

Stichting Almere Speciaal

JAARVERSLAG 2021



Inhoudsopgave

VOORWOORD	4
INLEIDING	6
1. Algemeen	7
1.1 Algemene gegevens	7
1.2 Juridische structuur	7
1.3 Missie en doelstelling	8
1.4 Organisatie en governance	8
1.5 Samenstelling bestuur	8
1.6 Scholen	9
1.7 Code Goed Bestuur in het primair onderwijs	10
1.8 Maatschappelijke thema's	10
2. Profiel Almere Speciaal	11
2.1 Kernactiviteiten	11
2.2 Kwaliteitsbeleid	11
2.3 Verantwoording en dialoog	13
3. Beleid	15
3.1 Onderwijskwaliteit	16
3.2 Doelen onderwijs	16
3.3 Resultaten	17
3.4 Toegankelijkheid & Toelating	24
3.5 Maatschappelijke thema's	24
3.6 Prestatiebox	30
3.7 Internationalisering	30
4. Personele kengetallen	31
4.1 Aantallen	31
4.2 Verdeling naar leeftijden	31
4.3 Personeelsverloop	32
5. Dialoog	33
5.1 Ketenpartners	33
5.2 Klachtenprocedure	33
5.3 Vertrouwenspersoon	34

5.4 Klokkenluidersregeling	34
6. Financiële verantwoording	35
6.1 Financieel beleid, Planning & Control	35
6.2 Treasury	35
6.3 Toelichting op de balans	36
6.4 Toelichting op de exploitatie	38
6.5 Resultaatbestemming	43
6.6 Indicatoren	43
6.7 Huisvesting en duurzaamheid	44
6.8 Gevoerd beleid inzake de beheersing van uitkeringen na ontslag	44
7. Continuïteitsparagraaf	45
7.1 Financiële meerjarenraming	45
7.2 Risicobeheersings- en controlesystemen	50
7.3 Risico's en onzekerheden	50
8. Verslag van de Raad van Toezicht	54
8.1 Algemeen	54
8.2 Samenstelling en beloning	55
8.3 Activiteiten, belangrijkste gesprekspunten en besluiten	56
8.4 Informatievoorziening	56
8.5 Externe accountant	57
8.6 Toekomstbeeld	57
JAARREKENING	58
Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling	58
Balans (na resultaatverdeling)	61
Staat van baten en lasten	61
Kasstroomoverzicht	62
Toelichting op de staat van baten en lasten	67
Overige toelichtingen	70
OVERIGE GEGEVENS	76
Ondertekening	76
Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	77



VOORWOORD

Vorig jaar zaten we midden in de coronapandemie, die ook heel 2021 heeft beheerst. Inmiddels is er wat dat betreft licht aan de horizon.

In 2021 is Almere Speciaal intern in een onzekere tijd terecht gekomen met het vertrek van de bestuurder, waarvoor niet meteen vervanging werd gevonden. Het directieteam heeft hierin adequaat gehandeld en gezorgd voor continuïteit en stabiliteit in de organisatie. Deze extra inzet wordt zeer gewaardeerd.

Strategische koers in crisistijd

Activiteiten in het kader van de stichting brede strategische koers zijn noodgedwongen op een lager pitje gezet in 2021. De meeste aandacht was in 2021 gericht op:

- de interne organisatie;
- de basis op orde krijgen / houden;
- het vullen van vacatures in een stad met de grootste lerarentekorten van Nederland;
- zorg voor het personeel in pandemische tijd;
- en de grote plaatsingstekorten in het speciaal onderwijs.

Resultaten 2021

Leerlingen gaan (weer) met plezier naar school en zijn in ontwikkeling.

Het personeelsbestand is op orde gebracht. Het verloop is gedaald, medewerkers werken graag op de scholen van Almere Speciaal.

De professionele cultuur op de scholen is verder gegroeid.

Het kwaliteitsbeleid is doorontwikkeld op de scholen in lijn met het Koersplan. De kwaliteit neemt toe. De relatie met ketenpartners is steviger aangehaald.



Vooruitblik op 2022

Het komende jaar zal de aandacht uitgaan naar het bestendigen van de positieve ontwikkelingen in de interne organisatie en de positie van de stichting binnen de coöperatie Passend Onderwijs Almere.

Het hele team van Stichting Almere Speciaal heeft ook in dit bijzondere jaar weer een topprestatie geleverd. En kijkt uit naar 2022, waarin we met elkaar verder bouwen om leerlingen in Almere passend onderwijs te bieden.

Brigitta Gadella
Interim bestuurder



Inleiding

Voor u ligt het jaarverslag van Stichting Almere Speciaal (hierna: Almere Speciaal) over 2021. Het jaarverslag is opgebouwd uit twee delen; het **bestuursverslag** en de **jaarrekening**. Het bestuursverslag is de beleidsmatige verantwoording op de onderwerpen die in 2021 een belangrijke rol hebben gespeeld.



1. Algemeen

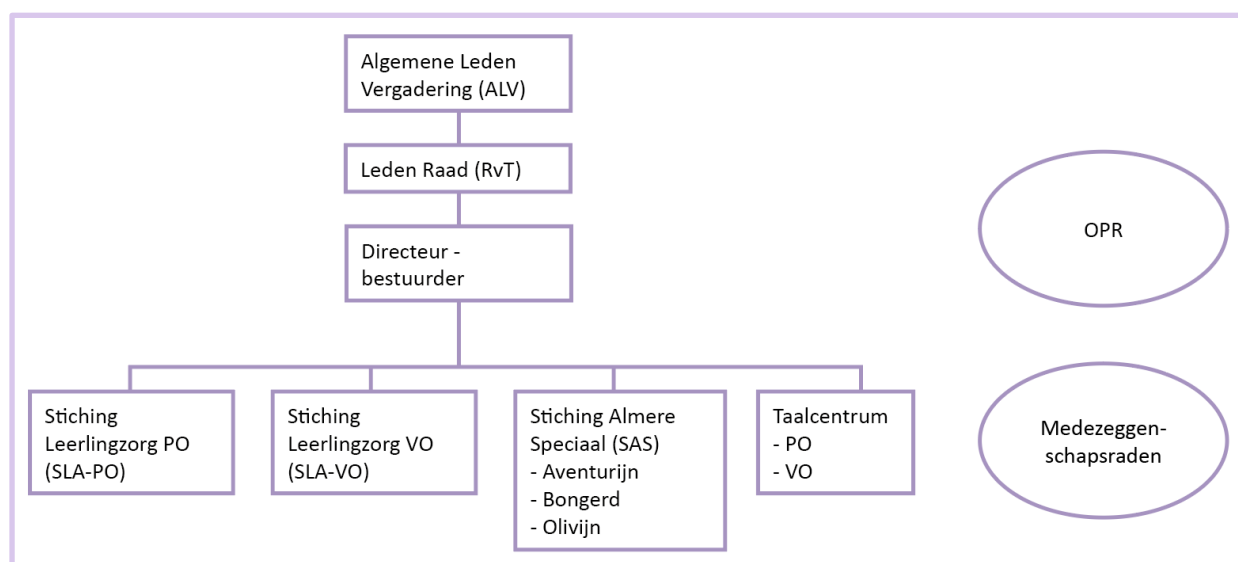
1.1 Algemene gegevens

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

1.2 Juridische structuur

De rechtspersoon van het bevoegd gezag is een stichtingsvorm. Stichting Almere Speciaal (Almere Speciaal) is in 2013 opgericht en kent Almere als statutaire vestigingsplaats. De stichting heeft het bestuur en beheer over één BRIN-nummer voor speciaal onderwijs en verzorgt speciaal en voortgezet speciaal onderwijs voor kinderen en jongeren van 4 t/m 20 jaar op drie locaties in Almere. De stichting valt onder de Coöperatie Uitvoeringsorganisatie Passend Onderwijs Almere U.A. (de Coöperatie). De Coöperatie bestaat uit verschillende onderdelen. Naast Almere Speciaal zijn hieraan verbonden het samenwerkingsverband PO Almere (Stichting Leerlingzorg Primair Onderwijs Almere, hierna SLA-PO), het samenwerkingsverband VO Almere (Stichting Leerlingzorg Voortgezet Onderwijs Almere, hierna SLA-VO) en tot slot de Stichting Taalcentrum Almere (PO en VO).

In onderstaand overzicht is de organisatiestructuur van de Coöperatie weergegeven.





1.3 Missie en doelstelling

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

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

1.3.1 De Missie van Almere Speciaal

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

1.4 Organisatie en governance

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

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

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

De staf, met specialisten voor personele en financiële zaken, beleidsmatige ondersteuning, administratie en (bestuurs-)secretariaat, ondersteunt de vier stichtingen vallend onder de Coöperatie. Alle medewerkers van de staf zijn in dienst van SLA-PO. De kosten worden middels een vooraf jaarlijks vastgestelde verdeelsleutel doorbelast aan de andere stichtingen. Binnen de staf werken per ultimo 2021 in totaal 10,8 fte's (inclusief 1,3 fte bestuurder en 1,0 fte adjunct-directeur). Het voeren van de personele en financiële administratie is belegd bij een extern bureau (OOG).

1.5 Samenstelling bestuur

Aan de start van 2021 maakte de directeur-bestuurder mevrouw H. Vlug van de Coöperatie en van de vier onder de Coöperatie vallende stichtingen (SLA-PO, SLA-VO, SAS, TC) kenbaar geen tweede bestuursperiode te ambiëren. De procedure voor haar opvolging is begin 2021 opgestart. In verband met vertrek van deze bestuurder per 15 juli is de adjunct-directeur van SLA-PO benoemd als waarnemend bestuurder van de Coöperatie en de vier stichtingen die daaronder vallen. Daarna is per 1-10-2021 de rol van waarnemend bestuurder overgedragen aan mevrouw B. Gadella, interim bestuurder voor Almere Speciaal en het Taalcentrum. Samen met mevrouw M. Robijns, als interim bestuurder voor SLA-PO en SLA-VO vormen beide interim bestuurders het CvB van de Coöperatie Passend onderwijs UA.



Naam	Nevenfunctie	Functie
M. Robijns	Vicevoorzitter RvT Pontis Onderwijsgroep	Met vacatieregeling
	Voorzitter RvT Amstelronde	Met vacatieregeling
B. Gadella	Voorzitter Raad van Toezicht SOVEE	onbezoldigd
A Gelmers-Groen	Bestuurslid netwerk Leidinggevend Passend Onderwijs – PO (LPO) (landelijk bestuur)	onbezoldigd
H. Vlug	Bestuurder stichting Alkind	Onbezoldigd
	Lid Raad van Toezicht Zorggroep Amsterdam-Oost	Bezoldigd
	Bestuurslid Leefkringhuis Amsterdam-Noord	Onbezoldigd
	Bestuurslid Actief burgerschap	Onbezoldigd

1.6 Scholen



Voor zeer moeilijk lerende leerlingen met of zonder een meervoudige beperking.

Aventurijn levert eindonderwijs. Dit betekent dat zij voor meer dan 90 procent van de leerlingen de laatste opleiding is die zij volgen, voordat zij een plaats vinden in het vervolgonderwijs, aangepast werk of een beschermde omgeving.

Directeur
per 1 mei 2020

Leerlingaantal 01-10-2021: 184



Voor leerlingen die een ondersteuningsbehoefte hebben gericht op gedrag en/of psychiatrie.

In samenwerking met het kind, de ouders en ketenpartners biedt de Bongerd ondersteuning op maat, zodat kinderen (weer) tot leren komen en vertrouwen (her)krijgen in zichzelf en het onderwijs. Kinderen leren goed omgaan met anderen, zelfredzaam zijn en oplossingsgericht denken. Er wordt gestreefd naar een zo passend mogelijke uitstroombestemming, waarbij leerlingen goed op de overstap worden voorbereid.

Directeur
per 1 april 2018

Leerlingaantal 01-10-2021: 85



Voor leerlingen met een lichamelijke beperking, meervoudige beperking, langdurige ziekte of een zeer moeilijk lerend niveau.

Olivijn heeft een onderwijsaanbod op maat, afgestemd op de mogelijkheden en behoeften van de leerlingen.

Directeur
per 15 maart 2021

Leerlingaantal 01-10-2021: 174



1.7 Code Goed Bestuur in het primair onderwijs

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

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

1.8 Maatschappelijke thema's

In zijn brief van 11 november 2021 heeft minister Slob de schoolbesturen verzocht om in het bestuursverslag te rapporteren over doelen waarvoor middelen zijn ingezet en de resultaten die daarmee zijn behaald op een zestal thema's. De zes thema worden behandeld in paragraaf 3.5. Zelf hebben we 2 thema's toegevoegd.

Onderstaand zijn de thema's weergegeven:

1. Strategisch personeelsbeleid;
2. Passend Onderwijs;
3. Allocatie middelen op schoolniveau;
4. Werkdruk;
5. Onderwijsachterstanden;
6. Nationaal Programma Onderwijs;
7. Covid-19;
8. Ouderbetrokkenheid.



2. Profiel Almere Speciaal

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

2.1 Kernactiviteiten

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

Principe 1: De basis is én blijft op orde;

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

Principe 3: Onze organisatie stelt samen leren voorop;

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

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

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

2.2 Kwaliteitsbeleid

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

In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe Almere Speciaal sturing geeft aan het systeem van kwaliteit. De wijze waarop er uitvoering wordt gegeven aan beleid, staat uitgebreid beschreven in het Beleidsplan kwaliteit². De afgelopen jaren heeft de focus binnen het kwaliteitsbeleid gelegen op het neerzetten van een degelijk kwaliteitssysteem met een duidelijke cyclus en norm op planning, beheersing en borging. Het kwaliteitsbeleid

¹ Koersplan Onderwijs 2018-2022

² Beleidsplan Kwaliteitsbeleid, vaststelling dec 2017



is ontwikkeld en vastgesteld. De kwalitatieve uitvoering ervan is een continu proces en uitdaging. Het kwaliteitssysteem vraagt dus aandacht.

2.2.1 Kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg kent verschillende fasen waarin we de goede dingen willen weten, de goede dingen doen en vervolgens de goede dingen goed doen. De applicatie Schoolmonitor vergemakkelijkt het proces van Plan, Do, Check, Act. *In het Onderwijskundig Beleid³ van Almere Speciaal kunt u hier uitgebreid over lezen.*

2.2.2 Wat gaat goed?

Kwaliteitsmeting

In 2021 zijn op Aventurijn en Olivijn interne audits op de onderwijskwaliteit uitgevoerd, Hierdoor krijgen de scholen, vanuit de objectieve blik van buiten, beter zicht op de kwaliteit. Met een Plan van Aanpak wordt gewerkt aan de benoemde ontwikkelpunten (zie hoofdstuk 3 Beleid). De kwaliteit op de scholen is sterk in ontwikkeling.

In het voorjaar van 2021 heeft de Bongerd meegedaan aan een pilot van de onderwijs inspectie waarbij er een inspectiebezoek heeft plaatsgevonden waarbij het nieuwe onderzoeksinstrument is gebruikt om de kwaliteit te meten. De conclusie is dat de kwaliteit ruim voldoende is. Het mee doen aan deze pilot heeft ons inzicht gegeven in de kwaliteit, maar telt niet mee als een officieel inspectiebezoek.

Lerarentekort

Almere Speciaal heeft de vacatures vervuld en ziet het verloop teruglopen. Wat een knappe prestatie is in Almere, die aanvoerder van de lijst lerarentekorten is.

Integraal personeelsbeleid

De gesprekkencyclus is inhoudelijk verbeterd. Binnen de gesprekken tussen leidinggevende en werknemers staat de ontwikkeling centraal, minder het functioneren en beoordelen. We werken stichting-breed met een vaste jaartaak, één format.

2.2.3 Wat kan beter?

Zicht op ontwikkelingen

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

Borging en ondersteuning

Borging en ondersteuning zijn essentiële onderdelen van onze kwaliteitscyclus en hebben in 2021 vanwege corona, het lerarentekort en wisselingen in management wederom minder aandacht gekregen dan was voorgenomen.

³ Onderwijskundig beleid SAS



Procesbeschrijvingen

De bedrijfsprocessen in de organisatie vragen aandacht. In 2021 is een start gemaakt met het in kaart brengen van de bestaande processen. In 2022 worden de processen geoptimaliseerd.

2.2.4 Wat moet beter

Planning- en Controlcyclus

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

2.3 Verantwoording en dialoog

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

Over de onderwijsresultaten

In de schoolgids verantwoorden de scholen zich over de resultaten van het afgelopen jaar, over de doelen die in het jaarplan waren geformuleerd. De belangrijkste onderdelen van de verantwoording zijn de behaalde uitstroombestemming op basis van de verwachte uitstroombestemming en de bestending van de uitgestroomde leerlingen. De scholen en het bestuur hebben hier een eigen streefnorm op die zowel ambitieus als realistisch is gesteld.

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

Op de informatievoorziening

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

Over de kwaliteitscultuur en samenwerking

De Bongerd heeft een Jeugdhulp Onderwijs Arrangement (JOA) in school, de Kwekerij. Zij verantwoorden zich over de besteding en inzet van de middelen aan de gemeente. De resultaten van de OJA's/JOA's in Almere worden in kwartaalrapportages⁴ weergegeven. Tevens is er een [kwalitatieve monitor](#) OJA/JOA op vastgestelde indicatoren. Jaarlijks worden de subsidieverantwoordingsgesprekken hierover gevoerd.

Voor de Kwekerij is voor 2021-2022 de toezegging gedaan door gemeente en het samenwerkingsverband PO. Het bestaansrecht voor de lange termijn wordt nog verder onderzocht. De bekostiging door de gemeente en

⁴ Rapportage OJA/ JOA 2020



daarmee de samenwerking met partner GGZ Plurijn staat onder druk. De gemeente wil wijzigingen aanbrengen in de bekostiging en verantwoordelijkheid.

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



3. Beleid

Het koersplan is het strategisch en onderwijskundig beleid van Almere Speciaal. Dit koersplan heeft eenzelfde beleidsperiode als de ondersteuningsplannen van de samenwerkingsverbanden PO en VO in Almere. De doelen van passend onderwijs⁵ zijn de onderlegger geweest voor het Koersplan.

