



STICHTING RK ONDERWIJS HUIZEN

samen van waarde(n)

Bestuursverslag Stichting
Rooms Katholiek Onderwijs Huizen 2024

Inclusief verslag intern toezicht

Inhoudsopgave

Voorwoord.....	3
1. De schoolorganisatie.....	4
1.1. Profiel	4
1.2. Organisatie.....	7
2. Verantwoording van het beleid.....	12
2.1. Onderwijs & Kwaliteit.....	12
2.2. Personeel & professionalisering.....	20
2.3. Huisvesting & Facilitaire zaken.....	25
2.4 Treasury.....	25
3. Verantwoording van de financiën.....	28
3.1. Ontwikkelingen in meerjarig perspectief.....	28
3.2 Staat van baten & lasten en balans.....	29
3.3. Financiële positie/kengetallen.....	34
3.4. Continuïteitsparagraaf.....	34
Verslag intern toezicht.....	38

Voorwoord

Een frisse start

Dit bestuursverslag 2024 is opgesteld door Yvonne Sneekes. Sinds januari 2025 in de rol van bestuurder van de Stichting Rooms Katholiek Onderwijs Huizen. Het is voor mij een eer om voorop te mogen lopen in een organisatie die zich elke dag met passie en zorg inzet voor de toekomst van onze kinderen. Samen met de leerkrachten, medewerkers en ouders werken we aan een onderwijsomgeving waarin ieder kind zich gezien en gewaardeerd voelt.

Terugblik op 2024

In dit jaarverslag blikken we terug op 2024, een jaar waarin onze stichting, ondanks de vele uitdagingen die we tegenkwamen, heeft laten zien hoe sterk we zijn als gemeenschap. We hebben de fundamenteën verder versterkt en belangrijke stappen gezet in het verbeteren van ons onderwijs, het ondersteunen van onze medewerkers en het verder ontwikkelen van de organisatie. Hoewel er op het bestuurskantoor een aantal personeelsswisselingen hebben plaatsgevonden, is de koers vastgehouden en de route soms bijgesteld.

We zien ernaar uit om onze ambities voor het onderwijs verder door te ontwikkelen waarbij we onze koers zoals beschreven in Reisplan 2023-2027 als stevige leidraad vasthouden.

Dit verslag toont niet alleen de behaalde resultaten van het afgelopen jaar, maar ook de uitdagingen die we samen aangaan, waarbij met name ook huisvesting en financiën de komende periode een belangrijke rol zullen innemen. Overige aanbevelingen zijn terug te vinden in het rapport bestuurlijke visitatie dd. 13 juni 2024 van de PO Raad.

Ik wil mijn voorgangers Rob Hageman en Mark van der Pol bedanken voor hun inzet als bestuurder (a.i.) bij de Stichting Rooms Katholiek Onderwijs Huizen, waarbij Rob Hageman als bestuurder jarenlang de basis heeft gelegd en daarbij onder andere een mooi reisplan heeft achtergelaten.

Ik kijk ernaar uit om samen met al mijn collega's en partners de komende jaren in te vullen, met de kinderen van onze scholen altijd centraal.

Namens het bestuur van de Stichting Rooms Katholiek Onderwijs Huizen,

Yvonne Sneekes

Bestuurder

Stichting Rooms Katholiek Onderwijs Huizen

1. De schoolorganisatie

1.1. Profiel

Kernactiviteiten van het schoolbestuur

Het schoolbestuur draagt zorg voor de besturing van de organisatie waaronder wordt verstaan het uitvoering geven aan de besturingsfilosofie en de opdracht van het bevoegd gezag, het geven van richting, de verwerving van de nodige middelen, het besteden en beheren daarvan en het adequaat doen functioneren van de organisatie in het algemeen.

Het schoolbestuur en de Raad van Toezicht zijn er namens het bevoegd gezag in ieder geval verantwoordelijk voor dat:

- Ieder kind het maximale rendement uit zijn of haar mogelijkheden kan halen, doordat hij of zij het best mogelijke onderwijs krijgt.
- De scholen adequate opbrengsten realiseren.
- De leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen als democratisch burger en lid van de samenleving (burgerschap).
- De leerlingen zich ervan bewust worden dat leren positief bijdraagt aan hun ontwikkeling en een 'leven lang leren' aan de orde zou moeten zijn.
- De medewerkers zich optimaal kunnen ontwikkelen en onder optimale omstandigheden hun bijdrage aan deze processen kunnen leveren (goed werkgeverschap).
- De beschikbare middelen op een effectieve en verantwoorde wijze in een meerjarig perspectief worden ingezet ter realisatie van deze opdracht.

Om het bovenstaande te realiseren worden onder andere de volgende instrumenten ingezet:

- De missie, visie en de doelstellingen van de stichting.
- De begroting en de jaarrekening.
- Het aangaan van samenwerkingsverbanden.
- Strategisch beleidsplan, 'Het Reisplan 2023-2027'.
- De toezichtkaders van Raad van Toezicht naar bestuur en van bestuur naar directies.

Missie

Op de scholen van Stichting Rooms Katholiek Onderwijs Huizen heeft iedereen zin om te leren. We willen onszelf en de ander steeds verbeteren en zien de waarde van ontwikkeling. We zorgen voor verbinding en hebben plezier. We bieden goed en passend onderwijs binnen een veilige leer- en werkomgeving. Iedereen wordt gezien, gewaardeerd en geaccepteerd. We werken vanuit ruimte en vertrouwen. Naast kennisoverdracht hechten we veel waarde aan de sociale, culturele, creatieve en lichamelijke ontwikkeling van onze leerlingen.

Visie

We werken vanuit rooms-katholieke waarden en besteden aandacht aan verhalen en vieringen uit de christelijke traditie. We zoeken naar overeenkomsten tussen verschillende religies en culturen en willen de verschillen begrijpen.

De Stichting Rooms Katholiek Onderwijs Huizen geeft kinderen waarden en veerkracht mee die van belang zijn in onze voortdurend veranderende samenleving. We ontdekken vanuit verbinding wat samen leven inhoudt. We zien de bijdrage die wij kunnen leveren doordat we onze eigen en elkaars talenten herkennen. We geven de ruimte en het vertrouwen om onze talenten te ontwikkelen. We bieden gelijke kansen. We willen het samen doen, dus hoort iedereen er bij.

Dat alles vraagt om versterking van het vakmanschap van de leerkracht. Maar zo ontstaat een samenleving waarin wij geloven: verbonden, veerkrachtig, duurzaam en vol vertrouwen.

Strategisch beleidsplan

De strategie van de Stichting Rooms Katholiek Onderwijs Huizen is in 2023 geactualiseerd en beschreven in het Reisplan 2023-2027. Het plan vormt de basis voor het beleid van de stichting. We zetten hierbij onze kernwaarden **verbinding, vertrouwen en veerkracht** centraal. Deze drie kernwaarden fungeren voor onze stichting als kompas. Deze kernwaarden binden ons en maken ons herkenbaar. We werken vanuit het motto:

Samen van waarde(n)

Verbinding

Medewerkers, leerlingen en ouders komen met plezier naar onze scholen. Als kleine organisatie werken we met korte lijnen. We geven elkaar ruimte en vertrouwen, zodat we in verbinding komen en blijven. We voelen ons verantwoordelijk voor elkaar en kijken naar wat iemand nodig heeft en zoeken, daar waar nodig, samen naar passende mogelijkheden.

Vertrouwen

Ruimte en vertrouwen zijn de basis van ons handelen. Wij vinden het belangrijk dat onze leerlingen en onze medewerkers zich ontwikkelen en vertrouwen hebben in hun eigen en elkaars handelen en kunnen. Wij bieden onze leerlingen kansen om te onderzoeken en te ondervinden. Wij focussen op het ontwikkelen van talenten in een omgeving waar ruimte is om te leren van fouten. Leerlingen mogen erop vertrouwen dat wij er zijn om hen te begeleiden, te coachen en te ondersteunen.

Veerkracht

De wereld is continu in verandering. Vanuit onze identiteit leren wij leerlingen om met een open houding de wereld tegemoet te treden. Het is aan ons om de leerlingen onderwijs aan te bieden waarbij ze ten eerste hun kennis vergroten en hun vaardigheden verder ontwikkelen. Daarnaast draagt onderwijs dat gericht is op de toekomst bij aan de nieuwsgierige onderzoekende houding van leerlingen, leert het ze samen te werken, te creëren, relevante vragen te stellen en strategieën te ontwikkelen om deze vragen te beantwoorden.

Hier gaan wij voor

Samen bouwen aan het onderwijs van morgen vraagt iets van ons allemaal. Door open te staan voor elkaar en elkaars talenten werken we aan een flexibele leeromgeving waarin we de wereld buiten de stichting alsmede interne samenwerking en uitwisseling belangrijk vinden. We kiezen in de komende planperiode voor de focus op drie thema's. Binnen deze thema's maken we onze ambities duidelijk. Onze ambities zijn fors. Om ze waar te maken moeten we er tijd en aandacht voor vrijmaken én er resultaatgericht mee aan de slag gaan. Dat doen we in een lerende omgeving door te werken in ontwikkelteams. Binnen de ontwikkelteams wordt gewerkt aan concrete doelen. Onze scholen gaan binnen hun schoolplannen zelfstandig aan de slag met onze thema's en ambities. Waar we mogelijkheden tot verbindingen zien, zullen we die leggen.

Onze drie thema's met hun ambities zijn:

Thema 1: Scholen van waarde(n)

Vanuit onze katholieke achtergrond willen wij van waarde zijn voor onszelf, de ander en de wereld. We treden, met een open houding en in vertrouwen, de wereld tegemoet. We zijn nieuwsgierig en kijken naar wat ons bindt. Wij vinden het belangrijk dat iedereen zichzelf mag en kan zijn. We behandelen elkaar met wederzijds respect.

Niet alle leerlingen krijgen een gelijke start in het leven. Ons onderwijs is erop gericht om voor alle leerlingen kansen te creëren, zodat zij zich maximaal kunnen ontplooiën.

Ambities:

- Vanuit onze rooms-katholieke identiteit leren wij leerlingen om zich verantwoordelijk en zorgzaam te gedragen tegenover zichzelf, de ander en de leefomgeving.
- Wij kennen de waarden van onze samenleving en leven daar ook naar.
- We begeleiden onze leerlingen bij het ontwikkelen van een eigen identiteit.
- We bieden zo inclusief mogelijk onderwijs aan met gelijke kansen en ruimte voor talent, door aan te sluiten bij de ontwikkelingsbehoefte van iedere leerling.

Thema 2: Veerkrachtig, wendbaar en lerend

Ons onderwijs is toekomstgericht en draait om leren, ontdekken en begrijpen. Wij geven leerlingen en medewerkers ruimte om te groeien en zich te ontwikkelen in het tempo dat voor hen het meest passend is. Door ons onderwijs mensgericht, duurzaam en vitaal vorm te geven, zorgen wij voor een brede leeromgeving met een flexibel aanbod voor al onze leerlingen en medewerkers.

Ambities:

- We geven al onze leerlingen vaardigheden op het gebied van rekenen, taal en wiskunde mee, om goed te kunnen functioneren in de maatschappij.
- We bereiden onze leerlingen voor op de toekomst waarin ze met vertrouwen en in verbinding deel uitmaken van onze samenleving. We versterken de houding en vaardigheden om zelfstandig tot weloverwogen en beargumenteerde afwegingen, oordelen en beslissingen te komen
- We bereiden leerlingen voor op de toekomst in een constant veranderende wereld. We leren de leerlingen hoe ze zelfstandig nieuwe kennis op kunnen doen, iets kunnen maken of kunnen onderzoeken.
- We zijn een organisatie die nieuwe technologieën gebruikt en benut.
- In onze organisatie ontwikkelen de medewerkers zich blijvend, zodat zij duurzaam inzetbaar zijn. Het vakmanschap en de vitaliteit van de leerkracht staan centraal.
- We zijn een wendbare organisatie. We werken vanuit een kortcyclische en eenduidige benadering en kiezen voor gespreid leiderschap.

Thema 3: Duurzaamheid

Duurzaamheid is het zorgen voor evenwicht tussen mens, maatschappij en milieu. Met onze scholen staan we midden in de samenleving en willen we vanuit onze katholieke basis van waarde zijn voor onszelf, de ander en de wereld. We voelen ons verantwoordelijk voor een respectvolle omgang met elkaar en de beschikbare middelen. Door onze leerlingen te leren hoe zij bewuste keuzes kunnen maken, dragen we bij aan een duurzame samenleving.

We bieden kwalitatief goed onderwijs voor de huidige en toekomstige generaties. Dat doen we met vitale, enthousiaste en gekwalificeerde medewerkers.

Ambities:

- In de bedrijfsvoering wegen we de gevolgen voor de medewerkers, de leerlingen, het milieu en de samenleving af.
- Binnen ons onderwijs maken onze leerlingen en medewerkers beredeneerde duurzame keuzes. Zo dragen we gezamenlijk verantwoordelijkheid voor een fijne leefomgeving.
- We hebben gezonde, gelukkig en bekwame medewerkers die duurzaam inzetbaar zijn.
- De leerlingen ontwikkelen een gezonde leefstijl.
- We hebben een duurzame en herkenbare kwaliteitscultuur.

De volledige uitwerking van het strategisch beleidsplan, inclusief de uitwerking in doelen en acceptatiecriteria, kan op onze website worden teruggevonden.

Toegankelijkheid & toelating

De Stichting Rooms Katholiek Onderwijs Huizen wil onderwijs geven vanuit de grondgedachten van kinderen en volwassenen die met verwondering en bewondering de wereld om zich heen bekijken. De school staat open voor iedereen die de katholieke grondslag respecteert.

