

Jaarverslag 2024

**Op weg naar
nog beter onderwijs!**

Inhoud

1. De schoolorganisatie

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

Voorwoord

Op weg naar nog beter onderwijs!

Het jaar 2024 was het startjaar voor de volgende Koersplanperiode 2024-2028. We legden in het verslagjaar de basis voor aanpassing van de organisatiestructuur. Uiteraard na breed overleg binnen Resonans. Meer aandacht voor samenspel tussen bestuur en directeuren, twee managementlagen en versteviging van het stafbureau zijn de belangrijkste punten.

Verbeteren en ontwikkelen

Het nieuwe Koersplan met de titel 'Op weg naar nog beter onderwijs' heeft als kern verbeteren, verbinden, ontwikkelen en innoveren. Om zicht te houden op de onderwijskwaliteit hebben we in april en september 2024 bestuurlijke beoordelingen gedaan. Risicogerichte audits leidden tot verbeterpunten op enkele Resonans-scholen. Dat betrof thema's als burgerschapsonderwijs, didactisch handelen en afstemming op de onderwijsbehoeften. Ook werkten we het ontwikkelthema professionaliseren van het personeel en Expliciete Directe Instructie uit in een plan.

Verbinden en innoveren

In 2024 werkten we nauw samen met partners in de zorg, het regulier onderwijs en met organisaties voor stage- en dagbestedingsplekken.

Dit zetten we onverminderd voort, om een maximaal zelfstandige plek na uitstroom voor onze leerlingen te realiseren. We werkten verder met verschillende medewerkers aan creatieve oplossingen voor onder meer de krapte op de arbeidsmarkt. Dit zogeheten innovatieteam denkt out-of-the-box en inspireert scholen. Een voorbeeld zijn pedagogisch medewerkers die de opleiding tot leraarondersteuner hebben gevolgd, om voldoende mensen voor de klas te houden. Verder zijn we een van de voortrekkers in het traject 'Samen Opleiden', waarmee we de band met pabo-studenten versterken.

Meer samenspel

Aan de basis van onze organisatieverandering ligt een cultuur van verantwoordelijkheid nemen. De lijn tussen bestuur en directeuren is in de nieuwe opzet heel direct en sluit goed aan bij de medezeggenschapsstructuur. Het stafbureau gaat de directeuren sterker ondersteunen. Want bij Resonans begrijpen we dat je onderdeel bent van een keten. Het geheel dragen we samen.

We wensen u veel leesplezier!

Bob Olders en Iepe Roosjen
College van bestuur

Inhoud

I. De schoolorganisatie

- I.1 Profiel
- I.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

I. De schoolorganisatie

Inhoud

I. De schoolorganisatie

- I.1 Profiel
- I.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

I.1 Profiel

Resonans is een stichting met speciaal onderwijs-scholen voor leerlingen die zeer moeilijk leren, die een lichamelijke of (ernstig) meervoudige beperking hebben of die langdurig ziek zijn. We bieden onderwijs aan kinderen en jongeren van 4-20 jaar. We vierden in het verslagjaar ons vijfjarig jubileum.

Resonans omvat de Maurice Maeterlinckschool in Delft, De Witte Vogel in Den Haag, De Thermiek, Vso Leystede, Korte Vlietschool en Praktijkcollege Het Metrum in Leiden, De Duinpieper, Het Duin en De Oeverpieper in Noordwijk en De Keerkring in Zoetermeer. Bestuur en staf zijn gevestigd in ons kantoor in Leiderdorp.

Alle Resonans-scholen samen hebben zo'n 1.240 leerlingen met 622 medewerkers. Het bijzondere van de Resonans-scholen is dat wij speciaal onderwijs op maat bieden. Het sluit aan bij het niveau en de ontwikkeling van elke leerling. We richten ons daarbij op zijn of haar toekomst; samenleven en samen leren.

Het schoolbestuur

Het schoolbestuur bestaat uit een tweekoppig college van bestuur met een voorzitter en een lid. Het bestuur van Resonans speciaal onderwijs houdt zicht op de kwaliteit en continuïteit van het onderwijsaanbod. We nemen regie op de strategie. Resonans trof in 2024 de voorbereidingen om van een netwerkorganisatie met een sectorale aansturing en drie managementlagen (zie organogram figuur I, pagina 8) in 2025 over te gaan naar een organisatie met twee managementlagen: college van bestuur en schooldirecteuren.

De scholen

De scholen zijn en blijven de basis van onze organisatie; zij nemen regie op de onderwijsuitvoering. De teams op de afdelingen en locaties worden gefaciliteerd door de directeur, één of meer adjunct-directeuren en de intern begeleiders. Afdelingen en locaties ontvangen richting en ondersteuning van het bestuur en het stafbureau. We kozen in de nieuwe organisatiestructuur voor versteviging van het stafbureau Resonans met onder meer een directeur stafbureau en diverse adviseurs.

Missie, visie en kernwaarden

Onze visie

Waar we voor gaan

Samen creëren we een betekenisvol en uitdagend leerklimaat, gericht op de doorlopende ontwikkeling van leerlingen. Onze vier hoofddoelen voor ontwikkeling zijn:

- **Kwalificatie (je bekwaamheid):**

Ons onderwijs brengt onze leerlingen kennis, houding en vaardigheden bij die aansluiten op hun mogelijkheden en talenten.

- Resultaat: Leerlingen ontwikkelen maximale zelfstandigheid.

- **Socialisatie (je plek in de samenleving):**

Ons onderwijs draagt bij aan het opbouwen van sociale en maatschappelijke competenties waarmee onze leerlingen een betekenisvolle plek innemen in onze veelzijdige samenleving.

- Resultaat: Leerlingen leren van waarde te zijn voor anderen en hebben op hun beurt waardering voor anderen.

- **Persoonsvorming (je individuele mogelijkheden):**

Ons onderwijs draagt bij aan zelfkennis en zelfacceptatie van onze leerlingen.

- Resultaat: Leerlingen hebben vertrouwen in hun eigen mogelijkheden en leren zelf keuzes te maken die richting geven aan hun leven.

- **Allocatie (je toekomstmogelijkheden):**

Ons onderwijs geeft perspectief op blijvende ontwikkeling.

- Resultaat: Leerlingen ontdekken hoe ze zich in het onderwijs, werk en/of dagbesteding, wonen en vrije tijd kunnen blijven ontwikkelen.

Onze missie

Waar we voor staan

Wij zijn experts in speciaal en voortgezet speciaal onderwijs. Met ons onderwijsaanbod en onze ondersteuning in een doorgaande leerlijn sluiten we aan bij de mogelijkheden van iedere leerling. Bij Resonans bereiden leerlingen zich voor op hun toekomst: op het vervolgonderwijs, werk en/of dagbesteding, wonen en vrije tijd. Voor iedere leerling is er perspectief!

Inhoud

1. De schoolorganisatie

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

Strategisch beleidsplan

Doelen en resultaten 2024

In 2024 hebben wij de volgende doelen gesteld:

- de koers definitief vaststellen (januari '24) en tijdens het personeelsfeest op 24 januari introduceren (behaald);
- toezien op opname van strategische routes in de verschillende schoolplannen (behaald);
- investeren in innovatie (mee bezig);
- kansrijke plannen van samenwerking met andere partijen ondersteunen (mee bezig).

Koersplan Resonans

In 2024 is een nieuw Koersplan Resonans gevormd voor de jaren 2024-2028. Dit is geïntroduceerd op het Resonans Festival van 24 januari 2024 in het Haags Openbaar Vervoer Museum. Vier strategische routes vormen de kern van ons koersplan. In elke route komen visie, kernwaarden en bewegingen om ons heen samen. Onze visie helpt ons om onze blik te richten. De kernwaarden zijn onze kracht. De beweging om ons heen is soms dwingend, soms inspirerend, en altijd iets om rekening mee te houden.

Elke route kent onderweg een of meerdere haltes; dit zijn deelbestemmingen waar we op koersen. Per route komen we langs meerdere inspirerende praktijkvoorbeelden, die nu al zichtbaar bloeien op onze scholen. Tenslotte gloort aan de horizon de bestemming: datgene dat we in 2028 op elke school en in de gehele organisatie willen zien.

Schoolplannen

De schoolplannen van alle Resonans-scholen zijn in 2024 gerealiseerd voor de periode tot en met 2028. De schoolplannen kwamen tot stand door de inbreng van medewerkers, ouders (naar aanleiding van oudertevredenheidsonderzoeken) en het bestuur van Resonans. Basis voor de schoolplannen zijn de strategische routes van Resonans, de evaluatie van de opbrengsten, de evaluatie van het schoolplan 2020-2024 en het inspectierapport. De schoolplannen beschrijven waar we de komende vier jaar met elkaar aan gaan werken op de Resonans-scholen om uiteindelijk de leerling zo goed mogelijk onderwijs te bieden.

Strategische route: verbeteren

Deze route kent twee haltes:

1. Basiskwaliteit op orde.
Dit realiseren we via de gezamenlijke route voor continue kwaliteitszorg, zichtbaar gemaakt in de Resonans Routeplanner.
2. Pluskwaliteit profileren.
Resonans biedt leerlingen een brede ontwikkeling, met onderwijs in basisvaardigheden én onderwijs dat het zicht op de wereld vergroot. Deze pluskwaliteit ontwikkelen en profileren we meer.

Strategische route: verbinden

Kansrijke vormen van samenwerking

We werken samen met verschillende partners om de ontwikkeling van onze leerlingen te stimuleren. Deze route kent vier haltes. We vormen hybride samenwerkingsvormen tussen:

- onderwijs en zorg;
- regulier en speciaal onderwijs;
- fysiek onderwijs op school en afstandsonderwijs;
- werken en leren.

Strategische route: ontwikkelen

We nemen regie op onze eigen ontwikkeling. Dit geldt zowel voor leerlingen als voor medewerkers. Naast regie op de eigen ontwikkeling nemen medewerkers ook regie op teamontwikkeling. Deze route kent vier haltes.

1. Creatief denken.
We stellen onszelf voortdurend de vraag: hoe kan ik het wel?
2. Expertise delen.
We leren binnen de school en delen onze expertise met partners buiten de school. Tegelijkertijd halen we expertise van buiten de school in.
3. Professionele cultuur.
We nemen in teams verantwoordelijkheid voor de dagelijkse praktijk.
4. Investeren in werkplezier en vitaliteit.
Op deze manier nemen we regie op de ontwikkeling van collega's.

Inhoud

1. De schoolorganisatie

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

Strategische route: innoveren

Investeren in innovatie

Het onderwijs heeft te maken met veranderende omstandigheden: krapte op de arbeidsmarkt en technologische ontwikkelingen. Innovatie vormt de sleutel tot blijvende ontwikkeling van het onderwijs. Zo kunnen we ook in de toekomst goed onderwijs garanderen, passend bij de mogelijkheden die onze tijd biedt. Deze route kent twee haltes.

1. De school van de toekomst.

Via out-of-the-box denken creëert een innovatieteam met medewerkers uit verschillende scholen een rijke leeromgeving, waar meer inclusie plaatsvindt.

2. Doorontwikkelen in de praktijk.

De opbrengsten van de school van de toekomst delen we met onze scholen. Ambassadeurs uit het innovatieteam inspireren de scholen. Samen vormen we een leergemeenschap en we ondersteunen elkaar bij de realisatie.

In 2025 gaan we:

- zorgen dat de basiskwaliteit op orde is (einde schooljaar 2024-2025);
- ons profileren op pluskwaliteit, waarmee we leerlingen, naast de basisvaardigheden, een brede kijk op de wereld geven (2025-2028);
- per school een vorm van hybride samenwerking aan met partner(s) (2025-2028);
- leerlingen zelf keuzes laten maken in hun lesprogramma (2025-2028);
- leerdoelen bespreken met leerlingen en ouders (2025-2028);
- zorgen dat medewerkers beschikken over tijd en financiering voor eigen ontwikkeling (2025-2028);
- zorgen dat de Resonansacademie faciliteert in de eigen ontwikkeling van medewerkers (2025-2028);
- medewerkers zelforganiserend laten samenwerken (2025-2028);
- per school een medewerker in het innovatieteam opnemen (schooljaar 2024-2025);
- inspiratie en deelname aan leergemeenschap binnen Resonans realiseren (schooljaar 2025-2026);
- onderdelen van 'De school van de toekomst realiseren', passend bij de school (2025-2028);

Onze kernwaarden

Wat onze kracht is

Kernwaarde voor leerlingen:

- Maximale zelfstandigheid
Resonans-leerlingen leren zo zelfredzaam en zelfstandig mogelijk te leven. Zij krijgen ruimte om zelf te ontdekken wat het beste bij hen past en om invloed uit te oefenen op hun leerproces. Dit doen zij stapsgewijs en zoveel mogelijk in eigen regie.

Wat vraagt dit?

- zelf keuzes maken
- ontdekken
- leren
- ik kan het zelf

Kernwaarde voor professionals

- Persoonlijk meesterschap
Resonans-medewerkers zijn professionals. Zij zijn voorlopers in hun vakgebied en vormen een team met veel expertise. Zij zijn speciaal, met eigen waarden en talenten. Onze professionals hebben en nemen professionele ruimte en verantwoordelijkheid voor hun eigen ontwikkeling.

Wat vraagt dit?

- eigen regie
- ruimte
- leren
- ik doe het zelf

Kernwaarde voor iedereen

- Samen beter
Bij Resonans geloven we in de kracht van het collectief. We staan voor een integrale aanpak van onderwijs en ondersteuning voor onze leerlingen. Daarom werken we intensief samen met leerlingen, ouders, professionals en partners die ons onderwijs ondersteunen of aanvullen. Samen verleggen we grenzen en bieden we onze leerlingen een passend, stimulerend en innovatief aanbod.

Wat vraagt dit?

- verbinding
- met elkaar
- samenwerken
- inzetten op talenten en expertise
- we doen het samen

Inhoud

1. De schoolorganisatie

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

1.2 Organisatie

Contactgegevens

Naam: Stichting Resonans
 Bestuursnummer: 41805
 Adres: Elisabethhof 17, 2353 EW Leiderdorp
 Telefoonnummer: 071 528 10 10
 E-mail: info@resonansonderwijs.nl
 Website: www.resonansonderwijs.nl

Naam	Functie	Nevenfuncties betaald/ onbetaald	Aandachtsgebied en/ of commissies
K. Roosjen	Voorzitter college van bestuur	Voorzitter Stichting Kwale (onbetaald)	Financiën, huisvesting, facilitair en communicatie
B.M.H. Olders	Lid college van bestuur	Voorzitter Stichting Les Oiseaux Bleus (onbetaald)	HR, onderwijs, kwaliteit, organisatie en ICT

De Resonans-scholen

Naam school	Website school
Tyltylcentrum De Witte Vogel	www.wittevogel.nl
Maurice Maeterlinckschool	www.mmschool.nl
De Keerkring	www.keerkring.net
Korte Vlietschool	www.kortevlietschool.nl
De Duinpieper	www.duinpieper.nl
De Oeverpieper	www.oeverpieper.nl
Vso Het Duin	www.vsohetduin.nl
Praktijkcollege Het Metrum	www.praktijkcollegehetmetrum.nl
Mytyschool De Thermiek	www.dethermiek.nl
Vso Leystede	www.vsoleystede.nl

Inhoud

1. De schoolorganisatie

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

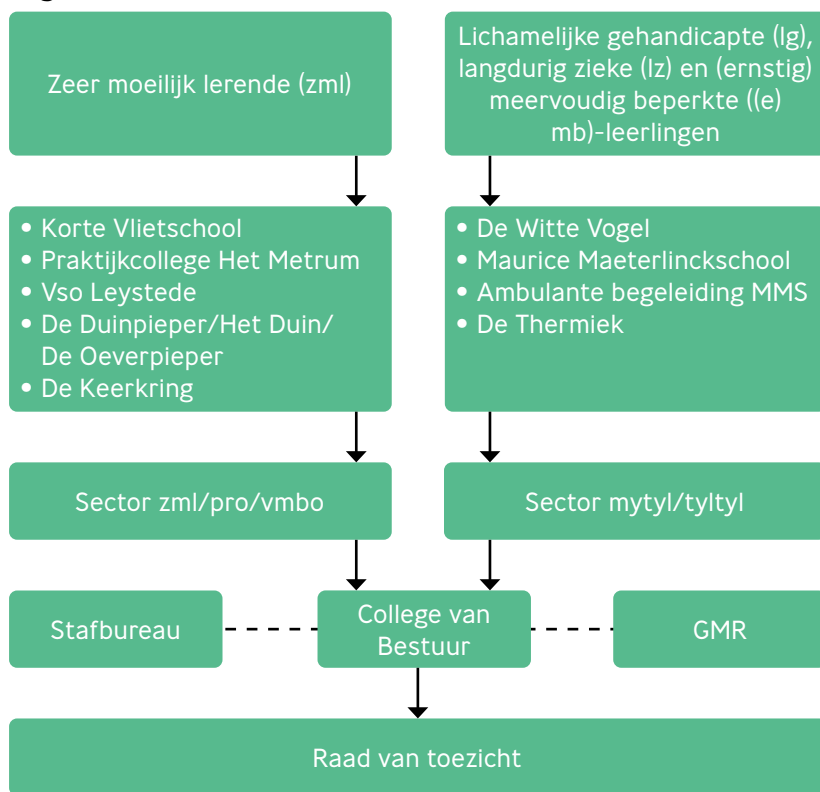
4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

Organisatiestructuur



Figuur I. Organisatiemodel Resonans tot en met 2024.

Klachtenbehandeling

Resonans draagt zorg voor een veilige leer- en werkomgeving voor leerlingen, medewerkers en ouders. Het kan voorkomen dat we het niet eens zijn met elkaar. Daartoe hebben we een vastgestelde klachtenregeling. In 2024 zijn er twee klachten ingediend bij het bestuur.

Eén via een ouder bij de arbeidsinspectie over de verwonding aan een vinger tijdens een praktijkles. De ander via het college van de rechten van de mens, waarbij een medewerker wiens contract afliep en niet verlengd werd, zich meldde dat ze werd gediscrimineerd vanwege haar autisme. We hebben het afgelopen jaar van ouders twee keer een klacht gehad bij de Landelijke Klachtencommissie Passend Onderwijs. Ook hebben twee ouders geklaagd bij de Onderwijsinspectie.

Juridische structuur

Resonans speciaal onderwijs is een stichting met een algemeen-bijzondere grondslag.

Goed bestuur: bijdrage aan goed onderwijs

‘Goed onderwijs voor ieder kind’. Daar draagt goed bestuur van de scholen zeker aan bij. De raad van toezicht en het college van bestuur bij Resonans conformeren zich aan de Code Goed Bestuur die de PO-Raad in het Primair Onderwijs heeft vastgesteld. Resonans heeft een organieke scheiding (two-tier), met een apart college van bestuur en een aparte raad van toezicht.

Governance

Er zijn in 2024 geen wijzigingen geweest in de governance-structuur. Wel in de personele bezetting van de Raad van Toezicht (zie verslag RvT).

Gedragscode Integriteit

Resonans heeft een gedragscode integriteit, die regels bevat ten aanzien van de normen en waarden binnen stichting Resonans. Werken aan integriteit is werken aan een cultuur van bewustzijn, eigen verantwoordelijkheid en transparantie. De gedragscode is op 15 september 2023 geactualiseerd en de GMR stemde op 27 september 2023 in. In 2025 is de eerstvolgende controledatum.

Klik [hier](#) voor de gedragscode Resonans.

1.2.1 Ontwikkelingen organisatie

Doelen en resultaten

In 2024 hebben we de volgende doelen gesteld:

- De evaluatie over de organisatie- en overlegstructuur afronden en mogelijk aanpassingen in gang zetten (**behaald**).
- Ook werken met Visma financiën (**behaald**).
- Een bestuursaudit houden bij De Thermiek-afdeling (**behaald**).
- Extra investeren in De Keerkring en de voortgang van het verbeterplan monitoren (**behaald**).
- Een nieuwe afdelingsdirecteur voor De Duipieper werven (**behaald**).
- Eén afdelingsdirecteur bovenscholen inzetten (en ter ondersteuning van De Keerkring-so) (**behaald**).
- Een nieuw lid van de RvT verwelkomen (**behaald**).

Inhoud

1. De schoolorganisatie

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

Organisatie- en overlegstructuur

Begin 2024 was het Koersplan voor de periode 2024-2028 gereed. Vijf jaar na het ontstaan van Resonans vonden we het nodig te bekijken of de huidige organisatiestructuur nog past bij de nieuwe koersplanperiode. We gaven Bureau de Bont in maart 2024 opdracht voor onderzoek en advies over het organisatiemodel van Resonans. Ze voerden gesprekken met groepjes medewerkers van Resonans, gemengd met afdelingsdirecteuren en medewerkers van het stafbureau. Ook spraken zij met de sectordirecteuren en de raad van toezicht. Op 27 mei 2024 was het definitieve rapport gereed. Dit laat zien wat de kracht, de kwetsbaarheid, de samenwerkingspatronen en blinde vlekken in onze huidige organisatie zijn. Ook bekeken zij of het organisatiemodel goed past bij de kernwaarden en het koersplan van Resonans.

