Jaarverslag

Stichting Christelijk Speciaal Onderwijs Groningen

2024

SCSOG

> **Wij stimuleren onze leerlingen in een POSITIEF klimaat hun mogelijkheden en talenten te ontdekken en te ontwikkelen.**
>
> — Missie

Inhoudsopgave

- De SCSOG 7
- Verslag van de raad van toezicht 13
- Verslag van het GMR-platform 17
- Verslag van het bestuur 21
- Financieel beleid 41
- Continuïteitsparagraaf 47
- Verantwoording van de financiën 51

Voorwoord

Het jaar 2024 stond in het teken van de afronding van het strategisch beleid 2020-2024 en de inwerkingtreding van het koersplan 2024-2028 per 1 augustus 2024.

De afgelopen beleidsperiode heeft het strategische thema *"het leren zichtbaar maken"* volop de aandacht gekregen. Onze scholen hebben dit thema verder structureel verankerd in hun kwaliteitsagenda, waardoor het een blijvend onderdeel vormt van hun onderwijsontwikkeling.

Het nieuwe koersplan 2024-2028 biedt richting aan de scholen bij het opstellen van hun (meer)jaren schoolplannen. De vier pijlers en vijftien ambities vormen hierbij het fundament en geven richting aan de doelen en beoogde resultaten op schoolniveau.

Om de bedrijfsvoering verder te optimaliseren, zijn diverse strategische ontwikkelingen in gang gezet. In 2023 is een IT-nulmeting uitgevoerd, wat de basis heeft gelegd voor het IT-verbetertraject dat in 2024 van start is gegaan. Daarnaast is in 2024 een grondige risico-inventarisatie uitgevoerd, waarbij de geformuleerde risico's opnieuw zijn vastgesteld en geïntegreerd in het risicomanagementproces. De risico's zijn geprioriteerd en waar nodig zijn afdoende beheersmaatregelen getroffen om de organisatie veerkrachtiger en weerbaarder te maken.

Ook is in 2024 een strategisch personeelsplantraject opgestart onder leiding van het Participatiefonds. Dit traject richt zich op het ontwikkelen en implementeren van gerichte interventies om de kwalitatieve en kwantitatieve inzetbaarheid van al het personeel binnen de SCSOG te vergroten. Met deze doelgerichte aanpak versterken we niet alleen de bedrijfsvoering, maar bouwen we ook aan een toekomstbestendige organisatie waarin innovatie, personele ontwikkeling en risicobeheersing hand in hand gaan.

In 2024 is ook hard gewerkt aan een nieuw onderwijsconcept voor de Fiduciaschool t.b.v. de nieuwbouw. Onder leiding van een extern bureau is een nieuw onderwijsconcept ontwikkeld dat richting geeft aan de ontwikkeling naar inclusiever onderwijs en bijdraagt aan de ontwikkeling naar een nieuw schoolgebouw passend bij het onderwijsconcept. De gemeente Groningen is nu aan zet om het nieuwbouwproces verder vorm te geven.

Helaas heeft een van de scholen van de SCSOG een onvoldoende beoordeling ontvangen van de onderwijsinspectie. Op basis van een gedegen verbeterplan werkt de school met volle inzet aanhet versterken van de onderwijskwaliteit. Met betrokkenheid van het team, de leerlingen en ouders wordt er hard gewerkt aan structurele verbeteringen, met als doel bij het eerstvolgende herstelonderzoek van de inspectie in het tweede kwartaal van 2025 een voldoende beoordeling te behalen. Deze uitdaging biedt tegelijkertijd een kans om de school duurzaam te versterken en de onderwijskwaliteit naar een hoger niveau te tillen.

In verband met een bovenmatige reservepositie heeft de SCSOG, op basis van een bestedingsplan vanaf 2021, gestaag gewerkt aan de afbouw van het vermogen door middel van gerichte investeringen. In 2024 is opnieuw geïnvesteerd in diverse onderwijskundige projecten op de scholen, evenals in extra scholing voor IB-ers en directieleden. Daarnaast zijn aanvullende middelen ingezet voor de deskundigheidsbevordering van medewerkers en is er een krachtige impuls gegeven aan de ontwikkeling van groene schoolpleinen. Met deze gerichte investeringen draagt de SCSOG bij aan de verdere versterking van de onderwijskwaliteit, professionele groei van medewerkers en een duurzame, inspirerende leeromgeving voor alle leerlingen.

De SCSOG blijft zich inzetten voor KWALITATIEF hoogwaardig onderwijs en een inspirerende leeromgeving waarin iedere leerling tot BLOEI kan komen.

Ook in 2024 kunnen we met trots melden dat we een gezonde financiële situatie hebben. Dit geeft ons het vertrouwen om de komende jaren vol overtuiging door te gaan met onze missie: het ondersteunen van onze leerlingen bij het ontdekken en ontwikkelen van hun mogelijkheden en talenten. De SCSOG blijft zich inzetten voor kwalitatief hoogwaardig onderwijs en een inspirerende leeromgeving waarin iedere leerling tot bloei kan komen.

Mijn oprechte waardering gaat uit naar de manier waarop iedereen zich, met een enorme betrokkenheid en veerkracht, heeft ingezet om deze uitdagingen het hoofd te bieden. Het is inspirerend om te zien hoe ons personeel zich met hart en ziel inzet voor onze leerlingen, elke dag opnieuw. Dankzij deze gezamenlijke inspanning blijft de kwaliteit en continuïteit van ons onderwijs gewaarborgd.

— Philip Messak
Bestuurder Stichting voor Christelijk Speciaal Onderwijs Groningen

Wij bieden op onze scholen ONDERWIJS aan leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte.

De SCSOG

De stichting en de scholen

De Stichting Christelijk Speciaal Onderwijs Groningen (SCSOG) vormt het bestuur over vier scholen:

- **De Fiduciaschool:**
  School voor speciaal basisonderwijs (primair onderwijs)
- **De Kimkiel:**
  School voor speciaal basisonderwijs (primair onderwijs)
- **De Wingerd:**
  School voor (voorgezet) speciaal onderwijs aan zeer moeilijk lerenden (speciaal onderwijs)
- **De Bolster:**
  School voor praktijkonderwijs (voortgezet onderwijs)

De stichting heeft als doel het stichten, in stand houden en exploiteren van onderwijsinstellingen voor christelijk gespecialiseerd onderwijs in Groningen en het ondersteunen van het onderwijs in de regio op het terrein van leerlingenondersteuning.
Onze scholen bevinden zich in de stad Groningen en bieden onderwijs en ondersteuning aan leerlingen van het speciaal basisonderwijs, (voortgezet) speciaal onderwijs aan zeer moeilijk lerende kinderen en het praktijkonderwijs. Medewerkers van het expertiseteam van de SCSOG zetten hun specifieke expertise in door diensten te verlenen en ondersteuning te bieden binnen onze eigen stichting, evenals aan andere scholen en besturen in de regio.

De scholen van de SCSOG vallen onder drie verschillende onderwijswetten, namelijk de Wet op het primair onderwijs (Fiduciaschool en De Kimkiel), de Wet op de expertisecentra (De Wingerd) en de Wet op het voortgezet onderwijs (De Bolster).Hierdoor opereren ze binnen verschillende wettelijke kaders.

Wat betreft het personeel werken zij onder twee verschillende cao's: de cao voortgezet onderwijs voor De Bolster en de cao primair onderwijs voor de overige drie scholen. De scholen van de SCSOG bedienen een groot voedingsgebied.

De leerlingen komen uit verschillende gebieden, waaronder de stad Groningen, de Ommelanden, de kop van Drenthe en het grensgebied van Friesland. Bovendien is de SCSOG actief betrokken bij drie samenwerkingsverbanden voor passend onderwijs.

Missie en visie

De SCSOG heeft haar missie en visie geformuleerd in 2018. Deze gemeenschappelijke uitgangspunten zijn leidend voor de vijf onderdelen van de stichting.

“Wij stimuleren onze leerlingen in een POSITIEF klimaat hun mogelijkheden en talenten te ontdekken en te ontwikkelen.”

— Missie

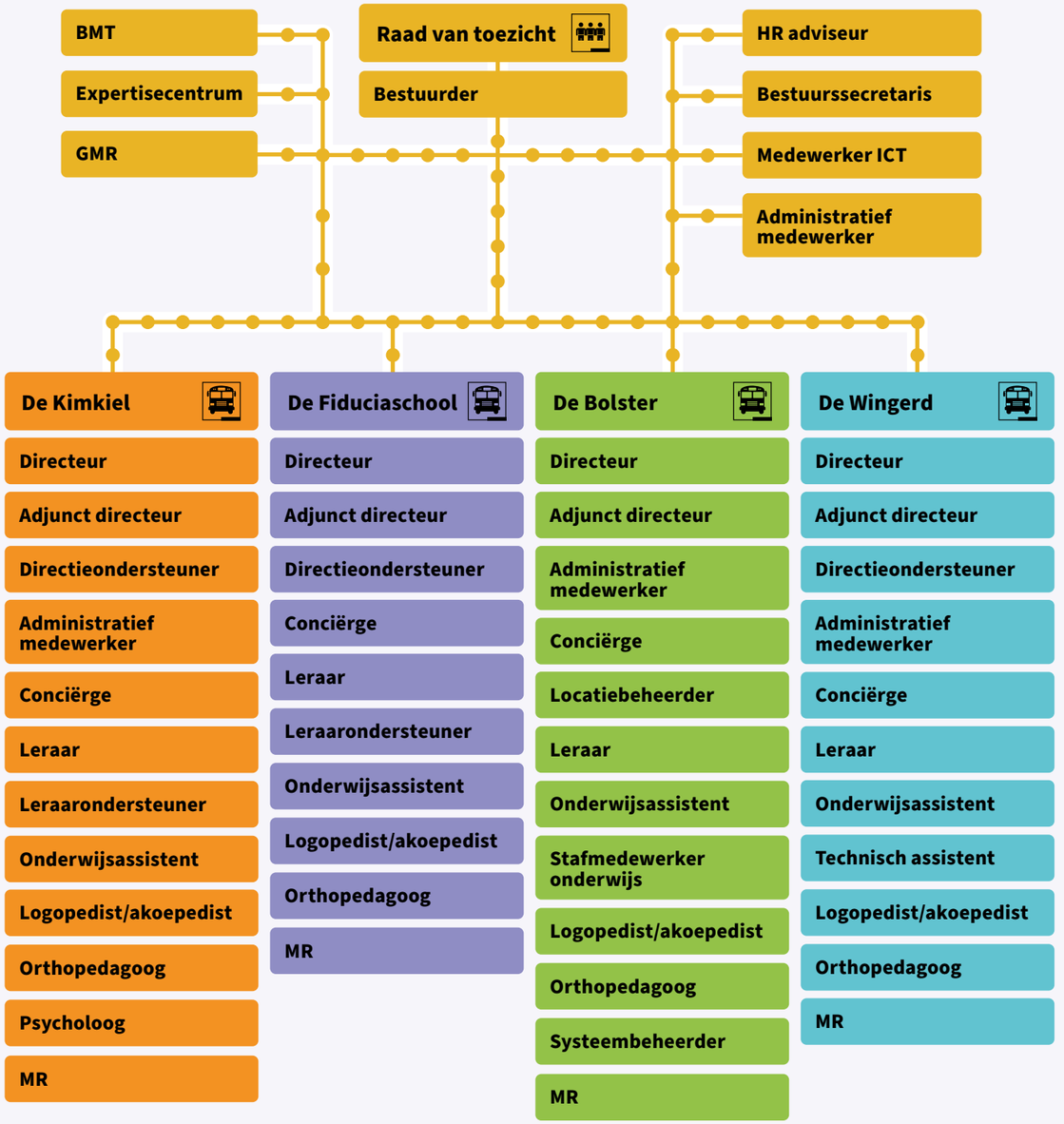
Wij willen onze leerlingen in staat stellen zelfredzaam te zijn en hun talenten te gebruiken. We ondersteunen kwetsbare kinderen en jongeren bij het verwerven van een plek in de maatschappij.

We doen dit vanuit betrokkenheid en verbondenheid. We bieden onze leerlingen een veilig en positief klimaat. We leggen de lat met betrekking tot prestaties en competenties in relatie tot de mogelijkheden van iedere leerling zo hoog mogelijk.

Onze medewerkers spelen een centrale en leidende rol in de **ONTWIKKELING** van leerlingen. Daarom investeren wij in de deskundigheid en professionaliteit van al onze medewerkers. Om te zorgen dat leerlingen zo veel mogelijk kansen krijgen, werken we samen met ouders, andere scholen en besturen, bedrijven en (zorg-)instellingen.

Leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben zijn welkom bij ons. We willen voor leerlingen en voor leerkrachten een leer- en werkgemeenschap zijn op basis van **OPEN** christelijke waarden. We willen een **LEERCULTUUR** bevorderen door een professionele **DIALOOG** tussen leerlingen, medewerkers en school-leiding. Op directieniveau willen we door het stimuleren van de onderlinge samenwerking het collectief versterken en de **KRACHT** van de afzonderlijke scholen vergroten.

— Visie



Organogram 2024
Stichting voor Christelijk Speciaal Onderwijs Groningen

Organisatie

De SCSOG bestaat uit vier scholen, elk met een eigen directeur en een expertisecentrum. De directeuren zijn primair verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken op hun eigen school en leggen hierover verantwoording af aan de bestuurder van de SCSOG.

Zowel het bestuur als de raad van toezicht hanteert de 'Code Goed Onderwijsbestuur' van de VO-raad en de SCSOG voldoet ook aan de 'Code Goed Bestuur' van de PO-raad.

Het Bovenschools Management Team (BMT) van de SCSOG fungeert als een platform waar directeuren en de bestuurder samenkomen om gezamenlijke beleidskwesties te bespreken en daarover besluitvorming te voeren.

Elke school binnen de SCSOG heeft een eigen medezeggenschapsraad (MR) die ongeveer zes keer per jaar vergadert, meestal in aanwezigheid van de schoolleiding. Sinds 2013 is het GMR-platform (Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad) operationeel, waarin MR-leden van de vier scholen worden vertegenwoordigd (één ouder en één medewerker per school). De bestuurder neemt deel aan de vergaderingen van het GMR-platform om het voorgenomen beleid voor te leggen en te bespreken. In hoofdstuk 3 van het jaarverslag wordt door het GMR-Platform teruggeblikt op het jaar 2024.

Een groot deel van de ondersteunende personele en financiële diensten van de stichting worden uitbesteed aan het administratiekantoor Preadyz. Daarnaast zijn in de afgelopen jaren enkele staffunctionarissen aangesteld of ingehuurd om bovenschoolse ondersteunende processen uit te voeren.
De staffunctionarissen omvatten een HR-adviseur, een bestuurssecretaris en een externe controller. Deze personele bezetting biedt ondersteuning op het gebied van financiën, HR en algemeen management binnen de stichting.

Naast de interne inspanningen maakt de SCSOG ook gebruik van externe instanties op verschillende gebieden. Wat betreft huisvesting en facilitair management wordt samengewerkt met externe partners om ervoor te zorgen dat deze aspecten efficiënt en effectief worden beheerd. Daarnaast is er een functionaris gegevensbescherming ingeschakeld om te waarborgen dat de verwerking van persoonsgegevens in overeenstemming is met de geldende privacywetgeving.

Het Expertisecentrum, Educonnect, is per 1 augustus 2024 opgeheven. Grotere besturen in Groningen hebben inmiddels hun eigen expertisecentra ingericht, waardoor de vraag naar externe specialisten is afgenomen. De medewerkers van Educonnect worden intern bij SCSOG ingezet voor kennisdeling en specifieke ondersteuning op de scholen. Een aantal medewerkers kunnen nog extern worden ingezet wanneer er behoefte is aan specifieke expertise.
De nadruk ligt hier echter niet op.

In 2024 heeft de SCSOG besloten om de samenwerking met de arbodienst niet te continueren. De verwachtingen sloten niet aan bij de praktijk waardoor opnieuw naar een arbodienst moest worden gezocht. Vanaf januari 2025 is de SCSOG een samenwerking aangegaan met een kleinere arbodienst die flexibel is en meer aansluit bij de werkwijze van de SCSOG. Daarnaast zal de interne HR-adviseur in het verzuimproces meer een rol gaan spelen.

De omvang van de stichting maakt het voortdurend uitdagend om een evenwicht te vinden tussen diverse elementen, zoals kwaliteit en professionaliteit, flexibiliteit en kwetsbaarheid. Het streven is om de bovenschoolse staf zo klein en efficiënt mogelijk in te richten, met voldoende expertise om diverse processen adequaat te ondersteunen.

Samenwerking en dialoog

De SCSOG is in het kader van passend onderwijs aangesloten bij drie samenwerkingsverbanden:

- Het samenwerkingsverband Primair Onderwijs Provincie Groningen (PO 20.01);
- Het samenwerkingsverband Voortgezet Onderwijs Groningen Stad (VO 20.01);
- Het samenwerkingsverband Voortgezet Onderwijs Groningen Ommelanden (VO 20.02).

De bestuurder van SCSOG neemt in het samenwerkingsverband PO en VO deel aan de algemene ledenvergaderingen (ALV), het deelverband van de stad Groningen (PO) en het vijfde deelverband (PO) (besturen met gespecialiseerd onderwijs).
Daarnaast participeert de bestuurder actief binnen het VO-MBO platform. Hierin neemt de bestuurder deel in diverse commissies, waaronder de commissie PRO-VSO-MBO, de commissie ‘Doorstroom’ en de commissie ‘Monitoring en kengetallen’, en was aftredend lid in oktober 2024 van de agendacommissie van het VO-MBO platform.

Met de inrichting van de onderwijsregio’s PO Noord-Nederland en VO Groningen is de bestuurder eveneens betrokken bij deze regionale samenwerking.

Daarnaast fungeert Schoolplein Noord (SPN) als onderwijsloket voor de onderwijsregio PO Noord-Nederland, waarbij de bestuurder de functie van bestuurslid vervult.

Verder neemt de bestuurder zitting in de stuurgroep van de opleidingsschool gespecialiseerd onderwijs.

Het bestuur van SCSOG deelt een kantoor aan de Eenrumermaar met twee andere besturen voor christelijk onderwijs in de stad Groningen.

Er zijn in 2024 geen klachten binnengekomen bij het bestuur.

De raad van toezicht spreekt zijn WAARDERING uit voor de wijze waarop de bestuurder leidinggeeft aan de stichting.

Verslag van de raad van toezicht

Samenstelling van de RvT

Tijdens de laatste vergadering van 2024 hebben we afscheid genomen van de voorzitter de heer Bert Kuiken, vanwege het bereiken van de maximale zittingsduur. Hij heeft gedurende ruim tien jaar een belangrijke en waardevolle bijdrage geleverd aan de RvT. We zijn hem veel dank verschuldigd voor zijn inzet en betrokkenheid bij de SCSOG.

We hebben de heer Bas Krajenbrink mogen begroeten als nieuw lid. Hiermee is de raad weer op volle sterkte en is deskundigheid op alle gebieden gewaarborgd.

Contact met de scholen

Ook dit jaar heeft de raad in duo's de scholen bezocht. Er zijn lessen bezocht en gesprekken gevoerd met personeelsleden en de leiding van de scholen. De schoolbezoeken zijn voor de raad van grote waarde.

De raad tracht zich via deze weg mede een oordeel te vormen over de gang van zaken; het karakter van de scholen met elk de eigen specifieke doelgroep alsmede de doelmatigheid van de besteding van middelen zoals die in de vergaderingen van de raad en de bestuurder aan de orde komen.

Contact met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsplatform (GMR-platform)

Twee leden van de Raad van Toezicht hebben twee keer de vergadering van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsplatform bezocht (GMR-platform). Tijdens deze bijeenkomsten zijn de belangrijkste zaken die op dat moment speelden en de relatie tussen het GMR-platform en het bestuur besproken.

Verantwoording van wettelijke taken

De raad van toezicht bestond in 2024 uit zes personen, die elk vanuit een eigen discipline hun bijdrage hebben geleverd aan de raad en de stichting. De leden kunnen ten opzichte van elkaar en het bestuur onafhankelijk en kritisch opereren.

Jaarlijks evalueert de raad het intern toezichtkader en stelt het vast. Indien nodig wordt het document aangepast. De raad heeft toegezien op de naleving van de Code Goed Onderwijsbestuur en kan concluderen dat er overeenkomstig de code is gehandeld door het bestuur. Er zijn vijf reguliere bijeenkomsten van de raad geweest. De raad is daarnaast met de bestuurder een avond bijeen geweest om te spreken over de uitwerking van het koersplan 2024-2028.