Of een leerling met specifieke begeleidingsbehoeften geplaatst kan worden in een groep, hangt af van de groepsgrootte en de groepssamenstelling. Daarnaast moeten de draagkracht en de draaglast van de leerkracht in balans blijven. Om een kind op onze scholen te kunnen plaatsen, moet er sprake zijn van enige mate van zelfredzaamheid en zelfstandigheid. Hierbij moet gedurende een afgesproken periode sprake zijn van een positieve ontwikkeling. De organisatie van de lessen, waarbij de leerkracht verlengde of verdiepende instructies geeft aan de kinderen die daar behoefte aan hebben, vraagt van de kinderen een redelijke mate van zelfstandigheid in het uitvoeren van opdrachten.

Ook wat betreft de leerontwikkeling is een stijgende lijn in de ontwikkeling een voorwaarde, passend bij het ontwikkelingsperspectief van de leerling.

Wanneer een kind gedragsproblemen laat zien waarbij de veiligheid van het kind zelf of van zijn/haar omgeving in het geding is, zal er samen met ouders gekeken worden welke onderwijssetting meer passend is voor deze leerling.

Zindelijkheid is een vereiste. Een uitzondering kan gemaakt worden, mits ouders bereid zijn zelf (of een door hen ingeschakelde derde) direct naar school te komen wanneer er sprake is van encopresis.

Leerlingen met een lichamelijke beperking kunnen worden toegelaten, maar de voorzieningen binnen de scholen zijn op dit moment nog niet in gelijke mate geschikt. Op De Tweemaster is binnen locatie Holleblok geen lift aanwezig, dit jaar is gebleken dat het organisatorisch mogelijk was om leerlingen die afhankelijk zijn van een lift wel onderwijs te bieden. Op de locatie Koers van De Tweemaster staat een nieuw gebouw en is een lift aanwezig. Op De Springplank zijn alle activiteiten op de begane grond mogelijk.

Op stichtingsniveau is een protocol vastgesteld m.b.t. het medisch handelen van de medewerkers. In dit protocol staat beschreven hoe we omgaan met de verschillende medische handelingen. We voeren geen BIG geregistreerde handelingen (b.v. bloedprikken, insuline spuiten, stomaverzorging) uit. Kinderen die hiervan afhankelijk zijn, zullen we in eerste instantie niet toelaten op onze school. Plaatsing is eventueel wel mogelijk als de noodzakelijke handelingen onder schooltijd door derden (ouders, verpleegkundigen) worden uitgevoerd.

1.2. Organisatie

Contactgegevens

Naam: Stichting Rooms Katholiek Onderwijs Huizen
Bestuursnummer: 74426
KvK-nummer: 41192586
Adres: Aristoteleslaan 135, 1277 AV, Huizen
Telefoonnummer: 035 - 22 000 50
E-mail: bestuur@rkonderwijshuizen.nl
Website: www.rkonderwijshuizen.nl

Bestuur

Naam	Functie	Nevenfuncties betaald/ onbetaald	Aandachtsgebied en/of commissies
Rob Hageman	bestuurder jan-sept 2024	geen	
Mark van der Pol	bestuurder a.i sept-dec 2024	ja	
Yvonne Sneekes	bestuurder per jan 2025	geen	

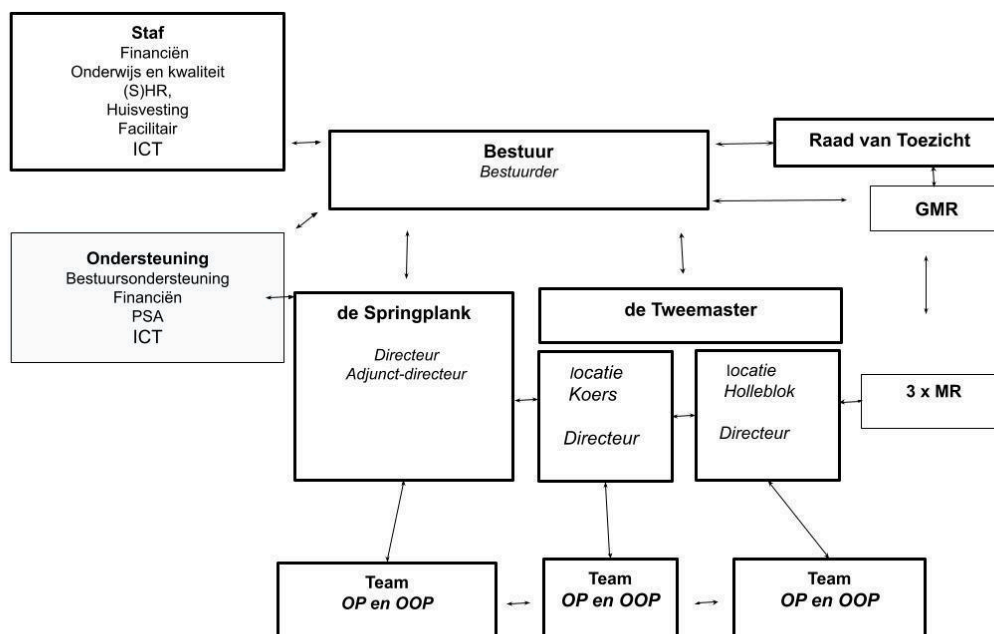
Scholen

Naam school	Instellingscode (v.h. BRIN-nummer)	Website school
RKBS de Springplank	09XF	https://www.rkbsdespringplank.nl
Tweemaster Holleblok	09AE	https://www.tweemasterholleblok.nl
Tweemaster Koers	09AE	https://www.tweemasterkoers.nl

Juridische structuur

De Stichting Rooms Katholiek Onderwijs Huizen is sinds mei 2020 een stichting met een **Raad-van-Toezichtmodel**. Dit betekent dat bestuur en toezicht via aparte organen, namelijk **de bestuurder** en **de Raad van Toezicht**, zijn gescheiden. Daarbij is de bestuurder van de stichting het bevoegd gezag en treedt de raad van toezicht op als intern toezichthouder. Een raad van toezicht bewaakt de hoofdlijnen van het beleid. Een bestuurder kan slagvaardig handelen, omdat het zelf verantwoordelijk is voor het beleid.

Organisatiestructuur:



De (gemeenschappelijke) medezeggenschap

Zowel RKBS De Springplank als RKBS De Tweemaster hebben een Medezeggenschapsraad (MR). Daarnaast is er een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). De primaire gesprekspartner van de MR is de schooldirectie. De MR van beide scholen bestaat uit 4 ouders en 4 leerkrachten. De primaire gesprekspartner van de GMR is de directeur-bestuurder. De GMR bestaat uit 2 ouders (1 ouder van iedere school) en 4 leerkrachten (verdeeld over de scholen). Daarnaast is er een gesprekkencyclus van minimaal 3 gesprekken per schooljaar tussen de toezichthouder en de GMR.

Een verslag over de werkzaamheden van de Gemeenschappelijk Medezeggenschapsraad in 2024 is opgenomen als bijlage.

Link: [Jaarverslag 2024 GMR](#)

Horizontale dialoog en verbonden partijen

Organisatie of groep	Beknopte omschrijving van de (horizontale) dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
SWV Unita	- Stichting Rooms Katholiek Onderwijs Huizen participeert binnen het samenwerkingsverband passend onderwijs in de regio Unita. Op verschillende niveaus wordt geparticipeerd binnen verschillende overlegvormen: bestuurlijk, directie, intern begeleiders/kwaliteitscoördinator, leerkrachten. - DWS, de Stichting Rooms Katholiek Onderwijs Huizen participeert in 2024 in het netwerk Day a week school.
Schoolbesturen regio	De directeur-bestuurder neemt deel aan regionaal overleg binnen de samenwerking met andere besturen uit de regio rond de aanpak van het personeelstekort. Op basis van de RAP subsidie wordt door de stichting deelgenomen aan activiteiten in het kader van werving, zij-instroom, anders organiseren, dagje leerkracht enz.
Leerlingen	- Alle scholen en locaties hebben een leerlingenraad. Zij zijn betrokken bij beleidsontwikkelingen van de school. - Bij de oudste leerlingen worden jaarlijkse enquêtes afgenomen ten aanzien van hun welbevinden. De resultaten worden met hen besproken. - Jaarlijks vindt per locatie vanuit het kwaliteitskader een gesprek plaats tussen de directeur-bestuurder en een vertegenwoordiger van de leerlingen.
Kinderopvang en peuterspeelzalen Huizen	- Een belangrijke samenwerkingspartner is de Stichting Kinderopvang Huizen (SKH). De stichting verzorgt de opvang binnen alle locaties. Er vindt geen gestructureerd overleg plaats, maar men weet elkaar regelmatig en makkelijk te vinden op alle niveaus. - SKH participeert ook binnen het overleg met de samenwerkingspartners van kindcentrum De Optimist.
Gemeente Huizen	Bij de huisvestingsplannen van het KC De Optimist zijn eind december 2024 de overleggen weer op gang gekomen tussen bestuurder, bestuur van de kinderopvang Huizen, de gemeente en het bestuur van Ichthus. Er heeft in dit kalenderjaar geen bestuurlijk overleg plaatsgevonden met besturen uit de regio.
Ouders	- Ouders zijn vertegenwoordigd in de MR van iedere school. Samen met de teamgeleding zijn zij gesprekspartner van de directie van de school. Zij komen minstens 6x per jaar bij elkaar. - Een afvaardiging van de ouders van de MR neemt plaats in de GMR. Samen met de teamgeleding zijn zij gesprekspartner van de bestuurder en de Raad van Toezicht. Zij komen minstens 5x per jaar bij elkaar. - Jaarlijks vindt een ouder- tevredenheidsonderzoek plaats. - Jaarlijks vindt vanuit het kwaliteitskader een gesprek plaats tussen de directeur-bestuurder en een vertegenwoordiger van de ouders van de school/locatie.
Medewerkers	- Medewerkers zijn vertegenwoordigd in de MR van iedere school. Samen met de oudergeleding zijn zij gesprekspartner van de directie van de school. Zij komen minstens 6x per jaar bij elkaar. - Een afvaardiging van de medewerkers van de MR neemt plaats in de GMR. Samen met de oudergeleding zijn zij gesprekspartner van de directeur-bestuurder en de Raad van Toezicht. Zij komen minstens vijf keer per jaar bij elkaar. - Jaarlijks vindt een medewerkerstevredenheidsonderzoek plaats. - Jaarlijks vindt vanuit het kwaliteitskader een gesprek plaats tussen de directeur-bestuurder en een vertegenwoordiger van de medewerkers van de school/locatie. - Jaarlijks vinden drie gesprekken plaats tussen de directeur-bestuurder, de HR-adviseur vanuit de staf en een klankbordgroep van medewerkers.
Voortgezet onderwijs	- Binnen de regio vindt bestuurlijk overleg plaats met PO en VO over de overgang van PO naar VO en over praktische zaken als het vakantierooster. - Voor de oudste leerlingen van het BAO organiseert het VO momenten en activiteiten mbt de overgang/aansluiting onder de noemer 'In Between'. Beide VO-scholen in Huizen hebben een aanbod met extra uitdaging voor leerlingen in groep 7 en 8. Met het Erfgooiers College en het collega-bestuur Ichthus is hierover regelmatig overleg over.

Organisatie of groep	Beknopte omschrijving van de (horizontale) dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
Therapeuten locatie de Koers	• Er vindt minimaal tweemaal per jaar een overleg plaats met alle gebruikers (school De Tweemaster, kinderopvang, peuterspeelzaal, kindtherapeuten) binnen het kindcentrum. Dit is opgepakt door de directeur van de Tweemaster locatie de Koers.
Eenpitters Overleg	• Omdat binnen het samenwerkingsverband een aantal grote besturen actief zijn hebben de kleinere besturen zich verenigd in een aparte eenheid: de eenpitters. Bestuurlijk overleg wordt hierbinnen voorbereid en er vindt gezamenlijke scholing plaats van directeuren en Intern Begeleiders. Daarnaast worden andere onderwerpen besproken waar deze kleinere besturen mee te maken krijgen (netwerk). • Ook de Intern Begeleiders van deze éénpitters hebben een kennisuitwisseling (netwerk IB). • Zowel de directeur-bestuurder als de stafmedewerker onderwijs en kwaliteit hebben binnen deze twee netwerken een (aansturende) rol.

Klachtenbehandeling

Bij klachten kunnen leerlingen en ouders terecht bij de groepsleerkracht, is de klacht niet naar tevredenheid opgelost, dan kan er overleg plaatsvinden met de intern begeleider of de directeur. Er wordt dan een verslag van het gesprek opgesteld. Als de klacht nog steeds niet voldoende is opgelost, kan de volgende stap zijn om contact op te nemen met de interne vertrouwenspersoon.

In goed overleg wordt gekeken naar mogelijke oplossingen of wie er ingeschakeld kan worden om tot een oplossing te komen. Als het probleem daarna nog niet naar wens is opgelost, kan het bestuur van de school worden benaderd. Als de leerling of ouder er ook met de school niet uitkomt, kunnen zij contact opnemen met de externe vertrouwenspersonen van de CED-groep. Tot slot is de school aangesloten bij de landelijke klachtencommissie Onderwijsgeschillen en kunnen betrokkenen ook het meldpunt vertrouwensinspecteurs van de Inspectie van het Onderwijs raadplegen.

Verslagjaar 2024

Binnen de scholen zijn verschillende interne vertrouwenspersonen aanwezig. Op de Springplank zijn er twee vertrouwenspersonen, en per locatie van de Tweemaster is er één vertrouwenspersoon aanwezig. Zij krijgen scholing en nemen jaarlijks deel aan twee netwerkbijeenkomsten. Tijdens deze bijeenkomsten werden onder andere de volgende onderwerpen behandeld: het jaarverslag 2024, het uitwisselen van ervaringen en casussen, het voorkomen van klachten, nieuwe wet- en regelgeving, en grensoverschrijdend gedrag.

De klachtenregeling en de contactgegevens van zowel interne als externe vertrouwenspersonen zijn duidelijk terug te vinden op de schoolwebsites. Er zijn bij de externe vertrouwenspersoon in 2024 geen klachten gemeld.

