

Jaarverslag 2024

Inhoudsopgave

Voorwoord	7
Samenvatting	7
Hoofdstuk I bestuursverslag	9
1. Het schoolbestuur	9
1.1 <i>Het schoolbestuur van de Stg Onderwijs v. Vrede en Samen Leven</i>	9
Afscheid penningmeester	9
Nieuwe bestuurder per 1 juni 2025	9
Nevenfuncties	9
Samenstelling Raad van Toezicht	9
Waar staat het schoolbestuur voor	10
De kernactiviteiten van het bestuur:	10
Visie en doelstellingen van de School van Vrede.....	10
Strategisch Beleidsplan	11
1. Onderwijsontwikkeling, pedagogiek en innovatie	11
2. Werving	11
3. Kwaliteitszorg & Organisatie	12
4. Huisvesting & Faciliteiten.....	12
5. Samenwerkingen & netwerk.....	12
Prioritering	13
Strategisch personeelsbeleid.....	13
Inleiding	13
Visie op personeelsbeleid	13
Personeelsbestand eind 2024	13
Personeelsmutaties 2024.....	14
Groeitempo en organisatieontwikkeling	14
Werving en selectie.....	14
Uitdagingen in de Arbeidsmarkt.....	14
Selectieproces.....	14
Verklaringen omtrent gedrag.....	14
Professionalisering en ontwikkeling	14
Conscious Discipline coachingsprogramma	15
Projectmatig leren en jeelo-implementatie.....	15
Studiedagen en teamontwikkeling.....	15
Bekwaamheidsportfolio	15

Beroepshouding en professionele cultuur.....	15
Horizontaal overleg en dialoog	15
Professioneel statuut in ontwikkeling.....	15
Continue professionele dialoog.....	16
Teamcohesie en samenwerking.....	16
Successen en uitdagingen 2024	16
Belangrijkste successen.....	16
Uitdagingen en leerpunten.....	16
Welzijn en ondersteuning	16
Werkdrukbewaking.....	16
Inwerken nieuwe medewerkers.....	17
Vooruitblik 2025 en verder	17
Voor 2025 richten we ons op:	17
Langetermijnvisie.....	17
Conclusie	17
Toegankelijkheid & toelating, passend onderwijs.....	17
Contactgegevens.....	18
Organisatiestructuur	18
Veranderingen organisatie.....	18
Organigram	18
De medezeggenschap	19
Klachtenbehandeling	19
Juridische structuur	19
Functiescheiding	19
Code goed bestuur	19
1.2 Profiel.....	19
Onze visie op het onderwijs	19
Sociale veiligheid	20
1.3 Maatschappelijke verantwoordelijkheid.....	20
De kwaliteitscultuur.....	20
Op bestuurlijk vlak.....	20
De medewerkers.....	21
De huisvesting.....	21
Studiedagen en Pedagogische ontwikkeling.....	21
Community, ouders en collega's.....	21
Onderwijsachterstanden.....	21
Digitale veiligheid: Informatiebeveiliging en privacy.....	21
(Inter)nationale reikwijdte	22
Doorstroom voortgezet onderwijs.....	22
2. Onderwijs & kwaliteit.....	22
Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg	22

Doelen en resultaten	23
1. Verdere ontwikkeling curriculum Pedagogiek van Vrede met integratie van kerndoelen SLO.....	23
2. Uitbreiding van pedagogische instrumenten	23
3. Versterken van de zorgstructuur.....	23
4. Integratie van technologie in pedagogiek	23
5. Voorbereiding doorstroom VO.....	23
Ontwikkelingen	23
Onderwijsresultaten	24
Wetenschappelijke onderbouwing van onze onderscheidende kenmerken	25
1. Dagelijkse cirkelwerking van deugden en kwaliteiten	25
2. Wekelijkse aikido lessen.....	25
3. Conscious Discipline.....	26
4. Natuuronderwijs en schooltuinieren	27
5. Wekelijkse excursies.....	27
6. Professionele dialoog als onderwijsteam.....	28
Inspectie	28
Visitatie	29
3. Financiële verantwoording	29
3.1 Inleiding	29
3.2 Allocatie van middelen.....	29
3.3 Financiële Toelichtingen	30
Resultaat	30
Toelichtingen op de staat van baten lasten :	30
Realisatie 2024 versus realisatie 2023.....	30
Realisatie 2024 versus begroting 2024.....	31
Balans.....	32
Toelichting balans 2024 versus 2023:.....	32
Financiële ratio's en normatief eigen vermogen.	33
3.4 Treasurybeleid	33
4 Continuïteitsparagraaf	34
4.1 Inleiding	34
4.2 Financiële Toelichtingen.....	34
4.2.1 Meerjarenbegroting 2025-2028.....	34
Toelichting meerjarenbegroting	35
Algemeen	35
Rijksbijdragen.....	35
Overige baten.....	35
Personeelslasten	35

Overige instellingslasten.....	36
Huisvestingslasten.....	36
4.2.1.1 Baten.....	37
4.2.1.1.1 Rijksbijdrage.....	37
4.2.1.1.2 Overige baten.....	37
4.2.1.2 Lasten.....	37
4.2.1.2.1 personeelslasten.....	37
4.2.1.2.2 huisvesting.....	38
4.2.1.2.3. overige instellingslasten.....	38
4.2.1.3 Resultaatbestemming.....	38
4.2.2 Meerjarenbalans.....	38
Toelichting meerjarenbalans.....	39
Materiële vaste activa.....	39
Vorderingen.....	39
Liquide middelen.....	39
Algemene reserve en bestemmingsreserve personeel.....	39
Schulden kort.....	40
4.2.3 Investeringsbeleid.....	41
4.2.4 Liquiditeitsprognose.....	41
4.2.5 Financiële positie.....	41
4.3 Omgaan met risico's.....	41
4.3.1 Risico-evaluatie continuïteit.....	41
4.3.2 Beheersmaatregelen.....	42
4.4 Evaluatie en monitoring.....	42
4.5 Werkwijze rapportage.....	43
4.6 Conclusie.....	43
Hoofdstuk II Jaarrekening.....	44
Hoofdstuk III verslag intern toezicht.....	45
Jaarverslag Raad van Toezicht School van Vrede Almere over 2024.....	45
Functioneren van de Raad van Toezicht.....	45
Samenstelling Raad van Toezicht.....	45
Samenvatting van de toezichthoudende activiteiten.....	46
Samenstelling bestuur.....	46
Onderwijsopbrengsten.....	47
Toezicht op naleving wet- en regelgeving.....	47
Rechtmatigheid en doelmatigheid bestedingen.....	47

Benoeming externe accountant	48
Waardegericht toezicht	48
Samenwerking binnen het netwerk.....	48
Onderwijsinspectie	48
Klachten.....	48
Bezoldiging.....	48
Auditcommissie	49
Strategisch meerjarenplan	49
Jaarrekening en begroting	49
Governance.....	49
Zelfevaluatie Raad van Toezicht.....	49
Rechtmatigheid en doelmatigheid	50
Onafhankelijkheid van toezicht.....	50
Bijlage 1 Jaarverslag MR schooljaar 2024-2025	51
Bijlage 2 Jaarrekening 2024.....	52

Voorwoord

Hierbij presenteren wij u dit jaarverslag over 2024, waarin we dieper ingaan op de ontwikkelingen en resultaten. We kijken met dankbaarheid terug naar het jaar 2024, en met vertrouwen naar de toekomst en danken alle betrokkenen – leerlingen, ouders, medewerkers, bestuur, inspectie van onderwijs, en ketenpartners – voor hun bijdrage aan de groei en bloei van de School van Vrede.

Samenvatting

Het jaar 2024 was een bijzonder jaar waarin stichting onderwijs van vrede en samen leven en de School van Vrede verschillende nieuwe stappen hebben gezet op het vlak van de ontwikkeling van het pedagogisch-didactische oeuvre, het voorbereiden van een zij-instroom traject voor een leerkracht, het proces en de nazorg opzetten n.a.v. afscheid nemen van een medewerker, het opstarten van een programma voor de versterking van de fysieke, sociaal-emotionele ontwikkeling van onze leerlingen door middel van wekelijkse aikido-les en de inrichting van een bijpassende 'dojo' speelruimte alsook de interne opleiding van onze medewerkers en bestuur in de methodiek van Conscious Discipline.

We hebben ook de Jeelo-methode verder verankerd in ons onderwijsprogramma en een nieuwe rekenmethode genaamd Alles telt Q geadopteerd. We hebben creativiteit en ambachtslessen die wekelijks aan alle leerlingen worden geboden. We hebben ook een samenwerkingsverband gesloten met een natuur- en archeologieorganisatie, dit krijgt vorm in de samenwerking op het vlak van schoolmoestuinen, adoptie van bomen en maandelijkse workshops in archeologie en natuurbeleving.

Tegelijkertijd hebben we ons aannamebeleid tegen het licht gehouden van onze verder te ontwikkelen zorgstructuur. Ook hebben we een meerjarenbegroting ontwikkeld die rekening houdt met het oog op groei, op het mogelijk maken van groei en het wendbaar zijn ten aanzien van de werving en behoud van onderwijzende medewerkers.

We hebben ook afscheid genomen van onze penningmeester Asmae Rouidi, die haar master(thesis) aan het vervolgen/afronden is. Daarmee is een vacature vrijgekomen, alvorens deze in te vullen hebben we ons bestuurlijk reglement en statuut tegen het licht gehouden en uitgebreid voordat de werving van het nieuwe bestuurslid plaatsvindt. We hebben ook de samenwerking gezocht met een ander klein onderwijsbestuur in Almere, waarin we samen optrekken en elkaar vertegenwoordigen bij de veelvuldige stadsbrede en regionale overleggen met andere schoolbesturen en overheden. Tot slot hebben we een MR opgebouwd bestaande uit twee oudervertegenwoordigers en twee vanuit de onderwijzers.

We zien ook dat veel elementen die vanuit onze pedagogische visie plaatsvinden op school, ook een zekere mate van wetenschappelijk bewezen effectiviteit dragen. Daarom gaan we in dit jaarverslag ook enkele elementen uitlichten op dat vlak.

We hebben ook stappen gezet om te kijken hoe innovatie een rol kan spelen in het faciliteren en versnellen van de ontwikkeling van onze pedagogisch-didactische instrumenten. Het doel is om middels het instrument van kunstmatige geheugen en taalverwerking ("intelligentie") de integratie tussen het kerndoelenprogramma en onze pedagogisch-didactische werkwijze te bevorderen. In het jaar 2025 worden ook hierin verdere stappen gezet, het doel is om hiermee tijd vrij te scheppen zodat leerkrachten, ondersteuners zich meer

kunnen toeleggen op het verdiepen van de lesstof, het versterken van de pedagogische relatie met de leerlingen en het ontwikkelen van de professionele competenties.

Tot slot hebben wij in december 2024 de aankondiging voor het 4-jaarlijkse inspectiebezoek in februari 2025 ontvangen.

Voor het komend schooljaar stellen we ook een programma op voor de doorstroom naar het voortgezet onderwijs en zoeken we de samenwerking op met het VO voor een coherente overgang. De ambitie is dat onze leerlingen op een middelbare school in Almere kunnen komen waar elementen van onze pedagogiek en didactiek herkenbaar zijn.

Hierbij presenteren wij u dit jaarverslag over 2024, waarin we dieper ingaan op de genoemde ontwikkelingen en resultaten. We kijken met vertrouwen naar de toekomst en danken alle betrokkenen – leerlingen, ouders, medewerkers, bestuur, inspectie van onderwijs, en ketenpartners – voor hun bijdrage aan de groei en bloei van de School van Vrede.

Hoofdstuk I bestuursverslag

1. Het schoolbestuur

1.1 Het schoolbestuur van de Stg Onderwijs v. Vrede en Samen Leven

Het bestuur was in 2024 als volgt samengesteld:

Naam	Functie	Aantreden	Aftreden
Dhr. Alaeddine Touhami	Voorzitter	09-10-2018	n.v.t.
Mevr. Angèl Ruijter	Secretaris	09-10-2018	n.v.t.
Mevr. Asmae Rouidi	Penningmeester	01-09-2021	01-08-2024

Afscheid penningmeester

In 2024 heeft Asmae Rouidi haar rol als penningmeester neergelegd om zich volledig te kunnen wijden aan de afronding van haar masterthesis. Het ontstaan van deze bestuursvacature hebben we benut als gelegenheid om ons bestuurlijk reglement en statuut grondig te herzien en aan te vullen voorafgaand aan het wervingsproces. We willen Asmae Rouidi hier nogmaals bedanken voor haar grote betrokkenheid en haar brede inzet, die van penningmeesterschap, onderwijsontwikkeling tot aan externe communicatie reikte. Haar taken als penningmeester zijn opgepakt door Angèl Ruijter.

Nieuwe bestuurder per 1 juni 2025

Na een zorgvuldig selectieproces is dr. Marc Coenders benoemd voor deze positie. Hij zal vanaf juni 2025 toetreden tot het bestuur. Deze benoeming volgde op een positief advies van een breed samengestelde adviescommissie, waarin zowel de Raad van Toezicht als vertegenwoordigers van ouders, onderwijzend personeel en het bestuur zitting hadden.

Nevenfuncties

- Dhr. Alaeddine Touhami: Directeur-bestuurder School van Vrede (bezoldigd), lid van Mediaraad Lokale Omroep Almere (onbezoldigd)
- Mevr. Angèl Ruijter: wiskundedocent VO (bezoldigd)
- Mevr. Asmae Rouidi: financieel medewerker Wageningen University (bezoldigd)

Samenstelling Raad van Toezicht

De drie leden van de Raad van Toezicht zijn integraal verantwoordelijk voor het functioneren van de raad. Daarnaast heeft elk lid aandachtsgebieden, die in 2024 benoemd zijn.

In 2024 was het bestuur en Raad van Toezicht als volgt samengesteld.

Naam	Portefeuille	Hoofd- en/of nevenfuncties
Jos Steegs	voorzitter	
Mirjam Ates-Snijdwind	Secretaris	- Voorzitter Religies voor Vrede Nederland (onbezoldigd); - Bestuurslid ENIB (European National Interreligious Bodies) Religions for Peace Europe. (onbezoldigd)
Bernard Jacobs		-Adviespraktijk Bernard Jacobs Onderwijsadvies (bezoldigd) -Penningmeester Goede Rede concerten Almere (onbezoldigd) -Lid RvT Vrijescholen Rijnstreek (onbezoldigd)

Waar staat het schoolbestuur voor

Het bestuur staat voor een kwalitatieve en goed lopende onderwijsorganisatie. Het bestuur waarborgt de visie van de cultuur van vrede en vertaalt dit naar de beleidspraktijk. Het bestuur zorgt voor grensverleggende samenwerkingen die van onze onderwijsorganisatie een maatschappelijk betrokken positieve factor maken om bij te dragen aan verbinding en vrede met het oog op de toekomstige samenleving en wereld van onze leerlingen.

De kernactiviteiten van het bestuur:

- De kwaliteit van de organisatorische gang van zaken bevorderen en adequaat en effectief voldoen aan de wettelijk vastgelegde criteria
- De professionalisering en deskundigheidsbevordering stimuleren
- De menselijke maat in de organisatie levend houden
- Een veilige en vreedzame werkgever zijn en veilige ruimte creëren voor ontwikkeling en groei voor alle medewerkers en (vrijwillig) betrokken professionals

Visie en doelstellingen van de School van Vrede

Op de School van Vrede geloven we dat het ontwikkelen van academische vaardigheden, zoals rekenen en taal, hand in hand moet gaan met het bevorderen van zelfbewustzijn en het versterken van menselijke kwaliteiten. Onze school streeft ernaar om universele waarden, zoals respect, samenwerking en rechtvaardigheid, te verweven met de dagelijkse lessen, zodat leerlingen leren om hun acties betekenisvol in te zetten en bij te dragen aan een betere wereld.