Vanuit deze twee meerjarenbeleidsplannen zijn de schoolplannen 2020-2024 van de scholen opgebouwd. Aventurijn en de Bongerd hebben de schoolplannen met Mijn Schoolplan gemaakt. In Mijn Schoolplan wordt volgens een bepaald format een schoolplan opgesteld. Het grote voordeel is dat de schoolplannen van Aventurijn en De Bongerd op dezelfde leest geschoeid zijn. Schoolmonitor biedt dezelfde mogelijkheden als het gaat om monitoring. Evaluerend zullen we bekijken of Mijn Schoolplan een goed instrument is om een schoolplan in op te bouwen. De cycli van beleid tot resultaat:

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

In oktober 2021 heeft Samenwijzer een externe en waarderende audit afgenomen bij Olivijn. Deze audit had als doel een controle op de eerste bevindingen en inzichten van de nieuwe directie op de kwaliteit van het onderwijs en de organisatie van Olivijn. Het ging dus om een nulmeting om de juistheid van de richting van benodigde verbeteringen te kunnen verifiëren. De rapportage van de audit gaf drie gebieden aan die vragen om verbetering, te weten:

- Zicht op ontwikkeling
- Pedagogisch en didactisch handelen
- Resultaten

Daarnaast werden er een groot aantal positieve aspecten geconstateerd, waarbij de liefdevolle houding van het team en de passie van de collega's om de leerlingen passend onderwijs te bieden bovenaan stond. De verbeterpunten die geconstateerd zijn in de rapportage van de audit komen volledig overeen met de ingezette verbeteractiviteiten in het jaarplan 2021-2022 en plan van aanpak bij de NPO middelen. Aanvullend aan het jaarplan 2021-2022 is nog de pilot betekenisvolwerken in hoeken ingezet, waarbij negen klassenteams op vrijwillige basis zijn aangesloten.

Ook op Aventurijn is een Audit door Samen Wijzer afgenomen in oktober 2021.

De kwaliteitszorg van Aventurijn is van een hoog niveau. Het meten van effecten van gedrag en interventies is gemeengoed in de school. Het cyclisch werken van bestuurlijke visie naar schoolplan en jaarplan is sterk, net als

⁵ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/passend-onderwijs/doelen-passend-onderwijs>



de vertaling van de jaarplannen naar kleine deelgebieden en de manier waarop de ontwikkelingen worden gemonitord en geëvalueerd. Een parel in de documenten is het jaarplan op één a3. De standaarden van het pedagogisch handelen en de resultaten vragen nog om verbetering. Deze zijn reeds vertaald naar een verbeterplan.

3.1 Onderwijskwaliteit

De onderwijskwaliteit⁶ is de kwaliteit van het onderwijs, dat op onze scholen gegeven wordt, op de volgende uitgangspunten:

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

Veel ervan, zoals de resultaten en het effectief aanleren van kennis en vaardigheden, is meetbaar. Dit meten wij aan de hand van het waarderingskader van de inspectie en de normindicatoren. *Hierover leest u straks meer bij resultaten in paragraaf 3.3.*

3.1.1 Doeloriëntatie

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

3.1.2 Sociale competentie

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

3.1.3 Tevredenheid

Verder nemen de scholen elke twee jaar een tevredenheidsonderzoek af onder leerlingen, ouders, personeel en partners. Deze is in juni 2020 door DUO onderwijsonderzoek & advies op alle scholen afgenomen. De algehele respons en resultaten waren naar tevredenheid van de scholen en het bestuur. De uitkomsten van het onderzoek zijn per school in een schoolposter met speerpunten vertaald. Deze gebruiken de scholen in hun jaarplannen met activiteiten.

3.2 Doelen onderwijs

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

Hieronder staan de specifieke onderdelen per school over 2021:

⁶ Onderwijskundig beleid SAS



Onderdelen per school

Aventurijn	De Bongerd	Olivijn
<ul style="list-style-type: none">• Borging directiestructuur, inwerken nieuwe adjunct-directeur• Verdere implementatie uitstroomgericht werken• Doorontwikkeling HGW/OGW• MBO1 stroom• Mediërend leren• Waarderende feedback• VSO diploma en portfolio	<ul style="list-style-type: none">• Borging herimplementatie HGW• PBS, 4e implementatie jaar: implementeren beleid op groene, oranje en rode interventies met de bijbehorende data-analyse• Implementatie formatief feedback• Eigenaarschap: Ontwikkeling van het portfolio• Gezonde school: Seksualiteit en relaties – Ontwikkelen visie en doorlopende leerlijn	<ul style="list-style-type: none">• Verdere implementatie PBS• verbetertraject rekenonderwijs• implementatie EDI• Coaching en begeleiding startende leerkrachten.

Eindtoets in het SO

Leerlingen op scholen voor speciaal onderwijs (SO) zijn vanaf schooljaar 2019-2020 verplicht om deel te nemen aan een eindtoets. De Bongerd en Olivijn hebben gekozen voor de digitale Dia-eindtoets. De benadering en divergente toets afname past het meest bij de doelgroep en de werkwijze van de scholen.

3.3 Resultaten

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

3.3.1 Vanuit inspectie norm- resultaatbevindingen

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

Uitstroomgegevens 2021

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

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



In onderstaande tabel staat de uitstroom van de scholen:

Uitstroom

Uitstroom 2021	Aventurijn	De Bongerd	Olivijn
BAO		3	
SBO		9	
SO			
VO		8	7
VSO	2	4	22
arbeid	3		
dagbesteding	17		1
geen onderwijs			1
anders	2		

Bij Aventurijn zijn in het schooljaar 2020-2021, 25 leerlingen uitgestroomd. Daarvan gingen er 17 naar een dagbesteding en 3 leerlingen stroomden uit naar beschutte arbeid. De meeste leerlingen stromen op de leeftijd van 18 en 19 jaar uit. Dit jaar zijn er geen leerlingen uitgestroomd op 20-jarige leeftijd. Streven van de school is om leerlingen met 18 jaar uit te laten stromen. Er wordt kritisch gekeken naar de leerbaarheid voor de schoolse vakken en vaardigheden. Er zijn dit jaar 2 leerlingen uitgestroomd naar het voortgezet speciaal onderwijs, 2 leerlingen naar een vervolgtraject Learn to work uitstroom naar vervolgonderwijs. 1 leerling is tussentijds uitgestroomd.

Verwachte uitstroom

Verwachte uitstroomprofiel op basis OPP t.o.v. vorige jaren						
	2018-2019		2019-2020		2020-2021	
Op niveau	30	61%	24	86%	20	80%
Boven niveau	17	35%	4	14%	5	20%
Onder niveau	2	4%			0	0%
Totaal	49		28		25	

In het schooljaar 2020-2021 is 80% van de leerlingen uitgestroomd naar verwachting. Vijf leerlingen (20%) hebben een hogere uitstroom dan verwacht bij aanvang. In relatie tot de opbrengsten lijkt dit passend als we kijken naar de praktische domeinen.

Het percentage uitstroom is vergelijkbaar met het jaar ervoor. Het grootste aantal leerlingen stroomt uit naar een dagbesteding en is passend conform OPP.

Schooljaar 2020-2021 heeft De Bongerd 9 leerlingen tussentijds laten uitstromen naar het SBO. Bij Olivijn zijn 29 leerlingen uitgestroomd naar het V(S)O. In totaal geeft dit het volgende beeld van de uitstroom op Olivijn in vergelijking tot de verwachte uitstroom zoals opgesteld in het OPP:

Totale uitstroom

Totale uitstroom	Onder stroom	Op stroom	Boven stroom
29 leerlingen	6 leerlingen 20,6%	23 leerlingen 79,4%	0 leerlingen 0%

Onderstaand schema geeft weer hoe deze zijn verdeeld in schooljaar 2020-2021:

Uitstroom	Aantal	Uitstroom in relatie tot IQ	Percentage
VSO	16	Onder stroom	20,6%
	0	Op stroom	55,2%
	6	Boven stroom	0%
PrO	4	Op stroom	13,8%
VMBO BBL	3	Op stroom	10,3%
Totaal	29		

In het schooljaar 2020-2021 zijn er vier leerlingen tussentijds uitgestroomd. Twee leerlingen verlieten Olivijn vanwege een verhuizing. Eén leerling is uitgestroomd naar dagbesteding en één leerling is uitgestroomd naar een tijdelijke behandelgroep.

3.3.2 Streefnorm bestuur en scholen

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

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

Bestendingingscijfers over vier jaar

Bestendingingscijfers

Aventurijn	2021	2020	2019	2018
op 1-10				
bestendinging op uitstroombestemming	25	23	32	31
niet meer op uitstroombestemming	0	0	0	1
onbekend	0	2	1	0

Bestendingingscijfers

De Bongerd	2021	2020	2019	2018
op 1-10				
bestendinging op uitstroombestemming	23	20	20	45
niet meer op uitstroombestemming	0	0	0	1
onbekend	0	2	3	0



Bestendigungsgegevens

Olivijn	2021	2020	2019	2018
op 1-10				
bestending op uitstroombestemming	26	30	28	22
niet meer op uitstroombestemming	2	0	0	0
onbekend	1	1	0	1

Er is geen 100% zicht op de bestending. Dit geldt voor alle scholen.

We stellen niet dat de uitgestroomde leerlingen ook volledig bestendigd moeten zijn. Volledige bestending is niet realistisch omdat verandering van uitstroom(plek) meerdere factoren heeft die daarop van invloed zijn. De streefnorm op bestending is 85-95%. Te zien is dat we ruim binnen die norm blijven. Met deze resultaten zijn we dan ook zeer tevreden.

3.3.3 Onderwijsresultaten scholen

Aventurijn

Wat gaat er goed

Uitstroomgericht werken | Het afgelopen schooljaar hebben wij een grote stap gezet richting uitstroomgericht werken (zie memo uitstroomgericht onderwijs). Het onderwijsteam is het afgelopen schooljaar in 4 onderwijsunits gaan werken (zie memo onderwijsunits). Een onderwijsunit is gebaseerd op een uitstroomniveau (op basis van het landelijk doelgroepenmodel). Daarnaast hebben wij een start gemaakt om vanuit de verschillende vakgroepen de focus te leggen op uitstroomgericht onderwijs. Vanuit de theorievakken is een start gemaakt om met vak begrippen te werken.

MBO niveau 1 | In het schooljaar 2021-2022 zullen 6 leerlingen hun mbo entree 1 diploma behalen in samenwerking met ORGB.

Vreedzame school Aventurijn | Vanuit de gedachte te kunnen participeren in een democratische wereld streeft Aventurijn ernaar een oefenplaats te zijn voor de leerlingen. Het werken met Stewards (i.p.v. mediators) op het plein is geïmplementeerd. Bij de invulling van die rol zijn de leerlingen, met de leerlingraad, betrokken geweest. De vergaderingen van de leerlingraad staan op de jaarplanning en worden in de klas voorbereid. Hierin wordt een inbreng gevraagd op onderwerpen die spelen bij de leerlingen en kunnen de leerlingen keuzes maken. Het eigenaarschap van de leerlingen blijft centraal staan als speerpunt. De aansturing hierop door het team wordt mede gevoed door de teamscholing van zorgen naar leren.

Doorontwikkeling HGW/ OGW: uitvoering onderwijs en ondersteuningsroute (voorheen 1 zorg-route) | De aansturing vanuit zorgteam is erop gericht om de uitgangspunten van het handelingsgericht werken te verbinden aan de routines op de werkvloer in het kader van de kwaliteitszorg. Daarnaast wordt het team ondersteund in het bewust bekwaam worden in het handelingsgericht werken. Dit wordt geïmplementeerd door het leren in de praktijk en aan te haken waar dat kan. Door middel van opdrachten, werkmomenten en workshops worden leerkrachten meegenomen in het stramen van handelingsgericht werken. Het zorgteam heeft de zorgstructuur in kaart gebracht en vastgelegd in een document op leerling niveau, schoolniveau en in relatie met de scholen die leerlingen aanmelden bij Aventurijn. Daarbij volgen we de procedures die er zijn.

Veiligheid | Afgelopen schooljaar zijn er op het gebied van veiligheid de volgende onderdelen opgepakt:



- Veiligheidsbeleid Aventurijn is vastgesteld;
- Swiss Suite, registratiesysteem van incidenten, wordt ingezet om analyses te maken waarmee ons veiligheidsbeleid getoetst wordt;
- Training, herhaling van personeel op Agressie interventie;
- BHV-ers nascholing en twee nieuwe BHV-ers opgeleid;
- Ongevallenregister bijgehouden, geen acties uit voorgekomen;
- Sociaal Emotioneel leren is een onderdeel geweest in de tweede groepsbespreking;
- Bewustwording bij alle collega's dat ze een rol hebben binnen de Vreedzame school. Dit houdt niet op bij de lessen vanuit de methode Beste Burgers maar is een manier van omgaan met elkaar.

Vooruitblik 2022

- Uitbreiden van het Uitstroomgericht onderwijs. Per uitstroomperspectief een leerlijn met gespecificeerd vak aanbod voor brugklas, middengroep en eindgroep;
- Efficiënter inrichten van de organisatiestructuur binnen Aventurijn en de overlegstructuur;
- Uitbreiden van extern begeleide stages voor leerlingen met als doelstelling inclusiviteit in de maatschappij; Verstevigen van de professionele leergemeenschap

De Bongerd

Wat gaat er goed

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

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

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

Vooruitblik 2022

- Implementeren van de professionele cultuur;
- Het bestendigen van de huisbezoeken;
- Ons doel binnen de opbrengsten blijft het streven van het behalen van >75;
- Implementatie van het portfolio;
- Implementatie van het curriculum burgerschap.
- Daarnaast zullen we in schooljaar 2022-2023 gaan starten met een kleutergroep.

Olivijn

Wat gaat goed?

Rekenen | In eerdere jaren is er een start gemaakt met de ontwikkeling van het rekenonderwijs op Olivijn. Deze ontwikkeling is stil komen te liggen en is in het jaarplan 2021-2022 opnieuw opgenomen met een tweejarig traject van scholing en begeleiding van het team door een



rekenspecialist van de CED groep, lesbezoeken en inhoudelijke ontwikkeling van de leerlijnen rekenen passend bij de ontwikkelingsniveaus van de leerlingen in de school.

Expliciete directe instructie model (EDI) | Ook in eerdere jaren is bij Olivijn gestart met het invoeren van het expliciete directe instructie model (EDI). Deze werkwijze sloot op dat moment niet goed aan bij de behoeften van het team, maar heeft wetenschappelijk bewezen meerwaarde voor de leerlingen bij het aanbieden van nieuwe leerstof. Om die reden is EDI in het schooljaar 2021-2022 opnieuw geïntroduceerd en wordt EDI in combinatie met het rekenonderwijs in scholing en begeleiding aangeboden aan het team, worden er voorbeeld lessen gegeven en lesbezoeken gedaan. Om de instructie volgens EDI ook goed in de lage stromen in de school aan te kunnen bieden zijn er speciale EDI bakken ontwikkeld.

Positive Behaviour Support(PBS) | Olivijn is in het schooljaar 2020-2021 gestart met de implementatie van en de training van het team in de schoolbrede methode Positive Behaviour Support (PBS) om zorg te dragen voor een positief schoolklimaat. PBS is geen kant en klare methode, maar biedt een school een kader aan om gepast gedrag te versterken. Op die manier werkt het op maat van de school en houdt het rekening met de bestaande diversiteit met het oog op onderwijs voor allen. De school werkt met heldere en gevisualiseerde gedragsverwachtingen die leerlingen worden aangeleerd. Het gaat uit van de veranderbaarheid van gedrag. In 2020-2021 zijn er twee groepen van het team begeleid in PBS. In het schooljaar 2021-2022 zijn de trainingen van deze twee groepen afgerond en is groep 3 van het team gestart. Daarnaast zijn er drie PBS coachen opgeleid om in 2022 groep 4, de laatste groep van het team, te kunnen opleiden en begeleiden. In 2021 is een groepje leerlingen opgeleid om hun medeleerlingen op een positieve manier te begeleiden bij de binnenkomst, het buitenspelen en het verlaten van de school.

Pilot betekenisvolwerken in hoeken | In oktober 2021 heeft Samenwijzer een externe audit afgenomen bij Olivijn en heeft in de rapportage van de audit geadviseerd om lesstof in een betekenisvolle context te plaatsen voor de leerlingen van Olivijn. In het team van Olivijn bleek al langere tijd een grote behoefte aan het beter aansluiten van het onderwijs bij de behoefte van de leerlingen. Om die reden is er voor gekozen om een pilot betekenisvolwerken in hoeken te starten, waarbij leerkrachten en onderwijsassistenten konden aansluiten als zij dit wilden. De klassenteams van negen van de achttien groepen hebben zich aangesloten bij deze pilot, te weten alle vier de onderbouwgroepen, drie middenbouwgroepen en twee bovenbouw groepen. Er is gestart met het betekenisvol inrichten van een huishoek en een themahoek voor het leren en verwerken van lesstof in de groepen die deelnemen. De pilot wordt begeleid door Hilde Amse, oud docent van de Pabo, uit de middelen van het NPO.

HGW/OGW | In 2021 is de zorgroute opnieuw onder de loep genomen. De taakverdeling orthopedagoog en intern begeleider zijn uitgesplitst. De zorgtrap is hierbij leidend geweest. Om met het nieuwe zorgteam een goede verbinding te houden zijn de kleine CvB vergaderingen geïntensiveerd, deze vinden twee wekelijks plaats. Daarnaast vindt er wekelijks overleg plaats met het gehele zorgteam. Om de verbinding met het klassenteam te versterken zijn er extra groepsbesprekingen en leerling besprekingen ingepland. Ook de duur hiervan is verlengd om de leerlingenzorg beter in kaart te brengen, hierbij staat een cyclische benadering centraal. Het goed volgen en in kaart brengen van de gestelde doelen voor de leerlingen is in schooljaar 2021-2022 een speerpunt, hierbij is het team bijgeschoold in het juist hanteren van de groeps- en leerlingenplannen. Er vindt meer controle plaats op de evaluatie en het cyclische handelen van de leerkrachten door het zorg- en directieteam. Zo is er een koppeling gemaakt tussen de individuele doelen, het groepsplan en hoe het zich vertaalt in het dagelijks handelen in de dagplanning.

