doelen voor schoolplan en jaarplan zijn op basis van dit strategisch beleidsplan geformuleerd.

De kwaliteitszorg is binnen het bestuur en de school opgedeeld in de volgende deelgebieden:

- Kwaliteitszorg
- Onderwijsbeleid
- Onderwijsinhoud
- Personeel en organisatie (P&O)
- Veiligheid
- Diversen (o.a. financieel)

Op ieder van deze gebieden zijn in het vigerende strategisch beleidsplan koersuitspraken geformuleerd op basis waarvan vervolgens concrete doelen voor het lopende jaar zijn geformuleerd.

Die doelen worden hieronder vervolgens geëvalueerd

---

## KWALITEITSZORG

---

	Behaald, afgerond
	In ontwikkeling/op schema
	Niet behaald

Koersuitspraak bestuur <i>(zie strategisch beleidsplan)</i>	Ambitie en doelen school <i>(voor SO/VSO tenzij aangegeven)</i>	Concreet resultaat <i>(voor SO/VSO tenzij aangegeven)</i>	
Wij blijven voldoen aan de eisen voor basiskwaliteit van de inspectie, aangevuld met hoge eigen ambities op alle kwaliteitsgebieden.	Onze school voldoet aan wet- en regelgeving.  Uit de hoge eigen ambities die behaald worden blijkt waarom onze school zich als ZML-expertisecentrum profileert.	Zelfevaluatie en audits nieuwe inspectiekader zijn uitgevoerd. Verbeteracties zijn uitgevoerd. Eigen ambities zijn bepaald en acties zijn uitgevoerd. Positief verlopen inspectieonderzoek.	
Alle onderdelen uit het KMS dragen aantoonbaar bij aan het realiseren van onze ambities.	We hebben een ondersteunend KMS om onze ambities te realiseren.	Zelfevaluatie KSO is uitgevoerd Verbeteracties zijn uitgevoerd Kwaliteitsdocumenten op SharePoint zijn actueel en toegankelijk. Er is een besluit genomen over certificering.	

Voor eenieder is helder wat de bedoeling is, wat de relatie is met de kernwaarden en hoe het de kwaliteit van het onderwijs aan onze leerlingen versterkt.	Kwaliteit komt bij onze school met name uit onze medewerkers, die begrijpen wat onze bedoeling en ambities zijn en welk aandeel zij hebben in het realiseren daarvan.	Onze kernwaarden en beloften krijgen inhoud door afstemming met het team. De DDGC-cyclus is (aan)gevuld met kernwaarden en leidende principes. Elke medewerker is zich bewust van zijn bijdrage en rol aan de kwaliteit(ontwikkeling) van de school.
Onze Planning en Control cyclus, aangevuld met indicatoren voor meetbare en merkbare kwaliteit, draagt bij aan duidelijke sturing op doelstellingen en transparante verantwoording over resultaten.	We sturen op kwaliteit door heldere doelen en indicatoren welke regelmatig worden geëvalueerd.	Het integrale jaarplan bevat doelen en acties voor directie en teams. Het jaarplan is bekend bij/wordt gebruikt door alle betrokkenen. Er is een projectmethodiek op basis waarvan werkgroepen opereren. Het integrale jaarplan bevat doelen en acties voor directie, teams en werkgroepen.
Op alle niveaus, voor alle functies en voor alle processen in de school is de PDCA-cyclus leidend.	We gebruiken opbrengsten vanuit processen om te leren, te verbeteren.  Bewust planmatig handelen zit in het DNA van onze medewerkers.	KSO Management review is uitgevoerd en levert input voor o.a. jaarverslag.  In overleggen, werk- en vakgroepen, klassenteams etc. is PDCA ingebed in denken en handelen.
Wij hebben een cultuur waarin leren, reflecteren en ontwikkelen en feedback vragen, geven en ontvangen, vanzelfsprekend zijn.	Voor elke medewerker is een lerende, positief-kritische en reflecterende houding vanzelfsprekend om te kunnen groeien naar expertisecentrum	In team- en individuele scholing wordt gewerkt aan verdere professionalisering van medewerkers (attitude)
Wij zoeken de samenwerking met externen op daar waar dit van toegevoegde waarde is voor onze eigen kwaliteit en expertise, of waar wij die van ons kunnen delen aan andere onderwijs- en zorgpartners	We kiezen bewust voor samenwerking met partners die onze kwaliteit en ons onderwijs kunnen versterken  Waar nodig c.q. gewenst delen wij onze expertise met externe partijen	Binnen de samenwerkingsverbanden PPO en KoersVO wordt meer samengewerkt, zowel in SO als VSO met collegascholen en scholen in de wijk.

## ONDERWIJSBELEID

	Behaald, afgerond
	In ontwikkeling/op schema
	Niet behaald

Koersuitspraak bestuur <i>(zie strategisch beleidsplan)</i>	Ambitie en doelen school <i>(voor SO/VSO tenzij aangegeven)</i>	Concreet resultaat <i>(voor SO/VSO tenzij aangegeven)</i>	
Onze scholen de Mattheusschool en het Rotterdamcollege staan bekend als expertisecentrum voor ZML-leerlingen.	Er is een gedragen visie met criteria over wat “ZML-expertisecentrum zijn” betekent. Wij maken aantoonbaar hoe onze scholen en medewerkers hieraan werken.	Directie en interne begeleiding hebben zich georiënteerd op de verdere uitwerking van het concept “expertisecentrum” binnen het Rotterdamse onderwijsspectrum. De basisvoorwaarde van bekendheid binnen de samenwerkingsverbanden is aan voldaan.	
We oriënteren ons op het aanbieden van zorg-onderwijsarrangementen, mits dit niet ten koste gaat van het aanbod voor de huidige populatie.	Wij hebben in gezamenlijkheid met interne en externe belanghebbenden bepaald welke arrangementen wij kunnen en willen bieden.	Een werkgroep zorg-onderwijs arrangementen onderzoekt vanuit een bestuurlijke opdracht wensen, mogelijkheden en voorwaarden voor de verdere uitwerking van zorg-onderwijs arrangementen. Alle arrangementen en expertises die wij bieden staan helder omschreven in het SOP. In 2023 is een start gemaakt met het zoeken naar een alternatieve zorgpartner.	

## ONDERWIJSINHOUD

	Behaald, afgerond
	In ontwikkeling/op schema
	Niet behaald

Koersuitspraak bestuur <i>(zie strategisch beleidsplan)</i>	Ambitie en doelen school <i>(voor SO/VSO tenzij aangegeven)</i>	Concreet resultaat <i>(voor SO/VSO tenzij aangegeven)</i>	
Onze scholen bieden een eigentijds en toekomstgericht onderwijsaanbod, waarmee onze leerlingen zichzelf en hun talenten ontwikkelen en optimaal worden voorbereid op de voor hen best passende	De uitstroomprofielen zijn aantoonbaar bepalend voor de inhoud van het onderwijs van iedere leerling.	De inhoud van het onderwijs aan de verschillende uitstroomprofielen is beschreven. Onderbouwde keuzes over doelen en inhoud van het onderwijs zijn voor elke leerling terug te vinden in het leerlingdossier.	

plek in de maatschappij.			
	Leerlingen hebben de benodigde competenties, vaardigheden en kennis om op hun vervolgplek na school adequaat te kunnen functioneren (NPO)	Voor leerlingen die dit nodig hebben is intensievere begeleiding door kleinere groepen of individuele begeleiding (NPO)	
Onze leerlingen leren en ontwikkelen zich in een stimulerend (ortho)pedagogisch en (ortho)didactisch klimaat, dat wordt neergezet door een enthousiast team van bevoegde en bekwame medewerkers.	Wij werken handelingsgericht vanuit de HGW-systematiek  De leerlijnen CED zijn bekend en ondersteunend voor het werken in de groep	Leerkrachten koppelen activiteiten aan het niveau van de leerling en houden hierbij rekening met de tijd per vak.	
	Het gebruik van de lestijd is conform de in het schoolplan doelen	Er is een kijkwijzer.	
		Er is een audit uitgevoerd over de invulling van de lestijd.	
	Ons onderwijs heeft een aanbod gericht op het welbevinden van leerlingen (NPO)	Er is een medewerker opgeleid tot Mindfulness coach. Mindfulness is vast onderdeel van ons aanbod (NPO)	
Ons leerlingvolgsysteem helpt bestuur, schoolleiding en leerkrachten om te sturen op resultaten en op basis van gerichte analyses voortdurend te onderzoeken waar eventueel verbetering mogelijk is.	We hebben goed zicht op de ontwikkeling van onze leerlingen en kunnen hen via ons onderwijs en LVS sturen richting een passende plek	TOPP 2.0 is voor het VSO operationeel. In 2023 is deze voor het eerst ingevuld voor alle leerlingen.	

---

## OVERIGE ONTWIKKELINGEN

---

De focus op uitstroom en uitstroombestending vanuit de inspectie heeft zijn weerslag gehad op het beleid voor onderwijskwaliteit. Binnen de samenwerkingsverbanden ligt de focus ook in 2023 meer op inclusief onderwijs. Dat is vanuit het onderwijs aan ZMLK een onderwerp waar nog veel winst te behalen is. KoersVO heeft eind 2022 een “impulsregeling” in het leven geroepen. De school heeft een bedrag van € 30.000,- ontvangen om activiteiten te ontplooiën op dit gebied.

*Inclusie* - “Inclusief onderwijs is onderwijs waarin kinderen vanuit allerlei achtergronden en met én zonder beperkingen samen spelen, werken en leren. Op een toegankelijke school in hun eigen omgeving, die hun ouders hebben uitgekozen. Dezelfde school waar ze heen zouden gaan als ze geen handicap hadden. Inclusief onderwijs is open voor iedereen, toegankelijk in alle aspecten en dus met de nodige ondersteuning en zorg waar die nodig is voor optimale ontwikkeling.” Inclusie wordt door zowel PPO als KoersVO als speerpunt in het toekomstige beleid gepresenteerd. De plek van onze school in het onderwijsveld maakt dat we projecten gaan ontwikkelen met collega-scholen om inclusief onderwijs mogelijk te maken.

In 2023 is een project gestart waarin het Rotterdamcollege (ZMLK) samenwerkt met het Wolfert-Dalton (regulier VO: VMBO-HAVO-Atheneum).

Het project heet “Masterclass koken” en behelst dat er steeds 7 leerlingen met een verstandelijke beperking samen met 7 reguliere leerlingen een aantal kooklessen volgt waarin de focus ligt op zaken als samenwerking-acceptatie en inclusief onderwijs. Er is steeds sprake van een cyclus van 7 lessen met een afsluiting waarbij een certificaat wordt uitgereikt en waarbij ouders worden uitgenodigd.

---

## TOEKOMSTIGE ONTWIKKELINGEN

---

In de samenwerkingsverbanden wordt nagedacht om een manier te vinden om de aanmeldingen en de wachtlijsten in kaart te brengen. Het aantal ouders dat een kind op de Matteusschool wil aanmelden is explosief gestegen. Eind 2023 stond dat aantal op 78. Het gaat hierbij om alle arrangementen, maar met de nadruk op de autigroepen waar kinderen met autisme hun onderwijs krijgen.

Verder is het uitvoerend bestuur gestart met de procedure om een nieuwe directeur-bestuurder te zoeken. De huidige bestuurder gaat op 1-8-2025 met pensioen en in het kader van de code goed bestuur wil het toezichthoudend bestuur dit zorgvuldig doen.

Het is onduidelijk hoe het lerarentekort zich gaat ontwikkelen en wat de gevolgen voor onze organisatie zal zijn. We bereiden ons voor op de inzet van leraarondersteuners als dat nodig is. Het streven blijft om voor iedere groep een bevoegde leerkracht te hebben.

---

## ONDERWIJSRESULTATEN

---

Voor onze onderwijsresultaten verwijzen we naar [scholenopdekaart.nl](https://scholenopdekaart.nl). Zie hieronder enkele schermafdrucken:



Scholen op de kaart

Zoekresultaten St. Mattheusschool voor SO-ZMLK/MG Resultaten

### St. Mattheusschool voor SO-ZMLK/MG

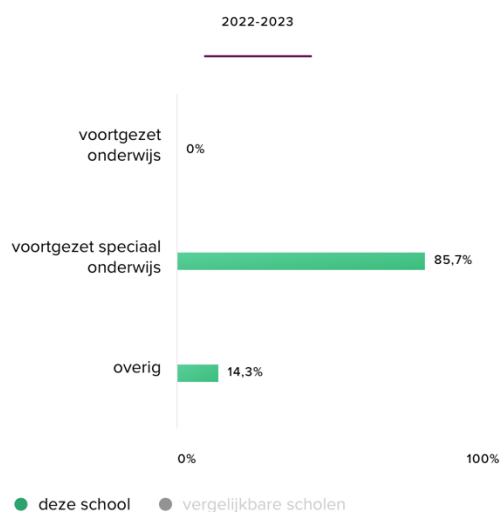
Aleyde van Raephorstaan 243, 3054 CR Rotterdam

SPECIAAL ONDERWIJS ROOMSKATHOLIEK

55 LEERLINGEN

DEWAAR

In het derde jaar



BRON 

---

## ONDERWIJS AAN NIEUWKOMERS

---

Hiervoor is geen speciaal beleid geformuleerd, incidenteel wordt er een leerling toegelaten die aan de definitie voldoet.

---

## INTERNATIONALISERING

---

Het thema internationalisering is voor het ZML onderwijs niet relevant, er is geen beleid op dit thema.

---

## ONDERZOEK

---

Naast de door het ministerie van onderwijs geïnitieerde onderzoeken rond personeelstekorten en de vragenlijsten van de inspectie rond uitstroom en bestendinging neemt der Martinusstichting niet deel aan wetenschappelijk onderzoek op enig gebied.

---

## INSPECTIE

---

In 2023 heeft er een stelselonderzoek plaatsgevonden in het kader van het project inclusie.

Uit de brief van de inspectie:

*“Het doel van dit stelselonderzoek is om meer te weten komen over de kenmerken en ervaringen van initiatieven die beogen (meer) leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften in het regulier onderwijs te includeren. Op deze manier hopen we andere scholen handvaten te kunnen geven om ook inclusiever onderwijs mogelijk te*

*maken. Het stelselonderzoek heeft niet als doel om te komen tot kwaliteitsoordelen over de school. Er volgt ook geen schriftelijke rapportage naar aanleiding van dit schoolbezoek.*

*Tijdens het schoolbezoek voeren we drie gesprekken:*

- *met een schoolleider van de reguliere school en een schoolleider van de gespecialiseerde school,*
- *met uitvoerder(s) van het aanbod dat geboden wordt vanuit het samenwerkingsinitiatief en*
- *met leerlingen met en zonder extra ondersteuningsbehoeften”.*

Het bezoek heeft op 27 november plaatsgevonden waarbij met alle geledingen is gesproken. Zoals aangegeven is er geen oordeel of terugkoppeling.

---

## VISITATIE

---

Het bestuur neemt geen deel aan bestuurlijke visitaties.

---

## PASSEND ONDERWIJS

---

### BESTEDING MIDDELEN AAN DOELEN PASSEND ONDERWIJS

---

Met betrekking tot de doelen in het kader van passend onderwijs waarvoor het schoolbestuur de middelen vanuit lumpsum heeft uitgegeven en de toelichting op de uitgaven van middelen vanuit het samenwerkingsverband: De school biedt uitermate gespecialiseerd onderwijs aan een speciale doelgroep. Derhalve wordt passend onderwijs geboden aan alle leerlingen op individueel niveau.

---

### BESTEDING MIDDELEN

---

De middelen die we ontvangen uit toelaatbaarheidsverklaringen via de samenwerkingsverbanden stellen ons in staat het onderwijs optimaal op individueel niveau in te richten.

Het primaire doel in het kader van passend onderwijs is: “het bieden van goed onderwijs aan de leerlingen die zijn ingeschreven met een toelaatbaarheidsverklaring van een van de samenwerkingsverbanden passend onderwijs”.

Dit geldt voor de middelen die we via de lumpsum hebben ontvangen. Vanuit het samenwerkingsverband worden alleen rechtstreeks middelen ontvangen als er sprake is van een groeitelling. Deze middelen worden voor hetzelfde doel ingezet.

De strategische doelen voor de Martinusstichting zijn vastgelegd in het strategisch beleidsplan. Dit strategische beleidsplan is tot stand gekomen na overleg met alle geledingen binnen school en bestuur. Na vaststelling door het bestuur en toezichthouders en instemming van de MR stuurt dit document de schoolontwikkeling en het onderwijs aan.

De ondersteuningsmogelijkheden zijn voor SO en VSO vastgelegd in schoolplan, schoolgids en ondersteuningsprofielen. De belangrijkste keuze die is gemaakt is dat er wordt gewerkt met arrangementen. De arrangementen bepalen hoeveel leerlingen in een groep geplaatst kunnen worden en welk onderwijsaanbod met welke ondersteuning wordt geboden.

In zowel SO als VSO bieden we het basisarrangement aan, waarbij 12 leerlingen in een groep geplaatst kunnen worden. Dit onderwijs wordt georganiseerd op basis van een TLV laag (TLV-1). Hiernaast bieden we de arrangementen “auti” (voor kinderen met autisme) en het arrangement “EB” (extra begeleiding) aan, en in het VSO het arrangement “IB” (Intensieve begeleiding). Hierbij worden 7 leerlingen in een groep geplaatst. Deze arrangementen worden georganiseerd op basis van een TLV-hoog (TLV-3), waarbij alleen leerlingen met deze TLV in dit arrangement geplaatst worden.

---

## BORGING ONDERSTEUNINGSAANBOD

---

De interne zorgstructuur van zowel SO als VSO borgt dat de arrangementen zoals ze zijn beschreven ook de basis vormen voor wat we leerlingen aanbieden. Er zijn veel specialismen in de school, die vooral focussen op auti en EB. Daar is ook de nascholing op gericht. Iedere leraar moet een master-EN (educational needs) hebben, gericht op het onderwijs wat in de school geboden wordt.

Door de arrangementen vast te leggen in ondersteuningsprofielen en dit te communiceren met de samenwerkingsverbanden wordt geborgd dat de arrangementen als zodanig worden aangeboden.

Door de stijgende leerlingaantallen en het aantal aanmeldingen in het VSO heeft er in 2023 een heroriëntatie op de arrangementen plaatsgevonden. De bestuurder heeft na overleg met het toezicht, team, directie en medezeggenschapsraad besloten om het arrangement “IB” (intensieve begeleiding) te beëindigen. Er zal in de vrijgekomen ruimte een autiklas worden toegevoegd. Dit wordt geëffectueerd op 1-8-2024.

---

## NATIONAAL PROGRAMMA ONDERWIJS

---

Het nationaal programma onderwijs is gestart in 2021. Het bestuur heeft financiering ontvangen voor de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023. Het budget kan later worden besteed.

De eerste helft van 2023 is het NPO uitgevoerd op basis van de programma's die in 2022 zijn geformuleerd. De tweede helft van 2023 gebeurt het NPO op basis van de herziene en aangepaste plannen.

Bij de totstandkoming van de schoolprogramma's zijn de gevolgde stappen genomen:

De schoolprogramma's (apart voor SO en VSO) zijn geschreven op basis van de schoolscans die voor zowel SO als VSO zijn afgenomen. Na vaststelling zijn ze naar de MR gegaan, die er akkoord op heeft gegeven (instemming). In de MR zijn personeel en ouders vertegenwoordigd.