Onze benadering combineert opvoeding en onderwijs in drie kerndoelen:

- Vrede in jezelf: Vrede begint met zelfrespect en zelfkennis. We ondersteunen leerlingen om bewuste individuen te worden die vertrouwen op hun eigen innerlijke kracht.
- Vrede met de ander: We ontwikkelen respect voor de ander door te luisteren, niet te (ver)oordelen, en elkaars grenzen en waardigheid in ere te houden.

- Vrede met de wereld om je heen: We cultiveren een zin voor vrede met de omgeving en de natuur.

Leerlingen worden aangemoedigd om verantwoordelijkheid te nemen voor hun omgeving en samen te werken aan constructieve oplossingen. Deze waarden komen tot uiting in het dagelijkse onderwijs. Zo gebruiken we rekenlessen om rechtvaardigheid te illustreren, bijvoorbeeld door het eerlijk verdelen van middelen, en taalonderwijs om begrip en communicatievaardigheden te versterken.

Strategisch Beleidsplan

Onze strategische doelstellingen 2023-2027 zijn gestructureerd rondom onderwijs, pedagogiek, innovatie, werving, kwaliteitszorg, huisvesting, maatschappelijke verantwoording en samenwerking.

1. Onderwijsontwikkeling, pedagogiek en innovatie

DOELSTELLING	INHOUD	TERMIJN	STAND VAN ZAKEN
Voltooiing taalonderwijs-vredescurriculum	Integratie van vredespedagogiek in taalonderwijs met focus op dialoog, empathisch luisteren en consensueel samenwerken	2023-2024	In ontwikkeling - opgenomen in bredere didactische methodiek
Rekenonderwijs-vredescurriculum ontwikkelen	Rekenen verbinden met vredeswaarden zoals rechtvaardigheid en eerlijk delen	2024-2025	Contouren geschetst via 5 expertbijeenkomsten; alles telt q geïmplementeerd
Eigen pedagogisch-didactische methode	Ontwikkelen van de 5-componenten methode: connectie, directie, instructie, practie, reflectie	2024-2025	In ontwikkeling als interne vormingsmethode
Ai-innovatie voor lesplanontwikkeling	Ai-tool (agent didacticus) voor lesplannen die vredespedagogiek integreert met kerndoelen	2025-2026	Conceptfase - referentiedocument gereed
Implementatie jeelo-methode	Project-based learning volledig integreren in onderwijsprogramma	2023-2025	Geïmplementeerd en verankerd

2. Werving

DOELSTELLING	INHOUD	TERMIJN	STAND VAN ZAKEN
Verdubbeling aantal leerlingen	Van gemiddeld 15 (2023) naar 30+ leerlingen	2024	Groei naar 31 leerlingen
Groepsuitbreiding	Systematische uitbouw naar groep 1 t/m 8	2024-2027	Groep 1 t/m 6 gerealiseerd conform planning

Strategisch communicatieplan	Professionele werving gericht op 25 nieuwe leerlingen groep 1 per schooljaar	2025-2026	Verkenningsgesprekken gevoerd met vier experts/bureau's.
-------------------------------------	--	-----------	--

3. Kwaliteitszorg & Organisatie

DOELSTELLING	INHOUD	TERMIJN	STAND VAN ZAKEN
Kwaliteitszorgstelsel uitbouwen	Digitaal kwaliteitsmanagement met monitoring en borging	2023-2024	Digitale omgeving aangeschaft
Systemische werkwijze groepsdynamiek	Methode voor harmonische groepsdynamiek ter bevordering van gezamenlijk leren	2025-2026	Te ontwikkelen
Schoolveiligheidsbeleid	Implementatie preventief en curatief schoolveiligheidsbeleidsplan	2024-2025	Beleidsplan in reviewfase, implementatie loopt parallel
Privacywetgeving compliance	Het implementeren van de nieuwste avg en digitale privacyrichtlijnen	2024-2026	Functionaris gegevensbescherming aangesteld, werkwijze en plan in ontwikkeling

4. Huisvesting & Faciliteiten

DOELSTELLING	INHOUD	TERMIJN	STAND VAN ZAKEN
Start ikc 0-12 jaar	Integrale kindcentrum voor kinderopvang en onderwijs	2025-2026	Uitgesteld i.v.m. Huisvestingsmogelijkheden
Schoolplein renovatie	Verbeteren veiligheid en groene speelmogelijkheden	2025	Planning fase
Fysieke uitstraling gebouw	Verbeteren aantrekkelijkheid en zichtbaarheid schoolgebouw	2025	Planning fase renovatie schoolplein in afstemming met gemeente. Gepland voor zomer 2025.

5. Samenwerkingen & netwerk

DOELSTELLING	INHOUD	TERMIJN	STAND VAN ZAKEN
--------------	--------	---------	-----------------

Samenwerking vo	Overeenkomst met vo-scholen voor doorstroom groep 8	2025-2026	Gesprekken in planning met VO school in Almere
Samenwerking pabo	Partnership met Windesheim Almere voor lio, duaal-studenten, zij-instromers, stagiaires en kennisontwikkeling	2025	Zij-instromer in opleiding. Voor samenwerking meerdere gesprekspogingen, contact via directeur Windesheim loopt
Passend onderwijs netwerk	Actieve deelname samenwerkingsverband almere	Doorlopend	Actief betrokken

Prioritering

1. Urgent (2025): Communicatieplan/werving, schoolplein, Pabo-samenwerking
2. Belangrijk (2025-2026): Didactische methode, AI-innovatie, systemische werkwijze
3. Lange termijn (2026-2027): IKC, volledige groep 8, 200 leerlingen

Strategisch personeelsbeleid

Inleiding

Het strategisch personeelsbeleid is erop gericht om een vreedzame en inspirerende leergemeenschap te creëren waarin kinderen en medewerkers zich kunnen ontwikkelen tot zelfbewuste, competente en verbindende mensen. Ons personeelsbeleid draagt direct bij aan de realisatie van onze missie en visie, waarbij de Cultuur van Vrede centraal staat.

Visie op personeelsbeleid

Wij geloven dat de kwaliteit van ons onderwijs en opvoeding direct samenhangt met de professionaliteit, betrokkenheid en welzijn van onze medewerkers. Ons personeelsbeleid is daarom gericht op:

- Het aantrekken en behouden van gedreven professionals die zich kunnen vinden in onze vredespedagogiek
- Het creëren van een veilige en stimulerende werkomgeving waarin persoonlijke en professionele groei mogelijk is
- Het bevorderen van een cultuur van samenwerking, reflectie en verbetering door middel van cirkelwerking
- Het waarborgen van de juiste competenties en bekwaamheden binnen ons team

Personeelsbestand eind 2024

Ons team bestond eind 2024 uit:

- 1,0 fte directie

- 2,0 fte leerkrachten (inclusief een zij-instromer die in 2024 is aangetrokken)
- 0,8 fte onderwijsondersteunend personeel (OOP)
- 0,1 fte intern begeleider

Personeelsmutaties 2024

Het jaar 2024 werd gekenmerkt door een belangrijke personele ontwikkeling: we namen afscheid van onze onderwijsassistent en verwelkomden een zij-instromer met een aanstelling van 1,0 fte. Deze wijziging past bij onze strategische keuze om te investeren in bekwaam onderwijzend personeel.

Groeitempo en organisatieontwikkeling

Het team groeit bewust op een tempo dat ons als organisatie in staat stelt om geleidelijk te groeien en ons beleid verder te ontwikkelen en uit te werken. Deze organische groei waarborgt dat nieuwe medewerkers goed kunnen integreren in onze schoolcultuur en pedagogische aanpak.

Werving en selectie

Uitdagingen in de Arbeidsmarkt

Het vinden van geschikte leerkrachten vormt in Almere een belangrijke uitdaging. Deze landelijke problematiek heeft ook invloed op onze wervingsinspanningen. We zetten daarom in op verschillende strategieën om bekwame professionals aan te trekken die aansluiten bij onze vredespedagogiek.

Selectieproces

Ons selectieproces waarborgt dat nieuwe medewerkers:

- Beschikken over de juiste bevoegdheden en competenties
- Beschikken over een verklaring omtrent gedrag
- Aansluiten bij onze pedagogische uitgangspunten
- Bereid zijn tot deelname aan onze specifieke werkwijzen zoals cirkelwerking
- Bijdragen aan de gewenste teamdynamiek en schoolcultuur

Verklaringen omtrent gedrag

Nieuwe VOG's in 2024	Aantal	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	1	1	nvt	nvt
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG-verplichting	nvt	nvt	nvt	nvt

Professionalisering en ontwikkeling

Conscious Discipline coachingsprogramma

Een hoogtepunt van 2024 was de gezamenlijke deelname aan een coachingsprogramma van 7 dagdelen gericht op Conscious Discipline. Deze scholing heeft bijgedragen aan de versterking van onze professionele competenties op het vlak van:

- Klassenklimaat optimalisatie
- Emotieregulatie bij leerlingen
- Vreedzame pedagogische relaties

Projectmatig leren en jeelo-implementatie

We hebben maandelijkse Jeelo-overleggen geïnstitutionaliseerd ter ondersteuning van project-based learning. Daarnaast hebben we extra inwijdingsmomenten gehad voor 'Alles Telt Q' met begeleiding van een adviseur van de uitgeverij. Deze investering in didactische vernieuwing heeft geleid tot verhoogde intrinsieke motivatie en gelukservaring bij onze leerlingen.

Studiedagen en teamontwikkeling

Tijdens onze studiedagen hebben we ingezet op:

- Dieper en praktisch begrip van de cirkelwerking van deugden en kwaliteiten
- Intervisie over onze pedagogische en didactische kwaliteiten
- Ontwikkeling van een sociaal veiligheidsbeleid voor gedragsregulering
- Verdere uitwerking van het curriculum

Bekwaamheidsportfolio

Alle leerkrachten beschikken over een bekwaamheidsportfolio en nemen deel aan scholing, zowel in teamverband als individueel. Dit portfolio draagt bij aan:

- Zichtbaar maken van competenties en groei
- Structureren van professionaliseringstrajecten
- Bewustwording van eigen leerdoelen

Beroepshouding en professionele cultuur

Horizontaal overleg en dialoog

Kenmerkend voor onze school is de horizontale overlegstructuur en dialoog. De zeggenschap van medewerkers over het reilen en zeilen van de school is vanaf dag één ingesteld middels cirkelwerking-overleggen. Dit zorgt voor een democratische en respectvolle werksfeer.

Professioneel statuut in ontwikkeling

Het professioneel statuut wordt momenteel ontwikkeld in samenspraak met de leerkrachten. Dit proces past bij onze cultuur van participatieve besluitvorming en gedeelde verantwoordelijkheid.

Continue professionele dialoog

De vredespedagogiek komt dagelijks tot uiting in onze continue professionele dialoog middels de cirkelwerking van deugden en kwaliteiten. Deze structurele reflectie versterkt zowel onze onderlinge samenwerking als onze pedagogische praktijk.

Teamcohesie en samenwerking

De teamcohesie en samenwerking wordt als zeer positief en constructief ervaren. Belangrijke kenmerken van onze samenwerking zijn:

- **Benaderbaar:** Open communicatie en onderlinge ondersteuning
- **Meedenkend:** Actieve betrokkenheid bij schoolontwikkeling
- **Gedeelde verantwoordelijkheid:** Alle klassen zijn ieders verantwoordelijkheid
- **Constructieve werksfeer:** Problemen worden samen opgelost met respect voor de specifieke eindverantwoordelijkheid van elke medewerker

Successen en uitdagingen 2024

Belangrijkste successen

Het grootste succes op personeelsgebied was onze gezamenlijke inzet op curriculumontwikkeling:

- **Curriculum taal en rekenen:** Succesvolle visievorming in relatie met kerndoelen rekenen en taal en onze vredespedagogiek
- **Jeelo-implementatie:** invoering van project-based learning
- **Verhoogde leerlingmotivatie:** Intrinsieke motivatie en gelukservaring van leerlingen hebben groot profijt gehad van deze schoolbrede aanpak

Uitdagingen en leerpunten

De uitdagingen lagen voornamelijk in:

- **Kleinschalige bezetting:** Kwetsbaarheid door beperkte teamomvang bij evt. uitval of ziekte (verzuim in 2024 weinig tot geen)
- **Communicatie en planning:** Aandacht voor stroomlijning en afstemming van planning en communicatie onderling met het oog op de communicatie richting ouders en stakeholders
- **Werkdruk:** redelijk hoge belasting door combinatie van opbouwfase en inwerken nieuwe collega's

Welzijn en ondersteuning

Werkdrukbewaking

We zijn ons bewust van de relatief hoge werkdruk die inherent is aan onze opbouwfase. We monitoren dit actief, doen temperatuurchecks, maken keuzes op basis van onze essentiële functies als school en zoeken naar structurele oplossingen om duurzame inzetbaarheid te waarborgen bijv. door met ouders samen te werken op terreinen zoals evenementen.

Inwerken nieuwe medewerkers

De ervaringen met het inwerken van nieuwe collega's in 2024 hebben ons geleerd dat we een meer gestructureerde aanpak nodig hebben voor toekomstige groei.

Vooruitblik 2025 en verder

Voor 2025 richten we ons op:

- **Jaarlijkse groei:** Elk schooljaar één 1,0 fte leerkracht erbij om leerlingengroei te accommoderen
- **Interne leergang:** Ontwikkeling van een gestructureerd introductieprogramma voor nieuwe medewerkers (start schooljaar 2025-2026) aan de hand van onze pedagogisch-didactische werkwijze
- **Organisatieontwikkeling:** Groei van klassen en voorbereiding doorstroom naar VO voor huidige groep 6

Langetermijnvisie

Over 2-3 jaar streven we naar een teamsamenstelling van:

- 8-9 fte onderwijzend personeel
- 2,0 fte onderwijsondersteunend personeel

Deze omvang stelt ons in staat om een volledige basisschool te runnen met behoud van onze kleinschalige, persoonlijke aanpak.

Conclusie

Ons strategisch personeelsbeleid in 2024 kenmerkte zich door bewuste groei, intensieve professionalisering en versterking van onze unieke schoolcultuur. Ondanks de uitdagingen van een opbouwfase hebben we belangrijke stappen gezet in teamprofessionalisering en curriculumontwikkeling.

De investering in Conscious Discipline, Jeelo-implementatie en continue reflectie via cirkelwerking heeft niet alleen ons team versterkt, maar ook direct bijgedragen aan het welzijn en de leerprestaties van onze leerlingen. Voor 2025 bouwen we voort op deze stevige basis met concrete plannen voor verdere groei en professionalisering.

Toegankelijkheid & toelating, passend onderwijs

Ons uitgangspunt is dat de School van Vrede openstaat voor alle kinderen. Om ervoor te zorgen dat de waarden van de school en die van ouders in overeenstemming met elkaar zijn, worden ouders of verzorgers gevraagd het charter van de school van vrede te onderschrijven.