Vanzelfsprekend zijn er vanuit de audit en remuneratiecommissies diverse bijeenkomsten geweest ter bespreking van de voortgang, waaronder begroting en jaarstukken.

Ook werd in het kader van training alsmede in het kader van versterking van de relatie tussen BMT, staf, adjuncten en GMR-platform, een gezamenlijke avond ingericht waarin we door een externe spreker werden meegenomen in het belang en de voorwaarden voor een goed functionerend team.

Tijdens de vergaderingen met het bestuur heeft de bestuurder de raad in voldoende mate voorzien van informatie. Belangrijke thema's waren de ontwikkelingen op de scholen, de verantwoorde besteding van de gelden (meerjarenbegroting en bestedingsplan), de leerlingen en het personeel en de ontwikkelingen rondom de nieuwbouw van De Fiduciaschool. Daarnaast is ook het welzijn van het personeel een belangrijk thema alsmede het aantrekken, behouden en vertrek van personeel.

We delen de zorg over de aanstaande tekorten op de arbeidsmarkt en moeten daarop acteren. Het hogere ziekteverzuim heeft weliswaar voornamelijk. externe oorzaken, maar heeft ook te maken met verloop in het personeelsbestand en behoeft onze aandacht. De herstelopdracht waaraan de Wingerd werkt wordt door de raad nadrukkelijk en met intensieve aandacht gevolgd.

De bestuurder bespreekt de voortgang tijdens de vergaderingen met de raad. We kunnen derhalve concluderen dat men op koers ligt. In het koersplan is aandacht besteed aan de bovenmatige reserves van de stichting. Het bestedingsplan voor afbouw van die reserves wordt als adequaat beoordeeld.

De aanwezige "checks and balances" binnen de SCSOG, waaronder de driemaandelijkse rapportages (zowel financieel als inhoudelijk) van het bestuur, de jaarlijkse schoolbezoeken en de gesprekken met schooldirecties en leerkrachten, bieden de Raad van Toezicht voldoende informatie en inzicht om de doelmatigheid en rechtmatigheid van de middeleninzet te beoordelen. Deze instrumenten stellen de raad in staat om adequaat toezicht te houden op het bestuur en om geïnformeerd beslissingen te nemen.

Naast bovengenoemde zaken heeft de raad de begroting voor het jaar 2025 en de jaarrekening over het jaar 2023 goedgekeurd. De externe accountant heeft toegezien op de doelmatigheid van de bestedingen van het bestuur. De accountant heeft zijn bevindingen teruggekoppeld aan de bestuurder en de auditcommissie van de raad van toezicht. De raad komt tot de conclusie dat er op een verantwoorde manier met de middelen is omgegaan en dat ze doelmatig zijn besteed. De raad heeft besloten ook komend jaar Aksos te benoemen als externe accountant.

De uitgebreide ICT-scananalyse die in 2023 is gemaakt heeft ertoe geleid dat er een roadmap is opgesteld. Het doel is efficiencyverbetering, maar vooral ook om de risico's op dit gebied zoveel mogelijk te beheersen. Daarnaast is een risicoanalyse uitgevoerd, onder leiding van Verus, waarbij een lid van de RvT deelnam aan het proces risicomanagement.

Als werkgever heeft de remuneratiecommissie tweemaal een gesprek gevoerd met de bestuurder. Een voortgangsgesprek en een eindejaarsgesprek. Daarnaast vindt er een tweemaandelijks overleg plaats tussen de voorzitter van de raad en de bestuurder.

Na afloop van elke vergadering wordt de bijeenkomst geëvalueerd door de leden van de raad en de bestuurder. De vergaderingen worden gekenmerkt door de prettige en open sfeer, waarbij eenieder zich kritisch durft op te stellen. Elke vergadering komen de risicosignaleringen aan de orde.

De raad kwam twee keer bijeen in een interne vergadering, zonder bestuurder, waarin naast strategische keuzes, haar eigen functioneren alsmede dat van de bestuurder werden geëvalueerd. Er heeft in 2023 een zelfevaluatie van het functioneren van de RvT plaatsgevonden. Dit zullen we in 2025 wederom doen. Twee leden van de raad hebben een scholing gevolgd bij VTOI/NVTK. Voor de komende zittingsperiode zal de raad kijken welke vorm van professionalisering passend is.

Door de raad van toezicht genomen besluiten

Nr.	Betreft	Datum
1	Goedkeuring treasuryplan Afbouwplan Educonnect	06-03-2023
2	Goedkeuring jaarrekening en jaarverslag 2023 Goedkeuring bestuursformatieplan 2024-2025	20-06-2024
3	Goedkeuring meerjarenbegroting 2025-2029 Goedkeuring bestedingsplan 2024-2028 Goedkeuring herverdeling taken RvT	19-12-2024

Tot slotte

De raad van toezicht spreekt zijn waardering uit voor de wijze waarop de bestuurder leidinggeeft aan de stichting. We kunnen spreken van een organisatie die in control is. De raad is daarnaast ingenomen met de manier waarop de medewerkers van de onder de stichting ressorterende scholen zich hebben ingezet om de leerlingen te begeleiden.

Samenstelling van de raad van toezicht

In het verslagjaar 2024 bestond de raad uit de volgende leden:

Functionaris	Functie en commissielidmaatschap	Hoofdbetrekking	Nevenfunctie(s)
B. Kuiken	Voorzitter Lid van de remuneratiecommissie	Commercieel directeur bij ABN Amro	Bestuurslid Stichting Present Groningen (onbezoldigd) Bestuurslid van zowel de Vereniging als de Stichting Groninger Museum Salon (onbezoldigd) Lid Raad van Toezicht Stichting Huize (Residentie) de Wijert (onbezoldigd)
R.G. Buiter	Lid Lid van de remuneratiecommissie	Directeur Dollardcollege, vestiging Pontis (tot aug. 2024) Directeur Ubbo Emmius, vestiging Onstwedde (m.i.v. aug. 2024)	
T. Vollbehr	Lid Secretaris	Advocaat bij DAS rechtsbijstand	
H.J. Dijkstra	Lid Lid van de remuneratiecommissie	Locatiedirecteur van GKN Fokker Aerospace BV	Lid RvC Rabobank Assen-Noord Drenthe Lid Belanghebbend en Orgaan STAP pensioenfonds kring 2
F. Ismaili	Lid Lid van de auditcommissie	Directeur Informatiemanagement en ICT	
S.J. Krajenbrink	Lid (sinds dec 2024) Lid van de auditcommissie	Bestuurder Christelijke Woningstichting Patrimonium	Lid Raad van Toezicht Kids2B (bezoldigd)

De leden van de Raad van Toezicht zijn onbezoldigd maar ontvingen wel de maximale vrijwilligersvergoeding van € 2.100, - (naar rato van de duur van de aanstelling) voor hun werk voor de stichting.

Samenstelling van het bestuur

In het verslagjaar 2024 bestond het bestuur uit het volgende lid:

Functionaris	Functie	Nevenfunctie(s)
C.P. Messak	Voorzitter college van bestuur	Bestuurslid Schoolplein Noord (onbezoldigd) Commissielid fractie CDA gemeente Aa en Hunze (commissie vergoeding)

OP ALLE VLAKKEN zo goed mogelijk onderwijs bieden aan de leerlingen van de SCSOG.

Verslag van het GMR-platform

In dit hoofdstuk blikt het gemeenschappelijke medezeggenschapsraadplatform (GMR-platform) terug op de activiteiten van 2024. Het GMR-platform kijkt terug op een jaar met prettige overleggen met de bestuurder (Philip Messak) en de positief-kritische vergaderingen.

Het GMR-platform heeft dit jaar afscheid genomen van Hugo Vellinga (personeelsgeleding De Bolster) die gedurende vele jaren voorzitter was van het platform. Alle leden zijn Hugo zeer dankbaar voor alle ervaring en kennis die hij inbracht en de waardevolle bijdragen die hij heeft geleverd. Gerda Boshart (personeelsgeleding Fiduciaschool) en Claudia Heijnen (oudergeleding De Kimkiel) hebben het platform ook na vele jaren verlaten. Hun bijdragen zijn de afgelopen jaren zeer gewaardeerd.

Harold Straat (personeelsgeleding De Bolster) en Vanessa van der Molen (oudergeleding De Kimkiel) hebben het afgelopen jaar het GMR-platform versterkt. Op het moment van schrijven wordt er nog gezocht naar personeelsgeleding namens de Fiduciaschool.

Vanaf september 2024 heeft het GMR-platform geen vaste voorzitter en is er iedere vergadering een (wisselende) technisch voorzitter. Deze bereidt de vergadering voor met de secretaris en de bestuurder. Bij de technisch voorzitter (en de secretaris) kan de bestuurder in die periode ook terecht als klankbord.

De samenstelling van het GMR-platform op 01-01-2024 was:

Functionaris	Functie
Dhr. Hugo Vellinga (personeelsgeleding De Bolster)	Voorzitter GMR-platform
Mw. Tamara Klarenbeek (oudergeleding De Bolster)	Lid GMR-platform
Mw. Romée van Mal (personeelsgeleding De Wingerd)	Secretaris GMR-platform
Mw. Karina van Herksen (oudergeleding De Wingerd)	Lid GMR-platform
Mw. Inge Boer (personeelsgeleding De Kimkiel)	Lid GMR-platform
Mw. Claudia Heijnen (oudergeleding De Kimkiel)	Lid GMR-platform
Mw. Gerda Boshart (personeelsgeleding Fiduciaschool)	Lid GMR-platform
Dhr. Kaj van der Plas (oudergeleding Fiduciaschool)	Lid GMR-platform

De samenstelling van het GMR-platform met ingang van schooljaar 2024-2025 is:

Functionaris	Functie
Dhr. Harold Straat (personeelsgeleding De Bolster)	Lid GMR-platform
Mw. Tamara Klarenbeek (oudergeleding De Bolster)	Lid GMR-platform
Mw. Romée van Mal (personeelsgeleding De Wingerd)	Secretaris GMR-platform
Mw. Karina van Herksen (oudergeleding De Wingerd)	Lid GMR-platform
Mw. Inge Boer (personeelsgeleding De Kimkiel)	Lid GMR-platform
Mw. Claudia Heijnen (ouder De Kimkiel)	Lid GMR-platform
Vacant (personeelsgeleding Fiduciaschool)	Lid GMR-platform
Dhr. Kaj van der Plas (oudergeleding Fiduciaschool)	Lid GMR-Platform

In 2024 hebben meerdere belangrijke onderwerpen op de agenda gestaan. Het medezeggenschapsstatuut heeft na vele jaren een update gekregen, wat heeft geleid tot de naamswijziging van het gremium: van GMR naar GMR-platform. Volgens de Wet medezeggenschap op scholen (WMS) was het officieel niet mogelijk om De Bolster op te nemen in de GMR zoals deze in die wet bedoeld is. Vanwege de aard van de stichting is het natuurlijk wenselijk om één gemeenschappelijk medezeggenschapsraad te hebben waarin alle scholen vertegenwoordigd zijn. Om deze reden is de naam veranderd naar het GMR-platform, waardoor alle scholen weer vertegenwoordigd kunnen worden in dit gremium.

Het GMR-platform heeft op verschillende vlakken instemming en advies mogen verlenen, onder andere op het koersplan 2024-2028. Met het instemmen hierop en het ingaan van dit plan hebben het bestuur en de scholen van de SCSOG weer een duidelijke weg naar de toekomst geschetst. Verder heeft het platform instemming verleend op een wijziging in het functiebouwwerk, het Aanwijzingsbesluit WKR 2024 en het Bestuursformatieplan 2024-2025 t/m 2028-2029.

Ook is er positief advies gegeven op de Meerjaren-begroting 2025-2029 en op het overgaan naar een nieuwe arbodienst met ingang van 1 januari 2025. Daarnaast is het GMR-platform goed geïnformeerd over de plannen en vorderingen met betrekking tot de nieuwbouw van de Fiduciaschool en heeft het platform zorgen uitgesproken over de huidige staat van de school. Ondertussen is er onderhoud gepleegd aan dit gebouw ter overbrugging van de periode tot aan de nieuwbouw.

Het GMR-platform onderhoudt een goede band met de raad van toezicht. Bij het aanstellen van nieuwe RvT-leden neemt een lid van het platform zitting in de sollicitatiecommissie. Het GMR-platform heet vanaf deze plaats dan ook graag Bas Krajenbrink welkom als lid van de RvT. Om de samenwerking van het GMR-platform met de bestuurder, de RvT, het BMT, adjunct-directeuren en leden van het bestuurskantoor te intensiveren, sloot het platform dit jaar voor het eerst aan bij hun gemeenschappelijke bijeenkomst.

Deelname aan deze bijeenkomst is als waardevol ervaren en dit zorgt ervoor dat de communicatielijnen tussen alle partijen zo kort mogelijk zijn en blijven. Leden van de RvT sluiten minimaal twee keer per jaar aan bij de vergaderingen en tijdens de decembervergadering is er prettig overleg geweest met Landa Buiter en Tessa Vollbehr. Zij sloten voor het eerst bij een vergadering van het platform aan. Het is mooi om te merken dat de nieuwsgierigheid in nieuw contact leidt tot mooie initiatieven voor nog intensiever contact tussen beide gremia.

In 2024 werd de focus gelegd op het borgen van het hoofddoel: hoe kunnen we de ONTWIKKELING van onze leerlingen verbeteren en ZICHTBAAR MAKEN?

Verslag van het bestuur

In dit hoofdstuk verantwoordt het bestuur zich over het gevoerde beleid in 2024.

Domein onderwijs en kwaliteit

Strategisch beleidsplan 2020-2024

In 2024 werd de focus gelegd op het borgen van het hoofddoel: hoe kunnen we de ontwikkeling van onze leerlingen verbeteren en zichtbaar maken?

Het hoofddoel is vertaald in een vijftal streefdoelen:

- We verbeteren de wijze waarop we de brede individuele ontwikkeling van onze leerlingen zichtbaar maken op onze scholen. We stemmen dit af binnen de stichting, waarbij we niet streven naar uniformiteit, maar wel naar beredeneerde overeenkomsten en verschillen.

- We passen ons aanbod waar nodig aan, zodat het aanbod gericht is op de brede ontwikkeling van onze leerlingen: zelfredzaamheid, zelfvertrouwen, eigenwaarde, kennis, burgerschap en basisvaardigheden. Praktische vaardigheden krijgen in de komende periode meer aandacht.

- We versterken ons pedagogisch-didactisch handelen. Hiervoor maken we bijvoorbeeld gebruik van ‘Lesson Study’. De samenwerking van leraren in het vormgeven en evalueren van lessen wordt geïntensiveerd.

- We versterken de samenwerking en het delen van expertise in onze stichting. Ons expertiseteam nieuwe stijl heeft hierin een belangrijke rol.

- We versterken ons kritisch beoordelingsvermogen om goed te kunnen kijken naar ons effect op het leren van onze leerlingen zodat we ons gedrag aan kunnen passen om een groter effect te bereiken.

Deze streefdoelen zijn in de verschillende school plannen van de scholen verder geoperationaliseerd, passend bij de leerlingenpopulatie en de fase van de ontwikkeling per school.

In 2024 hebben we gewerkt aan de streefdoelen door de volgende activiteiten uit te voeren:

1. ***Zichtbare ontwikkeling van elke leerling:***
   Binnen SCSOG staat de brede ontwikkeling van iedere leerling centraal. Om deze ontwikkeling inzichtelijk en betekenisvol te maken, hanteren we een gestructureerde werkwijze met het Landelijk Doelgroepenmodel (LDGM) als richtlijn, het ontwikkelingsperspectief (OPP) als individueel volginstrument en het portfolio als middel om de groei van elke leerling zichtbaar te maken. Deze aanpak is verankerd binnen de schoolorganisatie en afgestemd op de specifieke doelgroep van elke school. Zo wordt niet alleen de cognitieve, maar ook de sociaal-emotionele en praktische ontwikkeling van leerlingen systematisch gevolgd en ondersteund. Daarnaast is de aandacht voor praktische vaardigheden verder versterkt binnen het curriculum. Dit gaat hand in hand met een intensievere samenwerking tussen onze SBO-scholen, (V)SO en de praktijkschool, waardoor leerlingen beter voorbereid worden op hun toekomstige leer- en werktrajecten. Met deze integrale werkwijze creëren we een rijk en passend onderwijsaanbod waarin elke leerling optimaal tot bloei kan komen.

2. ***Doorontwikkeling van ons brede onderwijsaanbod:***
   Ons brede onderwijsaanbod is verder versterkt en doorontwikkeld, met als doel om elke leerling optimale kansen te bieden. Met ondersteuning van de subsidie Basisvaardigheden is het curriculum voor taal en rekenen geactualiseerd. Gezien de verschillende fasen van ontwikkeling van de scholen zijn voor drie scholen het curriculum ingevoerd en voor één school nog niet geheel operationeel. Daarnaast is een heldere visie op burgerschap ontwikkeld, die nu in de fase van implementatie zit.

Door structureel aandacht te besteden aan burgerschapsonderwijs bereiden we leerlingen voor op hun rol in de samenleving, met focus op democratische waarden, sociale verantwoordelijkheid en actief participeren. Met deze ontwikkelingen zetten we een belangrijke stap in de verdere versterking van ons onderwijs, waarbij we blijven investeren in de kwaliteit en toekomstbestendigheid van het curriculum.

3. ***Focus op sterker pedagogisch-didactisch handelen:***
   Het versterken van ons pedagogisch-didactisch handelen blijft een speerpunt binnen SCSOG en zal ook in 2025 een prominente plek innemen op onze ontwikkelagenda. Op al onze scholen wordt gewerkt met een vorm van Lesson Study/collegiaal leren, al kent de invulling hiervan variaties per locatie. Zo heeft een van onze SBO-scholen recent de overstap gemaakt naar de methode Groeikracht. Deze aanpak stimuleert teamleren en draagt bij aan een cultuur van continu verbeteren. De eerste ervaringen zijn positief en de methode biedt mogelijk ook kansen voor andere scholen binnen onze stichting. Door voortdurend te reflecteren op en te investeren in ons pedagogisch-didactisch handelen, versterken we niet alleen de kwaliteit van ons onderwijs, maar creëren we ook een krachtige, lerende gemeenschap waarin we samen groeien en ontwikkelen.

4. ***Samen bouwen aan professionele groei:***
   De werkgroep Kennisdeling is inmiddels operationeel en bestaat uit vertegenwoordigers van alle vier de scholen binnen de stichting. De werkgroep valt onder de portefeuillehouder Kennisdeling en heeft in 2024 een stevige basis gelegd voor structurele samenwerking en kennisuitwisseling. Een belangrijke mijlpaal is de oprichting van drie stichtingsbrede professionele leergemeenschappen (PLG's) rondom de thema's gedrag, NT2 en het jonge kind. Deze leergemeenschappen bieden een platform voor leraren en andere onderwijsprofessionals om kennis en ervaring te delen, zich te verdiepen in actuele onderwijskwesties en gezamenlijk de onderwijskwaliteit verder te versterken. Daarnaast is onder leiding van de schoolopleider beleid ontwikkeld met betrekking tot stagebegeleiding en de ondersteuning van startende leerkrachten.
   Dit beleid is tot stand gekomen in nauwe samenwerking met de pabo-instituten en heeft als doel om studenten en beginnende leraren optimaal te begeleiden in hun professionele ontwikkeling. Met deze initiatieven zet de werkgroep Kennisdeling een belangrijke stap in het versterken van de professionele cultuur binnen SCSOG. Door samenwerking, kennisdeling en gezamenlijke ontwikkeling werken we aan toekomstbestendig onderwijs voor al onze leerlingen. In augustus 2024 is het expertisecentrum Educonnect opgeheven. De medewerkers zijn binnen de SCSOG ondergebracht en de specialisten participeren in verschillende werkgroepen met als doel interne kennisdeling te stimuleren. Ook bieden zij specifieke ondersteuning aan de scholen van de SCSOG.