Het college van bestuur heeft gekozen voor:

- Twee managementlagen: college van bestuur en directeuren.
- Functie van sectordirecteur vervalt.
- Eén directeur per locatie (IO totaal).
- Directie- en managementfuncties passen bij de grootte van de school.
- Versterking stafbureau.

Instemming GMR volgde op 29 januari 2025.

Bestuursaudits

Naar aanleiding van de voortgangsgesprekken in september 2024 en het bespreken van de resultaten hiervan heeft het bestuur risico's geconstateerd op De Keerkring (v)so, Het Duin, de Maurice Maeterlinckschool vso en De Thermiek so groen. Dit is met de scholen besproken. Voor DKK (v)so geldt dat de input van de kwaliteitsonderzoeken van de inspectie leidend zijn. Het bestuur monitort de voortgang van het verbeterplan. Zie verder hoofdstuk Onderwijskwaliteit.

Visma financiën

Per 1 januari 2024 zijn we gestart met Visma financiën, waarmee we een toekomstgerichte cloudoplossing hebben voor onze financiële administratie.

Nieuwe afdelingsdirecteur De Duinpieper

Op De Duinpieper is per augustus 2024 een nieuwe afdelingsdirecteur gestart, met ervaring vanuit het regulier onderwijs. Zij is met succes ingewerkt door haar voorganger. Vanuit de Korte Vlietschool is een ervaren afdelingsdirecteur ingezet ter ondersteuning van De Keerkring so.

Nieuw lid raad van toezicht

Per 1 mei 2024 is een nieuw lid raad van toezicht gestart met het aandachtsgebied Onderwijs.

1.2.2 Partners

De samenwerkingsverbanden en de gemeenten waren ook in 2024 belangrijke externe partners. De samenwerking met gemeenten komt straks terug bij het hoofdstuk huisvesting. Het bestuur nam in 2024 namens Resonans deel aan diverse samenwerkingsverbanden (zie tabel op pagina 10). Het volledige overzicht staat op de [website van Resonans](#).

Doelen en resultaten

In 2024 hebben we de volgende doelen gesteld:

- De governance bij VO Delft aanpassen, zodat ook hier onze deelname overgaat naar een raad van aangeslotenen (**behaald**).
- Verder vormgeven aan onderwijsregio's (**mee bezig**).

Bij de VO Delft neemt Resonans deel aan de raad van aangeslotenen, dus dit doel is behaald.

Resonans nam een voortrekkersrol binnen onderwijsregio's die onze scholen betreffen (Haaglanden en Leiden, Duin- en Bollenstreek) om de problematiek van medewerkerstekorten in gezamenlijkheid aan te pakken. Daarin werken we aan het benoemen van verschillende doelgroepen, om daarna gericht acties te formuleren en samen de arbeidsmarktcommunicatie op te pakken. Coaching beginnende leraren, contacten met Hogescholen en uitbreiding van het traject Samen Opleiden zijn hier concrete voorbeelden van.

Inhoud

1. De schoolorganisatie

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

Horizontale dialoog en verbonden partijen

Organisatie of groep	Beknpte omschrijving van de (horizontale) dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
Samenwerkings-verbanden PO en VO in de regio	Resonans is vertegenwoordigd in 5 PO en 5 VO samenwerkingsverbanden (swv). De belangrijkste thema's zijn daarin financiën, toelaatbaarheid, koers van het swv (richting inclusief onderwijs) en de governance van het swv.
Gemeenten	Resonans heeft vestigingen in 5 gemeenten. De dialoog daarmee gaat vooral over huisvesting, leerlingenvervoer, de verschillende lokale educatieve agenda's en parkeerkosten.
Zorginstellingen	Vaste partners in deze zijn Basalt revalidatie en 's Heerenloo zorg en ambulante jeugdhulp.

Figuur 2. Externe partners.

Interne partners

Minstens zo belangrijk zijn onze interne partners, zoals de (gemeenschappelijke) medezeggenschapsraden en de raad van toezicht. Verder zijn ouders hele belangrijke partners voor onze Resonans-scholen. Juist in het speciaal onderwijs is de inzet van de kennis van ouders essentieel om op maat onderwijs en onderwijsondersteuning te bieden. Ook vindt steeds vaker praktische kennisuitwisseling plaats via ouderplatforms als Parro en Kwieb.

Inhoud

I. De schoolorganisatie

- I.1 Profiel
- I.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

2. Verantwoording beleid

Inhoud

1. De schoolorganisatie

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg

Binnen Resonans is in 2024 systematisch gewerkt met de Resonans Routeplanner, die ons de weg wijst naar optimale onderwijskwaliteit. 'Want het beste voor onze leerlingen bereiken', dat is de nummer één wens van al onze schoolteams. We helpen leerlingen op weg naar een zo zelfstandig mogelijke, volwaardige plek in de maatschappij.

Onze Resonans-scholen geven invulling aan de doorlopende leerlijnen door schoolbrede afspraken over het aanbod per vakgebied per leerroute. Hoe er inhoud wordt gegeven aan deze afspraken staat beschreven in een plan per school. Voor alle Resonans-leerlingen wordt een OPP opgesteld aan de hand van het Landelijk Doelgroepenmodel. De school en ouders werken samen aan de ontwikkeling van de leerlingen.

Doelen en resultaten 2024

In 2024 hebben wij de volgende doelen gesteld:

- Ons stelsel van kwaliteitszorg verder implementeren en borgen (behaald).
- Doorontwikkeling van ons auditbeleid (behaald).
- Het Koersplan Resonans 2024-2028 verder ontwikkelen en implementeren (behaald).
- Inzichtelijk maken leerresultaten via het IB-netwerk (mee bezig).
- Een optimaal ingericht onderwijsdashboard realiseren (mee bezig).
- Zicht op de basiskwaliteit van het onderwijs (behaald).
- Een risicogerichte audit doen bij een afdeling van De Thermiek (behaald).
- Een Resonans-visie op burgerschap opstellen (mee bezig).
- Tevredenheidspelingen houden bij medewerkers en ouders (behaald).

Aanscherping kwaliteitsbeleid

In 2024 is het Resonans kwaliteitsbeleid op een aantal punten aangepast. Zo is het kwaliteitsbeleid aangepast aan het koersplan 2024-2028 en het Resonans auditbeleid.

Herinvoering auditbeleid

In oktober 2024 heeft de jaarlijkse professionaliseringsbijeenkomst (aspirant)auditoren in het Huis van het Onderwijs plaatsgevonden. Hier waren de (aspirant)auditoren van Resonans, de Leo Kanner Onderwijsgroep en Ambulante Educatieve Dienst bij aanwezig. Tijdens de bijeenkomst hebben we onder andere geoefend met het voeren van waarderende auditgesprekken. Daarnaast hebben alle (aspirant) auditoren zich opgegeven voor modules om de opleiding tot auditor te volgen of deze te gebruiken als opfrissing. De modules zijn in december 2024 van start gegaan en deze worden afgerond in maart 2025. De modules worden gevolgd bij het bedrijf CKMZ.

Najaar 2024 zijn Resonans en Leo Kanner gestart met een traject onder leiding van B&T organisatieadvies om de bestaande gezamenlijke visie op auditeren te herijken, te vertalen en daarna te verankeren in de samenwerking op het gebied van audits tussen Resonans en Leo Kanner. Dit traject wordt in februari 2025 afgerond. In de eerste bijeenkomsten zijn we gekomen tot een conceptvisie, fundamentele en leidende principes op het gebied van audits en de samenwerking.

Koersplan Resonans

Op 7 juni 2024 is het Koersplan Resonans 2024-2028 vastgesteld. Dit koersplan met de titel 'Op weg naar nog beter onderwijs' heeft vier strategische routes als kern. In elke route komen visie, kernwaarden en bewegingen om ons heen samen. De vier strategische routes zijn:

- Verbeteren: van basiskwaliteit naar profilering op pluskwaliteit.
- Verbinden: realiseren van hybride vormen van samenwerking.
- Ontwikkelen: regie nemen op onze eigen ontwikkeling.
- Innoveren: ook met krapte op de arbeidsmarkt meer inclusie voor onze leerlingen realiseren.

Zicht op leerresultaten

Eenduidigheid in het aanleveren van de onderwijsresultaten is nog niet gelukt; dit staat ook voor dit schooljaar hoog op de agenda. Uniformiteit maakt het mogelijk om op bestuurlijk niveau zicht te krijgen op de resultaten van de scholen. Daarbij is de bedoeling dat het mogelijk wordt om gegevens van verschillende scholen met elkaar te vergelijken.

Inhoud

1. De schoolorganisatie

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

Onderwijsdashboard

We zijn inmiddels met elkaar tot de conclusie gekomen, dat het verwerken van onderwijsresultaten in het schooldashboard nog een stap te ver is. Het is zelfs de vraag of het in de toekomst mogelijk wordt. We bieden onderwijs aan leerlingen van leerroute 1 t/m leerroute 7. Onderwijsaanbod en het meten van behaalde resultaten lopen enorm uiteen. In het indicatorenboek staat dat de scholen het uitstroomniveau van de schoolverlaters in kaart brengen. Daar is binnen het IB-netwerk aandacht voor. Het levert interessante discussies op.

Zicht op de basiskwaliteit

Naar aanleiding van de voortgangsgesprekken in september 2024 en het bespreken van de resultaten hiervan heeft het bestuur risico's geconstateerd op De Keerkring (v)so, Het Duin, de Maurice Maeterlinckschool vso en De Thermiek so groen. Dit is met de scholen besproken. Voor De Keerkring (v)so geldt dat de input van de kwaliteitsonderzoeken van de inspectie leidend zijn. De opbrengsten van de overige scholen staan in het overzicht hieronder bij het onderdeel 'de basis op orde'.

De basiskwaliteit op orde

In 2024 heeft twee keer (april en september) een bestuurlijke beoordeling plaatsgevonden naar aanleiding van de gevoerde voortgangsgesprekken en de bevindingen hiervan. Deze beoordeling heeft geleid tot het inzetten van een aantal risicogerichte audits die werden uitgevoerd door een externe partij. De opbrengsten hiervan staan hieronder weergegeven. Het bestuur intensificeert het zicht op de scholen waar de basiskwaliteit nog niet op orde is door het voeren van extra monitoringsgesprekken. Het Duin heeft ervoor gekozen om in 2025 een extra themagerichte audit te laten plaatsvinden op de onderwerpen waar een verbetering in moet worden aangebracht.

Locatie	Datum	Opbrengsten
Het Duin vso	28-05-2024	De aansturing en kwaliteitszorg zijn ruim voldoende. De school heeft nog geen uitgewerkt leerplan voor burgerschapsonderwijs en het didactisch handelen moet verbeterd worden op de instructie-kwaliteit en de afstemming op de onderwijsbehoeften.
Thermiek so blauw	24-10- 2024	De basiskwaliteit is voldoende. In het rapport staan een aantal adviezen geformuleerd om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren en de ontwikkelcapaciteit van de school te vergroten.
Thermiek so groen	24-10-2024	De school loopt risico's en de basiskwaliteit moet op onderdelen beter. Bij het onderwijsproces moeten er verbeteringen worden aangebracht bij de basisvaardigheden, zicht op ontwikkeling en het didactisch handelen. Er moet ook meer inhoudelijke sturing komen op het proces van kwaliteitsverbetering.
Maurice Maeterlinckschool vso	20-11-2024	Er is een zelfevaluatie uitgevoerd op de MMS vso. Dit heeft een ontwikkelthema opgeleverd. Dit ontwikkelthema is uitgewerkt in een plan. Het onderwerp van het ontwikkelthema is het professionaliseren van het personeel en het zichtbaar worden van het gebruik van de EDI-methode

Vormgeving onderwijsaanbod burgerschap

Op alle scholen is hard gewerkt om de visie op burgerschap en de daarbij behorende doelen op te stellen; het uitgewerkte curriculum verdient op de meeste scholen nog aandacht. Het gaat hierbij om het onderwijsaanbod passend bij de doelgroep (leerroutes) met opbouw in leerjaren om een ononderbroken ontwikkeling te bewerkstelligen. Daarnaast staan sociale en maatschappelijke competenties, als onderdeel van burgerschap, in de planning. Aan het einde van dit schooljaar moet dit op orde zijn, evenals het kunnen meten van de resultaten.

Inhoud

1. De schoolorganisatie

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

Uitvoering tevredenheidsonderzoeken

De resultaten en het proces van het tevredenheidsonderzoek ouders en medewerkers is geëvalueerd. Op procesniveau werd er aangegeven dat het fijn is om bij een volgend onderzoek meer tijd in te plannen tussen het uitzetten van de vragenlijst en het analysegesprek. De aandachtspunten die uit het onderzoek zijn gekomen zijn vastgelegd in de jaarplannen van de scholen. Dit betreft de onderwerpen zelforganisatie, ouderbetrokkenheid en communicatie met ouders m.b.t. uitstroom en toekomstmogelijkheden. De wijze van peilen van tevredenheid onder ouders zal in een volgend schooljaar besproken worden met de directeuren. Hieronder staan de resultaten van het tevredenheidsonderzoek 2023-2024 in vergelijking met het onderzoek 2021-2022.

	2021-2022	2023-2024
Instrument	Scholen met succes	Q feedback B&T
MTO hoeveel ingevuld	55%	77%
OTO hoeveel ingevuld	26%	21%
Rapportcijfer MTO	7,5	7,7 (landelijk 7,4)
Rapportcijfer OTO	7,7	7,6 (landelijk 7,7)

Figuur 3. Tevredenheidsonderzoeken.

In 2025 gaan we:

- zorgen dat per juli 2025 de basiskwaliteit op de scholen op orde is;
- het kwaliteitsbeleid en de routeplanner gebruiken om systematisch te werken aan kwaliteit en zodoende de gestelde ambities te realiseren;
- kwaliteit van onderwijs leveren, waarbij het bestuur zicht heeft op deze kwaliteit;
- zicht op de onderwijskwaliteit realiseren op de scholen door systematisch onderzoek, waaronder audits;
- zicht op de leerresultaten realiseren voor de basisvaardigheden (eind schooljaar 2024-2025);
- zicht op het eindniveau van de schoolverlaters realiseren voor de basisvaardigheden (eind schooljaar 2024-2025);
- zorgen dat de scholen van Resonans voldoen aan de wettelijke eisen ten aanzien van burgerschapsonderwijs en sociale en maatschappelijke competenties, zoals beschreven in het indicatorenboek (eind schooljaar 2024-2025);
- het pedagogisch-didactisch handelen van onze onderwijzende medewerkers afstemmen op de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen. Dit draagt eraan bij dat leerlingen een ononderbroken ontwikkelproces doorlopen.

Onderwijs aan nieuwkomers

Op een aantal Resonans-locaties wordt structureel NT2-onderwijs georganiseerd. Op deze locaties hebben interne medewerkers een extra opleiding of cursus gevolgd om het NT2- onderwijs vorm te geven.

Schooldashboard (power BI)

Resonans is momenteel bezig met het ontwikkelen van een Power BI Dashboard. In dit dashboard komen de resultaten vanuit verschillende programma's bij elkaar, zodat eenvoudig en snel inzichtelijk wordt hoe een school presteert op verschillende gebieden.

- HR Dashboard: in 2024 is ingezet op de inrichting van het HR Dashboard. Er zaten nog een aantal kleine verschillen tussen de data in Visma.net en het Power BI Dashboard, met name op het onderwerp 'verzuim'. Deze verschillen lijken, na een werksessie, verklaarbaar en er wordt nu toegewerkt naar de afronding van het HR Dashboard zodat het in gebruik genomen kan worden.
- Onderwijsdashboard: het onderwijsdashboard bestaat uit drie verschillende delen. Te weten; het onderwijs administratiedashboard, het onderwijs resultatendashboard Parnassys en het onderwijs resultatendashboard Edumaps. In het najaar van 2024 heeft het bestuur van Resonans besloten om de twee onderwijsresultaten-dashboards voorlopig 'on hold' te zetten. Hiervoor is gekozen, omdat de gegevens die uit de systemen worden gegenereerd te veel afwijken. Daardoor kun je geen kloppende resultaten in het dashboard aflezen.
- Financieel dashboard: dit geeft inzicht in de (jaar)begroting, exploitatie en andere financiële zaken op de scholen.

Nationaal Programma Onderwijs

Het grootste deel van de ingezette middelen NPO heeft betrekking op de extra inzet van personeel. De vorming van een bestemmingsreserve NPO heeft als doel de ingezette interventies te continueren zolang als dit mogelijk is. Resonans geeft de scholen de gelegenheid om de middelen NPO vanuit de bestemmingsreserve te gebruiken tot eind 2025. Zie voor de verantwoording van de NPO-gelden hoofdstuk 2.4.5.

Inhoud

1. De schoolorganisatie

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

2.1.1 Onderwijsresultaten

Jaarlijks brengen we de uitstroomgegevens in kaart voor alle Resonans-scholen. Deze uitstroomgegevens laten zien hoeveel leerlingen er (tussentijds) zijn uitgestroomd, wat de beoogde uitstroombestemming was in het ontwikkelingsperspectief en waar ze daadwerkelijk naartoe zijn uitgestroomd. Daarnaast geven we de plaatsbestemming aan. De resultaten bespreekt het bestuur met elke school.

Uitgestroomd op, onder of boven niveau in % 2023-2024			
	Onder niveau	Op niveau	Boven niveau
DWV so	29%	71%	0%
DWV vso	50%	50%	0%
MMS so	0%	100%	0%
MMS vso	0%	100%	0%
THK so	11%	78%	11%
THK vso	0%	100%	0%
Ley vso	11%	78%	11%
DDP so	7%	93%	0%
HDN vso	7%	93%	0%
DOP so	?	75%	?
DOP vso	?	75%	?
DKK so	31%	69%	0%
DKK vso	0%	80%	20%
KVS so	13%	87%	0%
PHM vso	0%	91%	9%

Figuur 4. Uitstroomcijfers Resonans.

Behaalde uitstroomrichting Resonans so afdelingen 2023-2024								
	Totaal	DWV	MMS	THK	DDP	DOP	DKK	KVS
Vso dagbesteding belevingsgericht	7	6					1	
Vso dagbesteding activerend	20	3	7				10	
Vso dagbesteding arbeidsgericht	25	4		7	11	3		
Vso vmbo bbl	2			2				
Vso arbeid/ praktijkgericht onderwijs	29	1	2	2	3		5	16
Regulier onderwijs/ praktijkonderwijs (pro)	4		4					
Vso vmbo bbl/kbl	7		4	3				
Regulier onderwijs vmbo kbl	1		1					
Vso vervolgonderwijs vmbo gl/tl	6		1	5				
Onbekend	1					1		

Figuur 5. Uitstroomcijfers Resonans.

Behaalde uitstroomrichting Resonans vso-afdelingen 2023-2024									
	Totaal	DWV	MMS	THK	LEY	DOP	HDN	DKK	PHM
Dagbesteding belevingsgericht	12	7		4			1		
Dagbesteding activerend	12	5		4		1	1	1	
Dagbesteding arbeidsgericht	41		3	3		2	13	6	14
Reguliere arbeidsplaats	3				1				2
Beschut werk/ beschermde werkomgeving	6							3	3
Mbo niveau 1	3								3
Mbo niveau 2	5				5				
Mbo niveau 4	1				1				
Onbekend	3				2	1			

Figuur 6. Uitstroomcijfers Resonans.

2.1.2 Inspectie van het onderwijs

Besturing en kwaliteitszorg

In juni 2023 voerde de inspectie een onderzoek uit naar het verbeteren van de besturing en kwaliteitszorg van Resonans. De inspectie beoordeelde alle standaarden als voldoende, maar gaf wel een aantal herstelopdrachten. Deze opdrachten (evalueren van ambities, doelen en beleid, weergeven van de resultaten van het onderwijsproces, borging medische deskundigheid en zorgdragen voor bevoegd en bekwaam personeel) zijn per september 2024 opgeheven.

Kwaliteitsonderzoek

In juni 2023 heeft de inspectie een kwaliteitsonderzoek uitgevoerd op Vso Leystede. Dit heeft tot een aantal herstelopdrachten geleid (medische deskundigheid in CvB, onderbouwing uitstroombestemming in OPP en cyclus van kwaliteitszorg doorlopen). Deze herstelopdrachten zijn per september 2024 opgeheven.

Verantwoording onderwijsresultaten

In december 2023 heeft er een kwaliteitsonderzoek plaatsgevonden bij Praktijkcollege Het Metrum. Dit heeft tot een aantal tekortkomingen geleid waarvan er één (de verantwoording van de onderwijsresultaten) niet voldoende was verbeterd en dit in september 2024 tot een nieuwe herstelopdracht heeft geleid. De benodigde documenten en uitleg zijn naar de inspectie gestuurd. Hier hebben we nog geen antwoord op gekregen.