Schoolondersteuningsprofiel (SOP) | Bij aanvang van de nieuwe directie in het schooljaar 2020-2021 bleek het schoolondersteuningsprofiel (SOP) niet meer passend voor de huidige situatie van Olivijn. Met de komst van het nieuwe zorgteam is er kritisch gekeken naar de huidige situatie en wat dit betekende voor de zorgstructuur van Olivijn. De structuurgroepen hebben hier een rol in gekregen en ook de betekenis van de verschillende stromen is meer naar voren



gekomen. In oktober 2021 is hier een nieuw SOP uit voortgekomen. Het SOP is in december 2021 goedgekeurd door de MR van Stichting Almere Speciaal en vastgesteld.

Scholing/professionalisering | Voor het schooljaar 2021-2022 is ervoor gekozen om twee grote en langdurige scholingstrajecten in te zetten. Beide trajecten lopen door in het schooljaar 2022-2023. Het gehele team wordt gedurende de studiedagen geschoold, en tussen de studiedagen door begeleid, in het verbeteren van het rekenonderwijs, het werken met EDI model en werken met PBS. Deze trajecten betreffen teamscholing om het kennisniveau te verhogen, lesbezoeken en nabesprekingen om vaardigheden te verbeteren en het samen voorbereiden van lessen voor het praktisch uitwisselen van kennis en vaardigheden. De lesbezoeken worden uitgevoerd door een deskundige, directie en/of een collega uit de werkgroep rekenen of PBS.

Naast teamscholing zijn er een aantal collega's die een persoonlijk scholingstraject volgen. Er is een collega die de opleiding coach in de school volgt bij Windesheim, er zijn twee collega's geschoold als auditor en een als hoofdauditor (Samenwijzer), er zijn drie collega's die de deeltijd Pabo (Windesheim) volgen, er is een collega die het zij-instroomtraject aan de Pabo (HU) volgt en er zijn zes collega's die de Ad Pep opleiding (Windesheim). Al deze collega's worden gefaciliteerd in hun opleiding met een betaalde studiedag en bekostiging van opleidingskosten uit de reservemiddelen van Stichting Almere Speciaal (SAS).

Extra inzet uren onderwijsassistenten | In augustus 2021 zijn de aanstellingen van alle onderwijsassistenten verhoogd van 0,19 fte naar 0,2fte per dag en daarmee gelijkgetrokken aan de aanstellingen van de leerkrachten. Doel van deze investering is het verbeteren van de voorbereiding van de lessen, de afstemming van differentiatie in het lesgeven en een grotere betrokkenheid van de onderwijsassistenten bij het onderwijs.

Vooruitblik 2022

- Behouden van de huidige personele bezetting;
- Coachen van startende collega's en leerkrachten in opleiding;
- Verstevigen van kennis en vaardigheden bij personeel;
- Ontwikkelen van specifieke kennis en expertise gebieden bij personeel;
- Ontwikkelen en verstevigen van de managementstructuur gericht op de ontwikkeling van de organisatie;
- Voortzetten van de ingezette scholings-/ontwikkelingstrajecten op het gebied van rekenen, EDI en PBS;
- Verder oppakken van de verbeterpunten gesignaleerd door de directie en in de rapportage van de audit, te weten: Zicht op ontwikkeling, Pedagogisch en didactisch handelen en Resultaten;
- Ontwikkeling van de schoolorganisatie met het oog op specialisatie in, en mogelijke benodigde groei van, de school;
- Verdere ontwikkeling van de samenwerking met ketenpartners;
- Onderzoeken van samenwerking met andere ketenpartners en collega scholen;
- Onderzoeken en verder uitwerken verbetering en uitbreiding van huisvesting;
- Meedenken in en oplossen van de problematiek van de wachtlijsten in het speciaal onderwijs in Almere.

3.3.4 Kunst & Cultuur 2021

Op alle scholen zijn één of meerdere cultuurcoördinatoren werkzaam die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van het beleid voor Kunst & Cultuur. Door de nog beperkende Covid-19-maatregelen kwam de uitvoering van het onderwijs in Kunst & Cultuur in 2021 wederom voor een uitdaging te staan. Desondanks hebben de scholen het cultuurbeleid in grote lijnen volgens plan kunnen uitvoeren. Daar waar belemmeringen waren, hebben de scholen zo veel mogelijk alternatieve plannen ontwikkeld. Met verschillende samenwerkingspartners is uitvoering gegeven aan het cultuurbeleid.



Enkele resultaten op cultuureducatie:

- Op Aventurijn zijn contacten met Collage, jaarlijks gaan leerlingen naar het theater en vinden er voorstellingen plaats binnen de school;
- In 2021 organiseerden Aventurijn en Olivijn gezamenlijk een training Beleven in Muziek (BIM) waaraan 12 teamleden deelnamen. Deze lichaamsgerichte werkwijze wordt nu zowel in de groepen als tijdens muzieklessen regelmatig ingezet bij de stromen 1, 2 en (lage) 3;
- Op De Bongerd is een vakdocent voor muziek aangetrokken. Hierdoor hebben alle leerlingen nu structureel muziekonderwijs (mede door de subsidie Impuls Muziekonderwijs).

3.4 Toegankelijkheid & Toelating⁷

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

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

3.5 Maatschappelijke thema's

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

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

3.5.1 Strategisch personeelsbeleid Almere Speciaal

Algemeen

Strategisch personeelsbeleid is niet een op zichzelf staand gegeven maar is binnen Almere Speciaal een belangrijk onderwerp om de organisatie- en daarmee de onderwijsdoelstellingen te behalen. In feite is de kern van strategisch personeelsbeleid om ervoor te zorgen dat de instroom, doorstroom en uitstroom van medewerkers ertoe leidt dat de medewerker met de juiste kwaliteiten op de juiste plek komt te zitten. Een middel om dit te bereiken is het ontwikkelen en uitvoeren van een strategische personeelsplanning (SPP). Dit zou in kaart moeten brengen waar de toekomstige vraag naar personeel binnen de organisatie ligt. Almere Speciaal is nog niet zover dat er sprake is van een geïntegreerd strategisch personeelsbeleid dat nauw samenhangt met de organisatie- en onderwijsdoelstellingen. Feitelijk kun je meer spreken van een personeelsbeleid dat redelijk vraag gestuurd is en inspeelt op problematieken die zich voordoen in de organisatie, zaken die spelen in de dagelijkse operatie en ondersteuning nodig hebben vanuit P&O. Met de ondersteuning die P&O kan bieden in 2022 zal een concrete stap gemaakt gaan worden met SPP.

⁷ Toelatingsbeleid schoolbestuur



Digitale Gesprekscyclus (DDGC)

In 2020 is de Digitale gesprekscyclus binnen SAS ingevoerd. Aventurijn en de Bongerd hebben gesprekken gevoerd met 'De Digitale Gesprekken Cyclus' (DDGC) om meer grip te krijgen op de ontwikkeling van de professionals en de gesprekkencyclus. Komend schooljaar starten de scholen met een nieuwe vragencyclus, hiermee wordt beter ingespeeld op de behoeftes van de collega's.

Olivijn zal in 2022 aansluiten als de vragenlijsten op schoolniveau kunnen worden aangepast.

Arbo en gezondheid

De samenwerking met arbodienst De Arbodienst heeft meer vorm gekregen. De samenwerking en afstemming met de leidinggevenden vindt periodiek plaats en er is een actieve ondersteuning. In 2022 zal verder ingezet worden op het herkennen en bespreken van trends in het Sociaal Medisch Overleg (SMO). Ook zal een verdere stap worden gezet in verzuimpreventie.

De inzet van De Arbodienst heeft ondanks corona een positief effect gehad op de verzuimcijfers.

Ziekteverzuim

Onderstaande tabel geeft de ziekmeldingsfrequentie (ZMF) van 2021 t.o.v. 2020 weer. Dit is het gemiddelde aantal ziekmeldingen per medewerker per jaar. Daarnaast is het gemiddelde ziekteverzuimpercentage exclusief langdurig verzuim (ZVPK) en inclusief langdurig verzuim (ZVPL) opgenomen.

	ZMF		ZVPK		ZVPL	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Aventurijn	1,06	0,88	1,19	1,64	2,30	2,21
Olivijn	0,91	0,94	1,48	1,39	8,50	2,13
Bongerd	0,84	0,55	1,32	0,73	4,55	1,03
Totaal	0,96	0,82	1,33	1,38	5,18	1,96

Verloop

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

Weving en selectie

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



Lerarentekort

Met vrijwel alle Almeerse scholen is een landelijke subsidie aangevraagd om op regionaal niveau (Flevoland) het lerarentekort te kunnen aanpakken. Er zijn inmiddels een groot aantal initiatieven gestart binnen Almere. Variërend van het vormgeven van een specifieke vacaturesite voor de Almeerse scholen (Flevowijs) tot zij-instroomtrajecten. De regionale aanpak van het lerarentekort gaat in 2022 een intensiever karakter krijgen met de ondersteuning vanuit P&O.

Directie

In januari 2021 had Olivijn geen directie. De directies van collega scholen Aventurijn en Bongerd hebben in de maanden januari, februari en begin maart de aansturing van Olivijn op zich genomen om de continuïteit op Olivijn veilig te kunnen stellen. Op 15 maart 2021 is de nieuwe directeur gestart. De directeur van Aventurijn heeft in de periode 15 maart tot de meivakantie de nieuwe directeur ondersteund. Na de meivakantie is de nieuwe adjunct-directeur gestart en was het directieteam Olivijn weer voltallig.

Begeleiding nieuwe leerkrachten en collega's in opleiding

Op Olivijn is in een team met 73 personeelsleden, waarvan er 25 collega's nieuw zijn gestart en 9 collega's in opleiding zijn, veel aandacht nodig geweest voor begeleiding en coaching. Voor het schooljaar 2021-2022 is er om die reden gekozen voor ambulant houden van een ervaren leerkracht, die de opleiding coach in de school bij Windesheim is gestart. Deze leerkracht begeleidt alle nieuwe collega's en collega's in opleiding in het geven van onderwijs op Olivijn. Zij begeleidt tevens het traject van implementatie van het werken volgens het EDI model in de school. Gedurende het jaar zijn er verschillende bijeenkomsten georganiseerd om de nieuwe collega's wegwijs te maken in de werkwijzen binnen Olivijn.

3.5.2 Passend onderwijs

De scholen van Almere Speciaal werken aan de uitvoering van passend onderwijs aan de hand van vijf ambities. Deze ambities staan uitgewerkt in het bestuurlijk *Koersplan*⁸ van Almere Speciaal en lopen in lijn met het *Ondersteuningsplan*⁹ van het Samenwerkingsverband. *Hierover leest u meer in paragraaf 2.1.* Onze scholen voor speciaal onderwijs zijn de tijdelijke en meest passende onderwijsplek voor leerlingen met een specifieke ondersteuningsvraag aan het onderwijs. De scholen maken het onderwijs voor hun leerlingen zo passend mogelijk en op maat. Dit doen zij samen met ouders, ketenpartners en andere maatschappelijke professionals. De scholen werken in de uitvoering van passend onderwijs aan de volgende vijf ambities:

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

Landelijke ontwikkelingen

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

⁸ Koersplan 2018-2022

⁹ Ondersteuningsplan SLA PO 2018-2022



3.5.3 Onderwijsachterstanden

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

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

3.5.4 Allocatie van middelen naar scholen

Almere Speciaal heeft 1 brinnummer waaronder drie scholen vallen. In de zin van de wet hoeven er geen middelen gealloceerd te worden en wordt er geen percentage afgeroomd voor bovenschoolse kosten. In de praktijk wordt wel degelijk een allocatie van de middelen per school gerealiseerd en wordt per school een bedrag afgeroomd voor bovenschoolse kosten. De basis voor de verdeling van de middelen is het aantal leerlingen per school op 1-10 van het voorafgaande schooljaar. Voor Aventurijn betekent dit dat zij in eerste instantie de middelen voor alle VSO-leerlingen krijgt toegekend, voor Olivijn en de Bongerd worden de SO-middelen verdeeld o.b.v. het aantal leerlingen.

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

Voor bovenschoolse kosten wordt bij iedere school een percentage van 12% afgeroomd van de rijksbekostiging personeel. Hieruit worden o.a. de kosten gedekt voor bestuur- en stafondersteuning en de kosten voor de regelingen voor oudere werknemers en de kosten voor ouderschapsverlof. Daarnaast wordt het merendeel van de kosten voor automatisering en telefonie gezamenlijk gedragen net als de kosten voor het administratiekantoor en de accountant. Ook is binnen deze 12% een budget voor onderwijsvernieuwing en kwaliteitsverbetering beschikbaar.

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

3.5.5 Inzet van de werkdrukmiddelen

Om de hoge werkdruk in het primair onderwijs terug te dringen, sloten de vakbonden en de PO-Raad in 2018 met het kabinet het werkdrukakkoord. Scholen en schoolbesturen gingen aan de slag om het werken in het primair onderwijs voor leraren aantrekkelijker te maken. Onder verantwoordelijkheid van het schoolbestuur, heeft het team een rol in de aanpak van hun eigen werkdruk. Het bestuur heeft dit gesprek belegd in het managementoverleg met de directeuren, die de behoeften in eigen teams hebben opgehaald. Stichting breed was er voor schooljaar 2020-2021, € 202.635 te besteden en is er voor schooljaar 2021-2022, € 208.488 beschikbaar.

De bestedingsplannen zijn voorgelegd aan de personeelsgeleding van de MR (p-MR) die hierop heeft ingestemd. Er zijn geen specifieke niet-financiële maatregelen getroffen om de werkdruk te verminderen.



Na afloop van het schooljaar zullen de uitkomsten worden besproken met de p-MR. Aangezien het geen structurele middelen zijn, steken de scholen in op korte trajecten die een looptijd binnen een schooljaar kennen, maar wel een positieve bijdrage leveren. De werkdrukmiddelen zijn in 2021 onder meer ingezet voor:

- Administratieve ondersteuning in het ontlasten van medewerkers door een projectleider;
- Extra ondersteuning in de vorm van een zorg-assistent met zorgtaken binnen de groep, die de verzorgende taken van de onderwijsassistent vrijspeelt;
- De inzet van vakleerkrachten: muziek, techniek;
- De inzet van een vakleerkracht LO en weerbaarheidstraining;
- Herinrichting centrale hal van Olivijn;
- Extra handen in de klas (Inzet van extra assistenten);
- Beeldende vorming, natuur en techniek.

Besteding

Bestedingscategorie	Besteedt bedrag 2021	Toelichting
Personeel	€ 104.265	inzet zorgondersteuning, onderwijsassistentie en muzikales
Materieel	€ 39.359	ict benodigdheden + inrichting hal Olivijn + meubilair
Professionalisering	€ 0	
Overig	€ 14.590	Boksworkshop
Totaal	158.214	

3.5.6 Nationaal Programma Onderwijs

In maart 2021 werd bekend dat het ministerie van OC&W extra middelen beschikbaar zou stellen voor het inhalen van achterstanden bij de leerlingen i.v.m. het uitvallen van onderwijs en de Covid-19 pandemie. Iedere school heeft een analyse gemaakt van de ontstane achterstanden en heeft daarop een Plan van Aanpak geschreven, deze zijn aan de medezeggenschap aangeboden voor instemming. De instemming is verleend. NPO-gelden zijn op Aventurijn ingezet op extra ondersteuning aan leerlingen in kleine groepjes en 1 op 1 door onderwijsassistenten aan groepen te koppelen en leerlingen. Daarnaast is er structureel ingezet op scholing aan het team als interventie op het welbevinden van onze leerlingen passend bij de schoolontwikkeling uitstroomgericht onderwijs. Daarbij is op het leren begrijpen van onze leerlingen en het geven van feedback ingezet.

Het welbevinden en weer samen zijn met elkaar heeft in de eerste maanden van het schooljaar centraal gestaan met een thematisch project Verbinding met de leerlingen onder leiding van instructeurs van de praktijkvakken.

Ook zijn er middelen en materialen aangeschaft om de mogelijkheid te bieden voor meer leerlingen om tegelijk te kunnen werken en zijn ruimtes ingericht om de praktijkvakken vaker te kunnen geven omdat leerlingen deze gemist hebben in de coronaperiode. Leerlingen in de hogere leerroute krijgen een doelgericht aanbod door het inzetten op rekenen en taal m.b.v. Deviant (methode VSO).

De Bongerd

Naar aanleiding van de schoolscan zijn de volgende interventies uitgekozen:

- Een dag in de week coaching door een leerkracht op SEO en vakspecifieke kennis voor een half jaar (januari – juli);
- Een dag in de week een kwaliteitsmedewerker aanstellen voor een half jaar (januari-juli);



- Aanschaf portfolio om de eigenaarschap van de leerlingen te vergroten;
- Inzet extra uren PBS: voorbereidingen studiedag, opleiding PBS coach, PBS specialist en Tools4school;
- Inzet Bijzonder Jij: Implementeren van het formatief evalueren met de leerlingen;
- Fulltime onderwijsassistent voor vijf dagen;
- E-learning programma voor het gehele team.

Op Olivijn was in maart 2021 de nieuwe directeur net gestart op de school en waren er vacatures voor interne begeleiders en orthopedagoog. Om snel goed inzicht te krijgen in de mogelijk ontstane achterstand bij de leerlingen zijn er enquêtes uitgezet onder ouders van de leerlingen en het personeel van Olivijn. In het plan is ingezet op het expliciete directe instructie model (EDI), de pilot betekenisvol werken in hoeken en de inzet van extra personeel voor het geven van instructie aan kleine groepjes leerlingen, waaronder NT2 onderwijs.