In 2024 hebben we ons aannamebeleid onder de loep genomen in relatie tot onze verder te ontwikkelen zorgstructuur. We hebben de samenwerking met Passend Onderwijs Almere geïntensiveerd en ontvangen vanwege de omvang van de leerlingpopulatie nog vrij beperkte arrangementsgelden. Middels

maatwerkbudgetten voor enkele leerlingen worden extra deskundigheden ingezet op het gebied van remedial teaching en coaching.

Contactgegevens

- Stichting Onderwijs van Vrede en Samen Leven
- Bestuursnummer 42834
- Adres: Amsterdamweg 1B, 1324 RL Almere
- +31 (0)6 86 27 45 78
- E-mail info@schoolvanvrede.nl
- Website www.schoolvanvrede.nl

Organisatiestructuur

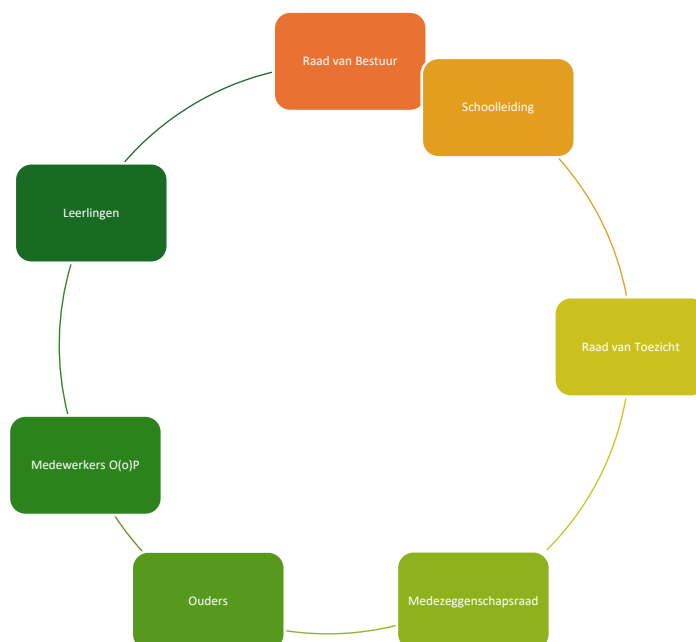
De stichting werkt met het two-tier model: Raad van Bestuur en Raad van Toezicht. De voorzitter van de Raad van Bestuur is tevens schoolleider en daarmee directeur-bestuurder.

Voor beide geledingen streven we naar een bezetting met bekwame mensen, waarbij we ook letten op een gelijke verhouding man-vrouw. In de Raad van Bestuur is dit in 2024 het geval, in de RvT is de verhouding 2 mannen – 1 vrouw.

Veranderingen organisatie

Het team is verder uitgebreid met één leerkracht en een onderwijsassistent heeft afgescheid genomen. Het leerlingenaantal is gegroeid naar 30 leerlingen.

Organigram



De medezeggenschap

In 2024 is de medezeggenschapsraad uitgebreid naar twee oudervertegenwoordigers en twee vertegenwoordigers vanuit de onderwijzers. De MR is actief betrokken geweest bij diverse beleidsdocumenten, waaronder het schoolplan, het communicatieplan en het schoolveiligheidsplan. Daarnaast vinden er ongeveer maandelijks gesprekken plaats waar de meeste ouders en medewerkers samenkomen op een doordeweekse middag en avond, waar schoolbrede aangelegenheden worden besproken naast pedagogisch inhoudelijke thema's. Het jaarverslag van de MR is opgenomen in dit verslag.

De MR bestaat uit:

J. Soethoudt (leerkracht)

F. Voorhorst (leerkracht)

Laura Zalm (ouder)

Charlotte Derriks (ouder)

Klachtenbehandeling

We zijn aangesloten bij de landelijke klachtencommissie van bijzondere scholen (GCBO). In 2024 zijn er geen formele klachten ontvangen of behandeld.

Juridische structuur

We zijn een stichting met een two-tier functiescheiding. Er is een raad van toezicht en een algemeen bestuur, dat bestaat uit een secretaris, penningmeester en een voorzitter.

Functiescheiding

Volgens de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs zijn organisaties voor primair onderwijs verplicht om de functies van bestuur en intern toezicht te scheiden. Wij hanteren een organieke scheiding (two-tier).

Code goed bestuur

Onze Stichting hanteert de Code Goed Bestuur van de PO-raad. Deze code is opgebouwd uit vier principes:

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

In 2024 hebben we ons bestuursreglement en statuut uitgebreid conform de code en deze formeel vastgelegd.

1.2 Profiel

Onze visie op het onderwijs

In onze ogen is een onderwijsorganisatie een pedagogische gemeenschap met een onderwijskundige en opvoedkundige taak. Opvoeden en onderwijzen zijn de twee benen van een samenleving. De vraag is waar (naar) toe voeden we op en onderwijzen we?

De pedagogische invulling van het onderwijs is onmisbaar voor het bevorderen van een vreedzame, vrije en solidaire democratische samenleving in wereldwijde verbondenheid. Voor ons betekent opvoeden humaniseren. Dat is kennisontwikkeling gepaard laten gaan met bewustwording van jezelf in relatie met anderen en de natuurlijke omgeving. Op deze manier bieden we de komende generaties de mogelijkheid om vrede in zichzelf te ontwikkelen, vrede met de ander en vrede met de natuur.

In 2024 hebben we deze visie verder geconcretiseerd door:

- De verdere verankering van de projectonderwijs in ons onderwijsprogramma
- De implementatie van de nieuwe rekenmethode Alles telt Q
- Het oprichten van een interne aikido-dōjo met wekelijkse lessen
- Het aanbieden van wekelijkse creativiteit en ambachtslessen
- Het sluiten van een samenwerkingsverband met een natuur- en archeologieorganisatie

Sociale veiligheid

Binnen de School van Vrede werken we aan een stevig fundament voor de pedagogisch-relationale vaardigheden van de volwassenen die bij onze school betrokken zijn. In 2024 hebben we dit versterkt door:

- Het opstarten van een programma voor de versterking van de fysieke en sociaal-emotionele ontwikkeling van onze leerlingen door middel van wekelijkse aikido-lessen
- De inrichting van een bijpassende 'dōjo' speelruimte
- De interne opleiding van onze medewerkers en het bestuur in de methodiek van Conscious Discipline

Vanuit dit stevige fundament begeleiden we onze leerlingen in hun bewustwording van hun eigen bijdrage aan een sociaal veilig klimaat waarin iedereen floreren kan.

1.3 Maatschappelijke verantwoordelijkheid

De kwaliteitscultuur

We hebben in 2024 onze kwaliteitscultuur verder verstevigd met als doel een lerende organisatie te ontwikkelen waarbij de best-practices en ontwikkelde methodes gebundeld worden ter inspiratie voor andere scholen met belangstelling voor vredespedagogiek en -onderwijs. We hebben stappen gezet om te kijken hoe innovatie een rol kan spelen in het faciliteren en versnellen van de ontwikkeling van onze pedagogisch-didactische instrumenten. Het doel is om middels het instrument van kunstmatige geheugen en taalverwerking ("intelligentie") de integratie tussen het kerndoelenprogramma en onze pedagogisch-didactische werkwijze te bevorderen.

Op bestuurlijk vlak

We hebben ons bestuurlijk reglement en statuut tegen het licht gehouden en uitgebreid voordat de werving van het nieuwe bestuurslid plaatsvindt. We hebben ook de samenwerking gezocht met een ander

onderwijsbestuur in Almere, waarin we samen optrekken en elkaar vertegenwoordigen bij de veeltallige stadsbrede en regionale overleggen met andere schoolbesturen en overheden.

De medewerkers

In 2024 hebben we een zij-instroomtraject voor een leerkracht voorbereid en een proces en nazorg opgezet n.a.v. afscheid nemen van een medewerker. We hebben geïnvesteerd in de interne opleiding van onze medewerkers en bestuur in de methodiek van Conscious Discipline.

Het team bestaat eind 2024 uit twee voltijdsleerkrachten, een deeltijd ib'er, een deeltijd ondersteuner en een voltijd directeur.

De huisvesting

In 2024 hebben we onze bestaande locatie verder ingericht en aangepast aan onze pedagogische visie, met aandacht voor de inrichting van een dojo voor aikido-lessen. De komende jaren zullen we in deze locatie blijven. We onderzoeken mogelijkheden van andere locaties en of een eigen gebouw, maar dat zal voorlopig nog niet tot concrete resultaten leiden. De druk op huisvesting voor scholen in de gemeente Almere is groot.

Studiedagen en Pedagogische ontwikkeling

We hebben in 2024 verder gebouwd aan onze bundel van vredesmethodieken en kwaliteitsinstrumenten. Met taal en vrede en de ontwikkeling van rekenonderwijs hebben we een bundeling van kijkwijzers, observatietools, didactische instrumenten en kerndoelen in verband gebracht met vredeswaarden. We hebben ook de training Conscious Discipline gevolgd.

Community, ouders en collega's

Onze community-kraft blijft een essentiële pijler van onze school. In 2024 hebben we 8 community-cirkelwerking middagen en 8 community-avonden georganiseerd waarbij ouders en medewerkers inhoudelijk overleggen voeren over de opvoeding, het onderwijs en de schoolgemeenschap van onze leerlingen.

Onderwijsachterstanden

We hebben bij sommigen van de zij-instromende leerlingen een onderwijsachterstand moeten opvangen op het gebied van rekenen of taal (dyslexie). Voor hen en met hun ouders zijn plannen opgesteld en in uitvoering in samenspraak met het samenwerkingsverband en het RID.

We monitoren de thuistaal van leerlingen om het taalaanbod goed af te stemmen en waar nodig te intensiveren voor leerlingen met minder ontwikkelde Nederlandse bespraaktheid, dit doormiddel van een taalclubje, dagelijkse en wekelijkse leesbegeleiding.

Digitale veiligheid: Informatiebeveiliging en privacy

Op de site van de School van Vrede is ons privacyreglement te vinden. Daarnaast hebben we met alle softwareleveranciers verwerkers-overeenkomsten indien nodig. Ook hebben de medewerkers van de School van Vrede het belang van zorgvuldig omgaan met persoonsgegevens op het netvlies. Werkwijzen die dit borgen zijn besproken en worden uitgevoerd. Hiermee voldoen we aan de huidige Wet- en regelgeving, de AVG.

We zijn ons er echter van bewust dat de verantwoording op het gebied van IBP meer van ons gaat vragen. Het normenkader IBP is hierbij een hulpmiddel.

In december hebben we een functionaris gegevensbescherming (FG) benoemd. Dit is dhr. M.D.H Arends. We zijn ook lid van SIVON en van Kennisnet, twee partijen die scholen ondersteunen bij het beleid rond IBP. In het jaar 2025 gaan we een nulmeting doen, in 2026 gaan we het normenkader implementeren.

(Inter)nationale reikwijdte

Onze directeur-bestuurder heeft in 2024 in Zwitserland trainingen begeleid op het vlak van vredeseducatie bij publieke instellingen in Genève. Ook heeft hij op diverse plaatsen in Nederland gesproken over vredesonderwijs en vreedzaam samenleven.

Doorstroom voortgezet onderwijs

Voor het komend schooljaar stellen we een programma op voor de doorstroom naar het voortgezet onderwijs en zoeken we de samenwerking op met het VO voor een coherente overgang. De ambitie is dat onze leerlingen op een middelbare school in Almere kunnen komen waar elementen van onze pedagogiek en didactiek goed bij aansluiten.

2. Onderwijs & kwaliteit

Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

Het bestuur definieert onderwijskwaliteit als een degelijk onderbouwde pedagogisch-didactische werkwijze die effectief is voor de holistische ontwikkeling van de kinderen en de leergroei van de leerlingen. Het bestuur houdt zicht op de onderwijskwaliteit door een kwaliteitszorgsysteem. Dit systeem is een combinatie van het schoolplan, de kwaliteitsindicatoren en de kwaliteitsomgeving waar plannen en acties besproken, vastgelegd en opgevolgd worden.

In 2024 hebben we bijzondere aandacht besteed aan:

- Het verankeren van de Jeelo-methode in ons onderwijsprogramma als basis voor projectgestuurd leren
- De implementatie van de nieuwe rekenmethode Alles telt Q
- Het ontwikkelen van creatieve ambachtslessen die wekelijks aan alle leerlingen worden geboden
- Het opzetten van een samenwerkingsverband met een natuur- en archeologieorganisatie, wat vorm krijgt in schoolmoestuinen, adoptie van bomen en maandelijkse workshops

Het bestuur bevordert de dialoog tussen externe onderwijsprofessionals en interne professionals, in het bijzonder tijdens de 'Open Community Studie Dagen'. Het bestuur stimuleert de professionele en pedagogische ontwikkeling van haar medewerkers door actief mee te denken en zich betrokken op te

stellen ten aanzien van professionalisering en opleidingen. Het bestuur ziet er ook op toe dat het leerlingvolgsysteem goed wordt benut voor alle leerlingen door de leerkrachten. Het bestuur legt verantwoording af over de onderwijskwaliteit door de ontwikkelingen, resultaten en inspanningen te delen met de Raad van Toezicht en de Inspectie van het Onderwijs. Tijdens het inspectiebezoek in februari 2025 is het bestuur op alle drie de standaarden van Besturing, Kwaliteitszorg en Ambitie met een 'Voldoende' beoordeeld.

Doelen en resultaten

In 2024 hebben we de volgende doelen nagestreefd en resultaten behaald:

1. Verdere ontwikkeling curriculum Pedagogiek van Vrede met integratie van kerndoelen SLO

- Het taalonderwijs curriculum is afgerond en wordt nu geïmplementeerd
- Voor rekenonderwijs zijn de contouren geschetst middels expertsessies en is de methodiek Alles telt Q ingevoerd

2. Uitbreiding van pedagogische instrumenten

- Implementatie van Conscious Discipline als methodiek voor leerkrachten en ondersteunend personeel
- Ontwikkeling van een aikido-programma ter ondersteuning van de fysieke en sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen
- Introductie van creativiteit en ambachtslessen als vorm van expressie en ontwikkeling

3. Versterken van de zorgstructuur

- Aannamebeleid herzien in relatie tot groei en zorg
- Voorbereidingen getroffen voor inzet van passend onderwijs middelen vanaf 2025

4. Integratie van technologie in pedagogiek

- Start van onderzoek naar de inzet van kunstmatige intelligentie voor de versnelling van de ontwikkeling van pedagogisch-didactische instrumenten
- Doel om hiermee tijd vrij te maken voor leerkrachten zodat zij zich kunnen richten op het verdiepen van lesstof en pedagogische relaties

5. Voorbereiding doorstroom VO

- Start ontwikkeling programma voor doorstroom naar voortgezet onderwijs
- Contacten gelegd met VO-scholen voor een coherente overgang

Ontwikkelingen

De belangrijkste onderwijskundige ontwikkelingen in 2024 waren:

- **Jeelo-methode:** Na de implementatiefase in 2024 is de methode geïntegreerd in ons onderwijsprogramma en geleidelijke wijs verbonden met onze vredespedagogiek.
- **Alles telt Q:** Deze nieuwe rekenmethode is ingevoerd en gekoppeld aan de vredeswaarden in ons onderwijs.