Inhoud

1. De schoolorganisatie

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

Sociale veiligheid

In september 2024 hebben drie scholen (Vso Leystede, Praktijkcollege Het Metrum en Korte Vlietschool) een herstelopdracht gekregen vanwege het niet aanleveren van de gegevens inzake monitoring sociale veiligheid. In alle gevallen hadden de scholen de monitor sociale veiligheid wel afgenomen, maar bleek er technisch iets mis te zijn gegaan tussen de aanbieder van het programma waar de monitoring in werd afgenomen en het uploaden van de resultaten naar de inspectie. In alle gevallen is dit hersteld en zijn de herstelopdrachten per december 2024 opgeheven.

2.2 Personeel & professionalisering

Resonans zette in het verslagjaar versterkt in op het voorkomen van personeelstekort. Een werving- en selectietool, uitbreiding van Samen Opleiden en het aanhalen van banden met pabo's zijn hier concrete voorbeelden van. Ook introduceerden we Resonans-breed startersbeleid om nieuwe medewerkers succesvol aan boord te krijgen en te houden.

Doelen en resultaten 2024

In 2024 hebben wij de volgende doelen gesteld:

- Een instrument invoeren voor werving- en selectie (behaald).
- Het aantal scholen dat deelneemt aan Samen Opleiden uitbreiden (behaald).
- Het beleid secundaire arbeidsvoorwaarden herzien (mee bezig).
- De Resonans Academie implementeren (mee bezig).

Deze hebben wij uitgebreid met:

- Inductie-/startersbeleid: ondersteuningsbehoefte in kaart brengen (behaald).
- Datagestuurd werken/Power BI (behaald).

Strategisch personeelsbeleid

Om proactief in te spelen op de dreiging van het medewerkerstekort zet Resonans versterkt in op strategisch personeelsbeleid. We hebben duidelijke doelen: het behouden van betrokken onderwijs-professionals voor de klas, voldoende onderwijsondersteuning voor onze doelgroepen en een versterkt stafbureau. Dit om de scholen te ondersteunen in goed onderwijs en alle zaken die daarom heen van het onderwijs verwacht worden.

Bij het opstellen van het bestuurs- en schoolformatieplan en het inhoudelijke gesprek hierover tussen het stafbureau (HR), sector- en afdelingsdirecteuren besteden we aandacht aan de verschillende thema's van (strategisch) personeelsbeleid. We zoomen hier per school nader op in. Twee keer per jaar zijn hierover voortgangsgesprekken tussen de sector- en afdelingsdirecteuren. Eénmaal per jaar sluiten het CvB en andere teamleden (zoals leerkrachten en intern begeleiders) aan. Het HR-dashboard zal hier de komende periode bij helpen.

Datagestuurd werken

Resonans wil meer waarde halen uit de data die we verzamelen. Naast de werving- en selectietool werken we nu ook met Power BI voor onze HR-data. Hiermee geven de HR-cijfers ons inzicht om beter te sturen en beslissingen te nemen op basis van actuele overzichten en inzichten.

Nieuw talent en alternatieve routes

We zetten in het verslagjaar al in op aantrekken van nieuw talent via het aanhalen van banden met hogescholen en in 2025 komen daar mbo's bij. De middelen die we inzetten zijn enerzijds gericht op werving, maar ook op meer overzicht (data-analyse) en goed werkgeverschap (actualiseren secundaire arbeidsvoorwaarden en verbeteren opleidingsmogelijkheden). Daarnaast zoeken we naar andere manieren van organiseren en onderzoeken we alternatieve routes naar leraarschap (onder andere zij-instroom of doorontwikkeling eigen medewerkers).

Invoeren werving- en selectie: EasyCruit

Om meer zicht te krijgen op het proces rondom werving en selectie, de openstaande vacatures en de populariteit van een vacature en onze organisatie, heeft Resonans besloten recruitment software (EasyCruit) te gaan implementeren en gebruiken. Met EasyCruit is Resonans in staat het wervingsproces te automatiseren en beheersen. De daaruit voortkomende data draagt bij aan het maken van keuzes rondom (toekomstige) strategische HRM-vraagstukken.

Na de inrichting van de software, heeft in november 2024 de training van de drie pilotscholen plaatsgevonden (De Witte Vogel, De Thermiek en Het Duin). We hebben de testperiode met de pilotscholen afgerond. De uitrol vindt plaats in 2025.

Inhoud

1. De schoolorganisatie

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

Samen Opleiden: uitbreiden aantal opleidingsscholen

In 2024 was de werving van studenten succesvol. Dit zorgde ervoor dat er meer geïnteresseerde studenten waren, dan plekken op onze opleidingsscholen. Uiteraard zijn deze stagiaires geplaatst op andere scholen van Resonans, met name op De Thermiek. Deze school wordt in 2025 officieel toegevoegd als derde opleidingsschool. We gaan ook Samen Opleiden met het mbo vormgeven.

Herzien beleid secundaire arbeidsvoorwaarden

Het voorstel voor het aanpassen en uitbreiden van de secundaire arbeidsvoorwaarden en het opnieuw inrichten van de werkkostenregeling heeft enige vertraging opgelopen. Het voorstel staat gepland voor vaststelling in het tweede kwartaal 2025.

Implementatie Resonans Academie

Na de oriëntatiefase voor platforms en (online)content is de platformkeuze uitgesteld en zetten we in op het verduidelijken van loopbaanpaden en het inhoudelijk vormgeven van de inductiefase (starters, zij-instromers en 'overstappers'). De uitwerking van kaders nieuwe medewerkers, loopbaanpaden en professionaliseringsmogelijkheden pakken we in 2025 op.

Inductie-/startersbeleid: ondersteuningsbehoefte in kaart brengen

De inductiefase richt zich op de ontwikkeling van de startende leraar. Resonans heeft nieuwe medewerkers vanuit de pabo, stagiairs en zij-instromers. We hebben een start gemaakt met de inventarisatie van hun ondersteuningsbehoefte. Resonans heeft ook geïnvesteerd in een externe coach voor de zij-instromers. Resonans heeft momenteel twaalf zij-instromers en elke zij-instromer heeft inmiddels één of meerdere (les)bezoeken en/of gesprekken gehad. Vanuit bovenschoolse coaching wordt zichtbaar hoe de dagelijkse praktijk verloopt en welke behoefte de zij-instromers hebben in het starttraject, dan wel de inductiefase.

Banenaafspraak

De banenaafspraak biedt leerlingen van onze scholen (voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs) meer kansen op een baan. Bij het proces van het bestuurs- en het schoolformatieplan besteden we aandacht aan de banenaafspraak. Ook is Resonans een samenwerking met het UWV aangegaan om de mogelijkheden te onderzoeken om meer kandidaten met afstand tot de arbeidsmarkt te laten kennismaken met Resonans. Er is contact bij mogelijke matches.

Resonans zet waar mogelijk en verantwoord oud-leerlingen in op de scholen. De receptioniste op onze school in Den Haag is daarvan een voorbeeld.

Verantwoording over de aanwezigheid van de Verklaring omtrent het gedrag

Nieuwe VOG's in 2024	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	45	9	1
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting	3	1	1

Wij hebben onze accountant geen opdracht gegeven een controle uit te voeren op de tijdige aanwezigheid van VOG.

Toekomstige ontwikkelingen

In 2025 gaan we:

- EasyCruit bij alle Resonans-scholen implementeren;
- Samen Opleiden met het Mbo vormgeven;
- een nieuwe regeling secundaire arbeidsvoorwaarden (incl. WKR) invoeren;
- een overzicht loopbaanpaden en opleidingsmogelijkheden maken. Daarbij ook alternatieve routes leraarschap onderzoeken (punt jaarplan 2024-2025);
- het verzuimprotocol actualiseren en directieuren professionaliseren op dit thema (verzuim en arbeidsrecht en regie op verzuim);
- het functiebouwhuis directie en staf aanpassen o.b.v. organisatieontwikkeling;
- kaders nieuwe medewerkers vaststellen op Resonans-niveau. Onderdeel hiervan is een actualisering van het protocol zij-instromers.

2.3 Huisvesting & facilitaire zaken

Resonans spande zich ook in het verslagjaar in voor kwalitatief goede huisvesting. Het gaat om schoolgebouwen waarin we het beste onderwijs en goede ondersteuning kunnen geven. Het overleg met diverse partners binnen de huisvestingsprojecten vroeg veel aandacht. Op facilitair gebied werkten we aan digitalisering, om de grip op het meerjarenonderhoud, de scholen en de financiën te vergroten.

Inhoud

1. De schoolorganisatie

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

Doelen en resultaten 2024

In 2024 hebben wij de volgende doelen gesteld:

- Hopelijk in Noordwijk aan de slag met vernieuwbouw bij De Duinpieper/Het Duin (mee bezig).
- Duidelijkheid krijgen over nieuwbouw Zoetermeer en Delft (mee bezig).
- De ontwikkeling richting een negatieve meerjarenbegroting monitoren (behaald).
- De communicatiemiddelen iets aanpassen. Stoppen met huidige vorm van Beter Samen (behaald).

2.3.1 Huisvesting

Het Duin, De Duinpieper, De Oeverpieper

De gemeenteraad heeft op 25 april 2024 ingestemd met het plan en de bijbehorende begroting voor de uitbreiding en verduurzaming van Het Duin en De Duinpieper. De uitbreiding bij Het Duin is noodzakelijk voor de inhuizing van De Oeverpieper. De uitbreiding bij De Duinpieper is noodzakelijk voor de komst van een gespecialiseerde BSO.

In eerste instantie lag de focus in 2024 op het ontwerp van De Duinpieper, aangezien zij gebruik kunnen maken van tijdelijke huisvesting aan de Julianastraat in Noordwijk. Er is een ontwerpteam geselecteerd voor De Duinpieper en Het Duin. In 2024 is gestart met het ontwerp van De Duinpieper. Er is een aannemer geselecteerd om het ontwerp verder uit te werken. Helaas bleek bij een kostenraming dat de aannemer flink hoger had geoffreerd dan het oorspronkelijke inschrijfbedrag. Doordat dit verschil zo groot was, was het vertrouwen in de aannemer weg, het plan niet meer haalbaar en is de overeenkomst stopgezet. Ook is door de aanwezigheid van vleermuizen flinke vertraging opgelopen in het vergunningstraject.

Daardoor loopt het gehele project ongeveer 1,5 jaar vertraging op. Gaande het ontwerptraject is besloten om ook wat interne verbouwingen toe te voegen aan het project voor beide scholen. Deze zorgen ervoor dat beide scholen er na de verbouwing de komende jaren weer goed bij zitten.

De Keerkring so, De Keerkring vso

Met de gemeente is overeenstemming bereikt dat het traject voor nieuwbouw voor De Keerkring vso op de huidige locatie wordt opgestart. Het Programma van Eisen voor De Keerkring so en vso onder één dak wordt gesplitst en geüpdatet voor het vso.

Resonans zal het bouwheerschap op zich nemen. Aangezien het voor de gemeente voor de eerste keer is dat het schoolbestuur het bouwheerschap gaat uitvoeren, moet er een bouwheerovereenkomst worden opgesteld. De conceptversie is eind 2024 gereed.

De Keerkring so krijgt nieuwbouw samen met SBO De Horizon op de huidige plek van De Keerkring. De gemeente ontwikkelt een gebiedsvisie om te bepalen wat de exacte indeling wordt van dat deel van de wijk. Daarin nemen zij ook andere voorzieningen mee die daar zitten.

Maurice Maeterlinckschool

De nieuwbouw voor de Maurice Maeterlinckschool staat al langere tijd op de planning. Het betreft een complexe projectorganisatie door het gelijktijdige bouwproject van Basalt. Hierdoor is niet alleen de gemeente een gesprekspartner van Resonans, maar ook Basalt.

In verband met de complexiteit van het project heeft de gemeente aangegeven bouwheer te zijn voor de nieuwbouw van de Maurice Maeterlinckschool. Er is een ontwerpteam geselecteerd voor zowel de nieuwbouw van Basalt als van de Maurice Maeterlinckschool.

Het ontwerpteam heeft in het najaar een schetsontwerp gepresenteerd. Dit bleek echter fors over het budget heen te gaan. Daardoor was het noodzakelijk het ontwerp opnieuw te bekijken en dure elementen te schrappen. Daarnaast waren er uitdagingen in het stedenbouwkundig ontwerp die tijd vroegen. Daardoor is in 2024 het nieuwe schetsontwerp nog niet afgerond.

De huisvestingsprojecten in Delft, Zoetermeer en Noordwijk zijn allemaal in een startfase. In alle gevallen duurt die fase langer dan vooraf gehoopt door verschillende of gelijktijdige uitdagingen; budget, aanwezigheid van vleermuizen, bouwheerovereenkomsten, beschikbare projectleiders etc. Dit maakt het ook lastig om een goede planning te maken en duidelijkheid te verschaffen aan de scholen.

Den Haag

Er zijn langlopende zaken over fouten bij de bouw, zoals de vele lekkages vanaf het dak, de nasleep van het verkeerd aanleggen van de ventilatie-installatie en de aanwezigheid van legionella. Gesprekken met de gemeente Den Haag zijn gaande over wie verantwoordelijk is om het herstellen van zaken te begeleiden.

Inhoud

1. De schoolorganisatie

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

Korte Vlietschool

Het onderzoek naar alternatieve mogelijkheden voor de ketels is in Q1 besproken met het bestuur. In de RI&E is aangegeven dat er valbeveiliging op het dak moet komen om een veilige werkomgeving te kunnen garanderen. Dit is uitgevoerd.

Overzicht van de trajecten huisvesting

School	Activiteit	Status
DDP, HDN, DOP	Nieuwbouw/ renovatie Instemming gemeenteraad Noordwijk met verbouwing en verduurzaming. Vernieuwbouw starten.	Behaald Mee bezig door vleermuizen, tegenvallende kosten en uitbreiding van het project.
So DKK	Nieuwbouw De Keerkring so krijgt nieuwbouw samen met SBO De Horizon op de huidige locatie.	Mee bezig
Vso DKK	Nieuwbouw Vraag binnen gemeente uitgezet of Resonans bouwheer kan zijn en zo de projectleiding op zich kan nemen. De gemeente heeft ingestemd	Behaald
MMS	Nieuwbouw Het ontwerpteam voor nieuwbouw school en revalidatiecentrum is geselecteerd. Nieuw (schets)ontwerp maken.	Behaald Mee bezig
KVS	Onderzoek naar alternatieve mogelijkheden vervangen ketels Valbeveiliging dak Werkzaamheden vanuit MJOP Vervangen enkel glas Buitenschilderwerk	Adviesrapport is besproken met bestuur. De uiteindelijke vervanging moet nog plaatsvinden, dit loopt mee in het traject met de Young Group. Behaald Mee bezig Mee bezig
DWV	Onderzoek binnenklimaat Herstellen gebreken naar aanleiding van de bouw.	Mee bezig
Alle Resonans-scholen	Werkzaamheden vanuit MJOP Young Group is gevraagd om ons te begeleiden in deze werkzaamheden. Zij gaan de werkzaamheden 2024-2026 prioriteren en offertes aanvragen.	Mee bezig

2.3.2 Facilitaire zaken

Meerjarenbegroting monitoren

We hebben de power tool BI geïntroduceerd, waarmee we de meerjarenbegroting beter kunnen monitoren. Resonans zet via haar jaarrekening geld opzij voor groot onderhoud. Het opbouwen van een voorziening groot onderhoud geeft een reëel beeld van de financiële risico's in de jaarrekening. Sinds eind 2024 zijn de Meerjaren Onderhoudsplannen (MJOP's) aangepast volgens de componentenmethode. We bepalen het bedrag dat voor de vervanging van de diverse onderdelen van het gebouw (de zogenaamde componenten) nodig is op basis van de levensduur van de desbetreffende component.

De communicatiemiddelen iets aanpassen

De huidige vorm van Beter Samen is in 2024 gestopt, maar wordt nog wel ingezet als bepaalde thema's om meer diepgaande informatie richting medewerkers vragen. We stellen directeuren en managementassistenten maandelijks op de hoogte van ontwikkelingen en dingen die gedaan moeten worden via de Sway.

Veiligheid en ICT

Veiligheid en informatiebeveiliging en privacy hebben, gezien het belang in de moderne schoolomgeving, aparte hoofdstukken (2.5.3 en 2.5.4).

Toekomstige ontwikkelingen

In 2025 gaan we:

- verder met de grotere huisvestingsprojecten, om alle fases en overleggen te doorlopen.
- Young Groep in kaart laten brengen wat op de planning stond/ staat voor 2024-2026 in het MJOP. Zij gaan de werkzaamheden prioriteren en onderhoudspartijen benaderen voor offertes. We ontzorgen de scholen in het voortraject, maar betrekken hen wel bij de praktische uitvoering van de werkzaamheden.
- In de loop van het jaar starten we een aanbesteding op voor de werkzaamheden in het MJOP voor een periode van vijf jaar, vanaf 2027. Hierin nemen we ook de verduurzaming van de gebouwen mee. We voldoen hiermee aan de regels voor aanbesteding en hebben we niet meer de hoeveelheid werk om voor elke opdracht vergelijkbare offertes aan te vragen. Ook werken we hierdoor meer structureel aan de uitvoering van het MJOP.

Inhoud

1. De schoolorganisatie

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

Daardoor zal er geen (nauwelijks) achterstallig onderhoud meer zijn. We houden uiteraard rekening met ver/nieuwbouwplannen van de scholen.

2.4 Financieel beleid

De komende jaren zien we een stabiel leerlingenaantal bij Resonans. Ons financieel beheer is gericht op continuïteit en een goede beheersing van financiële risico's. Voor sommige scholen is een positieve exploitatie lastig door toegenomen lasten voor personeel en huisvesting. Stichtingsbreed sluit Resonans 2024 positief af.

2.4.1 Doelen en resultaten

Het financieel beleid van Resonans speciaal onderwijs is gericht op vier belangrijke doelen:

- Borgen van financiële continuïteit van de aangesloten scholen (lange termijn) (continuadoel).
- Beheersen van (toekomstige) financiële risico's (continuadoel).
- Beheren van de financiële ruimte binnen de scholen gericht op een budget-neutrale exploitatie per school (continuadoel).
- Werken met een financieel managementinformatiesysteem (behaald).

Borgen van financiële continuïteit van de aangesloten scholen (lange termijn)

Een belangrijk aspect is het zijn van één nieuwe stichting. De bekostiging van de scholen vindt plaats vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid en vanuit onderlinge solidariteit tussen scholen.

Beheersen van (toekomstige) financiële risico's

De financiële positie van Resonans is goed (zie cijfermatige onderbouwing) en is daarmee goed genoeg om toekomstige risico's op te vangen. Binnen het vermogen zijn, naast de algemene reserve, bestemmingsreserves opgebouwd en er zijn diverse voorzieningen (zie ook risicobeheersing).

Beheren van de financiële ruimte binnen de scholen is gericht op een budget-neutrale exploitatie per school

Op dit moment hebben niet alle scholen binnen Resonans een positieve exploitatie. Het constante aantal leerlingen, de T=0 bekostiging en de toegenomen lasten op het gebied van personeel en huisvesting, maken het lastig om budget-neutraal uit te komen. Stichtingsbreed is het resultaat over 2024 nog steeds positief.

Werken met een financieel managementinformatiesysteem (dashboard)

Het MIS (managementinformatiesysteem) is gericht op de organisatiestructuur van de organisatie. De afdelingsdirecteuren informeren vanuit de scholen periodiek de sectordirecteuren. Zij informeren op hun beurt het college van bestuur. Het college van bestuur wordt daarnaast periodiek geïnformeerd door de beleidsmedewerkers over hun beleidsterreinen. De controller ondersteunt deze informatie met harde cijfers en analyses. In 2024 is hard gewerkt aan de opzet van een management-dashboard, waarvan de eerste fase, voor wat betreft het financiële en HRM-deel is afgerond.

Inhoud

1. De schoolorganisatie

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

2.4.2 Leerlingen

Onderstaande tabel laat de ontwikkeling van het leerlingaantal zien, voor Resonans als totaal en voor de individuele scholen. Ten opzichte van 1 februari 2023 zien we op 1 februari 2024 weer een kleine stijging van het aantal leerlingen. De begroting 2024 laat op 1 februari 2024 een totaal aantal leerlingen van 1.222 zien. De meerjarenbegroting toont een stabiel leerlingenaantal van rond de 1.230 leerlingen.