---

## DE GEKOZEN INTERVENTIES

---

Naar aanleiding van de schoolscans en de input vanuit de teams is een plan van aanpak NPO geformuleerd. Vervolgens zijn er voor zowel SO als VSO concrete doelstellingen geformuleerd op basis van hetgeen in de schoolscans is geformuleerd. Vervolgens zijn er keuzes gemaakt voor interventies op basis van de door het ministerie voorgeschreven “menukaart”.

Voor de Mattheusschool (SO) zijn de volgende interventies gekozen (nummering volgens menukaart)

### **B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren**

Dit is in het SO toe te passen bij vakken die gericht zijn op de cognitieve ontwikkeling, waaronder de traditionele schoolvakken als rekenen en lezen. Verder is het ook toe te passen bij de vakken gericht op de sociaal-emotionele ontwikkeling. Er is specifiek gekozen voor Een-op-een-begeleiding, individuele instructie en Instructie in kleine groepen.

### **C. Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen**

Het gaat hierbij vooral om interventies gericht op het welbevinden van leerlingen, sportieve activiteiten en cultuureducatie;

### **E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning**

Onderwijsassistenten/instructeurs: waar mogelijk en als het gewenste kwalitatief goede personeel te vinden is zullen in de groepen extra onderwijsassistentes en/of leraren worden ingezet.

### **F. Faciliteiten en randvoorwaarden**

Deze worden alleen randvoorwaardelijk/ondersteunend ingezet samen met interventies onder A-E

Het gaat hierbij om Interventies gericht op faciliteiten en randvoorwaarden, ouderbetrokkenheid en digitale technologie (voor afstandsonderwijs, vo, feedback enzovoorts.

Voor het Rotterdamcollege (VSO) zijn de volgende interventies gekozen:

### **B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren**

Dit zien we terug in Een-op-een-begeleiding, individuele instructie, instructie in kleine groepen en effectieve inzet van nieuwe materialen en methodes.

### **C. Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen**

Het gaat hierbij om Interventies gericht op het welbevinden van leerlingen, sportieve activiteiten en cultuureducatie. Uitdrukkelijk wordt er ook gekozen voor de verdere en intensievere voorbereiding op thuisonderwijs.

### **F. Faciliteiten en randvoorwaarden**

Het gaat hierbij om Interventies gericht op faciliteiten en randvoorwaarden, met name de aanschaf van een aantal zaken om de geformuleerde doelstellingen mogelijk te kunnen maken.

---

## DE BETROKKENHEID VAN OUDERS EN PERSONEEL.

Nadat de plannen van het tweede NPO- jaar zijn geëvalueerd zijn de opbrengsten besproken met team en medezeggenschapsraad. Op basis van de herstelplannen en de evaluaties is besloten om het vervolg te baseren op de vigerende herstelplannen.

---

## DE ROL VAN DE MEDEZEGGENSCHAPSRAAD.

De MR heeft ingestemd met beide herstelplannen en is op de hoogte van de gegevens uit de evaluaties.

---

## INHUUR VAN PERSONEEL NIET IN LOONDIENST (PNIL)

Uit NPO-gelden is geen personeel niet in loondienst gefinancierd.

---

## DE BOVENSCHOOLSE INZET VAN NPO-MIDDELEN.

Er zijn geen middelen bovenschools ingezet: we zijn formeel 1 school, en alle middelen worden besteed aan het primaire proces.

---

## RESULTATEN

---

Hier een opsomming van de resultaten die gemeld kunnen worden en die behaald zijn met het schoolprogramma / de inzet van NPO-middelen in 2023.

We hebben vooral resultaten in zaken die geregeld zijn op basis van NPO:

- Er zijn specifiek op NPO leraren en onderwijsassistenten aangenomen.
- Er is een vakleerkracht “bakken” aangenomen.
- De “bakkerij” is gerealiseerd.
- De Blokhut voor “kluskunde” is gerealiseerd en wordt gebruikt
- De vakleerkracht “kluskunde” is benoemd
- Het aantal LOL-activiteiten (Leren op locatie) is opgevoerd.
- Er zijn meer LIS-activiteiten (leren in school) ingevoerd.
- Mindfulness is ingevoerd, in het kader van het welbevinden van leerlingen.
- Er is een leerkracht benoemd die zich bezighoudt met “Rots en Water”.
- De elektrische bus voor uitbreiding LOL is geleverd en wordt gebruikt.
- Waar mogelijk worden in het SO momenten van individuele ondersteuning gerealiseerd.
- Software-mogelijkheden voor thuisonderwijs zijn uitgebreid.
- De thuiswerkpakketten zijn gerealiseerd en liggen klaar.

---

## SOCIALE VEILIGHEID

---

In het strategisch beleidsplan 2021-2024 staat weergegeven:

“Wij willen dat de Mattheusschool en het Rotterdamcollege veilige scholen zijn voor iedereen die in de school werkt, leert en op bezoek komt”.

Veiligheid is daarbij onderverdeeld in een aantal subthema’s:

- Leerling veiligheid
- Medewerkersveiligheid
- Veiligheid ouders
- Facilitaire (gebouwelijke) veiligheid

Deze thema’s zijn uitgewerkt in protocollen en afspraken. We meten en evalueren regelmatig of het beleid effectief is. Onze medewerkers zijn adequaat geschoold om uitvoering te geven aan het beleid. Methoden, materialen en middelen die nodig zijn voldoen ten minste aan de wettelijke eisen.

Het behoort tot onze taken om onze kwetsbare leerlingen voldoende weerbaar te maken om zich veilig te voelen in de hedendaagse maatschappij. We zorgen daarom voor een aanbod waarin zij vaardigheden op doen om zich zowel offline als online staande te houden.

---

## SOCIALE VEILIGHEID OP SCHOOL

---

Sociale veiligheid gaat over het bevorderen van sociaal gedrag door gedragsregels op school en het tegengaan van grensoverschrijdend en ongewenst gedrag.

Het gaat hierbij om alle interactie binnen de school:

- Leerling-leerling.
- teamlid-leerling

- teamlid-teamlid
- teamlid-ouder

Voorbeelden zijn: pesten, agressie, geweld, discriminatie, racisme, (homo)seksuele intimidatie, radicalisering en extremisme.

“Een school is veilig als de sociale, psychische en fysieke veiligheid van leerlingen niet door handelingen van anderen wordt aangetast. Dat betekent dat er een veilige en positieve sfeer is op school. Het betekent ook dat de school optreedt tegen pesten, uitschelden, discriminatie, geweld en andere vormen van ongepast gedrag, en deze zoveel mogelijk voorkomt.”

(bron: [Inspectie van het Onderwijs](#)).

### **Gewenst en ongewenst gedrag**

De grens wanneer het gedrag van de ander ongewenst wordt, is subtiel en kan voor iedereen verschillend zijn.

**Emoties** uiten bij boosheid kan toelaatbaar zijn zolang dat op de eigen persoon is gericht (wat stom van mij) of op het systeem (jullie ook altijd met jullie regels), maar wordt ongemakkelijk als het op de persoon wordt gericht (dat doe jij altijd) en wordt ontoelaatbaar als het overgaat in **intimidatie** (als jij dat nog een keer zegt dan weet ik jou te vinden) of zelfs **fysiek geweld** (duwen, spugen, slaan enz.).

Op school met elkaar bespreken en bepalen waar de grenzen van het toelaatbare liggen en hoe die te handhaven, is noodzakelijk zodat werknemers een handelingskader hebben.

### **Agressief gedrag**

Agressief gedrag is een overduidelijk voorbeeld van ongewenst gedrag.

Denk bij verschijningsvormen van agressief gedrag aan:

- Verbale agressie (schelden, schreeuwen, bedreigingen in gebaren, houding en digitaal).
- Fysieke agressie (duwen, spugen en andere vormen van gewelddadigheid).
- Psychische agressie (negeren, uitsluiten, seksueel getinte opmerkingen, vernederen)

Om de veiligheid in de school voor iedereen optimaal te maken en te houden is er regelmatig overleg in de teams en in de directie. Er zijn handelingsafspraken gemaakt die zijn opgenomen in het “handboek schoolorganisatie”.

## **WIE ZIJN ER BETROKKEN BIJ HET OPSTELLEN VAN HET VEILIGHEIDSBELEID**

Bij het opstellen van het veiligheidsbeleid zijn alle geledingen in de school betrokken. De teams van SO en VSO worden regelmatig bevraagd in de teamvergaderingen. Binnen het “groot overleg” van directie met interne begeleiding worden concrete plannen en/of afspraken gemaakt. Deze worden vervolgens besproken met de medezeggenschapsraad en de bestuurder stelt ze vast.

Alle geledingen in de school zijn betrokken bij het opstellen van het veiligheidsbeleid:

- Uitvoerend bestuurder,
- Toezichhoudend bestuur,
- Directie,
- Ouders,
- Leerlingen.

## PROTOCOLLEN

Daarnaast zijn er met teams en medezeggenschapsraad diverse protocollen geformuleerd die gehanteerd worden binnen de school.

De protocollen die zijn geformuleerd rond veiligheid:

- Schorsen en verwijderen
- Pestprotocol
- Fysiek ingrijpen
- Gedragsregels Mattheus/RC
- Weglopen SO/VSO
- Plein, school en algemene regels
- Melden incidenten/incidentenregistratie





## MONITORING

De sociale veiligheid wordt binnen het bestuur op diverse manieren gemonitord.

- Personeel: iedere 3 jaar wordt er (planning schoolplan) een vragenlijst “veiligheid personeel” afgenomen. De vragen gaan over de eigen sociale veiligheid, de veiligheid van leerlingen en de rol van ouders hierin. Dit gebeurt via WMK (werken met kwaliteitskaarten). De items die onvoldoende scores komen in het jaarplan terug onder “veiligheid”.

Hier worden concrete doelstellingen voor geformuleerd met concrete acties. Er is sprake van procesevaluatie omdat het jaarplan regelmatig besproken wordt in het directie- en bestuurlijk overleg.

- In 2023 is de vragenlijst “veiligheid” bij het personeel afgenomen. De gemiddelde scores zijn positief. De norm die we stellen is dat het onvoldoende is bij een score < 3,0 (op een 4-puntschaal)

Beleidssterrein	GSES	1	2	3	4	0 Niet van toepassing/weet niet	
Algemeen							
Ik voel me op deze school veilig in de klas	3,66	0%	2%	28%	64%	6%	
De school heeft duidelijke afspraken over omgangsvormen in de school	3,04	0%	17%	53%	21%	9%	
Incidenten							
Op school wordt ervoor gezorgd, dat ik geen last heb van discriminatie en/of racisme	3,46	0%	1%	40%	38%	21%	
Op school wordt ervoor gezorgd, dat ik geen last heb van fysiek geweld	3,27	0%	8%	46%	31%	15%	

- Ouders: iedere 3 jaar wordt de ouders gevraagd om een vragenlijst “sociale veiligheid” in te vullen. Het gaat hierbij om hoe ze hun eigen veiligheid ervaren en de veiligheid van hun kind. De gemiddelde scores over de diverse domeinen is positief. De norm die we stellen is dat het onvoldoende is bij een score < 3,0 (op een 4-puntschaal)  
Dit gebeurt voor zowel het SO als het VSO.  
In 2023 is de vragenlijst bij de afdelingen afgenomen. De gemiddelde scores, uit het rapport:

SO:

Beleidssterrein	GSES	1	2	3	4	0 Niet van toepassing/weet niet	
Algemeen (1)							
Mijn kind voelt zich veilig in het schoolgebouw	3,64	0%	3%	22%	53%	22%	
Mijn kind voelt zich veilig in de taxi	3,44	0%	0%	31%	25%	44%	
Algemeen (2)							
Mijn kind voelt zich veilig bij het groepspersoneel	3,66	0%	0%	31%	59%	9%	
Mijn kind voelt zich veilig bij andere leerlingen	3,18	3%	0%	63%	22%	13%	
Acties							
De teamleden zijn toegankelijk als ik problemen wil bespreken	3,75	0%	0%	22%	66%	13%	
Ik kan invloed uitoefenen op het beleid van de school	3,17	3%	0%	22%	13%	63%	

VSO:

Beleidssterrein	GSES	1	2	3	4	0 Niet van toepassing/weet niet	
Algemeen (1)							
Mijn kind voelt zich veilig in de klas	3,63	0%	3%	31%	64%	3%	
Mijn kind voelt zich veilig in de taxi	3,29	0%	6%	36%	25%	33%	
Algemeen (2)							
Mijn kind voelt zich veilig bij het groepspersoneel	3,66	0%	3%	25%	61%	11%	
Mijn kind voelt zich veilig bij andere leerlingen	3,36	0%	11%	36%	44%	8%	
Acties							
De school neemt contact op als mijn kind een probleem veroorzaakt	3,61	0%	3%	25%	50%	22%	
Ik kan invloed uitoefenen op het beleid van de school	3,32	0%	6%	25%	22%	47%	

- Veiligheidsbeleving van leerlingen. Jaarlijks worden leerlingen in zowel SO als VSO bevraagd over hun veiligheidsbeleving in de school. Dit gebeurt via de systematiek van Q-school. De resultaten worden vanuit dit systeem rechtstreeks gemeld bij de onderwijsinspectie.

Uit het rapport van het VSO van 2023:

Binnen het onderzoek met Oschool (V)SO+ worden de leerlingvragen uit Vensters PO afgenomen. De onderwerpen zijn aan de leerlingen voorgelegd als vragen (Vind je het leuk om? / Ben je blij met?). De vragen hebben per variant een iets andere vorm om zo goed mogelijk aan te sluiten bij het niveau van de leerlingen. De antwoordschaal loopt van Helemaal niet (1), Niet zo (2) naar Een beetje / soms (3) en Helemaal wel (4).

In onderstaande tabellen zijn de gemiddelde scores op vierpuntsschaal weergegeven en afgezet tegen de externe benchmark.

	Totaal gemiddelde	
<i>Vind je het leuk op school?</i>	3,2	(0,1)
<i>Voel jij je fijn op school?</i>	3,4	(0,0)
<i>Vind je de regels op school duidelijk?</i>	3,4	(0,1)
<i>Heb je het naar je zin in de klas?</i>	3,4	(0,1)
<i>Heb je vrienden op school?</i>	3,5	(0,0)
<i>Is je mentor aardig?</i>	3,4	(-0,1)
<i>Helpt jouw mentor bij het oplossen van ruzies?</i>	3,4	(0,0)
<i>Gemiddelde itemscore:</i>	3,4	

	Totaal gemiddelde	
<i>Ben je blij met wat je leert op deze school?</i>	3,3	(0,0)
<i>Ben je blij met de uitleg van je mentor?</i>	3,4	(-0,1)
<i>Vertelt de mentor duidelijk dat je iets goed hebt gedaan?</i>	3,5	(0,0)
<i>Helpt de mentor jou goed als je iets vraagt?</i>	3,5	(0,0)
<i>Gemiddelde itemscore:</i>	3,4	

Het blijkt erg ingewikkeld om leerlingen in het ZMLK-onderwijs adequaat te bevragen over de veiligheidsbeleving in de school. Conclusie is wel: Leerlingen voelen zich veilig in de school.

## EVALUATIE VEILIGHEID

In het schoolplan zijn doelen geformuleerd op basis van jaarplan en strategisch beleidsplan.

Hieronder wordt de evaluatie gegeven over het afgelopen jaar. Het veiligheidsbeleid wordt daardoor jaarlijks geëvalueerd. Via het jaarplan is bovendien sprake van procesevaluatie: de doelen hebben permanent aandacht en als een doel wordt bereikt wordt dit vastgelegd.

De evaluatie van het veiligheidsbeleid wordt gecommuniceerd met alle betrokkenen. De ouders worden betrokken via de medezeggenschapsraad.

## ONDERSTEUNINGSAANBOD

Er is geen specifiek ondersteuningsaanbod voor de verbetering van de sociale veiligheid. Zowel uit de vragenlijsten personeel, ouders als die van leerlingen zijn geen aandachtspunten naar voren gekomen die dit ondersteunen.

	Behaald, afgerond
	In ontwikkeling/op schema
	Niet behaald

Koersuitspraak bestuur <i>(zie strategisch beleidsplan)</i>	Ambitie en doelen school <i>(voor SO/VSO tenzij aangegeven)</i>	Concreet resultaat <i>(voor SO/VSO tenzij aangegeven)</i>	
Met samenhangend beleid, goed onderhouden gebouw, middelen en materialen en zorgvuldige scholing en zorgvuldige scholing zorgen we voor onderwijs waarin iedereen veilig is en zich veilig voelt.	Er is samenhangend en vastgesteld beleid op de drie thema's binnen veiligheid: leerling veiligheid, medewerkersveiligheid en facilitaire veiligheid.	Het veiligheidsbeleid is actueel en volledig Het plan van aanpak is uitgevoerd	
		Protocollen en formats etc. op het gebied van veiligheid zijn eenvoudig toegankelijk voor medewerkers en anderen	
		Teamleden volgen periodiek scholing op het gebied van veiligheid	
Er zijn prestatie indicatoren afgesproken over veiligheid. Deze monitoren wij door regelmatige metingen, evaluaties en analyses, wat door middel van vragenlijsten gebeurt. De planning is opgenomen in het jaarplan.	Normen en criteria rondom probleemgedrag zijn vastgelegd en worden gehanteerd	Normen en criteria zijn bepaald m.b.v. de uitkomsten van de veiligheidsscan en nulmeting.	
	Personeel, leerlingen en bezoekers voelen zich aantoonbaar veilig in onze school.	De planning voor metingen, evaluaties en analyses zijn opgenomen in de kwaliteitskalender	
		De analyse van de incidentenregistratie toont aan dat preventieve en corrigerende acties effectief zijn.	
In het onderwijsaanbod zijn passende methoden opgenomen om leerlingen kennis en vaardigheden aan te leren waarmee zij hun eigen veiligheid kunnen waarborgen en versterken	Leerlingen bouwen communicatievaardigheden op door middel van sport, spel en beweging en door met elkaar te praten. (NPO)	Er is een leerkracht opgeleid tot en ingezet als Rots en Water coach (NPO)	
		Rots en Water is vast onderdeel van het aanbod op onze school.	
	Er is een aanbod voor digitale veiligheid passend bij onze doelgroep.	Er is een leerlijn en methode digitale veiligheid aangeschaft of ontwikkeld.	

		Digitale veiligheid is onderdeel van het curriculum	
--	--	---	--

## 2.2. PERSONEEL & PROFESSIONALISERING

### DOELEN EN RESULTATEN

Op basis van het strategisch beleidsplan heeft het bestuur doelen gesteld op het gebied van personeel en professionalisering.

Uitgaand van de koersuitspraken zijn ambities en doelen geformuleerd met daarbij de concrete resultaten die worden nagestreefd. Deze zijn opgenomen in het schoolplan en in het kwaliteitsdocument.