- **Natuur- en archeologieonderwijs:** Door de samenwerking met een gespecialiseerde organisatie krijgen onze leerlingen nu structureel educatie over natuurbeschoud en historisch bewustzijn via moestuinen, boomadoptie en workshops.
- **Aikido en lichamelijke ontwikkeling:** De introductie van wekelijkse aikido-lessen en de inrichting van een dojo-ruimte dragen bij aan lichamelijke ontwikkeling en beheersing, maar ook aan mentale discipline en respect.
- **'Kunstmatige intelligentie':** We hebben eerste stappen gezet in het onderzoeken hoe technologie kan bijdragen aan de versnelling van onze pedagogische instrumentontwikkeling, met als doel om de werkdruk bij leerkrachten te verminderen.

Onderwijsresultaten

Door de groei van onze school kunnen we nu een beeld vormen ten opzichte van vorig jaar m.b.t. onderwijsresultaten. Alhoewel we met 30 leerlingen verdeeld over verschillende jaargroepen voorzichtig moeten zijn met het trekken van conclusies op groepsniveau.

Leerlingvolgsysteem

Het merendeel van onze leerlingen bevindt zich in de kleuterbouw. De leerlingen uit de kleuterklassen worden geobserveerd op verschillende vlakken van hun ontwikkeling, motorisch, sociaal-emotioneel, tot aan beginnende geletterdheid, zelfstandigheid, rekenvaardigheden, enz. Dit wordt vastgelegd in het IEP voor kleuters LVS.

De leeropbrengsten van leerlingen van groep 3 en hoger worden eveneens vastgelegd middels IEP aan de hand van de niet-methode gebonden toetsen. Ook worden er binnen de Jeelo-methode testen afgenomen en vindt er systematisch monitoring plaats van het begrip en de leerstof-verwerking van onze leerlingen. De resultaten van de methodeonafhankelijke toetsen (IEP LVS) laten een positieve ontwikkeling zien bij onze leerlingen.

Taal

We observeerden in 2024 bij leerlingen in groep 3 en 4 een trage leesvaardigheid. Deze is opgevolgd met een analyse en een plan van aanpak. Dit plan bestond uit het uitbreiden van momenten om te oefenen en 'meters' te maken met taal, ouders te betrekken bij het lezen doormiddel van voorlichting tijdens de cirkelwerkingen met ouders, inspirerende verhalen te delen in de ouderapp over de voordelen van gezamenlijk thuis lezen voor de binding tussen ouder en kind, de inrichting van een 'breng of/en neem mee naar huis bibliotheek' op school.

Individueel wordt er gekeken naar de leercurve van leerlingen en op basis daarvan worden inzichten gehaald ter bevordering van het onderwijsproces aan de leerlingen.

Naast de cognitieve ontwikkeling zien we ook een groei in de sociaal-emotionele ontwikkeling van onze leerlingen, mede door de implementatie van Conscious Discipline en het aikido-programma. Deze methodieken dragen bij aan zelfregulatie, aandachtsvermogen en respectvolle omgang met anderen. Portfolio-gesprekken met ouders en leerlingen tonen een groei in taalbegrip, spraak, taalvorming, creativiteit, rekenvaardigheden, wereldburgerschap en motorische ontwikkeling. Deze ontwikkelingen

worden vastgelegd via ons digitale systeem Parnassys en worden regelmatig besproken door het team onderling en met interne begeleider en leerkracht in de klassenbespreking.

Wetenschappelijke onderbouwing van onze onderscheidende kenmerken

Ons onderwijsproces draagt bijzondere pedagogisch-didactische activiteiten en kenmerken.

Wetenschappelijke onderbouwingen vermelden dat deze aspecten gunstig zijn voor leerlingen. Hiermee wensen we niet te claimen dat dit ook altijd op de korte termijn voor elke leerling de effecten zichtbaar maakt. We houden in gedachten dat het hier gaat om een progressieve impact op de lange termijn, waarbij de individuele contexten van leerlingen een eventueel versterkend of verminderd effect kunnen hebben.

De School van Vrede hanteert onderscheidende pedagogisch-didactische werkvormen die onderbouwd zijn in diverse wetenschappelijk onderzoeken. Deze werkvormen dragen bij aan de cognitieve, sociaal-emotionele en ethisch-morele ontwikkeling van onze leerlingen.

We beschouwen onze werkwijze als een investering in de brede ontwikkeling van kinderen. De onderstaande wetenschappelijke onderbouwing laat zien dat onze methoden bijdragen aan duurzame vorming: kinderen die cognitief vaardiger worden, sociale competenties ontwikkelen, emotioneel veerkrachtig en ethisch bewust worden. Deze holistische benadering bereidt hen voor op een evenwichtige, actieve en vreedzame burgerschap in een complexe (toekomstige) wereld.

1. Dagelijkse cirkelwerking van deugden en kwaliteiten

De dagelijkse cirkelwerking in onze klassen wordt vanuit wetenschappelijk onderzoek onderschreven. Wanneer leerlingen en leraren samen in een gelijkwaardige kring zitten en in dialoog gaan over deugden of gebeurtenissen, ontwikkelen ze belangrijke vaardigheden. Onderzoek toont aan dat deze werkwijze bijdraagt aan de sociaal-emotionele ontwikkeling, een positiever klassenklimaat en betere leerprestaties. Het reflecteren op karaktereigenschappen en eigen handelen versterkt het vermogen tot zelfregulatie en metacognitie. Deze vaardigheden zijn fundamenteel voor succesvol leren. De combinatie van gemeenschappelijke reflectie in een veilige kringsetting met aandacht voor deugden creëert een leeromgeving waarin kinderen zowel sociaal-emotioneel als cognitief kunnen groeien.

Referenties:

- Berkowitz, M. W., & Bier, M. C. (2004). Research-based character education. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 591(1), 72-85.
- Bruce, S., Fasy, C., Gulick, J., Jones, J., & Pike, E. (2006). Making morning circle meaningful. *Teaching Exceptional Children Plus*, 2(4), 1-10.
- Dignath, C., Buettner, G., & Langfeldt, H. P. (2008). How can primary school students learn self-regulated learning strategies most effectively? *Educational Research Review*, 3(2), 101-129.

2. Wekelijkse aikido lessen

Het integreren van wekelijkse aikido lessen in ons programma heeft een wetenschappelijke onderbouwing. Systematische reviews van martial arts programma's voor kinderen laten overtuigend zien dat deze trainingen leiden tot verbeterde zelfcontrole, groter zelfvertrouwen, meer respect voor anderen en een significante afname van agressief gedrag. Aikido onderscheidt zich hierbij door zijn unieke non-competitieve karakter, wat het bijzonder geschikt maakt voor onderwijssettings gericht op vrede en samenwerking. Onderzoek naar aikido bij kinderen toont aan dat deze martial art vorm effectief is in het bevorderen van coöperatief gedrag, het ontwikkelen van emotie-regulatievaardigheden en het aanleren van constructieve conflictoplossingsstrategieën. De filosofische principes van aikido, waarbij harmonie en het omleiden van (tegen)kracht centraal staan, sluiten naadloos aan bij de vredespedagogiek. Daarnaast bevestigt neurowetenschappelijk onderzoek dat regelmatige fysieke activiteit zoals aikido de executieve functies van het brein versterkt, wat zich vertaalt in betere aandacht, planning en zelfcontrole. Deze cognitieve voordelen hebben een direct positief effect op academische prestaties, waardoor aikido niet alleen bijdraagt aan de sociaal-emotionele ontwikkeling maar ook aan de cognitieve groei van leerlingen.

Referenties:

- Donnelly, J. E., Hillman, C. H., Castelli, D., Etner, J. L., Lee, S., Tomporowski, P., ... & Szabo-Reed, A. N. (2016). Physical activity, fitness, cognitive function, and academic achievement in children: a systematic review. *Medicine and Science in Sports and Exercise*, 48(6), 1197.
- Harwood, A., Lavidor, M., & Rassovsky, Y. (2017). Reducing aggression with martial arts: A meta-analysis of child and youth studies. *Aggression and Violent Behavior*, 34, 96-101.
- Mroczkowski, A. (2015). Using aikido exercises to foster the motor development of primary school children. *Journal of Combat Sports and Martial Arts*, 6(2), 75-78.
- Vertonghen, J., & Theeboom, M. (2010). The social-psychological outcomes of martial arts practise among youth: A review. *Journal of Sports Science & Medicine*, 9(4), 528.

3. Conscious Discipline

Conscious Discipline is een evidence-informed programma uit de Verenigde Staten. Studies die specifiek de effectiviteit van dit programma onderzoeken, rapporteren significante verbeteringen in zelfregulatie bij kinderen, toename van prosociaal gedrag en verhoogde academische prestaties. Het programma kenmerkt zich door zijn fundering in neurowetenschappelijk onderzoek, waarbij inzichten over hoe het brein functioneert onder stress en hoe emotieregulatie zich ontwikkelt, direct worden vertaald naar praktische strategieën voor in de klas. Het programma erkent dat kinderen eerst emotioneel veilig moeten zijn voordat ze optimaal kunnen leren, en biedt taal en concrete middelen om deze veiligheid te stimuleren.

Referenties:

- Rain, E. (2014). The effectiveness of Conscious Discipline on student achievement and behavior. Doctoral dissertation, Trevecca Nazarene University.
- Hoffman, L. L., Hutchinson, C. J., & Reiss, E. (2005). Training teachers in classroom management: Evidence of positive effects on the behavior of difficult children. *Strate: A Journal of Physical Education, Sport & Coaching*, 14(1), 36-43.

4. Natuuronderwijs en schooltuinieren

Ons natuuronderwijs met moestuinactiviteiten en archeologische activiteiten heeft een wetenschappelijke onderbouwing. Meta-analyses van schooltuinprogramma's suggereren positieve effecten op academische prestaties, gezondere voedingskeuzes, milieubewustzijn en sociaal-emotionele ontwikkeling. Het hands-on karakter maakt abstracte concepten concreet en tastbaar in relatie met cognitieve kernvakken zoals rekenen en taal.

Onderzoek naar natuur omgeven leren bevestigt dat regelmatig contact met de natuur de aandachtsspanne vergroot, stress vermindert en creativiteit stimuleert. Het ervaringsgericht leren waarbij kinderen direct observeren, experimenteren en ontdekken, blijkt effectief voor het ontwikkelen van wetenschappelijk denken en intrinsieke motivatie. De combinatie van tuinieren met archeologische activiteiten voegt een historisch-culturele dimensie toe, waardoor kinderen hun plaats in de natuurlijke en culturele wereld beter begrijpen.

Referenties:

- Kuo, M., Barnes, M., & Jordan, C. (2019). Do experiences with nature promote learning? Converging evidence of a cause-and-effect relationship. *Frontiers in Psychology*, 10, 305.
- Berezowitz, C. K., Bontrager Yoder, A. B., & Schoeller, D. A. (2015). School gardens enhance academic performance and dietary outcomes in children. *Journal of School Health*, 85(8), 508-518.
- Chawla, L. (2015). Benefits of nature contact for children. *Journal of Planning Literature*, 30(4), 433-452.
- Fägerstam, E., & Blom, J. (2013). Learning biology and mathematics outdoors: effects and attitudes in a Swedish high school context. *Journal of Adventure Education & Outdoor Learning*, 13(1), 56-75.
- Williams, D. R., & Dixon, P. S. (2013). Impact of garden-based learning on academic outcomes in schools: Synthesis of research between 1990 and 2010. *Review of Educational Research*, 83(2), 211-235.

5. Wekelijkse excursies

Onze wekelijkse excursies zijn een waardevol onderdeel van ons schoolprogramma. Meta-analyses tonen aan dat educatieve uitstapjes leiden tot betere kennisretentie, ontwikkeling van kritisch denken en verhoogde leerinteresse. Het directe contact met de wereld buiten school transformeert abstract leren naar concrete, betekenisvolle ervaringen.

Het community-based karakter van onze excursies sluit aan bij onderzoek naar plaats-gebaseerd onderwijs. Door regelmatig de wijk te verkennen, natuurgebieden te bezoeken en lokale organisaties te ontmoeten, ontwikkelen kinderen een band met hun omgeving en verantwoordelijkheidsgevoel voor hun gemeenschap. Studies suggereren dat deze buitenschoolse leerervaringen academische voordelen bieden en bijdragen aan gezondheid, sociaal gedrag en milieubewustzijn.

Referenties:

- Behrendt, M., & Franklin, T. (2014). A review of research on school field trips and their value in education. *International Journal of Environmental and Science Education*, 9(3), 235-245.
- DeWitt, J., & Storksdieck, M. (2008). A short review of school field trips: Key findings from the past and implications for the future. *Visitor Studies*, 11(2), 181-197.

- Mygind, L., Kjeldsted, E., Hartmeyer, R., Mygind, E., Bølling, M., & Bentsen, P. (2019). Mental, physical and social health benefits of immersive nature-experience for children and adolescents: A systematic review and quality assessment of the evidence. *Health & Place*, 58, 102136.
- Rickinson, M., Dillon, J., Teamey, K., Morris, M., Choi, M. Y., Sanders, D., & Benefield, P. (2004). A review of research on outdoor learning. National Foundation for Educational Research.
- Smith, G. A. (2002). Place-based education: Learning to be where we are. *Phi Delta Kappan*, 83(8), 584-594.
- Sobel, D. (2004). Place-based education: Connecting classrooms & communities. The Orion Society.

6. Professionele dialoog als onderwijsteam

Onderzoek naar professionele leergemeenschappen toont aan dat structurele samenwerking en reflectie tussen leraren leiden tot betere leerresultaten. Deze effecten zijn het sterkst bij dialogische samenwerking waarbij leraren gezamenlijk onderzoeken en leren.

Deze aanpak stimuleert professionele groei doordat leraren fundamenteel reflecteren op hun pedagogische keuzes. Studies bevestigen dat reflectieve dialoog essentieel is voor onderwijsinnovatie en het ontwikkelen van een coherente schoolaanpak. De wekelijkse frequentie draagt eraan bij dat continue evolutie en gezamenlijk leren onderdeel worden van onze professionele cultuur.

Referenties:

- DuFour, R., DuFour, R., Eaker, R., Many, T. W., & Mattos, M. (2016). *Learning by doing: A handbook for professional learning communities at work*. Solution Tree Press.
- Hattie, J. (2012). *Visible learning for teachers: Maximizing impact on learning*. Routledge.
- Lefstein, A., Vedder-Weiss, D., & Segal, A. (2020). Relocating research on teacher learning: Toward pedagogically productive talk. *Educational Researcher*, 49(5), 360-368.
- Ronfeldt, M., Farmer, S. O., McQueen, K., & Grissom, J. A. (2015). Teacher collaboration in instructional teams and student achievement. *American Educational Research Journal*, 52(3), 475-514.
- Vangrieken, K., Dochy, F., Raes, E., & Kyndt, E. (2015). Teacher collaboration: A systematic review. *Educational Research Review*, 15, 17-40.
- Vrikki, M., Warwick, P., Vermunt, J. D., Mercer, N., & Van Halem, N. (2017). Teacher learning in the context of lesson study: A video-based analysis of teacher discussions. *Teaching and Teacher Education*, 61, 211-224.

Inspectie

In februari 2025 heeft er een vierjaarlijks inspectiebezoek plaatsgevonden. Dit bezoek heeft zich gedurende twee dagen afgespeeld en is met goed gevolg verlopen. We zijn dankbaar om het feit dat we op de drie standaarden van besturen, kwaliteitszorg en ambitie als voldoende zijn beoordeeld door de inspectie van het onderwijs.