Ontwikkeling leerlingaantal			1/2/22	1/2/23	1/2/24
000Q	Korte Vlietschool	so	106	103	105
		vso	149	148	149
			255	251	254
02YJ	Maurice Maeterlinckschool	so	128	128	124
		vso	36	38	37
			164	166	161
02HW	De Witte Vogel	so	77	74	72
		vso	51	54	56
			128	128	128
14MY	De Duinpieper	so	111	105	113
		vso	105	102	98
			216	207	211
15KH	De Keerkring	so	94	93	85
		vso	83	87	92
			177	180	177
19UQ	De Thermiek	so	197	187	191
		vso	106	100	107
			303	287	298
41805	Stichting Resonans	so	713	690	690
		vso	530	529	539
			1243	1219	1229

Figuur 7. Ontwikkeling leerlingaantal.

De ontwikkeling van het aantal leerlingen heeft gevolgen voor de bekostiging van Resonans en haar scholen. Naast het totaal aantal leerlingen per school, zien we ook een verschuiving in de categorie (indicatie) waarin de leerling is ingedeeld. Een klein deel van de lagere indicaties wordt, vanuit de samenwerkingsverbanden, aangevuld met een tijdelijke aanvullende bekostiging (arrangementen).

2.4.3 Personeel

De tabel op pagina 22 laat een lichte daling zien in het verslagjaar ten opzichte van 2023.

De groei van het aantal leerlingen heeft er de afgelopen jaren vooral voor gezorgd dat de bestaande groepen voller zijn geworden. Door de krapte op de arbeidsmarkt is er minimaal nieuw personeel aangenomen, waardoor de werkdruk bij het bestaande personeel is toegenomen.

Toch zien we een toename in personele lasten, hoofdzakelijk als gevolg van de loonsverhoging in de cao 2023-2024 en cao 2024-2025. Verder werkt ook de externe inhuur als functies niet zijn vervuld, kostenverhogend. Resonans heeft diverse programma's opgestart om het (dreigend) tekort aan personeel het hoofd te bieden. Meer hierover staat in hoofdstuk 2.2 Personeel & Professionalisering.

Inhoud

1. De schoolorganisatie

1.1 Profiel

1.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg

2.2 Personeel & professionalisering

2.3 Huisvesting & facilitaire zaken

2.4 Financieel beleid

2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

3.2 Staat van baten en lasten

3.3 Balans in meerjarig perspectief

3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

4.1 Samenstelling raad van toezicht

4.2 Vormgeving intern toezicht

4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

5.1 Samenstelling GMR

5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024

5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

Perioden	2024-I	2024-2	2024-3	2024-4	2024-5	2024-6	2024-7	2024-8	2024-9	2024-10	2024-II	2024-I2	Gemiddeld
Funcatiecategorie	Aantal fte	Aantal fte	Aantal fte	Aantal fte	Aantal fte	Aantal fte	Aantal fte	Aantal fte	Aantal fte	Aantal fte	Aantal fte	Aantal fte	Aantal fte
Directie	19,28	19,28	19,28	19,43	19,79	20,08	20,08	19,03	18,77	18,58	18,58	17,78	19,16
Onderwijzend personeel	142,36	141,86	140,87	142,23	142,57	143,10	142,25	142,23	139,33	139,28	139,10	138,63	141,15
Onderwijs ondersteunend personeel	225,58	223,41	224,61	223,89	223,54	226,95	222,17	220,53	223,81	224,65	224,54	226,02	224,14
Niet onderwijs ondersteunend personeel	36,66	36,50	36,35	36,71	37,54	37,45	37,93	38,40	36,78	36,69	36,47	36,08	36,96
Totaal	423,88	421,05	421,11	422,26	423,44	427,58	422,43	420,19	418,69	419,20	418,69	418,51	421,42

Perioden	2023-I	2023-2	2023-3	2023-4	2023-5	2023-6	2023-7	2023-8	2023-9	2023-10	2023-II	2023-I2	Gemiddeld
Funcatiecategorie	Aantal fte	Aantal fte	Aantal fte	Aantal fte	Aantal fte	Aantal fte	Aantal fte	Aantal fte	Aantal fte	Aantal fte	Aantal fte	Aantal fte	Aantal fte
Directie	18,08	18,08	18,08	18,08	18,08	18,08	18,18	19,38	19,28	19,28	19,28	19,42	18,61
Onderwijzend personeel	146,60	146,98	144,95	145,79	145,82	146,63	144,96	138,97	140,33	140,19	141,96	139,84	143,59
Onderwijs ondersteunend personeel	226,18	226,60	226,81	228,12	224,68	228,82	225,04	227,59	224,98	222,77	225,56	228,23	226,28
Niet onderwijs ondersteunend personeel	37,34	37,53	37,27	37,64	37,71	38,06	38,19	38,37	37,26	37,28	37,11	37,36	37,60
Totaal	428,20	429,20	427,12	429,63	426,29	431,59	426,36	424,31	421,85	419,51	423,90	424,84	426,07

Perioden	2024-I	2024-2	2024-3	2024-4	2024-5	2024-6	2024-7	2024-8	2024-9	2024-10	2024-II	2024-I2	Gemiddeld
Kostenplaats	Aantal fte	Aantal fte	Aantal fte	Aantal fte	Aantal fte	Aantal fte	Aantal fte	Aantal fte	Aantal fte	Aantal fte	Aantal fte	Aantal fte	Aantal fte
Korte Vlietschool so	26,28	26,31	26,12	26,07	24,53	24,49	24,49	24,49	24,63	24,53	24,53	24,53	25,08
Praktijkcollege Het Metrum	42,91	42,98	42,76	42,99	42,76	44,24	43,07	41,87	42,28	42,23	42,15	43,24	42,79
Maurice Maeterlinckschool	69,35	68,26	68,22	68,53	69,23	69,80	68,62	67,29	66,20	65,57	65,94	66,02	67,75
Maurice Maeterlinckschool AB	1,50	1,50	1,50	1,50	1,50	1,50	1,50	1,50	0,78	0,60	0,60	0,60	1,22
De Witte Vogel	69,44	69,35	70,09	69,58	70,50	70,84	68,91	68,46	68,45	69,26	68,86	69,39	69,43
De Duinpieper so	23,03	22,50	22,66	22,60	23,02	23,27	23,12	22,34	22,10	22,21	22,27	22,31	22,62
Het Duin vso	26,11	25,05	25,14	25,82	26,67	26,59	26,57	25,12	24,99	24,92	24,67	24,62	25,52
De Oeverpieper	7,50	7,63	7,55	7,36	7,68	7,46	7,46	10,68	10,56	10,51	11,06	10,51	8,83
De Thermiek	85,28	84,96	84,66	84,70	84,36	85,48	84,74	83,59	83,39	84,25	84,08	83,97	84,46
Vso Leystede	14,41	14,41	14,41	14,41	14,41	14,41	14,42	14,81	14,61	14,41	14,41	14,41	14,46
De Keerkring so	24,78	24,77	24,56	23,91	24,80	25,50	25,60	24,39	24,96	24,52	24,36	24,36	24,71
De Keerkring vso	23,17	23,22	23,55	24,87	24,07	24,10	24,03	25,66	25,76	26,19	25,74	25,54	24,66
Resonans bestuursbureau	10,10	10,10	9,90	9,90	9,90	9,90	9,90	10,00	10,00	10,00	10,00	9,01	9,89
Totaal	423,88	421,05	421,11	422,25	423,44	427,58	422,42	420,19	418,70	419,20	418,68	418,51	421,42

Figuur 8. Ontwikkeling personeel.

Inhoud

1. De schoolorganisatie

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

2.4.4 Exploitatie 2024

In de onderstaande tabel een overzicht van de exploitatie 2024 van Stichting Resonans, op schoolniveau (BRIN).

Resultaten per school 2024	000Q	I4MY	I5KH	I9UQ	02YJ	03HW	4I805	4I805
	SO/VSO	SO/VSO	SO/VSO	SO/VSO	SO/VSO/AB	SO/VSO	STAF/ALG	TOTALEN
Rijksbijdragen OCW	€ 6.718.845	€ 6.084.877	€ 4.897.842	€ 9.586.649	€ 6.184.944	€ 6.126.107	€ 2.902.252	€ 42.501.515
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	€ 62.377	€ 4.893	€ 2.122	€ 8.460	€ 24.336	€ 67.089	€ 0	€ 169.277
Overige baten	€ 87.131	€ 83.460	€ 248.298	€ 98.678	€ 89.729	€ 103.906	€ 40.490	€ 751.692
Totaal baten	€ 6.868.353	€ 6.173.230	€ 5.148.262	€ 9.693.787	€ 6.299.009	€ 6.297.102	€ 2.942.742	€ 43.422.485
Personele lasten	€ 5.937.147	€ 5.320.071	€ 4.367.136	€ 8.485.938	€ 5.969.958	€ 5.488.432	€ 1.863.550	€ 37.432.232
Afschrijvingen	€ 222.876	€ 141.707	€ 76.873	€ 179.921	€ 60.662	€ 98.659	€ 22.108	€ 802.807
Huisvestingslasten	€ 487.736	€ 409.099	€ 266.308	€ 528.361	€ 249.968	€ 266.619	€ 48.231	€ 2.256.322
Overige instellingslasten	€ 469.346	€ 373.322	€ 327.532	€ 333.427	€ 266.087	€ 158.657	€ 1.096.524	€ 3.024.895
Totaal lasten	€ 7.117.106	€ 6.244.199	€ 5.037.849	€ 9.527.646	€ 6.546.676	€ 6.012.367	€ 3.030.413	€ 43.516.256
Financiële baten en lasten	€ 211	€ 220	€ 261	€ 276	€ 397	€ 387	€ -705.521	€ -703.769
Exploitatiesaldo	€ -248.964	€ -71.189	€ 110.152	€ 165.865	€ -248.063	€ 284.347	€ 617.850	€ 609.997
Exploitatiesaldo afdeling SO	€ -62.627	€ 49.779	€ 97.383					€ 84.535
Exploitatiesaldo afdeling VSO	€ -186.338	€ -141.535	€ 12.769	€ 319.007				€ 3.903
Exploitatiesaldo afdeling SO/VSO		€ 20.567		€ -153.142	€ -306.830	€ 284.347		€ -155.058
Exploitatiesaldo afdeling AB					€ 58.767			€ 58.767
Exploitatiesaldo afdeling Stafbureau							€ 726.293	€ 726.293
Exploitatiesaldo afdeling Algemeen (T=0)							€ -108.443	€ -108.443
Exploitatiesaldo	€ -248.964	€ -71.189	€ 110.152	€ 165.865	€ -248.063	€ 284.347	€ 617.850	€ 609.997

Figuur 9. Exploitatie Resonans 2024.

Brin-nummers

000Q = Korte Vlietschool
 02YJ = Maurice Maeterlinckschool
 03HW = De Witte Vogel
 I4MY = De Duinpieper
 I5KH = De Keerkring
 I9UQ = De Thermiek

Inhoud

1. De schoolorganisatie

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

2.4.5 Toelichting op baten 2024

In de onderstaande tabellen lichten we de baten toe.

Rijksbijdragen OCW	Gerealiseerd 2024	Begroting 2024	Verschil 2024	Gerealiseerd 2023
Vergoeding MI	€ 6.323.895	€ 6.029.178	€ 294.717	€ 5.975.550
Personele bekostiging	€ 34.809.874	€ 34.456.710	€ 353.164	€ 33.573.504
Doorbetaalde Rijksbijdragen OCW	-€ 191.116	€ 0	-€ 191.116	€ 0
Rijksbijdragen OCW	€ 40.942.653	€ 40.485.888	€ 456.765	€ 39.549.054

Figuur 10. Rijksbijdragen aan Resonans.

Rijksbijdragen

In de rijksbijdragen OCW, zien we, in vergelijking met 2023, zo'n toename van afgerond 1,4 miljoen euro. Dit verschil is toe te schrijven aan de stijging van het aantal leerlingen op basis van de T=0 allocatie van Resonans.

Personele bekostiging

Door de aanpassingen van de afgelopen jaren zijn de schalen en treden van veel medewerkers aangepast. Er zijn op dit moment veel medewerkers die nog niet in hun eindschaal zitten. Zij groeien de komende jaren geleidelijk naar hun nieuwe eindschaal. We hebben in 2022 meer middelen ontvangen dan nodig voor het uitvoeren van de cao. Deze middelen zijn nodig om de verhoging van de loonkosten, voortvloeiend uit de jaarlijkse verhoging van treden, de komende jaren te compenseren. Volgens de PO-Raad loopt de bekostiging pas in 2031 volledig in de pas met de kosten van de cao.

Overige subsidies

Overige subsidies OCW	Gerealiseerd 2024	Begroting 2024	Verschil 2024	Gerealiseerd 2023
Subs onderwijsass in opleiding	€ 0	€ 0	€ 0	€ 5.000
Subs EMB-leerlingen	€ 806.349	€ 663.000	€ 143.349	€ 806.269
OCW vergoeding NPO	€ 0	€ 0	€ 0	€ 895.670
Bek prof&begel startende	€ 128.483	€ 116.171	€ 12.312	€ 124.337
Subs studieverlof	€ 7.760	€ 7.000	€ 760	€ 24.250
Subs zij-instromers	€ 20.833	€ 56.579	-€ 35.746	€ 37.423
Verbetering basisvaardigheden	€ 83.162	€ 87.000	-€ 3.838	€ 47.744
Vrijval egalisatie Rijk	€ 7.037		€ 7.037	€ 3.922
Overige subsidies OCW	€ 1.053.625	€ 929.750	€ 123.875	€ 1.944.615

Figuur 11. Overige subsidies.

In figuur 11 de overige subsidies vanuit OCW. Met betrekking tot de subsidie EMB en de NPO-middelen, verderop een specificatie. De subsidie Verbetering basisvaardigheden is in 2023 aangevraagd, en gekregen, door de afdelingen van De Duinpieper en in 2024 door de afdelingen van De Keerkring.

Eind 2020 liep het in 2014 afgesloten Bestuursakkoord PO af. Op grond van dat akkoord kregen scholen via de Regeling prestatiebox primair onderwijs 2015–2020 geld voor kwaliteitsverbetering. Met ingang van schooljaar 2021–2022 gaat een deel van dit geld naar professionalisering en begeleiding van startende leraren en schoolleiders.

Professionalisering en begeleiding worden gezien als belangrijk middel voor de ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van medewerkers. In 2025 gaat het geld deels naar schoolbesturen en deels naar de Onderwijsregio's.

Subsidie EMB-leerlingen

Het bestuur van een school voor (voortgezet) speciaal onderwijs (cluster 3) kan aanvullende bekostiging aanvragen voor leerlingen met een ernstige meervoudige beperking.

Voor deze aanvullende bekostiging geldt:

- Leerlingen staan op 1 februari 2024 ingeschreven op een school voor (voortgezet) speciaal onderwijs. Het bestuur krijgt bekostiging categorie 3 (hoog) voor deze leerlingen. Het gaat om leerlingen:
 - met een combinatie van een (zeer) ernstige verstandelijke beperking (IQ tot 35), lichamelijke beperking en bijkomende stoornissen;
 - die extra zorg nodig hebben (naast de extra ondersteuning in onderwijs).

Inhoud

1. De schoolorganisatie

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

Bekostiging EMB-leerlingen		Beschikking DUO		Beschikking DUO	
Bedrag per leerling		2024 V2	€ 6.349,21	2024 VI	€ 6.215,04
School	Aantal II	bedrag/school jan t/m dec		Aantal II	bedrag/school jan t/m dec
19UQ De Thermiek (380300)	23	€ 146.031,75		23	€ 142.945,93
02YJ Maurice Maeterlinckschool (380400)	15	€ 95.238,10		15	€ 93.225,61
03HW De Witte Vogel (380500)	89	€ 565.079,37		89	€ 553.138,60
41805 Stichting Resonans	127	€ 806.349,22		127	€ 789.310,14
Verschil tussen VI en V2		€ 17.039,08			

Figuur 12. Bekostiging EMB-leerlingen.

Met het Overzicht financiële beschikkingen van 20 maart 2024 is deze aanvullende bekostiging toegekend. Het bedrag per leerling was vastgesteld op € 6.215,04. Naar aanleiding van de bevindingen van de Inspectie is het bedrag per leerling opnieuw vastgesteld. Vanwege het beschikbare budget en het aantal leerlingen dat voor bekostiging in aanmerking komt, is het bedrag per leerling aangepast naar € 6.349,21.

OCW vergoeding NPO

Begin 2021 is het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) gepresenteerd. Hiermee geeft OCW de onderwijssector extra geld om aan herstel van de onderwijsachterstanden, veroorzaakt door de Covid-19 pandemie, te werken. Er komt in totaal 8,5 miljard euro vrij, waarvan 5,8 miljard voor het primair onderwijs. De middelen zijn ontvangen in de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023. Niet gebruikte middelen vanuit deze schooljaren, zijn ondergebracht in de bestemmingsreserve NPO. Voor de boekjaren 2024 en 2025 moet er nog een verantwoording worden opgesteld.

Verloop subsidie NPO		000Q	14MY	02YJ	03HW	15KH	19UQ	Totaal RSO
Totaal subsidie NPO		€ 696.878	€ 554.859	€ 411.344	€ 399.581	€ 487.758	€ 735.628	€ 3.286.048
Subsidie NPO 2021-2022	aug t/m dec 2021	€ 154.428	€ 132.532	€ 91.936	€ 85.533	€ 110.099	€ 168.325	€ 742.852
Gerealiseerd	aug t/m dec 2021	€ 50.315	€ 22.763	€ 90.000	€ 85.542	€ 53.982	€ 123.537	€ 426.139
Stand bestemmingsreserve NPO	12/31/2021	€ 104.113	€ 109.769	€ 1.936	-€ 9	€ 56.117	€ 44.788	€ 316.713
Subsidie NPO 2021-2022	jan t/m jul 2022	€ 216.199	€ 185.545	€ 128.710	€ 119.746	€ 154.138	€ 235.656	€ 1.039.993
Subsidie NPO 2022-2023	aug t/m dec 2022	€ 135.938	€ 98.659	€ 79.458	€ 80.960	€ 93.134	€ 138.186	€ 626.334
		€ 352.137	€ 284.204	€ 208.168	€ 200.705	€ 247.272	€ 373.842	€ 1.666.328
Gerealiseerd	jan t/m dec 2022	€ 237.684	€ 83.490	€ 196.000	€ 196.583	€ 88.131	€ 151.271	€ 953.159
Stand bestemmingsreserve NPO	12/31/2022	€ 218.566	€ 310.483	€ 14.103	€ 4.113	€ 215.258	€ 267.359	€ 1.029.882
Subsidie NPO 2022-2023	jan t/m jul 2023	€ 190.313	€ 138.123	€ 111.241	€ 113.344	€ 130.388	€ 193.460	€ 876.868
Gerealiseerd	jan t/m dec 2023	€ 76.638	€ 92.029	€ 87.344	€ 113.344	€ 48.400	€ 117.709	€ 535.464
Stand bestemmingsreserve NPO	12/31/2023	€ 332.241	€ 356.577	€ 38.000	€ 4.112	€ 297.245	€ 343.111	€ 1.371.286
Gerealiseerd	jan t/m dec 2024	€ 160.000	€ 96.943	€ 38.000	€ 4.112	€ 76.995	€ 136.475	€ 512.525
Stand bestemmingsreserve NPO	12/31/2024	€ 172.241	€ 259.633	-€ 0	€ 0	€ 220.250	€ 206.636	€ 858.761

Figuur 13. Verdeling NPO-middelen over de scholen.

Inhoud

1. De schoolorganisatie

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

Verantwoording Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

Januari t/m december 2024

BRIN-nummer school	02YJ	000Q	I9UQ	03HW	I5KH	I4MY	4I805
Heeft er een schoolscan plaatsgevonden?	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA
Is er in aanloop naar de besluitvorming over het schoolprogramma gesproken met ouders en leraren?	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA
Heeft de MR ingestemd met het voorstel voor de besteding?	JA	JA	JA	JA	JA	JA	JA

Interventies

A. Meer onderwijs om bij groepen leerlingen kennis en vaardigheden bij te spijkeren.	€ 38.000	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 38.000
B. Effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren.		€ 0	€ 0	€ 0	€ 2.641	€ 2.641
C. Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen.		€ 0	€ 6.000	€ 19.200	€ 30.842	€ 56.042
D. Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen.		€ 0	€ 0	€ 20.795	€ 0	€ 20.795
E. (Extra) inzet van personeel en ondersteuning.		€ 60.000	€ 100.000	€ 4.112	€ 37.000	€ 45.000
F. Faciliteiten en randvoorwaarden: Activiteiten die randvoorwaardelijk/ondersteunend zijn voor interventies (A-E), ouderbetrokkenheid en digitale technologie.		€ 100.000	€ 30.475	€ 0	€ 18.460	€ 148.935
G. Overig: uitsluitend bedoeld voor dotaties aan:						
G1 Voorziening transitievergoedingen		€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
G2 Voorziening verrekening uitkeringskosten		€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
G3 Dotatie/onttrekking aan bestemmingsreserve NPO	-€ 38.000	-€ 160.000	-€ 136.475	-€ 4.112	-€ 76.995	-€ 96.943
						-€ 512.525

Figuur I4. Verantwoording NPO-middelen.