5. ***Versterken van ons kritisch beoordelingsvermogen:***
   We versterken ons kritisch beoordelingsvermogen door continu te reflecteren op ons handelen en de impact daarvan op het leren van onze leerlingen. Door systematisch te analyseren wat werkt, passen we ons gedrag en onze didactische strategieën aan om een groter leereffect te bereiken. Deze cyclus van kijken, reflecteren en verbeteren versterkt onze onderwijspraktijk en bevordert een lerende cultuur voor zowel leerlingen als professionals. De drie mandaatpilots – Zicht op ontwikkeling, Kennisdeling en Identiteit – zijn geëvalueerd en hebben geleid tot een herinrichting van de mandatenstructuur. De strategische thema's zijn ondergebracht in een opdrachtgever-opdrachtnemerstructuur en georganiseerd in vijf werkgroepen:

   - Kennisdeling
   - Identiteitsontwikkeling
   - Inductie van startende leerkrachten en stagiaires
   - Ontwikkeling van inclusiever onderwijs
   - Kwaliteitsontwikkeling

De visie op mandatering blijft gehandhaafd, waardoor de werkgroepen een grote mate van zelfstandigheid blijven behouden. Dit stimuleert eigenaarschap, innovatie en een doelgerichte implementatie van vernieuwende ideeën.

Koersplan 2024-2028

In augustus 2024 trad het nieuwe koersplan 2024-2028 in werking. Het koersplan moet voldoende ruimte bieden en vertrouwen geven voor onze scholen om op basis van vier pijlers door te ontwikkelen.

Pijler 1 Toekomstgericht onderwijs
Pijler 2 Verbinden en vinden van medewerkers
Pijler 3 De SCSOG en haar omgeving
Pijler 4 Bedrijfsvoering op orde

Daarnaast zijn een vijftiental stichtingsbrede ambities voor de komende vier jaar opgesteld die richting geven om een goede vertaalslag te kunnen maken naar doelen en resultaten op schoolniveau. Deze doelen en resultaten zijn beschreven in het schoolmeerjarenplan en het schooljaarplan. Tijdens de driemaandsrapportages en scholenbezoeken van de bestuurder worden de resultaten en voortgang besproken.

Kwaliteitsborging

De scholen volgen systematisch de ontwikkeling van hun leerlingen, zowel individueel als op groeps- en schoolniveau. Jaarlijks worden vragenlijsten afgenomen over veiligheidsbeleving en tevredenheid, met overwegend voldoende resultaten. Directeuren en de bestuurder bewaken actief de onderwijskwaliteit via (functionerings-)gesprekken, lesbezoeken en leerlinggesprekken.

Om de onderwijskwaliteit verder te versterken, wordt op alle vier de scholen een externe audit uitgevoerd in het eerste kwartaal van 2025. Op basis van de uitkomsten worden de ingezette plannen voortgezet of bijgesteld. Daarnaast is een stichtingsbrede werkgroep Kwaliteitszorg opgericht, die proactief werkt aan kwaliteitsverbetering. Een belangrijk doel van deze werkgroep is om eenduidigheid te creëren over de kwaliteitsnorm, hoe we van elkaar kunnen leren en hoe we de kwaliteitscultuur verder kunnen versterken.

Lesbezoeken worden besproken met medewerkers, terwijl de bestuurder de resultaten monitort via drie jaarlijkse managementrapportages en overleg met directeuren, Ib'ers en het expertisecentrum. Door de uitstroom zorgvuldig te volgen en het ontwikkelingsperspectief af te stemmen, versterken de scholen de kwaliteit van onderwijs en ondersteuning. Zo zorgen we ervoor dat leerlingen optimaal worden voorbereid op hun toekomst.

Contacten met de Inspectie van het Onderwijs
In 2024 heeft (V)SO De Wingerd een inspectiebezoek gehad, wat resulteerde in een onvoldoende beoordeling op een aantal standaarden. De school heeft in overleg met het bestuur een verbeterplan opgesteld om invulling te geven aan de herstelopdrachten. In november 2024 heeft een tussentijdse evaluatie met de inspectie plaatsgevonden. In het tweede kwartaal van 2025 zal de inspectie opnieuw de school bezoeken en beoordelen.

Toelatingsbeleid
Binnen ons bestuur hechten we veel waarde aan een zorgvuldig, transparant en passend toelatingsbeleid voor het speciaal basisonderwijs, speciaal (voortgezet) onderwijs en het praktijkonderwijs. Wij streven ernaar dat iedere leerling onderwijs ontvangt dat aansluit bij zijn of haar onderwijs- en ondersteuningsbehoeften. We hanteren hierbij de wettelijke kaders en het toelatingsbeleid dat gehanteerd wordt in overleg met de samenwerkingsverbanden PO en VO. Dit beleidsdocument beschrijft de uitgangspunten, criteria en procedures die gelden voor de toelating tot de speciale basisschool, speciaal (voortgezet) onderwijs en de praktijkschool. Vanuit de scholen en de samenwerkingsverbanden is informatie hierover beschikbaar.

Onderzoek en (toekomstige) ontwikkeling
De SCSOG participeert actief in de ontwikkeling van de onderwijsregio's PO Noord en VO Groningen. Deze betrokkenheid komt tot uiting in de inzet van personeel op het gebied van HR en in de ontwikkeling van opleidingsscholen, onder andere via deelname aan diverse werkgroepen die binnen deze regio's zijn opgericht.

De bestuurder van de SCSOG vertegenwoordigt zowel de belangen van de stichting als de bredere onderwijsbelangen binnen het VO-MBO-platform en de algemene vergadering van bestuurders PO. In deze gremia wordt gezamenlijk gewerkt aan toekomstbestendig onderwijs, met als doel voldoende gekwalificeerde leerkrachten en schoolleiders te waarborgen. Daarnaast neemt de bestuurder deel aan de stuurgroep van de Opleidingsschool Gespecialiseerd Onderwijs.

Het lopende onderzoek richt zich op de vorming van de onderwijsregio's en de verdere ontwikkeling van opleidingsscholen, zowel op partnerschapsniveau als op het niveau van de eigen stichting.
Op stichtingsniveau investeert de SCSOG in een schoolopleider die verantwoordelijk is voor de coördinatie van trajecten voor startende leerkrachten en stagiaires.

Ook is het instrument beeldcoaching verder ontwikkeld. Het wordt inmiddels stichtingbreed en meer geïntegreerd ingezet, met name ter ondersteuning van startende leerkrachten. In samenwerking met de betrokken opleidingsscholen wordt verkend hoe stichtingen onderling meer van elkaar kunnen leren, zodat specifieke expertise breder inzetbaar wordt dan binnen de eigen organisatie.

Met het oog op toekomstige ontwikkelingen participeert de SCSOG in de regionale beweging Nij Begun. Vanuit de algemene ledenvergadering PO en het VO-MBO-platform wordt actief meegedacht over de besteding van de beschikbare rijksmiddelen. Deze inzet heeft geleid tot het formuleren van een gezamenlijke sociale en economische agenda. Als stichting blijven wij ons onverminderd inzetten voor het versterken van de leefbaarheid in Groningen en de omliggende regio's.

De resultaten van ons onderwijs

Noemenswaardige (onderwijskundige) ontwikkelingen per school

Uitstroomgegevens SBO Fiduciaschool en SBO de Kimkiel

Onderwijs Richting	De Fiduciaschool Aantal 2023	%	De Fiduciaschool Aantal 2024	%	De Kimkiel Aantal 2023	%	De Kimkiel Aantal 2024	%
(V)so-cluster 4	0	-	0	-	(2) op BL niv. geteld	-	2	5
Praktijkonderwijs	31	61	17	45	21	58	26	67
Vmbo bl/kl	11	22	13	34	14	39	11	28
Vmbo tl	1	2	1	3	0	-	0	-
Havo/vwo	0	-	0	-	0	-	0	-
ZML	2	4	0	-	1	3	0	-
Vroegtijdig schoolverlaters	6	11	7	18	0	0	0	-
Totaal	**51**	**100**	**38**	**100**	**36**	**100**	**39**	**100**

Uitstroomgegevens (V)SO De Wingerd

(V)SO De Wingerd	SO 2023	%	SO 2024	%	VSO 2023	%	VSO 2024	%
Cluster 1	0	0	0	0	0	0	0	0
Cluster 2	0	0	0	0	0	0	0	0
VSO Cluster 3(V)SO De Wingerd	14	77,8	9	69,2	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Cluster 3 ZML (andere school)	1	5,6	0	0	0	0	0	0
Cluster 3Langdurig ziek	1	5,6	0	0	0	0	0	0
Cluster 4	0	0	0	0	0	0	0	0
SBO	0	0	1	7,7	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Dagbesteding	1	5,6	1	7,7	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Arbeidsmatige dagbesteding	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	13	86,7	9	64,3
Niet-arbeidsmatige dagbesteding	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	0	0	0	0
Praktijkonderwijs	1	5,6	2	15,4	0	0	3	21,4
MBO-niveau 1	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	0	0	0	0
Arbeid	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	1	6,7	1	7,1
Totaal	**18**	**100**	**13**	**100**	**14**	**100**	**14**	**100**

Meerjaren uitstroomgegevens de Bolster

De Bolster	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/20	20/21	21/22	22/23	23/24
Aantal leerlingen	80	96	77	65	72	63	59	52	77	**74**
Werk (zonder BBL)	10%	14%	26%	23%	31%	27%	38%	31%	27%	**19%**
mbo (BOL+BBL)	56%	51%	49%	52%	48%	43%	42%	42%	47%	**50%**
Andere pro school	9%	11%	5%	6%	10%	11%	5%	2%	5%	**9%**
Vso	3%	4%	3%	14%	6%	3%	3%	6%	1%	**0%**
Vmbo	5%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	2%	4%	**0%**
Dagbesteding	18%	14%	13%	11%	8%	11%	5%	6%	7%	**9%**
Overig	1%	5%	4%	0%	1%	5%	7%	11%	9%	**13%**
Branche certificaten	36%	35%	47%	54%	36%	40%	56%	52%	55%	**49%**
Aantal behaalde br. certificaten					40	40	50	45	76	**81***
In doelgroep register		15%	79%	43%	60%	60%	59%	58%	66%	**70%**

* door de schoolverlaters van 2023/2024 behaalde certificaten tijdens hun schooltijd.

Uitstroom 2023-2024

	Aantal leerlingen	%
Werk:	(18)	24
Zonder BBL	14	-
BBL niveau 1	4	-
Dagbesteding:	(7)	9
BOL:	(33)	45
NIV 1	29	-
NIV 2	4	-
Andere Pro scholen:	(7)	9
VSO:	0	0
Overig	(9)	13
Verhuizing buitenland	2	-
Vmbo	0	-
Geen werk/school	5	-
Wacht op toelatings-traject gemeente	2	-
Totaal	**74**	**100**

Certificaat

	Aantal
Heftruck	12
SVA1 werken in de schoonmaak	14
RAS schoonmaak	4
KPC werken in de keuken	12
NIL Mag lassen niv 1	4
NIL Mag lassen niv 2	1
VCA	15
HACCP	15
Bosmaaien	1
KPC Dierverzorging	3

Leerlingenaantallen

Vanaf 2022 zien we een daling van de leerlingenaantallen. Echter, in de prognoses gaan we uit van een stabilisering op 786 leerlingen.

Leerlingenaantallen SCSOG

		Fiducia	Kimkiel	Wingerd	Bolster	SCSOG	Toename
		02 WR	14 WU	14 WT	05 OP	Totaal	Afname
Werkelijk	2001	143	167	129	197	**636**	-
	2002	140	190	133	209	**672**	36
	2003	138	162	133	240	**673**	1
	2004	132	160	131	255	**678**	5
	2005	126	148	132	264	**670**	-8
	2006	132	131	132	260	**655**	-15
	2007	124	134	122	242	**622**	-33
	2008	117	128	124	256	**625**	3
	2009	117	122	112	287	**638**	13
	2010	131	136	120	296	**683**	45
	2011	140	146	115	293	**694**	11
	2012	150	166	126	293	**735**	41
	2013	155	166	123	301	**745**	10
	2014	177	180	130	291	**778**	33
	2015	169	175	127	279	**750**	-28
	2016	177	174	134	243	**728**	-50
	2017	170	165	136	240	**711**	-17
	2018	183	167	131	252	**733**	22
	2019	197	165	135	262	**760**	27
	2020	196	169	138	270	**773**	13
	2021	192	193	133	278	**796**	23
	2022	200	198	133	301	**832**	36
	2023	196	187	131	281	**795**	-37
	2024	**184**	**186**	**134**	**278**	**782**	**-13**
Prognose	2025	187	187	132	280	**786**	+4
	2026	187	187	132	280	**786**	-
	2027	187	187	132	280	**786**	-
	2028	187	187	132	280	**786**	-

Noemenswaardige (onderwijskundige) ontwikkelingen per school

De Kimkiel

Het schooljaar 2023-2024 stond voor De Kimkiel in het teken van groei, ontwikkeling en samenwerking. Met een gedreven team en een duidelijke visie heeft de school belangrijke stappen gezet op verschillende terreinen van het onderwijs.

Een van de speerpunten was de verdere ontwikkeling van het burgerschapsonderwijs. De school heeft een kwaliteitskaart Burgerschap opgesteld waarin helder is vastgelegd hoe en met welke middelen het burgerschapsonderwijs wordt vormgegeven. De methode Faqta is hierbij in gebruik, aangevuld met schoolbrede thematische projecten die gedurende korte periodes extra aandacht krijgen.

Daarnaast heeft De Kimkiel, in samenwerking met de leergemeenschap Buiten Gewoon Leren, de natuur dichter bij de leerlingen gebracht. Door lessen naar buiten te verplaatsen en de omgeving actief te verkennen, leren kinderen door te ervaren, te doen, te ontdekken en te beleven. Dit project wordt mede ondersteund door een ontwikkelsubsidie en sluit aan bij de visie van de school dat leren niet alleen in een klaslokaal plaatsvindt, maar juist ook buiten in de echte wereld.

Ook de basisvaardigheden kregen een stevige impuls. In juli werd de subsidie Verbetering Basisvaardigheden toegekend. Na de zomervakantie van 2024 heeft de directie, samen met coördinatoren, een verbeterplan opgesteld voor taal-lezen, rekenen, digitale geletterdheid en vakoverstijgende activiteiten. Dit plan sluit nauw aan bij het nieuwe schoolplan 2024-2028 waardoor de ingezette koers wordt versterkt en het onderwijs verder wordt geoptimaliseerd.

Om de koers voor de komende jaren te bepalen, heeft De Kimkiel een nieuw schoolplan 2024-2028 ontwikkeld, in lijn met het Koersplan van de SCSOG. Tijdens een inspirerende studiedag in Garnwerd heeft het team de contouren van dit plan vastgelegd in een filmpje, waarin de gezamenlijke visie en ambities tot leven komen.

Een ander belangrijk initiatief was de samenwerking met andere scholen in de wijk binnen het wijkplan. Dit resulteerde onder andere in het project Verlengde Schooldag, waarbij leerlingen op dinsdag en donderdag gratis konden deelnemen aan een breed scala aan workshops. Een deel van deze activiteiten vond plaats onder lestijd en werd na schooltijd voortgezet. Voor leerlingen die buiten de regio wonen, werd taxivervoer geregeld, zodat ook zij konden profiteren van deze waardevolle extra leerervaringen en kansengelijkheid werd bevorderd.

Op het gebied van passend onderwijs heeft De Kimkiel zich volop ingezet om de leermethodes voor rekenen en taal-spelling te optimaliseren. De leerdoelen worden nauwkeurig vastgelegd in Parnassys, waardoor zij de basis vormen voor zowel de lesvoorbereiding als voor het monitoren van de ontwikkeling van de leerlingen. Ondanks dat deze werkwijze nog uitdagingen kent, blijft de school continu zoeken naar verdere verbeteringen om het onderwijs nog beter op maat te maken.

Door volverklaringen binnen het cluster 4 onderwijs worden leerlingen met een cluster 4-indicatie in het SBO geplaatst of in het reguliere onderwijs langer aangehouden. In specifieke gevallen leidt dit er zelfs toe dat zij thuis komen te zitten. Deze situatie heeft de school ertoe aangezet een pilot te starten. In deze pilot wordt onderzocht of, met behulp van extra ondersteuning, het mogelijk is om leerlingen met een cluster 4-indicatie structureel langer in het SBO of regulier onderwijs te behouden. De evaluatie van deze pilot vindt in 2025 plaats.

Een belangrijke vernieuwing binnen De Kimkiel is de introductie van een leerlingportfolio, dat vanaf schooljaar 2024-2025 het traditionele rapport vervangt. Dit portfolio, dat in eigen beheer door een werkgroep is ontwikkeld, biedt leerlingen meer inzicht in hun eigen leerproces en betrokkenheid bij hun ontwikkeling. Dankzij een financiële bijdrage uit het bestedingsplan van de SCSOG kon deze innovatie succesvol worden gerealiseerd.

Daarnaast heeft het team zich gecommitteerd aan een professionele en duurzame manier van onderwijsverbetering. Na een periode van verkenning is de keuze gemaakt om te werken met de methodiek van Stichting LeerKRACHT. Dit betekent meer focus, eigenaarschap en een cultuur waarin teamleden en leerlingen van en met elkaar leren. Een leidend coachteam heeft in november 2024 de kick-off verzorgd en vanuit Groeikracht is een subsidie toegekend om dit traject te ondersteunen.

De school monitort de leeropbrengsten van de leerlingen door deel te nemen aan het project Effectief Onderwijs. Hierbij worden de eigen resultaten vergeleken met eerdere opbrengsten én met die van andere SBO-scholen in Nederland. De toetsen voor technisch lezen, spelling en begrijpend lezen tonen in 2024 een stabiel beeld in relatie tot de gestelde ambitiedoelen.

Voor rekenen was echter een lichte daling zichtbaar bij zowel leerlingen met een uitstroomprofiel VMBO/BB als bij leerlingen met een uitstroomprofiel Praktijkonderwijs. Daarom heeft de werkgroep rekenen, onder leiding van de rekencoördinator, besloten om in het volgende schooljaar extra aandacht te besteden aan automatiseren: een belangrijke pijler binnen het plan Verbetering Basisvaardigheden.

Met al deze ontwikkelingen bouwt De Kimkiel aan toekomstgericht onderwijs, waarin ieder kind de ruimte krijgt om zich optimaal te ontwikkelen. Dankzij de inzet van het team, de samenwerking met partners en de gedrevenheid om continu te verbeteren, blijft De Kimkiel een school waar leren, ontdekken en groeien centraal staan.

De Wingerd

In 2024 zijn op schoolniveau diverse belangrijke resultaten behaald op het gebied van digitalisering in het onderwijs. In het eerste kwartaal hebben alle klassen nieuwe digiborden ontvangen. Medewerkers hebben hiervoor een uitgebreide instructie gekregen. Daarnaast is er een gerichte scholing georganiseerd waarin medewerkers hebben geleerd om effectief gebruik te maken van Gynzy, een webapp die interactief lesgeven ondersteunt met digitale borden, online lessen en aanvullingen op bestaande lesmethodes.

Ook op het gebied van oudercommunicatie is een grote stap gezet: de overstap naar de nieuwe ouderapp Parro maakt de communicatie met ouders nog efficiënter en toegankelijker.

In maart 2024 vond een inspectiebezoek plaats op het VSO, waarbij de school helaas als onvoldoende is beoordeeld. De inspectie heeft verbeteropdrachten gegeven op het gebied van basisvaardigheden, didactisch handelen en onderdelen van de kwaliteitszorg. Het team heeft hierop direct actie ondernomen door scholingen te volgen in EDI-vakdidactiek en dagelijks te werken aan de toepassing hiervan in de praktijk.

Daarnaast is benadrukt dat een doelgericht lesaanbod essentieel is. De werkgroepen voor taal, rekenen en burgerschap (die apart opereren in het SO en het VSO) hebben deze taak proactief opgepakt. Zij brengen in kaart aan welke doelen voor de basisvaardigheden gewerkt wordt en welke methodes, lessen en materialen daarbij aansluiten. Hiermee wordt ook een meer planmatige en doorgaande leerlijn gerealiseerd, waar onze leerlingen direct van profiteren. Tegelijkertijd heeft de inspectie erkend dat het pedagogisch klimaat op onze school sterk is. Leerlingen ervaren een veilige basis van waaruit zij kunnen groeien en leren.