De inspectie heeft onder andere de volgende positieve punten benoemd:

- De duidelijke visie met bijpassende doelen en ambities
- De wijze waarop het bestuur stuurt op het bereiken van onderwijskwaliteit

- De kwaliteitscultuur die gericht is op samenwerken, leren en verbeteren
- De constructieve dialoog die het bestuur voert met verschillende partijen

De inspectie heeft ook enkele aandachtspunten meegegeven, waaronder:

- De verdere concretisering van doelen in verbeter- en ontwikkelplannen
- De aanpassing van de schoolgids aan de wettelijke vereisten
- Een meer zichtbare taalomgeving voor meertalige leerlingen

We hebben deze feedback ter harte genomen en werken hier in 2025-2026 verder aan.

Visitatie

De Raad van Toezicht en Raad van Bestuur hebben in 2024 meerdere malen de school bezocht. Door de directeur-bestuurder is er een laagdrempelige en directe relatie tussen het bestuur en de gang van zaken op de School van Vrede.

Daarnaast hebben wij in 2024 collegiale consultaties georganiseerd met vergelijkbare scholen om van elkaar te leren en best practices uit te wisselen. Deze bezoeken hebben waardevolle inzichten opgeleverd die zijn meegenomen in onze verdere schoolontwikkeling.

3. Financiële verantwoording

3.1 Inleiding

In de [continuïteitsparagraaf \(4.0 e.v.\)](#) is de meerjarenbegroting van de School van Vrede 2025-2028 opgenomen. In paragraaf 3 beschrijven we hoe we om zijn gegaan met de ons toegekende rijksbijdragen, waar we het positief resultaat van boekjaar 2024 aan toekennen en ons treasurybeleid.

3.2 Allocatie van middelen

De stichting bestaat uit één school, derhalve zijn alle middelen beschikbaar voor de school.

Daarbij streven we er naar om de middelen enkel uit te geven aan datgene wat voor ons onderwijs van belang is, daarbij de begroting in het oog houdend.

Criteria daarbij zijn:

- Is het noodzakelijk voor het onderwijsleerproces?
Zonee, heeft het een duidelijke meerwaarde en past het binnen de begroting?
- Zijn materialen op zodanige wijze geproduceerd dat het in lijn is met onze wensen voor duurzaamheid?
- Is de personele bezetting in lijn met het aantal leerlingen en onze missie?
- Zijn uitgaven dienstbaar aan de gewenste groei van het aantal leerlingen?

3.3 Financiële Toelichtingen

De volledige jaarrekening met toelichting is te vinden in de bijlage bij Hoofdstuk II.

In deze paragraaf een korte toelichting op de staat van baten en lasten en op de balans.

Resultaat

Staat van baten en lasten			
	realisatie	begroting	realisatie
	2024	2024	2023
	€	€	€
Baten			
Rijksbijdragen	584.475	528.952	474.463
Overige baten	1.679		1.364
Totaal baten	586.154	528.952	475.827
Lasten			
Personeelslasten	344.281	360.279	256.520
Huisvestingslasten	42.363	47.000	35.366
Overige lasten	61.543	63.700	45.221
Totaal lasten	448.186	470.979	337.107
Saldo baten en lasten	137.968	57.973	138.720
Financiële baten			
Totaal resultaat	137.968	57.973	138.720

Toelichtingen op de staat van baten lasten :

Realisatie 2024 versus realisatie 2023.

Door de groei van het aantal leerlingen zijn zowel uitgaven als inkomsten gestegen, hierdoor stijgen de met name de kosten aan personeel, en is de Rijksbijdrage met ruim een ton gestegen. De kosten aan personeel stegen evenredig met de Rijksbijdragen.

Realisatie 2024 versus begroting 2024

In de jaarrekening is een positief resultaat van € 137.968 zichtbaar. Zowel de inkomsten als de uitgaven waren gunstiger dan begroot, door de stijging van het aantal leerlingen en ons sober uitgavenpatroon. Van het resultaat wordt een € 20.000 toegevoegd toegevoegd aan de bestemmingsreserve personeel en het overige wordt toegevoegd aan de algemene reserve.

Balans

Balans (na resultaatverdeling)		
	31 december 2024	31 december 2023
	€	€
1 Activa		
Vaste activa		
1.2 Materiële vaste activa		
1.3 Financiële vaste activa		
Vlottende activa		
1.5 Vorderingen	29.745	13.684
1.7 Liquide middelen	345.147	224.748
	374.892	238.432
Totaal activa	374.892	238.432
2 Passiva		
2.1 Eigen vermogen	296.206	158.238
2.2 Voorzieningen	2.137	
2.3 Langlopende schulden		
2.4 Kortlopende schulden	76.549	80.194
Totaal passiva	374.892	238.432

Toelichting balans 2024 versus 2023:

1.2 en 1.3 in de balans zijn nog geen vaste activa aanwezig. In overleg met ons administratiekantoor is besloten de aanschaf vanuit de gemeentelijke bekostiging voor de eerste inrichting pas te activeren als de gemeentelijke subsidie hiervoor helemaal gebruikt is. De dato 31 december 2024 is er € 37.236,08 uitgegeven en resteert dus nog € 37763,92

1.5 grootste deel nog tegoed van OCW. Door onze gestegen lumpsum inkomsten is deze post hoger dan vorig jaar.

1.7 onze liquide middelen stegen door de combinatie van voorzichtig uitgeven en toegenomen overheidssubsidie door stijgend leerlingaantal

2.1 zie 1.7

2.4 in de kortlopende schulden is de nog niet geactiveerde gemeentelijke subsidie eerste inrichting (€75.000) opgenomen. Dat was ook in 2023 het geval.

Financiële ratio's en normatief eigen vermogen.

Door het administratiekantoor zijn de financiële ratio's doorgerekend. Het resultaat is zichtbaar in de tabel hieronder. Omdat we een recent gestarte en kleine school zijn, wijken de kengetallen voor de komende jaren af van de norm. We hebben geen eigen gebouw en nog geen activa.

Kengetal	Realisatie Vorig jaar	Realisatie Verslagja ar	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting	Signalering	Omschrijving
	2023	2024	2025	2026	2027	2028		
Solvabiliteit 2	0,66	0,79	0,85	0,87	0,88	0,87	Ondergrens: <0,30	(Eigen vermogen+ Voorziening) /Totale passiva
Liquiditeit	2,97	4,71	6,57	7,66	8,36	7,87	Ondergrens: <0,75	vlottende activa/ kort vreemd vermogen
Rentabiliteit	29,15%	10,96%	24,07 %	12,95%	6,89%	15,62%	Afhankelijk van reservepositie van het schoolbestuur.	Resultaat/ Totale baten
Weerstands- vermogen		50,68%	71,82 %	78,78%	73,01%	60,31%	Ondergrens: <15%	(Eigen vermogen - /- materiële vaste activa)/ Rijksbijdrage
Bovenmatig vermogen	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	Bovengrens:>1%	

3.4 Treasurybeleid

Wij beschikken niet over een kwantiteit aan financiële middelen die ons in positie brengen om te beleggen.

We zijn als startende organisatie onze aanpak daarop aan het verkennen.

Wij hebben in elk geval de duidelijke voorwaarde en ethische richtlijn dat we niet met financiële producten werken zoals derivaten en andere 'financiële producten' die schadelijk voor mens, natuur of speculatief van aard zijn. We hanteren duurzaamheidseisen zoals de 17 duurzame doelstellingen van de Verenigde Naties omschrijven. We hebben een voorkeur voor banken die deze ethiek onderschrijven, om deze reden is onze huidige bankier Triodos.

Ons treasurystatuut beschrijft hoe wij aan onze wettelijke compliance voldoen op dit gebied.

4 Continuïteitsparagraaf

4.1 Inleiding

De continuïteit van onze organisatie is van groot belang voor de leden van de gemeenschap van de school (leerlingen, medewerkers, ouders) en ook voor de pedagogische missie van de School van Vrede.

Daarom hechten wij waarde aan het observeren en beheren van onze risico's.

In de continuïteitsparagraaf vindt u de meerjarenbegroting en -balans. Ook beschrijven we de werking van ons systeem en gaan we in op de belangrijkste risico's die onze organisatie bedreigen en hoe we deze risico's beheren.

4.2 Financiële Toelichtingen

4.2.1 Meerjarenbegroting 2025-2028

De meerjarenbegroting is tot stand gekomen met behulp van cijfers en inzichten van het schooljaar 2023/2024. Er is getracht met de aanwezige cijfers tot een realistische weergave te komen van de groei van de school en tot een verantwoorde besteding te komen van de onderwijsmiddelen.

De meerjarenbegroting geeft een financiële doorkijk op de groei in de periode 2025-2028 met toelichting op de uitdagingen en onzekerheden. In 2025 zal er voor het eerst sprake zijn van een flink negatief resultaat. Dit negatief resultaat nemen we bewust om de communicatie met onze doelgroep sterk te verbeteren in een situatie dat de zeer-kleine-scholen toelage gestopt is. Ook in 2026 en 2027 zien we een negatief resultaat tegemoet. De negatieve resultaten kunnen we goed opvangen vanuit de reserves die de voorgaande jaren opgebouwd zijn. De keuze voor relatief veel medewerkers en flink inzetten op promotie is welbewust gemaakt. We verwachten dat dat zal leiden tot een gezonde school met weer een positief resultaat in 2028.

Tabel 1 geeft de meerjarenbegroting 2025-2028 weer. Tabel 2 geeft de leerlingprognoses voor deze periode weer. Tabel 3 laat de verwachte groei in de personele bezetting zien. De inzet van de bestemmingsreserves voor personeel is in tabel 4 verwerkt.

Tabel 1 Meerjarenbegroting 2025 – 2028

School van Vrede Resultatenrekening	Begroting 2024	Realisatie 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
Baten						
Rijksbijdragen	528.953	584.475	572.027	622.053	746.053	934.475
Overige baten		1.679				
	528.953	586.154	572.027	622.053	746.053	934.475
Lasten						
Personeelslasten	360.279	344.281	465.412	512.362	608.137	671.519
Huisvestingslasten	47.000	42.363	46.500	46.500	51.500	51.500
Overige instellingslasten	63.700	61.543	114.950	99.550	104.400	111.500
	470.979	448.186	626.862	658.412	764.037	834.519
Saldo baten en lasten	57.973	137.968	-54.835	-36.359	-17.984	99.956

Toelichting meerjarenbegroting

Algemeen

In samenwerking met het administratiekantoor zijn de leerlingprognoses vastgesteld en de daarbij gewenste FTE's. Zie ook de tabellen 2 en 3 in [4.2.1.1.1](#) resp [4.2.1.2.1](#). (leerlingaantallen resp ontwikkeling FTE's).

Rijksbijdragen

In augustus 2023 is er een aanpassing gedaan aan de opheffingsnormen voor de basisonderwijsregeling. Deze regeling stelt een minimum voor het aantal leerlingen op een school. In de gemeente Almere staat de instandhoudingsnorm op 166 leerlingen. Dit betekent dat de School van Vrede binnen 8 jaar dit aantal leerlingen moet hebben behaald. Belangrijk om te vernoemen is dat pas na 3 jaar op een rij niet behalen van deze norm de regeling ingaat.

Overige baten

We hebben in 2024 alleen een bijdrage van de ouders voor de jaarlijkse schoolreis ontvangen. Of we dat alle jaren zo zullen organiseren is niet zeker.

Personeelslasten

Het aantal fte is groot t.o.v. het aantal leerlingen. Dit om de pedagogiek van Vrede in onze school door te ontwikkelen en omdat we werken met leerkrachten die weliswaar bevlogen zijn, maar deels nog in opleiding. Omdat onze reserves nog voldoende gevuld zijn hebben we besloten het negatieve resultaat voor de komende drie jaar te accepteren.

Overige instellingslasten

Omdat we genoodzaakt zijn in te zetten op groei hebben we in de begroting daarvoor royaal budget uitgetrokken. Onder andere gaan we met een professioneel bureau in zee die onze communicatie naar buiten onder de loep neemt en met voorstellen komt om onze doelgroep beter te bereiken. Onder overige instellingslasten vallen verder o.a. onderwijsmaterialen . De school maakt veel materiaal zelf en werkt sinds 2023 met Jeelo en sinds 2024 met Alles telt Q.

Huisvestingslasten

De school is gehuisvest in een tijdelijk gebouw, ontwikkelingen hierin zijn nog onduidelijk. In de begrotingen is uitgegaan van verblijf in het huidige gebouw (Pieter van Damstraat), waarbij de huurkosten toenemen met het toenemen van het aantal lokalen.

4.2.1.1 Baten

4.2.1.1.1 Rijksbijdrage

Inkomsten vanuit de rijksbijdrage zijn berekend op basis van het leerlingaantal (zie tabel 2), de groei in leerlingaantal die niet is meegerekend op de teldatum wordt gecompenseerd door groeibekostiging. De groei van de leerlingaantallen is zo reëel mogelijk ingeschat, rekening houdend met de noodzakelijke groei om te voldoen aan stichtingsnorm.

Overige overheidsbijdragen zoals subsidies kunnen van toepassing zijn voor de school. Momenteel lopen er geen aanvragen voor subsidies en er zijn er ook geen.

tabel 2

School van Vrede ontwikkeling leerlingenaantal	realisatie 2024	begroot 2025	begroot 2026	begroot 2027	begroot 2028
Leerlingenaantal gemiddeld per kalenderjaar	30	40	50	75	110

4.2.1.1.2 Overige baten

Overige baten zoals de ouderbijdrage worden niet meegenomen in de begroting. In het kalenderjaar is er geen ouderbijdrage gevraagd. Mogelijk gaan we hier voor komende schooljaren beleid voor ontwikkelen om meer ruimte te creëren voor leerling activiteiten die wat kostbaarder zijn. Dat is in 2024 niet gedaan. Met ingang van 2025 zullen we wel vanuit Passend Onderwijs bijdragen ontvangen.

4.2.1.2 Lasten

Bij de lasten zijn de personeelskosten veruit het grootst.

4.2.1.2.1 personeelslasten

Deze post is misschien wat ruim begroot, zeker ten opzichte van de leermiddelen. Omdat we tot dusver veel leermaterialen zelf ontwikkelen en we onze waarden in het curriculum willen verankeren is er relatief veel menskracht nodig. In tabel 3 is te zien hoeveel medewerkers we noodzakelijk achten bij de aantallen leerlingen zoals we die in tabel 2 hebben weergegeven.

Daarnaast moeten we sinds 1 augustus 2024 bijdragen aan de ontslaguitkering van een van onze voormalige werknemers. Omdat we een groeiperspectief hebben én werken met een goed personeelsbeleid verwachten we in de toekomst niet te maken zullen krijgen met meer ontslaguitkeringen. Toch houden we een tamelijk royale buffer aan voor het geval deze situatie zich toch voor gaat doen. Verder zijn we lid van de VBS, waar we advies inwinnen in geval van vertrek van een collega. Ook is iedere school in het PO lid van het Pfvf die trajecten van werk naar werk aanbieden en ontslagen werknemers begeleiden naar nieuw werk, zodat de duur van een eventuele ontslaguitkering zo kort mogelijk is.