Onderwijsachterstanden en NPO

Het grootste deel van de ingezette middelen NPO heeft betrekking op de extra inzet van personeel. De vorming van een bestemmingsreserve NPO heeft als doel de ingezette interventies te continueren zolang als dit mogelijk is, vooral met het oog op die inzet van extra personeel. In 2024 zetten De Keerkring, De Thermiek en De Duinpieper met name in op achterstanden in sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen. Bij Resonans blijken deze achterstanden binnen het onderwijs de meeste impact te hebben. De Korte Vlietschool en De Thermiek besteedden geld aan digitale middelen om te werken aan onderwijsachterstanden. Op De Keerkring is gewerkt aan competenties als concentratie en taken plannen. Ook zijn extra managementassistenten ingezet om onderwijspersoneel vrij te maken voor lesgevende taken. Zie ook figuur I4 en I5.

De looptijd van het Nationaal Programma Onderwijs wordt met twee jaar verlengd. Er zijn geen extra middelen beschikbaar, alleen meer tijd om de beschikbare middelen te besteden. Resonans geeft de scholen de gelegenheid om de middelen NPO vanuit de bestemmingsreserve te gebruiken tot 31-12-2025.

Rijksbijdragen via SWV	Gerealiseerd 2024	Begroting 2024	Vershil 2024	Gerealiseerd 2023
SWV doorbetaling rijksbijdragen	€ 14.967	€ 35.000	-€ 20.033	€ 79.632
SWV aanvullende bekostiging	€ 490.270	€ 401.561	€ 88.709	€ 525.866
Rijksbijdragen via SWV	€ 505.237	€ 436.561	€ 68.676	€ 605.498

Figuur I5. Overige subsidies OCW.

SWV aanvullende bekostiging

Bij de aanvullende bekostiging vanuit de samenwerkingsverbanden gaat het voornamelijk om aanvullende bekostiging in de vorm van arrangementen. In de loop der jaren is de aanvullende bekostiging steeds meer geworden, met name voor de zmlk-scholen van Resonans. Voor leerlingen waarvan de TLV, volgens de betreffende school, te laag is afgegeven, kan tijdelijk aanvullende bekostiging worden aangevraagd.

Inhoud

1. De schoolorganisatie

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

2.4.6 Toelichting op lasten 2024

In de onderstaande tabellen lichten we de lasten in 2024 toe.

Lonen en salarissen

Het verschil in loonkosten gerealiseerd ten opzichte van de begroting is hoofdzakelijk het gevolg van de loonsverhoging in de cao 2023-2024 en cao 2024-2025.

Loonkosten	Gerealiseerd 2024	Begroting 2024	Vershil 2024	Gerealiseerd 2023
Lonen	€ 26.287.028	€ 34.669.900	-€ 8.382.872	€ 25.197.123
Ontslagvergoedingen	€ 64.215		€ 64.215	€ 0
Sociale lasten	€ 3.832.731		€ 3.832.731	€ 3.591.262
Premies Participatiefonds	€ 413.466		€ 413.466	€ 536.488
Pensioenlasten	€ 3.599.230		€ 3.599.230	€ 3.589.841
Loonkosten	€ 34.196.669	€ 34.669.900	-€ 473.231	€ 32.914.714
Gemiddelde aantal fte	421,42	425,60	-4,18	426,09
Gemiddelde loonkosten/wtf	€ 81.146	€ 81.461		€ 77.248

Figuur 16. Loonkosten

Overige personele lasten

Een groot deel van het verschil tussen begroting en realisatie wordt veroorzaakt door de toename van de 'lasten personeel niet in loondienst'. Deze toename staat in relatie met het aantal fte vaste medewerkers. Een daling van dit aantal fte, zoals in 2024 het geval is, kan betekenen dat er functies niet zijn vervuld, waardoor externe inhuur noodzakelijk is.

Daarnaast zien we ook dat de personele voorzieningen (dotatie en vrijval) jaarlijks fors kunnen verschillen. Bij duurzame inzetbaarheid gaat het om gespaarde uren en de opname daarvan.

Overige personele lasten	Gerealiseerd 2024	Begroting 2024	Vershil 2024	Gerealiseerd 2023
Personele kosten contractbasis	€ 2.000.720	€ 1.631.000	€ 369.720	€ 2.175.305
Kosten BGZ en Arbozorg	€ 180.419	€ 173.000	€ 7.419	€ 168.838
Nascholing	€ 648.100	€ 600.000	€ 48.100	€ 506.685
Lasten werving en selectie	€ 64.202	€ 57.000	€ 7.202	
Werkkosten inzake FA	€ 186.444	€ 236.700	-€ 50.256	
Overige personele lasten	€ 278.042	€ 279.500	-€ 1.458	€ 540.121

Overige personele lasten	Gerealiseerd 2024	Begroting 2024	Vershil 2024	Gerealiseerd 2023
Dotatie/vrijval voorz. jubilea	-€ 61.790	€ 50.000	-€ 111.790	€ 73.464
Dotatie/vrijval voorz. duurzame inzet	€ 111.046	€ 112.000	-€ 954	€ 27.007
Dotatie/vrijval voorz. wachtgelders	€ 293.042	€ 0	€ 293.042	-€ 93.021
Dotatie/vrijval voorz. langdurig zieken	-€ 148.455	€ 40.000	-€ 188.455	-€ 183.033
Overige personele lasten	€ 3.551.768	€ 3.179.200	€ 372.568	€ 3.215.366

Figuur 17. Overige personele lasten.

Voorziening langdurig zieken

In de jaarrekening is een voorziening opgenomen voor langdurig ziekteverzuim. Deze voorziening is gevormd omdat Resonans eigenrisicodragers is voor ziekteverzuim. We moeten die voorziening vormen voor medewerkers die per balansdatum ziek zijn en waarvan de inschatting is dat zij niet meer terugkeren in het arbeidsproces of slechts voor een deel.

Door het toenemen van het aantal leerlingen, de groepsomvang, neemt de werkdruk van de medewerkers toe. Daarnaast is de gemiddelde leeftijd van medewerkers van enkele scholen hoog. Daardoor staan veel medewerkers vlak voor hun pensionering. De krapte op de arbeidsmarkt en de covid-19 pandemie hebben gevolgen voor het ziektepercentage en langdurig zieken.

Ontvangen vergoedingen

Het gaat hier voornamelijk om uitkeringen UWV:

- Zwangerschaps- en bevallingsuitkering (WAZO)
- WIA-uitkering (WGA of IVA)
- Ziektewetuitkering

Overige uitkeringen (vermindering loonkosten)	Gerealiseerd 2024	Begroting 2024	Vershil 2024	Gerealiseerd 2023
Vergoedingen UWV	-€ 275.077	-€ 160.000	-€ 115.077	-€ 703.120
Overige inhoudingen/uitkeringen	-€ 41.128	-€ 130.000	€ 88.872	€ 0
Overige personele lasten	-€ 316.205	-€ 290.000	-€ 26.205	-€ 703.120

Figuur 18. Overige uitkeringen.

Inhoud

1. De schoolorganisatie

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

Overzicht Schatkistbankieren 2024				
		Rente %	Valutair saldo	Cumulatief
Kwartaal Q1-2024	1/1/24	3,88%	€ 17.716.488,43	
	3/31/24	3,90%	€ 16.923.322,52	
Creditrente			€ 167.128,40	€ 167.128,40
Kwartaal Q2-2024	4/1/24	3,90%	€ 17.090.450,92	
	6/30/24	3,66%	€ 17.232.195,38	
Creditrente			€ 171.069,99	€ 338.198,39
Kwartaal Q3-2024	7/1/24	3,67%	€ 17.361.140,59	
	9/30/24	3,41%	€ 21.827.927,84	
Creditrente			€ 181.554,19	€ 519.752,58
Kwartaal Q4-2024	10/1/24	3,42%	€ 22.109.340,77	
	12/31/24	2,91%	€ 23.208.306,16	
Creditrente			€ 189.752,72	€ 709.505,30
Totaal creditrente 2024			€ 709.505,30	
Stichting Resonans RCI2996 12/31/23			€ 17.535.373,46	
Stichting Resonans RCI2996 12/31/24			€ 23.208.306,16	
Stijging/daling			€ 5.672.932,70	

Figuur 19. Overzicht Schatkistbankieren.

De toename van de liquide middelen is te wijten aan de noodzakelijke vertraging van de renovatieplannen voor de locaties in Noordwijk. De vergoeding vanuit de gemeente en een groot deel van de subsidies voor duurzame maatregelen zijn in 2024 ontvangen, terwijl de uitvoering nog niet is gestart.

Eigen vermogen Resonans

Eigen vermogen		1/1/24	Resultaat	12/31/24
		Saldo	2024	
Algemene reserve	Publiek	€ 7.966.877	€ 1.122.521	€ 9.089.398
Reserve personeel	Publiek	€ 1.664.649		€ 1.664.649
Reserve ESF	Publiek	€ 27.483		€ 27.483
Reserve NPO	Publiek	€ 1.371.288	-€ 512.524	€ 858.764
Reserve huisvesting	Publiek	€ 1.000.000		€ 1.000.000
Fonds stichting	Privaat	€ 62.398		€ 62.398
Schoolfonds	Privaat	€ 128.522		€ 128.522
Totaal eigen vermogen		€ 12.221.217	€ 609.997	€ 12.831.214

Figuur 20. Eigen vermogen Resonans.

Het eigen vermogen laat een kleine toename zien, die verdeeld is over een toename van de algemene reserve en een onttrekking uit de bestemmingsreserve NPO.

2.4.7 Treasury

Resonans richt haar beleid op het bevorderen van de transparantie van het besluitvormingsproces, versterking van het verantwoordingsproces. Daarnaast willen we onze kredietwaardigheid in stand houden en bevorderen. Dit om te allen tijde aan onze korte en langdurige verplichtingen te kunnen voldoen. Uiteindelijk doel is voldoende middelen beschikbaar te stellen aan het onderwijs, nu en in de toekomst.

Private middelen

De overheid stelt regels. Resonans voldoet aan de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016'. Het is niet toegestaan dat met private middelen dermate grote risico's worden aangegaan, dat deze een negatief effect kunnen hebben op de publieke middelen. De private middelen zijn vastgelegd in de jaarrekening en de administratie van Resonans en hebben betrekking op de niet door OCW gefinancierde activiteiten. De private middelen zijn verkregen door diverse acties op scholen en schenkingen.

Huisbankier

Door Resonans is organisatiebreed een overeenkomst met de huisbankier afgesloten voor optimale betalingsverkeercondities. Deze overeenkomst evalueren we periodiek. De huisbankier van Resonans is ABN-AMRO. Op locatieniveau kunnen bankrekeningen worden aangehouden. Deze dienen uitsluitend voor aanvulling van de kas, voor de ontvangsten van de lokaal ingestelde vorderingen en voor het afstorten van kasgeld.

De uitvoering van het treasurybeleid is de verantwoordelijkheid van het college van bestuur (CvB). De bevoegdheid tot het aangaan van externe verplichtingen op het gebied van treasury is, conform de Procuratieregeling Resonans, voorbehouden aan het CvB. De feitelijke betaalhandeling ligt, na accordering door het CvB, bij Groenendijk onderwijsadministratie.

Inhoud

1. De schoolorganisatie

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

Leningen derden

In 2024 was het niet noodzakelijk om gelden bij derden aan te trekken. Alle operationele en investeringsuitgaven konden met de beschikbare liquide middelen worden aangeschaft. Resonans heeft geen leningen meer van derden.

ABN-AMRO, de huisbankier van Resonans kondigde in 2020 negatieve rente te zullen gaan berekenen voor klanten met een vermogen van meer dan € 2.500.000. Sinds eind 2022 is deze negatieve rente omgezet naar positieve rente. Eind 2023 is het rentepercentage 3,9%.

In 2024 is dit rente- percentage gedaald naar 2,91%.

Schatkistbankieren

Resonans ging, na goedkeuring college van bestuur en raad van toezicht, per 8 oktober 2020 over op schatkistbankieren. Alle publieke middelen van Resonans worden ondergebracht in de schatkist. Private middelen mag ook, maar dat is een keuze van het bestuur. Resonans heeft ervoor gekozen om de saldi op de schoolrekeningen gezamenlijk niet hoger te laten komen dan het saldo aan private middelen. Dat betekent dat alleen de hoofdrekening van Resonans gekoppeld is aan de rekening schatkistbankieren.

2.4.8 Allocatie middelen

Resonans werkt met een allocatiemodel. De kern van dit model is dat alle financiële middelen, berekend op basis van de kenmerken van de individuele scholen, op bestuursniveau worden ontvangen. Het college van bestuur besluit daarna over de toebedeling van gelden aan de scholen, het is hier immers ook verantwoordelijk voor. De personele en materiële bekostiging vindt plaats tegen een gemiddelde prijs per leerling per categorie en een bedrag per afdeling. Het allocatiemodel heeft de goedkeuring en instemming van RvT en GMR.

Het model biedt inzichtelijkheid, legt verantwoordelijkheden waar deze horen en biedt meer ruimte voor ontwikkeling van onderwijs.

Uitgangspunten:

- De verdeling van de middelen vindt plaats op grond van duidelijke criteria die geënt zijn op beleid.
- Het allocatiemodel moet eenvoudig en overzichtelijk zijn.
- Het model bevordert budgetbewustheid en ondernemerschap.

- We ondersteunen schoolontwikkeling financieel op basis van duidelijke plannen met bijbehorende begroting.
- Achteraf en periodiek leggen de scholen verantwoording af over de behaalde resultaten.
- We werken met een T-systeem voor de personele bekostiging. De leerlingenaantallen per 1 februari zijn bepalend voor de bekostiging van het boekjaar.

Voor personele lasten van het stafbureau houden we 5% van de doorbetaling aan de scholen in. Hiervan betalen we de loonkosten van college van bestuur, sectordirecteuren en beleidsmedewerkers. Voor materiële lasten houden we een percentage van 20% in van de bekostiging. Dit bedrag gebruiken we voor de huisvestings- en overige materiële lasten van het stafbureau. Daarnaast zetten we bovenschools middelen in voor het administratiekantoor, de accountant, verzekeringen, ICT, centrale inkoop, communicatie en bestuurskosten CvB, RvT en GMR.

2.4.9 Ontwikkelingen met financiële gevolgen

Cao primair onderwijs 2024-2025

Voor 2024-2025 is er een nieuwe cao voor het primair onderwijs afgesloten. De cao loopt van 1 oktober 2024 tot en met 31 oktober 2025. Het belangrijkste nieuws is dat alle medewerkers een mooie salarisverhoging krijgen van 4,9% per 1 oktober 2024. Daarnaast zijn er herzieningen in het salarishuis en harmoniseren we een aantal toelagen. Hierdoor krijgen veel groepen medewerkers nog iets meer loonverhoging.

Veranderende arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt is enorm in beweging. We hebben te maken met vergrijzing en met krapte op de arbeidsmarkt. Als gevolg hiervan stellen professionals andere eisen aan hun werk en hun werkgever. Er is meer vraag naar duurzaam personeelsbeleid met aandacht voor fysieke en mentale gezondheid, veiligheid en werkgelegenheid. Deze ontwikkelingen hebben tot gevolg dat de werkgever extra middelen beschikbaar moet stellen voor werving en binding.

Technologische ontwikkelingen

Digitalisering en technologische ontwikkelingen nemen een steeds grotere plek in ons persoonlijke en maatschappelijke leven

Inhoud

1. De schoolorganisatie

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

in. Resonans zet, voor de komende jaren, extra middelen in voor innovatieve ontwikkelingen en scholing van haar medewerkers.

Materiele en immateriële duurzaamheid

Klimaatverandering en duurzaamheid zijn essentiële maatschappelijke thema's van deze tijd. Het is noodzakelijk dat het curriculum aandacht besteedt aan duurzaamheid. Ook moeten we als onderwijs materieel en immaterieel duurzaam werken, onder andere door het verduurzamen van onze gebouwen.

Voorziening groot onderhoud

Het ministerie van OCW ontving begin 2020 het rapport 'Verslaglegging groot onderhoud schoolgebouwen, over de manier waarop instellingen in hun jaarrekening geld opzij zetten voor groot onderhoud. Het opbouwen van een voorziening groot onderhoud geeft een reëel beeld van de financiële risico's in de jaarrekening.

De verwerking van groot onderhoud in de jaarrekening is al jarenlang een discussiepunt in het onderwijs. De Raad van de Jaarverslaggeving werkte de afgelopen jaren aan een goede definitie van groot onderhoud. Omdat de definitie pas recent is gepubliceerd, werd de overgangstermijn verlengd naar 1 januari 2024.

Per 1 januari 2024 zijn instellingen in het funderend onderwijs verplicht de voorziening voor groot onderhoud te bepalen op basis van de componentenmethode (RJ 212 MVA). Hierbij wordt het vervangingsbedrag voor de diverse onderdelen van het gebouw (de zogenaamde componenten) bepaald op basis van de levensduur van de desbetreffende component. Het gaat om de componenten die vermeld staan in het Meerjaren Onderhoudsplan (MJOP). Tot en met 2023 is de voorziening bepaald door de totale kosten van groot onderhoud voor het gehele pand te delen door het aantal jaren van de looptijd van het MJOP.

Begin 2024 zijn de MJOP's van de betreffende scholen hierop aangepast en heeft een berekening plaatsgevonden om het saldo per 1 januari 2024 te bepalen. Eind 2024 zijn, op basis van de mutaties binnen de MJOP's, de MJOP's aangepast.

2.4.10 Planning & controlcyclus

De basis van de planning- & controlcyclus zijn de beleidsvoornemens in het Koersplan 2024-2028 van Resonans, het meerjarenbeleidsplan Resonans en de schoolplannen. Het koersplan en het meerjarenbeleidsplan geven de richting en de ambities van Resonans als geheel aan. De schoolplannen van de afzonderlijke scholen. In 2024 startten we met de uitvoering van de nieuwe schoolplannen per school, en inmiddels zijn deze afgerond.

De meerjarenbegroting stellen we op voor een periode van vier jaar. We passen deze jaarlijks aan op basis van nieuwe ontwikkelingen.

Onderdelen van de meerjarenbegroting zijn:

- meerjaren-investeringsbegroting
- meerjaren-onderhoudsplan
- meerjarig formatieplan
- financiële positie

Begrotingsproces

Resonans heeft een begrotingsproces waarin we de verschillende stappen in het proces beschrijven. De afdelingsdirecteur is verantwoordelijk voor de afdelingsbegroting. Bij het opstellen van de begroting zijn ook de sectordirecteuren en de controller betrokken. Resonans maakt gebruik van de begrotingstool Capisci.

Jaarbegroting

De jaarbegroting is een samenvoeging van alle schoolbegrotingen en de begroting van het stafbureau. Per vier maanden stellen we managementrapportages op, die een combinatie zijn van financiële onderdelen en gerealiseerde doelen. Deze managementrapportages worden op verschillende niveaus binnen Resonans besproken, van afdelingsdirecteur tot raad van toezicht.

De jaarrekening en het jaarverslag worden op stichtingsniveau opgesteld ter verantwoording van het gevoerde beleid en de resultaten daarvan. Eventuele afwijkingen tussen begroting en realisatie bespreken bestuur en sectordirecteuren.

Inhoud

1. De schoolorganisatie

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

2.5 Continuïteitsparagraaf

De basis van de planning & controlcyclus binnen Resonans zijn de beleidsvoornemens in de strategische notitie, het meerjarenbeleidsplan en de schoolplannen. Vanuit de strategie stellen we de (meerjaren)begroting en de jaarrekening op. Bij het begrotingsproces bekijken we ook de risico's voor de verschillende onderdelen van Resonans en stellen die waar nodig bij.

2.5.1 Intern risicobeheersingssysteem

Per viermaandelijke periode stellen we managementrapportages op die een combinatie zijn van financiële onderdelen en gerealiseerde doelen. Ook in deze tertiaal-rapportages komt de stand van zaken rond de risico's binnen Resonans aan de orde.

De afdelingsdirecteuren zijn integraal verantwoordelijk voor hun school of afdeling en daarmee ook voor het beheren van de risico's voor hun school of afdeling. Bij de bespreking van de jaarbegroting met de afdelingsdirecteur komt de inventarisatie van risico's aan bod.

Risico's en beheersmaatregelen

Mochten zich risico's voordoen, dan komen deze naar voren in de viermaandelijke rapportage vanuit de scholen naar de sectordirecteuren. Naar gelang de grootte van het risico bespreken de sectordirecteuren het betreffende risico met het bestuur, en het bestuur bespreekt het met de interne toezichthouder (RvT). De beheersmaatregelen die op het risico van toepassing zijn, nemen we hierbij in acht en bijstelling volgt. In de verschillende managementverslagen leggen we de acties ter beheersing van het betreffende risico vast.