Om deze basis verder te versterken, is in de teamvergaderingen gewerkt met intervisie over sociaal-emotionele ontwikkeling volgens de ABC-methodiek. Daarnaast zijn medewerkers geschoold in het gebruik van een nieuw observatiesysteem om de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen nog beter en objectiever te kunnen monitoren. Zo werken we systematisch aan een veilige leeromgeving waarin iedere leerling, hoe verschillend ook, zich optimaal kan ontwikkelen. Verder zijn enkele medewerkers opnieuw geschoold in het toepassen van de meldcode, zodat signalen van zorg tijdig en adequaat worden opgepakt.

Op gemeentelijk niveau is een pilot gestart voor naschoolse opvang voor leerlingen met extra zorgbehoeften (NSO+). In deze pilot bundelen SKSG en Cosis hun expertise op het gebied van opvang en zorg, waardoor leerlingen ook na schooltijd en in vakanties de ondersteuning krijgen die zij nodig hebben. De eerste resultaten zijn zeer positief en daarom streven we ernaar om deze voorziening na de zomervakantie van 2025 voort te zetten. Inmiddels heeft de gemeenteraad van Groningen besloten om deze voorziening structureel voort te zetten.

Tot slot heeft een onderzoek plaatsgevonden naar de huidige lestijden en de wens om over te gaan op een vijf-gelijke-dagenmodel, waarbij alle leerlingen (SO en VSO) dagelijks van 08.30 tot 14.00 uur naar school gaan. Na uitgebreid overleg met het team en een peiling onder ouders is besloten om dit nieuwe lestijdenmodel per 1 januari 2025 in te voeren. Dit zorgt voor meer structuur en continuïteit in het weekprogramma van de leerlingen en biedt medewerkers extra tijd en mogelijkheden om de onderwijspraktijk verder te optimaliseren.

Met deze ontwikkelingen zet de school een belangrijke stap vooruit. Door innovatief onderwijs, een sterke pedagogische basis en een toekomstgerichte aanpak blijft de school bouwen aan een leeromgeving waarin iedere leerling de beste kansen krijgt om zich optimaal te ontwikkelen.

De Fiduciaschool

Op de school wordt met volle inzet gewerkt aan het versterken van de basisvaardigheden, zodat iedere leerling met vertrouwen de toekomst tegemoet kan. Zij investeert daarbij in diverse onderwijsprogramma's, waarbij reken-, taal- en leesonderwijs centraal staan.

Voor het rekenonderwijs is een externe rekenspecialist voor twee jaar aangesteld. Deze specialist verzorgt scholing en organiseert groepsbezoeken om leerkrachten te ondersteunen in het geven van doelgericht onderwijs vanuit passende perspectieven. De kennis van de rekenleerlijnen worden vergroot met bijzondere focus op de PRO-uitstroom.

Een rekencoördinator volgt een opleiding tot rekencoördinator, terwijl een rekenwerkgroep actief meewerkt aan het verder uitzetten van de leerlijn. Werkmomenten per bouwmoment versterken deze aanpak, en innovatieve hulpmiddelen zoals Bareka, het rekenmuurtje, concreet rekenmateriaal en bewegend leren maken het rekenen tastbaar en motiverend.

Ook het taal- en leesonderwijs krijgt extra aandacht. De leescoördinator volgt een gespecialiseerde opleiding tot (taal)leescoördinator en de onderbouwleerkrachten (tot en met groep 5) voltooien de cursus Avi 95% E3. De school bouwt voort op de samenwerking met Forum Groningen, waarbij bezoeken aan de schoolbibliotheek en de optimalisatie ervan, centraal staan. Werkgroepen Lezen, NT2 en Technisch Lezen werken samen aan een doorgaande leerlijn voor woordenschatontwikkeling en de keuze voor een nieuwe technische leesmethode wordt zorgvuldig overwogen.

In het domein Burgerschap wordt een inspirerende leerlijn opgezet, die met behulp van de inzet van Zien+ nauwlettend wordt gemonitord. Een pilot met Kwink burgerschapslessen geeft invulling aan deze aanpak, terwijl de leerlingenraad wordt geïntegreerd in de jaarplanning. Ondanks dat het formuleren van meetbare doelen een uitdaging blijft, straalt de inzet van de school voor gelijke kansen door in iedere actie.

Om de ontwikkeling van de leerlingen helder in beeld te brengen, nemen de leerkrachten het eigenaarschap over het Onderwijs Persoonlijk Plan (OPP) en analyseren zij de voortgang met het instrument Leerling in Beeld. Tevens worden de opbrengsten bij de doorgang naar SBO-scholen vergeleken via benchmarks door middel van deelname aan het project van Effectief Onderwijs, zodat de resultaten en de effectiviteit van de interventies continu worden gemonitord.

Als verbindende schakel treedt de brugfunctionaris op als de spil tussen ouders en school. Deze functionaris regelt niet alleen sportactiviteiten voor leerlingen, maar legt ook contact met ouders die hulp nodig hebben. In samenwerking met de Gemeente Groningen, MEE en het Wij-team worden initiatieven ontplooid die de gezonde leefstijl bevorderen, met name via de inzet van JEF, zodat iedere leerling gelijke kansen krijgt, ongeacht de thuisomstandigheden.

Met veel enthousiasme werkte de projectgroep – een dynamische mix van leerkrachten en ondersteunend personeel, aangestuurd door een extern bureau – aan het uitwerken van het onderwijsconcept 1.0 voor de nieuwbouw van de Fiduciaschool. Door een intensief samenspel met de stuurgroep en andere betrokken stakeholders ontstond een inspirerend concept dat niet alleen toekomstbestendig is, maar ook bijdraagt aan een meer inclusieve onderwijssetting.

Om een breed draagvlak te creëren, worden alle betrokken partijen – van het onderwijsteam en de gemeente Groningen tot de raad van toezicht en het bestuur – meegenomen door middel van presentaties en in dialoog. Dit zorgt in 2025 voor een gezamenlijke visie op de verdere ontwikkeling van de school.

De Bolster
Bij De Bolster bruist het van de energie en ambitie. De school is vastbesloten om uit te groeien tot één van de beste scholen voor praktijkonderwijs. Het nieuwe schoolplan voor de periode 2024-2028 vormt daarbij de stevige fundering voor de gezamenlijke dromen van de school. Samen met vakgroepen en de directie zijn ambitieuze doelen gesteld, waarbij duurzaamheid en maatschappelijke betrokkenheid centraal staan. Op deze manier bereidt de school de jongeren voor op een wereld die voortdurend in beweging is. De school beschikt over een stevig pedagogische basis. Hier is constant in geïnvesteerd door middel van het verstevigen van de zorgstructuur, begeleiding van (startende) docenten en leiderschapsontwikkeling op het niveau van het MT.

Vanuit de pedagogische basis wil de school meer zijn dan een plek waar les wordt gegeven. De school ziet zichzelf als een brug tussen de leerling, het gezin en de hulpverlening. Daarom zijn de netwerken rond de school enorm van belang om bij signalen van problemen in de privésfeer van een leerling effectief en snel te kunnen handelen en de juiste ondersteuning in te schakelen. De school neemt deze brugfunctie zeer serieus en is dan ook voortdurend in gesprek met het netwerk rond de school om die als veilige plek te behouden, als basis voor een succesvolle ontwikkeling van elke leerling.

Vanaf deze basis worden de fundamenten gelegd voor een succesvolle toekomst. De leerlingen krijgen een stevige impuls op het gebied van de basisvaardigheden taal, rekenen, ICT en burgerschap. Dankzij een ontvangen subsidie wordt niet alleen een extra lesuur ingepland, maar ook twee enthousiaste medewerkers kregen extra ruimte om het leerproces methodisch te begeleiden. Zo worden de leerlingen stap voor stap klaargestoomd om vol vertrouwen hun weg in een veranderende maatschappij te vinden. Aparte taal en reken lokalen zijn ingericht en bieden een inspirerende omgeving om taal en rekenen te vertalen naar de hedendaagse praktijk.

Naast de focus te leggen op kennis en vaardigheden heeft de school ook een heldere route uitgestippeld voor financiële educatie. Onze leerlingen kunnen ook op financieel gebied kwetsbaar zijn. De school maakt de jongeren bewust van de risico's, biedt hun de juiste hulpmiddelen aan en zorgt dat zij alert en veerkrachtig omgaan met financiële uitdagingen. Het bouwen van een sociaal netwerk en weten welke hulpinstanties er zijn, vormen onderdelen van de route.

De school heeft ook in 2024 weer gebruik gemaakt van studenten van de opleidingen Social Work van de Hanzehogeschool en Pedagogische Wetenschappen van de RUG, in het kader van de Kansengelijkheid in het Praktijkonderwijs (KIPO)-project. Als onderdeel van hun studie begeleiden deze studenten kwetsbare leerlingen bij het verder ontwikkelen van hun sociale vaardigheden. Iedere student wordt gekoppeld aan één leerling, waarna de koppels samen diverse activiteiten ondernemen. In eerste instantie vinden de activiteiten op school plaats, maar na verloop van tijd worden er ook activiteiten buiten school georganiseerd, zoals samen wandelen, voetballen, spelletjes spelen, oefenen met zelfstandig reizen in het OV, hulp bij het zoeken naar een bijbaan en zelfs samen bowlen of naar de bioscoop gaan.

Het KIPO-project leverde hoopgevende resultaten op. De studenten waren trots op wat zij konden bereiken en de leerlingen maakten duidelijke stappen richting meer zelfredzaamheid. Met deze positieve ervaringen is KIPO dit jaar voortgezet, waarbij nu al mooie ontwikkelingen zichtbaar zijn. De inzet van de studenten, hun docenten, de leerlingen en de begeleiders van de school, in combinatie met de waardevolle sponsoring van diverse sponsoren, vormt de basis voor de verdere uitbreiding van dit inspirerende traject. In 2025 wordt het KIPO-project gecontinueerd en eventueel verder uitgebreid.

Vitaliteit vormt eveneens een belangrijk speerpunt in ons onderwijs. In samenwerking met de vitaliteitscampus van het Alfa College en dankzij het succes van ons sporttraject – mede mogelijk gemaakt door een subsidie uit het preventiefonds van Werk-In-Zicht – worden diverse activiteiten georganiseerd die bijdragen aan het fysieke en mentale welzijn van onze leerlingen. Dit traject, dat met trots de komende jaren gecontinueerd wordt, zorgt voor een gezonde, levendige en energieke sfeer op school.

Ten aanzien van nieuwkomers zien we dat De Bolster jaarlijks een klein aantal leerlingen ontvangt die vanuit de ISK (Internationale Schakelklas) doorstromen naar het praktijkonderwijs. Deze leerlingen verblijven doorgaans langer dan anderhalf jaar in Nederland en weten goed hun plek te vinden binnen de school. Hoewel de school voor deze groep geen extra bekostiging ontvangt, wordt er wel voorzien in de benodigde ondersteuning. Dit gebeurt voornamelijk door het aanbieden van extra lessen Nederlands, gericht op het versterken van taalvaardigheid. Waar nodig maken deze leerlingen gebruik van de bestaande zorgstructuur binnen de school, zodat zij op maat begeleiding krijgen om optimaal te kunnen functioneren.

Op gebied van internationalisering heeft de Bolster in het verslagjaar geen activiteiten verricht. Ook voor het jaar 2025 staat internationalisering niet op de agenda.

In 2024 zette de school een grote stap richting een duurzame toekomst. Met een heldere en strategische ambitie op het gebied van duurzaamheid werd besloten om het hele schoolgebouw grondig te moderniseren. Het oude klimaat- en regeltechnieksysteem maakte plaats voor een hypermodern systeem dat voldoet aan de nieuwste normen, en traditionele verlichting werd vervangen door energiezuinige ledverlichting.

De school zag dit niet slechts als een technische upgrade, maar als een investering in de toekomst van alle leerlingen. Door bewuste keuzes te maken op het gebied van energiegebruik en klimaatverbetering, wilde de school niet alleen kosten besparen, maar vooral ook een positieve impact hebben op het milieu. De verbetering staat symbool voor de ambitie om elke dag een steentje bij te dragen aan een beter klimaat.

De school toonde dat duurzaamheid niet alleen een beleidskeuze is, maar een levendige realiteit die de dagelijkse schoolomgeving transformeert en inspireert.

Tot slot kijkt de school met veel enthousiasme naar de mogelijkheden van arbeids- en trainingstrajecten. Door onderwijs op locatie bij bedrijven te verzorgen, worden onze leerlingen uniek de kans geboden om al vroeg de praktijk te ervaren. Tijdens hun stage leggen zij de brug tussen theorie en praktijk, en na hun diplomering zien zij vaak een directe stap naar een succesvolle carrière. De samenwerking met andere scholen voor praktijkonderwijs en bedrijfsleven worden verder verstevigd om de trajecten verder uit te breiden en zo de weg vrij te maken voor een toekomst vol kansen.

Met passie, toewijding en een heldere visie bouwt de school dagelijks aan een inspirerende leeromgeving waarin iedere leerling de beste kansen krijgt om te groeien en te bloeien. Zo vormt De Bolster de perfecte springplank voor een succesvolle toekomst in een steeds veranderende wereld.

Overige maatschappelijke thema's

Sociale veiligheid
Binnen het speciaal basisonderwijs en praktijkonderwijs hechten wij veel waarde aan een veilige, voorspelbare en ondersteunende omgeving. Onze leerlingen hebben recht op een plek waar zij zich geaccepteerd voelen, zichzelf kunnen zijn en op respectvolle wijze worden benaderd. Sociale veiligheid betekent voor ons meer dan de afwezigheid van pesten of geweld – het gaat om vertrouwen, structuur en het opbouwen van positieve relaties. Onze leerlingen zijn vaak extra kwetsbaar, waardoor het nog belangrijker is om proactief in te zetten op veiligheid en welzijn.

De scholen werken met vaste routines, kleine groepen en vertrouwde gezichten. We investeren in sociaal-emotionele ontwikkeling via methodes als Kanjertraining, Rots & Water en het inzetten van de methode van KWINK op een uniforme manier, door de hele school. Nieuwe collega's volgen een ABC-training en therapie of speltherapie wordt beschikbaar gesteld voor leerlingen die dat nodig hebben.

In de stamgroepen worden Rots & Water-trainingen verzorgd en er is een studiedag Gedrag georganiseerd, waarin trauma-sensitief lesgeven centraal staat. Daarnaast worden puberlessen en lessen Kriebels in je buik georganiseerd om ook de weerbaarheid, relaties en seksualiteit te ontwikkelen.

De scholen beschikken over een duidelijk gedrags-protocol, een anti-pestbeleid, een meldcode voor signalering van zorgelijke situaties en een intern zorgteam. Scholen hebben een schoolbrede aanpak voor het versterken van sociale vaardigheden, weerbaarheid en positief gedrag. Bij incidenten handelen we zorgvuldig en in samenspraak met ouders en betrokken hulpverleners.

Jaarlijks meten we de sociale veiligheid op onze scholen. Via afgenomen Zien+ sociogrammen en veiligheidsenquêtes, aangevuld met aanvullende acties door leerkrachten en leerlingen, wordt het veiligheidsklimaat voortdurend geanalyseerd. De scholen hebben ook in 2024 een vragenlijst aan de kinderen voorgelegd. De uitkomst is al een aantal jaren positief en gaf geen reden tot acties. Er zijn geen officiële klachten ingediend bij de contactpersonen of directie.

Onderwijsachterstanden
De afgelopen periode hebben de scholen met veel inzet en ideeën de strijd tegen onderwijsachterstanden een stevige impuls gegeven. Dankzij de ontvangen NPO-middelen en gemeentelijke subsidies zijn er substantiële investeringen gedaan op handen voor de klas, waardoor meer leerlingen op maat kunnen worden bediend en extra ondersteuning krijgen.

In aanvulling op deze directe aanpak in de klas heeft de brugfunctionaris een belangrijk fundament gelegd. Het eerste jaar na de inzet van deze functie zijn er mooie stappen gezet. Zo is de werkgroep Bruggenbouwers opgericht, waarin de brugfunctionaris nauw samenwerkt met teamleden van de Gezonde school, de Verlengde Schooldag en de afdeling Sociaal-emotionele Ontwikkeling. Door hun krachten en kennis te bundelen, ontstaat er een vernieuwend en passend aanbod dat de kansengelijkheid voor alle leerlingen vergroot.

Om een beter beeld te krijgen van de situatie van kinderen die mogelijk, waarschijnlijk of zeker opgroeien in armoede, heeft de brugfunctionaris een interne enquête uitgezet op een van de scholen in samenwerking met de werkgroep Bruggenbouwers. De eerste peiling levert waardevolle inzichten op, die als basis dienen om nader onderzoek te verrichten, de situatie grondig te analyseren en gericht vervolgacties te ondernemen om de armoede onder opgroeiende kinderen op school tegen te gaan.

Met deze integrale aanpak bouwt de school gestaag aan een toekomst waarin onderwijsachterstanden systematisch worden bestreden en iedere leerling de kans krijgt om optimaal te profiteren van een gelijkwaardig onderwijsaanbod.

Toetsing en examinering in het praktijkonderwijs
Op initiatief van het regio-overleg PRO-Groningen is in het schooljaar 2019-2020 een examenreglement voor het praktijkonderwijs opgesteld, dat ook gehanteerd wordt op De Bolster. Dit reglement beschrijft de gestelde eisen en de te volgen procedure voor het verstrekken van een schooldiploma aan een leerling. Het examenreglement bestaat uit twee delen: een algemeen deel en een schooleigen deel. De Bolster houdt zich aan de richtlijnen van het examenreglement om de examens kwalitatief en zo ordentelijk mogelijk te laten verlopen. De kwaliteit van de examens wordt structureel, aan de hand van evaluaties op vakgroep en op directieniveau, gemonitord. Eventuele wijzigingen worden verwerkt in het examenreglement.
Het reglement is in 2024 opnieuw vastgesteld.

Centraal in dit examen staat het eindgesprek, wat door de mentor wordt gevoerd, in het bijzijn van een gecommitteerde vanuit de school. Schoolaanwezigheid, portfolio, stage, behaalde certificaten, taal en rekenen zijn onder andere onderdelen van het examen.

Werkdruk
Onder andere aan de hand van een wensenformulier is er geïnventariseerd wat de wensen en behoeftes zijn van medewerkers en is op basis hiervan het werkverdelingsplan opgesteld om de werkdruk te verminderen en gebruik te maken van extra werkdrukmiddelen. Medewerkers konden in voldoende mate participeren bij de totstandkoming van het werkverdelingsplan. Deze plannen zijn ter instemming voorgelegd aan de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad (MR) van elke school. Na afloop van het schooljaar worden de MR-leden en personeelseden geïnformeerd over de evaluatie en resultaten van het plan in het voorgaande schooljaar.

Domein personeel en professionalisering

Samenstelling personeel
De SCSOG had in 2024 in totaal 205 personeelsleden met een totale werktijdfactor van 151,6 fte.

Het personeelsbestand van de stichting bestaat uit leerkrachten, leraar-ondersteuners, onderwijsassistenten, logopedisten, speltherapeuten, intern begeleiders, orthopedagogen, administratief medewerkers, conciërges, een systeembeheerder en een locatiebeheerder. Op directieniveau werken we met een directeur, een adjunct-directeur en een directieondersteuner per school, daarnaast bestaat de directie op De Bolster uit sectorcoördinatoren. Op de drie andere scholen wordt gewerkt met coördinatoren op deelterreinen. Zoals o.a. een taal-, lees-, reken-, en bouwcoördinator.

In 2024 is het personeelsbestand toegenomen met 3 medewerkers en 2,1 FTE. De toename in FTE is het gevolg van een uitbreiding van de HR-adviseur, die tijdelijk extra uren heeft ingezet ten behoeve van de onderwijsregio Noord (en daaruit is bekostigd). Vanuit verschillende subsidies zijn er verder onder andere een brugfunctionaris en een netwerkcoördinator aangetrokken.

Ten opzichte van 2023 is de stijging in het aantal verzuimmeldingen merkbaar, wat heeft geleid tot extra benodigde vervangingen in 2024 en hiermee de verhoging in FTE verklaart. Van de 205 medewerkers heeft 83% een vast dienstverband is 83% en 17% een tijdelijk dienstverband.

Het aantal medewerkers in de leeftijdscategorieën 25 t/m 35, 36 t/m 45 en 46 t/m 55 jaar is navenant gelijk aan elkaar. De verdeling man-vrouw is in vergelijking met 2023 ook redelijk gelijk gebleven. Het aantal medewerkers verdeelt over de leeftijdscategorieën en de verdeling man-vrouw laat een redelijk evenwichtig en stabiel beeld zien ten opzichte van vorig jaar. Tussen de verschillende scholen varieert de verdeling over de leeftijdscohorten net als in 2023 aanzienlijk.