Tabel 3

Aantal fte gemiddeld per jaar	2023	2024	2025	2026	2027	2028
management/Directie	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
onderwijzend personeel	1,00	1,49	3,23	3,82	4,90	5,60
ondersteunend personeel	0,83	1,42	0,80	0,80	0,80	0,80
totaal	2,83	3,91	5,03	5,62	6,70	7,40

4.2.1.2.2 huisvesting

Omdat we de komende jaren gebruik maken van de tijdelijke onderwijshuisvesting die we huren van de gemeente zullen de kosten stijgen met het aantal lokalen dat we nodig hebben, dat weer afhangt van het aantal leerlingen. Deze kosten zullen oplopen tot ruim € 50.000 in 2028 bij de huidige prognose toename aantal leerlingen.

4.2.1.2.3. overige instellingslasten

Dit betreft leermaterialen, kantoor- en beheerkosten. We verwachten dat dit in 2028 opgelopen zal zijn tot ruim € 111.500 bij een totaal van 110 leerlingen. Groot deel van dit bedrag gaat naar het administratiekantoor, de accountant, de software voor de schooladministratie en de ICT van de school.

4.2.1.3 Resultaatbestemming

In tabel 4 is te zien hoe het resultaat bestemd wordt. Een vast bedrag van 20.000 euro wordt in de jaren 2024 en 2025 opzij gezet om te investeren in personeel en de werving ervan en om een eventueel tekort in de toekomst op te kunnen vangen. We verwachten in 2027 €40.000 te gebruiken voor personeelslasten vanuit deze reserve.

Zie groen gemarkeerde cellen.

De overige negatieve resultaten komen ten laste van de algemene reserve.

Tabel 4

Resultaatbestemming	2024	2025	2026	2027	2028
resultaat	137.968	-54.835	-36.359	-17.984	100.991
algemene reserve mutaties	117.968	-74.835	-36.359	22.016	100.991
bestemmingsreserve personeel mutaties	20.000	20.000	0	-40.000	0

4.2.2 Meerjarenbalans

In tabel 5 is de meerjarenbalans weergegeven.

Hierin is de bestemmingsreserve personeel zichtbaar.

Tabel 5

School van Vrede	31/12	31/12	Prognose	Begroting	Begroting	Begroting
------------------	-------	-------	----------	-----------	-----------	-----------

verkorte balans	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Activa						
Materiële vaste activa	-	-	-	-	-	-
Vorderingen	13.684	33.526	5.000	5.000	5.000	5.000
Liquide middelen	224.748	345.147	313.508	277.149	259.165	359.121
	238.432	378.673	318.508	282.149	264.165	364.121
Passiva						
Algemene reserve	138.238	256.206	181.371	145.012	167.028	266.984
Bestemmingsreserve personeel	20.000	40.000	60.000	60.000	20.000	20.000
Voorzieningen	-	2.137	2.137	2.137	2.137	2.137
Schulden kort	80.194	80.330	75.000	75.000	75.000	75.000
	238.432	378.673	318.508	282.149	264.165	364.121

Toelichting meerjarenbalans

Materiële vaste activa

In de balans zijn nog geen vaste activa aanwezig. In overleg met ons administratiekantoor is besloten de aanschaf vanuit de gemeentelijke bekostiging voor de eerste inrichting pas te activeren als de gemeentelijke subsidie hiervoor helemaal gebruikt is. De dato 31 december 2024 is er € 37.236,08 uitgegeven en resteert dus nog € 37763,92. We verwachten met dit bedrag tot 2028 voldoende te hebben.

Vorderingen

Deze post is voorzichtig beraamd. Meestal betreft dit uitbetalingen van Rijksbijdragen.

Liquide middelen

Zoals in de meerjarenbegroting te zien is hebben we over de jaren 2025 tot en met 2027 een (weloverwogen) negatief resultaat. Dit drukt op de liquide middelen. Pas in 2028 verwachten we met de voorziene leerlinggroei weer een positief resultaat te hebben.

Algemene reserve en bestemmingsreserve personeel.

In de voorgaande jaren hebben we een flinke algemene reserve opgebouwd en hebben we de bestemmingsreserve personeel opgezet. De algemene reserve zal afnemen in de jaren 2025 tot en met 2026 door negatief resultaat in die jaren. In 2027 gebruiken we een deel van de bestemmingsreserve personeel om het negatieve resultaat van dat jaar op te vangen. De reserves willen we aanhouden om een goed personeelsbestand op te kunnen bouwen of om onverhoopte ontslaguitkeringen te kunnen doen. Zie ook tabel 4 van [4.2.1.3](#)

Schulden kort

In de kortlopende schulden is de nog niet geactiveerde gemeentelijke subsidie eerste inrichting (€75.000) opgenomen. Zie ook de opmerking bij de vaste activa.

4.2.3 Investeringsbeleid

Met het administratiekantoor is afgesproken de uitgaven voor de eerste inrichting pas te gaan activeren als het volledige bedrag van de gemeentelijke subsidie voor de eerste inrichting gebruikt is. Wij verwachten daarbuiten voorlopig geen investeringen te doen.

4.2.4 Liquiditeitsprognose

Op basis van de cash-in-outflow van 2025-2028 is er geen reden tot zorgen. Weliswaar dalen onze liquide middelen in de jaren 2025-2027, maar die daling stopt in 2028. Onze reserves zijn voldoende groot om die daling op te vangen.

Zie ook het kasstroomoverzicht in de jaarrekening op blz. 8.

4.2.5 Financiële positie

Op dit moment is onze financiële positie goed.

De RvT heeft korte lijnen met de directeur- bestuurder en de andere leden van het bestuur.

Meerdere malen per jaar worden – met behulp van het administratiekantoor – de begroting en de realisatie bekeken. Het bestuur heeft via Anago direct inzicht in de financiële stand van zaken en in het jaar 2024 is er geen reden geweest om bij te sturen.

Het volledige bestuur vergadert een aantal maal per jaar samen om de ontwikkelingen op leerlinggebied, het gewenste bijbehorende aantal FTE's, de overige verwachte uitgaven en het beleid van de school en te bespreken.

De school wordt door de onderwijsinspectie gecontroleerd op de naleving van wet- en regelgeving. We houden ons aan de regels voor financiële verslaggeving, hierbij ondersteund door ons administratiekantoor OOG | OHM.

4.3 Omgaan met risico's

4.3.1 Risico-evaluatie continuïteit

We hebben een risicobeoordeling uitgevoerd om onze belangrijkste risico's te identificeren en te beoordelen. De belangrijkste risico's die de groei van het aantal leerlingen en daarmee onze continuïteit binnen 6-8 jaar zouden kunnen bedreigen zijn:

Risico 1: Werving en behoud van gekwalificeerd personeel

- **Beschrijving:** Als er niet voldoende bekwame medewerkers betrokken worden dan stagneert de groei.
- Mate van risico: gemiddeld

Risico 2: Huisvesting

- **Beschrijving:** In geval kwaliteit van huisvesting tekort zou schieten of huisvestingslocatie ongunstiger wordt, zal dit negatief effect hebben op groei leerlingenaantal.
- Mate van risico: gemiddeld

Risico 3: Uitval personeel

- **Beschrijving:** In geval medewerker (langdurig) uitvalt en we geen adequate vervanging vinden.
- Mate van risico: gemiddeld

Risico 4: Uitblijven van voldoende groei leerlingenaantal

- **Beschrijving:** in geval de school van vrede niet binnen de geldende termijn van 5 tot 8 jaar de stichtingsnorm voor Almere benaderd.
- **Mate van risico:** gemiddeld

4.3.2 Beheersmaatregelen

Om de risico's te beheersen hebben we de volgende maatregelen genomen:

Bij risico 1: Werving en behoud van gekwalificeerd personeel

- Informatiebijeenkomsten gericht op professionals
- Vacatures publiceren via specialistische websites
- Zoeken via lokale media
- Samenwerken met pedagogische academies van hogescholen/universiteiten
- Investeren in professionele ontwikkeling van huidige medewerkers middels Conscious Discipline

Bij risico 2: Huisvesting

- In overleg blijven met gemeente Almere voor geschikte en strategisch goede locatie
- Het gesprek over onze huisvesting op een positieve en enthousiasmerende manier blijven voeren met de gemeente Almere en desbetreffende wethouders
- Eventueel enkele lokalen blijven huren in deze tijdelijke onderwijshuisvesting
- Ouders betrekken bij de ontwikkelingen
- Nieuwe mogelijke huisvestingslocaties verkennen om kans op nieuwbouw voor school te vergroten

Bij risico 3: Uitval personeel

- We zijn aangesloten bij het Vervangingsfonds/Participatiefonds
- Overdraagbaarheid van leerlinggroepen, dossiers, onderwijspraktijk, pedagogisch concept door inzichtelijke documentatie
- Hoge mate van collegiale samenwerking en informatie-deling
- Betrokkenheid van het OOP bij het onderwijsleerproces

In geval van risico 4: leerlingenwerving

- Onderzoek naar geschikte communicatiepartner, gesprekken met vier experts/bureau's
- Doelstelling gesteld voor strategisch communicatieplan en wat daar uit voortvloeit aan actieplannen, taal, website, evenementen en campagnes

4.4 Evaluatie en monitoring

We evalueren en observeren jaarlijks onze risicobeoordeling en beheermaatregelen om ervoor te zorgen dat we onze belangrijkste risico's blijven beheren. In 2024 hebben we de volgende evaluaties uitgevoerd:

Evaluatie 1:

- De belangrijkste redenen voor voortzetting onderzoeken
- De belangrijkste redenen voor evt. vertrek onderzoeken

Evaluatie 2: Huisvesting

- We nemen deel aan overleggen met de gemeente Almere over huisvesting
- We hebben bezoek gehad van en gesprekken gevoerd met wethouder onderwijs en de wethouder belast met maatschappelijk vastgoed
- We monitoren stedelijke woningbouwplannen in relatie tot ons voedingsgebied

Evaluatie 3: Personeelswerving

- Via meesterbaan zijn er vacatures en profielen aangemaakt en verspreid
- Er is een vacature verspreid via LinkedIn
- Gericht organiseren van bijeenkomsten voor werving leerkrachten
- We nemen deel aan interbestuurlijke overleggen

Evaluatie 4: Leerlingenwerving en bekendheid school

- Er vinden bijna maandelijks open dagen en informatieavonden plaats
- We nemen niet zomaar alle aanmeldingen aan, om onderwijskwaliteit te waarborgen
- De school is positief in beeld geweest bij regionale en lokale omroep
- Met scholen in ons stadsdeel voeren we constructief overleg

4.5 Werkwijze rapportage

Onze werkwijze voor risico-evaluatie en -rapportage volgt een systematisch proces:

1. **Identificatie van risico's:** het bestuur en de rvt voeren een risico-inventarisatie uit
2. **Risico-evaluatie:** Geïdentificeerde risico's worden geëvalueerd op basis van impact en waarschijnlijkheid
3. **Ontwikkeling van beheersmaatregelen:** Specifieke maatregelen worden ontwikkeld om de risico's aan te pakken
4. **Implementatie van beheersmaatregelen:** De ontwikkelde maatregelen worden geïmplementeerd
5. **Monitoring en evaluatie:** Het systeem wordt jaarlijks gemonitord om de effectiviteit te controleren
6. **Rapportage en communicatie:** Bevindingen worden gerapporteerd aan het schoolbestuur, rvt, mr, medewerkers, ouders en andere belanghebbenden
7. **Continu verbeteren:** Er wordt gestreefd naar een geactualiseerde systeem

4.6 Conclusie

Op basis van de ontwikkelingen, onze risicobeoordeling en beheermaatregelen zijn we van mening dat we onze belangrijkste risico's adequaat beheren en dat onze organisatie zelfvertrouwen heeft en voldoende veerkrachtig is om aan minder voordelige ontwikkelingen of gebeurtenissen het hoofd te bieden.

In het bijzonder zijn we positief over onze vooruitzichten voor 2025, waarin we een gerenommeerde communicatie-expert voor scholen inschakelen voor de positionering en de wervingsstrategie van de school.

Hoofdstuk II Jaarrekening

Zie bijlage 2

Hoofdstuk III verslag intern toezicht



Jaarverslag Raad van Toezicht School van Vrede Almere over 2024

Functioneren van de Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht kwam in 2024 zevenmaal in vergadering bijeen; 4 keer fysiek en 3x online. De agenda's voor de vergadering werden door het bestuur in samenspraak met de voorzitter opgesteld. Tijdens zes van de zeven vergaderingen was het college van bestuur aanwezig. Tussendoor had de RvT regelmatig telefonisch en op locatie overleg met de directeur bestuurder. Informeel hadden de leden van de RvT enkel malen onderling overleg om een vergadering voor te bereiden.

Samenstelling Raad van Toezicht

De drie leden van de Raad van Toezicht zijn integraal verantwoordelijk voor het functioneren van de raad. Daarnaast heeft elk lid aandachtsgebieden, die in 2024 benoemd zijn.

Binnen de raad is geconstateerd dat hoofd- en nevenfuncties van de RvT-leden geen tegenstrijdig belang opleveren en dat allen onafhankelijk in de RvT kunnen opereren. Een overzicht van de leden van de RvT, hun zittingstermijn, aandachtsgebieden en hoofd- en nevenfuncties is hieronder opgenomen. In 2024 was het bestuur en Raad van Toezicht als volgt samengesteld.

Naam	Portefeuille	Aantreden	Aftreden	Hoofd- en/of nevenfuncties
Jos Steegs	voorzitter, eigenheid en identiteit	01-08-2022	01-08- 2026	
Mirjam Ates-Snijdewind	Secretaris, organisatie toezicht	01-08-2022	01-08- 2026	- Voorzitter Religies voor Vrede Nederland (onbezoldigd); - Bestuurslid ENIB (European National Interreligious Bodies) Religions for Peace Europe. (onbezoldigd)

Bernard Jacobs	Kwaliteitszorg en financiën	01-09-2023	01-09-2027	-Adviespraktijk Bernard Jacobs Onderwijsadvies (bezoldigd) -Penningmeester Goede Rede concerten Almere (onbezoldigd) -Lid RvT Vrijescholen Rijnstreek (onbezoldigd)
----------------	-----------------------------	------------	------------	--

Samenvatting van de toezichhoudende activiteiten

In 2024 waren de belangrijkste aandachtspunten:

- Opbouw en groei van de nieuwe school
- Kwaliteit dienstverlening administratiekantoor
- Meerjaren leerlingprognose
- Meerjaren begroting 2025-2029
- Jaarverslag 2023
- Huisvestingsperspectieven
- Bestuursreglement
- Procuratieregeling
- Onderwijsresultatenmodel inspectie
- Weging financiële tussenrapportages
- Strategisch personeelsbeleid
- Communicatie en PR
- Jaarplanning
- Profiel onbezoldigd bestuurder

Samenstelling bestuur

In de zomer van 2024 gaf bestuurder Asmae Rouidi aan dat zij haar bestuurswerk niet langer kon combineren met haar studie. Vanaf augustus 2024 is er een vacature voor onbezoldigd bestuurder. Na rijp beraad besloot de RvT om de vacature niet per direct in te vullen. In samenspraak met de beide bestuurders is in september besloten om eerst het bestuursreglement en profiel voor onbezoldigd bestuurder nader uit te werken. Hierdoor ontstond er tevens de tijd om binnen het eigen netwerk mogelijke kandidaten te polsen.

De RvT heeft in de loop van 2024 voortgangsgesprekken gevoerd met de beide bestuurders.