Financiële continuïteit

Een belangrijke gronddoelstelling van een organisatie is het borgen van financiële continuïteit. Het gaat hierbij om de vraag of de organisatie op korte en langere termijn aan haar financiële verplichtingen kan voldoen. Om aan deze doelstelling te kunnen voldoen, is het noodzakelijk om over voldoende vermogen te beschikken om de aanwezige (financiële) risico's af te dekken.

Een financieel risico is de kans op een gebeurtenis die, wanneer die zich voordoet, een financiële gevolgschade heeft. Deze gevolgschade kan niet uit de reguliere exploitatie worden bekostigd en een beroep op de financiële reserves is noodzakelijk.

Resonans heeft, onder begeleiding van de Controlgroep, eind 2021, een risicoscan uitgevoerd. In februari 2024 is deze risicoscan opnieuw bekeken en aangepast. Door de uitgevoerde risicoscan heeft Resonans zicht gekregen op de belangrijkste financiële risico's, de (aanwezige) beheersmaatregelen, de werking van de beheersmaatregelen en de netto risico's waarvoor de vorming van een buffervermogen noodzakelijk is. Bij de identificatie van de financiële risico's zijn de criteria onvoorzienbaarheid en onbeheersbaarheid gehanteerd.

2.5.2 Toelichting op de belangrijkste financiële risico's

Risico I: Onvoorzienbare en onbeheersbare fluctuatie in leerlingenaantal

Het gaat hierbij om een plotselinge, onvoorzienbare en onbeheersbare leerlingfluctuatie. Dit kan zowel een daling als stijging van leerlingaantallen zijn. Leerlingendaling leidt tot een lagere rijksbekostiging. Daarbij ontstaat een situatie van gedwongen formatiebepijking en lagere dekking voor bestaande materiële lasten. Omdat aanpassingen in de kosten tijd vergen, treedt kostenremanentie op: de baten dalen in een harder tempo dan de lasten, en er is tijd nodig om baten en lasten weer in evenwicht te brengen. Bij een plotselinge leerlingstijging ontstaat daarentegen een tijdelijk financieringsprobleem, omdat pas een jaar later (personele lumpsum) geld wordt ontvangen voor het gestegen leerlingenaantal. Dit terwijl wij al een schooljaar lessen moeten verzorgen voor het gestegen leerlingenaantal (voorfinanciering).

T=0 bekostiging

Op 1 februari 2024 zien we weer een kleine toename van het aantal leerlingen. Met een T=0 bekostiging vanuit het bestuur, krijgen betreffende scholen te maken met dalende baten tegen gelijkblijvende loonkosten. Ten opzichte van de vorige versie van de risicoscan is dit risico kleiner geworden. Dit komt vooral omdat de scholen van Resonans nagenoeg vol zitten en een relatief forse stijging van leerlingen daardoor niet mogelijk is. De

Inhoud

1. De schoolorganisatie

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

meerjarenbegroting laat voor de komende jaren dan ook nauwelijks stijging of daling van leerlingenaantallen zien.

Mix van leerlingen

Ook zien we dat de mix van leerlingen steeds belangrijker wordt. Hiermee bedoelen we dat het aantal leerlingen per categorie wijzigt. De afgelopen jaren zien we dat het aantal leerlingen met de categorie 'hoog' daalt en dat er een stijgende lijn is in leerlingen met de categorie 'laag' en 'midden'. Hierdoor kan een situatie ontstaan dat, bij een gelijk aantal leerlingen, de baten dalen.

Risico 2: Financiële gevolgen van beëindiging arbeidsrelatie ter voorkoming van een geschil of om een bestaand geschil op te lossen (o.a. arbeidsconflicten).

Er ontstaat een situatie waarbij de werkgever besluit dat de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer niet meer voortgezet kan worden en dus beëindigd moet worden. Meestal ter voorkoming van een geschil of om een bestaand geschil op te lossen. De mate waarin sprake is van een geschil tussen werknemer of werkgever bepaalt vaak de omvang van de kosten die de werkgever moet maken om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Soms kan de arbeidsovereenkomst via een vaststellingsovereenkomst beëindigd worden en soms vindt ontbinding via de rechter plaats.

Kosten bij beëindiging arbeidsovereenkomst

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst leidt tot (mogelijk) de volgende kosten:

- ontslagvergoeding
- eventuele vrijstelling van werk tot ontslagdatum
- vervangingskosten
- outplacementkosten
- kosten van juridische bijstand
- uitkeringskosten na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Ten opzichte van de risicoscan 2021 is de kans op dit risico gestegen van 50% naar 70%. Op basis van ervaring en de huidige inzichten acht Resonans deze vergrote kans aannemelijk.

Risico 3: Instabiliteit in bekostiging

Vermogensbeslag als gevolg van instabiliteit in bekostiging ontstaat doordat het ministerie van OCW veranderingen in de systematiek van bekostiging doorvoert en/of daarbij gehanteerde parameters.

Mogelijke oorzaken van de risicogebeurtenissen zijn:

- bezuinigingen van de overheid (niet tijdig aangekondigd);
- aangepaste regelgeving van het ministerie van OCW (Passend onderwijs).

De afgelopen jaren is veel extra bekostiging ontvangen. De basis- en ondersteunings-bekostiging is flink gestegen. Onder andere als gevolg van hogere loonkosten door het dichtten van de loonkloof tussen PO en VO, en er zijn veel incidentele subsidies verstrekt. Veel extra middelen, maar incidenteel, en niet structureel.

Risico 4: Onvoldoende indexatie van bekostiging

De belangrijkste oorzaken voor benodigd vermogensbeslag als gevolg van onvolledigheid van indexatie van bekostiging zijn:

- dat de bekostiging niet of onvoldoende meegroeit met ontwikkeling van werkgeverskosten en cao-afspraken;
- lasten die voortvloeien uit nieuwe regelgeving (arbo/milieu) worden niet gecompenseerd;
- de stijging van materiële kosten die niet wordt gedekt door extra toekenning van middelen door de overheid.

Hoge inflatie

Op 1 januari 2023 heeft het primair onderwijs (waaronder (v)so) te maken met een nieuwe vorm van bekostiging. Hierbij is de splitsing tussen personele en materiële bekostiging weggefallen. Per 1 januari 2023 ontvangen de besturen één bedrag per leerling. De materiële bekostiging is in de afgelopen jaren niet toereikend geweest. Dat betekent dat een deel van de materiële lasten werd bekostigd uit het personele deel. De stijging van de materiële lasten in 2023 en 2024 en het achterblijven van indexering op materiële lasten, heeft dit gat nog groter gemaakt. Door de huidige situatie van hogere inflatie is de omvang van niet (volledig) gedekte extra lasten groter dan in het verleden. Denk hierbij aan de fluctuaties van de energielasten en de stijging van bouw- en onderhoudskosten.

Inhoud

1. De schoolorganisatie

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

Risico 5: Hoger dan begrote kosten voor (ziekte-)vervanging

Resonans is eigen risicodragers voor de kosten van ziektevervanging. In de begroting gaan we uit van het percentage dat zou moeten worden betaald bij aansluiting bij het vervangingsfonds. Het risico bestaat dat de kosten van vervanging van ziekteverlof in enig jaar hoger uitvallen dan begroot, waarbij het meerdere dus kan leiden tot het noodzakelijkerwijs aanspreken van vermogen.

In algemene zin kunnen de volgende oorzaken leiden tot hoger dan begrote kosten voor ziektevervanging:

- Een griep epidemie. Het verzuim vertoont dan tijdelijk een sterke piek. Dit verzuim is nauwelijks te beïnvloeden door de werkgever (denk ook aan Covid-19 pandemie).
- Onvrede van werknemers met hun werk of inkomen.
- Arbo-klachten als slechte luchtkwaliteit en slecht licht. Dit kan leiden tot een reeks van vage klachten en verzuim. In een prettige werkomgeving komt minder verzuim voor.
- Een te hoge (ervaren) werkdruk.
- Door de huidige krapte op de arbeidsmarkt is er minder 'selectie aan de poort', wat kan leiden tot een hoger ziekteverzuimrisico.
- Ontwikkelingen als verschuiving van AOW-gerechtigde leeftijd en versobering van pensioenen, waardoor medewerkers hun perspectief zien verslechteren.
- Qua problematiek verzwarende van een deel van de leerlingpopulatie.

Ziekteverzuimpercentage

Het ziektepercentage over januari 2024 is 8,92%, over december 2024 is dit 7,6%. Belangrijk hierin is het deel langdurig zieken, met een risico op hoge vervangingskosten en een risico op definitieve uitval. Voor 2024 zien we een afname van de voorziening langdurig zieken, waarmee het risico afneemt.

Risico 6: Arbeidsmarkt schaarste, hoger dan begrote lasten door het moeilijk kunnen vervullen van vacature ruimte

Het (dreigend) lerarentekort vormt (ook) in de speciaal/primair onderwijssector een landelijk probleem. De omvang van het verwachte tekort verschilt per regio. Ook Resonans verwacht de komende jaren geconfronteerd te worden met het lerarentekort. Het hiermee samenhangend financieel risico kan onderverdeeld worden in de volgende deelrisico's:

- Dure inhuur van uitzendorganisaties.

- Duurder dan begrote aanstellingen van medewerkers, omdat gegeven de arbeidsmarkt medewerkers een stevigere onderhandelingspositie hebben.
- Extra kosten voor startende docenten, omdat deze meer begeleiding nodig hebben (hoog verloop van medewerkers).

Personeelstekort

Ook voor Resonans wordt de schaarste op de arbeidsmarkt steeds meer merkbaar. Vacatures blijven langer onvervuld met alle gevolgen van dien. De gevolgschade-klasse is verhoogd. Deze stijging is ingegeven door recente ervaringen en verwachtingen rond de ontwikkeling van de arbeidsmarkt en het (natuurlijke) verloop binnen Resonans in de toekomst. In het hoofdstuk Personeel & Professionalisering gaan we in op de verschillende manieren waarop Resonans zich inzet om, op de korte en lange(re) termijn, om te kunnen gaan met het personeelstekort.

Risico 7: Financiële gevolgen van kwetsbaarheid ICT beveiliging (cyberrisico's)

De toenemende inzet en afhankelijkheid van ICT in het onderwijs maakt duidelijk dat (publieke) organisaties steeds gevoeliger worden voor cyberaanvallen. Gebeurtenissen in het recente verleden maken duidelijk dat dit kan leiden tot forse schade. Hierbij valt te denken aan 'losgeld', maar ook aan de kosten die samenhangen met analyse en herstel van systemen en kosten die samenhangen met het stagneren van de bedrijfsprocessen. Ondanks aandacht voor beveiliging van systemen, is een hack niet altijd te voorkomen.

Dit risico is (nu) als een hoofd risico in het profiel opgenomen. In het vorige rapport nog als onderdeel van de restrisico's. Gezien het aantal meldingen van grote bedragen in de afgelopen periode, wordt dit ook voor Resonans steeds belangrijker.

Normenkader IBP

In 2024 is Resonans gestart met de implementatie van het Normenkader Informatiebeveiliging en Privacy (IBP). In het normenkader staan belangrijke normen om het onderwijs binnen Resonans meer weerbaar te maken tegen dreigingen. Er zijn 69 normen voor informatiebeveiliging en 25 normen voor privacy. Deze normen geven ons inzicht in de maatregelen die nodig zijn voor een zo goed mogelijke bescherming tegen digitale dreigingen en privacyrisico's. Resonans streeft naar niveau 3,

Inhoud

1. De schoolorganisatie

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

wat betekent dat wij aantoonbaar en effectief werk maken van informatie- en privacybeveiliging. We zijn bezig beleid te maken en processen vorm te geven. Het Programmaplan Normenkader helpt ons om in stappen onze (digitale) veiligheid te vergroten. In 2025 gaan we werkgroepen formeren binnen Resonans. Het Normenkader IBP maakt deel uit van het programma Digitaal Veilig Onderwijs.

Risico 8: Restrisiko's

Restrisico's zijn alle risico's die niet hoog genoeg zijn voor een individueel risicopercentage, maar cumulatief wel een buffer rechtvaardigen. Restrisiko's kunnen zich zowel aan de batenkant als aan de lastenkant openbaren. Het gaat hierbij om onvoorzienbare en onbeheersbare daling van baten of onvoorzienbare en onbeheersbare stijging van lasten. Een ander type risico in deze categorie is de waardering van balansposten in de activa en passiva. Wanneer de boekhoudkundige waarde niet aansluit bij de werkelijke waarde ontstaat een risico op een neerwaartse bijstelling van het eigen vermogen c.q. het netto werkkapitaal.

Risico 9: Uitvoeringsrisico in de bedrijfsvoering (vaste voet)

Verder bestaan ook algemene bedrijfsrisico's, die met name samenhangen met de bedrijfsvoering. Als zodanig zijn te noemen:

- verkeerde aannames in de begroting;
- het niet tijdig anticiperen op wijzigingen in de inkomsten;
- weglekken van geld door fraude/fouten etc.;
- het niet/te laat bijsturen bij begrotingsoverschrijdingen;
- het niet tijdig realiseren van (evt.) geplande bezuinigingsdoelstellingen;
- het ontbreken van tijdige, volledige en betrouwbare stuurinformatie.

Een vaste voet in het risicoprofiel is (onder andere) bedoeld om dit type risico's af te dekken. Vooral wanneer de financiële functie onvoldoende verankerd is binnen de organisatie, ontstaat een mogelijkheid tot ontsporing als gevolg van uitvoeringsrisico's in de bedrijfsvoering.

Via een risicosimulatie is bepaald dat op basis van de huidige omgevingsfactoren en de huidige gehanteerde begrotingsuitgangspunten, met een gewenste zekerheid van 90%, een buffervermogen van € 3.471.000 (8,9% van de jaarbaten, niveau 2022) toereikend is om het financiële risicoprofiel van Resonans af te dekken. Tijdens de eerder uitgevoerde risicoscan (2021) was dit buffervermogen bepaald op € 3.273.000. Een verhoging van € 198.000. Begin 2025 laat Resonans wederom een update maken van het rapport.

2.5.3 Veiligheid

Resonans biedt een veilige omgeving voor leerlingen en medewerkers. Dit betekent dat we ons veiligheidsbeleid en -handboek continu up-to-date houden. Ook houden we RI&E's en monitoren de sociale veiligheid. De doelen op het gebied van veiligheid in 2024 staan hieronder weergegeven.

Doelen en resultaten 2024

In 2024 hebben wij de volgende doelen gesteld:

- Het veiligheidsbeleid en het handboek veiligheid zijn herzien en vastgesteld (*mee bezig*).
- RI&E is uitgevoerd en de resultaten zijn besproken (*mee bezig*).

Veiligheidsbeleid en handboek

We zijn in november 2024 gestart met het herzien van ons veiligheidsbeleid. We willen dit duidelijker omschrijven en compleet maken. Ook nemen we het Handboek Veiligheid op in het beleid, waardoor het voor medewerkers beter vindbaar en overzichtelijker wordt. In het voorjaar 2025 ronden we dit af, met als eindproduct een nieuw vormgegeven beleid waarbij alle aanverwante documenten ook geüpdatet en waar nodig ontwikkeld zijn.

Bij de herziening van het beleid hebben we verschillende lagen van de organisatie betrokken. De adviseur Huisvesting & Veiligheid en een interim-afdelingsdirecteur zorgen voor het ophalen van informatie in de organisatie, het voldoen aan wetgeving en het omschrijven van het beleid. Zij bevragen afdelingsdirecteuren actief over welke informatie zij in het beleid en handboek minimaal terug willen zien. Daarnaast vragen ze ook verschillende medewerkers met een bepaalde functie of taak om input te leveren of mee te denken.

Inhoud

1. De schoolorganisatie

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

RI&E

De Risico-Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) is op alle afdelingen uitgevoerd door de directeur en de preventiemedewerker. Alle locaties hebben in het voorjaar 2025 aan de hand van de ingevulde RI&E en het daaruit voortvloeiende plan van aanpak de externe toetsing door een erkend bedrijf laten doen. Daarna kunnen we de nieuwe RI&E afronden en delen met de MR en GMR.

Als onderdeel van de RI&E is ook bij alle afdelingen een Quick Scan afgenomen om de psychosociale arbeidsbelasting van medewerkers te toetsen. Aan de hand van de uitkomst bepalen de afdelingen in het voorjaar 2025 met welke twee knelpunten het team de komende twee jaar aan de slag gaat. Ook dit maakt onderdeel uit van de externe toetsing.

Sociale veiligheid

De scholen nemen twee keer per jaar de monitoring sociale veiligheid af. Zij kiezen zelf hoe ze dit afnemen. De meeste scholen maken gebruik van een erkend toetsingsinstrument.

De interne vertrouwenspersonen komen twee keer per jaar bij elkaar en hebben allen een jaarverslag gemaakt van de meldingen die zij hebben ontvangen. Het jaarverslag is gedeeld met het bestuur, de sectordirecteuren en de staf en dit wordt gebruikt als input voor het veiligheidsbeleid. De scholen gebruiken het verslag om verbetermaatregelen te nemen. In de voortgangsgesprekken bespreken we de resultaten met alle afdelingen. Afhankelijk van de thema's die spelen rondom sociale veiligheid worden op de scholen bepaalde trainingen aangeboden aan het team. Daarbij valt te denken aan scholing rondom de omgang met agressie en de straatcultuur die zich in veel meer scholen voordoet.

2.5.4 Informatiebeveiliging en privacy

Digitaal wil Resonans ook een veilige omgeving bieden voor leerlingen en medewerkers. Dit betekent dat we voldoen aan het normenkader IBP, een Privacy Control Center-tool hanteren en beleid rondom privacy hebben. De doelen op het gebied van informatiebeveiliging en privacy (IBP) in 2024 staan hieronder weergegeven.

Doelen en resultaten.

In 2024 hebben wij de volgende doelen gesteld:

- O-metingen uitvoeren op informatiebeveiliging en privacy (behaald).
- Inrichten yoursafetynet (behaald).
- Uitvoeren DPIA-cameratoezicht en beleid ontwikkelen (behaald).

Normenkader

Het Normenkader Informatiebeveiliging en Privacy voor het Funderend Onderwijs (IBP FO) is bedoeld om schoolbesturen te helpen met het versterken van hun informatiebeveiliging en verbeteren van de bescherming van persoonsgegevens. Het normenkader bestaat uit 25 normen voor privacy en 69 normen voor informatiebeveiliging. Je moet van elke norm de werking kunnen aantonen. Op een schaal van 1 t/m 5 zal Resonans een 3 moeten scoren. Het streven is om hier eind 2027 aan te voldoen. In april 2024 heeft Resonans een O-meting laten uitvoeren op het informatiebeveiligingsgedeelte (IB) van het normenkader en in oktober 2024 op het privacy-gedeelte (P). Dit heeft een score van 1,2 op het IB- en een 1,9 op het P- gedeelte opgeleverd. Voor het mitigeren van de hoge risico's en om de basis op orde te krijgen zijn externe partijen ingehuurd ter ondersteuning.

YourSafetynet (YSN)

YourSafetynet biedt een online Privacy Control Center-tool, waarvan wij meerdere modules afnemen. Met de module IBP kunnen wij onze taken, voorgang en verantwoording rondom het Normenkader IBP verwerken en borgen. Voor de beveiligingsincidenten maken wij gebruik van de module SIM. Daarin kunnen we incidenten registreren en deze een correcte opvolging geven. Ons register van verwerkingen is ondergebracht in de module RVV. Deze module is gevuld met de afgesloten verwerkersovereenkomsten met onze partners. Tevens biedt YSN een bibliotheek met templates voor verwerkersovereenkomsten. Daardoor gaat het afsluiten van nieuwe overeenkomsten eenvoudiger. Geregistreerde verwerkersovereenkomsten worden geclassificeerd, waardoor wij snel inzicht hebben bij welke verwerkers (partners) hoge risico's zijn.

Inhoud

1. De schoolorganisatie

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

DPIA's

Resonans is ervoor verantwoordelijk dat een DPIA wordt uitgevoerd als dat nodig is. Een DPIA (Data Protection Impact Assessment, in het Nederlands een gegevensbeschermings-effectbeoordeling), is verplicht als een project hoge risico's voor de privacy van de betrokkenen oplevert. Je legt met een DPIA vast wat de consequenties en risico's zijn van de verwerking voor de privacy van de betrokkenen. In 2024 heeft Resonans een DPIA laten uitvoeren op het cameratoezicht. Dit heeft geresulteerd in een rapport en een risicoanalyse. Met de betreffende scholen is dit besproken en zijn op schoolniveau de nodige acties uitgezet.

Beleid cameratoezicht

Het beleid cameratoezicht is op 20 september 2024 vastgesteld door het bestuur en op 23 oktober 2024 heeft de GMR hiermee ingestemd. Vervolgens is het beleid Resonans-breed gedeeld en met de scholen die camera's hebben apart besproken.