Governance

Link: [Governance](#)

De organisatie van de Stichting Rooms Katholiek Onderwijs Huizen is ingericht volgens de Code Goed Bestuur.

Per 1 mei 2020 zijn de stichtingsstatuten vastgelegd bij de notaris en is de nieuwe organisatie een feit. Er zijn twee scholen op drie locaties, te weten: de Springplank met een directeur en een adjunct-directeur, de Tweemaster locatie Holleblok en Koers, met op iedere locatie een directeur. Vanaf 2023 is door uitval een interim-directeur werkzaam op de Springplank. Eind 2024 heeft de directeur van de Springplank aangegeven terug te willen keren in een andere functie, om die reden is een vacature uitgezet. Elke directeur is integraal verantwoordelijk voor de eigen locatie, met een eigen begroting.

Code goed bestuur

In de [Code Goed Bestuur in het primair onderwijs](#) zijn basisprincipes vastgelegd rond professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs. In 2024 hebben de volgende acties plaatsgevonden in het kader van de code:

- In 2023-2024 is via de PO raad een [bestuurlijke visitatie](#) uitgevoerd.
- Er is een vacature voor een nieuwe directeur-bestuurder uitgezet door de Raad van Toezicht.
- In het toezichtkader is het jaarlijkse gesprek over de omgang met (schijnbare) belangen van bestuurder en intern toezichthouders opgenomen. De evaluatie van de Raad van Toezicht heeft plaatsgevonden in januari 2024.
- In de begroting 2024 is een budget opgenomen voor het lidmaatschap van de VTOI.
- De integriteitscode en de klokkenluidersregeling zijn vastgesteld.
- In 2024 is de integriteitscode onder de aandacht gebracht binnen alle geledingen.
- Het gesprek tussen bestuur en het intern toezicht over de (schijnbare) belangen die hun leden uit hoofde van (neven)functies of persoonlijk hebben is structureel opgenomen in het toezichtkader.

Er zijn verder in 2024 geen afwijkingen geweest van de governance code goed bestuur. Het bestuur maakt geen gebruik van een andere code.

Link: [Management Statuut](#)

2. Verantwoording van het beleid

2.1. Onderwijs & Kwaliteit

Hoe definieert Stichting Rooms Katholiek Onderwijs Huizen onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg?

Onderwijskwaliteit

Het maximaal tot ontwikkeling brengen van de leerling passend bij zijn of haar mogelijkheden. Leerlingen maken zich kennis, vaardigheden en competenties eigen die nodig zijn voor het kunnen participeren in de samenleving en het functioneren in het beroepsleven (kwalificatie). Ze worden voorbereid op deelname aan een samenleving en maken kennis met tradities, omgangsvormen en praktijken. Ze passen zich niet alleen aan, maar kunnen deze ook kritisch bekijken en mede vorm geven (socialisatie). Tenslotte staat de vorming van de persoon centraal en de ontwikkeling van zijn eigen identiteit en uniciteit, zijn autonomie en verantwoordelijkheid en het ontdekken van zijn drijfveren en passies (subjectificatie).

Kwaliteitszorg

We zien kwaliteitszorg als een continu verbeterproces. Het proces ter ondersteuning van de planning, verbetering, controle en borging van het maximaal tot ontwikkeling brengen van de leerling passend bij zijn of haar mogelijkheden (kwalificatie, socialisatie en subjectificatie). Iedereen die betrokken is bij de ontwikkeling van het kind (stakeholders) speelt hierbij een rol. Alle onderdelen die binnen het primaire onderwijsproces en onze maatschappelijke en bestuurlijke context van belang zijn om onderwijskwaliteit te realiseren, zijn vertaald in kwaliteitsaspecten. Deze kwaliteitsaspecten staan daarom centraal in dit kwaliteitskader. Op basis van het voorgaande werkt Stichting Rooms Katholiek Onderwijs Huizen met de volgende kwaliteitsaspecten:

Kwaliteitsaspecten		
Opbrengsten van het onderwijs	Motivatie en betrokkenheid van de leerlingen	Kwaliteit uitgevoerde extra ondersteuning
Doorstroming VO	Afsluiting en toetsing	Samenwerking
Sociale en maatschappelijke competenties	Didactisch handelen	Tevredenheid kinderen
Aanbod en afstemming	Zicht op ontwikkeling	Pedagogisch handelen
Veiligheid, zowel fysiek als sociaal	Tevredenheid ouders	Betrokkenheid ouders
Tevredenheid personeel	Verzuim/ARBO	Werkdruk
Kwaliteitszorg	Kwaliteitscultuur	Verantwoording en dialoog
Financiële continuïteit	Financiële doelmatigheid	Financiële rechtmatigheid
Huisvesting	Identiteit	

Op welke manier heeft onze stichting (Stichting Rooms Katholiek Onderwijs Huizen) zicht op onderwijskwaliteit?

Stichting Rooms Katholiek Onderwijs Huizen hanteert kwaliteitsaspecten. De stichting beschrijft de huidige situatie, de ambitie, het realistische jaardoel en de strategie om dit te behalen. Het kader is geschetst op stichtingsniveau en dit is per school uitgewerkt. Alle beschrijvingen zijn terug te vinden in het toezichtskader. De kwaliteitszorg van Stichting Rooms Katholiek Onderwijs Huizen is meer dan een systeem; het is een proces dat dynamisch van aard is (meebewegend met de ontwikkelingen in beleid, omgeving en/of verwachtingen van de samenleving).

Op welke manier werkt Stichting Rooms Katholiek Onderwijs Huizen aan onderwijskwaliteit?

We werken cyclisch en systematisch aan onze onderwijskwaliteit. Er wordt regelmatig door de bestuurder en door de directies geëvalueerd of de toetsbare doelen behaald zijn met behulp van onze bouwstenen. Deze bouwstenen helpen ons om op een structurele manier de huidige situatie en de gestelde doelen te meten en te begrijpen. De evaluatiemomenten hebben een vaste plek in de cyclus. Indien de monitoring uitwijst, dat de onderwijskwaliteit tekortschiet, dan wordt er na analyse verbeteringen doelgericht doorgevoerd.

Missie en visie	Stakeholderanalyse (enquête en gesprek)
Wet- en regelgeving, interne audits, externe audits en inspectie	Klassenbezoeken
Financieel beheer en beleid	Leeropbrengsten
Populatieanalyse	Aanvullende sturingsinformatie

Rooms Katholiek Onderwijs Huizen over de onderwijskwaliteit?

Er is een gesprekkencyclus vastgesteld en opgenomen in dit kwaliteitskader waarin de directeuren verantwoording afleggen aan de directeur-bestuurder. Per schooljaar zijn dit twee schoolbezoeken en vier thematische dialogen. In deze gesprekken staan de door Stichting Rooms Katholiek Onderwijs Huizen geformuleerde kwaliteitsaspecten en ambities centraal en wordt er gekeken of de gestelde doelen behaald zijn. Wanneer een doel niet behaald is, wordt er inhoudelijk gesproken over een nieuwe strategie. Dit wordt vervolgens door de directeuren vastgelegd en uitgevoerd. De bestuurder legt twee keer per jaar, in september en in maart, verantwoording af aan de Raad van Toezicht met betrekking tot de kwaliteitszorg.

Doelen en resultaten

Voor het verslagjaar 2024 zijn doelen gesteld aan de hand van het kwaliteitssysteem. In deze paragraaf worden deze doelen benoemd en geëvalueerd. Op deze manier verantwoordt het bestuur zich ten aanzien van het gevoerde beleid.

Kleurcode:

Groen = Doel wordt of is gehaald **Blauw** = Proces loopt nog **Rood** = Doel wordt of is niet gehaald

Doelen 2024 bestuursniveau	✓ ?	Toelichting
Onderwijsproces Het aanbod voldoet aan de kerndoelen en is gebaseerd op de referentieniveaus en afgestemd op de leerlingenpopulatie. Kinderen volgen onderwijs op het niveau dat bij hen past op basis van analyses, toetsing en observaties van de leerkracht.		De Springplank en het Holleblok richten zich op de verdere invoering van EDI als didactisch model. De Koers stelt hoge ambities en eigenaarschap centraal als vervolg op de borging van het didactisch model. Studiedag "vakmanschap is meesterschap".
Wendbaar We zijn een wendbare organisatie. We werken vanuit een kortcyclische en eenduidige benadering en kiezen voor gespreid leiderschap Het cyclisch denken en handelen is terug te zien in het dagelijks handelen. Processen worden cyclisch weggezet in de tijd.		Op managementniveau is cyclisch denken en werken inmiddels gemeengoed. Dit geldt ook voor de ontwikkelteams van leerkrachten. Ook op IB-niveau is deze ontwikkeling ingezet. Op de Tweemaster, locatie Koers, is dit proces binnen het gehele team al ver gevorderd. Het cyclisch denken en handelen is terug te zien in het dagelijks handelen. Processen worden cyclisch weggezet in de tijd.
Visitatie We hebben intern de overtuiging dat we de organisatie efficiënt en doelmatig hebben ingericht voor nu en de toekomst.		De kwaliteitsmedewerker heeft in het schooljaar 2023-20224 een visitatietraject op schoolniveau opgezet met een collega bestuur Ichthus uit Huizen. Begin 2024 heeft de bestuurder dat op bovenschools niveau samen met een aantal andere besturen uit de regio in samenwerking met Verus en de PO-raad gedaan.

Overige ontwikkelingen

Op schoolniveau zijn de belangrijkste ontwikkelingen van 2024 uitgelicht.

Kleurcode:

Groen = Doel wordt of is gehaald **Blauw** = Proces loopt nog **Rood** = Doel wordt of is niet gehaald

Doelen 2024 Schoolniveau	✓ ?	Toelichting
Tweemaster Koers, Holleblok en Springplank De scholen hebben het selectieproces van one-day-a-week geïmplementeerd		De werkwijze van day-a-week is voor directie, intern begeleiders en medewerkers duidelijk en staat geborgd op een kwaliteitskaart .
Tweemaster Koers en Holleblok Uitvoering geven aan de subsidie basisvaardigheden		De Tweemaster heeft de subsidie Basisvaardigheden ontvangen. Om deze subsidie te ontvangen, is er per locatie een passend plan van aanpak (activiteitenplan) gemaakt. Deze is goedgekeurd door het ministerie VWS en wordt op dit moment uitgevoerd. In het bestuursverslag van 2025 worden de eerste opbrengsten gedeeld.
Tweemaster Koers, Holleblok en Springplank Aanscherpen werken (met) een didactisch model		Alle scholen werken met hetzelfde didactische model, waarbij ze rekening houden met hun leerlingpopulatie. Afspraken over het didactisch handelen zijn vastgelegd en worden gecontinueerd.
Tweemaster Holleblok Beschrijven kleutervisie		De Tweemaster, locatie Holleblok heeft in een visie op het jonge kind beschreven wat zij belangrijk vinden in hun aanpak, aanbod en uitwerking in een doorgaande lijn. Dit schooljaar wordt het uitgevoerd.
Tweemaster Koers Zelfregulerend leren Leerlingen durven verantwoordelijkheid te dragen voor hun eigen keuzes en gedrag. Hierdoor zien wij positieve effecten terug in het gedrag en de leerresultaten van kinderen. De Tweemaster Koers maakt haar belofte, zoals omschreven in de visie,		De Tweemaster Koers heeft een uitwerking gemaakt van het begrip “zelfregulerend leren”, waarin hun kijk en visie op het verband tussen eigenaarschap, leren leren en zelfregulatie duidelijk naar voren komt. Er is een doorlopende leerlijn voor de groepen 1 t/m 8 (of: per bouw) op het gebied van: Doelen ,aanbod , didactisch - en pedagogisch handelen, materiaal en evaluatie. Er is een kwaliteitskaart om de werkwijze te borgen
Springplank Zicht op ontwikkeling verstevigen		De Springplank heeft haar zicht op ontwikkeling verder aangescherpt. Rollen, taken en verantwoordelijkheden van de leerkracht zijn duidelijk, processen zijn beschreven. De ontwikkeling van IB naar KC is geïmplementeerd.

Toekomstige ontwikkelingen

Vanaf het schooljaar 2025-2026 stopt Stichting Rooms Katholiek Onderwijs Huizen de samenwerking met 'Day a Week'. Deze beslissing is genomen omdat wij als stichting zelf een "out of the box" faciliteit aanbieden en willen stimuleren dat leerlingen met een ontwikkelvoorsprong voldoende en passend aanbod binnen hun eigen school ontvangen. Daarnaast waren de kosten van 'Day a Week' aanzienlijk hoger dan begroot, waardoor wij het standpunt innemen dat we onze onderwijskosten zo efficiënt mogelijk willen inzetten, zodat meer leerlingen hiervan kunnen profiteren.

Op stichtingsniveau wordt er verder ingezet op het versterken van professionele leergemeenschappen, zowel binnen de eigen school als tussen de scholen. Het leren met en van elkaar staat hierbij centraal.

In het aankomende schooljaar zetten we de eerste stappen om de overgang van VVE naar PO en van PO naar VO te versterken. We doen dit onder andere door een studiedag voor al onze medewerkers te organiseren, met als focus het versterken van een soepele en effectieve overgang.

SWV Unita heeft inclusief onderwijs als speerpunt voor de komende jaren. Als stichting zijn wij ons aan het oriënteren op de betekenis van inclusief onderwijs voor onze scholen en hoe wij hier op een duurzame manier op in kunnen spelen.

Onderwijsresultaten

Voor de onderwijsresultaten van de scholen verwijzen wij naar [scholenopdekaart.nl](https://www.scholenopdekaart.nl)

Onderwijs aan nieuwkomers

De eerder gestarte nieuwkomers zitten verspreid over onze scholen en ontvangen extra ondersteuning vanuit de scholen. Waar nodig wordt het samenwerkingsverband ingeschakeld voor hun expertise. Belemmerende factoren: ouders weten vaak nog niet of ze terug willen/kunnen gaan en daardoor ook de Nederlands taal zich nog niet eigen (willen) maken. De meeste kinderen wonen in een centrale opvang met alleen maar Oekraïners, dit maakt de taalkloof niet snel kleiner. In de communicatie met ouders maken we gebruik van tolken, deze worden soms ook extern ingehuurd.