Onderwijsopbrengsten

De RvT heeft aangegeven geïnformeerd te willen worden over de onderwijsopbrengsten in lijn met het onderwijsresultatenmodel van de inspectie. Hierbinnen nemen de referentieniveaus een belangrijke plaats in. De groep leerlingen binnen het domein van de bovenbouw is nog klein. Door de kleine aantallen ontstaat er nog geen betrouwbaar beeld over de opbrengsten van het onderwijs. Wel is duidelijk dat bij een deel van de leerlingen de taalontwikkeling en het taalniveau een aandachtspunt is. De RvT heeft het bestuur gevraagd om een taalbeleid te ontwikkelen om taalachterstanden vroegtijdig te signaleren en een aanpak te ontwikkelen om taalachterstanden te verminderen. De RvT spreekt af dat het college van bestuur regelmatig reflecteert inzake de stichting eigen kwaliteitsdoelen en reflecteert op de onderwijsopbrengsten binnen het kader van het onderwijsresultatenmodel van de inspectie en die reflecties deelt met de RvT.

Toezicht op naleving wet- en regelgeving

De RvT ziet toe op de naleving van wet- en regelgeving door het bestuur. Dit doen we onder meer door het bespreken van kwartaalrapportages en externe rapportages van de accountant en de inspectie. Specifieke aandacht gaat uit naar de naleving van wetgeving rond inkoop en aanbestedingen en personeelsdossiers. Bevindingen van de accountant en vertrouwenspersoon vormen een onderdeel van onze toezichthoudende taak.

Rechtmatigheid en doelmatigheid bestedingen

Ten aanzien van de doelmatige bestedingen vervult de auditcommissie een kritische rol. Afwijkingen in de realisatie ten opzichte van de begroting worden per kwartaal besproken. De RvT kijkt mee en weet mee. De besluitvorming op basis van het afwegen van belangen is aan het bestuur. De RvT vraagt om uitleg en onderliggende overwegingen en toetst een besluitvorming aan de wettelijke kaders. Denk daarbij aan de regels rond aanbesteding.

De RvT houdt expliciet toezicht op de besteding van de gemeentelijke gelden voor eerste inrichting in relatie tot het volume van leerlingen waarop die gelden zijn gebaseerd.

De kosten voor huisvesting in relatie tot de groei van de leerling populatie worden expliciet gemonitord.

De toets op de doelmatigheid van de bestedingen heeft vanuit de RvT – gedurende de fase waarin de school zich nu bevindt - met name betekenis voor wat betreft de formatieve inzet in verhouding tot het leerlingaantal. Iedere RvT vergadering door het jaar was dit een punt van aandacht. Het bestuur legde keuzes rond de formatieve inzet beargumenteerd steeds vooraf voor aan de RvT.

Benoeming externe accountant

De RvT besloot om het contract met de huidige accountant – de Jong & Laan – met een jaar te verlengen. De overweging daarbij was dat dit kantoor nauw samenwerkt met ons huidige administratiekantoor OOG-OHM.

Waardegericht toezicht

De RvT werkte aan de ontwikkeling van een eigen waarde gedreven toezichtskader. Daarbij maakt de RvT onderscheid tussen de toezichtsrol, de klankbord/adviesrol, de werkgeversrol en de netwerkrol. Een en ander wordt uitgewerkt in een notitie waarin de domeinen van toezicht nader zijn beschreven. De conceptversie van deze notitie was in december 2024 gereed en wordt in 2025 verder doorontwikkeld.

Samenwerking binnen het netwerk

De RvT heeft het college van bestuur geadviseerd om binnen het Almeerse netwerk meer samenwerking te zoeken met andere schoolbesturen. Op grond van dit advies heeft het bestuur een regelmatig afstemmingsoverleg met de bestuurder van de Vrijescholen in Almere. Deze afstemming en samenwerking kan de positie van de school richting gemeente Almere versterken.

Onderwijsinspectie

De school ontving eind 2024 de aankondiging van het vierjaarlijks bestuurlijk onderzoek door de inspectie. Samen met het bestuur heeft de RvT de beleidsdocumenten nagelopen en waar nodig aangepast of aangevuld.

Klachten

In 2024 zijn er geen klachten binnengekomen bij de RvT.

Bezoldiging

De leden van de Raad van Toezicht ontvingen in 2024 de maximale vergoeding voor vrijwilligers: in 2024 was dit €1.900 over het gehele jaar. De bezoldiging over 2024 wordt in het jaar 2025 uitgekeerd.

naam	functie	Ontvangen vergoeding
Jos Steegs	voorzitter	€ 1900 , -
Mirjam Ates	lid / secretaris	
Bernard Jacobs	Lid /financiën	

Auditcommissie

De auditcommissie bestond uit twee leden: Mirjam Ates, en Bernard Jacobs. In juni 2024 was de auditcommissie intensief betrokken bij de samenstelling en beoordeling van het jaarverslag. Door het ontbreken van adequate gegevensverstrekking vanuit het administratiekantoor kwam het proces onder druk te staan. In het finale stadium kon de accountant met overtuiging een goedkeurende verklaring afgeven.

Vanaf oktober 2024 was de auditcommissie op afstand betrokken bij het voorbereiden van de begroting. De auditcommissie vroeg om een betrouwbare realistische leerlingprognose en toetste in hoeverre de geprognosticeerde ontwikkeling van de formatie gelijke tred houdt met de ontwikkeling van het leerlingaantal. In december adviseerde de auditcommissie aan de RvT om de meerjarenbegroting goed te keuren.

Strategisch meerjarenplan

De RvT heeft het strategisch meerjarenplan van het bestuur in het voorjaar van 2024 goedgekeurd.

Jaarrekening en begroting

De Raad van Toezicht heeft de door het bestuur opgestelde begroting 2024-2028 goedgekeurd.

De Raad van Toezicht heeft het jaarverslag en de jaarrekening over 2023 in het jaar 2024 goedgekeurd.

De Raad van Toezicht heeft ook kennisgenomen van de aanbevelingen van de accountant en met bestuurder afgesproken dat de aanbevelingen zullen worden opgevolgd.

Governance

De RvT en het bestuur conformeren zich aan de code goed bestuur van de PO-raad. We voldoen aan de eisen van deze code en leren van de goed practices op basis van deze code. In 2024 zijn geen afwijkingen van de code geconstateerd. De RvT ziet toe en draagt bij aan het professioneel functioneren van de driehoek bestuur medezeggenschapsraad en RvT.

Er is sprake van een eenduidige functiescheiding tussen bestuur en RvT.

Voor een kleine stichting als éénpitter biedt het one-tier model bepaalde voordelen. Toch is er bij de oprichting van de stichting juist gekozen voor een two-tier model. Dit laatste model borgt - juist bij een kleine stichting – de functionele scheiding tussen bestuur en toezicht beter dan bij een one-tier model. Bij dit laatste model ontstaat eerder een vorm van rolvervaging. De RvT is tevreden over hoe het two-tier model in 2024 in de praktijk is gebracht.

Zelfevaluatie Raad van Toezicht

Voor het kalenderjaar 2025 is een zelfevaluatie gepland. Daarbij maken we gebruik van de handreiking van het VTOI-NVTK 'Evaluatie samenspel toezichtshouders-bestuurders'

Rechtmatigheid en doelmatigheid

Het algemeen bestuur is op grond van de door haar opgehaalde en aan haar verstrekt informatie van mening dat er sprake is van rechtmatige verwerving en rechtmatige en doelmatige besteding van middelen. Daartoe heeft zij kennis genomen van de geregistreerde ontwikkeling van de baten en lasten gedurende het jaar 2024 via rapportages uit de applicatie Anago. Deze applicatie wordt door bestuur en administratiekantoor gebruikt als managementtool.

Onafhankelijkheid van toezicht

De leden van de RvT hadden in 2024 geen nevenfuncties die onverenigbaar zijn met de rol van onafhankelijk toezichthouder. De RvT ontvangt voor zijn toezicht niet alleen informatie van de bestuurders, maar maakte in 2024 voor zijn toezicht en overleg met de bestuurder ook gebruik van:

- de rapportages en correspondentie van en met de Inspecteur voor het Onderwijs;
- het verslag van de accountant;
- Gesprekken met de MR
- Gesprekken met leerkrachten en schoolleider tijdens schoolbezoek

Daarnaast heeft de RvT ook buiten de formele vergaderingen om maandelijks met de interim bestuurder van gedachten gewisseld.

Bijlage 1 Jaarverslag MR schooljaar 2024-2025

Aan het begin van het schooljaar zijn we gestart met het werven van ouders om deel te nemen aan de Medezeggenschapsraad. Vanaf november 2024 hadden we voldoende leden om met de MR van start te gaan. Sindsdien bestaat de MR uit 2 personeelsleden (Frieda en Jacinta) en 2 ouders (Laura en Charlotte).

Taakverdeling binnen de MR:

- Voorzitter: Jacinta
- Vice-voorzitter: Laura
- Notulist: Charlotte

Vervolgens hebben er op verschillende momenten door het schooljaar heen overleggen plaats gevonden met de Raad van Toezicht, met de directie, met de Inspectie van Onderwijs (kwaliteitsonderzoek op bestuurlijk niveau) en met de Ouderraad. Van deze overleggen zijn de agendapunten en notulen opgetekend.

Wat is er besproken en gerealiseerd?

- Er is een email adres van de MR en een MR map op Google Drive. (Voor inzage in agenda's en notulen).
- Er is een Ouderraad opgestart onder begeleiding en aansturing van de MR-ouders.
- Er is een nieuw Medezeggenschapsstatuut opgesteld en ondertekend.
- Beleidsdocumenten besproken: Schoolveiligheidsplan, Communicatieplan, jaarverslag, schoolplan
- Naamsverandering van de school, nieuw schoolplein
- Er zijn onderwerpen voor de oudercirkelwerkingen aangedragen.
- De MR heeft deelgenomen aan de Benoemingsadviescommissie m.b.t. het aanstellen van de nieuwe bestuurder, Marc Coenders
- Vernieuwing schoolplein

Welke uitgaven heeft de MR gedaan?

Er zijn materialen aangeschaft. Deze zijn betaald door de school.

- Werkmap MR 27,50 euro
- Handboek "Nieuw in de MR" 12,50 euro.

Naast de MR, gaat de school tijdens de maandelijkse oudercirkelwerkingen middels dialoog in gesprek met ouders over relevante schoolse aangelegenheden. Ouders worden dus zowel via de MR oudergeleding, de Ouderraad en via oudercirkelwerkingen op de hoogte gehouden en hebben via deze 3 organen toegang tot inspraak.

Daarnaast worden ouders geïnformeerd via Parro en het team tijdens teamoverleg op dinsdagmiddagen.

Juni 2025, Opgesteld door Jacinta Soethoudt – Langeveld (Voorzitter MR)

Bijlage 2 Jaarrekening 2024

Jaarrekening

2024

INHOUD

Jaarrekening

Inhoudsopgave

Grondslagen

Balans

Staat van baten en lasten

Kasstroomoverzicht

Toelichting op de balans

Model G

Toelichting op de staat van baten en lasten

Niet uit de balans blijkende verplichtingen

Verbonden partijen

WNT

Gebeurtenissen na balansdatum

Overige gegevens

Controleverklaring

Grondslagen voor de jaarrekening

Algemeen

Deze jaarrekening bevat de financiële gegevens over het kalenderjaar 2024 van Stichting voor Vrede en Samenleven. De jaarrekening is opgemaakt door het bestuur onder de eindverantwoordelijkheid van de interne toezichthouder in haar toezichthoudende en controlerende rol binnen de instelling.

De in de jaarrekening opgenomen bedragen zijn vermeld in hele euro's.

De jaarrekening is opgesteld volgens de inrichtingsvereisten zoals opgenomen in de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs (RJO).

Op basis van deze regeling zijn Titel 9 in boek 2, van het Burgerlijk Wetboek en de richtlijnen van de Raad voor de Jaarverslaggeving, met in het bijzonder Richtlijn "660 Onderwijsinstellingen", van toepassing.

Algemene grondslagen voor waardering activa en passiva

Activa en passiva, met uitzondering van het eigen vermogen, worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs.

Algemene grondslagen voor bepaling resultaat

Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Verbonden partijen

Als verbonden partij worden aangemerkt alle rechtspersonen waarover overheersende zeggenschap,

of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen

uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij, bijvoorbeeld door overlap van bestuurders en toezichthouders.

Op basis van de verslaggevingsregels dient de aard en omvang van transacties van betekenis met verbonden partijen te worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan.

Continuïteit

De in de onderhavige jaarrekening gehanteerde grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn dan ook gebaseerd op de veronderstelling van continuïteit van de instelling.

Vergelijkende cijfers

Voor zover van toepassing zijn ter vergelijking de realisatiecijfers opgenomen van het voorgaande jaar, alsmede de cijfers van de meest recente, vastgestelde versie van de begroting van het verantwoordingsjaar. Er hebben **geen** presentatiewijzigingen van posten in de balans of de staat van baten en lasten plaatsgevonden ten opzichte van de jaarrekening 2023.

Schattingen

Bij het opstellen van de jaarrekening heeft het bestuur, overeenkomstig algemeen geldende grondslagen, bepaalde schattingen en veronderstellingen te doen die mede bepalend zijn voor de opgenomen bedragen. De feitelijke resultaten kunnen van deze schattingen afwijken.

Stelselwijziging

In de jaarrekening 2024 zijn geen stelselwijzigingen doorgevoerd.

Balans

Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie onder aftrek van een voorziening voor oninbaarheid.

Liquide middelen

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

Eigen vermogen - Algemene reserve

De algemene reserve is er ter waarborging van de continuïteit van de instelling en wordt opgebouwd uit resultaatbestemming van overschotten die ontstaan uit het verschil tussen de baten en de lasten.

Kortlopende schulden

Schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar worden aangeduid als kortlopend. De overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen en nog te betalen bedragen ter zake van lasten die aan een verstreken periode zijn toegekend. Van bedragen die voor meerdere jaren beschikbaar zijn gesteld, wordt het nog niet bestede gedeelte op deze post aangehouden. Vriïval ten gunste van de staat van baten en lasten geschiedt naar rato van besteding.

Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, dit is meestal de nominale waarde.

Staat van baten en lasten

Rijksbijdragen

Onder de Rijksbijdragen OCW/EZ worden de vergoedingen voor de exploitatie opgenomen verstrekt door het Ministerie OCW/EZ. Tevens worden hier verantwoord de door het samenwerkingsverband ontvangen doorbetalingen van de Rijksbijdrage.

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

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

Geoormerkte OCW subsidies met een verrekeningsclausule worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord in het jaar waarin de gesubsidieerde lasten komen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden zodra de bestedinstermijn is verlopen op balansdatum.

Overige overheidsbijdragen

Onder de overige overheidsbijdragen worden de vergoedingen opgenomen verstrekt door gemeente, provincie of andere overheidsinstellingen. De overige overheidsbijdragen worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Overige baten

Onder de overige baten worden de vergoedingen opgenomen die niet verstrekt zijn door het Ministerie van OCW/EZ, gemeenten, provincie of andere overheidsinstellingen. De overige baten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Personele lasten

Onder de personele lasten worden de lasten opgenomen van de personeelsleden die in dienst zijn van de rechtspersoon, alsmede de overige personele lasten die betrekking hebben op onder andere het inhuren van extra personeel, scholingskosten en bedrijfsgezondheidszorg.

Periodiek betaalbare beloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de winst-en-verliesrekening voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers respectievelijk de belastingautoriteit.