Het bestuur heeft zich op het gebied van personeel de volgende doelen gesteld:

	Behaald, afgerond
	In ontwikkeling/op schema
	Niet behaald

Koersuitspraak bestuur <i>(zie strategisch beleidsplan)</i>	Ambitie en doelen school <i>(voor SO/VSO tenzij aangegeven)</i>	Concreet resultaat <i>(voor SO/VSO tenzij aangegeven)</i>	
Ons bestuur en onze scholen werken samen in een professionele organisatie met een professionele cultuur.	Taken, verantwoording, bevoegdheden en rollen van toezicht, bestuur en directie zoals beschreven in het management statuut zijn geëxpliciteerd in werkafspraken.	Het management statuut is bijgewerkt naar de actuele situatie De onderlinge taakverdeling binnen het directieteam is beschreven en wordt regelmatig geëvalueerd.	
	Er wordt gestuurd op basis van onderwijskundig leiderschap	Het directieteam onderhoudt zijn (vak)bekwaamheid door regelmatige scholing. In 2023 hebben alle directieleden door scholing hun registratie als "registerdirecteur onderwijs" (RDO) behaald of verlengd.	
	Opvolging van de huidige bestuurder verloopt op soepele wijze.	De functie directeur-bestuurder is geëvalueerd, dit is in 2023 gebeurt op een "heidag" met het voltallige bestuur met directie onder leiding van Verus. Dit proces wordt jaarlijks herhaald.	
		De procedure voor opvolging is gestart. Het toezichthoudend bestuur heeft eind 2023 de procedure bepaald.	
Ons interne en externe toezicht zorgt ervoor dat er in alle lagen sprake is van een transparante en integere besluitvorming en verantwoording.	De schoolleiding organiseert tegenspraak en actieve dialoog met ouders, personeel, MR, leerlingen en andere belanghebbenden.	Er is een geactualiseerd reglement voor het interne toezicht (niet uitvoerend bestuur en MR) De dialoog met de formele inspraak- en toezichtorganen is georganiseerd en voldoet ten minste aan wettelijke eisen.	

	Verantwoording naar interne en externe belanghebbenden gebeurt op passende en toegankelijke wijze.	Er is getoetst of de verantwoording voldoet aan wensen en wettelijke eisen van de betrokkenen. Zo nodig vinden verbeteracties plaats.  Het jaarverslag is goedgekeurd en vastgesteld, en kan worden gedeeld met stakeholders of geïnteresseerden.	
Ons strategisch personeelsbeleid waarborgt dat wij voortdurend kunnen beschikken over gemotiveerde, flexibele en bekwame medewerkers waarmee we gezamenlijk onze ambities realiseren.	Er is voldoende en kwalitatief goede bezetting in alle functies.	Het formatieplan voorziet in een passende bezetting in de groepen. In 2023 is een aantal collega's benoemd.	
Ons opleidingsbeleid stimuleert alle medewerkers om hun kennis, talenten en vaardigheden te ontwikkelen. Daarbij is voor elke functie én medewerker een helder ontwikkelpad vastgesteld naast ruimte voor individuele scholingsbehoeften.	Het opleidingsbeleid is gekoppeld aan het strategisch beleidsplan en de schoolplannen	Per scholingsactiviteit is duidelijk met welke (strategische) ambities/doelen het te maken heeft.  Het opleidingsplan wordt jaarlijks herijkt obv de DDGC-cyclus en de resultaten en analyses over de kwaliteit van het onderwijs.	
	Elke medewerker ontwikkelt zich tot expert/professional op zijn vakgebied op basis van een vastgesteld POP.	Er is per functie in beeld wat het gewenste niveau van kennis en vaardigheden is (oa Master) Samen met elke medewerker is een POP opgesteld.	
	Medewerkers delen hun talenten, kennis en expertise intern en extern.	Er is een vloetschouw uitgevoerd m.b.t. talenten, kennis en expertise  Intern en extern is helder wie geraadpleegd kan worden voor bepaalde vragen	
In samenwerking met interne en externe partners hebben wij een professionele "Martinus Academie" van waar uit het scholingsaanbod wordt vormgegeven.	Er is een Martinus-academie met een breed en kwalitatief hoogstaand aanbod, al dan niet extern ingekocht, voor minimaal de eigen medewerkers.	Visie en plan van aanpak voor de Martinus Academie zijn vastgesteld Alle professionaliseringsactiviteiten worden aangeboden vanuit de Martinus Academie.	
		Experts binnen de school verzorgen scholing vanuit de Martinus Academie.	

---

## TOEKOMSTIGE ONTWIKKELINGEN

---

De toenemende druk op personeel als gevolg van het lerarentekort zal een impact hebben op het personeelsbeleid. Op dit moment zijn er nog geen concrete maatregelen genomen. De gemeente Rotterdam stelt voor 2023 ook middelen beschikbaar om te investeren in zij-instroom en de opleiding van zij-instromers. Wij hebben de laatste jaren binnen de organisatie geen zij-instromers gehad. Het blijkt dat de doelgroep eigenlijk te ingewikkeld en zwaar is voor een opleidingstraject.

De rol van de leraarondersteuner wordt steeds groter in de school.

---

## ZAKEN MET PERSONELE BETEKENIS

---

Het afgelopen jaar zijn er zaken die impact hebben gehad op de personele situatie.

- **Corona/Covid 19.** De invloed- en gevolgen van Covid-19 worden steeds minder. We zijn 2023 begonnen na een lockdown. Sinds Corona staat het welbevinden van de teamleden onder druk. Er hoeft niet meer te worden getest maar het gebeurt incidenteel wel en we hebben in september een klas voor een paar dagen moeten sluiten omdat alle collega's corona bleken te hebben.
- **Verloop van personeel:** door de schaarste op de arbeidsmarkt wisselen vooral leerkrachten makkelijker van baan. Ook het afgelopen jaar is een aantal collega's onverwacht vertrokken wat de schoolleiding voor uitdagingen stelt. We hebben op een paar incidentele dagen na alle vacatures op kunnen vullen. De vacatures voor leerkracht zijn steeds moeilijker te vervullen. Bij ondersteunende functies gaat het over het algemeen makkelijker.
- **Zwangerschappen:** Ook in 2023 is weer een aantal collega's bevallen. Gezien de moeite bij het vinden van vervanging compliceert dit soms de doorgang van het primaire proces.
- **Ziekte:** soms is ziekte zeer ingrijpend voor individuele teamleden, en daardoor voor de organisatie. Langdurige ziekte is niet altijd te vermijden maar heeft een ingrijpende invloed op de personele situatie. Een collega die een hersenbloeding heeft gehad zal worden afgekeurd.
- **Arbeidsmarkttoelage:** er werd een NPO-arbeidsmarkttoelage uitgekeerd om personeel te behouden. Na afloop van de toelage op 31-7-2023 is hij eerst tijdelijk en later structureel verlengd, met een percentage van rond de 5%.

---

## UITKERINGEN NA ONTSLAG

---

In het kader van het integraal personeelsbeleid wordt er terughoudend personeel ingezet, zodat risico's zo veel mogelijk worden voorkomen. Verder wordt er jaarlijks een leerling prognose gemaakt, die zicht geeft op de te verwachte ontwikkeling m.b.t. leerlingaantallen. In 2023 zijn geen personeelsleden gedwongen vertrokken.

Het beleid is er dan ook op gericht om ontslagen te voorkomen door zowel de kwaliteit als de kwantiteit te beheersen.

---

## REGELING BIJZONDERE BEKOSTIGING PROFESSIONALISERING EN BEGELEIDING STARTERS EN SCHOOLLEIDERS

---

In 2023 zijn deze middelen aangewend voor het afronden van het EVC-traject van adjunct-directeur mevr. M. Radstake-Groenewegen. Ook is het budget besteed aan nascholingsactiviteiten van startende leraren die een master-EN opleiding volgen.

---

### STRATEGISCH PERSONEELSBELEID

---

In het vastgestelde strategisch beleidsplan staat het volgende over personeel en organisatie.

Ambities: waar willen we staan in 2024?

Wij zijn een professionele organisatie. Ontwikkeling van bestuur, schoolleiding en medewerkers gaan hierbij hand in hand. Dat houdt in dat wij hebben vastgelegd hoe wij willen (samen)werken en ons hierover transparant verantwoorden naar elkaar en naar externen.

Als werkgever bieden wij aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden en een prettige werkomgeving, maar vragen wij ook om professionaliteit in houding en gedrag. Wij bieden onze medewerkers alle ruimte om zichzelf, en de school te ontwikkelen. Er is ruimte voor specialisten en generalisten: groei naar expertise [vakbekwaamheid], om onze leerlingen in een doorgaande lijn het beste onderwijs te kunnen bieden, staat echter altijd voorop. Onze eigen “Martinus Academie” zetten wij in om medewerkers, stagiaires en eventueel externen zowel inhoudelijk als organisatorisch te scholen op de verschillende domeinen in en rond de school. Daartoe werken we samen met onder meer PABO’s, trainers, maar ook met bijvoorbeeld eigen collega’s of deskundigen van onze samenwerkings- en ketenpartners.

De afstemming van het personeelsbeleid op de onderwijskundige visie gebeurt door het strategisch beleidsplan. In dit plan worden koersuitspraken geformuleerd op alle beleidsgebieden, waar het strategisch personeelsbeleid integraal onderdeel van is.

---

### KOERSUITSPRAKEN

---

- Ons bestuur en onze scholen werken samen in een professionele organisatie met een professionele cultuur.
- Ons interne en externe toezicht zorgt ervoor dat er in alle lagen sprake is van een transparante en integere besluitvorming en verantwoording.
- Ons strategisch personeelsbeleid waarborgt dat wij voortdurend kunnen beschikken over gemotiveerde, flexibele en bekwame medewerkers waarmee we gezamenlijk onze ambities realiseren.
- Ons opleidingsbeleid stimuleert alle medewerkers om hun kennis, talenten en vaardigheden te ontwikkelen. Daarbij is voor elke functie én medewerker een helder ontwikkelpad vastgesteld naast ruimte voor individuele scholingsbehoeften.
- In samenwerking met interne en externe partners hebben wij een professionele “Martinus Academie” van waar uit het scholingsaanbod wordt vormgegeven.

De uitgangspunten uit het strategisch beleidsplan worden uitgewerkt in het meerjarenformatieplan. Op basis van dit formatieplan en de geformuleerde doelen in het jaarplan worden de inhoudelijke- en personele doelen in de organisatie uitgezet. De monitoring en evaluatie van de systematiek vindt plaats via het jaarplan van de school, waar alle voorliggende kwaliteitsthema’s aan de orde komen.

Hiernaast vinden de dialoog, monitoring en evaluatie van alles wat met personeel te maken

heeft plaats in individuele gesprekken binnen DDGC, het systeem van functionerings- en beoordelingsgesprekken en via WMK, waarbij de kwaliteitskaart “personeelsbeleid” regelmatig aan de orde wordt gesteld.

De dialoog over het strategisch personeelsbeleid is een zeer directe. Het toezichthoudend bestuur heeft via de directeur-bestuurder een korte lijn met de schoolorganisatie.

De verdeling van taken en bevoegdheden tussen het bestuur en de directie van de school zijn beschreven in het (wettelijk vereiste) directiestatuut van de Martinusstichting. De taken en verantwoordelijkheden van onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel zijn vastgelegd in een taak- of functieomschrijving. Tevens wordt gewerkt met competentieprofielen. Door de invoering van het IPB (integraal personeelsbeleid) zijn taakomschrijvingen en profielen voortdurend aan verandering onderhevig.

In het IPB wordt gewerkt met een gesprekcyclus:



Binnen de school is een procedure 'introductie en begeleiding van nieuw personeel'. Daarbij wordt rekening gehouden met de type functie en/of betrokkene (opnieuw) beginnend of ervaren is; tijdens de introductieperiode is er sprake van een begeleidingsgesprek en POP. Voor stagiaires en leraren in opleiding is een aparte procedure. De procedure is aangescherpt na de audit die in oktober 2022 heeft plaatsgevonden met als onderwerp “begeleiding van nieuw personeel”.

Over de samenstelling van de formatie, de inzet van personeel, bekostigd uit dit formatiebudget, wordt verantwoording afgelegd in het formatieplan. Dit plan wordt jaarlijks geactualiseerd.

Naast het formatiebudget ontvangt de school jaarlijks een budget voor personeelsbeleid, dat moet worden ingezet voor personele doeleinden. Uit dit budget wordt o.a. het betaald ouderschapsverlof, teamactiviteiten en nascholing van het personeel betaald.

Er zijn op de scholen 2 interne begeleiders (2,0 fte) die zich bezighouden met de begeleiding van personeel en de interne schoolontwikkeling.

## 2.3. HUISVESTING & FACILITAIRE ZAKEN

### DOELEN EN RESULTATEN

In ons strategisch beleidsplan hebben we als ambitie gedefinieerd: Ons schoolgebouw ziet er aantrekkelijk uit en voldoet aan de eisen van de tijd. De inrichting en kwaliteit van het gebouw dragen bij aan de kwaliteit van het onderwijs in algemene zin. De buitenruimte om het gebouw biedt veel ruimte om te kunnen ontspannen en te kunnen ontdekken, voor elke leeftijd een eigen ruimte die past bij de ontwikkeling van die leeftijd

Dankzij de nieuwbouw in 2015 voldoet het huidige gebouw met buitenruimte zeer goed. Om de kwaliteit en functioneren van het gebouw ook voor de toekomst te waarborgen hebben we een aantal aandachtspunten gedefinieerd:

Doel	Toelichting	Status
Beheersovereenkomst	Vastleggen afspraken met partners (Pameijer en Bijdehand)	Gerealiseerd
Vastleggen afspraken buitenonderhoud	Met de gemeente Rotterdam is tijdens de bouw al afgesproken dat buitenonderhoud voor rekening van de gemeente zal komen. Dit in verband met de te verwachten hoge kosten van onderhoud aan de gevels. De Martinusstichting betaalt hiervoor een vaste bijdrage.	Gereed
Het realiseren van zonnepanelen op het dak van het schoolgebouw. Doel is om het de elektriciteitsrekening drastisch omlaag te brengen	We hebben de ruimte om ruim 350 zonnepanelen te realiseren met als uiteindelijk doel om het gebouw in samenspraak met de WKO energieneutraal te maken, in de zin van dat er geen externe energie meer betrokken hoeft te worden.	Aanvang installatie in 2023
Het realiseren van een meerjaren onderhoudsplan voor het binnenonderhoud van het gebouw.	Het binnenonderhoud is voor verantwoording van het schoolbestuur. Er wordt een plan gemaakt om dit structureel en planmatig aan te pakken.	concept
Het realiseren van budget voor binnenonderhoud	Er moet geld worden vrijgemaakt om het binnenonderhoud te kunnen realiseren.	In 2023 is in de begroting 2024 een bedrag gereserveerd.

### TOEKOMSTIGE ONTWIKKELINGEN

Ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid en energie hebben een belangrijke invloed op het beleid, resulterend in de geplande investering in zonnepanelen. De gemeente Rotterdam,

eigenaar van het pand, heeft besloten om middelen hiervoor beschikbaar te stellen. Het bestuur hoeft niet eenmalig te investeren. Wel wordt jaarlijks een bijdrage gevraagd voor onderhoud en afschrijving. Dit gebeurt overigens samen met de 2 partners in het gebouw: de stichting Pameijer en Gro-Up.

De ontwikkelingen zijn in een stroomversnelling gekomen door de extreme stijging van de energieprijzen.

---

## DUURZAAMHEID EN MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN

---

Wat betreft duurzaamheid zijn de volgende ontwikkelingen te melden:

- In 2023 is gestart met de installatie van 385 zonnepanelen. Dit wordt in februari 2024 opgeleverd.
- Op het gebied van MVO hebben we in ons inkoopbeleid het volgende opgenomen: “De Martinusstichting [...] wil als een maatschappelijke onderneming de doelen van de school en de wensen van de maatschappij op elkaar afstemmen en bijdragen aan gezonde bedrijfsprocessen door zuinig, kostenbewust, doelmatig en duurzaam te handelen en flexibel in te spelen op veranderingen in de maatschappij. Uitgangspunt is het continu verbeteren van de inkoopprocessen en het inkoopresultaat.”

---

### 2.4. FINANCIËEL BELEID

---



---

#### DOELEN EN RESULTATEN

---

In ons strategisch beleidsplan hebben we als ambitie gedefinieerd: We willen een verantwoord financieel beleid voeren waarbij we onze financiële middelen inzetten om onze ambities te verwezenlijken, maar tegelijkertijd de continuïteit van onze school veiligstellen. Ons eigen vermogen is gezond en dat willen we zo houden. Dat betekent dat we ieder jaar ‘op nul’ begroten en de realisatie hier – over meerdere jaren gerekend – mee in lijn moet zijn. De financiële middelen die wij van het Rijk en andere lokale overheden ontvangen kunnen volledig worden aangewend. Bij het aanwenden geven we prioriteit aan het primair proces: het bieden van kwalitatief goed onderwijs. We hebben een transparant systeem van financiële planning en controle.

Doel	Toelichting	Status
Voldoende weerstandsvermogen	Op basis van de risicoanalyse is het eigen vermogen als risicobuffer voor onvoorziene gebeurtenissen ten minste € 705.000	Gehaald
Op nul begroten	Om de continuïteit te borgen, begroten we ‘op nul’. Gewenste beleidskeuzes mogen er niet toe leiden dat de resultaten negatief worden.	Gehaald*
Positief resultaat	Zowel begroting als realisatie houden we op of boven nul.	Gehaald*

\*) Voor 2022 was een negatief resultaat begroot als gevolg van de systeemwijziging in de bekostiging; het werkelijk resultaat is positiever dan begroot. De doelen zijn gehaald.

In 2023 is een verlies gerealiseerd van € 68.136. Hierdoor is het weerstandsvermogen gedaald tot € 838.000. Hiermee blijft de Martinusstichting dus boven de - op basis van de in 2022 uitgevoerde risicoanalyse – vastgestelde norm<sup>2</sup> van € 705.000.

Voor de jaren na 2023 wordt een positief resultaat begroot om de buffers wat te vergroten.

---

## OPSTELLEN BELEIDSRIJKE MEERJARENBEGROTING

---

De meerjarenbegroting wordt jaarlijks herijkt en opnieuw opgesteld.

Naar aanleiding van eerdere opmerkingen hebben we in 2023 het strategisch beleidsplan als uitgangspunt genomen om te komen tot een beleidsrijke begroting voor 2024, gekoppeld aan dat strategisch beleidsplan.

---

## PRIORITEITEN BEGROTING

---

Op grond van de doelen gesteld in het strategisch beleidsplan en de SO- en VSO schoolplannen voor de lopende periode hebben we prioriteiten gesteld waar het gaat om investering in de onderwijskwaliteit.