Aantal medewerkers, man-vrouw verhouding en leeftijdscategorie 2024

Leeftijdscategorie	Vrouw	Man	Totaal
25 jaar en jonger	10	3	13
25 tot 35 jaar	38	18	56
36 tot 45 jaar	39	9	48
46 tot 55 jaar	41	11	52
56 tot 65 jaar	21	13	34
65+	1	1	2
Totaal	**151**	**54**	**205**

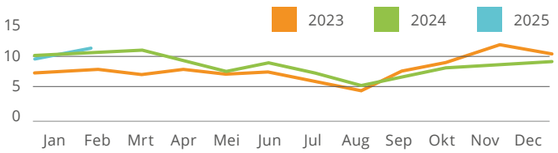
Verzuim
In 2024 is het ziekteverzuim binnen de stichting gestegen van 7,7% in 2023 naar 8,3%. Dit is een verhoging die boven het landelijke gemiddelde ligt, aangezien het ziekteverzuim in het onderwijs in Nederland voor de eerste drie kwartalen van 2024 is vastgesteld op 5,5% (Bron: CBS.nl). Het verzuimpercentage in het vierde kwartaal is nog niet bekend, maar de stijging bij de SCSOG is opmerkelijk, vooral met een piek in het eerste kwartaal van 2024 die overeenkomt met de piek in het vierde kwartaal van 2023. Deze pieken kunnen verschillende oorzaken hebben, waaronder een verhoogde werkdruk, seizoensgebonden factoren, of specifieke gezondheidsproblemen die bij bepaalde medewerkers een rol spelen.

Het totale verzuimpercentage wordt in hoge mate beïnvloed door langdurig verzuim. Langdurig verzuim, gedefinieerd als ziekteverzuim van meer dan 6 weken, is vaak het gevolg van chronische aandoeningen, herstel na operaties, of mentale gezondheidsproblemen zoals burn-out. Deze factoren vereisen doorgaans een langduriger herstelproces, wat het verzuimpercentage aanzienlijk verhoogt.

De landelijke trend in het onderwijs vertoont een vergelijkbaar patroon, met een gemiddeld verzuimpercentage van 5,5% over de eerste drie kwartalen van 2024. Dit duidt op een lichte stijging in vergelijking met voorgaande jaren, wat kan worden toegeschreven aan de toenemende druk op het onderwijs, werkstress en mentale belasting van medewerkers. De nasleep van de coronamaatregelen heeft in sommige gevallen langdurige gevolgen voor de gezondheid van medewerkers, wat bijdraagt aan de verzuimcijfers.

Het is belangrijk om te blijven monitoren en te analyseren welke specifieke factoren bijdragen aan het verzuim binnen de stichting. Door proactief in te spelen op werkdruk, gezondheid en welzijn van medewerkers, kan een daling in het verzuimpercentage gerealiseerd worden. De stichting zal dan ook blijven investeren in preventieve maatregelen, zoals het aanbieden van gezondheidsprogramma's, mentale steun en flexibiliteit op de werkvloer, om langdurig verzuim te voorkomen en het verzuimpercentage te verlagen.

Verzuimpercentage per maand



Strategisch Personeelsplan (SPP)
In 2024 is de SCSOG gestart met het Strategisch Personeelsplan, dat tot doel heeft om in meerjarenperspectief naar het personeelsbestand te kijken. Dit plan zal in 2025 afgerond worden en richt zich op het realiseren van de volgende doelstellingen:

- Het creëren van meer stabiliteit op de lange termijn, waarbij het behoud van talenten en de versterking van de verbinding tussen de scholen centraal staan.
- Het onderzoeken van uitwisselingsmogelijkheden voor medewerkers, met oog voor de verschillende scholen en cao's.
- Het verder vormgeven van het formatieproces.

De planningshorizon van het SPP is afgestemd op het Koersplan 2024-2028, en de peildatum voor de personeelsgegevens is vastgesteld op 1 september 2024. Alle functies binnen de SCSOG worden meegenomen in het traject, waarbij clustering waar nodig plaatsvindt.

- De tekorten aan personeel zijn inmiddels goed voelbaar. Het vullen van reguliere vacatures verloopt moeizaam, mede door het vertrek van medewerkers op ongunstige momenten in het schooljaar. Vervangingsproblematiek blijft een uitdaging. Via het SPP wordt nu beter inzicht verkregen in de uitstroom van medewerkers, zodat tijdelijke medewerkers beter behouden kunnen worden. Het vinden en verbinden van medewerkers blijft hierbij een speerpunt.

- Het inductieprogramma is reeds opgezet en zal verder verstevigd worden. Dit programma biedt starters de noodzakelijke ondersteuning, inclusief een beoordelingskader, om hun succesvolle integratie binnen de organisatie te waarborgen. Ook wordt nadrukkelijk ingezet op het behouden van waardevolle medewerkers, waaronder studenten.

- Er is gekeken naar de kostenstructuur, en daarbij is de aanwezigheid van veel ervaren personeel in de eindschaal en de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand duidelijk in kaart gebracht. Deze inzichten bieden de organisatie handvatten om gerichte maatregelen te nemen en effectiever met de kosten om te gaan.

- Verzuim blijft een belangrijk aandachtspunt. Om hierin verbetering te realiseren, wordt volop ingezet op de ontwikkeling van medewerkers. Daarnaast wordt er kritisch gekeken naar de samenwerking met de arbodienst, om zo de ondersteuning bij verzuim te optimaliseren. Ook wordt er actief gewerkt aan het inbouwen van voldoende flexibiliteit in de personeelsbezetting om fluctuaties op te vangen, zodat de organisatie beter in staat is om in te spelen op veranderingen en pieken in de vraag. Tegelijkertijd wordt gewerkt aan het versterken van aantrekkelijk werkgeverschap, onder meer door de ontwikkeling van medewerkers en het verder implementeren van waarderend leiderschap en waarderende gesprekken.

Inkomenszekerheid en zingeving zijn steeds belangrijker voor de nieuwe generatie medewerkers, waardoor de organisatie bewust wordt van de noodzaak om hierop in te spelen.

Professionalisering en Inductie
Het aanpakken van het lerarentekort blijft een prioriteit voor de SCSOG. In 2024 is de samenwerking met de opleidingsschool Gespecialiseerd Onderwijs (GO) voortgezet, waardoor stageplekken in het gespecialiseerd onderwijs verder geoptimaliseerd zijn. Dit gebeurt in nauwe samenwerking met hogescholen en gespecialiseerde onderwijsinstellingen, wat een vruchtbare ontwikkelingsomgeving creëert voor toekomstige leraren. De schoolopleider speelt hierbij een cruciale rol in het begeleiden van studenten en coaches, en fungeert tevens als coördinator van de werkgroep inductie. Deze werkgroep heeft in 2024 het centrale inductieprogramma verder geoptimaliseerd, waarbij rekening wordt gehouden met de diversiteit van de scholen en leerlingen binnen de SCSOG.

Daarnaast is er in 2024 gewerkt aan de versterking van professionalisering voor medewerkers in het gespecialiseerde onderwijs. Er is een opleiding tot orthopedagoog-generalist onderzocht en de implementatie van een kwaliteitscoördinator-opleiding voor interne begeleiders is gestart. Deze trajecten dragen bij aan de verdere professionalisering van medewerkers in de organisatie. De hiervoor gereserveerde (financiële) middelen zijn via de meerjarenbegroting, bestedingsplan 2024-2028 en het bestuursformatieplan voorgelegd aan de personeelsgeleding van het GMR-platform.

In 2024 is de training Waarderend Leiderschap voor het BMT afgerond. Bovendien zijn een aantal medewerkers gecertificeerd om managementdrives af te nemen, zodat deze binnen de stichting ingezet kunnen worden. Dit draagt bij aan de persoonlijke en professionele ontwikkeling van de leidinggevenden. Tevens is 1 medewerker opgeleid tot trainer voor Waarderend Leiderschap, met de ambitie om komend jaar nog 2 medewerkers op te leiden. Zowel managementdrives als Waarderend Leiderschap zullen worden ingezet ten behoeve van de ontwikkeling van teams en individuele medewerkers binnen de stichting. Deze trainingen dienen als communicatieve en managementtools die bijdragen aan een positieve en ondersteunende werkcultuur.

Implementatie, monitoring en evaluatie van het strategisch personeelsbeleid
Het strategisch personeelsbeleid van de SCSOG is in 2024 verder vormgegeven binnen het bredere kader van het koersplan 2024–2028. De implementatie van het beleid verloopt via de jaarlijkse cyclus van het bestuursformatieplan en de managementrapportages. Daarbij worden personeelsontwikkelingen, strategische doelen en actuele uitdagingen systematisch besproken in het Bovenschools Management Team (BMT), waarin alle schooldirecteuren vertegenwoordigd zijn. De uitvoering op schoolniveau wordt afgestemd op de specifieke context en populatie van elke school.

Monitoring vindt plaats op verschillende niveaus:

- Kwantitatief via periodieke rapportages (verzuim, personeelsbezetting, verloop, formatieve ruimte);
- Kwalitatief door voortgangsgesprekken met directeuren, medewerkers-tevredenheids-onderzoeken en input vanuit de HR-adviseur;
- Structureel via het GMR-platform en gesprekken met de Raad van Toezicht.

Evaluatie van het beleid gebeurt jaarlijks bij het opstellen van het nieuwe bestuursformatieplan. Ook worden relevante gegevens uit het strategisch personeelsplan, zoals knelpunten in werving, uitstroomcijfers en mobiliteit, meegenomen bij de beleidsbijstelling.

Inrichting van de dialoog met leraren en schoolleiders
Het bestuur hecht veel waarde aan een continue dialoog met leraren en schoolleiders over het strategisch personeelsbeleid. Deze dialoog vindt plaats via verschillende overlegstructuren:

- Binnen elke school via de schooldirectie, teamvergaderingen en MR;
- Bovenschools via het BMT, waarin directeuren ontwikkelingen en signalen uit de teams delen en bespreken;

- Via de werkgroepen binnen thema's zoals inductie, kennisdeling en kwaliteitsontwikkeling, waarin medewerkers uit alle scholen participeren;
- Via het GMR-platform, waar beleidsvoornemens worden toegelicht en besproken en formeel advies of instemming wordt gevraagd.

Tevens benut de bestuurder het jaarlijkse moment waarop hij een dag meeloopt in de school om, naast het bijwonen van lessen bij docenten, in gesprek te gaan met medewerkers over diverse onderwijsthema's.

Deze gespreksstructuren zorgen ervoor dat het personeelsbeleid breed gedragen wordt en dat signalen vanuit de praktijk tijdig worden mee-genomen in beleidsaanpassingen. Ook wordt zo het eigenaarschap van teams en medewerkers bevorderd.

Opvragen VOG's bij nieuwe medewerkers
Binnen de SCSOG hanteren wij strikte procedures rondom de veiligheid en integriteit van onze medewerkers. Een van de maatregelen die wij nemen, is het verplicht opvragen van een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) voor alle nieuwe medewerkers.

In ons personeelsinformatiesysteem (VISMA) is vastgelegd dat de VOG van een nieuwe medewerker geüpload moet worden voordat deze verder in het systeem kan worden geregistreerd en daadwerkelijk in dienst wordt gemeld. Uitgangspunt is dat een medewerker pas kan beginnen zodra de VOG is ontvangen en goedgekeurd. Deze procedure draagt bij dat alle medewerkers die werkzaam zijn binnen onze stichting voldoen aan de vereiste normen.
In 2024 is deze procedure strikt nageleefd. Medewerkers hebben alle ontvangen Verklaringen Omtrent het Gedrag (VOG) zorgvuldig gecontroleerd op geldigheid en volledigheid. Pas na goedkeuring werd de medewerker definitief geregistreerd in het systeem en kon het arbeidscontract worden opgesteld en ondertekend. Hiermee is gewaarborgd dat alle medewerkers die in 2024 in dienst zijn getreden, vooraf aantoonbaar in het bezit waren van een VOG.

Tabel tijdige verantwoording verklaring omtrent het gedrag (VOG)

Nieuwe VOG's in 2024	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	29	0	0
Nieuwe personen niet in loondienst met VOG verplichting	0	0	0

Banenafspraak in het Speciaal Onderwijs
De Banenafspraak uit 2013 stelt dat de overheid en onderwijssector 25.000 extra werkplekken moeten creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Schoolbesturen hebben hierin een maatschappelijke verantwoordelijkheid. Het aannemen van medewerkers met een arbeidsbeperking bevordert een inclusieve arbeidsmarkt en biedt kwetsbare groepen meer kansen. Daarnaast draagt het bij aan een diverse en positieve werkomgeving. Er zijn financiële ondersteuningsmogelijkheden, zoals loonkostensubsidies en jobcoaching, die drempels kunnen verlagen. Bovendien kunnen bepaalde taken, zoals conciërge- of administratief werk, passend worden ingevuld, waardoor ander personeel wordt ontlast.

Binnen het speciaal onderwijs zijn weinig geschikte functies beschikbaar voor medewerkers met een arbeidsbeperking. Ondersteunende taken komen niet vaak vrij en de structurele inzet en aanwezigheid van deze medewerkers is niet altijd gegarandeerd, wat gevolgen kan hebben voor de continuïteit en stabiliteit binnen de school. Daarnaast brengen de begeleiding en subsidieregelingen extra administratieve en financiële lasten met zich mee. Voor sommige kandidaten kan het financieel minder aantrekkelijk zijn om in deze functies te werken, vanwege mogelijke gevolgen voor toeslagen of uitkeringen.

De SCSOG erkent het belang van de Banenafspraak, maar de praktische uitvoerbaarheid binnen het speciaal onderwijs is beperkt. Elk jaar wordt gekeken naar mogelijke invulling van een baan binnen de Banenafspraak. In voorgaande jaren hebben wij hierin stappen kunnen zetten. Zo heeft een medewerker vanuit een Wajong-uitkering of de LKV-doelgroep (banenafspraak en scholingsbelemmerden) in 2024 bij ons gewerkt.

Beleid inzake de beheersing van uitkeringen na ontslag
Binnen de SCSOG wordt zorgvuldig omgegaan met de financiële consequenties van uitkeringen na ontslag. In lijn met de wettelijke verplichtingen vergoedt de stichting uitkeringen op grond van de Werkloosheidswet (WW) en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). De meeste uitkeringssituaties ontstaan na beëindiging van het dienstverband wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (veelal na twee jaar ziekte). In deze gevallen wordt conform de geldende wet- en regelgeving en cao-afspraken gehandeld. De stichting werkt nauw samen met de arbodienst en volgt het verplichte re-integratietraject zorgvuldig. De HR-adviseur speelt een actieve rol in het begeleiden van medewerkers richting herstel of ander passend werk. Indien re-integratie niet mogelijk blijkt, wordt de uitkeringsverplichting correct en tijdig afgewikkeld via het UWV en het Participatiefonds.

Naast ziektegerelateerd ontslag kunnen ook andere vormen van beëindiging van het dienstverband aanleiding zijn voor een uitkering, zoals reorganisatie, disfunctioneren of het niet verlengen van tijdelijke contracten. Ook in deze gevallen wordt de situatie zorgvuldig beoordeeld en wordt waar mogelijk gezocht naar herplaatsing binnen de stichting of begeleiding naar werk elders. Alleen indien geen andere oplossing mogelijk is, wordt overgegaan tot ontslag, waarbij de stichting zich houdt aan de wettelijke kaders en zorgvuldig omgaat met eventuele transitievergoedingen of WW-verplichtingen.
Door preventieve inzet op duurzame inzetbaarheid, goed werkgeverschap en tijdige begeleiding bij (dreigende) uitval of mismatch, streeft de SCSOG ernaar het aantal uitkeringsgevallen beperkt te houden en de financiële lasten beheersbaar te houden. Het beleid is gericht op het voorkomen van langdurige inactiviteit en het bevorderen van inzetbaarheid binnen of buiten de organisatie.

Domein huisvesting en facilitaire zaken

Huisvesting
In 2023 zijn op De Kimkiel en De Wingerd zonnepanelen geplaatst, waarmee de scholen de overstap naar zonne-energie maken. Hoewel het terugleveren van stroom nog niet mogelijk was, resulteerde dit in een langverwachte verbetering van de energievoorziening. Inmiddels profiteren beide scholen volop van de duurzame energie.

Ook op De Bolster wordt komend jaar onderzocht hoeveel ruimte het dak nog biedt voor extra zonnepanelen, mede doordat de ventilatie recent is aangepast.

In het kader van het Programma Verduurzamen Maatschappelijk Vastgoed van de Provincie Groningen zijn De Wingerd, De Kimkiel en De Bolster voorzien van een energiescan. Dit onderzoek heeft inzicht gegeven in de mogelijkheden om de scholen gasloos te maken. Uit de bevindingen blijkt dat De Wingerd en De Kimkiel op termijn volledig kunnen stoppen met gasverwarming, en met aanvullende maatregelen zelfs kunnen schakelen naar een energieneutraal scenario. Ook De Bolster, dat per gebouw een eigen traject volgt afhankelijk van het bouwjaar, hoopt op termijn het gasgebruik te kunnen elimineren.

In het licht van het Meerjaren Onderhoudsplan (MJOP) en de veranderende wetgeving zullen de komende jaren onder meer CV-ketels vervangen worden, de isolatie worden verbeterd en salderingsregelingen en boetes voor teruglevering aangepakt worden.

In november 2024 heeft het bestuur, op basis van de energiescans, besloten om voor De Wingerd, De Bolster en De Kimkiel een gedetailleerd onderzoek te laten uitvoeren naar de mogelijkheden en kosten om deze schoolgebouwen gasloos te maken. Hierover zullen in 2025 concrete besluiten worden genomen.

Naast de energiebesparende maatregelen op het gebied van verwarming en zonnepanelen, heeft De Bolster in 2024 ook de ventilatie aanzienlijk verbeterd. Waar de ruimten eerder niet voldeden aan het frisse scholenbesluit klasse B (maximaal 950 ppm CO_2), is de ventilatiecapaciteit nu op peil gebracht door twee nieuwe luchtbehandelingskasten te plaatsen en de overcapaciteit van de bestaande systemen te benutten. Ook de verouderde regeltechniek is vervangen door een modern systeem van Climatics, dat alle gekoppelde installaties aanstuurt met vooraf ingestelde setpoints. Op termijn worden ook de overige onderdelen gekoppeld, zodat de installatie optimaal duurzaam functioneert.

Om het energieverbruik verder te reduceren, heeft De Bolster alle TL/PL-verlichtingen vervangen door LED-verlichting. Hierdoor zijn nu op drie van de vier scholen, waaronder De Bolster, de verlichtings-systemen geoptimaliseerd op basis van het frisse scholenbesluit met 500 lux op de werkplekken. Voor de locatie Canadalaan van De Fiduciaschool is er nog een onderzoek gestart naar de terugverdientijd van LED-verlichting.

De binnenkanten van zowel De Fiduciaschool als De Kimkiel zijn onlangs voorzien van een frisse laag verf, zodat het primaire onderwijsproces zo min mogelijk hinder ondervindt van de staat van huisvesting, ondanks dat de nieuwbouw van De Fiduciaschool nog even op zich laat wachten.

Het proces rondom de nieuwbouw van de Fiduciaschool heeft een belangrijke mijlpaal bereikt: de initiatiefase is succesvol afgerond. In deze fase is intensief samengewerkt met verschillende betrokkenen, wat heeft geleid tot een vernieuwd onderwijsconcept dat breed wordt gedragen binnen de school.

Met een duidelijke visie op de toekomst van inclusief onderwijs binnen de Fiduciaschool breekt nu een nieuwe fase aan. We starten de definitiefase, waarbij de gemeente Groningen de regie neemt in de verdere uitwerking en realisatie van de nieuwbouw. Dit vormt een cruciale stap om de plannen concreet te maken en de onderwijsomgeving van de toekomst vorm te geven. Een belangrijk aandachtspunt is het nemen van een spoedig besluit over de toekomstige locatie van de school.

Het gehele traject is een inspirerend proces geweest, waarin we gezamenlijk hebben nagedacht over hoe het onderwijsconcept optimaal kan aansluiten bij de behoeften van leerlingen, leerkrachten en de samenleving.

Met deze stevige basis kijken we vol vertrouwen uit naar de volgende fase, waarin we de nieuwbouw van de Fiduciaschool daadwerkelijk tot stand gaan brengen.