	Beschikbaar aug-dec 2021	Ingezet	Bestemmings reserve 2022	Toelichting
Aventurijn	€ 115.717	€ 23.438	€ 92.279	
Olivijn	€ 106.993	€ 61.803	€ 45.190	
Bongerd	€ 44.760	€ 30.566	€ 14.194	
Totaal SAS	€ 267.470	€ 115.807	€ 151.663	

Van het totaal ingezette bedrag in 2021 is € 12.312 besteed aan personeel dat niet in loondienst is. De inzet van de NPO-middelen heeft in de eerste periode vooral geleid tot een stabiel pedagogisch klimaat. Daarnaast heeft het gezorgd voor meer mogelijkheden om maatwerk te leveren voor de leerlingen.

3.5.7 Covid-19

De Covid-19 pandemie heeft ernstige gevolgen gehad voor het onderwijs in 2021. De uitval van collega's en ook de uitval van leerlingen hebben ervoor gezorgd dat de continuïteit van onderwijs onder druk heeft gestaan en er regelmatig heel weinig leerlingen aanwezig waren op school en groepen naar huis moesten worden gestuurd.

3.5.8 Ouderbetrokkenheid

Met de ouderraad en de oudergeleding van de Medezeggenschap Raad zijn ouders betrokken bij de scholen. Daarnaast zijn wij het afgelopen schooljaar gestart met het ouderportaal om de contacten met ouders te verstevigen.

Aventurijn intensiveert schooljaar 2021-2022 de ouderbetrokkenheid door wederom thema avonden te organiseren. Ouders zijn betrokken bij de school waarbij samen werken aan verantwoordelijkheid, gelijkwaardigheid en communicatie centraal staat.

De Bongerd

Ouderbetrokkenheid vinden we heel erg belangrijk op de Bongerd. De directe contacten met ouders worden onderhouden door de leerkracht. Naast de fysieke contacten op school maken we gebruik van een ouderportaal als platform om ouders te contacten en te informeren over de voortgang op school. Afgelopen schooljaar heeft de ouderraad weer een impuls gekregen. De ouderraad heeft tot doel te fungeren als een klankbordgroep voor de brede oudervertegenwoordiging. De ouderraad adviseert en denkt mee met de



directie van de Bongerd. Ook ondersteunen de leden van de ouderraad bij schoolactiviteiten als sportdag, kerstdiner en schoolvoetbal.

Afgelopen corona jaar hebben we verschillende Webinars verzorgd om ouders te informeren en te betrekken bij de inhoud van ons onderwijs. De volgende thema's zijn aan bod gekomen: PBS, seksualiteit en relaties en rekenen.

Ouders zijn altijd welkom op de Bongerd voor een kop koffie en een goed gesprek.

In de afgelopen jaren hebben de ouders van de leerlingen van Olivijn weinig contact gehad met de school in het algemeen door Covid-19 maatregelen en wisselende directies. In 2021 is door de directie geïnvesteerd in de individuele relatie met ouders, ouders in de ouderraad en ouders in de medezeggenschapsraad. Ouders krijgen iedere maand een nieuwsbrief via het ouderportaal met daarin leuke, maar ook belangrijk informatie m.b.t. de ontwikkeling van de school, ouders worden iedere twee maanden uitgenodigd voor gesprek met de directie, mails van ouders worden binnen twee werkdagen beantwoord en ouders worden uitgenodigd voor gesprek wanneer zij zorgen hebben, mee willen denken of klachten hebben. De directieleden zijn meerdere ochtenden per week zichtbaar en aanspreekbaar op het schoolplein, terwijl zij deurdienst hebben en kinderen naar binnen begeleiden.

3.6 Prestatiebox

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

Het bedrag voor schooljaar 2020-2021 is € 203,68 per leerling. Vanaf schooljaar 2021-2022 worden er geen middelen meer ontvangen uit de prestatiebox. Een deel van de middelen is toegevoegd aan de lumpsum en een deel is beschikbaar gehouden voor professionalisering van startende schoolleiders.

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

De vier actielijnen zijn:

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

3.7 Internationalisering

Internationaliseren in het onderwijs draagt bij aan een breed wereldbeeld, de kennis-ontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling van leerlingen. De scholen van Almere Speciaal zijn als stedelijke voorzieningen een belangrijk onderdeel in het dekkend netwerk van de samenwerkingsverbanden PO en VO.

Het ondersteuningsplan beschrijft onze scholen als 'extra ondersteuning buiten het regulier'. In de uitwerking van de ambities uit het ondersteuningsplan nemen de schoolleiders van Almere Speciaal deel aan de werkgroepen op samenwerkingsverband niveau. Het resultaat van internationalisering in het onderwijs is dat deze verweven is in de dagelijkse lessen en grondhouding van het onderwijskundig personeel.



4. Personele kengetallen

4.1 Aantallen

In onderstaand overzicht staan de aantallen en fte-omvang van het personeelsbestand per begin en eind van het jaar 2021.

	Aantal medewerkers 1-1-2021	FTE (incl. BAPO) 1-1-2021	Aantal medewerkers 31-12-2021	FTE (incl. BAPO) 31-12-2021
Directie	4	4,0	6	5,1
Onderwijs ondersteunend personeel (OOP)	91	65,1	103	75,0
Onderwijzend personeel (OP)	62	46,1	70	50,7
Totaal	157	115,1	179	130,8

Op peildatum 31 december 2021 waren er 22 medewerkers meer in dienst dan op peildatum 1 januari 2021. Het aantal fte's steeg met 15,7.

Uit dit overzicht blijkt dat in 2021 het aantal parttime aanstellingen in absolute zin toenam met 15 en het aantal fulltime aanstellingen in absolute zin toenam met 7. Naar verhouding is het percentage medewerkers met een parttime aanstelling licht gedaald en daarmee het percentage medewerkers met een fulltime aanstelling licht toegenomen.

Formatie	1-1-2021	%	31-12-2021	%	Vershil
Aantal medewerkers man	24	15,3%	31	17,3%	7
Aantal medewerkers vrouw	133	84,7%	148	82,7%	15
Totaal aantal medewerkers	157	100,0%	179	100,0%	22
Aantal fte man	20,1	17,5%	25,1	19,2%	5,0
Aantal fte vrouw	95,0	82,5%	105,7	80,8%	10,7
Totaal aantal fte	115,1	100,0%	130,8	100,0%	15,6

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

4.2 Verdeling naar leeftijden

De verdeling naar leeftijdscategorieën is als volgt (peildatum 31-12-2021):



FTE

Leeftijds categorie	Aantal	%	FTE	%
< 25	13	7,3%	10,2	7,8%
25-34	50	27,9%	36,6	28,0%
35-44	41	22,9%	29,1	22,3%
45-54	31	17,3%	22,4	17,1%
55-59	17	9,5%	13,5	10,3%
60+	27	15,1%	18,9	14,5%
Totaal	179	100,0%	130,8	100,0%

Ten opzichte van voorgaand jaar zien we in bovenstaand overzicht nauwelijks verschillen. De grootste groep medewerkers is nog altijd jonger dan 45 jaar. Echter zien we ook een grote vertegenwoordiging van medewerkers richting de AOW-leeftijd.

4.3 Personeelsverloop

In 2021 zijn in totaal 62 nieuwe aanstellingen gerealiseerd. Dit zijn nieuwe aanstellingen en aanstellingen op grond van vervanging. In totaal zijn 33 medewerkers uit dienst getreden.

In- en uitdienstneming

Overzicht medewerkers in en uit dienst 2021	
Nieuw in dienst	62
Uit dienst op eigen verzoek	24
Ontbinding (niet op eigen verzoek)	1
Uit dienst arbeidsongeschiktheid	1
Afloop contract (niet verlengd)	7
Gepensioneerd	



5. Dialoog

5.1 Ketenpartners

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

Aventurijn werkt met veel partners samen: Merem, logopedie Silderhuis, Gedragsondersteuning 's Heerenloo, Zorgondersteuning Vitree/Triade, Jeugdarts, School Maatschappelijk Werk, Leerplichtambtenaar en wijkagent. Met 's Heerenloo is er een impuls gegeven aan het begeleiden van leerlingen door vaste zorgmedewerkers in de structuurgroepen. De eerste resultaten laten zien dat de relatie tussen onderwijsteam en zorgprofessional versterkt worden en men aan gezamenlijke doelstellingen werkt. Met Triade/Vitree zijn dezelfde afspraken gemaakt om zorgprofessionals zoveel mogelijk te koppelen aan groepen.

De Bongerd werkt samen met GGZ Centraal Fornhese op hetzelfde terrein. Wanneer kinderen een intensief diagnostiektraject of intensieve dagbehandeling ingaan en zij daarbij ook een intensieve vraag aan het onderwijs hebben, doen de Bongerd en Fornhese hierin een gezamenlijk aanbod. Een aandachtspunt in deze samenwerking blijft de maatwerk behoefte van kinderen die (nog) niet (helemaal) in de vaste module van Fornhese passen, met name in de samenhang met de thuissituatie. Daarnaast werkt de Bongerd in het arrangement "De Kwekerij" samen met Pluryn.

Olivijn is, om de samenwerking te versterken, in 2021 gestart met structureel overleg met de ketenpartners werkzaam in het gebouw. Het samen verkennen van mogelijkheden en het versterken van de samenwerking rond de leerlingen van Olivijn stond hierbij centraal.

Er is een nieuwe route vormgegeven voor het inzetten van jeugdhulp, waarbij de gezamenlijke doelen meer leidend zijn. Daarnaast is er gekeken naar gezamenlijk werken in één systeem waardoor er kortere lijnen zijn ontstaan tussen de jeugdhulp, Olivijn en ouders.

In 2021 is er verder gestart met de vormgeving van de samenwerking met Merem. Dit geldt zowel voor Olivijn als Aventurijn. Doel is de samenwerking nog verder te optimaliseren. In 2022 verwachten we de afspraken en de samenwerkingsovereenkomst opnieuw vast te kunnen stellen. *De verantwoording aan de belanghebbenden leest u in paragraaf 2.3.*

5.2 Klachtenprocedure

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

In 2021 heeft Aventurijn 2 klachten gehad die afgehandeld kon worden op schoolniveau. Olivijn heeft in 2021 2 klachten gehad, die allebei zijn afgehandeld op schoolniveau. In schooljaar 2020-2021 hebben we geen officiële klachten ontvangen op de Bongerd. Ook hebben de interne contactpersonen geen klacht ontvangen. Er hebben wel 2 adviserende gesprekken plaatsgevonden.



5.3 Vertrouwenspersoon

Almere Speciaal heeft via bureau Konfidi een vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen en integriteit.

Er waren het afgelopen jaar 4 meldingen op 1 school over integriteit, te weten misbruik van positie/bevoegdheid. Dit wil niet zeggen dat andere medewerkers geen last hebben van ongewenste omgangsvormen of integriteit. Medewerkers kunnen bijvoorbeeld ook contact hebben opgenomen met de leidinggevende, personeelsfunctionaris, interne vertrouwenspersoon, medezeggenschap of bedrijfsarts.

De Inspectie van het onderwijs is benaderd door de directies van de scholen om de zorgen die de directies hadden m.b.t. de manier waarop de Governance voor de scholen is geregeld en de wijze waarop deze het dagelijks functioneren van de drie scholen en de kwaliteit van onderwijs op de scholen beïnvloed. Deze zorgen zijn vanuit MR en MT ook gedeeld met de voorzitter van de RvT.

5.4 Klokkenluidersregeling

Ook het meldpunt voor de klokkenluidersregeling van Almere Speciaal is via bureau Konfidi geregeld. In 2021 zijn geen meldingen bij bureau Konfidi binnengekomen.



6. Financiële verantwoording

In dit hoofdstuk wordt verantwoording afgelegd over de financiële cijfers van 2021. De cijfers zijn ontleend aan de jaarrekening 2021 zoals deze is opgenomen in dit verslag.

6.1 Financieel beleid, Planning & Control

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

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

- Het werken vanuit het strategisch koersplan;
- Het werken vanuit een geïntegreerde begroting waarin geen scheiding bestaat tussen personele en materiële middelen;
- Het alloceren van de middelen over de 3 scholen volgens een allocatiemodel waarbij enerzijds aangesloten wordt bij de bekostiging en anderzijds wordt gekozen om middelen in te zetten op die punten waar dat nodig is. Aan de locaties wordt de rijksbekostiging toegewezen op leerlingaantallen minus een percentage dat wordt ingehouden voor de uitvoering van bovenschoolse taken en zaken waarvan is afgesproken dat deze collectief worden uitgevoerd. Voor 2021 betrof dit een percentage van 12%. Daarnaast wordt gewerkt met een solidariteitsbudget om te zorgen dat op alle locaties maximaal ingezet kan worden op de kwaliteit van het onderwijs.

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

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

6.2 Treasury

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



Het treasurybeleid is ondergeschikt en dienend aan de primaire doelstelling van de genoemde stichting.

In dat kader worden de volgende algemene treasurydoelstellingen onderscheiden:

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

Een mogelijkheid om het rendement op de overtollige middelen te optimaliseren is het overgaan op schatkistbankieren. In 2021 is hier nog geen keuze in gemaakt.

Stichting Almere Speciaal houdt zich aan de geldende wettelijke regeling "Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016". Er wordt geen gebruik gemaakt van afgeleide financiële instrumenten. In 2021 is er geen sprake van beleggingen.

6.3 Toelichting op de balans

De financiële positie van Almere Speciaal komt tot uitdrukking in de balans. De verkorte balans is onderstaand weergegeven en bevat een vergelijking van de balanstotalen van de jaren 2020 en 2021.

	werkelijk ultimo 2020	werkelijk ultimo 2021	Balans activa mutatie 2021
Activa			
Materiële vaste activa	€ 575.899	€ 727.197	€ 151.298
Vorderingen	€ 778.810	€ 790.231	€ 11.421
Liquide middelen	€ 3.210.692	€ 2.876.489	-€ 334.203
Totaal activa	€ 4.565.401	€ 4.393.917	-€ 171.484

	werkelijk ultimo 2020	werkelijk ultimo 2021	Balans passiva mutatie 2021
Passiva			
Eigen Vermogen	€ 3.382.448	€ 3.299.582	-€ 82.866
Voorzieningen	€ 159.143	€ 88.780	-€ 70.363
Kortlopende schulden	€ 1.023.810	€ 1.005.555	-€ 18.255
Totaal passiva	€ 4.565.401	€ 4.393.917	-€ 171.484

Het balanstotaal van Almere Speciaal daalt t.o.v. 31 december 2020 met € 171.484. Onderstaand wordt een korte toelichting gegeven ten aanzien van de ontwikkeling van het investeringsbeleid, de liquide middelen en de voorzieningen.



6.3.1 Investerings

In de investeringsbegroting voor 2021 was een bedrag van € 311.950 opgenomen. De feitelijke investeringen in 2021 bedragen € 269.830.

Begroting

	Begroting	Werkelijk	%
Gebouwen	€ 138.700	€ 57.772	41,7%
Meubilair	€ 48.000	€ 68.978	143,7%
Inventaris en apparatuur	€ 0	€ 22.005	nb
OLP	€ 16.000	€ 11.957	74,7%
ICT	€ 109.250	€ 109.118	99,9%
Totaal	€ 311.950	€ 269.830	86,5%

Almere Speciaal heeft 4 schoolgebouwen in eigen beheer. Voor deze panden is Almere Speciaal verantwoordelijk voor het onderhoud. Het meerjaren onderhoudsplan (MJOP) wordt jaarlijks ge-update, zodat tijdig inzichtelijk is of er rekening gehouden moet worden met extra uitgaven. Getracht wordt de kosten zo gelijkmatig mogelijk te verdelen over de jaren. Voor zowel de aanpassingen in het MJOP als voor de investeringen ICT voor de komende jaren zijn er gesprekken gevoerd met de schooldirecteuren. In 2021 is € 57.772 geïnvesteerd in groot onderhoud. Een deel van de onderhoudsklussen is doorgeschoven naar 2022.

De kosten voor de investeringen van meubilair en inventaris/apparatuur zijn € 90.983 t.o.v. begroot € 48.000. Van deze kosten is een bedrag van € 37.420 t.l.v. de werkdruggelden geboekt.

In 2021 is € 109.118 geïnvesteerd in ICT, dit loopt nagenoeg gelijk met de begroting. Voor alle scholen is er o.a. geïnvesteerd in digiborden, voor 2021 gaat dit om een bedrag van € 77.444. Een deel van deze investeringen stond gepland voor 2020 en is doorgeschoven naar 2021.

6.3.2 Liquide middelen

De liquiditeitspositie is als volgt:

Liquiditeit

	Stand per 1 januari 2021	Stand per 31 december 2021	mutatie 2021
Banken, lopende rekeningen	€ 827.994	€ 498.439	-€ 329.555
Spaartegoeden	€ 2.382.344	€ 2.377.803	-€ 4.541
Kas	€ 354	€ 248	-€ 106
Totaal	€ 3.210.692	€ 2.876.489	-€ 334.203

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

Uit bovenstaand overzicht blijkt een daling van de liquiditeitspositie met circa € 334.000 ten opzichte van 1 januari. Er is bijna € 150.000 meer vastgelegd in materiële vaste activa, uitgegeven aan investeringen is bijna € 270.000. Daarnaast zijn de schulden gedaald met ruim € 51.000 en zijn bedragen die waren opgenomen in het kader van de voorziening langdurig zieken uitbetaald.



Als gevolg van de goede liquiditeitspositie werd hierop de afgelopen jaren minder actief gestuurd en gemonitord. Met de inzet van de reserves in de komende jaren en daarmee de daling van de liquiditeitspositie zal de monitoring hierop worden aangescherpt.