Internationalisering

Op de scholen van Stichting Rooms Katholiek Onderwijs Huizen wordt vroegtijdig Engels aangeboden. Zo wordt er op de Springplank en de Tweemaster Koers ingezet op spelonderwijs Engels bij kleuters. Op alle scholen wordt er vanaf de hogere middenbouw Engels aangeboden via een passende methode. Daarnaast maken we, indien nodig, gebruik van de taalgroep van SWV Unita. Wanneer een leerling eerst gericht taalonderwijs ontvangt op een taalschool, fungeert de school als stamschool.

Onderzoek

Er is op dit moment geen beleid op het thema onderzoek. De huidige praktijk leert dat we alle menskracht nodig hebben om het dagelijks onderwijs aan de leerlingen vorm te geven. We kiezen nu voor deze continuïteit.

Klachten(procedure)

Klachtenbehandeling-en -regeling

Voor veruit de meeste klachten kunnen leerlingen en ouders terecht bij de groepsleerkracht. Wanneer de klacht niet naar tevredenheid kan worden opgelost, kan er overleg plaatsvinden met de intern begeleider of de directeur. Hiervan zal een verslag worden gemaakt. Indien de klacht onvoldoende is opgelost dan is de volgende stap het contact zoeken met de intern contactpersoon, ook wel vertrouwenspersoon genoemd. In goed overleg wordt bekeken wat er kan worden gedaan of wie er eventueel kan worden ingeschakeld om tot de best mogelijke oplossing te komen. Als het probleem nog niet naar tevredenheid is opgelost, kan de directeur-bestuur worden ingeschakeld.

Als de leerling of ouder er desondanks met de school niet uitkomt, kunnen zij contact opnemen met de externe vertrouwenspersonen, twee gespecialiseerde medewerkers van de CED-groep. Ook zijn we aangesloten bij de landelijke klachtencommissie onderwijsgeschillen. Ook is er een mogelijkheid om contact op te nemen met het meldpunt vertrouwensinspecteurs van de Inspectie van het Onderwijs.

Verslagjaar 2024

Binnen de scholen zijn meerdere interne vertrouwenspersonen aanwezig. Op de Springplank twee vertrouwenspersoon en bij de Tweemaster, per locatie, een vertrouwenspersoon. Zij zijn geschoold en volgen jaarlijks twee netwerkbijeenkomsten.

De volgende preventieve activiteiten van het vertrouwenswerk hebben in het verslagjaar plaatsgevonden:

De interne contactpersonen van de scholen hebben voorlichting gegeven over het vertrouwenswerk aan leerlingen, ouders en collega's. Dit gebeurde onder andere door een folder, een powerpoint of prentenboeken voor de leerlingen, een bericht op Parro en een bericht in de schoolgids voor ouders en een presentatie aan collega's tijdens een teamoverleg.

In het verslagjaar 2024 zijn er geen formele klachten ingediend bij de klachtencommissie. De externe vertrouwenspersoon (CED-groep) heeft geen klachten ontvangen.

Inspectie van het Onderwijs

In 2024 heeft er geen inspectiebezoek plaatsgevonden met betrekking tot de onderwijskwaliteit. Wel hebben wij dit jaar actief opvolging gegeven aan de feedback die wij in het inspectieverslag van 20 september 2023 hebben ontvangen.

In het kader van de subsidie voor basisvaardigheden is op De Tweemaster specifiek aandacht besteed aan het formuleren van niet-meetbare doelen binnen de basisvaardigheden. Daarnaast is er, eveneens vanuit deze subsidie, geïnvesteerd in het versterken van de schrijfvaardigheid van leerlingen.

Op alle scholen binnen onze organisatie wordt bovendien gewerkt aan het verbeteren van de instructiekwaliteit door middel van verkorte instructies volgens het EDI-model (Expliciete Directe Instructie).

Visitatie

Op 23 mei 2024 heeft er een bestuurlijke presentatie plaatsgevonden door de PO raad. De bestuurlijke visitatie is ontwikkelgericht en heeft betrekking op het gehele schoolbestuur, dat wil zeggen: het samenspel tussen de intern toezichthouder, bestuurder(s), schoolleider(s) en het medezeggenschapsorgaan. De focus lag daarbij op het in beeld krijgen van ontwikkelpunten en de mogelijkheden voor verdere bestuurlijke professionalisering. Het door de visitatiecommissie opgestelde visitatierapport bevat adviezen, aanbevelingen of voorstellen voor verbetering en verdere ontwikkeling. De bevindingen zijn intern besproken, op de belangrijkste bevindingen is een vervolgactie gezet.

Link: Rapport Bestuurlijke Visitatie
--

Visitatie in samenwerking met Ichthus Huizen

Vanuit onze gezamenlijke kernwaarde 'verbinding', streven we ernaar een cultuur van continue verbetering te creëren, waarbij onderwijsprofessionals van verschillende scholen en instellingen samenwerken om hun praktijken te evalueren, van elkaar te leren en innovatieve ambities te ontwikkelen. Verbinding betekent voor ons dat we gezamenlijk kennis delen, leren van elkaars ervaringen en geeft ons een breder perspectief. Het leert ons om breder naar de onderwijspraktijk te kijken en kritische vragen te stellen aan onszelf en aan elkaar.

Door middel van collegiale visitatie dragen we bij aan de ontwikkeling van bekwaamheid, de verhoging van de leerprestaties van leerlingen en de versterking van de professionaliteit van leerkrachten. Onze visie is geworteld in de overtuiging dat samenwerking, feedback en de dialoog essentieel zijn om de kwaliteit van het onderwijs continu door te ontwikkelen. In 2024 zijn er twee visitaties afgenomen, waarvan een binnen Stichting Rooms Katholiek Onderwijs Huizen op RKBS de Tweemaster locatie Koers en een binnen Ichthus.

Sociale veiligheid

Onze leerlingen moeten zich veilig en geborgen voelen op de scholen van Stichting Rooms Katholiek Onderwijs Huizen, alleen dan kunnen ze zich ontwikkelen in een vertrouwde omgeving. Met positief gedrag, wederzijds respect en duidelijke verwachtingen creëren we een veilige omgeving waarin onze leerlingen de ruimte krijgen om zich optimaal te ontwikkelen. Iedere school heeft een methode gekozen die de leerkrachten ondersteunt in hun handelen. Beide scholen werken met een eigen methode. De Springplank gebruikt "Samen één school", De Tweemaster de KiVa-methode. Beide programma's werken preventief en hebben een schoolbreed programma gericht op het versterken van de sociale veiligheid en het tegengaan van pesten op basisscholen. Daarnaast wordt ingezet op positieve groepsvorming, het stimuleren van de sociale vaardigheden en de sociaal-emotionele ontwikkeling van onze leerlingen.

Coördinatoren positief gedrag/KiVa team, anti pest-coördinator en interne vertrouwenspersonen
Beide scholen hebben extra geschoolde functionarissen die aanspreekpunt zijn voor leerlingen, ouders en leerkrachten. De scholen hanteren hiervoor verschillende benamingen die terug te vinden zijn in de schoolgids en op de website (coördinator positief gedrag, KiVa team, anti-pestcoördinator). Zij werken vanuit het protocol sociale veiligheid dat te vinden is op de schoolwebsite.
Daarnaast hebben beide scholen interne vertrouwenspersonen. Ook dit zijn extra geschoolde leerkrachten die zich richten op preventie van machtsmisbruik en klachtenafhandeling. Zij zijn ook regelmatig betrokken bij het veiligheidsbeleid. Zij geven voorlichting aan leerlingen, ouders en collega's. De voorlichting richt zich op het vertrouwenswerk, maar ook op het protocol, de meldcode, de verwijzindex en Handle with Care.

Monitoring

Jaarlijks wordt een schoolmonitor uitgevoerd. Bij KiVa is dit zelfs halfjaarlijks, met de uitkomsten wordt het veiligheidsbeleid geëvalueerd. Hier zijn de leerkrachten, de coördinatoren, intern begeleiders en directie bij betrokken.

Jaarverslag vertrouwenswerk

Er wordt ook jaarlijks een rapportage geschreven door de externe vertrouwenspersonen (CED-groep), op basis van hun eigen ervaringen en de input van de interne vertrouwenspersonen. Deze wordt jaarlijks besproken met de directeur-bestuurder en de interne vertrouwenspersonen. Vervolgens wordt het gedeeld en besproken met de directies van de scholen. De uitkomsten worden gebruikt bij de evaluatie van het veiligheidsbeleid.

Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling

In de wet is vastgelegd dat elke organisatie die werkt met ouderen, ouders en kinderen, een wettelijke verplichting heeft om bij zorg de Meldcode Huiselijk Geweld en Kindermishandeling toe te passen. De meldcode is vastgelegd in een bovenschools protocol met een afwegingskader. In de meldcode staat beschreven hoe de beroepskracht moet handelen bij vermoedens van huiselijk geweld en/of kindermishandeling. Vanaf 2022 wordt er gewerkt met een bovenschools (indirecte) aandachtsfunctionaris en een aandachtsfunctionaris op iedere school (directeur). Er wordt op de verschillende scholen op diverse manieren ondersteuning ingezet om de sociale veiligheid te vergroten. Voorbeelden zijn interventies vanuit KiVa met een herstelaanpak en de inzet van een geschoolde collega op het gebied van meidenvenijn.

2.2. Personeel & professionalisering

Het meest waardevolle kapitaal van een organisatie zijn de mensen die er werken. Zo hebben Marzano (2003) en Hattie (2009) laten zien dat de kwaliteit van de leerkracht een grote impact heeft op de prestaties van de leerlingen. Wanneer de kwaliteit van leerkrachten verbeterd wordt, leidt dit ook tot betere prestaties van de leerlingen. Bovendien verandert onze samenleving steeds sneller en dit beïnvloedt de rol van de leerkracht. De leraar heeft meer nodig dan alleen vakkennis en moet steeds meer inspelen op de onderwijsbehoeften van de leerlingen om te voldoen aan de maatschappelijke veranderingen. Een lerende houding van leerkrachten is daarom belangrijk om goed onderwijs na te streven. Door professionalisering, de mogelijkheid tot zelfontplooiing en mobiliteit wordt het personeel gestimuleerd te werken aan de eigen ontwikkeling en daarmee aan de kwaliteit van ons onderwijs. De grootste uitdaging van dit moment is om aan voldoende medewerkers te komen. En dat geldt voor leerkrachten, intern begeleiders, directeuren en onderwijsondersteunend personeel. Medewerkers vinden en medewerkers binden, daar steken we veel energie in. Daarom is Stichting Rooms Katholiek Onderwijs Huizen aangesloten bij het regionale samenwerkingsverband vanuit de RAP subsidie.

De gestelde doelen van vorig jaar worden hieronder geëvalueerd, er wordt ingezoomd op het personeelsverloop, het verzuim en de werkdruk.

Doelen en resultaten

Kleurcode: Groen = Doel wordt of is gehaald Blauw = Proces loopt nog Rood = Doel wordt of is niet gehaald

Doelen	✓ ?	Toelichting
In 2024 is de vervangingspool verder vormgegeven binnen de mogelijkheden van het Vervangingsfonds voor maximaal 2,4 FTE. Doel is om de ziektevervanging vanuit de eigen pool in te vullen.		Het afgelopen jaar hebben we poolers zeer beperkt in kunnen zetten voor korte ziektevervanging. De poolers zijn voornamelijk ingezet voor langdurige ziektevervangingen.
Stichting Rooms Katholiek Onderwijs Huizen had tot 3 jaar terug een hoog ziekteverzuimpercentage (tussen de 10 en 14%) en wil dit terugbrengen naar het landelijk gemiddelde dat tussen de 5 en 6% ligt. Door een aantal langdurig zieke medewerkers met een fysieke oorzaak schommelt het percentage in 2024 nog rond de 8,8 - 9,5 %.		In december 2024 ligt het verzuimpercentage op 9,5 %. Het betreft 1 langdurig ziekte van mentale aard en 4 langdurig zieken van fysieke aard. Twee daarvan zullen in 2025 uitstromen na 2 jaar ziekteverlof en begeleiding.
RIE (Risico inventarisatie- en evaluatie) en quickscan via Arbomeester. En BHV trainingen		Alle scholen hebben de RIE en quickscan afgenomen. Op basis van de uitkomsten is een plan van aanpak opgesteld. De BHV trainingen worden nu in de jaarplanning opgenomen.
We willen medewerkers binden en boeien. We hebben een HR klankbordgroep gevormd om structureel met medewerkers in gesprek te gaan over goed werkgeverschap.		Er hebben 3 bijeenkomsten plaatsgevonden met de HR klankbordgroep. De bijeenkomsten zijn opgenomen in de jaarkalender. De eerste bijeenkomst bestond uit de evaluatie van de doelen en acties van het schooljaar 2022-2023. De resultaten van het medewerkers tevredenheidsonderzoek zijn besproken. Er is teruggeblikt op de ingezette acties, zoals de workshops, scholenborrel en sportieve ontmoetingen. Ook is er gesproken over de toekomstige ontwikkelingen, zoals de masterclasses, verwachtingen LC functie en bovenschoolse ontwikkelteams voor specialisten.
Begeleidingstraject zij-instromer		Aan het begin van het schooljaar 2023-2024 zijn twee zij-instromers gestart volgens het gemaakte begeleidingsplan. De zij-instromers studeren schooljaar 2024-2025 af. Het traject is on hold gezet in verband met financiering.
Beleidsplan gesprekkencyclus "het goede gesprek".		Dit plan is in concept opgesteld en het beleidsplan wordt in 2025 definitief gemaakt en uitgezet binnen de organisatie.