Koersuitspraak bestuur <i>(zie strategisch beleidsplan)</i>	Ambitie en doelen school <i>(voor SO/VSO tenzij aangegeven)</i>	Concreet resultaat <i>(voor SO/VSO tenzij aangegeven)</i>	23 24	24 25
Onze scholen de St. Mattheusschool en het Rotterdamcollege staan bekend als expertisecentrum voor ZML-leerlingen.	ICT is op basis van een beredeneerde visie geïntegreerd in ons onderwijs en voegt daarmee waarde toe aan de toekomst en ontwikkeling van onze leerlingen.	ICT hard- en software is beredeneerd aangeschaft en ingezet.  ICT trainingen zijn onderdeel van het professionaliseringsbeleid Teamleden zijn voldoende ICT-vaardig en passen ICT toe in het onderwijs	✓	✓
<b>Onze scholen bieden een eigentijds en toekomstgericht onderwijsaanbod, waarmee onze leerlingen zichzelf en hun talenten ontwikkelen en optimaal worden voorbereid op de voor hen best passende plek in de maatschappij.</b>	O14 Wij geven passende invulling aan (de nieuwe wetgeving rondom) Burgerschap in ons ZML-onderwijs.	Er is een vastgestelde visie op Burgerschap met concrete (leer)doelen, leerplannen etc. Het curriculum Burgerschap is herzien voor alle bouwen. De aangepaste Burgerschapslijst en inhoud van het vak is gespecificeerd voor alle bouwen. De burgerschapslijsten zijn geïntegreerd in TOPP. De resultaten van ons Burgerschapsonderwijs zijn geëvalueerd.  Nieuwe methodes “burgerschap” zijn aangeschaft	✓	✓

---

<sup>2</sup> De onderwijsinspectie hanteert een veel lagere norm van 5% van de baten als ondergrens voor het weerstandsvermogen, ofwel € 318.000.

<b>Ons strategisch personeelsbeleid waarborgt dat wij voortdurend kunnen beschikken over gemotiveerde, flexibele en bekwame medewerkers waarmee we gezamenlijk onze ambities realiseren.</b>	Er is voldoende en kwalitatief goede bezetting in alle functies.	Het formatieplan voorziet in een passende bezetting in de groepen.  Er is een actief beleid op zij-instromers  Er is beleid van boeien en binden.	✓	✓
<b>In samenwerking met interne en externe partners hebben wij een professionele “Martinus Academie” van waar uit het scholingsaanbod wordt vormgegeven.</b>	Er is een Martinus-academie met een breed en kwalitatief hoogstaand aanbod, al dan niet extern ingekocht, voor minimaal de eigen medewerkers.	Visie en plan van aanpak voor de Martinus Academie zijn vastgesteld Alle professionaliserings-activiteiten worden aangeboden vanuit de Martinus Academie, Experts binnen de school verzorgen scholing vanuit de Martinus Academie.	✓	✓
<b>De begroting voor ons beleidsplan is passend en correct</b>	De begroting voor de school is passend en correct.		✓	✓
<b>Er is een meerjarenonderhoudsplan waarin het binnenonderhoud van ons gebouw is opgenomen.</b>	Ons schoolgebouw wordt onderhouden volgens een vastgesteld MJOP.	Er is een MJOP Het MJOP wordt uitgevoerd.	✓	✓

De gevolgen voor de begroting zijn als volgt weer te geven:

Inhoud	Onderdeel	Bedrag
Aanschaf ICT	Materieel	€ 35.000,-
Training ICT	Onderwijsinhoud	€ 10.000,-
Methodes burgerschap	onderwijsinhoud	€ 10.000,-
Budget boeien en binden	Personeel	€ 25.000,-
Budget zij-instroom	Personeel	€ 15.000,-
Extra beloning scholing	Nascholing	€ 15.000,-
Ondersteuning financieel expert	Overige	€ 20.000,-
MJOP/voorziening onderhoud	Gebouw	€ 35.000,-

---

## TOEKOMSTIGE ONTWIKKELINGEN

---

Naast de conclusies uit hoofde van risicomanagement zijn er geen relevante toekomstige ontwikkelingen die van invloed zijn op het financieel beleid.

---

## INVESTERINGSBELEID

---

Het beleid van het bestuur is dat er beperkt wordt geïnvesteerd om risico's te voorkomen.

---

## TREASURY

---

De Martinusstichting heeft in 2016 een treasurystatuut opgesteld, dat op 13 februari 2017 is vastgesteld. Dit statuut voldoet aan de aan de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016'. In 2023 is conform het statuut gehandeld.

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

De Stichting heeft een zeer terughoudend financieel beleid gevoerd. Er is gebruik gemaakt van spaarrekeningen. De tegoeden op deze rekeningen zijn direct opeisbaar. De bankrekeningen van de stichting zijn ondergebracht bij de Rabobank. Deze bank voldoet aan de criteria zoals opgenomen in het statuut en de regeling.

---

## ALLOCATIE VAN MIDDELEN

---

De Martinusstichting is een zogenaamde éénpitter: hoewel verdeeld in een SO en VSO-afdeling, valt onder de stichting 1 school. De allocatie van middelen is derhalve niet van toepassing.

---

## ONDERWIJSACHTERSTANDENMIDDELEN

---

De Martinusstichting is een zogenaamde éénpitter: hoewel verdeeld in een SO en VSO-afdeling, valt onder de stichting 1 school. De verantwoording van de verdeling van achterstandsmiddelen is derhalve niet van toepassing.

Gezien het aantal nationaliteiten en culturele achtergronden, heeft het bestuur ervoor gekozen de OAB middelen in te zetten op groepsformatie.

---

## PLANNING & CONTROLCYCLUS MARTINUSSTICHTING

---

---

### ALGEMEEN

---

In de Planning & Controlcyclus wordt op een systematische manier inhoud gegeven aan het proces van richting geven (het besturen, plannen) en het op koers houden (beheersen, control) van de organisatie.

Het doel van planning en control is:

- Het vergroten van de beheersbaarheid van de organisatie op de beleidsterreinen financiën, onderwijs, personeel en huisvesting.
- Het bewaken van de realisatie dan wel bijsturen van de beleidsdoelstellingen.

De P&C-cyclus is erop gericht de realisatie van de beleidsdoelstellingen te bewaken. Bij de inrichting van de P&C-cyclus wordt gebruik gemaakt van de regelkring van Deming, namelijk 'plan – do – check – act', ofwel: plannen, uitvoeren, controleren/analyseren en bijsturen.

Het gaat er heel kort gezegd om:

- Vast te stellen wat de organisatie wil (visie, doelstelling) en wat ze daarvoor nodig heeft

(beleid en inzet van middelen).

- Plannen (wanneer doet wie wat?), uitvoeren en de planning vergelijken met de uitvoering.
- Evalueren en aan de hand van deze evaluatie de planning zo nodig aanpassen en de uitvoering zo mogelijk verbeteren.

De P&C-cyclus bestaat uit de volgende stappen:

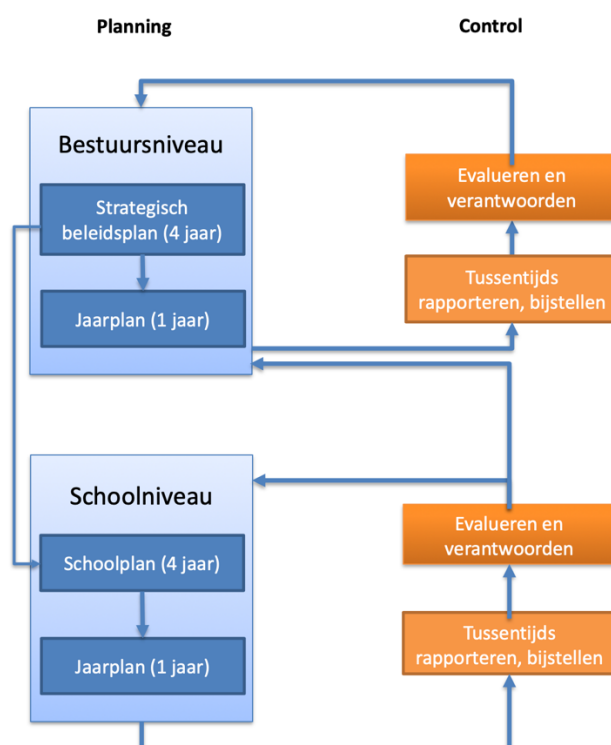
1. Formuleer een meerjarenbeleidsvisie: strategisch beleidsplan (vier jaar).
2. Vertaal dat in een meerjarenbegroting.
3. Leid uit bovenstaande punten (1 en 2) het beleidsjaarplan af: concretisering. Gebruik hierbij ken- en stuurgetallen.
4. Vertaal het beleidsjaarplan in een begroting waaruit ook commitment met de hele organisatie blijkt.
5. Stel het beleidsjaarplan vast.
6. Rapporteer tussentijds en stuur zo nodig bij.
7. Verantwoord en evalueer.

Hier komt aan de orde:

- Planning en controlcyclus.
- De meerjarenbegroting.
- De jaarbegroting
- De jaarstukken en tussentijdse rapportages

## PLANNING & CONTROLCYCLUS

De planning & control cyclus kan als volgt worden weergegeven:



## MEERJARENBEGROTING

---

Het proces van de meerjarenbegroting betreft het opstellen van de jaarlijkse risicoanalyse en de meerjarenbegroting waarin leerlingprognoses en toekomstig beleid voor de komende 4 tot 5 jaar wordt opgenomen. Het doel van dit proces is het inzichtelijk maken van de financiële resultaten op de middellange termijn. Het verschil met het proces van de begroting bevindt zich in de uitvoering van beleid en verwachtingen voor de toekomstige jaren. De jaarbegroting wordt in detail uitgewerkt en maakt waar mogelijk gebruik van vastgestelde leerlingaantallen als gevolg van de 1 februaritelling .

De meerjarenbegroting maakt gebruik van prognoses en biedt daardoor meer ruimte voor het bijstellen van beleidskeuzes. Deze beleidskeuzes worden vervolgens doorgerekend en geanalyseerd. De rapportage is bestemd voor intern en extern gebruik.

De frequentie van opstelling is eenmaal per jaar. Het Bestuur stelt uiterlijk in de laatste vergadering voor 1 december de meerjarenbegroting definitief vast en legt deze voor aan de MR voor instemming.

## JAARBEGROTING

---

Het proces van de begroting betreft het opstellen van de financiële jaarbegroting en de liquiditeitsprognose. Het doel van dit proces is het analyseren van de risico's, het vaststellen van de inkomsten en uitgaven voor het aankomende boekjaar en het opstellen van de liquiditeitsbehoefte in deze periode. Hiermee wordt het beleid voor het aankomende jaar van de uitvoerend bestuurder toegelicht richting de toezichthouders. De rapportage is bestemd voor intern en extern gebruik. De begroting is een uitwerking van het meerjarenbeleid en de meerjarenbegroting. Op basis van de vastgestelde jaarbegroting worden tussenrapportages en de jaarrekening beoordeeld.

De frequentie van opstelling is eenmaal per jaar. Het Bestuur stelt uiterlijk in de laatste vergadering voor 1 december de begroting definitief vast.

## JAARSTUKKEN

---

Het proces van de jaarstukken betreft het opstellen van de jaarrekening en het bestuursverslag welke tezamen de jaarstukken vormen. Het doel van de jaarstukken is het verantwoording afleggen aan de bestuurders en toezichthouders van de financiële uitputting over het afgelopen boekjaar. De jaarstukken zijn bestemd voor intern en extern gebruik en worden na goedkeuring door de toezichthouders extern gepubliceerd op de website.

De frequentie van opstelling is eenmaal per jaar. Om te komen tot juiste en volledige jaarcijfers inclusief een goedkeurende accountantsverklaring, vindt het proces in twee gedeelten plaats. In de periode september/oktober vindt de interimcontrole door de accountant plaats. Deze controle wordt gebruikt om de processen binnen het administratiekantoor (Dyade) te beoordelen, hierover adviezen te geven voor verbetering en de werkzaamheden voor de definitieve accountantscontrole over de jaarstukken voor te bereiden.

In april worden de jaarstukken door het bestuur vastgesteld en in mei vindt de accountantscontrole plaats.

## 2.5. CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

### CONTINUÏTEIT EN INVESTERINGEN

Op grond van de doelen gesteld in het strategisch beleidsplan en de SO- en VSO schoolplannen voor de lopende periode hebben we prioriteiten gesteld waar het gaat om investeringen, zowel op het gebied van onderwijsinhoud, personeel en gebouw. Via schoolplannen en strategisch beleidsplan is er een directe relatie met de investeringen. De investeringen worden gedaan uit de algemene middelen, die beschikbaar zijn op basis van de doior DUO berekende budgetten op basis van de opgegeven leerlingenaantallen.

Het zijn meerjarige investeringen die ook de komende jaren doorgezet zullen worden.

Wat betreft het tijdpad zijn er wisselende bedragen te zien voor wisselende periodes. Een aantal investeringen loopt door tot T+5, afhankelijk van het belang dat er op basis van de plannen nu aan wordt gehecht.

Er is geen sprake van “majeure investeringen”: Onder majeure investering wordt verstaan elke investering die een aanzienlijke invloed heeft op de bedrijfsvoering dan wel de vermogenspositie van de Stichting. Er is sprake van een majeure investering als het totaal van de investering gedeeld door de totale jaarlijkse baten van de instelling gelijk is of groter dan 15%.

Het bestuur verwacht dat op een aantal gebieden extra investeringen nodig zijn: hieronder wordt dit verder uiteen gezet.

Inhoud	Onderdeel	2024	2025	2026	2027	2028
Aanschaf ICT	Materieel	€ 35.000	€ 25.000	€ 20.000	€ 20.000	€ 20.000
Training ICT	Onderwijsinhoud	€ 10.000	€ 10.000	€ 10.000		
Methodes burgerschap	onderwijsinhoud	€ 10.000	€ 10.000	€ 10.000		
Budget boeien en binden	Personeel	€ 25.000	€ 25.000	€ 25.000	€ 25.000	€ 25.000
Budget zij-instroom	Personeel	€ 15.000	€ 15.000	€ 15.000	€ 15.000	€ 15.000
Extra investering scholing	Nascholing	€ 15.000	€ 15.000	€ 15.000	€ 15.000	€ 15.000
Ondersteuning financieel expert	Overige	€ 20.000	€ 20.000	€ 20.000	€ 20.000	€ 20.000
MJOP/voorziening intern onderhoud	Gebouw	€ 35.000	€ 40.000	€ 40.000	€ 40.000	€ 40.000
Extern onderhoud	Gebouw	€ 50.000	€ 50.000	€ 50.000	€ 50.000	€ 50.000

- ICT: Alhoewel de afschrijvingstermijn van 3 jaar wordt gehanteerd wordt in de praktijk niet ieder afgeschreven apparaat ook na 3 jaar vervangen. Door de afdeling ICT wordt gekeken naar levensduur en bruikbaarheid. Gezien de hoeveelheid gebruikte apparaten is deze investering op zijn plaats.

- De training ICT wordt de komende jaren intensiever uitgerold omdat er een groot verschil bestaat in vaardigheden tussen de diverse teamleden. Ook wordt er steeds nieuwe software ingevoerd die specifieke kennis vraagt.
- Burgerschap is ingevoerd in alle geledingen van de school. In het onderwijsveld zijn veel ontwikkelingen op dit gebied die de investering in nieuwe methodes rechtvaardigen.
- Boeien en binden: het lerarentekort wordt steeds groter en leerkrachten krijgen steeds meer mogelijkheden om op andere scholen te gaan werken. Regelmatig wordt er aan collega's een aanbod gedaan. Dit budget geeft ons de mogelijkheid om teamleden aan de school te binden om ervoor te zorgen dat ze niet vertrekken.
- Zij-instroom: als de mogelijkheid zich voordoet zullen we bij de aanwezigheid van een geschikte kandidaat gebruik maken van de mogelijkheid tot zij-instroom.
- Extra investering scholing: binnen het na- en bijscholingsplan wordt alle collega's de mogelijkheid geboden om na- en bij te scholen. Wij ondersteunen daarbij geen beroepsopleidingen. Het beschikbare budget is € 500,- per werknemer per jaar. Dit budget geeft ons de mogelijkheid om een extra focus te leggen op de professionaliteit binnen de organisatie.
- Ondersteuning financieel expert: er verandert veel in budgetten, mogelijkheden en subsidies. Ons administratiekantoor ondersteunt alleen administratief. De ondersteuning van een expert biedt beleidsmatige ondersteuning.
- MJOP/voorziening intern onderhoud: Het schoolgebouw is opgeleverd in 2015 en dus ondertussen 9 jaar oud. Vanaf dit jaar is het noodzakelijk om op basis van een MJOP aandacht te besteden aan het interne onderhoud van het gebouw. We denken daarbij primair vooral aan schilderen en vervanging vloerbedekking.
- MJOP Buitenonderhoud. De gemeente Rotterdam is verantwoordelijk voor het buitenonderhoud van het gebouw. Om dit te realiseren dragen we jaarlijks het daarvoor bestemde budget over aan de gemeente. De penvoerder van het gebouw houdt de vinger aan de pols of dit ook daadwerkelijke investeringen tot gevolg heeft. Het meerjarenperspectief voor de periode van vijf jaren volgend op het verslagjaar laat zien dat de afdracht afhankelijk is van het leerlingenaantal.

---

## RISICO'S EN RISICOBEBEERSING

---

### RAPPORTAGE AANWEZIGHEID EN WERKING VAN HET INTERNE RISICOBEBEERSINGS- EN CONTROLESYSTEEM

---

Een integraal en effectief risicobeheersysteem is van groot belang voor de Martinusstichting. Het omvat het identificeren en beoordelen van risico's en het formuleren en uitvoeren van beheersmaatregelen. Risicobeheersing is gericht op het bewaken van solvabiliteit en daarmee de continuïteit van de stichting, waarbij we nauwlettend monitoren dat onze risico's binnen de vastgestelde risicobereidheid vallen. Binnen de Martinusstichting is het bestuur eindverantwoordelijk voor de effectieve werking van het risicobeheerssysteem. Specifieke taken op het gebied van risicobeheersing kunnen worden gedelegeerd naar andere functionarissen maar het bestuur blijft verantwoordelijk voor het bepalen van de risicobereidheid van de stichting.

## SYSTEMATIEK INVENTARISATIE RISICOBEEHEERSING

---

Er wordt regelmatig een RI&E afgenomen waar het gaat om arbeidsomstandigheden en personeel-gerelateerde zaken. Op basis van de RI&E wordt een plan van aanpak geformuleerd. De doelen hiervan worden opgenomen in het jaarplan en vervolgens via de reguliere procedure geëvalueerd.

Binnen het bestuur is een intern risicobeheersings- en controlesysteem. Jaarlijks wordt met een extern adviseur bekeken of de genoemde risico's nog steeds aanwezig zijn, en of er andere risico's zijn ontstaan. Als de risico-inventarisatie compleet is wordt er in een risico-analyse een schatting gemaakt van de mogelijke financiële risico's voor de stichting.

Voor de andere onderdelen ziet het risico-en beheersingssysteem er als volgt uit:

- Het bestuur inventariseert met de directie van de school de risico's die worden gezien of die in de toekomst kunnen ontstaan.
- De geconstateerde risico's worden gecategoriseerd in een aantal thema's.
- Dit document wordt besproken, afgestemd met- en eventueel aangepast door de toezichthouders.
- Vervolgens wordt gekeken voor welke risico's al maatregelen zijn getroffen of protocollen gemaakt.
- Voor de overgebleven risico's wordt bepaald welke actie van bestuur en/of directie noodzakelijk is om de gevolgen te kunnen beperken.

De vorige risico-inventarisatie heeft als resultaat gehad dat er diverse protocollen zijn geformuleerd rond personeelszaken en zaken als crisissituaties.

Het toezicht wordt in de bestuursvergadering regelmatig geïnformeerd over de voortgang en de zaken die als risico worden gezien.

Risicobereidheid en risicotolerantie zijn belangrijke afwegingen in onze aanpak. Sinds 2014 zijn we gestructureerd aan de slag gegaan om belangrijke risico's te identificeren en beoordelen. Door expliciet risicotoleranties vast te stellen, bepalen wij de risicobereidheid voor deze zgn. "top risks".