6.3.3 Voorzieningen

Voorzieningen

	Stand per 1 januari 2021	Dotatie	Onttrekking	Stand per 31 december 2021
Voorziening jubilea	€ 56.000	€ 15.471	€ 11.471	€ 60.000
Voorziening duurzame inzetbaarheid	€ 19.461	€ 9.319		€ 28.780
Voorziening langdurig zieken	€ 83.682		€ 83.682	€ 0
Totaal	€ 159.143	€ 24.790	€ 95.153	€ 88.780

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

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

De voorziening langdurig zieken betrof de loonkosten plus de mogelijk te betalen transitievergoeding voor twee medewerkers waarvan per eind 2020 de verwachting is dat zij mogelijk na twee jaar ziekte (geheel of gedeeltelijk) niet meer kunnen terugkeren in de functie en instromen in de WIA of binnen deze 2 jaar vervroegd met pensioen gaan. Voor deze langdurig zieken is geen sprake van declareerbare vervangingskosten. Alle trajecten zijn in 2021 afgehandeld en er is ultimo 2021 geen sprake van nieuwe zaken waarvoor een voorziening langdurig zieken getroffen moet worden.

6.4 Toelichting op de exploitatie

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

De totale exploitatie over 2021 geeft het volgende beeld:



Baten en lasten

	Begroot 2021	Realisatie 2021	Afwijking
Baten			
Rijksbijdragen	€ 9.430.700	€ 9.967.691	€ 536.991
Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	€ 34.100	€ 43.022	€ 8.922
Overige baten	€ 245.700	€ 290.062	€ 44.362
Totaal baten	€ 9.710.500	€ 10.300.775	€ 590.275
Lasten			
Personeelslasten	€ 8.857.471	€ 9.143.835	€ 286.364
Afschrijvingen	€ 122.117	€ 118.532	-€ 3.585
Huisvestingslasten	€ 592.100	€ 491.876	-€ 100.224
Overige lasten	€ 656.000	€ 614.243	-€ 41.757
Totaal lasten	€ 10.227.688	€ 10.368.486	€ 140.798
Saldo baten en lasten	-€ 517.187	-€ 67.711	€ 449.477
Financiële baten en lasten	-€ 10.000	-€ 15.155	-€ 5.155
Totaal resultaat	-€ 527.187	-€ 82.866	€ 444.322

In de navolgende paragrafen wordt ingegaan op de belangrijkste afwijkingen.

6.4.1 Leerlingaantallen

Leerlingaantallen

Leerlingaantal 1 oktober voorafgaand	Begroot 2021	Realisatie 2021	Afwijking
Categorie 1	169	163	-6
Categorie 2	41	48	7
Categorie 3	23	24	1
Totaal SO	233	235	2
Categorie 1	142	142	0
Categorie 2	7	7	0
Categorie 3	19	19	0
Totaal VSO	168	168	0
Totaal aantal leerlingen	401	403	2

De leerlingaantallen op 1 oktober 2021 wijken licht af van de aantallen die in de begroting zijn opgenomen. Dit betreft een positieve afwijking van 2 leerlingen binnen het SO. Ook is er een verschuiving tussen de categorieën te zien.



6.4.2 Toelichting op de baten

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

	Begroot 2021	Realisatie 2021	Afwijking
Rijksbijdragen			
Rijksbijdragen regulier	8.865.356	9.384.713	519.357
Groeiregeling	316.000	166.778	-149.222
Rijksvergoeding EMB	119.600	137.875	18.275
Geormerkte subsidies	129.744	278.325	148.581
Totaal rijksbijdragen	9.430.700	9.967.691	536.991
Overheidsbijdragen	34.100	43.022	8.922
Opbrengst detachering	91.200	91.984	784
Opbrengst verhuur/medegebruik	116.500	96.378	-20.122
Overige baten	38.000	101.700	63.700
Totaal overige baten	245.700	290.062	44.362
Totaal baten	9.710.500	10.300.775	590.275

De totale inkomsten liggen € 590.275 boven begroting. Ruim 50% hiervan is ontstaan door de toekenning van middelen uit het Nationaal Programma onderwijs. Daarnaast zijn nog diverse andere subsidies ontvangen en is ook de reguliere bekostiging hoger dan begroot. De inkomsten vanuit de groeiregeling zijn echter lager dan verwacht. In onderstaande paragrafen wordt hierop een toelichting gegeven.

Rijksbijdragen

De rijksbijdragen regulier wijken € 519.357 positief af van de begroting. Deze afwijking wordt voor € 244.000 veroorzaakt door de 2 extra SO-leerlingen en de verschuiving binnen de categorieën in het SO en de loon- en prijsaanpassingen van de tarieven. Daarnaast is een deel van de middelen uit de prestatiebox toegevoegd aan de lumpsum en wordt daarmee niet meer verantwoord onder de geormerkte subsidies maar onder de reguliere rijksbijdragen. In 2021 zijn er vanuit OCW extra gelden toegekend voor de aanpak van coronagerelateerde achterstanden bij leerlingen, het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). De opbrengsten in 2021 van dit programma zijn € 267.000. Bij het opstellen van de begroting was dit niet bekend. De middelen voor werkdrukvermindering zijn verhoogd. Dit heeft in 2021 € 18.000 meer inkomsten gegenereerd.

De groeiregeling betreft de ontvangsten van de samenwerkingsverbanden in verband met de groei van het aantal leerlingen tussen 1 oktober en 1 februari van het volgende jaar. Almere Speciaal heeft hierop € 149.222 minder ontvangen dan begroot. Als gevolg van corona en een groei vanuit de onder instroom was rekening gehouden met een groei van 35 leerlingen. Uiteindelijk is de groei per 1-2-2021 uitgekomen op 13.

Jaarlijks wordt de bijzondere bekostiging voor EMB-leerlingen aangevraagd. De landelijke regeling kende een plafond met daarnaast een maximumbedrag van € 8.000 per leerling. Het plafond en het maximumbedrag zijn verhoogd. Voor schooljaar 2020-2021 is voor 23 leerlingen EMB-bekostiging ontvangen (8 Olivijn en 15 Aventurijn). Voor schooljaar 2021-2022 wordt er voor 5 leerlingen van Olivijn en 14 van Aventurijn EMB-bekostiging ontvangen. Als gevolg van een hoger tarief zijn de opbrengsten voor de EMB over 2021 ruim € 18.000 hoger dan begroot.

Via OCW zijn diverse geormerkte subsidies ontvangen. Hiervoor was een bedrag begroot van bijna € 130.000, op deze middelen is € 14.000 minder ontvangen als gevolg van de herverdeling van de prestatieboxmiddelen. Daarnaast is voor € 135.000 aan extra niet begrote subsidies ontvangen waaronder subsidies vanuit Extra hulp in de klas, Inhaal- en ondersteuningsprogramma's en het Lerarentekort.

Overheidsbijdragen

De overheidsbijdragen bestaan uit klokurenvergoedingen voor de gymzaal en subsidies voor zwemonderwijs en buitenschools sporten, allen van de gemeente Almere.

Overige baten

De totale overige baten liggen € 44.362 hoger dan begroot.

De opbrengsten uit verhuur en medegebruik wijken ruim € 20.000 negatief af van de begroting. Dit betreft de verhuur van lokalen aan meerdere medegebruikers (zorgpartners) in Olivijn en in het pand aan de Marathonlaan 11.

De overige baten zijn € 63.700 hoger dan begroot. Dit heeft voor ruim € 50.000 te maken met opbrengsten vanuit de ESF- subsidie voor Aventurijn. Deze subsidie wordt ingezet om een betere aansluiting te bewerkstelligen tussen onderwijs en de arbeidsmarkt.

6.4.3 Toelichting op de lasten

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

	Begroot 2021	Realisatie 2021	Afwijking
Personele lasten Raet	7.859.471	8.313.980	-454.509
Inhuur derden	619.000	660.814	-41.814
Overige personele lasten	379.000	377.551	1.449
Uitkeringen	0	-208.510	208.510
Totaal personeelskosten	8.857.471	9.143.835	-286.364
Afschrijvingen	122.117	118.532	3.585
Huisvestingslasten	592.100	491.876	100.224
Overige lasten	656.000	614.243	41.757
Totaal lasten	10.227.688	10.368.486	-140.798

De totale lasten overschrijden de begroting met € 140.798. Hiervan wordt € 286.364 veroorzaakt door een overschrijding op de personeelskosten. Zowel de huisvestingslasten als de overige lasten liggen lager dan begroot. In onderstaande paragrafen wordt hierop een toelichting gegeven.

Personeelskosten

De overschrijding van de personele lasten voor medewerkers in loondienst en de kosten voor inhuur derden (gezamenlijk € 496.323) worden voor circa 42% gecompenseerd door ontvangen uitkeringen voor ziektevervangings- en zwangerschapsverlof (€ 208.510). In de personele lasten zitten ook de kosten voor twee langdurig zieke medewerkers. Hiervoor is eind 2020 een voorziening getroffen, de vrijval van deze voorziening is verwerkt onder de overige personeelskosten.



Als gevolg van de nieuwe cao PO, die is ingegaan per 1 januari 2021, zijn de salarissen met 2,25% verhoogd. In de begroting was rekening gehouden met 0,65%, dit was de ruimte voor de nieuwe cao onderhandelingen. Daarnaast hebben alle medewerkers die in 2021 in dienst zijn of waren, éénmalig een hogere eindejaarsuitkering ontvangen van 6,5% i.p.v. 6,3%.

Gemiddeld is 17,3 fte extra in loondienst geweest binnen Almere Speciaal. Deels betreft dit inzet op subsidies.

De overige personele lasten lopen nagenoeg gelijk met de begroting. De kosten voor nascholing liggen € 27.000 hoger dan begroot. Een deel van de scholingskosten worden betaald vanuit of de NPO-middelen (€ 13.200) en vanuit de subsidie m.b.t. onderwijsachterstanden (€ 21.560). De wervingskosten zijn € 31.000 hoger dan begroot. Deze extra kosten hebben te maken met de werving van zowel de directeur als de adjunct- directeur voor Olivijn begin 2021. Doordat de verwachte bonus/malus uitkering van het vervangingsfonds hoger is dan begroot (€ 44.052) en door de vrijval van de voorziening langdurig zieken (€ 80.659) lopen de overige personele lasten gelijk met de begroting.

Afschrijvingen

De afschrijvingskosten zijn over 2021 € 118.532, deze lopen nagenoeg gelijk met de begroting.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn over 2021 € 100.224 lager dan begroot. Dit heeft voor € 42.000 te maken met lagere huurkosten. Er is € 16.200 minder uitgegeven aan onderhoud en bijna € 20.000 minder aan schoonmaakkosten. Daarnaast zijn ook de kosten voor gas, water en elektra ruim € 17.000 lager uitgekomen dan begroot.

Overige lasten

De overige lasten zijn over 2021 € 41.757 lager dan begroot. Onder de overige lasten vallen de instellingslasten en de kosten voor leermiddelen en onderwijs.

De instellingslasten overschrijden de begroting met € 25.100. Op een aantal posten is minder uitgegeven dan begroot, waaronder de kosten voor het administratiekantoor en de juridische dienstverlening. In 2021 is een risicoanalyse uitgevoerd door de accountant. Dit heeft geleid tot extra kosten. Tevens zijn de communicatiekosten hoger dan begroot als gevolg van extra inzet op wervingscampagnes.

De kosten voor leermiddelen en onderwijs liggen € 71.357 lager dan begroot. Als gevolg van corona zijn de bestedingen uit ouderbijdragen bijna € 20.200 lager uitgekomen. Ook de opbrengsten ouderbijdragen zijn ruim € 20.500 minder dan begroot. Tevens is onder deze post het budget voor onderwijsvernieuwing en kwaliteitsverbetering van € 100.000 begroot. Een groot deel van het onderwijsvernieuwingsbudget is ingezet. De kosten hiervan zijn onder andere posten verwerkt zoals scholingskosten en leermiddelen/activiteiten.

6.4.4 Toelichting op de financiële baten en lasten

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



Baten en lasten

	Begroot 2021	Realisatie 2021	Afwijking
Financiële baten		0	
Financiële lasten	10.000	15.155	-5.155
Totaal financiële baten en lasten	-10.000	-15.155	-5.155

In 2020 is de Rabobank overgegaan tot het heffen van een negatieve rente op tegoeden boven € 100.000. Dit heeft geleid tot ruim € 15.000 rentelasten in 2021.

6.5 Resultaatbestemming

Het over 2021 behaalde negatieve resultaat van € 82.866 wordt als volgt verdeeld over de algemene reserve, de bestemmingsreserve 1e inrichtingen de bestemmingsreserve NPO- middelen:

Eigenvermogen

	werkelijk ultimo 2020	werkelijk ultimo 2021	mutatie 2021
Eigen Vermogen			
Algemene reserve	€ 3.330.988	€ 3.096.459	-€ 234.529
Bestemmingsreserve 1e inrichting	€ 51.460	€ 51.460	€ 0
Bestemmingsreserve NPO-middelen	-	€ 151.663	€ 151.663
Eigen Vermogen	€ 3.382.448	€ 3.299.582	-€ 82.866

6.6 Indicatoren

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

Solvabiliteit

	Signalerings- waarde	2020	2021
Solvabiliteit	< 0,3	0,78	0,77
Ratio normatief publiek Eigen Vermogen	> 1,0	3,08	2,62
Liquiditeit	< 0,75	3,90	3,65

De solvabiliteit (eigen vermogen inclusief voorzieningen ten opzichte van het balanstotaal) geeft de verhouding aan tussen eigen vermogen en vreemd vermogen. Zij geeft inzicht in de financieringsopbouw en de mate waarin Stichting Almere Speciaal op korte termijn kan voldoen aan haar verplichtingen. Zowel in 2020 als in 2021 is Almere Speciaal ruim voldoende solvabel.

De ratio normatief publiek Eigen Vermogen geeft de verhouding aan tussen het feitelijk eigen vermogen en het normatief eigen vermogen volgens de berekening van de Inspectie. Komt deze verhouding hoger uit dan 1 dan



is er sprake van mogelijk bovenmatig vermogen. De ratio is tussen 2020 en 2021 gedaald met 0,46, aan de ene kant als gevolg van de inzet van reserves, aan de andere kant doordat het normatief eigen vermogen is gestegen met ruim € 158.000. Oorzaak hiervoor is stijging van de boekwaardes van de materiële vaste activa als gevolg van investeringen in 2021. In de continuïteitsparagraaf wordt hier nader op ingegaan.

De liquiditeit (vlottende activa ten opzichte van de kortlopende schulden) geeft aan of de organisatie in staat is om op korte termijn aan haar verplichtingen te voldoen. Ondanks de lichte daling van de ratio t.o.v. 2020 is ook ultimo 2021 Almere Speciaal ruim voldoende in staat haar verplichtingen te voldoen.

6.7 Huisvesting en duurzaamheid

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

In een groeigemeente als Almere moeten we rekening houden met een autonome groei van de SAS-scholen. De Bongerd heeft nog uitbreidingsmogelijkheden op de eigen locatie. Voor Aventurijn en Olivijn heeft het de voorkeur om groei te faciliteren in samenwerking met de jeugdhulppartners die reeds werkzaam zijn binnen deze scholen. Dit heeft gemaakt dat in 2021 een huisvestingsaanvraag is gedaan voor uitbreiding van Aventurijn. Ook wordt sterk ingezet op het gezamenlijke met de gemeente en jeugdhulppartners uitvoeren van een onderzoek hoe de samenwerking het beste vorm gegeven kan worden en welke huisvestingsvraagstukken hierdoor ontstaan.

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

6.8 Gevoerd beleid inzake de beheersing van uitkeringen na ontslag

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



7. Continuïteitsparagraaf

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

7.1 Financiële meerjarenraming

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

7.1.1 Ontwikkeling leerlingaantallen

De prognose voor de leerlingaantallen is gebaseerd op ervaringscijfers en verwachtingen van de directeurs van de onderwijsinstellingen. Het aantal leerlingen is fors gegroeid per 1-10-2021. Vanaf 2022 wordt de teldatum gewijzigd naar 1 februari. Er is een lichte groei te zien tussen 2021 en 2022. Wel is er een forse wijziging in het aantal categorie 1 en 2 leerlingen. Dit als gevolg van de zwaardere doelgroep en de meer passende categoriebekostiging voor Almere Speciaal. Schooljaar 2022-2023 start de Bongerd met een extra kleutergroep. Tevens wordt verwacht dat zowel Olivijn als Aventurijn starten met meer leerlingen in augustus 2022. Dit is terug te zien in de aantallen per 1-2-2023.

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

De leerlingaantallen op 1-2 zijn uitgangspunt voor het volgende kalenderjaar.

Leerlingenaantallen

Leerlingaantallen	Teldatum 1-10		Teldatum 1-2		
	Real	Voorlopig	Begroting	Begroting	Begroting
Categorie 1	163	198	179	192	192
Categorie 2	48	36	62	62	62
Categorie 3	24	25	26	26	26
Totaal SO	235	259	267	280	280
Categorie 1	142	157	153	159	159
Categorie 2	7	7	13	13	13
Categorie 3	19	20	20	20	20
Totaal VSO	168	184	186	192	192
Totaal aantal leerlingen	403	443	453	472	472



7.1.2 Ontwikkeling personele inzet

In onderstaand overzicht zijn de medewerkers opgenomen die ultimo 2021 in dienst zijn van Almere Speciaal. De aantallen in de begroting zijn gemiddelden over het jaar

	Realiteit	Begroting	Begroting	Begroting
Bestuur/management	5,1	4,7	4,9	4,9
Onderwijs ondersteunend personeel	75,0	69,5	68,7	69,8
Onderwijzend personeel	50,7	49,9	51,1	51,1
Personele bezetting in FTE	130,8	124,1	124,8	125,8

Als gevolg van de inzet op subsidies en NPO-gelden is het aantal fte's ultimo 2021 hoger dan het gemiddelde van de volgende jaren. De NPO middelen zijn meegenomen voor schooljaar 2021-2022 en hierop is in 2022 slechts deels personele inzet verantwoord. In 2023 en 2024 zijn geen NPO-middelen opgenomen en is hierop dus ook geen extra inzet verantwoord.