Beleid en handboek privacy

Het beleid Informatiebeveiliging en Privacy (IBP) en het handboek waren toe aan vernieuwing. Met het beleid en handboek rondom privacy is in 2024 gestart met het controleren op juistheid en volledigheid. Daarnaast is het handboek opnieuw vormgegeven, waardoor het voor medewerkers beter leesbaar en vindbaar is. Eind 2024 was het eerste concept gereed. In 2025 gaat de samenwerking tussen Resonans en Leo Kanner Onderwijsgroep van start voor informatiebeveiliging. Het informatiebeveiligingsdeel van het IBP-beleid wordt dan verder uitgewerkt onder leiding van de extern ingehuurde CISO.

Beveiligingsincidenten

In het jaar 2024 zijn zes interne en twee externe beveiligingsincidenten gemeld bij Resonans. De beveiligingsincidenten die intern zijn gemeld, hebben in geen geval geleid tot het door de functionaris gegevensbescherming melden van een datalek bij de Autoriteit Persoonsgegevens. De twee externe beveiligingsincidenten hebben wel geleid tot het door de functionaris gegevensbescherming melden van een datalek bij de Autoriteit Persoonsgegevens.

Alle interne beveiligingsincidenten werden tot juli 2024 gemeld bij de Resonans privacy officers via een Forms-formulier. Vanaf juli 2024 maken we voor het melden van beveiligingsincidenten gebruik van een geautomatiseerd proces met behulp van het instrument YourSafetynet. Het voordeel hiervan is dat ook de functionaris gegevensbescherming en het bestuur automatisch in het proces zijn meegenomen. Dit zorgt ervoor dat we een brede dekking hebben met de juiste betrokkenen en de juiste taken bij een melding van een beveiligingsincident. Daarnaast vindt de borging van het beveiligingsincident ook direct plaats in YourSafetynet.

Overzicht beveiligingsincidenten Resonans 2024

Datum	Soort incident	Gemeld als datalek?
Intern		
03-01-2024	Apparaat kwijtgeraakt	Nee
04-04-2024	Persoonsgegevens verkeerd gedeeld	Nee
11-04-2024	Persoonsgegevens toegankelijk voor te veel mensen	Nee
15-04-2024	Persoonsgegevens toegankelijk voor te veel mensen	Nee
26-04-2024	Persoonsgegevens verkeerd gedeeld	Nee
01-06-2024	Persoonsgegevens verkeerd gedeeld	Nee
18-10-2024	Persoonsgegevens toegankelijk voor te veel mensen	Nee
Extern		
11-04-2024	Cyberaanval Iddink	Ja
03-06-2024	Toegang tot persoonsgegevens	Ja

Figuur 21. Overzicht beveiligingsincidenten.

Bewustwordingscampagne

Met regelmaat worden (groepen) medewerkers geïnformeerd over IBP-onderwerpen. Hiervoor maken we gebruik van de maandelijkse nieuwsbrief die wordt gedeeld met afdelingsdirecteuren en managementassistenten. De AVG-medewerkers krijgen relevante informatie toegespeeld met het verzoek dit te delen met de teams en daarnaast krijgen specifieke groepen medewerkers ook relevante informatie rechtstreeks. In 2024 hebben we twee bijeenkomsten gehad met de AVG-medewerkers waarin is gesproken over IBP-onderwerpen. Hierin is toegelicht wat het Normenkader inhoudt en hoe Resonans dit wil gaan aanpakken. Binnen de stichting wordt veel gebruik gemaakt van verschillende betaalde en gratis applicaties. We zijn bezig geweest met bewustwording creëren bij medewerkers over de risico's bij het gebruik van gratis apps. Ook

Inhoud

1. De schoolorganisatie

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

hebben we aangegeven dat als er persoonsgegevens worden gedeeld er een verwerkersovereenkomst moet zijn afgesloten.

Een aantal AVG-medewerkers heeft een mystery guest-bezoek gebracht. In totaal zijn er zes locaties bezocht. Conclusie was dat het op de locaties goed geregeld was wat toegang tot het gebouw betrof. Ze werden vrijwel direct aangesproken en begeleid. Kasten met privacygevoelige informatie waren op slot, er lagen geen persoonlijke gegevens op onbeheerde plekken etc.

In 2025 brengen we een IBP-nieuwbrief uit die alle medewerkers direct in hun mailbox ontvangen. Hierin willen we aandacht besteden aan het vernieuwde IBP-beleid, de uitkomst van de mystery guest-bezoeken, AI en de stand van zaken omtrent het Normenkader.

Zivver – beveiligd mailen

In 2024 zijn we gestart met een pilotgroep om de werking van Zivver te testen voordat we dit uitrollen naar de gehele organisatie. Daarnaast hebben enkele medewerkers die al een gratis Zivver-account hadden de overstap gemaakt naar de Resonans Zivver-omgeving. Begin 2025 zullen we per school alle medewerkers koppelen aan Zivver. Zo beschikt uiteindelijk elke Resonans-medewerker over een oplossing voor beveiligd mailen.

Technische weerbaarheid

Eind kalenderjaar 2024 zijn we gestart met een externe specialist om de technische weerbaarheid van onze omgeving te verhogen. In 2025 zal dit in projectvorm een vervolg krijgen, en medio 2025 moeten wij helemaal bij zijn volgens de huidige standaard.

Inhoud

1. De schoolorganisatie

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

3. Verantwoording financiën

Inhoud

1. De schoolorganisatie

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

Resonans verantwoordt in dit hoofdstuk de financiële staat van het bestuur. De eerste paragraaf gaat in op ontwikkelingen in meerjarig perspectief, daarna volgen de staat van baten en lasten en de balans in meerjarig perspectief. In de laatste paragraaf komt de financiële positie van het bestuur aan bod.

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen

Sinds 1 oktober 2017 stijgt binnen Resonans het aantal leerlingen. Met uitzondering van 2023, waarin een lichte daling te zien was. Door de forse stijgingen van de afgelopen jaren lopen een aantal locaties op tegen capaciteitsproblemen. Bij de nieuwbouw- en/of renovatieprojecten van de komende jaren houden we rekening met de ontwikkeling van het aantal leerlingen. We voorzien in de huidige meerjarenbegroting een stabiel aantal leerlingen.

Aantal leerlingen	Vorig jaar 1/2/23	Verslagjaar 1/2/24	Definitief 1/2/25	Prognose 1/2/26	Prognose 1/2/27
000Q Korte Vlietschool	251	254	249	253	253
02YJ M. Maeterlinckschool	166	161	164	164	164
03HW De Witte Vogel	128	128	125	128	128
14MY De Duinpieper	207	211	210	211	214
15KH De Keerkring	180	177	192	193	193
19UQ De Thermiek	287	298	288	285	279
41805 Resonans	1219	1229	1228	1234	1231

Figuur 22. Aantal leerlingen in meerjarig perspectief.

Medewerkers

De ontwikkeling van het aantal fte medewerkers hangt samen met de ontwikkeling van het aantal leerlingen. Bij de grote stijgingen van het leerlingenaantal in de afgelopen vier jaar, is het aantal fte meegestegen. Ook de komende jaren gaat het aantal fte mee met de te verwachten ontwikkeling van het aantal leerlingen. In de afgelopen jaren heeft de groei van het aantal leerlingen vooral gezorgd voor vollere bestaande groepen. Er is minimaal nieuw personeel aangenomen, waardoor de werkdruk bij het bestaande personeel is toegenomen. De scholen worden voller, zonder uitbereiding van de locaties.

Een belangrijke factor voor de komende jaren is het dreigende lerarentekort. Een grote groep leraren gaat de komende jaren met pensioen. De krapte op de arbeidsmarkt en pensionering van deskundige medewerkers kan leiden tot kwaliteitsverlies. Het bestuur werkt aan mogelijkheden om het onderwijs op een andere wijze te organiseren, waardoor we de krapte op de arbeidsmarkt kunnen opvangen. Daarnaast investeert het bestuur veel geld in scholing van bestaande en nieuwe medewerkers. Een zorg blijft, door het toenemen van de werkdruk, de toename van het aantal langdurig zieken. Bij hoofdstuk 2.2 Personeel & Professionalisering geven we aan hoe Resonans zich inzet om op korte en lange(re) termijn om te gaan met de aanpak van het personeelstekort.

Aantal FTE	Vorig jaar 2023	Verslagjaar 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Bestuur / management	18,61	19,16	19,99	19,73	19,73
Onderwijzend personeel	143,59	141,15	148,21	146,92	145,91
Onderwijs ondersteunend personeel	263,88	261,11	252,99	247,38	247,27
Totaal 41805 Resonans	426,08	421,42	421,19	414,03	412,91

Figuur 23. Aantal medewerkers in meerjarig perspectief.

3.2 Staat van baten en lasten

In de realisatie van 2024 zijn de baten hoger dan in de begroting van dat jaar. Voor 2024 zien we een positief resultaat, echter minder positief dan de jaren daarvoor. Ook dit kleinere resultaat past binnen de norm van Resonans om een rentabiliteit te realiseren die tussen 3% positief en -3% negatief.

Binnen de baten valt een groot deel van het verschil toe te schrijven aan de rijksbijdragen. De stijging van het aantal leerlingen (met 10) en de T=0 allocatie van Resonans zorgen voor deze stijging van de rijksbijdragen.

De extra middelen NPO (Nationaal Programma Onderwijs) voor de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023 zijn half 2023 gestopt. Wel is er nog een flinke bestemmingsreserve NPO beschikbaar.

Inhoud

1. De schoolorganisatie

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

Daarnaast zien we ook dat er meer fte wordt begroot dan nodig. Dit om het ziekteverzuim op te kunnen vangen met eigen mensen. Voor de komende jaren moeten we rekening houden met de stijging van de lasten, met name in de energielasten en de huisvesting. De aanpassing van de voorziening groot onderhoud heeft als gevolg dat de dotaties voor de betreffende scholen ook hoger worden. Daardoor

komt er minder financiële ruimte voor andere zaken. Voor de komende jaren zien we dus redelijk stabiele baten door een constant aantal leerlingen en een te verwachten stijging van de lasten. De stijging van de dotatie voorziening onderhoud gaat Resonans opvangen door een externe partner de opdracht te geven te zorgen dat gepland (groot)onderhoud ook wordt uitgevoerd.

Staat van baten en lasten							Vershil verslagjaar t.o.v. begroting	Vershil verslagjaar t.o.v. vorig jaar
	Vorig jaar 31/12/23	Begroting verslagjaar 31/12/24	Realisatie verslagjaar 31/12/24	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027		
BATEN								
Rijksbijdragen	€ 42.099.168	€ 41.985.699	€ 42.501.515	€ 44.341.300	€ 43.914.400	€ 43.654.800	€ 515.816	€ 402.347
Overige overheidsbijdragen en subsidies	€ 177.616	€ 86.900	€ 169.277	€ 425.300	€ 182.100	€ 147.100	€ 82.377	-€ 8.339
Overige baten	€ 902.869	€ 857.880	€ 751.692	€ 526.700	€ 502.700	€ 486.900	-€ 106.188	-€ 151.177
TOTAAL BATEN	€ 43.179.653	€ 42.930.479	€ 43.422.484	€ 45.293.300	€ 44.599.200	€ 44.288.800	€ 492.005	€ 242.831
LASTEN								
Personeelslasten	€ 35.426.960	€ 37.559.100	€ 37.432.232	€ 38.381.100	€ 37.723.100	€ 37.799.900	-€ 126.868	€ 2.005.272
Afschrijvingen	€ 823.407	€ 795.216	€ 802.807	€ 952.100	€ 1.066.500	€ 1.115.200	€ 7.591	-€ 20.600
Huisvestingslasten	€ 2.288.106	€ 1.954.600	€ 2.256.322	€ 2.517.900	€ 2.344.600	€ 2.308.800	€ 301.722	-€ 31.784
Overige lasten	€ 2.423.136	€ 2.992.763	€ 3.024.895	€ 2.884.200	€ 2.732.800	€ 2.665.100	€ 32.132	€ 601.759
TOTAAL LASTEN	€ 40.961.609	€ 43.301.679	€ 43.516.256	€ 44.735.300	€ 43.867.000	€ 43.889.000	€ 214.577	€ 2.554.647
SALDO								
Saldo baten en lasten	€ 2.218.044	-€ 371.200	-€ 93.772	€ 558.000	€ 732.200	€ 399.800	€ 277.428	-€ 2.311.816
Financiële baten	€ 570.866	€ 400.000	€ 709.505	€ 500.000	€ 500.000	€ 500.000	€ 309.505	€ 138.639
Financiële lasten	€ 5.568	€ 5.300	€ 5.737	€ 6.200	€ 5.900	€ 5.700	€ 437	€ 169
Saldo financiële baten en lasten	€ 565.298	€ 394.700	€ 703.768	€ 493.800	€ 494.100	€ 494.300	€ 309.068	€ 138.470
Saldo buitengewone baten en lasten	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
TOTAAL RESULTAAT	€ 2.783.342	€ 23.500	€ 609.996	€ 1.051.800	€ 1.226.300	€ 894.100	€ 586.496	-€ 2.173.346

Figuur 24. Staat van baten en lasten.

Inhoud

1. De schoolorganisatie

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

3.3 Balans in meerjarig perspectief

We zien een toename in de materiële vaste activa (MVA). Deze stijging heeft te maken met de vele investeringen voor de komende jaren. De stijging MVA is echter minder dan we in het bestuursverslag van vorig jaar hebben aangegeven. Dit hangt samen met het noodzakelijk opschuiven van de nieuwbouw- en renovatieplannen van Resonans. De liquide middelen 2024 zijn hoog, mede doordat er in het verslagjaar middelen vanuit de gemeente Noordwijk en subsidies zijn ontvangen. Die middelen zijn nodig voor een locatie waar de uitvoering door omstandigheden is uitgesteld. Binnen de bestemmingsreserves is een snelle afbouw van de reserve NPO

(Nationaal Programma Onderwijs) wenselijk. Het boekjaar 2025 is het laatste jaar waarin we nog gebruik kunnen maken van deze bestemmingsreserve.

Begin 2024 zijn de meerjaren-onderhoudsplannen geactualiseerd. Gezien de maatregelen van het ministerie van OCW, naar aanleiding van het rapport rond de voorziening groot onderhoud, hebben we in 2023 de voorziening aangepast. De hoogte van het eigen vermogen voor de komende jaren is nog niet zorgelijk. Deze past in de wens van Resonans om het bovenmatig eigen vermogen te verlagen, door te investeren in personeel en huisvesting (nieuwbouw en/of renovatie). De investering in huisvesting voorzien we echter, door vertragingen in de bouwprojecten, niet meer voor de komende drie jaar.

Balans in meerjarig perspectief	Realisatie vorig jaar 2023	Realisatie verslagjaar 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
ACTIVA					
VASTE ACTIVA					
Materiële vaste activa	€ 4.943.053	€ 5.483.006	€ 6.851.306	€ 7.565.256	€ 7.995.706
Financiële vaste activa	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Totaal vaste activa	€ 4.943.053	€ 5.483.006	€ 6.851.306	€ 7.565.256	€ 7.995.706
VLOTTENDE ACTIVA					
Vorderingen	€ 1.592.323	€ 729.391	€ 1.160.857	€ 1.160.857	€ 1.160.857
Liquide middelen	€ 17.610.826	€ 23.291.193	€ 21.051.519	€ 20.958.409	€ 20.912.059
Totaal vlottende activa	€ 19.203.149	€ 24.020.584	€ 22.212.376	€ 22.119.266	€ 22.072.916
TOTAAL ACTIVA	€ 24.146.202	€ 29.503.590	€ 29.063.682	€ 29.684.522	€ 30.068.622
PASSIVA					
EIGEN VERMOGEN					
Algemene reserve	€ 7.966.877	€ 9.089.398	€ 10.141.198	€ 11.367.498	€ 12.261.598
Bestemmingsreserves	€ 4.063.421	€ 3.550.898	€ 2.164.649	€ 1.664.649	€ 1.164.649
Overige reserves en fondsen	€ 190.919	€ 190.919	€ 95.460	€ 0	€ 0
Totaal eigen vermogen	€ 12.221.217	€ 12.831.215	€ 12.401.307	€ 13.032.147	€ 13.426.247
VOORZIENINGEN	€ 6.069.920	€ 6.710.352	€ 7.010.352	€ 7.310.352	€ 7.610.352
LANGLOPENDE SCHULDEN	€ 184.514	€ 148.720	€ 138.720	€ 128.720	€ 118.720
KORTLOPENDE SCHULDEN	€ 5.670.551	€ 9.813.303	€ 9.513.303	€ 9.213.303	€ 8.913.303
TOTAAL PASSIVA	€ 24.146.202	€ 29.503.590	€ 29.063.682	€ 29.684.522	€ 30.068.622

Figuur 25. Balans in meerjarig perspectief.

Inhoud

1. De schoolorganisatie

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

Mogelijk bovenmatig eigen vermogen

Voor het berekenen van het mogelijk bovenmatig eigen vermogen hanteert de Inspectie van het Onderwijs een rekentool. Publiek onderwijsgeld moet optimaal aan onderwijs worden besteed en niet onnodig in reserves gaan zitten. Als we kijken naar de positieve resultaten van de afgelopen drie jaar, dan is het eigen vermogen ook fors gestegen. Dit is het gevolg van de forse (incidentele) bekostiging die de afgelopen jaren is ontvangen.

Op basis van de jaarcijfers 2022 heeft Resonans, onder begeleiding van de Controlgroep, opnieuw een risicoscan uitgevoerd. Door middel van de uitgevoerde risicoscan heeft Resonans zicht gekregen op de belangrijkste financiële risico's, de (aanwezige) beheersmaatregelen, de werking van de beheersmaatregelen en de netto risico's waarvoor de vorming van een buffervermogen noodzakelijk is.

Het nieuwe (update vanuit 2020) rapport laat een stijging van de financiële risico's zien. Bepaalde risico's zijn naar beneden bijgesteld, sommige naar boven. Een grote wijziging is het cyberrisico, dat in tegenstelling tot het vorige rapport, nu als zelfstandig risico wordt meegenomen en niet meer valt onder de restrisico's. Resonans geeft hiermee aan dat de kans op cyberaanvallen en de consequenties daarvan, belangrijker worden.

In de berekening rond mogelijk bovenmatig eigen vermogen van de Inspectie van het Onderwijs, wordt uitgegaan van twee componenten. Dit zijn de financiering van de activa en het opvangen van risico's. Als we de laatste component vervangen door het gewenste bedrag dat afkomstig is uit de berekening van het buffervermogen van de Controlgroep, dan zien we dat het mogelijk bovenmatig eigen vermogen in de komende jaren slinkt. Reden hiervoor is de stijging van de boekwaarde van de materiële vaste activa en het hogere bedrag om risico's op te vangen (financieel risicoprofiel).

Buffervermogen versus eigen vermogen	Realisatie vorig jaar 31/12/23	Realisatie verslagjaar 31/12/24	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Beschikbaar publiek eigen vermogen per 31-12	€ 12.030.298	€ 12.640.296	€ 12.305.847	€ 13.032.147	€ 13.426.247
Beschikbaar privaat eigen vermogen per 31-12	€ 190.919	€ 190.919	€ 95.460	€ 0	€ 0
Beschikbaar eigen vermogen per 31-12	€ 12.221.217	€ 12.831.215	€ 12.401.307	€ 13.032.147	€ 13.426.247
Benodigd vermogen op basis van risicoprofiel	€ 3.273.000	€ 3.471.000	€ 3.471.000	€ 3.471.000	€ 3.471.000
Verschil tussen beschikbaar en benodigd	€ 8.948.217	€ 9.360.215	€ 8.930.307	€ 9.561.147	€ 9.955.247
Beschikbaar weerstandsvermogen (% van baten)	28,3%	29,5%	27,4%	29,2%	30,3%
Beschikbaar publiek weerstandsvermogen (%)	27,9%	29,1%	27,2%	29,2%	30,3%
Benodigd buffervermogen (% van baten)	7,6%	8,0%	7,7%	7,8%	7,8%
Ratio beschikbaar versus benodigd vermogen	3,7	3,7	3,6	3,8	3,9

Figuur 26. Buffervermogen versus eigen vermogen.