Kwaliteitskaart onboarding nieuw personeel		Proces loopt nog.
Beleidsnotitie Strategisch HRM 2024-2027		De concept notitie is opgesteld en deze wordt aangevuld in 2025.

Toekomstige ontwikkelingen

De HR-adviseur is per 1 februari 2025 uit dienst getreden, er is tijdelijk een interim HR-adviseur aangesteld. De werving voor een nieuwe HR-adviseur is gestart.

De ingezette ontwikkeling vanuit HR wordt ook in 2025 voortgezet: verzuimprocessen actualiseren, functieboek actualiseren conform wetgeving, Strategisch HRM.

De gesprekkencyclus "Het goede gesprek" wordt in 2025 definitief gemaakt en opgestart binnen de Stichting.

Verder professionaliseren van de directeuren door onder andere een training vanuit HR te verzorgen voor de directeuren in hun rol vanuit de Wet Poortwachter (verzuimbegeleiding) Daarnaast worden bestaande processen aangescherpt, zoals functieomschrijvingen, personeelsprocessen en scholing.

De grootste uitdagingen voor de komende jaren:

- Te komen tot een evenwichtige leeftijdsopbouw en verhouding LB-LC schalen. Er zijn naar verhouding veel medewerkers boven de 45 jaar aan het einde van de loonschaal, er is weinig instroom van starters en medioren aan het begin van de loonschaal.
- Voorbereid zijn op een grote groep medewerkers (leerkrachten en onderwijsondersteunend personeel) die binnen nu en zes jaar met pensioen gaan.

De Arbeidsinspectie heeft middels een steekproef in november 2024 een onderzoek naar de werkdruk bij de Tweemaster locatie Holleblok uitgevoerd. Naar aanleiding van de uitkomsten, is er een plan van aanpak opgesteld.

Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

De directeur-bestuurder is per 1 september 2024 met pensioen gegaan. In de periode van september tot en met december 2024 is een interim bestuurder aangesteld. Per 1 december 2024 is de nieuwe directeur-bestuurder gestart en heeft de rol al per 1 januari 2025 overgenomen.

Op de Springplank is de directeur de rol van leerkracht LC en staf ICT gaan vervullen, na langdurige afwezigheid. De interim-directeur is in 2024 nog aan de school verbonden gebleven. Bij de Tweemaster Koers is de directeur, na het aanvaarden van een andere baan, vervangen door de adjunct-directeur. De adjunct-directeur was tevens intern begeleider, hierdoor is er tevens een intern begeleider geworven. In 2024 is er extra geld uitgegeven aan interim personeel (bestuurder, directeur Springplank, intern begeleider en leerkrachten). In 2024 is een medewerker met zwangerschapsverlof gegaan.

Uitkeringen na ontslag

In het verslagjaar 2024 hebben 12 collega's de stichting verlaten. Zes hebben een andere functie binnen het onderwijs aanvaard. Het ging hierbij om zes leerkrachten. Een medewerker is met pensioen gegaan, twee medewerkers zijn de WIA in gegaan en drie medewerkers hadden een tijdelijke projectaanstelling.

De RVU-uitkering van een collega loopt van 1 september 2023 tot en met 30 september 2025. Er zijn vanuit VSO drie transitievergoedingen uitbetaald in 2024. Voor twee medewerkers is compensatie ontvangen van het UWV. Verder zijn er geen werknemers geweest waarvan wij gedwongen afscheid hebben genomen. Mocht dit in de toekomst voorkomen dan is ons beleid om medewerkers van werk naar werk te begeleiden.

Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders
Voor het jaar 2024 bedraagt deze bijzondere bekostiging totaal € 105.295 (€105,40 per leerling).
Net als bij de werkdruk-middelen heeft, over de besteding van deze gelden, gemeenschappelijke besluitvorming plaatsgevonden met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad (PMR). Het doel van deze bekostiging is tweeledig. Op de eerste plaats is dit gericht op verdere professionalisering van leerkrachten en op de tweede plaats op het begeleiden van starters en schoolleiders. Hiermee wordt ervoor gezorgd dat het personeelsbeleid bijdraagt aan de personele ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van de medewerkers én goed aansluit bij de ontwikkelingen van de scholen en de behoeften binnen de organisatie.
Deze middelen zijn binnen Stichting Rooms Katholiek Onderwijs Huizen ingezet voor (bij benadering en aangevuld vanuit lumpsum) verdere professionalisering van leerkrachten en begeleiden van starters en directeurs in totaal € 113.000.

Strategisch personeelsbeleid

We zien strategisch HRM als een continu afstemmingsproces tussen enerzijds onze organisatiedoelen en organisatieontwikkeling en anderzijds de doelen van onze medewerkers en hun ontwikkeling. Onze werknemers zijn uniek en vormen de kracht van onze organisatie. Ze hebben namelijk de kennis en vaardigheden die ervoor zorgen dat onze stichting kan presteren, daarnaast kunnen de werknemers de kwaliteit van het onderwijs en de organisatie verbeteren. Ze vormen onze identiteit. Onze werknemers zorgen ervoor dat onze organisatie de doelstellingen haalt en dus succesvol kan zijn. Het is essentieel dat onze medewerkers hierbij goed aangestuurd en ondersteund worden. In 2025 zal het concept strategisch HRM-beleid worden vastgesteld en gekoppeld worden aan het, in 2024, vastgestelde strategische beleid zoals beschreven in ons Reisplan.

Uitgangspunt

De leerkracht maakt het verschil. We besteden veel aandacht aan werving en selectie en investeren vervolgens in het bijhouden van vakdeskundigheid. We gaan met elkaar in gesprek via intervisie, collegiale consultatie en reflectie.

Het doel is om met alle medewerkers te komen tot het praktiseren van de volgende waarden:

- Ik ben trots op mijn vak en mijn werk en wil daar goed in zijn en blijven.
- Ik mag trots zijn op de bereikte resultaten en bedenk daarbij ook dat we het samen doen.
- Ik evalueer pragmatisch: als het werkt is het goed.
- Ik houd rekening met iedereen en alles om mij heen.
- Ik heb respect voor de uitgangspunten, de historie en de tradities van onze organisatie.
- Ik hou van samenwerken en zoek de verbinding.

En vanuit onze toekomstige manier van werken vullen we dat aan met:

- Ik zie het unieke van ieder kind, van zijn eigen unieke ontwikkeling en stem mijn leerstof daar op af.
- Ik coach leerlingen, stimuleer hen eigenaar te zijn van hun eigen leerproces.

Ambitie van het bestuur

We zijn een aantrekkelijke werkgever. We investeren in:

- Een goede sfeer en onderlinge relatie.
- Een aantrekkelijk onderwijsconcept.
- Maatregelen om de werkdruk te verminderen.
- Goede (loopbaan)begeleiding, aandacht voor groei en ambitie.
- Een professionele en lerende cultuur.

Werknemers zijn gemotiveerd en werken met plezier voor de stichting. Zij voelen zich gesteund in hun werk doordat ze gezien worden. Ze kunnen met vertrouwen in een veilige omgeving werken en samenwerken. De middelen die zij tot hun beschikking hebben zijn toereikend om de gestelde onderwijsdoelen te behalen.

Hoe meten we dat?

In het medewerkerstevredenheidsonderzoek van de stichting wordt minimaal een 8 gescoord op werkplezier, ontwikkelingsmogelijkheden, veiligheid en toereikendheid van de middelen. Daarnaast voeren we structureel overleg met vertegenwoordigende groepjes van medewerkers (PGMR, klankbordgroep HRM, bij schoolbezoeken door de bestuurder).

Wat zijn de strategische doelstellingen voor 2021 tot en met 2025?

Voor de schooljaren 2021 tot en met 2025 hebben we een aantal strategische doelstellingen geformuleerd op personeelsgebied. Als stichting willen we, in deze tijd van personeelskrapte, een aantrekkelijke werkgever zijn en blijven.

Op schoolniveau willen we nieuwe onderwijsontwikkelingen inzetten. Daarvoor moet wel de basis op orde zijn. Dat betekent dat het didactisch handelen van iedere leerkracht voldoet aan de normen die we daar zelf aan toegekend hebben en dat er sprake is van een cultuur waarbinnen planmatige, cyclische verbetering vanzelfsprekend is. Om deze basis verder te optimaliseren, zullen we in ieder geval het eerste schooljaar hiervoor uittrekken.

In het medewerkerstevredenheidsonderzoek wordt minimaal een 8 gescoord op werkplezier, ontwikkelingsmogelijkheden, veiligheid en toereikendheid van de middelen.
Leerkrachten beschikken over pedagogische, didactische en coachende vaardigheden In de coachende rol helpt de leerkracht de leerling leren, niet door te onderwijzen, maar door te inspireren en te ondersteunen. In het leerlingtevredenheidsonderzoek wordt minimaal een 8 gescoord op: de leerkracht helpt mij als dat nodig is, kent mij goed, maakt mij nieuwsgierig, laat mij iets uitproberen.
Leerkrachten zijn geschoold in het werken met digitale middelen; ze zijn vaardig ('kennen de knoppen') en kunnen de data analyseren en omzetten in plannen van aanpak, afgestemd per leerling, vastgelegd in de digitale groepsoverzichten/groepsplannen.
We richten ons op de aanwezige leerkrachten en weten ze te boeien zodat ze verbonden blijven aan onze organisatie. Daarnaast weten we door verloop of groei nieuwe leerkrachten aan ons te binden.
We hebben een ziekteverzuim dat gelijk of lager is dan het landelijk gemiddelde in het onderwijs (6%).
Op de scholen is sprake van een optimale bezetting, er zijn geen personeelstekorten.
Leerkrachten zijn in staat om op minimaal 3 en bij voorkeur 5 niveaus te differentiëren.

Banenafpraak

In 2024 waren er bijna geen vacatures binnen de stichting. De vacatures zijn opengesteld voor alle medewerkers mits de kandidaat aan de gestelde eisen voldoet.

Verantwoording over de aanwezigheid van de Verklaring omtrent het gedrag

Nieuwe VOG's in 2024	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	6	2	0
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting	8	1	0

2.3. Huisvesting & Facilitaire zaken

Doelen, resultaten en toekomstige ontwikkelingen

Het college heeft de betrokken besturen in het Holleblok complex (Tweemaster locatie Holleblok) gevraagd om samen een visie te ontwikkelen voor een nieuwe maatschappelijke voorziening (onderwijs, opvang, buurthuis, 2 gymzalen) op het Holleblok Terrein ten behoeve van een op te stellen herinrichtingsplan. Daarmee is de locatie Holleblok naar voren geschoven in het Integraal Huisvestingsplan van de gemeente Huizen.

Verder zijn de ontwikkelingen bij KC de Optimist, bij locatie van Tweemaster Koers, naar achteren geschoven zodat de gemeente het samen kan pakken bij de gebiedsontwikkeling van Stad en Lande. In december 2024 is de stuurgroep weer bijeen gekomen en zijn er voorbereidingen getroffen dit bouwplan op te pakken. In het clusterscholenproject is ook financiële ruimte opgenomen voor verdergaande duurzaamheidsmaatregelen in het bestaande gebouw.

Link: [Integraal Huisvestingsplan](#)

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

In het strategisch beleidsplan "Reisplan 2023-2027" is duurzaamheid één van de drie thema's. Binnen de Stichting Rooms Katholiek Onderwijs Huizen willen we duurzaamheid op meerdere fronten zichtbaar laten zijn.

2.4 Treasury

Het treasurybeleid is ondergeschikt en dienend aan de primaire doelstelling van SRKOH, namelijk het geven van onderwijs. Hiervan afgeleid is de doelstelling van het financieel beleid, namelijk het borgen van de financiële continuïteit van de organisatie. Deze doelstelling valt uiteen in het realiseren en borgen van:

- voldoende liquiditeit
- lage financieringskosten
- risicomijdende uitzettingen
- kosteneffectief betalingsverkeer
- beheersen en bewaken financiële risico's a

a. Voldoende liquiditeit

In het geval van tijdelijk overtoollige middelen kan een deel van de beschikbare middelen zodanig worden uitgezet dat deze zonder al te veel kosten snel liquide te maken zijn. Het afgelopen jaar hebben we gebruik gemaakt van niet geblokkeerde spaarrekeningen bij banken met minimaal een Single A-rating volgens minimaal twee van de drie erkende ratingbureaus Moody's, Standard and Poor's en Fitch.

b. Lage financieringskosten

Bij het aantrekken van langlopende geldleningen worden offertes opgevraagd bij minimaal 3 partijen. Dit heeft niet in het verslagjaar plaatsgevonden.

c. Risicomijdende uitzettingen

Het afgelopen jaar hebben er geen beleggingen plaatsgevonden.

d. Kosteneffectief betalingsverkeer

Gezien de omvang van het betalingsverkeer is het van belang dat de financiële logistiek optimaal is ingericht. Het betalingsverkeer van SRKOH is zo ingericht dat het kosteneffectief kan worden beheerd.

e. Beheersen en bewaken van risico's

Het treasurybeleid is gericht op het uitsluiten dan wel minimaliseren van het debiteurenrisico, het renterisico en het interne liquiditeitsrisico:

- Het debiteurenrisico is de kans dat belegde middelen niet worden terug ontvangen van debiteuren. Dit risico wordt beperkt door te beleggen bij marktpartijen die voldoen aan de in de wet vermelde voorwaarden.
- Het renterisico wil zeggen het gevaar verbonden aan de veranderingen in de rentestructuur. Het renterisico dient te worden afgedekt door het opbouwen van een evenwichtige beleggingsportefeuille in relatie tot de geldende rentestructuur en de verwachtingen ten aanzien van de renteontwikkeling.
- Het interne liquiditeitsrisico is de kans dat opbrengsten worden gemist dan wel kosten worden gemaakt door wijzigingen in de geprognosticeerde financieringsbehoefte en investeringsplannen. Goede interne afspraken en een regelmatige actualisatie van de prognoses van de financieringsbehoefte zullen het liquiditeitsrisico beperken. SRKOH wordt aangemerkt als een niet-professionele belegger. Door SRKOH worden geen derivaten aangehouden. De afname van de liquiditeit in 2023 ten opzichte van 2022 wordt voornamelijk veroorzaakt door de hogere investeringen gedurende 2023 en vorderingen. Voor een nadere duiding hiervan zie het kasstroomoverzicht.