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

7.1.3 Meerjarenraming

Almere Speciaal verwacht in 2022 een negatief exploitatie resultaat van € 1.149.487. Hiervan heeft € 577.400 te maken met de overgangsregeling naar de vereenvoudiging van de bekostiging. Hierdoor vervalt de vordering op OCW op de personele bekostiging voor 2022-2023 die ontstaat als gevolg van het betaallitme verschil van OCW. Het overige negatieve resultaat is merendeels het gevolg van de uitbreiding van het aantal groepen op Olivijn en Aventurijn met ingang van schooljaar 2021-2022. Dit vraagt om voorfinanciering. Daarnaast worden voor de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023 extra gelden vanuit de reserves ingezet voor professionalisering.

In de jaren 2023 en 2024 wordt een negatief resultaat verwacht van respectievelijk € 297.600 en € 196.200. Hierbij is rekening gehouden met de inzet van middelen vanuit de reserves om de vermogenspositie van Almere Speciaal passend te maken binnen de nieuwe signaleringsgrenzen van de inspectie. Er loopt een onderzoek en een gesprek met de beide samenwerkingsverbanden of de bekostiging van de leerlingen passend is bij de ondersteuningsbehoefte van deze leerlingen.

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



Verwachten resultaten

	Real 2021	Begroot 2022	Begroot 2023	Begroot 2024
Baten				
Rijksbijdragen	9.967.691	9.720.467	10.365.281	10.635.372
Overige overheidsbijdragen	43.022	18.800	20.000	20.000
Overige baten	290.062	238.000	229.800	229.800
Totaal baten	10.300.775	9.977.267	10.615.081	10.885.172
Lasten				
Personeelslasten	9.143.835	9.508.487	9.533.546	9.761.781
Afschrijvingen	118.532	165.817	195.295	211.584
Huisvestingslasten	491.876	565.450	566.550	525.850
Overige lasten	614.243	877.000	617.242	582.200
Totaal lasten	10.368.486	11.116.754	10.912.633	11.081.415
Saldo baten en lasten	-67.711	-1.139.487	-297.552	-196.243

Inkomsten

De rijksbijdragen in 2022 zijn lager dan die van 2021 ondanks een stijging van het aantal leerlingen.

De afboeking van € 577.400 als gevolg van de vereenvoudiging van de bekostiging is hier debet aan. Vanaf 2023 is rekening gehouden met de nieuwe regelingen rondom de bekostiging. De impact van de nieuwe regeling is licht negatief (minder dan 0,5%) en heeft daarmee geen grote invloed op de inkomsten. De groei van de inkomsten vanaf 2023 heeft met name te maken met de groei van het leerlingaantal en de verschuiving in de categorieën.

De overige overheidsbijdragen betreffen de subsidie voor het zwemonderwijs van de gemeente en de vergoeding van de gemeente voor de gymzaal van de Bongerd.

De overige baten zullen in 2022 lager zijn dan in 2021 als gevolg van lager verwachte incidentele baten uit subsidies (Inhaal- en ondersteuningsprogramma's). Naast een aantal kleine posten betreffen de overige baten de opbrengsten uit medegebruik (74.000), detachingsopbrengsten (€ 91.200), ESF-subsidies (€ 35.000) en ouderbijdragen (€ 25.000).

Kosten

De personeelslasten stijgen t.o.v. 2021 ondanks en daling in het aantal fte. Voor 2022 is het gemiddeld aantal fte opgenomen in de overzichten, voor 2021 is dit het aantal fte per ultimo 2021. Dit aantal is in de loop van 2021 fors gestegen waardoor in het begin van 2021 de kosten lager waren. Daarnaast zijn de jaarlijkse tredeverhogingen van de medewerkers doorberekend in de kosten. In de begroting is geen rekening gehouden met een verdere stijging van de lonen.

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

In de meerjarenraming laten de huisvestingskosten een stijging zien in 2022. De kosten voor onderhoud in 2021 zijn lager dan verwacht, in de begroting is er vanuit gegaan dat een deel van de niet uitgevoerde



werkzaamheden in 2022 uitgevoerd gaan worden. Daarnaast zijn er specifiek voor 2022-2023 extra kosten opgenomen i.v.m. uitgaven voor gas/verwarming.

De overige lasten stijgen tussen 2021 en 2022 met ruim € 260.000. Merendeels betreft dit nog niet gespecificeerde inzet op de NPO-middelen in 2022. Vanaf 2023 zijn de overige lasten weer op het niveau van 2021.

7.1.4 Meerjarenbalans en ontwikkeling van de indicatoren

In de onderstaande tabel een overzicht van het verwachte verloop van het vermogen op basis van de vastgestelde meerjarenbegroting 2022-2024.

Indicatoren activa

	Realisatie ultimo 2021	Prognose ultimo 2022	Prognose ultimo 2023	Prognose ultimo 2024
Activa				
Vaste activa				
Materiële vaste activa	727.197	927.497	1.028.702	1.013.018
Totaal vaste activa	727.197	927.497	1.028.702	1.013.018
Vlottende activa				
Vorderingen	790.231	240.231	240.231	240.231
Liquide middelen	2.876.489	2.076.702	1.667.945	1.477.386
Totaal vlottende activa	3.666.720	2.316.933	1.908.176	1.717.617
Totaal activa	4.393.917	3.244.430	2.936.878	2.730.635

Indicatoren passiva

	Realisatie ultimo 2021	Prognose ultimo 2022	Prognose ultimo 2023	Prognose ultimo 2024
Passiva				
Algemene reserve	3.096.459	1.946.972	1.639.420	1.584.840
Bestemmingsreserve 1e inrichting	51.460	51.460	51.460	51.460
Bestemmingsreserve NPO	151.663	151.663	151.663	
Eigen vermogen	3.299.582	2.150.095	1.842.543	1.636.300
Voorzieningen personeel	88.780	88.780	88.780	88.780
Kortlopende schulden	1.005.555	1.005.555	1.005.555	1.005.555
Totaal passiva	4.393.917	3.244.430	2.936.878	2.730.635

De algemene reserve laat in 2022 een daling zien als gevolg van de voorfinanciering van nieuw op te starten groepen en de afboeking van de vordering op OCW. In 2023 en 2024 is een verdere daling te zien van het vermogen.

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



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

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

	Signalerings- waarde	Realisatie ultimo 2021	Prognose ultimo 2022	Prognose ultimo 2023	Prognose ultimo 2024
Solvabiliteit	< 0,3	0,77	0,69	0,66	0,63
Ratio normatief publiek Eigen Vermogen	> 1,0	2,62	1,53	1,21	1,05
Liquiditeit	< 0,75	3,65	2,30	1,90	1,71

Op basis van bovenstaand overzicht kan geconcludeerd worden dat over de jaren heen alle indicatoren ruim boven de signaleringgrenzen blijven liggen. De verwachte vermogenspositie per eind 2022 en in meerjarenperspectief is, ondanks de begrote negatieve rentabiliteit, structureel goed. De inzet van de reserves (waar in de volgende paragraaf dieper op wordt ingegaan) zal dan ook niet resulteren in het onder druk komen staan van de vermogenspositie en de daaraan gekoppelde indicatoren. Wel zal bij het opstellen van de begroting over 2023 en de meerjarenraming vanaf 2024 gestuurd gaan worden op een sluitende begroting. Dit om te voorkomen dat de reserves van Almere Speciaal verder afnemen.

7.1.5 Ontwikkeling van de reserves

Op basis van de signaleringswaarde van de Inspectie wordt voor Almere Speciaal een normatief eigen vermogen vastgesteld van € 1.258.000 per ultimo 2021. Hierdoor ontstaat een mogelijk bovenmatig eigen vermogen van € 2.041.000.

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

In 2022 is reeds rekening gehouden met de inzet van de reserves. Door een verwachte groei van het leerlingaantal moeten een aantal groepen worden voorgefinancierd. Verwacht wordt een verlies van ruim € 570.000 uit de reguliere exploitatie waarbij tevens extra wordt ingezet vanuit de reserves op de versterking met een kwaliteitsmedewerker en extra inzet op scholing. Daarnaast zorgt de afboeking van de vordering op OCW van € 577.000 voor een extra daling van het eigen vermogen. Voor 2023 en 2024 is een negatief resultaat begroot. Per ultimo 2024 bedraagt hierdoor het mogelijk bovenmatig vermogen nog slechts € 75.000.

In het 2^e en 3^e kwartaal van 2021 is een risico analyse uitgevoerd binnen Almere Speciaal. De uitkomst hiervan is een berekend benodigd vermogen van € 1.900.000. Hierin is tevens meegenomen de verwachting dat bij eventuele nieuwbouw van Olivijn een eigen bijdrage geleverd moet worden. Met de huidige daling van de



reserves wordt wel voldaan aan de normen van de inspectie maar zal minder ruimte aanwezig zijn om deze eigen bijdrage te leveren.

7.2 Risicobeheersings- en controlesystemen

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

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

De externe accountant neemt in de reguliere controle per jaareinde een rapportage op over de financiële positie. Dit impliceert dat de accountant controleert in hoeverre het treasurystatuut wordt nageleefd op basis van het controleprotocol. Er is geen aanleiding te veronderstellen dat de risicobeheersings- en controlesystemen ten aanzien van financiële verslaggevingsrisico's in het boekjaar 2021 niet naar behoren hebben gefunctioneerd.

7.3 Risico's en onzekerheden

In 2021 is gestart met het in kaart brengen van de risico's binnen Almere Speciaal. Deze risicoanalyse is uitgevoerd door de accountant i.o.m. de schooldirecteuren, de MR en de RvT. Op deze manier kwam er duidelijkheid over welke risico's er binnen Almere Speciaal zijn, hoe deze zich financieel doorvertalen en welke extra middelen (vanuit de reserves) de komende jaren binnen de scholen ingezet kunnen worden.

Er zijn vijf domeinen onderkend waarbinnen relevante risico's zich kunnen voordoen bij Almere Speciaal. Per domein zullen de belangrijkste risico's hieronder nader worden toegelicht.

7.3.1 Governance & Strategie

Doordat Almere Speciaal onderdeel is van de Coöperatie Passend Onderwijs Almere is een speciale governance structuur ontstaan. Hierdoor voldoet Almere Speciaal op dit moment niet aan de Code Goed bestuur. Binnen de governance driehoek worden hier gesprekken over gevoerd om te komen tot een passende inrichting waarbij de Code Goed Bestuur recht wordt gedaan.

De scholen van Almere Speciaal werken nauw samen met diverse ketenpartners. Voor de kwaliteit van het onderwijs is een goede samenwerking met de ketenpartners belangrijk. Als er onduidelijkheid is over de randvoorwaarden, zoals huisvesting en financiën, en de wederzijdse verantwoordelijkheden bestaat het risico dat de samenwerking onvoldoende tot stand komt. Als geval van een stabiele directie op de scholen van



Almere Speciaal zijn de contacten met de ketenpartners in 2021 sterk verbeterd. Hierdoor is er meer duidelijkheid gekomen en zijn afspraken beter vastgelegd.

Voor de komende jaren laten de leerlingprognoses een groei zien in het speciaal onderwijs. Door het personeelstekort en het huisvestingsprobleem bestaat dan het risico dat er geen passend onderwijs kan worden geboden aan ieder kind. Vanuit bestuur en directie is hier aandacht voor en worden gesprekken gevoerd met o.a. de gemeente en de schoolbesturen om te voorkomen dat kinderen geen passende plek kunnen krijgen binnen Almere.

7.3.2 Onderwijs

Het lerarentekort speelt ook binnen Almere Speciaal een rol. Het niet kunnen invullen van bepaalde functies/verloop van personeel kan ertoe leiden dat andere keuzes gemaakt moeten in het aanbod en de borging van de kwaliteit. Hierdoor kunnen onderwijsresultaten achterblijven en moeten er extra kosten worden gemaakt om de kwaliteit weer op orde te brengen.

Almere Speciaal werkt nauw samen met diverse ketenpartners en is deels afhankelijk van de financiering van een aantal onderwijs-zorgarrangementen. Hier speelt het risico dat de financiering van de onderwijs-zorgarrangementen wegvalt en/of onduidelijkheid ontstaat omtrent de onderlinge verdeling van kosten rondom de arrangementen. Ander risico is dat de samenwerking met ketenpartners geen doorgang vindt.

7.3.3 Personeel

In het onderwijs is sprake van een groot personeelstekort. Ook Almere Speciaal heeft hiermee te maken, met als gevolg dat er personeel moet worden ingehuurd om de formatie rond te krijgen. Dit betekent kan leiden tot een verhoging van de kosten. Ook onvoldoende gekwalificeerd personeel is een risico binnen Almere Speciaal. Door het personeelsverloop en het relatief hoge aandeel (nieuwe) jonge leerkrachten versterkt dit risico. Bij Almere Speciaal is nu een stabiele directie, dat betekent dat er meer aandacht is voor het personeel en ontwikkeling.

Personeelstekort kan leiden tot onbevoegd personeel voor de klas en een 4-daagse schoolweek, wat ten koste kan gaan van de kwaliteit van het onderwijs. Ook worden diverse zaken niet tijdig opgepakt en er wordt niet tijdig bijgestuurd. Al deze factoren kunnen leiden tot een hogere werkdrukbeleving en tot een hoger ziekteverzuim. Vanuit bestuur en directie is er veel aandacht voor deze problematiek.

Almere Speciaal is aangesloten bij het Vervangingsfonds. In principe worden de vervangingskosten bij ziekte vergoed door het Vervangingsfonds. Ondanks deze regeling zijn er een aantal risico's te benoemen die leiden tot hogere verzuimkosten:

- Niet declarabele vervanging;
- De verplichting om een malus te betalen wanneer meer dan de betaalde premie wordt gedeclareerd;
- Vervangingskosten (inclusief inhuur) zijn niet volledig in beeld, waardoor niet gedeclareerd wordt.

De modernisering van het Participatiefonds per 1-8-2022 kan gaan leiden tot extra kosten bij het ontslag van medewerkers. Deze kosten zijn niet te voorzien en treden pas op als er daadwerkelijk medewerkers vallen binnen de nieuwe regelingen. Het risico bestaat dat de naleving van de regelgeving m.b.t. het Participatiefonds onvoldoende is geborgd, waardoor vergoedingsverzoeken worden afgewezen en uitkeringskosten voor eigen rekening komen.



7.3.4 Bedrijfsvoering

Het stafbureau biedt ondersteuning aan de directie/bestuurders van alle stichtingen vallend onder de Coöperatie Passend Onderwijs. Vanwege de omvang van het stafbureau is het veelal niet mogelijk om achtervang/vervangbaarheid te organiseren op verschillende gebieden (facilitair, control, P&O en ICT). Bij uitval en/of ziekte bestaat het risico dat zaken blijven liggen of (duurdere) externe deskundigheid moet worden ingehuurd. Vanwege een onvoldoende functionerende planning & controlcyclus kan het zijn dat financiële afwijkingen en/of benodigde interventies niet of te laat worden gesignaleerd. Dit kan leiden tot onnodig hogere kosten of lagere opbrengsten. Dit risico wordt onder andere verkleind, doordat er viermaal per jaar een kwartaalrapportage wordt opgesteld. In deze rapportages wordt een prognose voor het lopende jaar opgesteld op basis van nieuwste inzichten, afspraken en cijfers. Deze rapportages bieden voldoende inzicht en mogelijkheden om tijdig te kunnen bijsturen.

Het risico bestaat dat wetgeving op het gebied van AVG en privacy niet wordt nageleefd wat zou kunnen leiden tot imago schade en/of boetes. Almere Speciaal werkt met privacygevoelige gegevens van zowel leerlingen als medewerkers. Om te voldoen aan de wetgeving rondom gegevensbescherming is voor Almere Speciaal een functionaris gegevensbescherming aangesteld. Dit is geregeld via CED. Daarnaast is intern de functie van Security Officer belegd. Beiden zorgen zij voor een adequate kennis binnen de organisatie inzake de wetgeving en adviseren Almere Speciaal vanuit hun deskundigheid over AVG gerelateerde vraagstukken. Alle medewerkers hebben het privacy protocol ondertekend.

Voor wat betreft de verantwoordelijkheid bij het voorkomen van zogenoemde datalekken zijn schriftelijke afspraken gemaakt met het administratiekantoor en met de arbodienst. Bovendien is een meldpunt datalekken ingericht teneinde ook hier te voldoen aan de gestelde wettelijke eisen. Binnen Almere Speciaal wordt gewerkt met de dienst Zivver, deze dienst maakt het mogelijk om gevoelige informatie op een veilige en laagdrempelige manier te delen. Zivver verkleint op deze wijze de kans op datalekken aanzienlijk.

Zowel de groei van het aantal leerlingen en de speciale doelgroep binnen Almere Speciaal kan ervoor zorgen dat de huisvestingssituatie niet meer aansluit bij de eisen die hiervoor worden gesteld. Zowel Olivijn als Aventurijn werken intensief samen met diverse ketenpartners uit o.a. de jeugdzorg. Hiertoe worden een aantal lokalen verhuurd aan deze partners. De ontwikkeling van de leerlingaantallen leidt ertoe dat er steeds minder ruimte beschikbaar is binnen de scholen om de ketenpartners te huisvesten. Dit neemt nieuwe vraagstukken met zich mee in de samenwerking en de kwaliteit van de ondersteuning die aan de kinderen geboden kan worden. Met zowel de gemeente als de ketenpartners worden intensieve gesprekken gevoerd over mogelijke nieuwbouw en/of uitbreiding van de bestaande locaties. Hiervoor wordt sinds 2021 een strategisch huisvestingsadviseur ingehuurd.

Daarnaast wordt het pand aan de Marathonlaan 11 gehuurd door Almere Speciaal van de gemeente. Dit betreft tijdelijke onderwijshuisvesting en het huurcontract loopt af ultimo 2022. Zonder deze extra locatie ontstaat een direct tekort aan zowel onderwijsruimte als ruimte voor de ketenpartners. Met de gemeente wordt overlegd of deze tijdelijke locatie voor langere periode door Almere Speciaal gebruikt kan worden.