Berekening normatief publiek eigen vermogen	Realisatie vorig jaar 31/12/23	Realisatie verslagjaar 31/12/24	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Volgens Stichting Resonans					
0,5 x aanschafwaarde gebouwen x 1,27	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Boekwaarde resterende materiele vaste activa	€ 4.943.053	€ 5.483.006	€ 6.851.306	€ 7.565.256	€ 7.995.706
Baten x omvangafhankelijke rekenfactor	€ 3.273.000	€ 3.471.000	€ 3.471.000	€ 3.471.000	€ 3.471.000
Normatief publiek ev per 31-12 (€)	€ 8.216.053	€ 8.954.006	€ 10.322.306	€ 11.036.256	€ 11.466.706
Normatief publiek ev per 31-12 (% van baten)	19,0%	20,9%	23,8%	24,4%	25,7%

Inhoud

1. De schoolorganisatie

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

Berekening mogelijk bovenmatig eigen vermogen	Realisatie vorig jaar	Realisatie verslagjaar	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027
Volgens Stichting Resonans	12/31/23	12/31/24			
Gecorrigeerde berekening normatief publiek ev	€ 8.216.053	€ 8.954.006	€ 10.322.306	€ 11.036.256	€ 11.466.706
Totaal benodigd vermogen	€ 8.216.053	€ 8.954.006	€ 10.322.306	€ 11.036.256	€ 11.466.706
Totaal publiek eigen vermogen	€ 12.030.298	€ 12.640.296	€ 12.305.847	€ 13.032.147	€ 13.426.247
Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	€ 3.814.245	€ 3.686.290	€ 1.983.541	€ 1.995.891	€ 1.959.541

Figuur 27. Berekeningen eigen vermogen.

3.4 Financiële positie

Kengetallen Resonans

Ondanks het feit dat sommige kengetallen de komende jaren dalen, blijven ze nog ver boven de normwaarden van de Inspectie van het Onderwijs en Resonans.

Kengetallen	Realisatie vorig jaar	Realisatie verslagjaar	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Signalering
Kengetal	12/31/23	12/31/24				
Solvabiliteit 2	0,76	0,66	0,67	0,69	0,70	Ondergrens: 0,30
Weerstandsvermogen (inclusief MVA)	28,3%	29,5%	27,4%	29,2%	30,3%	Ondergrens: 5%
Liquiditeit	3,39	2,45	2,33	2,40	2,48	Ondergrens: 0,75
Rentabiliteit	6,36%	1,38%	2,30%	2,72%	2,00%	Bovengrens RSO: 3%
Ratio eigen vermogen	1,69	1,64	1,35	1,33	1,31	Bovengrens: 1,00
Absolute omvang liquide middelen	€ 17.610.826	€ 23.291.193	€ 21.051.519	€ 20.958.409	€ 20.912.059	Ondergrens: € 100.000

Figuur 28. Kengetallen Resonans.

Verhouding personele t.o.v. materiële lasten	2023	2024
Personele lasten	€ 35.426.960 86,5%	€ 37.432.232 86,0%
Materiële lasten	€ 5.534.649 13,5%	€ 6.084.024 14,0%
Totale lasten	€ 40.961.609 100,0%	€ 43.516.256 100,0%

De toename van de materiële lasten hebben onder andere betrekking op het ophogen van de dotaties groot onderhoud als gevolg van de aanpassing van de MJOP's en de wijziging in de administratieve verwerking van groot onderhoud.

Inhoud

1. De schoolorganisatie

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

4. Verslag intern toezicht 2024

Inhoud

- 1. De schoolorganisatie
 - 1.1 Profiel
 - 1.2 Organisatie
- 2. Verantwoording beleid
 - 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
 - 2.2 Personeel & professionalisering
 - 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
 - 2.4 Financieel beleid
 - 2.5 Continuïteitsparagraaf
- 3. Verantwoording financiën
 - 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
 - 3.2 Staat van baten en lasten
 - 3.3 Balans in meerjarig perspectief
 - 3.4 Financiële positie
- 4. Verslag intern toezicht 2024
 - 4.1 Samenstelling raad van toezicht
 - 4.2 Vormgeving intern toezicht
 - 4.3 Besluitenlijst
- 5. Jaarverslag 2024 GMR
 - 5.1 Samenstelling GMR
 - 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
 - 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

De raad van toezicht nam in het verslagjaar een actieve rol op zich in de onderwijs- en kwaliteitsontwikkelingen binnen Resonans. Samen met het college van bestuur zijn flinke stappen gezet. De raad kijkt positief naar de toekomst. We handhaven de kwaliteitscommissie, omdat we daarmee met regelmaat vinger aan de pols houden. Hieronder de highlights van 2024.

4.1 Samenstelling raad van toezicht

De RvT is lid van de VTOI-NVTK. Deze vereniging heeft tot doel het bevorderen van deskundigheid op het gebied van besturen en toezicht houden.

Naam	Rol	Nevenfunctie Betaald/onbetaald
Sacha v.d. Graaf	Lid (aandachtsgebied onderwijs)	• Directeur VO bij Bestuur Openbaar Onderwijs Rotterdam (betaald)
Ruud van Diemen	Lid per 1-5-2024 (aandachtsgebied onderwijs)	• Directeur-bestuurder Patijnenburg (betaald) • Voorzitter raad van toezicht Stichting Welzijn Capelle (betaald) • Lid raad van toezicht Galilei onderwijsgroep (betaald)
Willem Grool	Voorzitter	• Organisatieadviseur bij Grool Management BV (betaald)
Mette Alexander	Lid (aandachtsgebied financiën)	• Business Controller bij mbo Rijnland (betaald)
Tineke Vellekoop	Lid (aandachtsgebied HR)	• Manager Bedrijfsvoering bij Educto BV (betaald)

Vergoedingsregeling

De vergoeding voor de leden van de raad van toezicht is in 2024 vastgesteld op € 3.025,00 voor de voorzitter en € 2.100,00 voor de leden. De bezoldiging van de leden van de RvT is vastgesteld op het niveau van de door de fiscus vastgestelde vrijwilligersbijdrage.

Toewijzing accountant

De verbintenis met accountantskantoor van Ree is gecontinueerd.

Principes raad van toezicht

De raad van toezicht voert haar werkzaamheden uit volgens de principes: verantwoordelijkheid, professionaliteit, integriteit en openheid. Deze principes vormen de basis voor de wijze waarop de raad verschillende belangen afweegt bij het ondersteunen van het college van bestuur. Binnen deze principes meldt de raad dat hij zijn toezichthoudende taak in 2024 naar behoren heeft kunnen uitvoeren. De raad van toezicht evalueert ieder jaar het eigen functioneren. Eens in de drie jaar gebeurt dit onder leiding van een externe deskundige. De raad van toezicht functioneert volgens de ‘Code Goed Bestuur’ en onderstreept het belang van openheid en integriteit. Binnen Resonans betekent dit werken aan een cultuur van bewustzijn, eigen verantwoordelijkheid en transparantie.

Mutaties raad van toezicht

Per 1 mei 2024 is Ruud van Diemen in de raad van toezicht gekomen als nieuw lid met het aandachtsgebied onderwijs en kwaliteit.

4.2 Vormgeving intern toezicht

Het college van bestuur legt verantwoording af aan de raad van toezicht. Deze verantwoording past binnen de kaders van de wet, de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs, het toezichtskader van de Inspectie voor het Onderwijs en het kwaliteitskader van Resonans. De raad van toezicht is via de overleggen met de bestuurders op de hoogte gehouden van de stand van zaken. De raad van toezicht heeft frequent overleg met het college van bestuur.

Zelfevaluatie

De zelfevaluatie van de raad van toezicht heeft plaatsgevonden. Uit deze zelfevaluatie is gebleken dat de raad zich graag verder wil professionaliseren. Hij wil samen met het college van bestuur komen tot een gemeenschappelijk gedragen hernieuwde visie op bestuur en toezicht. Naast de wettelijke verplichtingen zal er specifiek aandacht zijn voor onderwerpen als kwaliteit van onderwijs, inclusief de ontwikkeling van een kwaliteitsmanagementsysteem, het financiële risicoprofiel, het duurzame strategisch personeelsbeleid, inclusief speciaal onderwijs, vernieuwing en verduurzaming van schoolgebouwen.

Inhoud

1. De schoolorganisatie

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

Commissies

De raad van toezicht kent een remuneratiecommissie en een auditcommissie. Naar aanleiding van het inspectiebezoek uit 2022 is een kwaliteitscommissie ingesteld. Dit op basis van de indicatoren waarop het bestuur als onvoldoende werd aangemerkt door de Inspectie van het Onderwijs. Deze commissie overlegt sinds het schooljaar 2022-2023 regelmatig met het bestuur en de kwaliteitsmedewerker. Zij bespreken de kwaliteit van het onderwijs in zijn algemeenheid en de voortgang op het plan van aanpak naar aanleiding van het inspectierapport. Het resultaat van het opvolgingsbezoek van de inspectie is positief. De gehanteerde structuur van de kwaliteitscommissie is gehandhaafd in 2024 en zal de raad in de toekomst continueren.

Nieuwe voorzitter

Eind 2024 heeft de voorzitter van de raad zijn vertrek aangekondigd per 1 januari 2025. De raad heeft per deze datum, vanuit haar midden, Ruud van Diemen benoemd als voorzitter en is een werving gestart voor de functie van lid.

Werkgeversfunctie RvT

De RvT voerde frequent individuele gesprekken met het college van bestuur vanuit zijn werkgeversrol. Daarnaast vond ook het jaargesprek plaats met het gehele college van bestuur. De raad van toezicht vindt de nieuwe verhoudingen binnen het college van bestuur, met een voorzitter en lid, een effectieve manier van besturen van Resonans is. De RvT was in 2024 tevreden over het functioneren van het college van bestuur.

Aanwending middelen

De financiële commissie van de RvT heeft in 2024 gedetailleerd toezicht gehouden op de financiële ontwikkelingen binnen Resonans. Zij staat hierbij in nauw contact met de controller en accountant. De raad van toezicht heeft geconcludeerd dat 2023 met een positief financieel resultaat is afgesloten. De RvT keurde de jaarrekening 2023, het accountantsverslag en het Resonans jaarverslag 2023 goed. De bevindingen op het vlak van doel- en rechtmatigheid, conclusies en risico's zijn besproken met het college van bestuur. Er zijn geen onvolkomenheden geconstateerd. Toekomstvisie op het vlak van financieel beleid alsmede de meerjarenbegroting 2025-2029 zijn goedgekeurd. Nadere analyses op het gebied van risicomanagement zijn uitgevoerd. De raad zal actief meekijken naar het nieuwe financiële risicoprofiel dat in 2025 opgesteld wordt. De raad heeft ingestemd met enkele investeringen op het gebied van verduurzaming van schoolgebouwen.

Algemeen

De raad van toezicht heeft een actieve rol op zich genomen in de onderwijs- en kwaliteitsontwikkelingen binnen Resonans. In dit traject zijn ontwikkelingen gerealiseerd met een positieve uitkomst. De uitkomsten van de inspectiebezoeken zijn besproken en herstelopdrachten zijn door de scholen uitgevoerd. Hiermee vervult de raad van toezicht een actieve rol op het gebied van intern toezicht en ondersteunt hij waar nodig het bestuur. In 2024 heeft de raad van toezicht het nieuwe koersplan voor de periode 2024-2028 goedgekeurd. In samenspraak met een brede vertegenwoordiging vanuit de organisatie is deze nieuwe koers tot stand gekomen. De raad van toezicht ondersteunt de gekozen richting en kijkt uit naar het behalen van de omschreven langetermijneffecten.

Inhoud

1. De schoolorganisatie

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

4.3 Besluitenlijst

Hieronder de besluitenlijst van de raad van toezicht Resonans over 2024.

Nr.	Onderwerp	Besluit	Vergadering
01	Verslag	De RvT keurt het verslag van 11-12-2023 goed.	13-02-2024
02	Nieuw lid RvT	De RvT benoemt Ruud van Diemen als nieuw lid.	16-05-2024
03	Verslag	De RvT keurt het verslag van 13-02-2024 goed.	16-05-2024
04	Verslag	De RvT keurt het verslag van 16-05-2024 goed.	18-06-2024
05	Jaarrekening 2023	De RvT keurt op advies van de financiële auditcommissie de jaarrekening 2023 en alle bijbehorende stukken goed.	18-06-2024
06	Koersplan	De RvT keurt het Koersplan van Resonans goed.	18-06-2024
07	Bestuurders CAO	De RvT gaat akkoord met toepassing van de (belonings) afspraken uit de nieuwe bestuurders-cao als deze definitief is.	18-06-2024
08	Verslag	De RvT keurt het verslag van 18-06-2024 goed.	17-10-2024
09	Voorzitter RvT	De RvT benoemt Ruud van Diemen per 1 januari 2025 tot nieuwe voorzitter van de RvT.	17-10-2024
10	Verslag	De RvT keurt het verslag van 17-10-2024 goed.	10-12-2024
II	Begroting 2025 en meerjarenbegroting 2025-2029	De RvT keurt, op advies van de financiële auditcommissie, de begroting 2025 en de meerjarenbegroting 2025-2029 goed.	10-12-2024

Inhoud

I. De schoolorganisatie

- I.1 Profiel
- I.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

5. Jaarverslag 2024 GMR

Inhoud

1. De schoolorganisatie

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

Bij Resonans is de medezeggenschap geregeld via een medezeggenschapsraad (MR) per school en een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR). Er zijn zes school-MR-en en één GMR. Bovenschoolse onderwerpen die advies- of instemming plichtig zijn, legt het college van bestuur voor aan de GMR.

Onderwerpen op schoolniveau leggen de afdelingsdirecteuren voor aan de (lokale) MR. Elke school heeft drie personeelsleden en drie ouders in de MR, gekozen door ouders en medewerkers. De MR-en kiezen een ouder en een medewerker die de school vertegenwoordigt in de GMR. De GMR bestaat dus uit twaalf leden. De GMR overlegt met het college van bestuur en twee keer per jaar met de raad van toezicht (RvT).

Naam	Geleding	Rol	Einde 1e termijn van drie jaar	Tweede termijn van drie jaar mogelijk?
Marijke van Dam	Ouder De Thermiek		Juni 2026	Ja
Inez Yu	Personeel De Thermiek		Juni 2026	Ja
Martijn Lasthuizen	Personeel Maurice Maeterlinckschool	Vicevoorzitter	Juni 2021	Nee, termijn stopte juni 2024
Myrna van Oosterhout	Personeel Maurice Maeterlinckschool		Juni 2027	Ja
Patrick van de Brake	Ouder Maurice Maeterlinckschool		Juni 2027	Ja
Esther Tetteroo	Personeel vso Duinpieper/De Oeverpieper/ Het Duin		Juni 2024	Nee, stopt juni 2027
Ruud Ansink	Ouder Het Duin vso		Juni 2025	Gestopt juni 2024
Vacature	Ouder Noordwijk			
Maria Houweling	Personeel Tytylcentrum De Witte Vogel		December 2022	Nee, stopt december 2025
Vacature	Ouder Tytylcentrum De Witte Vogel			
Karlijn Streng	Personeel Korte Vlietschool/Metrum	Secretaris	Juni 2022	Nee, stopt juni 2025
Pascal Koolmoes	Ouder Korte Vlietschool		Januari 2027	Ja
Femke van Wijk	Personeel De Keerkring	Voorzitter	Juni 2022	Nee, stopt juni 2025
Eline Dujardin	Ouder De Keerkring		Juni 2024	Gestopt juni 2024
Vacature	Ouder De Keerkring			

In 2024 zijn de volgende leden gestart: Pascal Koolmoes, Patrick van de Brake en Myrna van Oosterhout. De GMR nam afscheid van Ruud Ansink, Martijn Lasthuizen en Eline Dujardin. Esther Tetteroo heeft haar lidmaatschap met drie jaar verlengd.

Thema

Dit jaar is er voor gekozen om de vergadering met de RvT een thema te geven. Wij hebben een bezoek gebracht aan Vso Leystede. Daar hebben we een presentatie gekregen over de samenwerking van Vso Leystede met het regulier onderwijs van Beroepscollege Leystede. Ook hebben we een rondleiding door de school gekregen.

5.1 Samenstelling GMR

De GMR bestaat uit één ouder en één personeelslid van elke school. In 2024 bestond de GMR uit de volgende leden en vacatures:

Bevoegdheden GMR

De GMR heeft informatierecht, instemmingsrecht en adviesrecht. Daarnaast kan de GMR zelf zaken actief op de agenda zetten.

Inhoud

1. De schoolorganisatie

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs en kwaliteitszorg
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Continuïteitsparagraaf

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten
- 3.3 Balans in meerjarig perspectief
- 3.4 Financiële positie

4. Verslag intern toezicht 2024

- 4.1 Samenstelling raad van toezicht
- 4.2 Vormgeving intern toezicht
- 4.3 Besluitenlijst

5. Jaarverslag 2024 GMR

- 5.1 Samenstelling GMR
- 5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024
- 5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

5.2 Kort overzicht GMR-agenda 2024

In 2024 heeft de GMR diverse overleggen gehad in het Huis van het Onderwijs of op een schoollocatie. Er zijn vijf overleggen geweest, waarvan bij één overleg de raad van toezicht een gedeelte aansloot. Ook heeft de PGMR via Teams plaatsgevonden.

In januari is de GMR gevraagd instemming te geven op de samenwerkingsovereenkomst voor de Onderwijsregio Haaglanden. Ook zijn wij als GMR meegenomen in het nieuwe Koersplan Resonans. In februari 2024 kregen wij een presentatie over dit plan. Ook werden wij als GMR weer meegenomen in de samenwerking in onderwijsregio's en werd ons om instemming gevraagd. In april gingen we op bezoek bij Vso Leystede. Hier werden we geïnformeerd over de samenwerking met het regulier onderwijs. Ook stonden tijdens deze vergadering de aanmeldprocedure en zorgplicht op de agenda.

Tijdens de vergadering in juni 2024 stond het rapport over het organisatieonderzoek van Bureau de Bont op de agenda om de GMR te informeren. Ook werd instemming gevraagd op het Koersplan Resonans en de aanmeldprocedure. In oktober heeft het organisatieveranderingsproces centraal gestaan. Verder zijn we geïnformeerd over het rapport van Bureau de Bont en de stappen die in de tussentijd waren genomen. Hierbij ontvingen wij een routekaart met de planning van het proces. In december zijn wij als GMR tijdens een Teams-vergadering verder geïnformeerd over de veranderingen en het veranderproces.

Scholing

De GMR heeft een partnerschap met de CNV. Dit houdt in dat wij gebruik kunnen maken van de expertise van de CNV. Ook kunnen we bijscholing aanvragen. Dit jaar is er alleen gebruik gemaakt van de expertise van de CNV. Er is wel overleg geweest voor een training die in februari 2025 gaat plaatsvinden. Deze training heeft als onderwerp goed werkgeverschap en ouderbetrokkenheid.

5.3 Besluitenlijst GMR Resonans 2024

Nr.	Onderwerp	Besluit	Vergadering
01	Verslag	Het verslag van de GMR van 27-09-2023 wordt vastgesteld.	17-01-2024
02	Partnerschap CNV	De GMR verlengt het partnerschap met de CNV één jaar en kijkt dit jaar naar eventuele andere partijen.	17-01-2024
03	Verslag	Het verslag van de GMR van 17-01-2024 wordt vastgesteld.	07-02-2024
04	Samenwerking Onderwijsregio Haaglanden	De GMR adviseert positief over de samenwerking van Resonans met de Onderwijsregio Haaglanden.	07-02-2024
05	Reglement GMR	De GMR stemt in met de wijzigingen in het GMR-reglement.	07-02-2024
06	Bestuursformatieplan	De PGMR stemt in met het bestuursformatieplan 2024-2025. De GMR is akkoord met de instemming van de PGMR op het bestuursformatieplan.	27-03-2024 24-04-2024
07	Actielijst	De langdurig openstaande actiepunten zijn tijdens de vergadering van de GMR op 24-4-2024 mondeling door het bestuur toegelicht en worden (tijdelijk) van de actielijst afgehaald.	24-4-2024
08	Verslag	Het verslag van de GMR van 07-02-2024 wordt vastgesteld.	24-04-2024
09	Verslag	Het verslag van de GMR van 24-04-2024 wordt vastgesteld.	12-06-2024
10	Koersplan	De GMR stemt in met het Koersplan van Resonans. De oudergeleding van de GMR stemt niet in met elke vrijdag afstandsonderwijs.	12-06-2024
11	Jaarverslag	De GMR neemt het jaarverslag ter kennisgeving aan.	12-06-2024
12	Aanmeldprocedure	De GMR stemt in met de aanmeldingsprocedure.	12-06-2024
13	Bekostiging meerjaren-onderhouds-planning	De GMR adviseert positief om de meerjaren-onderhoudsplanung via een voorziening/spaarpot te bekostigen voor de locaties die niet op de nominatie voor nieuwbouw staan.	12-06-2024
14	Verslag	Het verslag van de GMR van 12-06-2024 wordt vastgesteld.	23-10-2024
15	Beleid cameratoezicht	De GMR stemt in met het beleid cameratoezicht en de bijbehorende DPIA-rapportage.	23-10-2024

Het jaarverslag van Resonans
verschijnt alleen in de vorm
van deze interactieve PDF
die makkelijk leesbaar is op
beeldscherm of tablet.

Stichting Resonans
Elisabethhof 17
2353 EW Leiderdorp
resonansonderwijs.nl