Tot slot is in november een nieuw energiecontract van twee jaar getekend voor alle vier de scholen, met een duidelijke voorkeur voor een aanbieder die energie duurzaam opwekt. Dankzij deze integrale en toekomstgerichte maatregelen bouwen de scholen niet alleen aan een duurzaam energieprofiel, maar versterken zij ook hun positie als inspirerende onderwijsinstellingen waarin innovatie en efficiëntie hand in hand gaan.

Duurzaamheid
Duurzaamheid is geen trend, maar een noodzakelijke stap richting een betere toekomst. Met slimme innovaties en bewuste keuzes kunnen we niet alleen onze ecologische voetafdruk verkleinen, maar ook aanzienlijke besparingen realiseren.

De genoemde verduurzamingsmaatregelen zijn mede mogelijk gemaakt door het gebruik van verschillende subsidies, waaronder de SUVIS-subsidie. Deze regeling biedt financiële ondersteuning aan organisaties die investeren in duurzaamheid, waardoor de overstap naar energie-efficiënte oplossingen toegankelijker wordt. Dankzij deze subsidies hebben we ons energieverbruik verlaagd en dragen we ook actief bij aan een beter milieu.

Met deze investeringen zetten we een grote stap naar een duurzamere toekomst. Door slim gebruik te maken van innovatieve technieken en beschikbare subsidies, maken we onze omgeving groener en gezonder.

Duurzaamheid is geen verre droom, maar een realiteit die we vandaag vormgeven.

Samen bouwen we aan een toekomst waarin efficiënt energiegebruik en milieubewustzijn hand in hand gaan.

ICT-infrastructuur
Dankzij structureel overleg met het ICT-beheerteam en een in 2023 uitgevoerd ICT-assessment wordt er nu planmatig gewerkt aan het verbeteren van de ICT-infrastructuur. Dit assessment heeft waardevolle inzichten opgeleverd in de noodzakelijke verbetermaatregelen. Onder leiding van een projectleider is een ontwikkelagenda (roadmap) opgesteld en zijn de prioriteiten helder vastgesteld.

Daarnaast is de huidige IT-organisatie van de SCSOG kritisch geëvalueerd en zijn er duidelijke contouren geschetst voor een herinrichting. In 2025 zullen deze contouren verder worden uitgewerkt en geconcretiseerd. Deze ontwikkeling vormt een belangrijke stap naar een toekomstbestendige IT-structuur, waarin efficiëntie, innovatie, continuïteit en samenhang centraal staan.

Met deze gerichte en strategische aanpak bouwen we aan een robuuste ICT-organisatie die optimaal aansluit bij de behoeften van de organisatie en de uitdagingen van de toekomst.

Privacy- en beveiligingsbeleid
In het schooljaar 2023-2024 en 2024-2025 hebben de periodieke overleggen tussen FG en privacy-coördinatoren plaatsgevonden. De volgende mensen zijn in dat schooljaar vier keer bijeengeweest voor overleg:
- Binnen SCSOG is er een Privacy Officer aangesteld (PO)
- Binnen SCSOG is er een externe Functionaris Gegevensbescherming (FG)
- Elke school binnen SCSOG heeft een Privacy Coördinator (PC)

Risico's komen voort uit menselijk handelen en het onvoldoende borgen en beschrijven van maatregelen die veelal wel worden uitgevoerd, zoals het toetsen van autorisaties, om risico's te beperken.

Ondernomen acties 2024:
- Voorlichting medewerkers d.m.v. nieuwsbrieven (4x).
- Voorlichting tijdens teambijeenkomsten op scholen door de PO, enerzijds voor bestaande teams, anderzijds voor nieuwe medewerkers binnen de organisatie.
- Controle register van verwerkingen.
- Ingebruikname van een monitoringssysteem en managementsysteem voor de privacyomgeving.
- Vastlegging afspraken in jaarkalender voor een jaarlijkse toetsing van autorisaties, opschonen gegevens bestanden, toestemming en register van verwerkingen.

Naar aanleiding van de in 2023 uitgevoerde 0-meting op het gebied van informatiebeveiliging uitgevoerd door de accountant, is een IBP-tool in gebruik genomen. Tevens is een structureel overleg met de ICT-betrokkenen in gang gezet. Gewerkt wordt, aan de hand van de ontwikkelagenda, aan de adviezen uit het Normenkader Informatiebeveiliging en Privacy (IBP) voor funderend onderwijs, waar naar verwachting eind 2027 aan moet worden voldaan.

Aandachtspunten voor het jaar 2025 zijn de volgende:
- Voortdurend werken aan bewustwording door o.a. herhaling voorlichting.
- Werken aan een samenhang tussen IM/ICT en IBP o.a. doormiddel van de IBP-tool.
- Uitvoering geven aan de jaarkalender IBP.

Het algemene beeld van SCSOG en haar IBP-beleid is dat er een basis staat en aan de hand van de onderzoeksuitkomsten een volgende stap gezet kan worden om te blijven voldoen aan de AVG-wetgeving.

We zetten financiële middelen vooral in voor het verhogen van de ONDERWIJSKWALITEIT en voor de ambities van de scholen.

Financieel beleid

Gevoerd financieel beleid

Directies en medewerkers creëren de kwaliteit van een school. Daarnaast zijn goede faciliteiten en voorzieningen van belang. Dat vraagt om voldoende financiële middelen die we vooral willen inzetten voor het verhogen van de onderwijskwaliteit en voor de ambities van de scholen, zoals geformuleerd in hun schoolplannen. Vanzelfsprekend verwerven en besteden we de onderwijsbekostiging rechtmatig, dat wil zeggen in overeenstemming met de wet- en regelgeving.

We beschouwen iedere school tot op zekere hoogte als een zelfstandige unit. De directies van de scholen krijgen de ruimte om optimaal in te kunnen spelen op de specifieke situatie die voortkomt uit de omgeving waarin de school actief is. Hoewel alle financiële middelen formeel toegekend worden aan het bestuur, wordt deze wel per brinnummer berekend en toegekend door DUO. De scholen binnen SCSOG hebben de financiële verantwoordelijkheid voor de gehele begroting op schoolniveau die in principe in balans moet zijn. Tijdelijke knelpunten of benodigde financiële impulsen kunnen in overleg met het bestuur gefinancierd worden vanuit de reserves. Hiervoor wordt jaarlijks het bestedingsplan geactualiseerd.

Doelen en resultaten

De financiële doelen die SCSOG zich stelt zijn gericht op continuïteit van de organisatie. Verder zijn de financiële middelen een voorwaarde om de onderwijskundige doelen te behalen.

De continuïteit van de organisatie is voornamelijk afhankelijk van de leerlingaantallen op de tel-datum en de daarbij behorende bekostiging. We zien in de afgelopen jaren schommelingen in de leerlingaantallen op de verschillende scholen. De inzichten m.b.t. passend onderwijs zijn in ontwikkeling en er bestaat een afhankelijkheid van het samenwerkingsverband voor de inschrijvingen van leerlingen op onze scholen.

Het doel om hier goede afspraken over te maken en meer invloed op uit te kunnen oefenen, is nog niet behaald. Het beleid van het samenwerkingsverband is in ontwikkeling waarbij we initiatief nemen om hier gesprekspartner in te zijn.

Om de onderwijskundige doelen, die beschreven zijn het koersplan in de jaarplannen van de scholen, te verwezenlijken zijn deze concreet gemaakt bij het opstellen van de begroting en het formatieplan. Tevens zijn er gezamenlijke doelen beschreven die tot uiting zijn gekomen in de begroting van het bestuur en verwerking van het bestedingsplan. In 2024 zijn een aantal subsidies toegewezen vanuit DUS-I en vanuit de regio. Om de inzet van deze middelen goed te kunnen volgen zijn plannen opgesteld door de directies in samenwerking met de controller en HR-medewerker. Deze plannen zijn vertaald in de meerjarenbegroting en worden specifiek gevolgd in de realisatie van de financiën.

Om de bedrijfsvoering verder te optimaliseren, zijn diverse strategische ontwikkelingen in gang gezet. In 2023 is een IT-nulmeting uitgevoerd, wat de basis heeft gelegd voor het IT-verbetertraject dat in 2024 van start is gegaan. Daarnaast is in 2024 een grondige risico-inventarisatie uitgevoerd, waarbij de geformuleerde risico's opnieuw zijn vastgesteld en geïntegreerd in het risicomanagementproces. De risico's zijn geprioriteerd en waar nodig zijn afdoende beheersmaatregelen getroffen om de organisatie veerkrachtiger en weerbaarder te maken.

Ook is in 2024 een strategisch personeelsplantraject opgestart onder leiding van het Participatiefonds. Dit traject richt zich op het ontwikkelen en implementeren van gerichte interventies om de kwalitatieve en kwantitatieve inzetbaarheid van al het personeel binnen de SCSOG te vergroten.

Met deze doelgerichte aanpak versterken we niet alleen de bedrijfsvoering, maar bouwen we ook aan een toekomstbestendige organisatie waarin innovatie, personele ontwikkeling en risicobeheersing hand in hand gaan. Een interventie die inmiddels al geïmplementeerd is betreft het inductieprogramma die voor alle startende medewerkers binnen de SCSOG toegepast wordt.

In 2024 is ook hard gewerkt aan een nieuw onderwijsconcept voor de Fiduciaschool t.b.v. de nieuwbouw. Onder leiding van een extern bureau is een nieuw onderwijsconcept ontwikkeld dat richting geeft aan de ontwikkeling naar inclusiever onderwijs en bijdraagt aan de ontwikkeling naar een nieuw schoolgebouw passend bij het onderwijsconcept. De gemeente Groningen is nu aan zet om het nieuwbouwproces verder vorm te geven. Er is op dit moment nog geen duidelijkheid over de eigen bijdrage die de SCSOG zal moeten doen om het gebouw aan te laten sluiten bij het uitgewerkte onderwijsconcept.

Doel	Voortgang	Toelichting
SCSOG heeft duidelijke afspraken gemaakt met het samenwerkingsverband over de toekenning van 'toelaatbaarheidsverklaringen' en de inrichting van het 'dekkend netwerk' binnen de regio.		Er hebben een aantal gesprekken plaatsgevonden maar deze hebben nog niet tot een overeenkomst of vastgelegde afspraken geleid. De gesprekken zullen een vervolg krijgen in 2025.
Onderwijskundige doelen en projecten krijgen een duidelijke plek in de meerjarenbegroting en worden gevolgd in de realisatie.		Er is intensieve afstemming tussen de directeuren en controller om plannen te vertalen naar financiën en de realisatie zowel inhoudelijk als financieel te volgen. Dit heeft een plek gekregen in de meerjarenbegroting, de boekhouding en de gesprekkencyclus.
Doormiddel van een IT-verbetertraject voor de gestelde datum in 2027 te voldoen aan het IBP-normenkader.		De eerste grote stappen zijn gezet door middel van een nul-meting en een risico-inventarisatie in 2024. In de komende jaren zullen de benodigde acties opgepakt worden om tijdig te voldoen aan het normenkader.
Uitwerken strategische personeelsplanning en gerichte acties hieromtrent verder uitwerken en in gang zetten.		Het traject met het VF/PF is in 2024 gestart, waarbij er inmiddels veel inzicht is verkregen in het personeelbestand en de uitdagingen waar de in de komende jaren tegenaan zullen lopen. Tevens zijn er een aantal beleidsvragen aan de orde gekomen tijdens dit traject, waarover we de komende tijd met elkaar in gesprek gaan en verder uit zullen werken.
Planvorming tot nieuwbouw van de Fiduciaschool en het in kaart brengen van de financiële consequenties hiervan voor SCSOG.		Er is een onderwijskundig concept gemaakt van de gewenste inrichting van de Fiduciaschool. Dit plan ligt bij de gemeente, die nu aan zet is voor de locatie en een bouwkundige uitwerking. Vervolgens zal er meer duidelijkheid komen over de financiële bijdrage van SCSOG in de nieuwbouw van de Fiduciaschool.

Doel is gehaald Proces loopt nog

Opstellen beleidsrijke meerjarenbegroting

Binnen de stichting wordt steeds meer gezamenlijk beleid ontwikkeld en de kosten hiervan worden gezamenlijk gedragen. De gezamenlijke kosten bestaan met name uit beleidsmatige en administratieve ondersteuning. De investeringen vanuit het bestedingsplan zijn, voor zover deze bekend zijn, verwerkt in de meerjarenbegroting. Tevens zijn de budgetten vanuit het bestedingsplan opgenomen, waarvoor de inzet nog concreet uitgewerkt zal worden in de komende periode. De bestedingsdoelen voldoen allen aan gestelde criteria en sluiten aan bij het nieuwe koersplan.

In de meerjarenbegroting zijn tevens de speerpunten en doelen per school beschreven en verwerkt in de financiën van de school.

Toekomstige ontwikkelingen

Het bestedingsplan tot de inzet van de bovenmatige reserves van SCSOG is in 2024 geactualiseerd waarbij aansluiting is gemaakt met het Koersplan 2024-2028. De globale bestedingsdoelen in de komende jaren zijn hierin beschreven, waarbij we jaarlijks, tijdens het opstellen van de begroting, de activiteiten concretiseren.

In de komende beleidsperiode willen we beleidsrijk begroten, waarbij financiële middelen doelgericht en op basis van weloverwogen keuzes op zowel schoolniveau als bestuursniveau worden ingezet. Het doel is om financiële middelen zo in te zetten dat ze bijdragen aan de uitvoering van de ambities in het koersplan.

Investeringsbeleid

De investeringsplannen komen voort vanuit schoolplannen en worden verwerkt in de meerjarenbegroting. Investeringen die opgenomen zijn in de meerjarenbegroting mogen door de scholen uitgevoerd worden, waarbij het inkoopbeleid van de stichting toegepast dient te worden. De investeringen in ICT worden in overleg gedaan met ICT-beheer, die grotendeels overzicht hebben van de ingezette ICT-middelen op de scholen en de verwachte vervangingscyclus.

De investeringsbegroting ICT, zoals deze opgenomen is in de meerjarenbegroting, is afkomstig van ICT-beheer en zal verder doorontwikkeld worden. Aanvragen voor investeringen die niet opgenomen zijn in de meerjarenbegroting worden ingediend bij het bestuur, waarover vervolgens een besluit genomen wordt door het bestuur of in combinatie met de RvT, afhankelijk van de hoogte van de benodigde investering.

Treasury

De uitgangspunten van het voorschrift beleggen en belenen is vertaald in het Treasurystatuut. Het Treasurystatuut is in 2021 herzien, waarbij er onderscheid gemaakt is tussen de richtlijnen voor beleggen en belenen van het publieke en het private vermogen. Het afgelopen jaar is binnen de kaders van dit statuut gehandeld. Met de huisbankier vindt regelmatig afstemming plaats over optimalisering van het rendement op de uitstaande middelen.

Beleggingsportefeuille publiek

In 2024 is de omvang van de obligatieportefeuille van de SCSOG met ongeveer €400.000 toegenomen. Dit kwam door de aanschaf van obligaties in februari 2024 met een nominale waarde van €1.000.000 en de aflossing van obligaties met een nominale waarde van €600.000 in november 2024. De aanschaf in februari werd voor de helft gefinancierd door een aflossing van €500.000 in november 2023 en voor de andere helft (€500.000) vanuit liquide middelen op de spaarrekeningen van de SCSOG.

Door de stijgende lange rentepercentages werd beleggen in obligaties weer een aantrekkelijke optie. Daarom is er begin 2024 voor gekozen om meer financiële middelen in obligaties te beleggen en minder op spaarrekeningen of deposito's te parkeren. De vrijgekomen middelen uit een aflossing in juli 2024 werden in eerste instantie op een deposito geplaatst, omdat nog onduidelijk was hoeveel liquide middelen nodig zouden zijn voor toekomstige investeringen in 2025 en daarna. Dit betrof zowel de reguliere bedrijfsvoering als extra impulsen vanuit het bestedingsplan.

Na het opstellen van de meerjarenbegroting 2025-2029 werd duidelijk dat het passend was om de afgeloste €600.000 opnieuw te beleggen. ABN AMRO heeft een voorstel gedaan om obligaties aan te schaffen voor een totaalbedrag van €600.000, verdeeld over verschillende aflossingsmomenten. Dit voorstel is goedgekeurd.

De aanschafwaarde of een lagere koerswaarde van de obligaties wordt verwerkt in de jaarrekening.
Door de scherpe daling van de koerswaarden in 2022 ligt de koerswaarde van een deel van de obligaties per 31 december 2024 nog onder de aanschafwaarde. De koerswaarden zijn in 2023 en 2024 grotendeels hersteld. In 2024 is een koerswinst van €29.304 geboekt ten opzichte van de koerswaarde in 2023, tot aan de aanschafwaarde. Dit (ongerealiseerde) resultaat wordt verwerkt in de exploitatie van 2024. Op 31 december 2024 is de waarde van de obligatieportefeuille in de jaarrekening nog ongeveer €30.000 lager dan de aanschafwaarde. Naar verwachting zal dit in de komende jaren verder herstellen naar de aanschafwaarde.

De totale koerswaarde of lagere aanschafwaarde van de obligatieportefeuille bedraagt per 31 december 2024 €2.040.507. De ontvangen rente over de publieke financiële middelen bedroeg in 2024 €38.127.
Dit bestond uit €29.405 aan couponrente over de obligatieportefeuille en €8.722 aan rente over de liquiditeiten van SCSOG. De advieskosten voor de dienstverlening van ABN AMRO voor het beheer van de beleggingsportefeuille bedroegen in 2024 €10.481.
In onderstaand schema is de obligatieportefeuille per 31-12-2024 opgenomen met de bijbehorende looptijden.

Beleggingsportefeuille privaat
SCSOG is in 2021 in een beleggingsportefeuille gestapt met de intentie om het vermogen minimaal 10 jaar in de portefeuille te laten staan. Hierdoor wordt het risico op verliezen op de lange termijn als zeer gering ingeschat. In 2022 leed SCSOG echter aanzienlijke verliezen op de beleggingsportefeuille. Verwacht wordt dat deze verliezen in de komende jaren zullen worden gecompenseerd.

Het gerealiseerde resultaat over de private beleggingsportefeuille in 2024 bedraagt €18.582.
Het ongerealiseerde resultaat in 2024 is ruim €125.418.
In 2024 heeft er geen mutatie plaatsgevonden in de inbreng van private middelen in de beleggingsportefeuille, aangezien het volledige private vermogen al in 2021 is belegd en er in 2024 geen nieuw privaat vermogen is ontstaan. Het totale resultaat op de private beleggingsportefeuille in 2024 bedraagt daarmee €144.706. De kosten voor de beleggingsdienstverlening bedroegen in 2024 €15.424.

Het totale resultaat over de gehele looptijd van de portefeuille, vanaf het instapmoment in 2021 tot en met 31 december 2024, is ongeveer €92.000 positief.

Staat van baten en lasten over 2023		2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031
1% ABN AMRO bank	apr-25	500.000						
1 1/4% Rabobank Nederland	mrt-26		200.000					
1,375 Rabobank	feb-27			200.000				
Credit agricole 1,375%	mei-27			200.000				
Netherlands Government 0,750%	jul-27			200.000				
1,5 BNP Paribas	mei-28				200.000			
2,875 Kfw	dec-29					200.000		
0,5 Nederlandse waterschapsbank	apr-30						100.000	
1 3/8 Bank Nederlandse gemeenten	okt-30						100.000	
1 European investmentbank	mrt-31							200.000
Totaal		**500.000**	**200.000**	**600.000**	**200.000**	**200.000**	**200.000**	**200.000**

Allocatie van middelen
Er wordt bij de SCSOG gewerkt met een begroting op stichtingsniveau. De begroting 2024 is samengesteld uit de vier afzonderlijke schoolbegrotingen en de begroting van het bestuur inclusief expertisecentrum.
De schooldirectie is verantwoordelijk voor de eigen schoolbegroting, waarin een afdracht is opgenomen voor de activiteiten op bestuursniveau. De bestuurder legt driemaal per jaar verantwoording af aan de raad van toezicht over de financiële stand van zaken van de stichting. In het BMT-overleg wordt zes keer per jaar de financiële stand van zaken van de verschillende onderdelen besproken met de externe controller en worden actuele ontwikkelingen behandeld waar een financieel of administratief vraagstuk onder ligt.