7.3.5 Bekostiging

Almere Speciaal ontvangt diverse vormen van bijzondere bekostiging. Een aantal voorbeelden hiervan zijn de bekostiging voor leerlingen met een ernstig meervoudige beperking en de bekostiging voor het gebruik van het zwembad als onderdeel van de materiële bekostiging. Het risico bestaat dat er onvoorziene wijzigingen in het bekostigingsstelsel zich voordoen, die negatieve impact hebben op de hoogte van deze bekostiging. Door goed op de hoogte te blijven van de nieuwste ontwikkelingen op dit gebied wordt voorkomen dat Almere Speciaal te laat op de hoogte is van eventuele wijzigingen.



Daarnaast ontvangt Almere Speciaal categoriebekostiging afhankelijk van de zwaarte van de beperking en/of gedragsproblematiek van de leerling middels een toelaatbaarheidsverklaring (TLV). De TLV's worden afgegeven door het samenwerkingsverband en bestaan uit categorie 1, 2 of 3. De bekostiging van categorie 3 is ca. 250% van de bekostiging van categorie 1. Het risico bestaat dat de categoriebekostiging (1,2 of 3) niet aansluit bij de zwaarte van de ondersteuning die in de praktijk geboden moet worden aan de leerling. Bij het aanvragen van een TLV wordt door duidelijk aangegeven wat de ondersteuningsvraag van de leerling is. Dit kan leiden tot een hogere categoriebekostiging danwel tot een aanvulling in de vorm van arrangementsmiddelen.

Met ingang van kalenderjaar 2023 wordt het bekostigingsstelsel vernieuwd. Er is sprake van vergaande vereenvoudiging, overgang naar bekostiging per kalenderjaar en het verplaatsen van de teldatum van 1 oktober naar 1 februari. Zowel de vereenvoudiging van de bekostiging per 1 januari 2023 als de wijziging van de peildatum van 1 oktober naar 1 februari kan een negatief effect hebben op de bekostiging. Deze wijziging wordt nu doorgerekend voor de komende jaren.



8. Verslag van de Raad van Toezicht

8.1 Algemeen

Naar het oordeel van de Raad van Toezicht is Stichting Almere Speciaal een financieel gezonde organisatie. De RvT heeft toezicht gehouden op de naleving van wettelijke voorschriften middels de verantwoording, die daarover in bestuurlijke rapportages is afgelegd. Daarnaast vervult de RvT de werkgeversfunctie ten aanzien van de directeur-bestuurder en staat deze met advies terzijde.

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

\Aan het eind van 2020 maakte de directeur-bestuurder van de Coöperatie en van de vier onder de Coöperatie vallende uitvoeringsorganen (de stichtingen SLA PO-VO, SAS, TC) kenbaar geen tweede bestuursperiode te ambiëren. De bestuurder stelde op verzoek van de renumerationcommissie een advies op over mogelijke aanpassingen in de besturing van de organisatie. Dit betrof met name de inrichting van de topstructuur, het samenspel van bestuur, directeuren en ondersteunende dienst. Dit advies is uitgebracht eind 2020 aan de renumerationcommissie. Op grond van dit advies kwam de RvT vervolgens tot een voorgenomen besluit dat op 7 april 2021 bekrachtigd werd in de ALV. Dit voorgenomen besluit behelsde het werven van een voorzitter CvB POA en een tijdelijk bestuurder SAS/TC. Naar aanleiding van dit voorgenomen besluit is vervolgens in de contacten met de medezeggenschap geen gedragen profiel voor een voorzitter van CvB POA tot stand gekomen. Uiteindelijk is begin juni 2021 besloten over te gaan tot het werven van een twee hoofdig interim bestuur. Per 1 september is vervolgens de eerste interim bestuurder benoemd en per 1 oktober de tweede. In de periode tussen 15 juli en 1 oktober was de adjunct-directeur van SLA-PO aangesteld als waarnemend bestuurder.

De RvT heeft de volgende commissies:

- Renumeratiecommissie
- Auditcommissie
- Commissie kwaliteit

De commissies rapporteren terug in de reguliere RvT vergaderingen en gaven advies aan de gehele RvT.

Onder begeleiding van een externe deskundige heeft de RvT in 2020 een zelfevaluatie verricht (toen werd de RvT nog ledenraad genoemd). Daaruit kwam destijds naar voren dat er tevredenheid was over de werkwijze. Een punt van aandacht was dat de raad haar rol als toezichthouder zuiver moet invullen, d.w.z. de doelstellingen van Koersplan zijn leidend. De onafhankelijk voorzitter heeft in het bijzonder de verantwoordelijkheid te bewaken dat de toezichtrol zuiver wordt uitgevoerd. Hieraan is in 2021 aandacht gegeven, mede in verband met de opvolging van de vertrekkende bestuurder.



8.2 Samenstelling en beloning

De RvT telt minimaal 5 en maximaal 7 leden. De RvT heeft momenteel 7 leden waarvan een onafhankelijk voorzitter en een onafhankelijk lid. De RvT, aangesteld door de ALV, is dus de interne toezichthouder van de Coöperatie. De samenstelling van de RvT was in 2021:

Naam	Functie	Datum start	Herbe- noembaar per	Aftredend per
Dhr. M. Denters	Onafhankelijk Voorzitter/ lid remuneratiecommissie	1-1-2014	1-1-2018	1-1-2022
Mw. S. Olivier	Lid Auditcommissie	1-9-2018	1-9-2022	31-8-2026
Mw. M. Huisman	Lid commissie kwaliteit	1-9-2018	1-9-2022	31-8-2026
Mw. K. Oirbons	Lid commissie kwaliteit	1-9-2019	1-9-2023	31-8-2027
Mw. T. Kruijer	Lid remuneratie commissie	1-1-2014	1-1-2018	1-1-2022
Dhr. N. de Haas	Lid Auditcommissie	1-11-2020	1-1-2025	31-12-2028
Mw. A. Fischer	Onafhankelijk lid / lid commissie kwaliteit	1-1-2020	1-1-2024	31-12-2027

Voor de beloning van de leden van de Raad van Toezicht wordt verwezen naar de verantwoording van de WNT in de jaarrekening.

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

Naam	Hoofd-/nevenfunctie	Functie
Dhr. M. Denters	Hoofdfunctie	Gepensioneerd
	Overige nevenfuncties	Lid RvT Viertaal Amsterdam
Dhr. N. de Haas	Hoofdfunctie	Voorzitter CvB Stg Prisma Almere
	Overige nevenfuncties	Lid kascommissie CDA Hilversum Lid vertrouwenscommissie CDA Hilversum
Mw. S. Olivier	Hoofdfunctie	Lid CvB Almeerse Scholengroep
	Overige nevenfuncties	Voorzitter Stichting Playing for Succes
Mw. T. Kruijer	Hoofdfunctie	Instellingsdirecteur Aeres AOC
	Overige nevenfuncties	Lid RvT SWV Noordwest Veluwe Toezichthoudend bestuur SWV Ede Bestuurslid de Groene Norm Lid RvT SWV Lelystad
	Overige nevenfuncties	Bestuurder SKO
Mw. M. Huisman	Hoofdfunctie	Bestuurder Passend Onderwijs Lelystad Dronten
	Overige nevenfuncties	Lid ALV Passend Onderwijs Zeeluwe
Mw. K. Oirbons	Hoofdfunctie	Bestuurder Baken
	Overige nevenfuncties	Lid RvT Kentalis
Mw. A. Fischer	Hoofdfunctie	Lid CvB Elan (tot 1-8-2021)
	Overige nevenfuncties	Bestuurslid Stichting Steunfonds voor Christelijk speciaal onderwijs Gooi en Omstreken Speciaal beLANG Lid RvT Stichting KBA Mw. West Amsterdam



8.3 Activiteiten, belangrijkste gesprekspunten en besluiten

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

De belangrijkste besluiten en gesprekspunten in 2021 waren:

- Goedkeuring van het jaarverslag en de jaarrekening 2020;
- Goedkeuring begroting 2022;
- Behandeling periodieke bestuurlijke rapportages;
- Opvolging van de vertrekkende bestuurder;
- Melding van een viertal medewerkers over zorgpunten in de besturing van de interne organisatie

In 2021 is de begroting voor 2022 goedgekeurd. In het voorjaar van 2022 is de meerjarenraming voor 2023 en 2024 goedgekeurd. De RvT vergaderde in 2021 in totaal 4 keer in aanwezigheid van de bestuurder.

De renumeratiecommissie

De renumeratiecommissie heeft op 18-01-2021 een functioneringsgesprek gevoerd met de bestuurder. Daarnaast is de renumeratiecommissie in het 1^{ste} en 2^{de} kwartaal een aantal keer bijeen geweest i.v.m. het vertrek van de bestuurder en de procedure voor de opvolging.

De renumeratiecommissie heeft vier keer dit jaar een gesprek gevoerd met de gecombineerde MR van SAS en de OR van het Taalcentrum. Deze gesprekken hebben digitaal plaatsgevonden.

De commissie kwaliteit

De commissie kwaliteit had het voornemen in het verslagjaar 2021 een aantal werkbezoeken af te leggen om zo ook prioriteit in thema's en vraagstukken aan te brengen. Als gevolg van corona zijn de niet doorgegaan. De commissie kwaliteit is in 2021 niet bijeen geweest.

Auditcommissie

De auditcommissie is tenminste twee keer bijeen geweest in 2021 en bereidde in het verslagjaar alle relevante financiële stukken voor t.b.v. de bespreking in en goedkeuring door de RvT, waaronder de jaarrekening 2020 en de begroting 2022. Tevens heeft ook het gesprek inzake de jaarrekening 2020 met de accountant plaatsgevonden in het bijzijn van de auditcommissie. Door de aandacht voor deze onderwerpen, zowel in de afzonderlijk commissies als in de hele RvT, houdt de RvT nadrukkelijk toezicht op de rechtmatige en doelmatige besteding van de middelen.

8.4 Informatievoorziening

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

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



Het overleg met externe belanghebbenden wordt gevoerd door de bestuurder (vanaf 1-10-2021 interim bestuurder) c.q. de adjunct-directeur. Zij koppelen de overleggen terug via de bestuursrapportages. Het samenspel tussen gemeente, onderwijs en jeugdzorg is een voortdurend aandachtspunt.

8.5 Externe accountant

In 2018 is Van Ree Accountants door de ALV aangesteld als accountant voor alle stichtingen vallend onder de Coöperatie. Na een positieve evaluatie van het eerste controlejaar is besloten om de uitvoering van de controlewerkzaamheden door Van Ree Accountants te continueren. Het gevoerde financiële beleid en het risicobeheer 2021 hierbij bleken volgens het verslag van de accountant in control. Bestuurlijke verrassingen en/of integriteitskwesties werden niet aangetroffen. Eind 2021 heeft de RvT de begroting voor 2022 goedgekeurd.

8.6 Toekomstbeeld

Bij het verschijnen van dit jaarverslag is inmiddels duidelijk geworden dat de zowel SLA-PO en SLA-VO als de stichtingen SAS en TC gekozen hebben voor een bestuursvorm met elk een eigen directeur-bestuurder en een onafhankelijke raad van toezicht. Beoogde ingangsdatum van deze aangepaste bestuursvorm is 01-08-2022.

Per 1 januari 2022 is de heer Denters afgetreden als onafhankelijk voorzitter van de RvT/ALV en opgevolgd door Prof P. A. van Lieshout.

Namens de Raad van Toezicht
Prof. P.A. van Lieshout, voorzitter



Jaarrekening

Grondslagen voor waardering en resultaatbepaling

Algemeen

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

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

Verbonden partijen

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

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

Toelichting op het kasstroomoverzicht

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

Waardering

Materiele vaste activa

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

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

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



Vorderingen

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

Liquide middelen

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

Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve en bestemmingsreserves.

Voorzieningen

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

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

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

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

Kortlopende schulden

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

Resultaatbepaling

Algemeen

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

Rijksbijdragen OCW

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



Personeelslasten

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

De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de dekkingsgraad van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat. De stichting heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij het pensioenfonds, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. De stichting heeft daarom alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

Naar de stand van ultimo december 2021 is de dekkingsgraad van het pensioenfonds 110,2% (bron: website www.abp.nl).

Afschrijving

De gehanteerde afschrijvingstermijnen zijn:

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

Financieel resultaat

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

Belastingen

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



Balans (na resultaatverdeling)

Balans activa

		31-12-2021	31-12-2020
		EUR	EUR
	Activa		
	Vaste activa		
1.2	Materiële vaste activa	727.197	575.899
	Totaal vaste activa	727.197	575.899
	Vlottende activa		
1.5	Vorderingen	790.231	778.810
1.7	Liquide middelen	2.876.489	3.210.692
	Totaal vlottende activa	3.666.720	3.989.502
	Totaal activa	4.393.917	4.565.401

Balans passiva

		31-12-2021	31-12-2020
		EUR	EUR
	Passiva		
2.1	Eigen Vermogen	3.299.582	3.382.448
2.2	Voorzieningen	88.780	159.143
2.4	Kortlopende schulden	1.005.555	1.023.810
	Totaal passiva	4.393.917	4.565.401

Staat van baten en lasten

Baten en lasten

		2021	Begroot 2021	2020
		EUR	EUR	EUR
	Baten			
3.1	Rijksbijdragen	9.967.691	9.430.700	9.400.876
3.2	Overheidsbijdragen en - subsidies overige overheden	43.022	34.100	50.558
3.5	Overige baten	290.062	245.700	593.234
	Totaal baten	10.300.775	9.710.500	10.044.668
	Lasten			
4.1	Personeelslasten	9.143.835	8.857.471	8.535.704
4.2	Afschrijvingen	118.532	122.117	104.332
4.3	Huisvestingslasten	491.876	592.100	487.231
4.4	Overige lasten	614.243	656.000	511.284
	Totaal lasten	10.368.486	10.227.688	9.638.551
	Saldo baten en lasten	-67.711	-517.187	406.117
6	Financiële baten en lasten	-15.155	-10.000	-4.565
	Totaal resultaat	-82.866	-527.187	401.552



Kasstroomoverzicht

Kasstroomoverzicht

	2021		2020	
	EUR		EUR	
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten	-67.711		406.117	
Aanpassing voor:				
Afschrijvingen	118.532		104.332	
Mutaties voorzieningen	-70.363		91.366	
Verandering in vlottende middelen				
Vorderingen (-/-)	11.421		-92.285	
Schulden	-18.255		202.384	
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties		-49.218		896.484
Ontvangen rente		-15.155		-4.565
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		-64.373		891.919
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiële vaste activa (-/-)	269.830		274.449	
Desinvesteringen in materiële vaste activa				
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-269.830		-274.449
Mutatie liquide middelen		-334.203		617.470
Stand liquide middelen 1-1		3.210.692		2.593.221
Stand liquide middelen 31-12		2.876.489		3.210.692
Mutatie liquide middelen		-334.203		617.471



Toelichting op de balans

Balans

	Aanschaf- prijs 1-1-2021 EUR	Afschrij- ving cumulatie 1-1-2021 EUR	Boek- waarde 1-1-2021 EUR	Investerin- g 2021 EUR	Aanschaf- waarde desinvest. EUR	Afschrij- ving desinvest. EUR	Boekwins t/ verlies afschr 2021 EUR	Afschrij- ving 2021 EUR	Aanschaf- prijs 31-12- 2021 EUR	Afschrij- ving cumulatie 31-12- 2021 EUR	Boek- waarde 31-12- 2021 EUR
1.2 Materiële vaste activa											
1.2.1 Gebouwen	244.277	45.827	198.450	55.936				23.215	300.213		231.171
1.2.3.1 Meubilair	385.407	202.790	182.617	68.978			-529	34.313	454.385	236.574	217.812
1.2.3.2 Inventaris en apparatuur	134.917	62.389	72.528	22.005				14.577	156.922	76.965	79.957
1.2.3.3 OLP	72.305	60.330	11.975	11.957	14.263	14.263	66	4.863	69.999	50.996	19.003
1.2.3.4 ICT	336.044	225.716	110.328	109.118	120.212	120.212	379	41.649	324.950	147.532	177.418
1.2.3.5 MVA in uitvoering	0		0	1.836					1.836	0	1.836
Materiële vaste activa	1.172.950	597.052	575.899	269.830	134.475	134.475	-84	118.616	1.308.305	581.108	727.197

Materiële vaste activa: De investering in materiële vaste activa betreft de investering in groot onderhoud, de aanschaf van meubilair, de aanschaf van onderwijs-leer-pakketten en inventaris en de vervanging en uitbreiding binnen ICT. Afschrijvingen vinden plaats over verschillende looptijden. Begin 2022 is er door de schooldirecteuren aangegeven welke investeringen niet meer aanwezig zijn in de scholen. Hierdoor is er zowel op de ICT als op de onderwijsleerpakketten gedesinvesteerd in 2021.

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



Vorderingen

Vorderingen

		31-12-2021	31-12-2020
		EUR	EUR
1.5	Vorderingen		
1.5.1	Debiteuren	81.969	39.884
1.5.2	Vorderingen op OCW	542.447	534.181
1.5.3	Vorderingen op gemeenten	12.072	2.959
1.5.10	Overige vorderingen	121.992	158.275
1.5.12	Voorziening debiteuren		-21.357
1.5.11	Overlopende activa	31.750	64.868
	Totaal vorderingen	790.231	778.810
Uitsplitsing			
1.5.10.1	Verbonden partij SLA-PO		
1.5.10.2	Overige vorderingen	121.992	158.275
	Overige vorderingen	121.992	158.275
1.5.12.2	Vooruitbetaalde kosten	31.750	64.868
1.5.12.5	Overige overlopende activa		
	Overlopende activa	31.750	64.868

De post Debiteuren (1.5.1) bestaat voor € 55.136 uit een vordering op Pluryn. Hier worden de kosten gedeclareerd voor de inzet van de pedagogisch medewerker bij de Kwekerij, die in dienst is bij de Bongerd. Half maart staat er voor de debiteuren nog een bedrag open van € 10.552.

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

De post Overige Vorderingen (1.5.10.2) betreft voornamelijk een vordering op het vervangingsfonds (€ 82.471) en vorderingen uit ESF-subsidies (€ 31.022).