In het belang van onze continuïteit zijn wij erop gebrand om te allen tijde voldoende kapitaalbuffers aan te houden. We monitoren onze kapitaalpositie nauwgezet en voeren jaarlijks stress tests uit. Dit stelt ons in staat om proactief te anticiperen op veranderende omstandigheden. De Martinusstichting heeft een gezonde kapitaalpositie en voldoet per 31 december 2023 aan zowel de interne doelstellingen als de extern gedefinieerde normen door de commissie Don.

## BELANGRIJKSTE RISICO'S EN ONZEKERHEDEN

---

De belangrijkste risico's kunnen als volgt worden onderverdeeld:

- Marktrisico: onder marktrisico verstaan we het risico dat het eigen vermogen negatief worden beïnvloed door bijvoorbeeld veranderingen in aandelenkoersen, rentestanden, wisselkoersen en vastgoedprijzen. De Martinusstichting heeft in 2023 geen directe blootstelling aan marktrisico's.

- Kredietrisico: dit betreft het risico dat een wederpartij of debiteur niet (volledig) aan zijn betalingsverplichtingen jegens de Martinusstichting kan voldoen, uitmondend in een verlies. Eind 2023 is er geen sprake van kredietrisico's.
- Liquiditeitsrisico: het liquiditeitsrisico omvat het risico dat niet aan de huidige of toekomstige betalingsverplichtingen kan worden voldaan als gevolg van niet goed op elkaar afgestemde ingaande en uitgaande kasstromen. De Martinusstichting heeft eind 2023 een gezonde liquiditeitspositie, waardoor het liquiditeitsrisico zeer beperkt is, en maakt een cashflow plan met als doel ervoor te zorgen dat er voldoende liquide activa aangehouden worden voor de korte en lange termijn.
- Operationeel risico: onder operationele risico's verstaan wij risico's die het gevolg zijn van menselijk falen, het falen van processen en systemen en van eenmalige gebeurtenissen zoals fraude, IT-storingen en rechtszaken. Ook het onjuiste gebruik van vertrouwelijke informatie en het niet voldoen aan wet- en regelgeving, het zogenoemde compliance-risico, vallen hieronder. Operationeel risicomanagement is gestoeld op 'risk and control self assessments' (RCSA), waarmee we sinds 2014 aan de slag zijn gaan. Het doel hiervan is het identificeren en wegeven van belangrijke operationele risico's. Bovendien moet zeker gesteld worden dat risicomitigerende maatregelen (inclusief 'key controls') genomen worden en dat de opzet voldoende robuust is. In 2023 hebben we de risico kaarten opnieuw beoordeeld en geactualiseerd.
- Reputatierisico: dit is het risico van financieel nadeel als gevolg van reputatieschade. Bij alle nieuwe activiteiten wordt nagegaan of deze potentieel reputatiegevoelig zijn.

### 3. VERANTWOORDING VAN DE FINANCIEN

Net als 2022 is ook 2023 met een negatief resultaat afgesloten. De financiële positie van de Martinusstichting is desondanks goed.

#### 3.1. ONTWIKKELINGEN IN MEERJARIG PERSPECTIEF

##### LEERLINGEN

2023:

	Vorig jaar (T-1) 1-10-22	Verslag jaar (T) 1-2-23	T+1	T+2	T+3
SO ZMLK	62	62	62	60	60
SO MG	41	42	41	41	41
Aantal leerlingen SO	103	104	103	103	102
VSO ZMLK	68	68	68	68	68
VSO MG	49	49	51	51	51
Aantal leerlingen VSO	117	117	119	119	119
<b>Totaal aantal leerlingen</b>	<b>220</b>	<b>221</b>	<b>222</b>	<b>222</b>	<b>222</b>

In principe is de school volledig bezet. Gezien de wachtlijsten verwachten we de komende jaren gelijkblijvende leerlingaantallen.

##### FTE

Aantal FTE	Vorig jaar (T-1)	Verslagjaar (T)	T+1	T+2	T+3
Bestuur / management	3,1	3,0	3,0	3,0	3,0
Onderwijzend personeel	35,6	34,7	34,7	34,7	34,7
Ondersteunend personeel	41,8	41,4	41,4	41,4	41,4
<b>Totaal</b>	<b>80,5</b>	<b>79,1</b>	<b>79,1</b>	<b>79,1</b>	<b>79,1</b>

Hoewel tot op heden alle vacatures tijdig ingevuld konden worden, merken we dat het lerarentekort ook zijn weerslag heeft op de inzet van personeel. Door een aantrekkelijke werkgever te zijn en door aan te sluiten bij lokale initiatieven, zorgt het schoolbestuur dat de bezetting op orde blijft.

### 3.2. STAAT VAN BATEN EN LASTEN EN BALANS

#### STAAT VAN BATEN EN LASTEN

Het jaar 2023 is afgesloten met een verlies van € 68.136 ten opzichte van een begrote winst van € 159.809.

Het negatief resultaat over het boekjaar 2022 bedroeg € 11.697.

	Vorig jaar (T-1)	Begroting Verslagjaar (T)	Realisatie verslagjaar (T)	T+1	T+2	T+3	Vershil verslagjaar t.o.v. begroting	Vershil verslagjaar t.o.v. vorig jaar
<b>BATEN</b>								
Rijksbijdragen	7.122.111	7.230.698	7.620.334	7.969.201	7.908.940	7.865.227	389.636	498.224
Overige overheidsbijdragen en subsidies	98.248	138.224	105.539	138.224	138.224	138.224	-32.685	7.291
Overige baten	296.026	73.156	174.492	73.156	73.156	73.156	101.336	-121.534
<b>TOTAAL BATEN</b>	<b>7.516.385</b>	<b>7.442.078</b>	<b>7.900.365</b>	<b>8.180.582</b>	<b>8.120.320</b>	<b>8.076.607</b>	<b>458.287</b>	<b>383.980</b>
<b>LASTEN</b>								
Personeelslasten	6.655.531	6.471.017	7.054.030	7.350.573	7.324.144	7.315.471	583.013	398.499
Afschrijvingen	123.213	125.134	132.301	129.254	104.413	73.329	7.167	9.087
Huisvestingslasten	365.138	301.673	366.690	285.318	285.318	285.318	65.017	1.552
Overige lasten	382.781	384.030	423.831	384.030	384.030	384.030	39.801	41.050
<b>TOTAAL LASTEN</b>	<b>7.526.663</b>	<b>7.281.854</b>	<b>7.976.852</b>	<b>8.149.174</b>	<b>8.097.904</b>	<b>8.058.147</b>	<b>694.998</b>	<b>450.189</b>
<b>SALDO</b>								
Saldo baten en lasten	-10.278	160.225	-76.487	31.407	22.416	18.460	-236.712	-66.209
Saldo financiële baten en lasten	-1.419	-416	8.351	-416	-416	-416	8.767	9.770
Saldo buitengewone baten en lasten	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAAL RESULTAAT</b>	<b>-11.697</b>	<b>159.809</b>	<b>-68.136</b>	<b>30.991</b>	<b>22.000</b>	<b>18.044</b>	<b>-227.945</b>	<b>-56.439</b>

Het resultaat ten opzichte van de begroting is 227k lager, door:

- Hogere Rijksbijdrage van 390k door een hogere bekostiging (142k) en overgangsbekostiging (58k) en hogere subsidies vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (190k).
- Lagere overheidsbijdragen en subsidies van 33k door wegvallen subsidies voor extra hulp in de klas (30k) en G5 Zij-instroom (12k) gecompenseerd door hogere subsidies voor G5 Slim organiseren (7k).
- Overige baten waren 101k hoger dan begroot door hogere afrekeningen van huisvestingskosten met de partners Pameijer en Gro-up (voorheen gepresenteerd onder huisvesting).
- Hogere personele lasten van 583k als gevolg van de CAO verhoging van 10% per 1 juli en de eenmalig uitkering in november variërend van € 350 tot € 1.000 per medewerker, afhankelijk van de schaal.
- Hogere afschrijvingslasten van 7k over investeringen eind 2022.
- Hogere huisvestingslasten van 65k veroorzaakt door hogere energielasten en onderhoudslasten, zie ook de overige baten waar deze hogere lasten zijn afgerekend met de huisvestingspartners.
- Hogere overige lasten van 40k voor onder andere ICT (18k), buitenschoolse activiteiten (16k) en accountantskosten (5k).
- Hogere financiële baten (9k) doordat in 2023 weer rente werd vergoed over spaartegoeden.

Het resultaat ten opzichte van 2022 is 56k lager, door:

- Hogere Rijksbijdragen van 498k door hogere bekostiging ter compensatie van de CAO verhogingen (883k) en lagere subsidies vanuit onder andere NPO (385k).
- Hogere overheidsbijdragen en subsidies van 7k door een hoger bedrag vanuit het Rotterdams Onderwijs Beleid.
- Lagere overige baten van 122k door lagere afrekeningen met de huisvestingspartners Pameijer en Gro-up.
- Hogere personeelslasten van 398k door de CAO verhogingen en eenmalige uitkeringen.
- Hogere afschrijving van 9k door investering eind 2022.
- Huisvestingslasten in 2023 waren vergelijkbaar met de lasten in 2022.
- Hogere Overige lasten 41k door hogere administratie en beheerlasten (9k, onder andere hogere accountantskosten), leer- en hulpmiddelen (12k, onder andere ICT) en overige lasten (19k, onder andere buitenschoolse activiteiten).
- Hogere financiële baten (10k) doordat in 2023 weer rente werd vergoed over spaartegoeden.

## BALANS IN MEERJARIG PERSPECTIEF

	Realisatie vorig jaar (T-1)	Realisatie verslagjaar (T)	Begroting T+1	Begroting T+2	Begroting T+3
<b>ACTIVA</b>					
<b>VASTE ACITVA</b>					
Immateriële vaste activa					
Materiële vaste activa	683.235	618.251	532.478	446.546	401.698
Financiële vaste activa					
<b>Totaal vaste activa</b>	<b>683.235</b>	<b>618.251</b>	<b>532.478</b>	<b>446.546</b>	<b>401.698</b>
<b>VLOTTENDE ACTIVA</b>					
Voorraden					
Vorderingen	182.245	211.209	210.124	217.624	225.124
Kortlopende effecten					
Liquide middelen	1.258.833	1.023.426	1.115.078	1.223.662	1.279.636
<b>Totaal vlottende activa</b>	<b>1.441.078</b>	<b>1.234.635</b>	<b>1.325.202</b>	<b>1.441.286</b>	<b>1.504.760</b>
<b>TOTAAL ACTIVA</b>	<b>2.124.313</b>	<b>1.852.886</b>	<b>1.857.680</b>	<b>1.887.832</b>	<b>1.906.458</b>
<b>PASSIVA</b>					
<b>EIGEN VERMOGEN</b>					
Algemene reserve	-327.462	-395.598	-382.385	-352.399	-333.939
Bestemmingsreserves	1.233.271	1.233.271	1.233.687	1.234.103	1.234.519
Overige reserves en fondsen					
<b>Totaal eigen vermogen</b>	<b>905.809</b>	<b>837.673</b>	<b>851.302</b>	<b>881.704</b>	<b>900.580</b>
<b>VOORZIENINGEN</b>	<b>293.201</b>	<b>218.998</b>	<b>218.998</b>	<b>218.998</b>	<b>218.998</b>
<b>LANGLOPENDE SCHULDEN</b>	<b>2.055</b>	<b>1.825</b>	<b>1.575</b>	<b>1.325</b>	<b>1.075</b>
<b>KORTLOPENDE SCHULDEN</b>	<b>923.248</b>	<b>794.390</b>	<b>785.805</b>	<b>785.805</b>	<b>785.805</b>
<b>TOTAAL PASSIVA</b>	<b>2.124.313</b>	<b>1.852.886</b>	<b>1.857.680</b>	<b>1.887.832</b>	<b>1.906.458</b>

Met betrekking tot de afzonderlijke balansposten kan het volgende vermeld worden:

- De **materiële vaste activa** zijn met 65k afgenomen, door enerzijds de afschrijvingen 132k en anderzijds 67k investeringen. De investeringen in zonnepanelen zijn in 2023 voor rekening van de gemeente Rotterdam gerealiseerd en hebben daardoor niet geleid tot activering.
- **Vorderingen** zijn met 29k toegenomen, vooral veroorzaakt door hogere vorderingen op huisvestingspartners als gevolg van de afrekening van huisvestingslasten.
- De **liquiditeit** is afgenomen met 235k door mutaties in het werkkapitaal ad 158k verhoogd met het (negatieve) jaarresultaat gecorrigeerd voor afschrijvingen en dotaties aan voorzieningen ad 10k en door investeringen ad 67k.
- Het **Eigen Vermogen** is afgenomen door het negatieve jaarresultaat.
- De **voorzieningen** zijn afgenomen met 74k door onttrekkingen aan de voorziening voor jubileumuitkeringen (10k) en Langdurig zieken (66k) en een vrijval (per saldo 5k) van de voorziening voor jubileumuitkeringen, gecompenseerd door een dotatie aan de voorziening voor langdurig zieken (7k).
- **Kortlopende schulden** zijn gedaald met 129k, onder andere als gevolg van lagere schulden voor belastingen en premies (90k) en pensioenen (66k) gecompenseerd door een hoger bedrag aan vakantiegeld (22k) door de gestegen salarissen per jaareinde.

### 3.3. FINANCIËLE POSITIE

Kengetal	Realisatie Vorig jaar (T-1)	Realisatie Verslagjaar (T)	Begroting T+1	Begroting T+2	Begroting T+3	Signalering
Solvabiliteit (incl. voorzieningen)	56%	57%	58%	58%	59%	Ondergrens 30%
Liquiditeit	1,56	1,56	1,69	1,83	1,91	Ondergrens 0,75
Weerstandsvorm ogen	12,1%	10,6%	10,4%	10,8%	11,2%	Ondergrens 5%
Rentabiliteit	-0,2%	-0,9%	0,2%	0,4%	0,2%	Ondergrens -10%
Normatief publiek eigen vermogen	0	0	0	0	0	Bovengrens 1

- De **solvabiliteit** wordt berekend door het eigen vermogen en voorzieningen te delen door het totale vermogen.  
De solvabiliteit geeft aan of op lange termijn aan de financiële verplichtingen kan worden voldoen. Hoewel het eigen vermogen licht is gedaald als gevolg van het negatief resultaat in 2023, is het totaal vermogen meer gedaald door lagere kortlopende schulden. Hierdoor is de solvabiliteit gestegen. De verwachting is dat de solvabiliteit de komende jaren weer iets zal toenemen en verder stabiel zal blijven.
- De **liquiditeit** is de verhouding tussen de vlottende activa (de som van de liquide middelen, vorderingen en voorraden) en de kortlopende schulden. De liquiditeitsratio geeft aan of op korte termijn aan de financiële verplichtingen kan worden voldaan.  
Met een ratio van 1,56 in 2023 oplopend naar 1,91 in 2026 is de liquiditeit zeer goed.
- Het **weerstandsvormogen** wordt als volgt berekend: het eigen vermogen, uitgedrukt in een percentage van de totale baten (inclusief financiële baten). Het geeft het vermogen aan om niet-voorzien tot de reguliere bedrijfsvoering behorende risico's op te vangen.  
Bij toepassing en verankering van het risicomanagement in de organisatie en het goed functioneren van de planning & control cyclus blijven altijd restrisico's achter. Voor het opvangen van de mogelijke financiële effecten moet het bestuur voldoende weerstandsvormogen hebben of opbouwen. Het percentage bedraagt eind 2023 10,6% en ligt daarmee boven de signaleringswaarde van de inspectie (5%); de verwachting is dat het weerstandsvormogen de komende jaren stabiel blijft.

- De berekeningswijze van **rentabiliteit** is als volgt: het resultaat uit de gewone bedrijfsvoering gedeeld door de totale baten. De rentabiliteit geeft aan of er sprake is van een positief dan wel negatief bedrijfsresultaat in relatie tot de totale baten. De onderwijsinspectie hanteert een signaleringswaarde lager dan -10%. De rentabiliteit geeft aan hoeveel van de totale opbrengsten omgezet wordt in het uiteindelijke resultaat. In de afgelopen 2 jaar was het resultaat negatief en was er daarom een negatieve rentabiliteit. De komende jaren wordt een positieve rentabiliteit verwacht.
- De **ratio normatief publiek eigen vermogen** drukt het aanwezige publieke eigen vermogen uit in een percentage van het normatieve eigen vermogen en is een indicator om vast te stellen of de stichting mogelijk bovenmatig eigen vermogen heeft, ofwel “te rijk” is. De Martinusstichting heeft een negatief publiek vermogen, waardoor de ratio op nul uitkomt. Indien het private vermogen meegeteld zou worden, dan blijft het totale vermogen van de stichting (837k) onder de berekende norm van € 1.130k.

### FINANCIËLE KENGETALLEN

Kengetal	2023	2022	Signalering
Huisvestingsratio	4,85%	5,12%	Bovengrens 10%
Liquiditeit (current ratio)	1,56	1,56	Ondergrens 0,75
Liquiditeit (quick ratio)	1,55	1,56	Ondergrens 0,75
Rentabiliteit	-0,9%	-0,2%	Ondergrens -10%
Solvabiliteit (incl. voorzieningen)	57%	56%	Ondergrens 30%
Solvabiliteit (excl. voorzieningen)	45%	43%	Geen
Weerstandvermogen	11%	12%	Ondergrens 5%
Kapitalisatiefactor	19%	24%	Ondergrens 5%
Normatief publiek eigen vermogen	-0,35	-0,49	Bovengrens 1

#### Ratio normatief publiek eigen vermogen

Het verhoudingsgetal tussen publiek en normatief publiek eigen vermogen. Een getal boven de 1 duidt op mogelijk bovenmatig eigen vermogen.

Het normatief eigen vermogen is het vermogen dat redelijkerwijs nodig is om bezittingen te financieren en risico's op te vangen.

*Definitie: Het publiek eigen vermogen gedeeld door het normatief eigen vermogen (de som van de helft van de aanschafwaarde gebouwen vermenigvuldigd met de bouwkostenindex, de resterende boekwaarde materiële vaste activa en de totale baten vermenigvuldigd met de omvangafhankelijke rekenfactor met als minimum een normatief publiek eigen vermogen van € 300.000).*

Omschrijving	31-12-2023	31-12-2022
Aanschafwaarde gebouwen	261.657	261.657
Meeneemwaarde gebouwen	166.152	166.152
0,5 x Aanschafwaarde gebouwen x bouwkostenindex: 1,27		
Boekwaarde resterende MVA	449.331	500.458
Rekenfactor omvangafhankelijke buffer	0,10	0,10
Vaste risicobuffer < 3 mln.	300.000	300.000
Rekenfactor van toepassing bepaler	2,00	2,00
Rekenfactor van toepassing	0,07	0,00
Totaal baten	7.908.716	0
Totaal baten na toepassing rekenfactor	514.367	0
Normatief publiek eigen vermogen	<u>1.129.850</u>	<u>666.610</u>
Publiek eigen vermogen	<u>-395.598</u>	<u>-327.462</u>
<b>Kengetal norm. publiek eigen vermogen:</b>	<b>-0,35</b>	<b>-0,49</b>

De onderwijsinspectie hanteert een signaleringswaarde groter dan 1 (het publiek eigen vermogen is groter dan het normatief eigen vermogen).