De besteding van de werkdrukmiddelen wordt per school bepaald. Jaarlijks wordt de gewenste besteding besproken met de GMR en wordt het geconcretiseerd in het bestuursformatieplan voor het komende schooljaar. De gemaakte keuzes in het bestuursformatieplan voor het betreffende schooljaar, dienen als basis voor de begroting van het komende kalenderjaar, maar er kunnen wijzigingen optreden bij de start van het nieuwe schooljaar.

Voor de aanlevering van de financiële informatie wordt gebruik gemaakt van het portaal van het administratiekantoor. Tevens wordt er een externe controller ingehuurd die zowel de directeuren als de bestuurder ondersteunt bij de financiële verantwoording. Een analyse van de huidige financiële situatie leert dat er sprake is van een, naar het oordeel van het bevoegd gezag, voldoende financiële basis voor de toekomst van de scholen. De financiële positie is, mede gelet op de financiële kengetallen, gezond. Volgens de berekening van OC&W heeft de SCSOG een bovenmatig hoge reservepositie. De hoge reservepositie is deels te onderbouwen met de risico's die de stichting loopt en voor een ander deel van de reserves is een bestedingsplan opgesteld in overleg met de directies, GMR en RvT. Het bestedingsplan wordt jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld. Een deel van de plannen vanuit het bestedingsplan zijn gerealiseerd in 2024.

De financiële uitwerking hiervan zal verderop toegelicht worden. Verdere invulling van het bestedingsplan staat beschreven in de continuïteitsparagraaf.

Onderwijsachterstandsmiddelen
De SCSOG ontvangt geen onderwijsachterstandsmiddelen.

Planning- en controlcyclus
Het proces van begroten wordt jaarlijks doorlopen met de stafmedewerkers, de directeuren en de bestuurder. De controller stelt de kaders op basis van de financiële ontwikkelingen landelijk, en het verloop van de leerlingaantallen op de scholen van SCSOG. Hierbij wordt altijd het meerjarig perspectief in ogenschouw genomen. De begroting van SCSOG wordt opgebouwd uit deelbudgetten waarbij er gesprekken gevoerd worden tussen de controller en de budgethouders om te komen tot een uitwerking van deze deelbudgetten. Deze deelbudgetten vormen gezamenlijk de (meerjaren)begroting van SCSOG waarbij de samenhang en aansluiting geborgd wordt door de controller. Het geheel wordt toegelicht met inhoudelijke onderbouwingen en de risico's worden beschreven. De meerjarenbegroting wordt besproken met het bestuur en vervolgens met de GMR en de Auditcommissie. Vervolgens wordt de meerjarenbegroting met advies van GMR en de Auditcommissie aangeboden aan de Raad van Toezicht, die de begroting vervolgens vaststelt.

De budgethouders kunnen de uitputting van de budgetten volgen door middel van een inlog in het financiële systeem van het administratiekantoor. Tijdens het BMT-overleg wordt er zes keer per jaar met de controller gesproken over allerlei financiële vraagstukken en de risico's die voortvloeien uit de ontwikkelingen binnen de organisatie. Verder worden er gesprekken per school gevoerd voor het opstellen van de meerjarenbegroting en het meerjarenformatieplan.

De SCSOG is financieel IN CONTROL en heeft voldoende buffer om de risico’s financieel af te dekken.

Continuïteitsparagraaf

Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem (B1)

De interne beheersing van de processen binnen de stichting is primair een verantwoordelijkheid van de bestuurder. Het totale stelsel van functiescheidingen, autorisaties en andere maatregelen en procedures ondersteunt het bestuur bij het beheersen van de processen. Naast het inbedden van interne beheersing vanuit de lijn, vindt monitoring, op het niveau van interne beheersing en de naleving ervan, vanuit de directie en het administratiekantoor plaats. Dit kantoor leverde ook in 2024 een bijdrage in een groot deel van de bedrijfsvoering. De keuze om een controller in te huren is een belangrijke bijdrage aan de interne beheersing. In 2024 is de functie van HR-adviseur uitgebreid naar een functie van 0,7 fte, in eigen dienst. Hierdoor neemt de kwetsbaarheid in de bedrijfsvoering verder af. Een onderdeel van de interne beheersing binnen de SCSOG, is de financiële agenda tijdens het BMT. Tijdens het BMT-overleg wordt er zes keer per jaar met de controller gesproken over allerlei financiële vraagstukken en de risico’s die voortvloeien uit de ontwikkelingen binnen de organisatie. Verder worden er gesprekken per school gevoerd voor het opstellen van de meerjarenbegroting en het meerjaren-formatieplan. Ook voeren we het gesprek met de GMR en de Auditcommissie over de risico’s die de stichting loopt. Dit gebeurt op natuurlijke wijze bij de bespreking van de meerjarenbegroting, periodieke rapportages, bestuursformatieplan en de jaarrekening. Een belangrijk punt hierin is het bovenmatige vermogen en de inzet van deze middelen zonder verplichtingen aan te gaan voor de langere termijn. Er is een bestedingsplan opgesteld waarin duidelijke kaders beschreven zijn. Deze wordt jaarlijks geactualiseerd op basis van de ontwikkelingen binnen de organisatie.

In 2024 heeft verder de ontwikkeling van het beleid m.b.t. ICT en privacy veel aandacht gehad. Dit loopt door in 2025, waarbij er veel aandacht is voor de eventuele risico’s rondom dit onderwerp en de borging van de continuïteit. Het bestuur is van mening dat het gehele stelsel van interne beheersing bijdraagt aan het rechtmatig en doelmatig realiseren van de doelstellingen van de stichting.

Beschrijving van de belangrijkste risico’s en onzekerheden (B2)

We signaleren een aantal risico’s dat de komende jaren van invloed is op het voortbestaan van (scholen van) de stichting. In 2024 is de risicoanalyse geüpdatet op basis van de huidige stand van zaken, het nieuwe strategisch beleidsplan en verwachte ontwikkelingen in de omgeving van SCSOG. Dit traject is begeleid door Verus.

1. Eigen doelstellingen t.a.v. onderwijskwaliteit of zelfs inspectienormen worden niet gehaald
2. Sterke afname leerlingen uit Ommelanden => kwaliteit en continuïteit zwaar onder druk
3. Uitval/vertrek van sleutelfiguren waaronder bestuurder, (adjunct-) directeuren
4. Beleid komt niet of onvolledig tot realisatie
5. Tekort aan gekwalificeerd en passend personeel
6. Hoog ziekteverzuim
7. Structureel sterker stijgende kosten dan meerjarig gebudgetteerd => geen dekking
8. Onzekerheid over hoogte en duur inkomsten
9. Cybercrime: hacking, spoofing, phishing, gijzeling van systemen en data, DDOS aanvallen
10. Huisvesting past niet meer bij onderwijsvisie en eisen van de tijd, te veel leegstand, hoge onder-houdskosten (o.a. warmtepomp)
11. Sociale onveiligheid, incidenten rondom leerlingen.

Voorgaande risico's zijn als volgt geprioriteerd en gekwantificeerd:

Risico	Inschatting financiële gevolgen	Kans	Weging	Gewogen risico
1	€ 100.000	L	0,2	€ 20.000
2	€ 700.000	M	0,5	€ 350.000
3	€ 150.000	L	0,2	€ 30.000
4	€ 150.000	H	0,8	€ 120.000
5	€ 160.000	H	0,8	€ 128.000
6	€ 150.000	M	0,5	€ 75.000
7 en 8	€ 100.000	M	0,5	€ 50.000
9	€ 50.000	H	0,8	€ 40.000
10	€ 20.000	H	0,8	€ 16.000
11	€ 10.000	L	0,2	€ 2.000
Restrisico's	€ 250.000			€ 250.000
	€ 1.840.000			**€ 1.081.000**
Vuistregel			**55%**	**€ 1.012.000**

Een uitgebreide uitwerking van de gewogen risico's en de te nemen beheersmaatregelen is gedeeld en besproken met de verschillende geledingen binnen de stichting. Dit zal onderwerp van het gesprek blijven binnen de P&C cyclus.

Conclusies

- Door het kwantificeren van de risico's komen we in 2024 bij een gewogen risico uit op een bedrag van €1.081.000.
- De SCSOG is financieel in control en heeft voldoende buffer om de risico's financieel af te dekken.
- In de berekening volgens de normen van de inspectie zou SCSOG een normatief eigen vermogen moeten hebben van €2.169.033,- om de risico's voldoende af te dichten, zie berekening hieronder. Dit is meer dan de gewogen risico's vanuit de uitgevoerde risicoanalyse in 2024. We zullen de normen van de inspectie blijven hanteren voor het bepalen van de financiële ruimte voor het bestedingsplan.
- De risico's hoog ziekteverzuim en lerarentekort blijven een terugkerend risico waarbij de beheersmaatregelen nog onvoldoende effect hebben. Het lerarentekort heeft een risico Hoog.

Maar het is nog maar de vraag of we dit risico als stichting kunnen afdekken, aangezien het een landelijk probleem is. We hebben te maken met een krappe arbeidsmarkt dat zeker nog tot 2030 krap blijft.

Berekening	
Totaal eigen vermogen	4.371.192
Privaat eigen vermogen	1.571.005
	..... -
Feitelijk eigen vermogen	2.800.187
Normatief eigen vermogen	2.169.033
	..... -
Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	**€ 631.154**

Ratio eigen vermogen: 1,29

De volgende aanbevelingen komen voort vanuit de risicoanalyse:

- Risicomanagement als onderdeel borgen in de PDCA-cyclus op BMT-niveau en RvT-niveau.
- Werkgroep Risicomanagement handhaven en jaarlijks inzetten voor evaluatie en bijstelling.
- De belangrijkste risico's vanuit de analyse 2024 verdiepen en gerichte acties op zitten. Er zijn inmiddels al acties uitgezet op het gebied van strategische personeelsplanning en ziekteverzuim.
- De normen van de inspectie blijven toepassen voor het bepalen van de financiële ruimte in het bestedingsplan. Dit jaarlijks actualiseren op basis van het mogelijk bovenmatig vermogen van de stichting.

Informatiebeveiliging en privacy (IBP) (B3)

Naar aanleiding van de in 2023 uitgevoerde 0-meting op het gebied van informatiebeveiliging uitgevoerd door de accountant, is een IBP-tool in gebruik genomen. Tevens is een structureel overleg met de ICT-betrokkenen in gang gezet. Gewerkt wordt, aan de hand van de ontwikkelagenda, aan de adviezen uit het Normenkader Informatiebeveiliging en Privacy (IBP) voor funderend onderwijs, waar naar verwachting eind 2027 aan moet worden voldaan.

Aandachtspunten voor het jaar 2025 zijn de volgende:

- Voortdurend werken aan bewustwording door o.a. herhaling voorlichting;
- Werken aan een samenhang tussen IM/ICT en IBP o.a. doormiddel van de IBP-tool;
- Uitvoering geven aan de jaarkalender IBP.

Het algemene beeld van SCSOG en haar IBP-beleid is dat er een basis staat en aan de hand van de onderzoeksuitkomsten een volgende stap gezet kan worden om te blijven voldoen aan de AVG-wetgeving.

Verschillende thema's krijgen in de beleids-periode de AANDACHT en sluiten aan bij de vier pijlers en de ambities uit het koersplan.

Verantwoording van de financiën

Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen (teldatum 1-2-2024)

	Vorig jaar (T-1)	Verslagjaar (T)	T+1	T+2	T+3
Aantal leerlingen	795	782	786	786	786

De leerlingprognoses zijn gebaseerd op de inschattingen vanuit de scholen zelf en vergeleken met de leerlingprognoses die opgesteld zijn door Voion, DUO en het SWV. Deze extern opgestelde prognoses geven geen afwijkend beeld van onze eigen prognoses. De ontwikkelingen met betrekking tot passend onderwijs zijn een onzekere factor voor het aantal leerlingen op het gespecialiseerd onderwijs, maar in de verschillende prognoses zijn hier nog geen effecten van zichtbaar.

Als we kijken naar de leerlingaantallen van het PO zien we een daling van de leerlingaantallen per 1 februari 2024 ten opzichte van de telling per 1 februari 2023 met 10 leerlingen. Deze daling is nagenoeg volledig terug te zien bij de Fiduciaschool. De daling heeft deels te maken met een drietal leerlingen die niet meegenomen zijn in de telling van DUO en deels aan de verdere ontwikkeling van het passend onderwijs in het reguliere PO. De daling was overigens voorzien en ook al opgenomen in de prognoses van de leerlingaantallen in de meerjarenbegroting 2024-2028. Voor de komende jaren verwachten we stabilisatie, waarbij we ervan uitgaan dat alle ingeschreven leerlingen meetellen voor de bekostiging.

Als we kijken naar de leerlingenaantallen per 1 oktober 2023 en 1 oktober 2024 voor de Bolster, zien we nog een lichte daling van het aantal leerlingen, van 281 naar 278. Het jaar ervoor zagen we een forse daling van het leerlingenaantal met ongeveer 20 leerlingen. Het aantal leerlingen was het jaar ervoor met hetzelfde aantal gestegen. Het verloop in de betreffende twee jaren was incidenteel door Corona en een groep leerlingen van Renn4, waarna we nu weer op een regulier aantal leerlingen zitten op de Bolster. We verwachten een stabiel leerlingenaantal van 280 leerlingen in de komende jaren. De leerlingprognoses van DUO en Voion geven hetzelfde beeld.

FTE (teldatum 31-12-2024)

Aantal FTE	Vorig jaar (T-1)	Verslagjaar (T)	T+1	T+2	T+3
Bestuur/ management	7,9	7,9	7,9	7,9	7,9
Personeel primair proces/ docerend personeel	87,14	86,85	87,14	85,35	84,35
Ondersteunend personeel/ overige medewerkers	52,89	49,34	52,89	49,33	49,05
Totaal	**147,93**	**144,09**	**147,93**	**142,58**	**141,30**

De vaste vervangers zijn meegenomen binnen de inzet van het aantal fte van betreffende scholen. Dit betreft in totaal 1,8fte. De inzet van het aantal fte voor het expertisecentrum is opgenomen bij het bestuursbureau. Van de 4,7 fte die bij het bestuursbureau is opgenomen voor 2025 is 1,0 fte voor het expertisecentrum en 3,7 fte voor het bestuursbureau, inclusief bovenschools ICT-beheer en de schoolopleider (0,2 fte bekostigd vanuit het bestedingsplan).

De aanstellingen zijn doorgetrokken voor de komende jaren, waarbij de aanstellingen ten laste van de NPO-gelden waar nodig met een einddatum per 31 juli 2025 zijn beëindigd. Tevens is er tijdelijke formatie opgenomen voor de geoormerkte subsidies Basisvaardigheden en Schoolkracht die voornamelijk per 1 augustus 2026 aflopen. Verder is rekening gehouden met natuurlijk verloop of met andere vormen van afvloeiing, de eventuele vervanging hiervan, en de taakstellingen. Er zijn voldoende tijdelijke contracten om mee te bewegen met een eventuele daling van het aantal leerlingen. Bij groei is het een uitdaging om tijdig gekwalificeerd personeel aan te trekken naast de vervanging van het verwachte natuurlijke verloop. Om hier tijdig op te kunnen anticiperen is in 2024 het SPB-traject opgestart. We proberen op deze manier meer grip te krijgen op het verloop van het personeelsbestand en hier tijdig op te kunnen anticiperen.

Staat van baten en lasten en balans

	(T-1)	Begroting verslagjaar (T)	Realisatie verslagjaar (T)	T+1	T+2	T+3	Verschil verslagjaar t.o.v. begroting	Verschil verslagjaar t.o.v. vorig jaar
Baten								
Rijksbijdragen	15.248.781	14.625.938	15.149.155	15.553.310	15.524.230	15.439.135	523.217	-99.626
Overige overheids-bijdragen en subsidies	168.992	78.000	261.054	113.000	113.000	113.000	183.054	92.062
Baten werk in opdracht van derden							0	0
Overige baten	480.555	347.718	530.520	398.750	298.750	298.750	182.802	49.965
Totaal baten	**15.898.328**	**15.051.656**	**15.940.729**	**16.065.060**	**15.935.980**	**15.850.885**	**889.073**	**42.401**
Lasten								
Personeelslasten	13.234.960	13.384.596	14.102.388	14.194.409	13.828.437	13.742.953	717.792	867.428
Afschrijvingen	237.241	231.860	260.643	271.951	267.843	263.232	28.783	23.402
Huisvestingslasten	1.167.645	1.089.000	1.061.651	965.000	965.000	965.000	-27.349	-105.994
Overige lasten	1.083.807	1.132.200	1.363.663	1.204.700	1.153.700	1.174.700	231.463	279.856
Totaal lasten	**15.723.653**	**15.837.656**	**16.788.345**	**16.636.060**	**16.214.980**	**16.145.885**	**950.689**	**1.064.692**
Saldo								
Saldo baten en lasten	174.675	-786.000	-847.616	-571.000	-279.000	-295.000	-61.616	-1.022.291
Saldo financiële baten en lasten	189.949	0	211.440	50.000	50.000	50.000	211.440	21.491
Saldo buitengewone baten en lasten							0	
Totaal resultaat	**364.624**	**-786.000**	**-636.176**	**-521.000**	**-229.000**	**-245.000**	**149.824**	**-1.000.800**

Staat van baten en lasten
Het grootste verschil tussen het resultaat in de realisatie 2024 en de begroting wordt veroorzaakt door financiële baten à € 211.000 die niet begroot waren. De reguliere baten en lasten zijn beide hoger dan begroot door onder andere de cao-wijziging die zowel in de baten en de lasten is doorgevoerd. Verder zijn er een aantal subsidies toegewezen en ingezet waar specifieke lasten tegenover staan. Dit gaat dan met name over de subsidie Basisvaardigheden vanuit DUS-I, de subsidie voor de verlengde schooldag en het Jeugdeducatiefonds. Dit geeft per saldo geen resultaatverschil aangezien het specifieke baten en lasten betreffen die op elkaar afgestemd zijn. Het betreffen met name kosten voor inzet van personeel en aanschaf van gezonde voeding.

Het verschil ten opzichte van het resultaat 2023 heeft deels te maken met de verlengde inzet van de NPO-middelen. De inzet van medewerkers op NPO-middelen is grotendeels gecontinueerd terwijl er geen inkomsten meer ontvangen zijn van 1 augustus 2023. In de jaren 2021-2023 is een reserve opgebouwd vanuit de NPO-middelen die in 2024 en 2025 ingezet wordt. Verder is er in 2024 meer uitgegeven vanuit het bestedingsplan. Het verloop van de resultaten in 2023 en 2024 is conform de meerjarenbegroting en ontstaat door bewuste keuzes die gemaakt worden bij de planvorming of bijsturing naar aanleiding van de tussentijdse rapportages of ontwikkelingen binnen de stichting.

Afwijkingen ten opzichte van de begroting 2024 per rubriek
Rijksbijdragen
De normatieve rijksbijdragen zijn €121.000 hoger dan begroot. Dit heeft te maken met de cao-wijziging die in 2024 is doorgevoerd, die zowel effect heeft op de loonkosten als de reguliere bekostiging. Verder zijn geoormerkte doelsubsidies ontvangen die deels ingezet zijn in 2024. Het gaat om een inzet van €171.000 die bestaat uit de subsidie basisvaardigheden, groeikracht, studieverlof en reiskostenvergoeding van entreeleerlingen. Deze zijn grotendeels gedurende het jaar toegekend en niet opgenomen in de begroting 2024. Tenslotte zijn de middelen van het samenwerkingsverband €231.000 hoger dan begroot. Dit bestaat voor €56.000 uit een 'vangnetsubsidie' voor de groei in het SBO na 1 februari, voor €90.000 uit een verhoging van de reguliere middelen (prijs-compensatie lonen) en €85.000 heeft betrekking op de maatwerkbekostiging die alsnog toegekend is over 2023. Dit was onzeker waardoor deze niet als inkomsten opgenomen zijn in 2023.

Overige overheidsbijdragen
De overige overheidsbijdragen zijn €183.000 hoger dan begroot. Voor €125.000 betreft dit een verschuiving vanuit de overige baten, aangezien de ESF-middelen als overige baten begroot zijn maar in de realisatie als overige overheidsbijdragen gepresenteerd worden. Daarnaast zijn er subsidies ontvangen van de gemeente voor Positief Opgroeien in het primair onderwijs en het Preventiefonds in het VO. Dit gaat in totaal om een bedrag van €58.000.