Link: [Treasurystatuut](#)

Allocatie van middelen

Alle baten worden aan de afzonderlijke scholen beschikbaar gesteld conform een van de basisprincipes van het financiële beleid van SRKOH: geld volgt leerling. De verdeling van de verschillende Rijksbaten en andere baten vindt hiermee volledig eenduidig plaats. Op deze basisallocatie wordt een correctie toegepast m.b.t. het interne principe van t=0 bekostiging m.b.t. de formatie.

Daarnaast zijn (zoals hierboven beschreven) de bijdragen per school aan de gezamenlijke activiteiten van de stichting én het bestuur gebaseerd op de Rijksbaten. Hiermee is de allocatie van de beschikbare middelen binnen de stichting volledig transparant.

Deze allocatieprincipes zijn verankerd in de notitie Financieel beleid. De besluitvorming m.b.t. de basisprincipes zoals die in deze notitie zijn opgenomen, komt tot stand middels een consensus tussen het directeurenteam en de directeur-bestuurder. De directeur- bestuurder bereidt het beleid voor gezamenlijk met de (externe) controller.

De jaarlijkse berekening van de benodigde bijdragen aan de bovenschoolse kostenplaats vormt een integraal onderdeel van het begrotingsproces.

De bovenschoolse lasten betreffen:

- de loonkosten van de directeur-bestuurder, bestuurs-poolers VF en bovenschoolse staf (ICT, personeel, bestuursondersteuning, onderwijs en kwaliteit);
- de kosten voor de externe ondersteuning (administratiekantoor, accountant, controller, deskundigenadvies, adviseur huisvesting);
- diverse gezamenlijke personele lasten (arbodienst, advieskosten, transitievergoedingen, kerstpakket, gezamenlijke activiteiten, scholing van bestuur/ staf/ RVT/ (G)MR/ kweekvijver management en IB) e.d.);
- afschrijvingslasten ICT hardware en groot onderhoud;

- kosten administratieve software;
- huisvesting: publiekrechtelijke heffingen;
- overige kosten: contributies, verzekeringen, lasten m.b.t. de RVT e.d.;
- financiële lasten/bankkosten.

De loonkosten van de bestuurder zijn in de WNT-verantwoording opgenomen. Voor het bovenschoolse personeel is een vigerend afbouwplan geformuleerd dat t/m 2023 werd ingevuld; hierdoor is vanaf 2023 een bezuiniging op de bovenschoolse lasten gerealiseerd van ongeveer € 80.000 op jaarbasis.

Onderwijsachterstandsmiddelen

Sinds het schooljaar 2019-2020 is voor de bepaling van onderwijsachterstandsmiddelen door het ministerie gekozen voor een berekening door het CBS op basis van meerdere criteria. SRKOH ontvangt geen middelen ten behoeve van de bestrijding van onderwijsachterstanden.

Planning- en controlecyclus

Hierboven is toegelicht hoe en wanneer de begroting en de meerjarenbegroting tot stand komen. Gedurende het jaar legt de bestuurder vier keer verantwoording af aan de Raad van Toezicht met behulp van managementrapportages. Dit vindt plaats na de maanden april, juli, september en december. De bestuurder stelt in samenwerking met de controller de rapportage op en bespreekt deze met de volledige Raad van Toezicht. Afwijkingen worden toegelicht en de bestuurder presenteert daarbij een plan van aanpak.

Maandelijks bespreken de bestuurder en de directeur met behulp van Cogix de financiële en personele stand van zaken door. In geval van afwijking van de begroting wordt hier direct een plan opgemaakt op school/locatie niveau.

3. Verantwoording van de financiën

Dit hoofdstuk bevat de verantwoording over de financiële staat van het schoolbestuur. De eerste paragraaf gaat in op ontwikkelingen in meerjarig perspectief, de tweede paragraaf geeft een analyse van de staat van baten en lasten en de balans, en in de laatste paragraaf komt de financiële positie van de stichting aan bod.

3.1. Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Met de gewijzigde wijze van bekostiging primair onderwijs staat de stichting voor een behoorlijke uitdaging. We moeten met een veel lager budget dezelfde - en zelfs hogere - leerlingenaantallen bedienen en daarbij de kwaliteit behouden en liefst zelfs verbeteren. Voor aanvullende subsidies (DUS-i) komen we slechts in enkele gevallen in aanmerking (o.a. basisvaardigheden), maar deze subsidies hebben altijd een tijdelijk en specifiek karakter waardoor we deze niet kunnen inzetten voor de reguliere formatie. Het gevolg is dat de gemiddelde groepsgrootte stijgt; dit proces zal zich tot en met 2026 (wanneer de overgangsregeling is beëindigd) voortzetten.

We trachten de investeringen in de kwaliteit van onderwijs, personeel en materieel zoveel mogelijk voort te zetten, maar mede door de negatieve resultaten van de voorgaande jaren én dalende liquiditeit moeten we ook hier matigen. Dit doen we afgewogen zodat de keuzes aansluiten bij ons Reisplan 2023-2027.

Op basis van de invoering van Passend Onderwijs wordt de reguliere basisschool geacht meer zorg te bieden aan alle leerlingen. Dat betekent ook minder verwijzingen naar speciale scholen en de kinderen die extra zorg nodig hebben (kinderen met leer- en gedragsproblemen, maar ook meerbegaafden) bij voorkeur die zorg te bieden op de school waar ze zijn aangemeld. Om die reden is het strikt noodzakelijk extra te investeren in de kwaliteit van het onderwijs en de in het onderwijs werkzame medewerkers. De verkregen gelden voor passend onderwijs via het samenwerkingsverband Unita worden ingezet om leerlingen specifiek te begeleiden en leerkrachten te ondersteunen. Door middel van een arrangement plus, waarin we de bekostiging samen dragen met Unita, kunnen we kinderen die tijdelijk specifieke aandacht nodig hebben, intensiever begeleiden.

Het strategische en tactische beleid op gebied van onderwijs, personeel en brede bedrijfsvoering (incl. huisvesting) ligt bij de directeur-bestuurder, die ondersteund wordt door een efficiënt bestuursbureau. In 2024 heeft de stichting afscheid genomen van de directeur-bestuurder, die vele jaren bij de organisatie was betrokken. Na een korte interim periode is inmiddels een nieuwe directeur-bestuurder aan de slag gegaan voor wie een van de doelstellingen is om de organisatie nog efficiënter te maken. Dat betekent dat er in de operationele sfeer de volledige verantwoordelijkheid voor de locatie bij de schooldirecteuren ligt. Er wordt ingezet op directeuren die dicht op de medewerkers, kinderen en de ouders opereren en met name een grote rol vervullen bij de locatiegebonden organisatie en het locatiegebonden personeelsbeleid (coaching en begeleiding), maar ook het bewaken van de begrote budgetten en efficiency in de dagelijkse praktijk.

Leerlingen en personele bezetting

De toestroom van leerlingen is van groot belang voor de stichting. Voor de prognose van het aantal leerlingen maakt de stichting gebruik van de prognose van de gemeente Huizen en van DUO van het afgelopen jaar. Daarnaast verwerkt de stichting zo veel mogelijk de eigen ervaringen en perspectieven. De leerlingenaantallen per school zijn als volgt geprognosticeerd:

		1-2-2024	1-2-2025	1-2-2026	1-2-2027	1-2-2028
09AEH	Het Holleblok	203	213	210	210	210
09AEK	De Koers	262	262	260	260	260
09XF	De Springplank	528	537	540	540	540
	Totaal	993	1.012	1.010	1.010	1.010

In de tabel zijn de werkelijke (tot en met 1 februari 2025) en geprognosticeerde (vanaf 1 februari 2026) leerlingenaantallen weergegeven. Het Holleblok is per 1 februari (opnieuw) met 10 leerlingen gegroeid, De Koers is behoorlijk stabiel en De Springplank herstelt zich na een dip in 2024. De totale leerlingenaantallen in 2026 tot en met 2029 zijn licht naar beneden bijgesteld ten opzichte van de verwachtingen van de vorige peiling. Dit heeft mede te maken met de ontwikkeling van het scholenaanbod in de gemeente Huizen.

	2024-2025	2025-2026	2026-2027	2027-2028	2028-2029
OP	47,35	45,46	44,62	44,62	44,62
DIR	3,80	3,80	3,80	3,80	3,80
OOP	6,00	6,00	5,90	5,90	5,90
Totaal	57,15	55,26	54,32	54,32	54,32

In de tabel is de gemiddelde (vanaf 2025-2026 in het meerjaren bestuursformatieplan geprognosticeerde) personele jaarbezetting in fte's weergegeven. Ondanks de stabiele leerlingenaantallen zijn we genoodzaakt om de personele bezetting te reduceren, passend bij de voor Stichting Rooms Katholiek Onderwijs Huizen beschikbare middelen.

Een deel van het OOP-personeel betreft schoonmaakpersoneel in eigen dienst (deels gecombineerd met de conciërge werkzaamheden).

3.2 Staat van baten & lasten en balans

Resultaat 2024 en meerjaren resultaat

Het gerealiseerde resultaat over 2023 bedraagt € 80.000 (negatief). Dit resultaat is € 95.000 beter dan voor het jaar 2024 begrote verlies van € 175.000. In 2023 is een negatief resultaat behaald van € 128.000, dus het resultaat van 2024 valt € 48.000 positiever uit.

Objectief gezien is het begrote resultaat van 2024 vrijwel exact behaald; in die periode is namelijk € 95.000 aan baten/uitkeringen ontvangen (en verwerkt) die nog betrekking hadden op de voorgaande jaren.

Alsnog kan worden vermeld, dat er in 2024 door het bestuur en directies goed budgetbeheer is gevoerd en dat het gelukt is om alle tegenvallers te compenseren.

In de onderstaande tabel zijn cijfermatig weergegeven:

- De verschillen tussen de begroting en realisatie van 2024 alsmede realisatie 2024 ten opzichte van realisatie vorig jaar (2023).
- De ontwikkeling van het resultaat in de komende jaren zoals in de (in maart/april 2025 opgestelde) meerjarenbegroting is vastgelegd.

	Realisatie 2023	Begroting 2024	Realisatie 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Vershil 2024 begr	Vershil 2024-2023
BATEN									
Rijksbijdragen	7.130.444	6.998.694	7.264.772	7.450.354	7.250.703	7.220.975	7.200.989	266.078	134.328
Overige overheidsbijdragen	9.783	10.000	3.984	28.500	10.000	10.000	10.000	-6.016	-5.799
Overige baten	151.227	105.500	131.471	109.700	109.700	109.500	109.500	25.971	-19.756
	7.291.454	7.114.194	7.400.227	7.588.554	7.370.403	7.340.475	7.320.489	286.033	108.773
LASTEN									
Personeel	6.385.726	6.227.354	6.465.436	6.444.785	6.226.298	6.183.786	6.167.357	238.082	79.710
Afschrijvingen	153.870	205.539	180.073	197.959	212.406	224.989	246.431	-25.466	26.203
Huisvestingslasten	386.288	342.050	295.848	333.800	339.300	339.300	339.300	-46.202	-90.440
Overige instellingslasten	499.097	510.750	548.351	606.010	528.900	508.900	508.900	37.601	49.254
	7.424.982	7.285.694	7.489.708	7.582.554	7.306.904	7.256.975	7.261.988	204.014	64.726
SALDO BATEN EN LASTEN	-133.528	-171.500	-89.481	6.000	63.500	83.500	58.500	82.019	44.047
Financiële baten	7.746	-	11.489	-	-	-	-	11.489	3.743
Financiële lasten	2.103	3.500	2.084	3.500	3.500	3.500	3.500	-1.416	-19
	5.642	-3.500	9.405	-3.500	-3.500	-3.500	-3.500	12.905	3.762
RESULTAAT	-127.885	-175.000	-80.076	2.500	60.000	80.000	55.000	94.924	47.809

De belangrijkste afwijkingen tussen realisatie en begroting over het jaar 2023 worden verder per onderdeel geanalyseerd.

Baten

Rijksbijdragen OCW

De Rijksbijdragen OCW zijn in 2023 totaal € 266.000 hoger dan begroot.

Dit is vooral het gevolg van de benodigde indexatie verband houdende met de CAO-aanpassing (€ 115.000) en de extra niet-begrote middelen vanuit subsidie basisvaardigheden (€ 82.000). Daarnaast is iets meer dan begroot ontvangen voor opvang asielzoekers en t.b.v. lerarenbeurs. Ook de opbrengst vanuit SWV Unita was iets hoger dan begroot.

Overige overheidsbijdragen

De overige overheidsbijdragen betreffen de gemeentelijke vergoedingen (Cultuurbijdrage uit NPO) en zijn incidenteel. Hier is helaas een lagere bijdrage ontvangen dan begroot.

Overige baten

De overige baten zijn €26.000 hoger dan begroot. De verhuuropbrengsten waren iets hoger en ook in 2024 zijn een uitbetaling RAP-regio ontvangen en diverse stagevergoedingen die niet waren begroot.

Lasten

Personeelslasten

De totale personeelslasten zijn € 238.000 hoger dan begroot.

Lonen en salarissen (inclusief baten en lasten uitkeringen) -/- €32.000

In 2024 waren de directe salarislasten na verrekening van de ontvangen uitkeringen lager dan begroot. In deze uitkeringen was echter een bedrag van ongeveer €95.000 opgenomen, dat betrekking had op de voorgaande jaren. Alsnog is er een relatief klein verschil in salarislasten.

De werkelijke formatieve inzet was in 2024 ook lager dan begroot doordat enkele vacatures en/of vervangingen niet door reguliere arbeidsovereenkomsten maar door extern personeel werden ingevuld (o.a. directeur-bestuurder, directeur en IB-er). Dat veroorzaakt verschuiving van de kosten naar de overige personele lasten.