## 4. JAARREKENING

### 4.1. BALANS PER 31 DECEMBER 2023, VERGELIJKENDE CIJFERS PER 31 DECEMBER 2022

(na verwerking resultaatbestemming)

	31-12-2023		31-12-2022	
	€	€	€	€
<b>1</b>	<b>ACTIVA</b>			
<b>1.1</b>	<b>Vaste Activa</b>			
1.1.2	Materiële vaste activa	618.251	683.236	
	<i>Totaal vaste activa</i>	618.251	683.236	
<b>1.2</b>	<b>Vlottende Activa</b>			
1.2.2	Vorderingen	211.209	182.244	
1.2.4	Liquide middelen	1.023.426	1.258.833	
	<i>Totaal vlottende Activa</i>	1.234.635	1.441.077	
	<b>TOTAAL ACTIVA</b>	<b>1.852.886</b>	<b>2.124.313</b>	
<b>2</b>	<b>PASSIVA</b>			
2.1	Eigen vermogen	837.673	905.809	
2.2	Voorzieningen	218.998	293.201	
2.3	Langlopende schulden	1.825	2.055	
2.4	Kortlopende schulden	794.390	923.248	
	<b>TOTAAL PASSIVA</b>	<b>1.852.886</b>	<b>2.124.313</b>	

#### 4.2. STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2023, VERGELIJKENDE CIJFERS 2022

	2023		Begroting 2023		2022	
	€	€	€	€	€	€
<b>3 Baten</b>						
3.1 Rijksbijdragen OCW	7.620.334		7.230.698		7.122.111	
3.2 Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden	105.539		138.224		98.248	
3.5 Overige baten	174.492		73.156		296.026	
<i>Totaal Baten</i>		7.900.365		7.442.078		7.516.385
<b>4 Lasten</b>						
4.1 Personeelslasten	7.054.030		6.471.017		6.655.531	
4.2 Afschrijvingen	132.301		125.133		123.213	
4.3 Huisvestingslasten	366.690		301.674		365.138	
4.4 Overige lasten	423.831		384.030		382.781	
<i>Totaal lasten</i>		7.976.852		7.281.854		7.526.663
<i>Saldo baten en lasten</i>		-76.487		160.224		-10.278
<b>6 Financiële baten en lasten</b>						
6.1 Financiële baten	8.351		-		-	
6.2 Financiële lasten	-		416		1.419	
<i>Saldo financiële baten en lasten</i>		8.351		-416		-1.419
<b>Totaal resultaat</b>		<u>-68.136</u>		<u>159.808</u>		<u>-11.697</u>

#### (VOORSTEL) BESTEMMING VAN HET RESULTAAT

De bestemming van het resultaat is opgenomen na de toelichting op de te onderscheiden posten van de staat van baten en lasten.

### 4.3. KASSTROOMOVERZICHT 2023, VERGELIJKENDE CIJFERS 2022

		2023		2022	
		€	€	€	€
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>					
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering (saldo baten en lasten)			-76.487		-10.278
<i>Aanpassing voor aansluiting bedrijfsresultaat:</i>					
Afschrijvingen	-/- 4.2	132.301		123.213	
Mutaties voorzieningen	2.2	-74.203		117.692	
<i>Totaal van aanpassing voor aansluiting bedrijfsresultaat</i>			58.098		240.905
<i>Veranderingen in werkkapitaal:</i>					
Vorderingen	1.2.2	-28.965		315.467	
Kortlopende schulden	2.4	-128.857		2.631	
<i>Totaal van aanpassingen in werkkapitaal</i>			-157.822		318.098
Kasstroom uit bedrijfsoperaties			-176.211		548.725
Ontvangen interest	6.1.1	8.351		-	
Betaalde interest	6.2.1	-		-1.727	
			8.351		-1.727
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten			-167.860		546.998
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>					
Investerings in materiële vaste activa	1.1.2	-67.317		-72.319	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten			-67.317		-72.319
<b>Kasstroom uit financieringsactiviteiten</b>					
Aflossing langlopende schulden	2.3	-230		-230	
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten			-230		-230
<b>Mutatie liquide middelen</b>		1.2.4	-235.407		474.449

Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:

		2023		2022	
		€	€	€	€
Stand liquide middelen per 1-1		1.258.833		784.384	
Mutatie boekjaar liquide middelen		-235.407		474.449	
Stand liquide middelen per 31-12			1.023.426		1.258.833

#### 4.4. GRONDSLAGEN VOOR WAARDERING VAN ACTIVA, PASSIVA EN RESULTAATBEPALING

---

##### ALGEMEEN

---

De grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn conform de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs (RJO). Op basis van de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs worden Titel 9 Boek 2 B en de Richtlijnen van de Raad voor de Jaarverslaggeving toegepast (behoudens afwijkingen aanvullingen in de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs). De jaarrekening is opgesteld in gehele euro's.

Activa en passiva, met uitzondering van het eigen vermogen, worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. In de balans, de staat van baten en lasten en het kasstroomoverzicht zijn referenties opgenomen. Met deze referenties wordt verwezen naar de toelichting.

Voor zover noodzakelijk worden op de vorderingen voorzieningen getroffen voor verwachte oninbaarheid.

##### *Kernactiviteiten*

Het verzorgen van (openbaar) primair onderwijs binnen de kaders gesteld door de Wet op het Primair Onderwijs

##### CONTINUÏTEIT

---

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

##### VERGELIJKING MET VOORGAAND JAAR

---

De grondslagen voor waardering van activa, passiva en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van voorgaand jaar.

##### VERBONDEN PARTIJEN

---

Als verbonden partij worden aangemerkt alle rechtspersonen waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij. Ook de statutaire directieleden, andere sleutelfunctionarissen in het management van de instelling en nauwe verwanten zijn verbonden partijen.

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 het inzicht.

---

## GRONDSLAGEN BALANS

---

### MATERIËLE VASTE ACTIVA

---

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten of de vervaardigingsprijs, verminderd met de afschrijvingen. De afschrijvingen vinden lineair en naar tijdsgelang plaats op basis van de verwachte toekomstige gebruiksduur. Er wordt rekening gehouden met de bijzondere waardeverminderingen die op balansdatum worden verwacht.

Investeringssubsidies worden gesaldeerd met de investeringen waarvoor deze subsidies zijn verstrekt.

Onderstaand worden de afschrijvingstermijnen per categorie weergegeven. Tevens zijn de activeringsgrenzen vermeld.

Categorie	afschrijvings- termijn in maanden	afschrijvings- percentage per jaar	activerings- grens in €
Gebouwen	480	2,5%	2.000
Inventaris	60	20,0%	2.000
ICT	60	20,0%	2.000
Leermiddelen	60-120	20,0%-10,0%	2.000
Vervoersmiddelen	60	20,0%	2.000

#### *Terreinen*

Terreinen worden opgenomen indien sprake is van economisch eigendom. Hiervan is sprake in het geval van eigen investeringen of van doordecentralisatie van de huisvesting. Op terreinen wordt niet afgeschreven.

---

## VLOTTENDE ACTIVA

---

### VORDERINGEN

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie.

### LIQUIDE MIDDELEN

Liquide middelen bestaan uit banktegoeden met een looptijd korter dan 12 maanden. De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de stichting en zijn direct opeisbaar. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden.

## EIGEN VERMOGEN

Het eigen vermogen bestaat uit een algemene reserve en een bestemmingsreserve. Hierin is tevens een segmentatie opgenomen naar publieke en private middelen.

De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperktere bestedingsmogelijkheid, welke door het bestuur is aangebracht.

Omschrijving		EUR
Privaat Doel	dekking eventuele tekorten op het private deel van de exploitatie	
Beperkingen	door bestuur, alleen verwerking resultaat bestuur	
Saldo		€ 1.233.271

## 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. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld.

Wanneer de verwachting is dat een derde de verplichtingen vergoedt, en wanneer het waarschijnlijk is dat deze vergoeding zal worden ontvangen bij de afwikkeling van de verplichting, dan wordt deze vergoeding als een actief in de balans opgenomen.

Voorzieningen worden onderscheiden naar aard en doel.

Toevoegingen aan de voorzieningen vinden plaats door dotaties ten laste van de staat van baten en lasten. De onttrekkingen vinden rechtstreeks plaats ten laste van de betreffende voorziening.

Indien een voorziening gewaardeerd wordt tegen contante waarde wordt gerekend met een rekenrente. Deze rekenrente wordt als volgt bepaald:

Rekenrente = Wettelijke rente (bron: DNB) -/- Inflatie (bron: CBS).

Bij een negatieve uitkomst van de rekenrente zal deze op nul worden gesteld.

Voor 2023 wordt er gerekend met een rekenrente van 3,50%.

De waarde voor de wettelijke rente vastgesteld is op 0,30%, en de uitgangswaarde voor de inflatie is 3,20%.

### *Voorziening jubilea*

De voorziening jubilea wordt opgenomen tegen de contante waarde van de verwachte uitkeringen gedurende het dienstverband. Voor de berekening van de contante waarde van de voorziening wordt gerekend met de rekenrente welke onder het kopje voorzieningen is benoemd. Daarnaast wordt onder meer rekening gehouden met verwachte salarisstijgingen en de blijfkans.

### *Voorziening duurzame inzetbaarheid*

De voorziening duurzame inzetbaarheid wordt opgenomen tegen de contante waarde van de gespaarde uren per einddatum verslagperiode, voor personeelsleden ouder dan 57 jaar waarbij een opnameplan is overeengekomen voor een looptijd van maximaal 5 jaar. Voor de berekening van de contante waarde van de voorziening wordt gerekend met de rekenrente welke onder het kopje voorzieningen is benoemd. Bij de berekening van de voorziening wordt onder meer rekening gehouden met de opnamekans.

### *Voorziening langdurig zieken*

De voorziening langdurig zieke werknemers wordt gevormd door de verwachte salariskosten van langdurig zieke werknemers die waarschijnlijk niet meer zullen terugkeren in het arbeidsproces.

---

## LANGLOPENDE SCHULDEN

---

Langlopende schulden worden bij de eerste waardering gewaardeerd tegen reële waarde. Schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten.

### *Operationele leasing*

Bij de Stichting kunnen er leasecontracten bestaan waarbij een groot deel van de voor- en nadelen die aan de eigendom verbonden zijn, niet bij de Stichting ligt.

Deze leasecontracten worden verantwoord als operationele leasing. Verplichtingen uit hoofde van operationele leasing worden, rekening houdend met ontvangen vergoedingen van de lessor, op lineaire basis verwerkt in de staat van baten en lasten over de looptijd van het contract.

---

## KORTLOPENDE SCHULDEN

---

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

Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde.

Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten. Dit is meestal de nominale waarde.

---

## GRONDSLAGEN STAAT VAN BATEN EN LASTEN

---

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en lasten over het verslagjaar, met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde waarderingsgrondslagen.

De baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Lasten en risico's die hun oorsprong vinden vóór het einde van het verslagjaar, zijn in acht genomen als zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Het resultaat van de staat van baten en lasten wordt toegevoegd aan de algemene reserve.

Rijksbijdragen worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft.

---

## OVERHEIDSSUBSIDIES

---

Exploitatiesubsidies worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt of opbrengsten zijn gederfd, of wanneer een gesubsidieerd exploitatietekort zich heeft voorgedaan. De baten worden verantwoord als het waarschijnlijk is dat deze worden ontvangen en de Stichting de condities voor ontvangst kan aantonen.

Subsidies m.b.t. investeringen in materiële vaste activa worden in mindering gebracht op het desbetreffende actief en als onderdeel van de afschrijvingen verwerkt in de staat van baten en lasten.

---

## PERSONEELSBELONINGEN

---

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers.

De Stichting heeft de toegezegd-pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds in de jaarrekening verwerkt als verplichtingenbenadering.

Voor toegezegde-bijdrageregelingen betaalt de instelling op verplichte, contractuele of vrijwillige basis premies aan pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen. Behalve de betaling van premies heeft de instelling geen verdere verplichtingen uit hoofde van deze pensioenregelingen.

De premies worden verantwoord als personeelskosten als deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen.

---

## PENSIOENREGELING

---

Nederlandse pensioenregelingen: De instelling heeft op de balans geen eigen pensioenvoorziening opgenomen. De instelling is volgens de CAO aangesloten bij het ABP. De belangrijkste kenmerken van deze regelingen zijn:

- pensioengevende salarisgrondslag is middelloon
- er heeft in 2023 geen indexatie plaatsgevonden
- de dekkingsgraad van het ABP was per 31-12-2023: 110,50%
- overige kenmerken zijn te vinden op [www.abp.nl](http://www.abp.nl)

Op de Nederlandse pensioenregelingen zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte, contractuele of vrijwillige basis premies aan pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen betaald door de instelling. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen.

Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

---

### AFSCHRIJVINGEN OP MATERIËLE VASTE ACTIVA

---

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Over terreinen en vastgoedbeleggingen wordt niet afgeschreven. Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de economische levensduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast.

Boekwinsten en -verliezen bij verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen.

---

### FINANCIËLE BATEN EN LASTEN

---

---

#### RENTEBATEN EN RENTELASTEN

---

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de betreffende activa en passiva. Bij de verwerking van de rentelasten wordt rekening gehouden met de verantwoorde transactiekosten op de ontvangen leningen.

---

### GRONDSLAGEN KASSTROOMOVERZICHT

---

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het resultaat als basis genomen. Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed.

In samenhang met de balans en de staat van baten en lasten moet het kasstroomoverzicht bijdragen aan het inzicht in de financiering, de liquiditeit, de solvabiliteit en het vermogen van de instelling om geldstromen te genereren.

---

### OPERATIONELE ACTIVITEITEN

---

Onder de operationele activiteiten is het saldo van de baten en lasten opgenomen welke in het verslagjaar gerealiseerd zijn. Het saldo van de baten en lasten wordt gecorrigeerd met de lasten door afschrijvingen, dotatie en vrijval van voorzieningen. Het saldo van de baten en lasten wordt

tevens gecorrigeerd met de fluctuatie van kortlopende vorderingen en schulden gedurende het verslagjaar.

Ontvangsten en uitgaven uit rente gedurende het verslagjaar zijn ook opgenomen onder de operationele activiteiten.

#### INVESTERINGSACTIVITEITEN

Uitgaven en inkomsten welke voortvloeien uit het respectievelijk aankopen en verkopen van duurzame middelen.

#### FINANCIERINGSACTIVITEITEN

Inkomsten en uitgaven welke voortvloeien uit het respectievelijk aangaan of aflossen van leningen.

#### PRIJSRISICO

De instelling loopt risico's ten aanzien van de waardering van effecten, opgenomen onder financiële vaste activa en effecten, opgenomen onder vlottende activa. De instelling beheerst het marktrisico door onderscheid aan te brengen in de portefeuille, en limieten te stellen.

#### RENTE- EN KASSTROOMRISICO

De Instelling loopt renterisico over de rentedragende vorderingen (met name onder financiële vaste activa, effecten en liquide middelen) en rentedragende langlopende en kortlopende schulden (waaronder schulden aan kredietinstellingen). Met betrekking tot vastrentende vorderingen en schulden loopt de instelling risico's over de reële waarde als gevolg van wijzigingen in de marktrente.

Met betrekking tot de vorderingen worden geen financiële derivaten met betrekking tot afdekking van het renterisico gecontracteerd.

Voor vorderingen en schulden met variabele renteaftspraken loopt de instelling risico ten aanzien van toekomstige kasstromen.

#### KREDIETRISICO

De liquide middelen staan uit bij banken die minimaal voldoen aan het treasurybeleid.

De instelling heeft geen significante concentraties van kredietrisico. Verkoop vindt plaats aan afnemers die voldoen aan de kredietwaardigheidstoets van de instelling. Verkoop vindt plaats op basis van krediettermijnen tussen de 8 en 60 dagen. Voor grote leveringen kan een afwijkende krediettermijn van toepassing zijn. In dat geval worden aanvullende zekerheden gevraagd, waaronder garantiestellingen.

De instelling heeft vorderingen verstrekt aan participanten en maatschappijen waarin wordt deelgenomen. Bij deze partijen is geen historie van wanbetaling bekend.

## 4.5. TOELICHTING OP DE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN DE BALANS

### ACTIVA

#### VASTE ACTIVA

#### MATERIËLE VASTE ACTIVA

	1.1.2.1 Gebouwen	1.1.2.2 Terreinen	1.1.2.3 Inventaris en apparatuur	1.1.2.4 Ov. materiële vaste activa	Tot materiële vaste activa
	€	€	€	€	€
<b>Stand per 31 december 2022</b>					
Verrijgings- of vervaardigingsprijs	261.657	196.691	1.138.789	276.774	1.873.911
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	78.879	37.845	907.269	166.682	1.190.675
<b>Materiële vaste activa per 31 december 2022</b>	<b>182.778</b>	<b>158.846</b>	<b>231.520</b>	<b>110.092</b>	<b>683.236</b>
<b>Verloop gedurende 2023</b>					
Investeringen	-	-	65.512	1.805	67.317
Afschrijvingen	-13.858	-6.092	-88.378	-23.973	-132.301
<b>Mutatie gedurende 2023</b>	<b>-13.858</b>	<b>-6.092</b>	<b>-22.866</b>	<b>-22.168</b>	<b>-64.984</b>
<b>Stand per 31 december 2023</b>					
Verrijgings- of vervaardigingsprijs	261.657	196.691	1.204.301	278.579	1.941.228
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	92.737	43.938	995.647	190.655	1.322.977
<b>Materiële vaste activa per 31 december 2023</b>	<b>168.920</b>	<b>152.753</b>	<b>208.654</b>	<b>87.924</b>	<b>618.251</b>

#### VLOTTENDE ACTIVA

1.2	Vlottende activa	31-12-2023		31-12-2022	
1.2.2	Vorderingen	€	€	€	€
1.2.2.10	Overige vorderingen	163.228		119.669	
	<i>Subtotaal vorderingen</i>		163.228		119.669
1.2.2.12	Vooruitbetaalde kosten	29.948		62.575	
1.2.2.14	Te ontvangen interest	8.351		-	
1.2.2.15	Overige overlopende activa	9.682		-	
	<i>Subtotaal overlopende activa</i>		47.981		62.575
	<b>Totaal Vorderingen</b>		<b>211.209</b>		<b>182.244</b>
1.2.4	Liquide middelen	31-12-2023		31-12-2022	
		€	€	€	€
1.2.4.2	Tegoeden op bankrekeningen	1.023.426		1.258.833	
	<b>Totaal liquide middelen</b>		<b>1.023.426</b>		<b>1.258.833</b>

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de stichting en zijn direct opeisbaar.

## PASSIVA

### EIGEN VERMOGEN

2.1 Eigen vermogen	Stand per	Resultaat	Overige mutaties	Stand per	Stand per	Resultaat	Overige mutaties	Stand per
	01-01-2022	2022	2022	31-12-2022	01-01-2023	2023	2023	31-12-2023
	€	€	€	€	€	€	€	€
2.1.1.1 Algemene reserve	-315.765	-11.697	-	-327.462	-327.462	-68.136	-	-395.598
2.1.1.3 Bestemmingsreserves (privaat)	1.233.271	-	-	1.233.271	1.233.271	-	-	1.233.271
<b>Totaal eigen vermogen</b>	<b>917.506</b>	<b>-11.697</b>	<b>-</b>	<b>905.809</b>	<b>905.809</b>	<b>-68.136</b>	<b>-</b>	<b>837.673</b>

De toelichting over de beperkte doelstelling(en) van de reserve(s) is/zijn vermeld in de Grondslagen.