Liquide middelen

Liquide middelen

		31-12-2021	31-12-2020
		EUR	EUR
1.7	Liquide middelen		
1.7.1	Kasmiddelen	248	354
1.7.2	Tegoeden op bankrekeningen	2.876.241	3.210.338
	Totaal liquide middelen	2.876.489	3.210.692

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

- Rabo spaarrekening € 2.377.803
- Rabobank rekening van de stichting 14.73.52.606 € 485.507
- Schoolrekeningen € 12.931

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



Eigen vermogen

Eigen vermogen

		Stand 1-1-2021 EUR	Resultaat 2021 EUR	Overige mutaties EUR	Stand 31-12-2021 EUR
2.1	Eigen Vermogen				
2.1.1	Algemene reserve	3.330.988	-234.529	0	3.096.459
2.1.2	Bestemmingsreserve 1 ^e inrichting	51.460	0	0	51.460
2.1.3	Bestemmingsreserve NPO- middelen	0	151.663	0	151.663
	Eigen Vermogen	3.382.448	-82.866	0	3.299.582

Het boekjaar 2021 sluit met een negatief resultaat van € 82.866. Er zijn geen middelen onttrokken aan de bestemmingsreserve 1^e inrichting. Er wordt een bedrag van € 151.663 toegevoegd worden aan de bestemmingsreserve NPO-middelen in verband met het niet inzetten van deze middelen in 2021. Het restant van het resultaat wordt onttrokken aan de algemene reserve.

Voorzieningen

Voorzieningen

		Stand 1-1- 2021 EUR	Dotaties EUR	Onttrek- kingen EUR	Stand 31-12- 2021 EUR	Kort- lopend < 1 jaar	Lang- lopend 1 < 5 jr	Lang- lopend > 5 jaar
2.2	Voorzieningen							
2.2.1	Personeelsvoorzieningen Jubilea	56.000	15.471	11.471	60.000		13.000	47.000
2.2.1	Personeelsvoorzieningen Duurzame inzetbaarheid	19.461	9.319		28.780	600	28.180	0
2.2.1	Voorziening langdurig zieken	83.682		83.682	0		0	0
	Voorzieningen	159.143	24.790	95.153	88.780	600	41.180	47.000

De personeelsvoorzieningen bestaan uit een voorziening voor uitkeringen in het kader van dienstjubilea (€ 60.000), de voorziening duurzame inzetbaarheid voor enkele medewerkers (€ 28.780) en de voorziening langdurig zieken (€ 83.682). Voor de voorziening langdurig zieken zijn alle trajecten in 2021 afgehandeld, er is ultimo 2021 geen sprake van nieuwe zaken waarvoor een voorziening langdurig zieken getroffen moet worden.



Kortlopende schulden

Kortlopende schulden

		31-12-2021	31-12-2020
		EUR	EUR
2.4	Kortlopende schulden		
2.4.8	Crediteuren	95.685	185.365
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	398.478	340.813
2.4.10	Schulden ter zake van pensioenen	114.266	93.159
2.4.11	Schulden ter zake van werk door derden	5.642	17.858
2.4.12	Overige kortlopende schulden	101.835	96.150
2.4.13	Overlopende passiva	289.649	290.465
	Totaal kortlopende schulden	1.005.555	1.023.810
	Uitsplitsing		
2.4.9	Loonheffing	367.917	296.559
2.4.9	Premies sociale verzekeringen	30.561	44.254
	Belastingen en premies sociale verzekeringen	398.478	340.813
2.4.12.1	Verbonden partij SLA-PO	55.133	45.339
2.4.12.1	Verbonden partij SLA-VO	1.593	18.174
2.4.12.2	Overige	45.109	32.637
	Overige kortlopende schulden	101.835	96.150
2.4.13.5	Vakantiegeld en –dagen	265.965	233.694
2.4.13.7	Overige	23.684	56.771
	Overlopende passiva	289.649	290.465

De post Overige onder Overlopende passiva (2.4.13.7) betreft merendeels nog in te zetten rijksvergoeding voor het impuls- en innovatie bewegingsonderwijs (€ 5.116), lerarenbeurs (€ 8.000) en nog te betalen accountantskosten (€ 9.780).

Verantwoording subsidies

Subsidies

	Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag Toewijzing EUR	Ontvangen t/m verslagjaar EUR	Prestatie afgerond j/n
G1	Subsidies zonder verrekeningsclausule					
	Lerarenontwikkelfonds	LOF17-0297	30-7-2018	30.510	30.510	Ja
	Zij-instroom	9-274-3997	27-11-2019	20.000	20.000	Ja
	Inhaalprogramma Onderwijs	IOP2-41880-PO	16-10-2020	35.100	35.100	Ja
	Inhaalprogramma Onderwijs	IOP4-41880-PO	9-6-2021	36.900	36.900	Ja
	Impuls en Innovatie Bewegingsonderwijs	IIB210177	13-12-2021	24.500	5.115	Nee



Toelichting op de staat van baten en lasten

Rijksbijdragen

Rijksbijdragen

		2021	2020
		EUR	EUR
3.1	Rijksbijdragen		
3.1.1	Rijksbijdragen OCW	9.522.589	9.164.225
3.1.2	Overige subsidies OCW	278.325	83.089
3.1.4	Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV	166.778	153.562
	Totaal rijksbijdragen	9.967.691	9.400.876

De post Rijksbijdrage OCW (3.1.1) betreft de reguliere personele en materiële exploitatievergoedingen gebaseerd op normbedragen en aantal ingeschreven leerlingen, de Rijksvergoeding EMB en de toekenning m.b.t. het Nationaal Programma Onderwijs. Onder de post Overige subsidies OCW (3.1.2) zijn de bedragen opgenomen, die zijn ontvangen voor de prestatiebox, de vrijval van een deel van de subsidies en de doorvergoeding OCW.

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

Overige overheidsbijdragen en –subsidies

Overige bijdragen

		2021	2020
		EUR	EUR
3.2	Overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden		
3.2.2	Ov. Gemeentelijke subsidies	43.022	50.558
	Totaal overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden	43.022	50.558

De post Overige gemeentelijke subsidies (3.2.2) betreft de bijdrage van de gemeente voor Sportstimulering bij Aventurijn (aangepast sporten € 10.000), de bijdrage (klokurenvergoeding) voor de gymzaal van de Bongerd (€ 12.000) en de vergoeding (€ 21.000) voor de AKT lessen met inzet leerkrachten van Olivijn.

Andere baten

Andere baten

		2021	2020
		EUR	EUR
3.5	Overige baten		
3.5.4.1	Verhuur/medegebruik	96.378	143.731
3.5.4.2	Detachering personeel	91.984	206.501
3.5.4.5	Ouderbijdragen	4.469	8.125
3.5.4.10	Overige	97.231	234.877
	Totaal overige baten	290.062	593.234



De post Verhuur/medegebruik (3.5.4.1) is lager dan in 2020. Vanaf schooljaar 2021-2022 worden minder lokalen verhuurd.

De post Detachering personeel (3.5.4.2) is lager dan in 2020. In 2020 zijn met terugwerkende kracht opbrengsten ontvangen voor 2018 en 2019. In 2021 zijn de opbrengsten conform de begroting.

De post Overige (3.5.4.10) is lager dan in 2020. De opbrengsten 2021 betreffen Regresrecht (€ 13.500), ESF-subsidie (€ 50.700), diverse subsidies (€ 19.600) en overige opbrengsten (€ 13.400). In 2020 was een extra toekenning van het participatiefonds ontvangen van € 111.000.

Personeelslasten

Personeelslasten

		2021	2020
		EUR	EUR
4.1	Personeelslasten		
4.1.1	Lonen en salarissen	8.282.755	7.817.573
4.1.2	Overige personeelslasten	1.069.589	863.334
4.1.3	Af: uitkeringen	-208.510	145.203
	Totaal personeelslasten	9.143.835	8.535.704
	Uitsplitsing		
4.1.1.1	Bruto lonen en salarissen	5.957.886	5.682.429
4.1.1.2	Sociale lasten	892.844	830.970
4.1.1.3	Premie Participatiefonds	170.219	208.189
4.1.1.4	Premie Vervangingsfonds	322.491	276.547
4.1.1.5	Pensioenpremies	939.315	819.438
	Lonen en salarissen	8.282.755	7.817.573
4.1.2.1	Dot. Pers. Voorzieningen	-55.868	57.712
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	660.814	546.123
4.1.2.3	Overige personeelslasten	464.644	259.499
	Overige personeelslasten	1.069.589	863.334

De post Lonen en salarissen (4.1.1) is hoger dan in 2020. Deze hogere kosten komen voornamelijk door de groei van de formatie met bijna 15 fte. Tevens is de cao PO (1 januari 2021) aangepast.

De post Dotatie Personele Voorzieningen (4.1.2.1) is negatief als gevolg van de vrijval van de voorziening langdurig zieken (€ 80.659).

De post Personeel niet in loondienst (4.1.2.2) bestaat uit de inhuur van personeel (incl. kosten ziektevervangende die niet gedekt worden door het vervangingsfonds en de kosten voor vrijwilligersvergoeding) via externen (€ 613.066) en de kosten voor sociaal maatschappelijk werk (€ 47.748). De kosten zijn hoger dan in 2020 als gevolg van inzet op subsidies waaronder het NPO.

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

De post Overige personeelslasten (4.1.2.3) bestaat merendeels uit de interne doorbelasting van het SWV-PO, waarmee een gemeenschappelijk bestuur- en staforganisatie wordt gevoerd (€ 220.566). Daarnaast staan hier



ook de scholingskosten (€ 169.980), de kosten voor arbo en arbozorg (€ 21.962) en de verwachte bonus van het Vervangingsfonds (€ 59.052).

Afschrijvingen

Afschrijvingen

		2021	2020
		EUR	EUR
4.2	Afschrijvingen		
4.2.2	Materiële vaste activa	118.532	104.332
	Totaal afschrijvingen	118.532	104.332

De post Materiële vaste activa (4.2.2) is hoger dan in 2020, maar conform de begroting van 2021.

Huisvestingslasten

Huisvestingslasten

		2021	2020
		EUR	EUR
4.3	Huisvestingslasten		
4.3.1	Huur	147.957	146.090
4.3.3	Onderhoud	69.836	58.778
4.3.4	Energie en water	96.893	92.293
4.3.5	Schoonmaakkosten	146.506	158.171
4.3.6	Heffingen	9.238	9.719
4.3.8	Overige	21.447	22.179
	Totaal huisvestingslasten	491.876	487.231

Onder de post Huur (4.3.1) worden de kosten geboekt voor de huur van het zwembad (€ 76.489) en voor het pand aan de Marathonlaan 11 (€ 71.468).

Onder de post Onderhoud (4.3.3) zijn de kosten geboekt voor het dagelijks/klein onderhoud (€ 26.926) en voor het contractonderhoud (€ 42.910).

De post Overige (4.3.8) bestaat merendeels uit kosten voor beveiliging (€ 11.419) en overige huisvestingskosten (€ 7.266).



Overige lasten

Overige lasten

		2021	2020
		EUR	EUR
4.4	Overige lasten		
4.4.1	Administratie- en beheerslasten	405.600	326.408
4.4.3	Inventaris, apparatuur en leermiddelen	208.643	184.876
	Totaal overige lasten	614.243	511.284
	Specificatie honorarium		
4.4.1.1	Onderzoek jaarrekening	14.220	11.400
4.4.1.2	Andere controleopdrachten		
4.4.1.3	Adviesdiensten op fiscaal terrein		
4.4.1.4	Andere niet-controleopdrachten	8.228	
	Accountantslasten	22.448	11.400

De post Administratie- en beheerslasten (4.4.1) bestaat o.a. uit de kosten voor het administratiekantoor (€ 77.893), accountantskosten (€ 22.448), adviseurskosten (€ 54.123), automatiseringskosten (€ 129.103) en de doorbelasting van de bestuur- en stafkosten (€ 28.742).

De post Inventaris, apparatuur en leermiddelen bestaat o.a. uit de kosten voor leermiddelen en activiteiten (€ 119.859), overige schoolgebonden kosten (€ 34.764) en licenties voor leermiddelen (€ 17.359).

De post Onderzoek jaarrekening (4.4.1.1) behelst de kosten, die betrekking hebben op de jaarrekeningcontrole 2020 inclusief de nog te betalen kosten voor de jaarrekeningcontrole 2021. De post Adviesdiensten op fiscaal terrein (4.4.1.3), heeft betrekking op de werkzaamheden m.b.t. de risicoanalyse voor SAS.

Financiële baten en lasten

Baten en lasten

		2021	2020
		EUR	EUR
6	Financiële baten en lasten		
6.1	Rentebaten		
6.2	Rentelasten	15.155	4.565
	Totaal financiële baten en lasten	-15.155	-4.565

Overige toelichtingen

Model E: Verbonden partijen

Alle transacties met verbonden partijen zijn in het verslagjaar 2021 onder normale marktvoorwaarden aangegaan.

De doorbelasting van de gezamenlijke kosten, die gemaakt worden voor de stichtingen vallend onder de Coöperatie Passend Onderwijs Almere, heeft plaatsgevonden op basis van de werkelijke kosten en de bij de begroting vastgestelde verdeelsleutel voor 2021.



Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

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

Wet normering bezoldiging

Naam	Juridische vorm 2021	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen	Resultaat	Art.	Deelname %	Consolidatie j/n
				Vermogen 31-12-2021 EUR	2021 EUR	2:403 BW j/n		
Coöperatie Uitvoeringsorganisatie Passend Onderwijs Almere U.A.	Coöperatie	Almere	1	-	-	Nee	0%	Nee
Stichting Leerlingzorg Primair Onderwijs Almere	Stichting	Almere	1	1.738.971	-210.139	Nee	0%	Nee
Stichting Leerlingzorg Voortgezet Onderwijs Almere	Stichting	Almere	1	2.316.382	-310.904	Nee	0%	Nee
Stichting Taalcentrum Almere	Stichting	Almere	1	3.082.688	1.018.663	Nee	0%	Nee



Verbonden partijen

Gegevens 2021		
Bedragen x € 1	H. Vlug	A. Gelmers
Functiegegevens	bestuurder	adjunct-directeur
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01-15/7	16/7-30/9
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,17	0,17
Dienstbetrekking	nee	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	12.412	3.238
Beloningen betaalbaar op termijn	0	555
Bezoldiging	12.412	3.793
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	13.602	5.344
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	12.412	3.793
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2020		
Bedragen x € 1	H. Vlug	
Functiegegevens	bestuurder	
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01-31/12	
Omvang dienstverband	0,17	
Dienstbetrekking	nee	
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	20.748	
Beloningen betaalbaar op termijn	0	
Subtotaal	20.748	
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	24.310	
Bezoldiging	20.748	



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

Leidinggevende topfunctionarissen

Gegevens 2021		
Bedragen x € 1	B. Gadella	
Functiegegevens	bestuurder	
Kalenderjaar	2021	2020
Periode functievervulling in het kalenderjaar (aanvang-einde)	01/10 - 31/12	n.v.t.
Aantal kalendermaanden functievervulling in het kalenderjaar	3	0
Omvang van het dienstverband in uren per kalenderjaar	129	0
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum		
Maximum uurtarief in het kalenderjaar	199	193
Maxima op basis van de normbedragen per maand	83.100	0
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum gehele periode kalendermaand 1 t/m 12		25.671
Bezoldiging (alle bedragen exclusief btw)		
Werkelijk uurtarief lager dan het maximum tarief?	ja	
Bezoldiging in de betreffende periode	15.641	0
Bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12		15.641
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		N.v.t.
Bezoldiging		15.641
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling		N.v.t.



1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2021		
Bedragen x € 1	M. Denters	A.B. Fischer
Functiegegevens	Voorzitter	Onafhankelijk lid
Aanvang en einde functievervulling 2021	01/01 -31/12	01/01 -31/12
Bezoldiging		
Bezoldiging	2.348	544
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	22.350	14.900
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	2.348	544
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2020		
Bedragen x € 1	M. Denters	A.B. Fischer
Functiegegevens	Voorzitter	Onafhankelijk lid
Aanvang en einde functievervulling 2020	01/01 -31/12	01/01 -31/12
Bezoldiging		
Bezoldiging	1.828	544
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	21.450	14.300

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

Gegevens 2021	
Naam topfunctionaris	Functie
M. Huisman	lid Raad van Toezicht
G.J.M. Kruijer	lid Raad van Toezicht
C.G.W.G. Oirbons	lid Raad van Toezicht
S. Olivier	lid Raad van Toezicht
N. de Haas (m.i.v. 1-11-2020)	lid Raad van Toezicht

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

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

Het totaal van 7 complexiteitspunten leidt tot indeling in klasse C van de WNT voor topfunctionarissen bij onderwijsinstellingen (voor 2021: € 147.000).

Er zijn in 2021 geen uitkeringen gedaan wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen.



Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2021 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

De kosten van de topfunctionarissen worden verdeeld over de stichtingen vallend onder Passend Onderwijs Almere. Het aandeel van Almere Speciaal in deze kosten is 17%.

Niet uit de balans blijkende verplichtingen

Er zijn geen niet uit de balans blijkende verplichtingen.

Voorwaardelijke verplichtingen

Er zijn geen voorwaardelijke verplichtingen.

Meerjarige financiële verplichtingen

Meerjarige financiële verplichtingen

	Tot 1 jaar EUR	Van 2 tot 5 jaar EUR	Langer dan 5 jaar EUR
Van Rheenen: huur zwembad	78.554	314.216	235.662
Ricoh: huur printers	7.690	26.914	

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

Gebeurtenissen na balansdatum

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

Voorstel bestemming resultaat 2021

De jaarrekening 2021 sluit met een nadelig saldo van € 82.866. De volgende verdeling van het resultaat wordt voorgesteld.

Algemene reserve	€ -234.529
Bestemmingsreserve 1 ^e inrichting	€ 0
Bestemmingsreserve NPO-middelen	€ <u>151.663</u>
Totaal	€ -82.866



Overige gegevens

Ondertekening

Mw. B. Gadella
Bestuurder

Dhr. P. van Lieshout
Voorzitter Raad van Toezicht

Almere, juni 2022

Almere, juni 2022



Controleverklaring van de onafhankelijke accountant