Overige personele lasten +/- €271.000

De overige personele lasten zijn derhalve hoger uitgevallen dan werd begroot, vooral de realisatie m.b.t. de kosten voor extern personeel is hoger (surplus van €249.000), vooral door diverse interim werkzaamheden en deels ook door de (deels vergoede) vervangingen. Ook was er meer besteed aan o.a. werving en selectie en arbo dienstverlening.

De werkdrukmiddelen

Alle verstrekte werkdrukmiddelen (vanaf 2023 opgenomen in de basisbekostiging) zijn volledig ingezet, onder andere om kleinere klassen te realiseren, voor extra inzet op de groepen en voor een vakleerkracht gym en pauzebegeleiding.

In 2024 is door Stichting Rooms Katholiek Onderwijs Huizen €289,37 per leerling aan werkdrukmiddelen ontvangen (totaal ruim €289.000); dit bedrag is conform de afstemming met de medezeggenschap en personeel volledig ingezet in de formatie.

Afschrijvingslasten -/- €25.000

De afschrijvingslasten zijn lager dan begroot. In de loop van 2024 werd totaal €170.000 geïnvesteerd, waarbij de grootste posten waren ICT (€64.000) en groot onderhoud (€38.000). Hiermee was het geïnvesteerde bedrag ongeveer gelijk aan de afschrijvingen. De matiging van de investeringen was mede noodzakelijk door de verslechterde liquiditeitspositie van de stichting.

Huisvestingslasten -/- €46.000

De huisvestingslasten zijn in totaliteit lager uitgevallen dan begroot. Er is minder besteed aan onderhoud en energie dan begroot. Op enkele posten is de begroting overschreden, o.a. publiekrechtelijke heffingen (deels inhaal van de voorgaande jaren).

Overige lasten +/- €38.000

De totale overige lasten zijn licht hoger dan wat er bij de begroting werd voorzien.

Bij de subcategorie administratie en beheer is minder besteed ten overstaan van de begroting op deskundigenadvies en public relations.

Aan leermiddelen en inventaris is juist meer besteed dan begroot, voornamelijk door de extra kosten ten laste van de subsidie basisvaardigheden.

In de subcategorie overige lasten is vooral meer uitgegeven aan bijzondere activiteiten zoals 2^e jaar overgang PO/VO (hier staat volledig extra subsidie tegenover), project Day a Week (niet begroot) en cultuur (hogere lasten).

Financiële baten en lasten

Het financiële resultaat is positief en daarmee veel beter dan begroot en zelfs beter dan vorig jaar, mede door betere liquiditeit, rentestand en start van het gebruik van Schatkistbankieren.

De verschillen ten opzichte van de exploitatie 2023 zijn niet groot, de meeste posten zijn nominaal hoger in verband met indexaties, alleen de huisvestingslasten vallen lager uit.

Met betrekking tot de begrote resultaten voor de komende jaren wordt aangesloten bij de uitgangspunten van het geformuleerde financiële beleid en de noodzaak om het vermogen van de stichting te versterken. Voor de jaren 2025 tot en met 2029 zijn positieve exploitatieresultaten begroot. Dat vereist een strakke begrotingsdiscipline van zowel de schooldirecties als bovenschools. Er worden diverse maatregelen genomen om het resultaat te verbeteren, waarbij onder andere bij de formatie toekenning voor de komende periode de norm aangepast is aan het beschikbare budget. Dit is noodzakelijk door een substantieel lagere bekostiging van de stichting als gevolg van de invoering van de Basisbekostiging PO vanaf 2023 (in het kader van de vereenvoudiging van de bekostiging).

Bij de meerjarenbegroting is verder rekening gehouden met het activeren en afschrijven van groot onderhoud en volledige aansluiting bij het landelijk Vervangingsfonds voor de gehele planperiode (waarbij de omvang van de vervangingspool vergroot is, ook ivm verlaging norminformatie scholen).

Balans per 31 december 2023 en meerjaren balansontwikkeling

	31-dec	31-dec	31-dec	31-dec	31-dec	31-dec
	2023	2024	2025	2026	2027	2028
ACTIVA						
<i>VASTE ACTIVA</i>						
Materiële vaste activa	1.341.708	1.331.382	1.466.573	1.705.167	1.719.178	1.980.747
Financiële vaste activa	20.250	20.250	20.250	20.250	20.250	20.250
<i>Totaal VASTE ACTIVA</i>	<i>1.361.958</i>	<i>1.351.632</i>	<i>1.486.823</i>	<i>1.725.417</i>	<i>1.739.428</i>	<i>2.000.997</i>
<i>VLOTTENDE ACTIVA</i>						
Vorderingen	333.621	191.737	188.715	191.865	196.937	202.330
Liquide middelen	730.895	835.927	703.236	524.641	590.631	384.062
<i>TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA</i>	<i>1.064.516</i>	<i>1.027.664</i>	<i>891.951</i>	<i>716.506</i>	<i>787.568</i>	<i>586.392</i>
TOTAAL ACTIVA	2.426.474	2.379.296	2.378.774	2.441.923	2.526.996	2.587.389
PASSIVA						
<i>EIGEN VERMOGEN</i>						
Algemene reserve	789.548	679.333	781.990	864.234	966.479	1.043.724
Bestemmingsreserve publiek	400.465	387.028	364.784	342.539	320.295	298.050
Bestemmingsreserve privaat	284.337	327.913	250.000	250.000	250.000	250.000
<i>TOTAAL EIGEN VERMOGEN</i>	<i>1.474.350</i>	<i>1.394.274</i>	<i>1.396.774</i>	<i>1.456.773</i>	<i>1.536.774</i>	<i>1.591.774</i>
<i>VOORZIENINGEN</i>	<i>171.598</i>	<i>176.506</i>	<i>170.000</i>	<i>170.000</i>	<i>170.000</i>	<i>170.000</i>
<i>KORTLOPENDE SCHULDEN</i>	<i>780.526</i>	<i>808.516</i>	<i>812.000</i>	<i>815.150</i>	<i>820.222</i>	<i>825.615</i>
TOTAAL PASSIVA	2.426.474	2.379.296	2.378.774	2.441.923	2.526.996	2.587.389

De belangrijkste posten van de balans per 31 december 2024 en de meerjarenbalans zijn hieronder toegelicht.

Activa

De waarde van de materiële vaste activa is in 2024 iets afgenomen doordat de investeringen iets lager waren dan de afschrijvingen. In de komende jaren zal de waarde van de materiële vaste activa geleidelijk toenemen, voornamelijk door de benodigde investeringen in groot onderhoud (o.a. dak van De Springplank). De post van de financiële vaste activa betreft een waarborgsom voor de leermethode Snappet.

Het totale saldo aan vorderingen is per 31 december 2024 gedaald ten opzichte van vorig jaar.

In het meerjarenperspectief gaan we in de nieuwe opstelling van het meerjarenperspectief uit van een saldo tussen € 180.000 en € 200.000.

Stand van liquide middelen is hoger dan eind 2023 en daarmee is het kengetal met betrekking tot de liquiditeit ook in toekomstperspectief verbeterd. Dit is zeker een aandachtspunt dat we deels hebben gemitigeerd door het starten met het Schatkistbankieren.

Passiva

Het totale eigen vermogen neemt ultimo 2024 iets af door het behaalde negatieve resultaat. Het publieke eigen vermogen neemt verder af, omdat het resultaat van de private activiteiten positief is. De bestemmingsreserve privaat neemt toe met € 44.000 door het behaalde resultaat op de verhuur. Vanuit de private reserve verwachten we in 2025 ongeveer € 200.000 in te zetten voor de aanpassingen bij KC De Optimist; de reserve zal hierdoor derhalve dalen. Conform bestuursbesluit zal de private reserve daarna vanaf ultimo 2025 worden gefixeerd op max. € 250.000; de evt. surplus van verhuurresultaten worden dan toegevoegd aan de bestemmingsreserve groot onderhoud (publiek). De stand van de personele voorzieningen is ten opzichte van 2023 redelijk stabiel, in 2024 waren – na inhaalslag in 2023 - de benodigde dotaties beperkt. De voorziening langdurig zieken is bij Stichting

Rooms Katholiek Onderwijs Huizen niet van toepassing wegens reguliere aansluiting bij het Landelijk Vervangingsfonds.

De totale kortlopende schulden zijn in lijn met voorgaand jaar. Er zijn geen langlopende schulden meer.

Meerjarenbalans

In de komende jaren verwachten we geen markante wijzigingen in de balansposities; een aantal belangrijke ontwikkelingen zijn reeds bij de toelichting van de activa en passiva aangestipt. Wat betreft de meerjarenbalans zal door de in het meerjaren investeringsplan opgenomen investeringen, de omvang van materiële vaste activa in de komende jaren geleidelijk toenemen en de liquide middelen juist afnemen. In het voorgaande jaarverslag is een zeer sterke daling van de liquiditeit voorspeld; dit wordt door diverse maatregelen gedempt zoals matiging van de investeringen en positieve(re) exploitatie.

Door de lagere bekostiging van het Rijk (vanaf 2026 ook geen overgangsregeling meer) staat de exploitatie van Stichting Rooms Katholiek Onderwijs Huizen onder druk.

Tijdens het opstellen van de meerjarenbegroting 2025-2029 is door Stichting Rooms Katholiek Onderwijs Huizen de analyse m.b.t. de ontwikkeling van het eigen vermogen van de stichting in relatie tot de signaleringswaarde bovenmatig eigen vermogen (zoals deze in de herfst 2020 door het Ministerie OCW is geïntroduceerd) geactualiseerd. Uit deze opstelling blijkt dat eind 2024 bij Stichting Rooms Katholiek Onderwijs Huizen zeker geen sprake is van bovenmatig publiek eigen vermogen.

De signaleringswaarde ligt met betrekking tot 2024 bij € 1,8 miljoen, terwijl het publieke eigen vermogen ultimo 2023 € 1,1 miljoen bedraagt; de reservepositie bevindt zich dus 41% onder de signaleringswaarde.

De minimale reservepositie van Stichting Rooms Katholiek Onderwijs Huizen (het buffervermogen) is middels een nieuwe uitgebreide risicoanalyse in 2024 bepaald op € 923.000; de aanbeveling in het rapport is dat echt als minimale ondergrens aan te houden en voor meer comfort een iets hoger vermogen aan te houden, mede aangezien het feit, dat de signaleringswaarde bovenmatig vermogen veel hoger ligt.

Naast het publieke vermogen heeft de stichting ook een privaat vermogensdeel, verbonden aan de exploitatie van het gebouw Koers (KC De Optimist) van de Tweemaster. Het private vermogen is de afgelopen periode toegenomen en het doel is om deze daadwerkelijk ook te gaan inzetten t.b.v. de verdere verduurzaming van KC De Optimist in het kader van het IHP van de gemeente Huizen. Nadat deze investering is afgewikkeld zal het evt. surplus (> € 250.000) van de private reserve aan de bestemmingsreserve groot onderhoud toegevoegd.

Bij de voorzieningen zijn de ontwikkelingen al hierboven beschreven, bij de kortlopende schulden verwachten we voor de komende jaren een saldo van ruim € 800.000.

3.3. Financiële positie/kengetallen

De kengetallen m.b.t. de financiële positie van Stichting Rooms Katholiek Onderwijs Huizen zijn weergegeven in de onderstaande tabellen (incl. de definitie van de gepubliceerde kengetallen).

	2024	2025	2026	2027	2028	Signaleringswaarde
Solvabiliteit 2	0,66	0,66	0,67	0,68	0,68	ondergrens: <0,30
Weerstandsvermogen	19%	18%	20%	21%	22%	ondergrens: 5%
Liquiditeit (current ratio)	1,27	1,10	0,88	0,96	0,71	ondergrens: 1,00
Rentabiliteit	-1,08%	0,03%	0,81%	1,09%	0,75%	afhankelijk fin. positie
Reservepositie (t.o.v. de signaleringswaarde)	-17%	-41%	-42%	-45%	-44%	bovengrens: >0%

	Definitie
Solvabiliteit 2	eigen vermogen + voorzieningen/totaal vermogen
Weerstandsvermogen	eigen vermogen/totale baten
Liquiditeit (current ratio)	vlottende activa (incl. liquide middelen)/kort vreemd vermogen
Rentabiliteit	resultaat/totale baten
Reservepositie (t.o.v. de signaleringswaarde OCW)	bovenmatig eigen vermogen/normatief eigen vermogen

Uit dit kengetallen overzicht wordt het beeld bevestigd dat al eerder in dit jaarverslag is geschetst m.b.t. de ontwikkeling van het resultaat van Stichting Rooms Katholiek Onderwijs Huizen en het eigen vermogen, het weerstandsvermogen en de reservepositie t.o.v. de signaleringswaarde van bovenmatig vermogen van Ministerie OCW.

De verwachte solvabiliteit vertoont in meerjarenperspectief stabiel beeld. De liquiditeit zal i.v.m. de geplande investeringen dalen, maar in vergelijking met het jaarverslag 2023 is het kengetal current ratio door diverse reeds toegepaste maatregelen sterk verbeterd. Alsnog heeft het liquiditeitsbeheer voor de komende jaren veel aandacht nodig en zal de noodzaak van de investeringen zeker altijd extra aandachtig worden beoordeeld qua hoogte en tijdstip.