### VOORZIENINGEN

2.2 Voorzieningen	Stand per	Dotatie	Ont-trekking	Vrijval	Stand per	Bedrag	Bedrag	Bedrag
	01-01-2023	2023	2023	2023	31-12-2023	< 1 jaar	1 - 5 jaar	> 5 jaar
	€	€	€	€	€	€	€	€
2.2.1 Personele voorzieningen	293.201	9.730	-75.780	-8.153	218.998	40.151	119.074	59.773
<b>Totaal voorzieningen</b>	<b>293.201</b>	<b>9.730</b>	<b>-75.780</b>	<b>-8.153</b>	<b>218.998</b>	<b>40.151</b>	<b>119.074</b>	<b>59.773</b>

2.2.1 Personele voorzieningen	Stand per	Dotatie	Ont-trekking	Vrijval	Stand per	Bedrag	Bedrag	Bedrag
	01-01-2023	2023	2023	2023	31-12-2023	< 1 jaar	1 - 5 jaar	> 5 jaar
	€	€	€	€	€	€	€	€
2.2.1.2 Verlofsparen	66.631	-	-	-601	66.030	4.105	61.925	-
2.2.1.4 Jubileumuitkeringen	151.427	2.596	-10.223	-7.552	136.247	19.325	57.149	59.773
2.2.1.6 Langdurig zieken	75.143	7.134	-65.556	-	16.721	16.721	-	-
<b>Totaal personele voorzieningen</b>	<b>293.201</b>	<b>9.730</b>	<b>-75.780</b>	<b>-8.153</b>	<b>218.998</b>	<b>40.151</b>	<b>119.074</b>	<b>59.773</b>

## LANGLOPENDE SCHULDEN

2.3	Langlopende schulden	Stand per	Leningen	Aflossing	Stand per	Looptijd	Looptijd
		01-01-2023	aangegaan 2023	2023	31-12-2023	> 1 jaar	> 5 jaar
		€	€	€	€	€	€
2.3.7	Vooruitontvangen investeringsubsidies	2.055	-	230	1.825	230	1.595
<b>Totaal langlopende schulden</b>		<b>2.055</b>	<b>-</b>	<b>230</b>	<b>1.825</b>	<b>230</b>	<b>1.595</b>

## KORTLOPENDE SCHULDEN

2.4	Kortlopende schulden	31-12-2023		31-12-2022	
		€	€	€	€
2.4.8	Crediteuren		65.540		48.551
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen		334.512		425.228
2.4.10	Schulden terzake van pensioenen	2.410	97.883		163.695
2.4.12	Kortlopende overige schulden	2.412	23.028		19.011
<i>Subtotaal schulden</i>			520.964		656.485
2.4.17	Vakantiegeld	2.417	232.122		209.585
2.4.18	Te betalen interest	2.418	158		1.150
2.4.19	Overige overlopende passiva	2.419	41.146		56.028
<i>Subtotaal overlopende passiva</i>			273.426		266.763
<b>Totaal Kortlopende schulden</b>			<b>794.390</b>		<b>923.248</b>

## 4.6. NIET IN DE BALANS OPGENOMEN RECHTEN EN VERPLICHTINGEN

### RECHTEN

Er zijn geen niet in de balans opgenomen rechten.

### VERPLICHTINGEN

De volgende niet in de balans opgenomen verplichtingen worden hieronder toegelicht.

nr.	Omschrijving	Periode		Looptijd Mdn	Bedrag per maand €	< 1 jaar €	1 - 5 jaar €	> 5 jaar €	Totaal €
		van	t/m						
1	BNP Paribas	01-04-21	01-04-26	60	1.556	18.667	23.334	-	42.001



## LASTEN

4	Lasten	2023		Begroot 2023		2022	
		€	€	€	€	€	€
4.1	<b>Personeelslasten</b>						
4.1.1	<b>Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten</b>						
4.1.1.1	Lonen en salarissen	5.260.969		6.289.934		4.947.065	
4.1.1.2	Sociale lasten	706.986		-		656.669	
4.1.1.3	Premies Participatiefonds	107.269		-		57.776	
4.1.1.4	Premies Vervangingsfonds	-		-		1.901	
4.1.1.5	Pensioenpremies	767.037		-		695.627	
	Totaal salarissen, sociale lasten en pensioenlasten		6.842.261		6.289.934		6.359.038
4.1.2	<b>Overige personele lasten</b>						
4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	1.576		2.595		124.854	
4.1.2.3	Overige	248.753		247.794		232.997	
	Totaal overige personele lasten		250.329		250.389		357.851
4.1.3	<b>Ontvangen uitkeringen personeel</b>						
4.1.3.3	Overige uitkeringen personeel	-38.560		-69.306		-61.358	
	Totaal ontvangen uitkeringen personeel		-38.560		-69.306		-61.358
	<b>Totaal personeelslasten</b>		<b>7.054.030</b>		<b>6.471.017</b>		<b>6.655.531</b>

### Gemiddeld aantal werknemers

Het gemiddeld aantal werknemers bedraagt 79 in 2023 (2022: 80). Hieronder is de onderverdeling te vinden van het gemiddeld aantal werknemers:

	2023	2022
Bestuur / Management	3	3
Personeel primair proces	35	36
Ondersteunend personeel	41	41
Totaal gemiddeld aantal werknemers	<b>79</b>	<b>80</b>

4.2	Afschrijvingen	2023		Begroot 2023		2022	
		€	€	€	€	€	€
4.2.2	Afschrijvingen op materiële vaste activa	132.301		125.133		123.213	
	<b>Totaal afschrijvingen</b>		<b>132.301</b>		<b>125.133</b>		<b>123.213</b>

4.3	Huisvestingslasten	2023		Begroot 2023		2022	
		€	€	€	€	€	€
4.3.3	Onderhoudslasten (klein onderhoud)	101.003		77.785		82.667	
4.3.4	Energie en water	124.206		92.604		94.658	
4.3.5	Schoonmaakkosten	84.872		96.638		89.041	
4.3.6	Belastingen en heffingen	22.177		23.633		22.630	
4.3.8	Overige	34.432		11.014		76.142	
	<b>Totaal huisvestingslasten</b>		<b><u>366.690</u></b>		<b><u>301.674</u></b>		<b><u>365.138</u></b>

Onder de Onderhoudslasten (klein onderhoud) is onder andere de bijdrage voor buitenonderhoud aan de gemeente Rotterdam opgenomen. Met de betaling van een jaarlijkse bijdrage zal de uitvoering van het buitenonderhoud en de bijbehorende risico's volledig voor rekening van de gemeente komen.

4.3.8	Overige huisvestingslasten	2023		Begroot 2023		2022	
		€	€	€	€	€	€
4.3.8.1	Tuinonderhoud	23.917		54.826		47.571	
4.3.8.2	Bewaking/beveiliging	1.304		510		402	
4.3.8.3	Overige huisvestingslasten	9.211		(44.322)		28.169	
	<b>Totaal overige huisvestingslasten</b>		<b><u>34.432</u></b>		<b><u>11.014</u></b>		<b><u>76.142</u></b>

4.4	Overige lasten	2023		Begroot 2023		2022	
		€	€	€	€	€	€
4.4.1	Administratie en beheerlasten	50.696		37.790		42.037	
4.4.2	Inventaris en apparatuur	16.677		16.974		15.858	
4.4.3	Leer- en hulpmiddelen	150.554		132.720		138.345	
4.4.5	Overige	205.904		196.546		186.541	
	<b>Totaal overige lasten</b>		<b><u>423.831</u></b>		<b><u>384.030</u></b>		<b><u>382.781</u></b>

---

### SEPARATE SPECIFICATIE KOSTEN INSTELLINGSACCOUNTANT

---

In het boekjaar zijn de volgende bedragen aan accountantshonoraria (reeds onderdeel van 4.4.1) ten laste van het resultaat gebracht:

4.4.1.1	Kosten instellingsaccountant	2023		Begroot 2023		2022	
		€	€	€	€	€	€
4.4.1.1.1	Controle van de jaarrekening	10.315		4.776		6.090	
4.4.1.1.2	Andere controlewerkzaamheden	2.184		2.344		1.767	
	<b>Totaal kosten instellingsaccountant</b>		<b><u>12.499</u></b>		<b><u>7.120</u></b>		<b><u>7.857</u></b>

## UITSPLITSING HONORARIA NAAR ACCOUNTANTSKANTOOR

Alle hierboven opgesomde werkzaamheden zijn verricht door hetzelfde accountantskantoor.

## HONORARIA MET BETREKKING TOT DE WERKZAAMHEDEN

Bovenstaande honoraria betreffen uitsluitend de werkzaamheden die bij de Stichting zijn uitgevoerd door accountantsorganisaties en externe accountants zoals bedoeld in art. 1, lid 1 Wta (Wet toezicht accountantsorganisaties). De kosten voor de controle zijn inclusief bekostiging en omzetbelasting. Bovenstaande accountants honoraria zijn verwerkt op basis van het facturenstelsel.

4.4.5	Overige lasten	2023		Begroot 2023		2022	
		€	€	€	€	€	€
4.4.5.1	Wervingskosten	271		808		677	
4.4.5.4	Buitenschoolse cq bijzondere activiteiten	35.237		20.796		25.580	
4.4.5.6	Contributies	10.228		5.768		7.564	
4.4.5.7	Abonnementen	7.070		10.452		8.678	
4.4.5.8	Medezeggenschapsraad	38		-		-	
4.4.5.9	Verzekeringen	9.850		13.048		9.835	
4.4.5.10	Reproductiekosten, drukwerk, schoolgids	26.335		28.920		21.843	
4.4.5.12	Culturele vorming	360		271		204	
4.4.5.13	Overige overige lasten	116.515		116.483		112.160	
	<b>Totaal overige lasten</b>		<b><u>205.904</u></b>		<b><u>196.546</u></b>		<b><u>186.541</u></b>
<b>6</b>	<b>Financiële baten en lasten</b>						
<b>6.1</b>	<b>Financiële baten</b>						
6.1.1	Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	8.351		-		-	
	<b>Totaal financiële baten</b>		<b><u>8.351</u></b>		<b><u>-</u></b>		<b><u>-</u></b>
<b>6.2</b>	<b>Financiële lasten</b>						
6.2.1	Rentelasten en soortgelijke lasten	-		416		1.419	
	<b>Totaal financiële lasten</b>		<b><u>-</u></b>		<b><u>416</u></b>		<b><u>1.419</u></b>

## BESTEMMING VAN HET RESULTAAT

	<u>2023</u>
	€
2.1.1.1 <u>Algemene reserve (publiek)</u>	-68.136
<b>Totaal resultaat</b>	<b><u>-68.136</u></b>

## GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum die hier dienen te worden toegelicht.

## VERBONDEN PARTIJEN

De verbonden partijen die toegelicht dienen te worden, zijn hieronder opgenomen.

Statutaire naam	Juridische vorm 2023	Statutaire zetel	Code activiteiten	Deelname percentage
PO2802 Stichting PPO Delft	Stichting	Delft	4	0%
PO2803 Stichting PSWV PO Westland	Stichting	Naaldwijk	4	0%
PO2805 Stichting Passend Onderwijs RiBA	Stichting	Ridderkerk	4	0%
PO2806 SWV PPO Rotterdam	Vereniging	Rotterdam	4	0%
PO2807 SWV Schiedam, Vlaardingen, Maassluis	Stichting	Schiedam	4	0%
PO2810 Stichting SWV PPO Dordrecht	Stichting	Dordrecht	4	0%
PO2814 Stichting SWV PO Midden Holland	Stichting	Gouda	4	0%
PO2815 Stichting PPO Haaglanden	Stichting	Den Haag	4	0%
PO2817 SWV Passend Onderwijs 28-17 Zoetermeer	Stichting	Zoetermeer Capelle aan den	4	0%
PO2818 SWV PPO Aan Den IJssel	Stichting	IJssel	4	0%
PO3003 SWV PO30-03 Optimale Onderwijs Kans	Stichting	Breda	4	0%
VO2804 SWV VO Dordrecht	Stichting	Dordrecht	4	0%
VO2810 SWV Koers VO	Vereniging	Rotterdam	4	0%
VO2811 SWV VO Nieuwe Waterweg Noord	Stichting	Schiedam	4	0%
VO2812 SWV VO Voorne-Putten-Rozenburg	Stichting	Rotterdam	4	0%
VO2813 VO Oost-IJsselmonde/West-Alblasserwaard	Stichting	Rotterdam	4	0%

Code activiteiten: 1. contractonderwijs, 2. contractonderzoek, 3. onroerende zaken, 4. overige

## VERANTWOORDING SUBSIDIES

De subsidies die toegelicht dienen te worden, zijn hieronder opgenomen.

**G1. Subsidies zonder verrekeningsclausule**

Omschrijving	Toewijzing		De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikkingen geheel uitgevoerd en afgerond
	Kenmerk	Datum	
Studieverlof	1321152-1	24-01-2023	Ja
Studieverlof	1349855	17-07-2023	Ja

**G2A. Subsidies met verrekeningsclausule, aflopend**

Niet van toepassing

**G2B. Subsidies met verrekeningsclausule, doorlopend**

Niet van toepassing

---

**WNT-VERANTWOORDING 2023**

---

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) in werking getreden. De WNT schrijft voor dat de beloning van topfunctionarissen verantwoord dient te worden in de jaarrekening, ook als de beloning beneden de norm blijft.

Voor overige functionarissen geldt publicatieplicht alleen als de norm overschreden wordt.

Op de stichting is het bezoldigingsmaximum voor het onderwijs van toepassing.

---

**INDELING EN BEZOLDIGINGSKLASSE**

---

De indeling van de rechtspersonen of instellingen over de bezoldigingsklassen gebeurt op basis van drie generieke instellingscriteria te weten:

- de gemiddelde totale baten per kalenderjaar
- het gemiddelde aantal leerlingen, deelnemers of studenten, en
- het gewogen aantal onderwijssoorten of -sectoren.

Deze instellingscriteria bieden een weergave van de zwaarte van de functie van de topfunctionaris gebaseerd op functiewaarderingsverhoudingen. Gezamenlijk geven de criteria een indicatie van de complexiteit van de betreffende bestuursfunctie.

Voor ieder criterium wordt een schaal gehanteerd. Uit de score op die schaal volgt een aantal complexiteitspunten. Het totaal van deze complexiteitspunten bepaalt in welke bezoldigingsklasse de rechtspersoon of instelling valt en welk bezoldigingsmaximum daarmee van toepassing is op de topfunctionaris(sen). Voor de bepaling van de complexiteitspunten verwijzen wij naar de Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren.

## COMPLEXITEITSPUNTEN

<b>Aantal complexiteitspunten per instellingscriteria:</b>	<b>2023</b>
Gemiddelde totale baten	4
Gemiddeld aantal leerlingen, deelnemers of studenten	1
Gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren	2
<b>Totaal aantal complexiteitspunten</b>	<b>7</b>
<b>Bezoldigingsklasse</b>	<b>C</b>
<b>Bezoldigingsmaximum</b>	<b>€ 159.000</b>

 LEIDINGGEVENDE TOPFUNCTIONARISSEN MET DIENSTBETREKKING EN  
 LEIDINGGEVENDE TOPFUNCTIONARISSEN ZONDER DIENSTBETREKKING  
 VANAF 13E MAAND VAN DE FUNCTIEVERVULLING

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

**Gegevens 2023**

Naam	G.J.M. Reinalda	M.M. Radstake	L.P. van Troost
Functiegegevens	directeur/bestuurder	adjunct directeur	adjunct directeur
Aanvang functievervulling in 2023	01-01	01-01	01-01
Einde functievervulling in 2023	31-12	31-12	31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,00	1,00	1,00
Gewezen topfunctionaris	Nee	Nee	Nee
Dienstbetrekking	Ja	Ja	Ja

**Bezoldiging**

Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 121.764	€ 99.306	€ 98.580
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 21.923	€ 16.663	€ 16.663
<i>Subtotaal</i>	€ 143.687	€ 115.969	€ 115.243

Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 159.000	€ 159.000	€ 159.000
---	-----------	-----------	-----------

-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	-	-	-
--	---	---	---

**Bezoldiging**

<b>€ 143.687</b>	<b>€ 115.969</b>	<b>€ 115.243</b>
------------------	------------------	------------------

Het bedrag van de overschrijding	-	-	-
de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

**Gegevens 2022**

Functiegegevens	directeur/bestuurder	adjunct directeur	adjunct directeur
Aanvang functievervulling in 2022	01-01	01-01	01-01
Einde functievervulling in 2022	31-12	31-12	31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,00	1,00	1,00
Dienstbetrekking	Ja	Ja	Ja

**Bezoldiging**

Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 112.590	€ 90.712	€ 91.358
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 19.131	€ 15.573	€ 15.573
<i>Subtotaal</i>	€ 131.721	€ 106.285	€ 106.931

Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 154.000	€ 154.000	€ 154.000
---	-----------	-----------	-----------

**Bezoldiging**

<b>€ 131.721</b>	<b>€ 106.285</b>	<b>€ 106.931</b>
------------------	------------------	------------------

---

## LEIDINGGEVENDE TOPFUNCTIONARISSEN ZONDER DIENSTBETREKKING IN DE PERIODE KALENDERMAAND 1 - 12

---

Niet van toepassing, er zijn geen leidinggevend topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1- 12 van de functievervulling.

---

## TOEZICHTHOUDENDE TOPFUNCTIONARISSEN

---

Niet van toepassing, er zijn geen toezichthoudende topfunctionarissen

---

## TOPFUNCTIONARISSEN MET EEN TOTALE BEZOLDIGING VAN € 1.900 OF MINDER

---

Naam	Functie
W.J. Kreugel	Lid Raad van Toezicht (t/m 31-03-2023)
H.J. Timmers	Lid Raad van Toezicht
P. Etman	Lid Raad van Toezicht (t/m 31-03-2023)
F. Buis	Lid Raad van Toezicht
J. Stantcheva	Lid Raad van Toezicht
G. Kreugel	Lid Raad van Toezicht

---

## TOPFUNCTIONARIS MET EEN TOTALE BEZOLDIGING VAN MEER DAN € 1.900

---

Niet van toepassing, er zijn geen topfunctionarissen inclusief degene die op grond van zijn/haar voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris wordt aangemerkt, voor al zijn/haar functies bij het bevoegd gezag en eventuele aan deze WNT-instelling gelieerde rechtspersonen.

---

TOPFUNCTIONARIS MET EEN TOTALE BEZOLDIGING VAN MEER DAN € 1.900  
WAAROP DE ANTICUMULATIEBEPALING VAN TOEPASSING IS

---

Niet van toepassing, er zijn geen (voormalige) (aangemerkte) leidinggevende topfunctionarissen met een dienstbetrekking bij een of meer andere WNT-instellingen.