Overige baten
De overige baten zijn €182.000 hoger dan begroot, maar als we de verschuiving van ESF even buiten beschouwing laten dan gaat het om extra baten van €307.000. In 2024 zijn er forse impulsen richting het onderwijs gegaan vanuit het Jeugd Educatie Fonds om leerlingen een goede basis te kunnen bieden om tot leren te komen. Het gaat hierbij met name om gezonde voeding, maar ook om andere specifieke benodigdheden voor de leerlingen. Het gaat in totaal om een bedrag van €120.000. Verder is de verlengde schooldag geïntroduceerd in het SBO, waarvoor een bedrag van €57.000 ontvangen is. Aan deze subsidies zit een verantwoordingsverplichting. Ook zijn er één op één kosten gemaakt in de vorm van personele inzet en overige lasten voor de aanschaf van met name gezond voedsel.

Bij de Bolster is er sprake geweest van een forse groei gedurende het jaar door tussentijdse instroom van leerlingen. Voor deze leerlingen wordt de bekostiging vanuit de leverende school overgedragen naar de Bolster. Tevens zijn er binnen het SBO een aantal leerlingen overgenomen gedurende het jaar. In totaal gaat het om een bijdrage van ongeveer €150.000 voor tussentijdse instroom. De ESF-middelen zijn €30.000 hoger dan begroot en de detacheringsbaten zijn €68.000 lager, doordat de detachering richting het SWV eerder gestopt is dan begroot. Tenslotte zijn er nog allerlei kleinere bijdragen ontvangen die in totaal een omvang hebben van €18.000. Voor de instroom van extra leerlingen is ook extra personeel ingezet. Dit zie je ook terug in de hogere loonkosten.

Personeelslasten
De personeelslasten zijn €718.000 hoger dan begroot. Hiervan heeft €580.000 te maken met de inzet van personeel, zowel eigen personeel als inhuur van externen. Deels heeft de verhoging te maken met een prijsbijstelling door de cao-wijziging per 1 oktober 2024, maar grotendeels betreft het extra inzet voor bovengenoemde specifieke subsidies en de tussentijdse instroom van leerlingen. Daarnaast hebben we te maken gehad met langdurig ziekte waardoor de kosten voor ziektevervanging ook iets hoger waren dan begroot.

De overige personele kosten zijn €136.000 hoger dan begroot, waarvan €40.000 betrekking heeft op hogere arbokosten, €30.000 op hogere scholingskosten en €36.000 op personele verzekeringen en uitkerings-kosten en €30.000 op overige personele kosten. Deels heeft dit met bestedingen vanuit het bestedingsplan te maken en deels zijn het kosten die voorvloeien uit de lopende ziektetrajecten.

Afschrijvingslasten
De afschrijvingslasten zijn €29.000 hoger dan begroot door hogere investeringen in ICT en de investering in het binnenklimaat bij de Bolster. De installatie wordt deels vergoed door de SUVIS gelden maar 70% hiervan komt voor rekening van het schoolbestuur. Deze was niet begroot maar bleek wel noodzakelijk om een gezond binnenklimaat te kunnen bieden aan de leerlingen.

Huisvestingslasten
De huisvestingslasten zijn €27.000 lager dan begroot. De benodigde onderhoudsimpuls aan de Fiduciaschool om de school in stand te houden aangezien de nieuwbouw vertraagd is, bleek achteraf €57.000 lager uit te vallen dan begroot. Tevens waren de energielasten €50.000 lager dan begroot doordat de tarieven weer wat naar beneden bijgesteld zijn. Daarentegen zijn de schoonmaakkosten €50.000 hoger dan begroot en is de kwaliteit ook op een aantal scholen nog niet op een gewenst niveau. Dit heeft onze aandacht. De afvalverwerking is €11.000 hoger dan begroot en er is een extra dotatie gedaan aan de onderhoudsvoorziening van €19.000 om deze aan te laten sluiten met de geactualiseerde MJOP's.

Overige lasten
De overige lasten zijn €231.000 hoger dan begroot. Dit heeft voor €120.000 te maken met uitgaven ten laste van het Jeugd Educatie Fonds waar ook extra baten tegenover staan. Verder is er deskundigenadvies ingehuurd voor de ontwikkeling van het onderwijsconcept voor de nieuwbouw van de Fiduciaschool voor €70.000, wat gedekt wordt vanuit het bestedingsplan. Verder zijn er wat verschuivingen tussen posten met betrekking tot leermiddelen en ICT en wordt er meer uitgegeven aan activiteiten voor de leerlingen. Dit wordt grotendeels bekostigd uit de subsidie Verlegde Schooldag en het Prefentiefonds. In totaal betreft dit een bedrag van ongeveer €41.000.

Financiële baten en lasten
De financiële baten en lasten zijn €211.000 en waren niet begroot. Op basis van de ontwikkelingen in voorgaande jaren zijn we voorzichtig geweest in het begroten van de financiële baten. Gelukkig trekt de financiële markt weer aan en hebben we een positief rendement op onze beleggingen. Het rendement bestaat op dit moment wel grotendeels uit koerswinst ten opzichte van voorgaand jaar, waarvoor al eerder een verlies is genomen.

Speerpunten en ontwikkelingen meerjarenbegroting 2025-2029

De volgende thema's krijgen in de beleidsperiode de aandacht en sluiten aan bij de vier pijlers en de ambities uit het koersplan. Daarnaast sluiten de thema's ook aan bij de bouwstenen en strategische thema's uit het bestedingsplan 2024-2028:

Monitoring Onderwijskwaliteit
De monitoring van onderwijskwaliteit wordt in de komende beleidsperiode verder versterkt door de oprichting van een bovenschoolse kwaliteitscommissie. Deze commissie krijgt de verantwoordelijkheid om een kwaliteitsbeleid te ontwikkelen dat zowel de behoefte aan centrale sturing als de ruimte voor individuele scholen waarborgt. Het beleid zal gericht zijn op het verbeteren van de onderwijskwaliteit, terwijl het voldoende flexibiliteit biedt voor de scholen om hun eigen onderwijsconcepten en specifieke kenmerken te behouden.

De kwaliteitscommissie zal naast het opstellen van het kwaliteitsbeleid ook een kwaliteitsontwikkelagenda formuleren. Deze agenda zal concrete acties en doelen bevatten voor de verdere professionalisering van het onderwijs binnen de stichting en de voortdurende verbetering van de onderwijskwaliteit op schoolniveau.

Daarnaast wordt de uitvoering van externe audits als een belangrijk instrument opgenomen in het kwaliteitsbeleid. Deze audits bieden een objectieve en onafhankelijke beoordeling van de onderwijskwaliteit en zorgen ervoor dat de scholen en de stichting zich kunnen verantwoorden voor de behaalde resultaten en de manier waarop kwaliteit wordt gewaarborgd. De uitkomsten van de audits zullen niet alleen gebruikt worden voor verantwoording, maar ook om verbeterpunten aan te wijzen en vervolgacties te plannen.

Onderwijsontwikkeling en inclusie
Een van de thema's in deze beleidsperiode is de ontwikkeling richting inclusiever onderwijs. Scholen zullen samen werken aan het formuleren van een gezamenlijke visie op inclusie, rekening houdend met de veranderende context van het onderwijs. Hierbij wordt de nadruk gelegd op het creëren van een inclusief klimaat waarin elke leerling, ongeacht achtergrond of behoeften, optimaal kan ontwikkelen.

Investeren in medewerkers en interne kennisdeling
Binnen de beleidsperiode blijft er bovenschools geïnvesteerd worden in de ontwikkeling van onze medewerkers, met als doel hun professionele groei en het versterken van de organisatie als geheel. De focus ligt daarbij op het verder bevorderen van interne kennisdeling, wat essentieel is voor de continue verbetering van het onderwijs en de samenwerking binnen de organisatie.

Om deze kennisdeling te optimaliseren, wordt beschikbare capaciteit herschikt naar specifieke portefeuilles en werkgroepen. Deze werkgroepen zullen duidelijke en concrete opdrachten krijgen, met helder gedefinieerde beoogde resultaten. Dit zorgt voor meer focus en effectiviteit in de uitvoering van beleidsmaatregelen en zorgt ervoor dat kennis daadwerkelijk wordt gedeeld en toegepast binnen de gehele organisatie.

Hoewel de principes van mandatering worden gehandhaafd, zullen de werkgroepen meer sturing en richting krijgen om hun doelstellingen te realiseren. Oudere, minder effectieve structuren worden dan ook aangepast of opgeheven om ruimte te maken voor vernieuwde en efficiëntere werkmethoden. Door deze aanpak willen we zowel de kwaliteit van het onderwijs als de samenwerking binnen de organisatie versterken. Met deze investering in zowel medewerkers als interne kennisdeling streven we naar een lerende organisatie die voortdurend inspeelt op de behoeften van de scholen, hun teams en de leerlingen.

Begeleiding van startende leerkrachten en stagiaires
De ontwikkeling richting onderwijsregio's vormt een belangrijke aanleiding om de begeleiding van stagiaires naar een hoger plan te tillen. In het kader van deze regiogebaseerde ontwikkelingen is het van essentieel belang dat we een gestructureerde en effectieve begeleiding van stagiaires bieden, zodat zij optimaal kunnen bijdragen aan de onderwijskwaliteit en zich kunnen ontwikkelen tot competente professionals. Om deze ontwikkeling te ondersteunen, is in 2024 reeds gestart met de inzet van een schoolopleider op stichtingsniveau. Deze functie heeft als doel om de begeleiding van stagiaires en startende leerkrachten op een centrale en gestructureerde wijze te coördineren, met als resultaat dat zowel de stagiaires als de leerkrachten zich optimaal kunnen ontwikkelen binnen de onderwijsinstelling.

Beleid voor startende leerkrachten is inmiddels geformuleerd en zal in de loop van 2025 worden uitgebreid naar stagiaires. Dit beleid biedt heldere richtlijnen en ondersteuning voor de ontwikkeling van zowel de startende leerkrachten als de stagiaires, met specifieke aandacht voor hun begeleiding en professionele groei. Het beleid zal gericht zijn op het creëren van een integrale en continue leercurve, van de eerste kennismaking met het onderwijs tot de afronding van de stage of de start van de loopbaan als leerkracht.

Door deze maatregelen en het verdere beleid rondom de begeleiding van stagiaires versterken we de kwaliteit van het onderwijs en dragen we bij aan de professionele ontwikkeling van nieuwe leerkrachten. Het biedt bovendien de scholen de mogelijkheid om stagiaires effectief in te zetten en hen goed voor te bereiden op een succesvolle carrière in het onderwijs.

Bedrijfsvoering en ICT-optimalisatie
In het kader van de bedrijfsvoering op orde is een strategisch ICT-plan van aanpak opgesteld, gericht op het optimaliseren van de samenhang tussen informatiemanagement, ICT, en informatiebeheer & privacy. Dit plan beoogt de efficiënte en toekomstbestendige afstemming van deze onderdelen, met nadruk op privacy en gegevensbescherming, en voldoet aan de eisen van de AVG.

Het plan versterkt stapsgewijs de ICT-infrastructuur en informatiebeheerprocessen, met als doel in 2027 te voldoen aan het geldende normenkader. Dit omvat verbeteringen in data- en systeembeveiliging, efficiëntie van ICT-diensten en de bescherming van persoonsgegevens.

Deze aanpak zorgt voor een solide basis voor betrouwbare informatie die essentieel is voor het onderwijs en ondersteunt de algehele efficiëntie en onderwijskwaliteit binnen de organisatie.

Duurzaamheid
Duurzaamheid wordt gezien als een belangrijke verantwoordelijkheid van de stichting. In de voorliggende beleidsperiode wordt ingezet op het verduurzamen van de scholen door te investeren in energiezuinige maatregelen en duurzame initiatieven. Het doel is niet alleen de operationele duurzaamheid van de scholen te verbeteren, maar ook een bredere bijdrage te leveren aan een duurzame toekomst en een leefbare wereld voor toekomstige generaties.

De stichting richt zich op het implementeren van concrete en meetbare verduurzamingsmaatregelen, zoals het verbeteren van de energie-efficiëntie van gebouwen, het bevorderen van hernieuwbare energiebronnen en het integreren van milieu-verantwoorde keuzes in de dagelijkse bedrijfsvoering. Deze initiatieven dragen bij aan het realiseren van de lange-termijn ambitie om de ecologische voetafdruk van de scholen te verkleinen.

Met deze duurzame aanpak onderstreept de stichting haar betrokkenheid bij maatschappelijke verantwoordelijkheid en zorgt zij ervoor dat de scholen actief bijdragen aan een duurzamere samenleving.

Risicomanagement
In april 2024 is, onder leiding van Verus, een risico-inventarisatie uitgevoerd, waaruit blijkt dat de stichting een gemiddeld risicoprofiel heeft, met een ruime reservepositie. Dit biedt een solide basis voor het waarborgen van financiële stabiliteit en stelt de stichting in staat flexibel in te spelen op veranderende omstandigheden.

Een aandachtspunt blijft het hoge ziekteverzuim binnen de SCSOG, wat impact heeft op de bedrijfsvoering. Om het verzuim te reduceren en de gezondheid van medewerkers te bevorderen, wordt er gewerkt aan de ontwikkeling van een strategisch personeelsplan en de herinrichting van de arbodienst. Deze maatregelen zijn gericht op het verminderen van het hoge ziekteverzuim, optimaliseren van verzuimpreventie en inzet bij ziekte-vervanging met als doel het verzuim structureel te verminderen en de organisatie robuuster te maken in de toekomst.

Nieuwbouw Fiduciaschool
De nieuwbouw van de Fiduciaschool is gestart in de initiatiefase en zal binnenkort doorgaan naar de definitiefase onder leiding van de gemeente Groningen. Dit project maakt deel uit van de strategische plannen voor het verbeteren van de onderwijsinfrastructuur, met het doel een moderne en toekomstbestendige leeromgeving te creëren.

In het bestedingsplan zijn financiële middelen gereserveerd voor de voortzetting van de nieuwbouw.

Resultaten meerjarenbegroting 2025-2029

In 2025 wordt een exploitatieresultaat van €521.000 negatief begroot, voor de verwerking van de inzet van de NPO-reserves (€279.000) en de uitgaven uit het bestedingsplan (€250.000), ten laste van de reserves van de stichting. Aangezien het niet mogelijk, en ook niet gewenst was, om de NPO-subsidie volledig in de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023 in te zetten, is een deel van de NPO-subsidie gestort in een bestemmingsreserve. Deze gelden zijn voor het laatste deel in 2024-2025 ingezet om de ingezette aanvullende ondersteuning deels ook nog in 2024-2025 voort te kunnen zetten.

Na inzet van bovengenoemde middelen bedraagt het reguliere resultaat €8.000 positief. Het reguliere resultaat schommelt in de meerjarenbegroting iets rond de nullijn. Aangezien de leerlingprognoses nagenoeg stabiel zijn en de huidige reguliere personele inzet passend is, is dit het resultaat conform verwachting.

In de jaren 2025-2029 hebben we een negatief resultaat begroot van ongeveer €250.000 per jaar, wat aansluit met de inzet zoals beschreven in het bestedingsplan, vanuit de (bovenmatige) reserves van de stichting. Jaarlijks zullen we het verloop van de reserves volgen en het bestedingsplan en de meerjarenbegroting hier op bijstellen waar nodig.

Het balanstotaal per 31 december 2024 is met ongeveer €110.000 gedaald ten op zichten van het balanstotaal per 31 december 2023. Dit heeft te maken met het negatieve resultaat over 2024 waardoor het eigen vermogen gedaald is met €636.000. De kortlopende schulden zijn daarentegen met €480.000 gestegen door met name de toekenning van geoormerkte subsidies die nog niet besteed zijn. Het balanstotaal daalt hierdoor minder dan je zou verwachten op basis van het exploitatieresultaat over 2024.

Meerjarenbalans SCSOG	Realisatie vorig jaar (T-1)	Realisatie verslagjaar (T)	Begroting T+1	Begroting T+2	Begroting T+3
Activa					
Vaste activa					
Immateriële vaste activa					
Materiële vaste activa	1.075.936	1.562.892	1.459.641	1.501.298	1.438.566
Financiële vaste activa	3.070.399	3.607.821	3.707.821	3.507.821	2.907.821
Totaal vaste activa	**4.146.335**	**5.170.713**	**5.167.462**	**5.009.119**	**4.346.387**
Vlottende activa					
Voorraden					
Vorderingen	340.628	497.233	400.000	400.000	400.000
Kortlopende effecten	500.000	600.000			
Liquide middelen	3.551.642	2.158.342	2.186.049	1.705.983	1.807.980
Totaal vlottende activa	**4.392.270**	**3.255.575**	**2.586.049**	**2.105.983**	**2.207.980**
Totale Activa	**8.538.605**	**8.426.288**	**7.753.511**	**7.115.102**	**6.554.367**
Passiva					
Eigen vermogen					
Algemene reserve publiek	2.747.588	2.110.363	2.279.187	2.050.187	1.805.187
Bestemmingsreserves en fondsen publiek	818.059	689.824	0	0	0
Reserves en fondsen privaat	1.441.723	1.571.005	1.571.005	1.571.005	1.571.005
Totaal eigen vermogen	5.007.370	4.371.192	3.850.192	3.621.192	3.376.192
Voorzieningen	1.924.360	1.967.172	1.903.319	1.493.910	1.178.175
Langlopende schulden					
Kortlopende schulden	1.606.875	2.087.924	2.000.000	2.000.000	2.000.000
Totale Passiva	**8.538.605**	**8.426.288**	**7.753.511**	**7.115.102**	**6.554.367**

De materiële vaste activa is met bijna €500.000 gestegen door met name de investering in het binnenklimaat op de Bolster. De financiële vaste activa is met ongeveer €535.000 gestegen door de koerswinst en de aanschaf van obligaties in 2024. De liquide middelen zijn door de investeringen in materiële en financiële vaste activa, in combinatie met het negatieve resultaat met ongeveer €1.4 miljoen gedaald, waarna de liquiditeit van de stichting nog prima op orde is.

Voor de komende jaren verwachten we een verdere daling van het balanstotaal door de verlaging van het eigen vermogen en de voorzieningen. Er wordt bewust geïnvesteerd vanuit de reserves doormiddel van het bestedingsplan en er worden forse uitgaven vanuit de voorziening onderhoud verwacht in de komende jaren op basis van de geactualiseerde MJOP's. De omvang van de materiële vaste activa blijft nagenoeg stabiel naar verwachting. De financiële vaste activa zal dalen aangezien de financiële middelen nodig zijn om de investeringen vanuit de reserves en de voorzieningen te kunnen financieren. Ondanks deze daling blijft de SCSOG een financieel gezonde organisatie.

Toelichting op de financiële positie
De financiële kengetallen voldoen allemaal ruim aan de gestelde ondergrens door de inspectie.

SCSOG heeft een berekend bovenmatig vermogen van ruim €630.000 waarvoor vanaf 2021 een bestedingsplan in werking is getreden. Het bovenmatige vermogen in inmiddels behoorlijk afgebouwd en zal in de komende jaren verder afgebouwd worden.

Financiële positie

Kengetallen

Kengetal	Realisatie Vorig jaar (T-1)	Realisatie Verslag-jaar (T)	Begroting T+1	Begroting T+2	Begroting T+3	Signalerings-waarde
Solvabiliteit 2 (Eigen vermogen + voorzieningen) / Balanstotaal	0,81	0,75	0,74	0,72	0,69	0,3
Weerstandsvermogen Eigen vermogen/ totale baten (incl. financiële baten)	0,31	0,27	0,24	0,23	0,21	Ondergrens: < 0,05
Liquiditeit Vlottende activa/ Kortlopende schulden	2,73	1,56	1,29	1,05	1,10	Ondergrens: < 0.75
Rentabiliteit Resultaat/ totale baten (incl. financiële baten) * 100%	2,29%	-3,99%	-3,24%	-1,44%	-1,55%	Afhankelijk van de financiële positie
Reservepositie o.b.v. signaleringswaarde OCW (Feitelijk publiek eigen vermogen -/- Signaleringswaarde publiek Eigen vermogen)/ totale baten	*	631.154	*	*	*	Bovengrens: 0

Vormgeving: Puuridee - Team voor strategie en design

Stichting Christelijk Speciaal Onderwijs Groningen
Contactgegevens:
Eenrumermaar 4
Postbus 70 130
9700 AC Groningen

Website:
www.scsog.nl

SCSOG