Pensioenen

De instelling heeft voor haar werknemers een toegezegde pensioenregeling. Hiervoor in aanmerking komen de werknemers die op de pensioengerechtigde leeftijd recht hebben op een pensioen dat is gebaseerd op het gemiddeld verdiende loon berekend over de jaren dat de werknemer pensioen heeft opgebouwd.

De verplichtingen, welke voortvloeien uit deze rechten van haar personeel, zijn ondergebracht bij het bedrijfstakpensioenfonds ABP. Aan het ABP worden premies betaald waarvan een deel door de werkgever en een deel door de werknemer wordt betaald.

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

Per 31 december 2024 heeft dit pensioenfonds een dekkingsgraad van 111,9%. De pensioenverplichting wordt gewaardeerd volgens de "verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering". In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord. Er bestaat geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bedragen in het geval van een tekort bij het ABP, anders dan het effect van hogere premies. Daarom zijn alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar verantwoord in de jaarrekening.

Overige lasten

De overige lasten hebben betrekking op uitgaven die voortvloeien uit aangegane afspraken dan wel noodzakelijk zijn voor het geven van onderwijs en worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Financieel resultaat

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

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het exploitatieresultaat als basis genomen. Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed en waar ze uit voort zijn gekomen. In samenhang met de balans en de staat van baten en lasten draagt het kasstroomoverzicht bij aan het inzicht in de financiering, de liquiditeit, de solvabiliteit en het vermogen van de instelling om geldstromen te genereren.

De liquiditeitspositie in het kasstroomoverzicht bestaat uit liquide middelen onder aftrek van gerealiseerde bankkredieten. In het kasstroomoverzicht wordt onderscheid gemaakt tussen operationele, investerings- en financieringsactiviteiten.

Balans (na resultaatverdeling)

	31 december 2024	31 december 2023
	€	€
1 Activa		
Vaste activa		
1.2 Materiële vaste activa	-	-
1.3 Financiële vaste activa	-	-
	-	-
Vlottende activa		
1.5 Vorderingen	29.745	13.684
1.7 Liquide middelen	345.147	224.748
	374.892	238.432
Totaal activa	374.892	238.432
2 Passiva		
2.1 Eigen vermogen	296.206	158.238
2.2 Voorzieningen	2.137	-
2.4 Kortlopende schulden	76.549	80.194
Totaal passiva	374.892	238.432

Staat van baten en lasten

		realisatie 2024 €	begroting 2024 €	realisatie 2023 €
Baten				
3.1	Rijksbijdragen	584.475	528.952	474.463
3.5	Overige baten	1.679	-	1.364
Totaal baten		586.154	528.952	475.827
Lasten				
4.1	Personeelslasten	344.281	360.279	256.520
4.3	Huisvestingslasten	42.363	47.000	35.366
4.4	Overige lasten	61.543	63.700	45.221
Totaal lasten		448.186	470.979	337.107
Saldo baten en lasten		137.968	57.973	138.720
6	Financiële baten	-	-	-
Totaal resultaat		137.968	57.973	138.720

Kasstroomoverzicht

	2024		2023	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Resultaat		137.968		138.720
Aanpassingen voor:				
-afschrijvingen (incl. desinvesteringen)		0		0
-mutaties voorzieningen		<u>2.137</u>		<u>0</u>
		2.137		0
Veranderingen in vlottende middelen:				
-vorderingen		-16.061		-13.159
-schulden		<u>-3.645</u>		<u>-39.653</u>
		-19.706		-52.812
Kasstroom uit bedrijfsoperaties				
Ontvangen interest		-		-
Betaalde interest		<u>-</u>		<u>-</u>
		-		-
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		120.399		85.908

Mutatie liquide middelen	120.399	85.909
---------------------------------	----------------	---------------

Stand liquide middelen per 1-1	224.748	138.838
Mutatie	120.399	85.909
Stand liquide middelen per 31-12	345.147	224.748

Toelichting op de balansposten

	31-12-2024	31-12-2023
	€	€
1.5 Vorderingen		
1.5.2 OCW	25.680	13.202
1.5.7 Overige vorderingen	2.617	-
1.5.8 Vooruitbetaalde kosten en overlopende activa	1.447	483
	29.745	13.684

Specificatie 1.5.7 Overige vorderingen

Vervangingsfonds	2.617	-
	2.617	-

1.7 Liquide middelen

1.7.2 Tegoeden op bank- en girorekeningen	345.147	224.748
Totaal liquide middelen	345.147	224.748

2.1 Eigen Vermogen 2024

	Stand 1-1-2024	Resultaat 2024	Stand 31-12-2024
	€	€	€
2.1.1 Algemene reserve	138.238	117.968	256.206
2.2.1 Bestemmingsreserve personeel	20.000	20.000	40.000
	158.238	137.968	296.206

2.1 Eigen Vermogen 2023

	Stand 1-1-2023	Resultaat 2023	Stand 31-12-2023
	€	€	€
2.1.1 Algemene reserve	19.518	118.720	138.238
2.2.2 Bestemmingsreserve personeel	-	20.000	20.000
	19.518	138.720	158.238

2.2 Voorzieningen

	2.2.1.	2.2.3	
	Personeels- voorzieningen	Groot Onderhoud	Totaal
	€	€	€
Stand per 1 januari	-	-	-
Dotaties	2.137	-	2.137
Onttrekkingen	-	-	-
Vrijval	-	-	-
Stand per 31 december	2.137	-	2.137
Kortlopend deel <1 jaar	-	-	-
Bedrag 1 - 5 jaar	-	-	-
Langlopend deel >5 jaar	2.137	-	2.137

Resultaatbestemming

Het exploitatieresultaat 2024 ad positief € 137.967 wordt als volgt bestemd: 117.968 euro wordt toegevoegd aan de algemene reserve en 20.000 euro wordt toegevoegd aan de bestemmingsreserve personeel.

2.4 Kortlopende schulden

	31-12-2024	31-12-2023
	EUR	EUR
2.4.5 Gemeente	25.135	29.715
2.4.8 Crediteuren	2.618	5.045
2.4.9 Belastingen en sociale premies	17.728	14.628
2.4.10 Schulden terzake van pensioenen	4.797	3.482
2.4.12 Overige kortlopende schulden	2.427	9.376
2.4.10 Overlopende passiva	23.843	17.948
Kortlopende schulden	76.549	80.194
Overige kortlopende schulden		
2.4.9.4 Netto salarissen	-	5.000
2.4.9.8 Overige schulden	2.427	4.376
Overige kortlopende schulden	2.427	9.376
Overlopende passiva		
2.4.10.3 Nog te betalen vakantiegeld, bindingstoelage en eju	11.843	9.723
2.4.10.6 Nog te betalen accountants- en administratiekosten	12.000	8.225
Overlopende passiva	23.843	17.948

Toelichting op de onderscheiden posten van de staat van baten en lasten

Baten

	2024	Begroting	2023
	€	€	€
3.1 Rijksbijdragen			
3.1.1 Rijksbijdragen OCW	579.602	527.793	473.963
3.1.2 Niet-geoordeelde subsidies OCW	527	1.159	500
3.1.4 Ontvangen doorbetalingen SWV	4.347	-	-
	584.475	528.952	474.463
3.5 Overige baten			
3.5.5 Ouderbijdragen	1.679	-	-
3.5.6 Overige	-	-	1.364
	1.679	-	1.364

Lasten

	2024	Begroting	2023
	€	€	€
4.1 Personeelslasten			
4.1.1 Lonen en salarissen	339.094	358.179	253.836
4.1.2 Overige personele lasten	7.398	2.100	2.684
4.1.3 Af: uitkeringen	-2.212	-	-
	344.281	360.279	256.520
4.1.1 Lonen en salarissen			
4.1.1.1 Bruto lonen en salarissen	265.736	358.179	236.480
4.1.1.2 Sociale lasten	36.912	-	7.589
4.1.1.3 Pensioenpremies	36.446	-	9.767
	339.094	358.179	253.836
<i>Gem. personele bezetting</i>	3,91		2,90
4.1.2 Overige personele lasten			
4.1.2.1 Mutatie personele voorzieningen	2.137	-	-
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	784	-	117
4.1.2.3 Overig	4.477	2.100	2.567
	7.398	2.100	2.684
<u>Specificatie 4.1.2.3 Overig</u>			
Nascholing	-	2.100	123
Wervingskosten	718	-	508
Reiskosten	702	-	737
Overige personeelskosten	3.057	-	1.198
	4.477	2.100	2.567

4.3	Huisvestingslasten			
4.3.1	Kosten medegebruik gebouw	40.259	46.000	34.794
4.3.3	Klein onderhoud gebouw	882	500	338
4.3.5	Schoonmaakkosten	487	500	234
4.3.8	Overige huisvestingskosten	736	-	-
		42.363	47.000	35.366

	Overige instellingslasten			
4.4.1	Administratie- en beheerslasten	40.264	39.000	34.726
4.4.2	Inventaris, apparatuur en leermiddelen	15.312	7.000	6.607
4.4.4	Overige	5.967	17.700	3.887
		61.543	63.700	45.221

Specificatie 4.4.1 Administratie- en beheerslasten

Kosten Administratiekantoor	17.838	12.000	10.834
Accountantskosten	10.164	12.000	12.000
Bankkosten	419	500	309
Verzekeringen	1.228	2.000	1.201
Contributies	247	500	53
Promotie activiteiten	1.752	2.000	3.249
Bestuursvergoedingen	4.265	10.000	6.718
Kantoorkosten centraal management	2.374	-	134
Representatiekosten	1.976	-	230
	40.264	39.000	34.726

	2024	Begroting	2023
	€	€	€
<u>Specificatie 4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen</u>			
ICT	3.720	-	1.301
Reproductiekosten/drukwerk	299	2.000	1.429
Leermiddelen	10.658	5.000	4.171
Kleine Aanschaffingen	635	-	-294
	15.312	7.000	6.607

<u>Specificatie 4.4.4 Overige lasten</u>			
Kantoorkosten school	223	10.700	1.819
Overige schoolgebonden kosten	4.383	5.000	1.862
Kosten Schoolreis	1.314	1.000	198
	5.967	17.700	3.887

	2024	Begroting	2023
	€	€	€
<u>Specificatie honorarium accountant</u>			
4.4.1.1 Onderzoek jaarrekening	10.164	12.000	12.000
4.4.1.2 Andere controleopdrachten	-	-	-
Fiscale advisering	-	-	-
Overige niet-controlediensten	-	-	-
	10.164	12.000	12.000

5 Financiële baten en lasten

5.1	Rentebaten	-	-	-
5.2	Rentelasten	-	-	-
		-	-	-

G1. Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt			
Omschrijving	Toewijzing		De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
	Kenmerk	Datum	Status

G2A. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar	
N.V.T.	

Niet uit de balans blijkende rechten en verplichtingen

De volgende contracten zijn voor een langere termijn aangegaan:

- OOG/OHM; dienstverleningsovereenkomst tot en met 31-12-2024. Afspraak vanuit OOG/OHM is gemaakt om over de periode januari t/m juni 2024 50% van de verhoging door te belasten en over de periode juli t/m december 2024 de totale verhoging in rekening te brengen. Totaal voor 2024 betekent dit een bedrag ad € 16.508,84.

- NEKO International Business; serviceovereenkomst, duur 60 maanden, € 400 per jaar.

- De oprichtingskosten van de stichting zijn betaald door een andere stichting, vanwege omstandigheden is het niet duidelijk of deze stichting de kosten in rekening zal brengen, daarom is hiervoor geen verplichting opgenomen in de balans.

- Medegebruik gebouw:

1. Deze overeenkomst gaat in op 1-6-2022 en blijft van kracht zolang het schoolbestuur de in gebruik gegeven ruimten in gebruik heeft, dan wel tot partijen schriftelijk anders met elkaar overeenkomen.

2. Beëindiging van (een gedeelte van) deze ingebruikgeving - zonder opgave van reden - vindt plaats door opzegging door het schoolbestuur aan de gemeente of door de gemeente aan het schoolbestuur tegen 31 december of 31 juli, met inachtneming van een opzegtermijn van tenminste drie maanden. Dat betekent dat er twee opzegmogelijkheden per jaar zijn waarbij uiterlijk opgezegd dient te zijn: op 30 september of op 30 april om de ingebruikgeving te laten eindigen op respectievelijk 31 december of 31 juli.

3. Het schoolbestuur is in 2022 aan de gemeente een gebruiksvergoeding verschuldigd van € 67,23 per m2 BVO. Deze bijdrage wordt jaarlijks opnieuw door partijen vastgesteld, voor het eerst in 2023.

Model E: Verbonden partijen

De relaties die de stichting heeft met andere organisaties zijn niet van een dergelijke aard, dat deze organisaties als verbonden partij aangemerkt dienen te worden.

WNT verantwoording 2024

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

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

Indeling en bezoldigingsklasse

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

- a) de totale baten per kalenderjaar t-2
- b) het antal leerlingen, deelnemers of studenten t-2
- c) het aantal onderwijssoorten of -sectoren t-2

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

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

Complexiteitspunten

Aantal complexiteitspunten per instellingscriteria gebaseerd op t-2:		2024
Totale baten		2
Aantal leerlingen, deelnemers of studenten		1
Aantal onderwijssoorten of sectoren		1
Totaal aantal complexiteitspunten		4
Bezoldigingsklasse		A
Bezoldigingsmaximum		€ 138.000

Bezoldiging topfunctionarissen

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

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13^e maand van de functievervulling inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt³

Criteria	Aantal complexiteitspunten
Totale baten t-2	2
Aantal bekostigde leerlingen per 1 oktober t-2	1
Aantal onderwijssoorten per 1 oktober t-2	1
Totaal	4

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

Gegevens 2024	
bedragen x € 1	A. Touhami
Functiegegevens	Directeur bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01 – 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 81.308
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 14.254
<i>Subtotaal</i>	€ 95.562
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 138.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Bezoldiging	€ 95.562
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.
Gegevens 2023	
bedragen x € 1	A. Touhami
Functiegegevens	directeur-bestuurder
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01/01-31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 68.647
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 7.741
<i>Subtotaal</i>	€ 76.388
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 132.000
Bezoldiging	€ 76.388

deJong&Laan

Koningin Wilhelminaplein 30
1062 KR Amsterdam
020 - 570 02 00

1d. Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 2.100 of minder

Gegevens 2024		
NAAM TOPFUNCTIONARIS		FUNCTIE
dhr.	Jos Steegs	Voorzitter Raad van Toezicht
mevr.	Angel Ruyter	Secretaris College van Bestuur
mevr.	Mirjam Ates-Snijdewind	Lid Raad van Toezicht
dhr.	Bernard Jacobs	Lid Raad van Toezicht

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2024 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Gebeurtenissen na balansdatum

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

9. Overige gegevens

9.1 Resultaatverdeling

Het financieel resultaat over het boekjaar wordt als volgt verdeeld:

	2024	2023
	€	€
Mutatie algemene reserve	117.968	118.720
Mutatie bestemmingsreserve	20.000	20000
	<u>137.968</u>	<u>138.720</u>

9.2 Resultaatbestemming

De resultaatbestemming is niet statutair bepaald.

De balans en de staat van baten en lasten inclusief de resultaatbestemming worden vastgesteld door het college van bestuur binnen zes maanden na afloop van het boekjaar conform artikel 15 lid 6 van de statuten.

9.3 Controleverklaring

Op de volgende bladzijde is de verklaring van de onafhankelijke accountmant opgenomen.