---

TOPFUNCTIONARIS MET EEN TOTALE BEZOLDIGING VAN € 1.900 OF MINDER  
WAAROP DE ANTICUMULATIEBEPALING VAN TOEPASSING IS

---

Niet van toepassing, er zijn geen (voormalige) (aangemerkte) leidinggevende topfunctionarissen met een dienstbetrekking bij een of meer andere WNT-instellingen.

---

UITKERINGEN WEGENS BEËINDIGING DIENSTVERBAND AAN  
TOPFUNCTIONARISSEN

---

Niet van toepassing, er zijn geen (aangemerkte) topfunctionarissen, met of zonder dienstbetrekking, waaraan een uitkering is verstrekt.

---

ONDERTEKENING DOOR BESTUURDERS EN TOEZICHTHOUDERS

---

Drs. G.J.M. Reinalda RDO

Directeur/Bestuurder

H.J. Timmers

Voorzitter Raad van Toezicht

Drs. F. Buis

Vicevoorzitter Raad van Toezicht

Mr. J. Stantcheva

Lid Raad van Toezicht

G. Kreugel

Lid Raad van Toezicht

## 5. OVERIGE GEGEVENS

---

### 5.1. STATUTAIRE REGELING INZAKE BESTEMMING RESULTAAT

---

Er is statutair niets geregeld inzake de bestemming van het resultaat.

### 5.2. CONTROLEVERKLARING

---

Pagina voor de controleverklaring  
(beslaat meerdere pagina's)

Pagina voor de controleverklaring

(beslaat meerdere pagina's)

Pagina voor de controleverklaring  
(beslaat meerdere pagina's)

Pagina voor de controleverklaring

(beslaat meerdere pagina's)

## 6. VERSLAG VAN DE INTERNE TOEZICHTHOUDER

---

### 6.1. VERSLAG VAN HET TOEZICHTHOUDEND BESTUUR

---

In 2023 is de eerder gerealiseerde verandering van de governance-structuur consequent toegepast. Er heeft per 1 april een wisseling van bestuursleden plaats gevonden: de heren W. Kreugel en P. Etman zijn afgetreden, mevrouw J. Stantcheva en de heer G. Kreugel zijn toegetreden.

Door deelname in april van deze twee nieuwe bestuursleden aan een jaarlijkse evaluatiedag van het bestuur werden zij direct meegenomen in het actueel functioneren van de Martinusstichting. De evaluatiedag vond plaats onder externe begeleiding van twee verschillende personen wat betreft de geagendeerde onderwerpen:

- Het bestuurlijk functioneren van het toezicht houdend bestuur wat betreft de wettelijke taken, vastgelegd in de Code Goed Bestuur en de rolinvulling van de toezichthouders als toezichthouder, werkgever, sparringpartner/adviseur en netwerk.
- Een tussentijdse evaluatie van het Strategisch Beleidsplan wat betreft de missie-visie-kernwaarden, de SWOT en de koersuitspraken.

Beide evaluaties hebben geleid tot een aanscherping van de agendapunten voor de bestuursvergaderingen, de bijstelling van de SWOT en een thema-avond onder externe begeleiding gericht op advisering betreffende de volgende beleidsperiode.

Het kwaliteitsmanagementsysteem geeft het toezichthoudend bestuur zicht op doelstellingen en stand van zaken betreffende de uitvoering van:

- Kwaliteitszorg
- Onderwijsbeleid
- Onderwijsinhoud
- Personeel en Organisatie
- Veiligheid
- Financiën

Tijdens de bestuursvergaderingen komen de diverse thema's aan de orde. Resultaten van monitoring middels diverse instrumenten, alsmede de Code Goed Bestuur, de softclose per kwartaal en het accountantsverslag met contrôlebevindingen worden besproken en/of bevraagd.

De doelstellingen voor 2023 zijn door het toezichthoudend bestuur positief getoetst. De begroting 2024, het jaarverslag 2023 en de jaarrekening 2023 zijn vastgesteld.

De directeur- bestuurder houdt het toezichthoudend bestuur per e-mail op de hoogte van informatie betreffende specifieke schoolzaken, deelt documenten die in ontwikkeling zijn ter inzage of voor commentaar, stuurt de notulen van het directieoverleg ter inzage toe en verzorgt éénmaal per kwartaal een managementrapportage. De samenwerkingslijnen zijn kort. Wekelijks is er telefonisch contact met de voorzitter en éénmaal per maand een voortgangsoverleg op school.

De voorzitter en een lid van het toezichthoudend bestuur hebben in 2023 met de directieleden een gesprek gevoerd en afspraken gemaakt conform de vastgestelde richtlijnen van de IPB-cyclus. Met de directeur- bestuurder was dit een functioneringsgesprek en met de adjunct-directeuren een voortgangsgesprek.

Met de mr heeft het toezichthoudend bestuur tweemaal een overleg gevoerd.

Een tijdpad voor het proces om tot de benoeming van een directeur-bestuurder met ingang van 1 augustus 2025 te komen, in verband met pensionering van de huidige directeur-bestuurder per genoemde datum, is vastgesteld.

De werving en selectie van externe begeleiding van de sollicitatie procedure is ingezet.

De samenwerking met RA12 registeraccountants is gecontinueerd.

maart 2024

H.J. (Riek) Timmers (voorzitter)

F. (Folkert) Buis vice voorzitter

J.Stantcheva (lid)

G. (Gerard) Kreugel (lid)

## 6.2. SAMENSTELLING INTERN TOEZICHT

Het toezichthoudend bestuur (intern toezichtsorgaan) bestaat in 2023 uit de volgende leden:

Naam	Functie	Jaar van aantreden	Jaar van aftreden	(Neven)-functies
Mevr. H.J.(Riek) Timmers	Voorzitter, niet-uitvoerend bestuurder/ toezichthouder	2022 (herbenoemd)	2026	Gepensioneerd
Dhr. Drs. F. (Folkert) Buis	Lid, vice-voorzitter, niet-uitvoerend bestuurder/ toezichthouder	2023 (herbenoemd)	2027	Directeur bedrijfsvoering ministerie van EZK. Lid RvC Woningcorporatie Ressort Wonen
Dhr. G. (Gerard) Kreugel	Lid, niet-uitvoerend bestuurder/ toezichthouder	1-4-2023	2027	Interim manager onderwijs
Mevr. Mr. J.I. Stantcheva	Lid, niet-uitvoerend bestuurder/ toezichthouder	1-4-2023	2027	Jurist, Erasmus Universiteit

W.J. (Wim) Kreugel	Lid, niet-uitvoerend bestuurder/ toezichthouder	2022	Afgetreden 1-4-2023	Gepensioneerd
Dhr. P.C.A.M. (Peter) Etman	Vicevoorzitter	2019	Afgetreden 1-4-2023	Zelfstandig interim manager; Lid RvT Mytylschool Roosendaal (tot 1-7-2021)

---

## VERGOEDINGSREGELING

---

Naar het aantal uren dat het niet-uitvoerend bestuurslid besteedt aan bestuurlijke taken wordt jaarlijks een vrijwilligersvergoeding uitbetaald, die het wettelijk gestelde maximum niet te boven gaat.

---

## TOEWIJZING ACCOUNTANT

---

Op voorstel van de uitvoerend bestuurder stelt het toezichthoudend deel van het bestuur jaarlijks vast, welke accountant de controlewerkzaamheden zal verrichten. Ook in 2023 is gekozen om de samenwerking met RA12 registeraccountants voort te zetten.

---

## 6.3. HOE HET TOEZICHT IS VORMGEGEVEN

---

---

### TOEZICHT OP DE TAKEN EN DE UITVOERING VAN DE BEVOEGDHEDEN DOOR HET BESTUUR

---

De uitvoerend bestuurder bereidt beleidsplannen en beleid voor. Dit wordt in concept aan de intern toezichthouder voorgelegd. De toezichthouder reageert en bespreekt de stukken met de bestuurder. De uitvoerend bestuurder neemt de opmerkingen mee om te komen tot een definitief plan of beleidsstandpunt. Door open en duidelijke communicatie komt uiteindelijk de (directeur-) bestuurder tot een besluit. Dit is in de meest voorkomende gevallen een voorgenomen besluit, wat vervolgens naar de medezeggenschapsraad gaat voor een advies of voor instemming. Deze procedure wordt in de praktijk toegepast, met als belangrijk voorbeeld de vaststelling van de schoolgidsen.

Als deze fase is doorlopen zal het definitieve besluit voorgelegd worden aan de toezichthouders. Het bestuur heeft met het toezicht bereikt dat plannen duidelijk geformuleerd en meer “to the point” de definitieve fase hebben bereikt.

Voor het financiële toezicht geldt dat er een aantal fasen wordt doorlopen bij het vaststellen van de begroting. Overleg met de interne toezichthouder is daar integraal onderdeel van. Dit gebeurt in een voorfase, waarbij de uitvoerend bestuurder met de toezichthouder een aantal prioriteiten bespreekt voor het komende begrotingsjaar. Dit zijn prioriteiten, die gebaseerd op zaken uit het

jaarplan. Als dit in het bestuur is besproken, zal het uitvoerend bestuur een besluit nemen en verwerken in de begroting, die als voorgenomen besluit wordt vastgesteld.

De medezeggenschapsraad kan vervolgens al dan niet instemming verlenen. Dit gebeurt in een vergadering waarbij de directeur-bestuurder aanwezig is. De resultaten hiervan zijn het afgelopen jaar dat er binnen de begroting meer focus is gelegd op ontwikkelingen rond NPO en vakleerkrachten.

---

## DE INVULLING VAN DE WERKGEVERSFUNCTIE TEN OPZICHTE VAN HET BESTUUR.

---

Het toezichthoudende deel van het bestuur bepaalt de samenstelling van het bestuur: het kan bestuursleden benoemen maar kan ook bestuursleden ontslaan. Daardoor wordt feitelijk de rol van werkgever ingevuld, ook al is er sprake van onbezoldigde functies. De niet-uitvoerende bestuurders vervullen wel de rol van werkgever ten opzichte van de uitvoerend bestuurder, die tevens directeur van de school is. De invulling is te zien in de voortgangsgesprekken en de functioneringsgesprekken die met de uitvoerend bestuurder worden gehouden. Hierin worden procesdoelen bepaald en geëvalueerd, en wordt vastgesteld of de uitvoerend bestuurder de eerder gemaakte afspraken is nagekomen.

De invulling van de werkgeversfunctie laat zich tenslotte zien in het feit dat het niet-uitvoerend bestuur op basis van de beschikbare gegevens en de beschikbare complexiteitspunten het salaris van de directeur-bestuurder vaststelt, getoetst aan de mogelijkheden en criteria die zijn vastgelegd.

---

## HET TOEZIEN OP DE NALEVING VAN DE WETTELIJKE VERPLICHTINGEN EN TOEPASSING VAN DE CODE GOED BESTUUR.

---

Het toezichthoudend deel van het bestuur zorgt ervoor dat iedereen in staat wordt gesteld om de functie uit te voeren zoals die beschreven staat. Het bestuur wil een goede bestuurscultuur garanderen, passend bij onderwijsorganisaties die publiekelijk worden bekostigd en publieke belangen dienen.

De toezichthouders baseren hun toezichtactiviteiten op de vier principes van de code goed bestuur:

- Verantwoordelijkheid,
- Professionaliteit,
- Integriteit en
- Openheid

De naleving gebeurt op basis van gesprekken, bestuursvergaderingen en aanwezigheid bij overleg indien nodig.

Maandelijks wordt in de bestuursvergaderingen één van de principes van goed bestuur zoals hierboven aangegeven besproken door het complete bestuur. Ook tijdens de jaarlijkse heidag van bestuur met directie wordt stilgestaan bij deze principes.

---

## HET TOEZICHT OP DE DOELMATIGE BESTEDING VAN RIJKSMIDDELEN DOOR DE INTERN TOEZICHTHOUDER.

---

De toezichthouder bepaalt welke accountant verantwoordelijk is voor de jaarrekening. Tijdens het begrotingsjaar wordt er in de bestuursvergaderingen aandacht besteed aan de financiën. Ieder kwartaal wordt er een softclose georganiseerd door het administratiekantoor. Bij dit gesprek is de toezichthouder aanwezig en worden vragen gesteld over de bestedingen. De rechtmatigheid van de bestedingen wordt besproken met het bestuur met als centrale vraag: wordt het beschikbare geld besteed aan het onderwijs. Deze rechtmatigheid wordt nogmaals bevestigd in de jaarrekening.

---

## HOE HEEFT INTERN TOEZICHT UITVOERING GEGEVEN AAN HET GOEDKEUREN VAN DE BEGROTING, BESTUURSVERSLAG EN MEERJARENPLAN

---

Er wordt een afsprakenlijst gevolgd met de stappen die genomen moeten worden om deze documenten te ontwikkelen, goed te keuren, vast te stellen en tot uitvoer te brengen. De stap van goedkeuring door het interne toezicht is een van de stappen die structureel worden genomen.

### M.B.T. DE BEGROTING:

---

- Het bestuur stelt prioriteiten vast voor zaken die in de begroting terug moeten komen. Denk aan formatief, ICT, gebouw, formatief, dat soort zaken.
- De directeur-bestuurder stelt met het administratiekantoor het budget voor het komende jaar vast.
- De directeur-bestuurder maakt een eerste versie van de begroting voor het volgend jaar.
- Deze eerste conceptbegroting wordt ter bespreking voorgelegd aan het niet-uitvoerend bestuur.
- Na bespreking van de cijfers en de inhoud past de directeur-bestuurder waar nodig de begroting aan.
- De nieuwe versie wordt in een bestuursvergadering ter bespreking aangeboden.
- De uitvoerend bestuurder neemt een principebesluit over de vaststelling van de begroting.
- Dit besluit wordt voorgelegd aan het intern toezicht (niet-uitvoerend bestuurders) in een gezamenlijke vergadering.
- In deze vergadering wordt een voorgenomen besluit genomen.
- Het voorgenomen besluit wordt voorgelegd aan de MR.
- Na een positief advies wordt de begroting definitief vastgesteld en krijgt de directie opdracht om in overleg met de directeur-bestuurder en na regelmatige consultatie van het toezicht de gepland uitgaven te doen.
- Driemaandelijks is er een softclose waarbij administratiekantoor, directie, uitvoerend bestuurder en toezicht aanwezig zijn om de stand van zaken te bespreken.

### M.B.T. BESTUURSVERSLAG:

---

- Het format van het bestuursverslag wordt vastgesteld door de directeur-bestuurder.
- Het interne toezicht wordt gevraagd om het verslag van het intern toezicht aan te leveren.
- Dit geldt ook voor de onderdelen waarin de invulling van het toezicht wordt beschreven.
- Het bestuur formuleert het bestuursverslag.
- Er is regelmatig uitwisseling van teksten tussen bestuurder en toezicht waarbij het toezicht om feedback wordt gevraagd.

- Als het gehele bestuursverslag in concept klaar is, worden de toezichthouders gevraagd om het concept door te lezen en feedback te geven.
- Het uitvoerend deel van het bestuur stelt het bestuursverslag vast.
- In een gezamenlijke vergadering van uitvoerend bestuurder en niet-uitvoerend bestuurders (toezicht) wordt het bestuursverslag vastgesteld in een voorgenomen besluit.
- Dit voorgenomen besluit wordt ter advisering aan de medezeggenschapsraad gestuurd.
- Na instemming van de MR is het bestuursverslag definitief vastgesteld

#### M.B.T. MEERJARENPLAN/STRATEGISCH BELEIDSPLAN:

---

- In een gezamenlijke bestuursvergadering van niet-uitvoerend- en uitvoerend bestuurders worden prioriteiten gesteld voor het meerjarenplan. Dit gebeurt binnen de gehanteerde thema's die ook voorkomen in het jaarplan. Het strategisch beleidsplan en schoolplan zijn hierin leidend.
- De uitvoerend bestuurder gaat in gesprek met directie, team en ouders over de plannen voor de komende 4 jaar.
- Op basis van deze gesprekken legt de directeur-bestuurder vast, welke prioriteiten er zijn en op welke manier die een beleidsmatige formulering kunnen krijgen.
- Deze keuze worden besproken met het interne toezicht.
- Op basis van de voorliggende gegevens wordt een eerste versie van het strategisch beleidsplan gemaakt, waarbij vooral de koersuitspraken van belang zijn.
- Deze conceptversie wordt besproken met het toezichthoudende deel van het bestuur en de medezeggenschapsraad.
- Op basis van de feedback wordt een definitieve versie gemaakt.
- Dit strategisch beleidsplan wordt naar de toezichthouders en de MR gestuurd met het verzoek om de laatste feedback.
- De uitvoerende bestuurder stelt het plan vast in een voorgenomen besluit.
- Dit voorgenomen besluit gaat naar de medezeggenschapsraad met het verzoek om instemming om het zo vast te stellen.
- Na instemming is het een definitief besluit.

Het intern toezicht houdt toezicht op iedere stap van het beleidsmatige proces om te komen tot een begroting, het vaststellen van de jaarrekening en het formuleren van het strategisch beleidsplan.

#### HOE HEEFT HET INTERN TOEZICHT VORMGEGEVEN AAN HET EVALUEREN VAN HET EIGEN FUNCTIONEREN?

---

Het toezichthoudend bestuur heeft altijd een kritische blik op het eigen functioneren. Daarin is externe ondersteuning en begeleiding ingeroepen van Verus.

Het complete bestuur met directie organiseren jaarlijks in April (2023: vrijdag 14 april 2023) een "heidag" waarin 2 zaken aan de orde komen: de evaluatie van het eigen functioneren en de inhoudelijke stand van zaken van het strategisch beleidsplan. Van de evaluatie van het eigen functioneren wordt door Verus een verslag gemaakt.

## 6.4. TOELICHTING OP DE GEGEVEN ADVIEZEN

---

Het toezicht is sinds de taak van het niet-uitvoerend bestuur. Het toezicht wordt vooral proactief uitgevoerd: zaken worden door de uitvoerend bestuurder besproken en voorgelegd aan de toezichthouders. Door open communicatie kan de uitvoerend bestuurder een ook door de toezichthouders gedragen standpunt innemen.

De procedure is de besluitvorming is daardoor als volgt:

1. Verschaffen van informatie, dialoog en standpuntbepaling
2. De bestuurder beschrijft waar het om gaat
3. De bestuurder neemt een (vaak voorgenomen) besluit.
4. Het besluit wordt ter instemming danwel voor advies voorgelegd aan de medezeggenschapsraad.
5. De bestuurder maakt na instemming of advies het besluit definitief
6. Het besluit wordt gecommuniceerd met de toezichthouders
7. Indien noodzakelijk wordt het genomen besluit besproken in een vergadering van het bestuur.

Er zijn in 2023 geen directe adviezen gegeven door het intern toezicht aan de uitvoerend bestuurder.

### DE BELANGRIJKSTE RESULTATEN VAN HET HANDELEN VAN HET INTERN TOEZICHT.

---

Het belangrijkste resultaat van het handelen van het intern toezicht is dat er binnen de organisatie een grote mate van transparantie en duidelijkheid wordt ervaren. De lijnen met het intern toezicht zijn kort. Er wordt regelmatig een beroep gedaan op de professionele kennis, expertise en ervaring van de toezichthouders. Zo worden er onderwijskundige, bestuurlijke en juridische zaken besproken die de uitvoerend bestuurder ondersteunen.

Binnen het bestuur zijn geen commissies actief.