Link: [Jaarrekening 2024](#)

3.4. Continuïteitsparagraaf

Intern risicobeheersingssysteem

Beheersmaatregelen

Risico's kunnen worden:

1. Vermeden: dit houdt in dat het beleid waar een risico door ontstaat, wordt gestopt, wordt gewijzigd of niet wordt gestart. Werkprocessen kunnen aangepast worden, zodat op die manier bepaalde risico's worden vermeden;
2. Verkleind: door het risico af te dekken door een verzekering, een voorziening of een ander budget in de begroting. Hiermee beperkt de organisatie de gevolgen van een risico. Tevens kan men bij verminderen denken aan het aanpakken of wegnemen van de oorzaak van het risico;

3. Overgedragen: dit kan door het beleid dat een risico met zich meebrengt, uit te laten voeren door een andere betrokken partij die daarmee de financiële risico's overneemt;
4. Geaccepteerd: Kan een risico niet worden vermeden, verminderd of overgedragen, dan kan de organisatie het risico accepteren. De eventuele financiële schade moet volledig door de weerstandscapaciteit worden afgedekt. Dit betekent niet dat het risico niet beïnvloedbaar is en dat de organisatie daarom het risico maar helemaal moet accepteren. Het betekent dat het risico op dit moment geaccepteerd wordt omdat het niet op andere wijze is afgedekt. Risico's moeten de verantwoordelijkheid worden van die persoon die ze het beste beheersen kan. In de risicoanalyse hebben we per hoofdgroep (zie hieronder) beschreven welke beheersmaatregelen we nemen

Risicoprofiel

SRKOH heeft gekozen voor een risicoprofiel met sluitende begrotingen en voldoende buffervermogen. Leidend daarbij is, dat de financiële continuïteit van de stichting geborgd moet zijn. Het personeelsbestand wordt jaarlijks zoveel mogelijk in overeenstemming gebracht met het geprognosticeerde aantal leerlingen. Jaarlijks wordt met het opstellen van de meerjarenbegroting gekeken naar de belangrijkste risico's van de stichting en worden maatregelen genomen ter voorkoming van deze risico's.

Belangrijkste risico's en onzekerheden

Risicoanalyse

In 2024 heeft SRKOH een risicoanalyse laten uitvoeren door AK+ om te bepalen welk (buffer)vermogen nodig is om de financiële risico's af te dekken. Op basis van gesprekken met vertegenwoordigers van de schoolleiding, staforganisatie, het personeel, ouders en de directeur-bestuurder zijn de risico's in kaart gebracht. Daar waar relevant zijn vanuit de algemene praktijk bij schoolbesturen de risico's aanvullend benoemd. Dit heeft geleid tot het onderstaande overzicht van risico's voor SRKOH.

1. Onbeheersbare leerlingaantal fluctuaties
 - a. Imagoschade
 - b. Inspectie van het Onderwijs en kwaliteit van het onderwijs
 - c. Aantal leerlingen en concurrentie van andere scholen
 - d. Toenemende eisen van ouders en leerlingen
2. Personeel en arbeidsmarkt
 - a. Personeel
 - b. Arbeidsgeschillen
 - c. Ziekteverzuim instroom WGA
 - d. Onbevoegd personeel
 - e. ZZP'ers en uitzendkrachten
3. Instabiliteit bekostiging
 - a. Politieke ontwikkelingen
 - b. Onvoldoende indexatie van subsidies
 - c. Gemeenten en samenwerkingsverbanden
4. Huisvestingsrisico's
 - a. Milieu
 - b. Duurzaamheid
 - c. Eigen bijdrage huisvesting/nieuwbouw

5. Restriscico's
 - a. Tegenvallende baten of hogere lasten
 - b. Wegvallen strategische leveranciers (bijv. AK, leerlingvolgsysteem)
 - c. Uitval IT of andere systemen
 - d. Fiscale risico's
 - e. AVG en datalekken
 - f. Ondeugdelijke materialen
6. Uitvoeringsrisico's in bedrijfsvoering
 - a. Verkeerde aannames in begroting
 - b. Ontbreken sturingsinformatie
 - c. Fraude
 - d. Foutieve investeringen/aanbestedingen.

Vervolgens is in kaart gebracht welke financiële consequenties dit met zich meebrengt. Hiervoor is gekeken naar de kans van het risico en wat de minimale en maximale kosten zijn wanneer het risico werkelijkheid wordt. Op basis van deze rapportage is in het verslagjaar 2024 als buffervermogen € 923.000 bepaald. Dit is de maximale schade waarbij geen rekening wordt gehouden met de kans dat de schade optreedt.

Link: [Risicoprofiel](#)

Interne risicobeheersing

SRKOH werkt met een managementrapportage. Risicomanagement vormt een integraal onderdeel van de rapportages, op alle beleidsterreinen: financieel, personeel, onderwijskundig, etc.

Belangrijke risico's en onzekerheden in 2024

- Door het lerarentekort zijn er nog nauwelijks invallers te vinden bij ziekte van leerkrachten. Dit leidt soms tot de afwezigheid van een groep leerlingen op school, omdat er geen begeleiding kan worden geboden. In de meeste gevallen lukt het gelukkig nog wel, door de (extra) inzet van (oud)collega's, externe inhuur van vervangende activiteiten (kunst, cultuur, informatica) of opdelen van de groep over de andere groepen. Iedere gekozen oplossing gaat uiteindelijk wel ten koste van een deel van de kwaliteit. In 2024 hebben we de beschikbare pool via het vervangingsfonds van 2,4 FTE nauwelijks kunnen benutten door een tekort aan in te zetten menskracht. We hebben in 2024 financiële ruimte gemaakt voor een zij-instromer.
- Door het personeelstekort is in 2024 een beroep gedaan op een interim-directeur en een interim-Intern Begeleider. Daarnaast zijn meerdere leerkrachten via een commercieel bureau of een ZZP-constructie ingezet. De meerkosten vormen een risico en dekken we af door in de begroting een hoger bedrag op te nemen voor extern personeel.
- Het risico van het ziekteverzuim dat gelukkig nog maar gering hoger ligt dan het landelijk gemiddelde wordt afgedekt door de aansluiting bij het vervangingsfonds. Op het moment dat er echter geen bevoegde leerkracht ingezet kan worden ter vervanging, keert het vervangingsfonds niet uit. Het overstappen naar eigenrisicodragerschap zou een oplossing kunnen zijn, omdat dan ook anders bevoegden een rol zouden kunnen spelen in de vervanging. Maar bij de huidige omvang van de Stichting met een aantal (op fysieke gronden) langdurig zieken, vindt het bestuur het risico te groot om uit de dekking van het vervangingsfonds te stappen. Inmiddels zijn er wel oplossingen gevonden voor een aantal langdurig zieken, waardoor het ziekteverzuimpercentage verder zal dalen.

- Aanbestedingen van leveringen of diensten zijn in sommige gevallen noodzakelijk volgens de geldende regelgeving. Voor een kleine organisatie als SRKOH vraagt dit veel arbeid en expertise. Als dan na aanbesteding de kosten hoger worden en na een periode de kwaliteit geleverd door de nieuwe leverancier niet wordt behaald, geeft dit veel ergernis. In 2021 is de schoonmaak aanbesteed. Doordat de winnende partij niet uit de regio kwam en veel moeite had om medewerkers te binden, liet de kwaliteit ernstig te wensen over. SRKOH heeft eind 2022 de beslissing genomen om vanaf 2023 voor de schoonmaak deels eigen personeel in dienst te nemen. Door voor de kleinste locatie wel voor een schoonmaakbedrijf te kiezen, dekken we met aanvullende afspraken het risico van ziekte van eigen schoonmaakpersoneel af.

Ondertekening door bestuur

Naam

Functie

Datum

Verslag intern toezicht

Samenstelling intern toezicht

Naam	Functie	Functie dagelijks leven/nevenfunctie
Mevrouw M.H.K. Potjer-Scholten	voorzitter (vanaf augustus 2022)	• Therapeut/eigenaar van Braintherapie • Interim Intern Begeleider • voorzitter PCI • Lekenvoorganger parochie • Lid projectgroep contacten gemeente vanuit stichting VIORE • Lid RvT een-pitter
De heer S.A.M. Heinsman	lid	gepensioneerd met onderwijsachtergrond/geen
De heer M.H.A. Hartong	lid (vanaf augustus 2022)	Manager reporting PGGM/geen
De heer J. Gerrits	lid (vanaf oktober 2022)	Bedrijfsjurist internationaal ICT bedrijf/geen
Vacature		

De Raad van Toezicht (RvT) houdt toezicht op het Bestuur van Stichting Rooms Katholiek Onderwijs Huizen, het beleid van Stichting Rooms Katholiek Onderwijs Huizen, adviseert het Bestuur gevraagd en ongevraagd en is zijn werkgever. Het toezicht heeft tot doel dat de organisatie, op maatschappelijk en financieel gebied, waarde behoudt, daarom houdt de RvT toezicht op de strategische en financiële gezondheid van de organisatie. De RvT handelt volgens de Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs en de Code Goed Toezicht.

In 2024 bestond de RvT uit 4 leden. In het laatste deel van 2024 is actief gezocht naar een 5^e lid. Eind december was deze vacature nog niet ingevuld. Mevrouw S.Douma ondersteunt de RvT.

Commissies

De RvT werkt met drie commissies. Van alle commissievergaderingen wordt verslag gedaan tijdens de vergadering van de Raad van Toezicht.

De auditcommissie: de heer M. Hartong en de heer J. Gerrits.

De auditcommissie is betrokken geweest bij de selectie van de nieuwe accountant.

De commissie onderwijs en kwaliteit: de heer S.Heinsman en mevrouw M.Potjer-Scholten.

De commissie onderwijs en kwaliteit heeft in 2024 geen scholen bezocht. Door diverse omstandigheden werden de bezoeken geannuleerd. In 2025 staan de bezoeken weer gepland.

De remuneratiecommissie: de heer M. Hartong en mevrouw M.Potjer-Scholten

De remuneratiecommissie heeft in januari een tussentijds gesprek en in juni een eindgesprek gevoerd met de directeur bestuurder. Omdat de directeur bestuurder had aangegeven in de zomer met vervroegd pensioen te gaan, hebben deze gesprekken meer in het kader van overdracht gestaan.

Vergoeding

Gezien de grootte van de Stichting is besloten dat de leden van de RvT alleen recht hebben op de maximale vrijwilligersvergoeding, zoals vastgesteld door de overheid. Alle leden hebben hun vergoeding ter beschikking gesteld aan de middelen van de Stichting.

Professionalisering van de Raad van Toezicht

Er is afgesproken jaarlijks scholing te volgen. In 2024 hebben 2 leden van de RvT de cursus Toezien op Verandervermogen gevolgd. De overige 2 leden volgen deze cursus in juni 2025. Terugkoppeling heeft plaatsgevonden tijdens de RvT vergaderingen.

Werkzaamheden in 2024

De RvT is conform de data in het toezichtkader, vijf maal bij elkaar geweest. Vooraf vergadert de RvT zonder aanwezigheid van de bestuurder. Daarnaast zijn er diverse bijeenkomsten geweest in het kader van de invulling vacature directeur bestuurder.

Onderwerpen die o.a. zijn besproken:

- Strategisch beleidsplan
- Huisvesting
- Financiële en operationele kwartaalrapportages
- Kwaliteit onderwijs, opbrengsten en innovaties
- Personeelsbezetting, lerarentekort en directievacature
- Jaarrekening
- Deelgenomen aan bestuurlijke visitatie PO raad en verslag van visitatie besproken
- Vertrek bestuurder m.i.v. schooljaar 2024-2025

De RvT heeft de volgende besluiten genomen:

- Goedkeuring jaarverslag en jaarrekening 2023
- Vaststellen meerjarenbegroting
- Bezoldiging RvT
- Vaststellen Zelfevaluatie
- Aanstelling nieuwe directeur bestuurder

Toelichting:

Kwaliteit van onderwijs

Dit jaar zijn geen schoolbezoeken geweest. Tijdens de reguliere vergaderingen met de directeur bestuurder is de RvT wel geïnformeerd over de uitgevoerde plannen en de resultaten. In 2025 zullen er weer schoolbezoeken plaatsvinden.

Financiën

De RvT heeft vastgesteld dat de gelden zijn besteed, in het belang van de leerlingen. De financiële basis van de Stichting is echter minder stabiel door de nieuwe regelgeving die ongunstig heeft uitpakkt voor onze scholen. De inzet van interim-medewerkers is een behoorlijke kostenpost. De komende jaren zal scherp gestuurd moeten worden om binnen de begroting te blijven. Dit wordt onderdeel van de een opdracht aan de nieuwe directeur bestuurder. Deze moet ook onderzoeken of de Stichting in deze omvang zelfstandig kan blijven bestaan.

Vertrek bestuurder

Door het aangekondigde vertrek van de directeur bestuurder is in eerste instantie door de RvT en de samengestelde BAC naar opvolging gezocht gedurende de eerste helft van het jaar. Dit was een zeer intensief traject. De beoogde kandidaat trok zich echter terug om moverende redenen. Hierdoor moest een nieuw traject worden opgestart na de zomervakantie. Dit keer in samenwerking met Het Onderwijsbureau BV. Het heeft geresulteerd in de aanstelling van een nieuwe directeur bestuurder met ingang van januari 2025. In de tussenliggende periode heeft een ervaren interim bestuurder, die de scholen kende vanuit een eerdere verbeteropdracht, de vacature ingevuld. De interim bestuurder heeft in december de nieuwe directeur bestuurder ingewerkt.

Gesprekken met GMR

Er zijn twee bijeenkomsten met de leden van de GMR geweest, in mei en oktober.

Hierbij zijn de volgende onderwerpen aan de orde geweest:

- vervanging ziek personeel en vacature twee directeurs en directeur bestuurder
- scholing van de MR-leden
- financiën
- procedure verloop benoeming directeur bestuurder

Het jaar 2024 stond vooral in het kader van een geschikte directeur bestuurder vinden. Dit heeft veel gevraagd van stafleden, directeurs, GMR leden en leden van de RvT. Dit stond echter niet in de weg dat verzorgen van zo goed mogelijk onderwijs boven alles ging. De visitatie van de PO Raad en het daaruit volgende rapport was een compliment naar de organisatie.

De Raad van Toezicht heeft veel waardering voor ieders inzet in woelige tijden.

Ondertekening door toezichthouder

Naam

Functie:

Datum: