



J A A R

VERSLAG 2024

VPCO HASSELT

| Onderwijs maken we samen! |

Bestuursjaarverslag

Voorwoord

1. Kerntaken en organisatie

- 1.1 Kerntaak
- 1.2 Organisatie

2. Strategisch Beleid

- 2.1 Onze opdracht: missie en visie
- 2.2 Onze kernwaarden: waar je ons aan herkent
- 2.3 Geprioriteerde doelen
 - 2.3.1 Passend onderwijs
 - 2.3.2 Resultaatgericht werken
 - 2.3.3 Beleidsrijke begroting
 - 2.3.4 Professionaliteit
 - 2.3.5 Organisatiestructuur en management
- 2.4 Externe ontwikkelingen

3. Organisatorische ontwikkelingen en governance

- 3.1 Code Goed Bestuur
- 3.2 Besturingsfilosofie
- 3.3 Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)
- 3.4 Samen werken en leren
- 3.5 Ontwikkelingen van het leerlingenaantal

4. Onderwijs en Kwaliteitszorg

- 4.1 Kwaliteitsonderzoeken door de inspectie en monitoring onderwijskwaliteit
- 4.2 Monitoring onderwijskwaliteit
- 4.3 Resultaten
- 4.4 NPO en subsidie basisvaardigheden
- 4.5 ICT
- 4.6 Informatiebeveiliging en privacy
- 4.7 Sociale veiligheid
- 4.8 Anti-pestbeleid en Meldcode Kindermishandeling
- 4.9 Aanne- en verwijderingsbeleid
- 4.10 Meldingen en klachten
- 4.11 Regeling Professionalisering en begeleiding
- 4.12 Externe contacten
- 4.13 Middelen onderwijsachterstanden
- 4.14 Toekomstige ontwikkelingen

5. Personeel

- 5.1 Strategisch personeelsbeleid
- 5.2 Formatie en mobiliteit
- 5.3 Scholingsbeleid
- 5.4 Vervangingsbeleid
- 5.5 Banenafpraak
- 5.6 Besteding werkdrukmiddelen
- 5.7 Payroll
- 5.8 Vitaal de toekomst in
- 5.9 Arbodienstverlening
- 5.10 Inzetbaarheidsbeleid
- 5.11 Beleid uitkering na ontslag
- 5.12 Toekomstige ontwikkelingen
- 5.13 Verantwoording VOG

6. Huisvesting

- 6.1 Onderhoud
- 6.2 Relatie met visie en missie

6.3 Onderhoudsplanning

7 Jaarverslag Raad van Toezicht

- 7.1 Samenstelling Raad van Toezicht
- 7.2 Werkgeversrol
- 7.3 Toezichtkader
- 7.4 Vergaderingen en bijeenkomsten
- 7.5 Bereikte resultaten
- 7.6 Professionalisering
- 7.7 Aandachtspunten
- 7.8 Klachtenafhandeling en bezwaarprocedures

8. Financieel beleid

- 8.1 Allocatie van middelen
- 8.2 Financiële positie per balansdatum
 - 8.2.1 Analyse van het exploitatieresultaat
 - 8.2.2 Analyse van het exploitatieresultaat t.o.v. de begroting
- 8.3 Treasuryverslag
- 8.4 Continuïteitsparagraaf
 - 8.4.1 Investeringsbeleid
- 8.5 Nationaal Programma Onderwijs (NPO)
- 8.6 Geoormerkte - en overige doelsubsidies OCW
- 8.7 Interne risicobeheersings- en controlesysteem
- 8.8 Risicoparagraaf

Jaarrekening

- Balans per 31 december 2024
- Staat van baten en lasten 2024
- Kasstroomoverzicht
- Waarderingsgrondslagen
- Toelichting op de onderscheiden posten van de balans
- G-model
- Niet uit de balans blijvende verplichtingen
- Toelichting op de baten en lasten over 2024

Overige gegevens

- Resultaatbestemming
- Beleidsinfo
- Controleverklaring

Voorwoord

Voor u ligt het bestuursjaarverslag over 2024 van VPCO Hasselt. Met dit jaarverslag wordt verantwoording afgelegd over het gevoerde beleid en wordt een verbinding gelegd tussen de kwaliteit van ons onderwijs en het Koersplan (Strategisch Beleidsplan), jaarplan en de jaarrekening. Doel blijft om de basis op orde te houden, daarnaast stevig in te zetten op het verbeteren en investeren in kwalitatief hoogstaand onderwijs nu en in de toekomst. Wij doen verslag van de ontwikkelingen in 2024 en de behaalde resultaten en doelen. We leggen verantwoording af aan het ministerie van OC&W, de gemeente waar onze scholen zijn gehuisvest, de ouders van de kinderen die onze scholen bezoeken en alle medewerkers van onze organisatie. Het verslag is ook bedoeld voor alle andere belangstellenden die meer van onze organisatie willen weten. Dit verslag geeft een goed beeld van de algemene ontwikkelingen, die de organisatie VPCO Hasselt als geheel heeft doorgemaakt. De specifieke ontwikkelingen op de scholen kunt u lezen in de jaarverslagen van de afzonderlijke scholen.

Wij richten ons erop dat VPCO Hasselt als onderwijsorganisatie bekend staat als een sterk merk met hoogwaardig onderwijs. Een organisatie waarin veel te leren is over het realiseren van kwalitatief goed onderwijs, met als motto 'onderwijs maken wij samen'. Alles wat we doen, vloeit voort uit de opdracht die we onszelf geven. Daarbij hebben we rekening gehouden met de trends en ontwikkelingen die we zien in de samenleving en in het onderwijs: de digitalisering van de samenleving, passend onderwijs, transitie jeugdzorg, decentralisatie huisvesting, nieuwe cao PO, de kaders van het Nationaal Onderwijsakkoord (NOA) en geldende wet- en regelgeving.

Vanuit het 'Koersplan' wordt richting gegeven aan onze doelen en de weg daarnaartoe. De weg daarnaartoe doen we in verbinding en daarin willen we van elkaar leren en ons ontwikkelen. De belofte van VPCO Hasselt blijft dat wij kwaliteit willen blijven bieden en wij bemoedigen elkaar door te zeggen: Wij zijn gericht op de toekomst, op groei en elkaar. Samen kan alleen in een veilige omgeving, waarin we allen mogen leren en nieuwe kennis en inzichten kunnen ontdekken.

Inmiddels is in 2024 de bestuurlijke transitie van vereniging naar stichting tot stand gekomen.

De coronatijd heeft afgelopen jaar nog steeds impact gehad op ons onderwijs. Om leervertragingen aan te pakken, zijn scholen, door gebruik te maken van diverse maatregelen, zoals door gerichte inzet gelden vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) en subsidie Basisvaardigheden, een kwalitatieve inhaalslag aan het maken. Met name de behaalde resultaten voor het taalonderwijs laten zien dat de extra inspanningen tot verbeteringen leiden.

Wilt u meer weten over onze activiteiten of heeft u verder nog adviezen? Laat het ons weten via info@vpcohasselt.nl. Uw vragen of reacties zijn van harte welkom!

Wij danken u voor uw interesse in onze organisatie en wensen u veel leesplezier.

Ben Roeten, voorzitter College van Bestuur VPCO Hasselt.

1. KERNTAKEN EN ORGANISATIE

1.1 Kerntaak

VPCO Hasselt was tot 1-3-2024 een Vereniging voor Protestants Christelijk Onderwijs in Hasselt. Onze kerntaak is het verzorgen van kwalitatief goed en aantrekkelijk onderwijs in Hasselt en Mastenbroek. Binnen de door onze vereniging aangegeven kaders bepalen de scholen zelf hun onderwijskundig beleid.

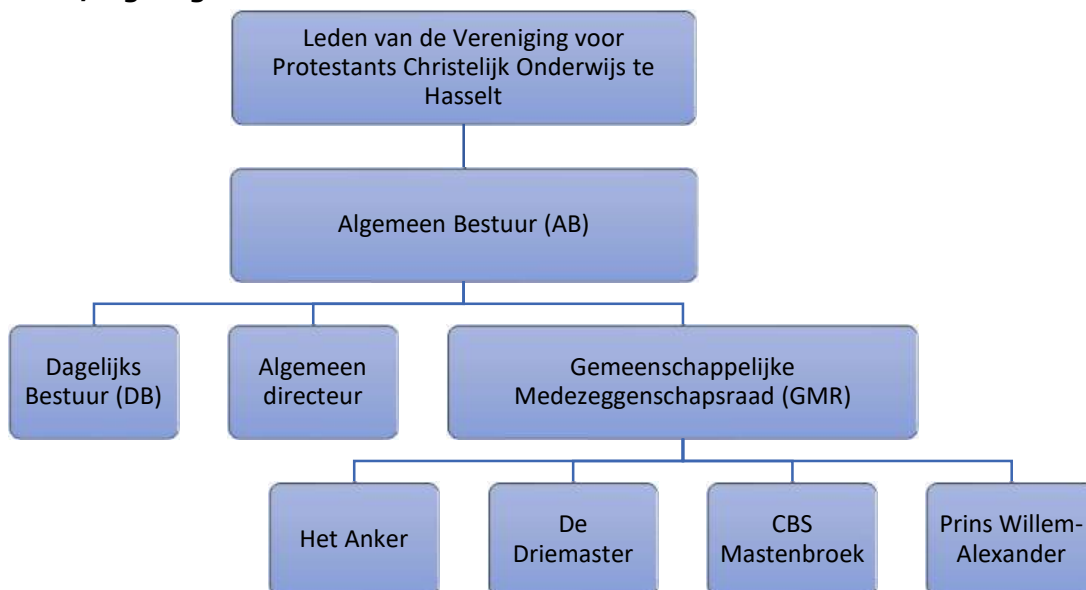
1.2 Organisatie

De organisatiestructuur van VPCO Hasselt ziet er tot 1-3-2024 als volgt uit:

Juridische structuur

De Vereniging is een rechtspersoon met volledige rechtsbevoegdheid die zich volgens de statuten of reglementen het geven van onderwijs ten doel stelt, zonder daarbij het maken van winst te beogen. Dit laatste behoort overigens tot de voorwaarden voor bekostiging/instandhouding van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.

Organisatie/organogram



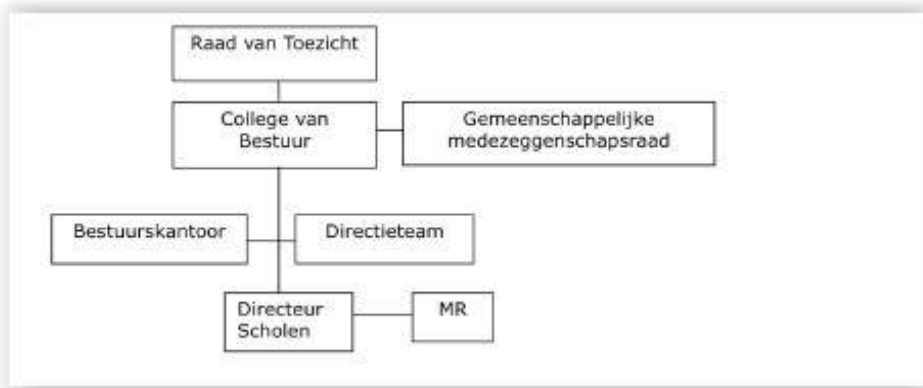
Samenstelling bestuur en algemeen directeur

Naam	Woonplaats	Functie
Jan Wup	Mastenbroek	Voorzitter AB
Henk Jan van der Kolk	Hasselt	Lid AB
Inge Pluim	Hasselt	Lid AB tot 1-3-24
Peter Jantz	Hasselt	Voorzitter DB
Jan Wolf	Hasselt	Secretaris DB tot 1-3-24
Erik Borst	Hasselt	Penningmeester DB tot 1-3-24
Ben Roeten	Ommen	Algemeen directeur (AD)

Wijziging juridisch bestuursmodel:

Het juridische bestuursmodel is per 1-3-2024 gewijzigd van Vereniging naar Stichting. Stichting VPCO verzorgt primair onderwijs in Hasselt en Mastenbroek (gemeente Zwartewaterland).

Er is sprake van een organieke scheiding (two-tier model). Het College van Bestuur is het bevoegd gezag en draagt zorg voor de besturing van de organisatie. Het College van Bestuur (CvB) legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht (RvT). De RvT houdt toezicht op het functioneren van de stichting in het algemeen en op de bestuurder. De RvT draagt zorg voor de bestuurlijke inrichting van de stichting en vervult de rol van werkgever ten opzichte van de bestuurder.



Leden Raad van Toezicht per 1-3-24 & CvB

Naam	Pijler
Henk Jan van der Kolk	Partnerschap, Professionele organisatie
Jan Wup	Financiën, Identiteit
Peter Jantz (afgetreden 16-6-24)	Financiën, Identiteit
Yvonne Kikkert	Kind en Onderwijs, Partnerschap, Professionele organisatie
Annemarie de Jong	Kind en Onderwijs, Professionele organisatie
Erik Karssing (toegeleden 17-7-24)	Financiën, Partnerschap
Ben Roeten	Voorzitter College van bestuur

Overzicht aangesloten scholen

Naam school en brinnummer	Adres en plaats	Directeur/locatieleider
Het Anker 07YW	HAW vd Vechtlaan 7	Jennifer Kruijer, vervangen door Mark Deuss
De Driemaster 07FU	De Bagijnenkamp 19	Hilbert Koerhuis
Mastenbroek 07FU01	Kerkwetering 2	Jennifer Kruijer, vervangen door Claudia Kattenberg
Prins Willem Alexander 07EN	Prinses Marijkestraat 1	Corine van der Hoek

Vereniging voor Protestants Christelijk Onderwijs te Hasselt tot 1-3-2024, daarna Stichting VPCO:

Bestuursnummer	41343
Adres	Prinses Marijkestraat 1, 8061 JM Hasselt
E-mail	info@vpcohasselt.nl
Contactpersoon	drs. B. Roeten (algemeen directeur/voorzitter college van bestuur)
Telefoon	06 51752534
E-mail	b.roeten@vpcohasselt.nl

2. STRATEGISCH BELEID

In 2023 is een nieuw strategisch beleidsplan (SBP) vastgesteld: 'Koersplan'. Dit beleidsplan is in nauwe samenwerking met de schooldirecteuren tot stand gekomen. In dit hoofdstuk worden de belangrijkste elementen uit dit plan toegelicht. Het beleidsplan wordt verder uitgewerkt in indicatoren per schooljaar. Iedere school kiest haar eigen manier om aan de doelstellingen van het Koersplan te voldoen. De concrete invulling van deze doelen vindt plaats vanuit de bestuurlijke jaaragenda (BTK) en bestuursrapportage. Dat is een hulpmiddel waarmee we in beeld brengen welke resultaten we al gerealiseerd hebben op onze drie hoofdthema's. In de volgende hoofdstukken wordt verslag gedaan van de resultaten die zijn behaald op basis van de indicatoren van 2024.

2.1 Onze opdracht: missie en visie

Wij geloven in de God van de Bijbel die ieder van ons uniek heeft geschapen. Wij zien het als onze opdracht om met kinderen op weg te gaan en hen zo te laten ontdekken wie ze zijn, wat ze kunnen en willen. We beseffen dat we met elkaar verbonden zijn. Door te groeien en te delen met kinderen, ouders, medewerkers, schoolleiders en bestuurders, mogen wij tot onze bestemming komen in een steeds veranderende maatschappij.

2.2 Onze kernwaarden: waar je ons aan herkent

- Gericht op groei: onze leerlingen worden in staat gesteld te ontdekken wat zij kunnen en willen. Niet alleen zijn we gericht op het leren van onze kinderen, maar ook willen we zelf blijven leren.
- Gericht op de toekomst: onze leerlingen worden voorbereid op wat ze nodig hebben als wereldburger in een maatschappij die continu verandert. Dat betekent dat onderwijsaanbod en omgeving daarop aansluiten.
- Gericht op elkaar: We hebben een open houding en zijn gericht op elkaar. We kiezen voor een dialoog met onze leerlingen, ouders collega's en partners in de omgeving.

2.3 Geprioriteerde doelen

Pijlers	Belangrijke hoofdthema's	Ambities 2023-2027
Identiteit <i>Hoofdstuk 2</i>	<i>Dialog over christelijke identiteit</i>	Onze scholen zijn christelijk; dat is terug te zien in het onderwijs, te 'proeven' in alles wat we doen.
Kind & Onderwijs <i>Hoofdstuk 3</i>	<i>Onderwijs van hoge kwaliteit, op zijn of haar niveau</i>	Het onderwijs op onze scholen is passend, thuisnabij, maatschappelijk relevant én van hoge kwaliteit. Dit onderwijs wordt gegeven in een veilige en uitdagende omgeving. Thema's: Rekenen (maatwerk) Burgerschapsonderwijs Hoogbegaafdheid Kwaliteitsverbeteringstraject vanuit Melior
Partnerschap <i>Hoofdstuk 4</i>	<i>Onderwijs maak je samen</i>	Onderwijs maak je samen, in verbinding met de ander; daarom streven wij naar partnerschap met ouders, de buurt, ons samenwerkingsverband, hogescholen, gemeente, jeugdzorginstellingen en de scholen om ons heen. Thema's: Informatiebeveiliging en privacy (IBP)
Professionele Organisatie <i>Hoofdstuk 5</i>	<i>Leiderschapsontwikkeling</i> <i>Professionele medewerkers</i> <i>Samen werken en leren</i>	Bij VPCO Hasselt werken professionele medewerkers die, in verbinding met de ander, willen en kunnen werken aan de opdracht van VPCO Hasselt. Het onderwijs wordt verzorgd in een rijke leeromgeving. De scholen werken samen en bundelen hun expertise. Thema's: Duurzame inzetbaarheid/strategische HR Begeleiding startende leerkrachten Interne begeleiders
Financiën, Beheer & Huisvesting <i>Hoofdstuk 6</i>	<i>Duurzaamheid</i>	Wij zijn goed georganiseerd; gericht op kwaliteit (onze opdracht), met oog op de toekomst en financieel gezond. We zijn ons bewust van de kwetsbaarheid van de wereld en leren hoe we hier beter mee om kunnen gaan.

2.3.1 Passend onderwijs

VPCO Hasselt vindt dat iedere leerling goed onderwijs verdient en biedt binnen de scholen een passend arrangement, dat het kind in staat stelt zijn of haar cognitieve, creatieve, sociale e. a. talenten optimaal te ontwikkelen. In ons onderwijs en de begeleiding van kinderen gaan we uit van de mogelijkheden van kinderen; niet van beperkingen. Daarin is partnerschap tussen ouders en school een belangrijke voorwaarde.

De scholen spannen zich er daarom voor in dat alle kinderen, dus ook leerlingen met een ondersteuningsvraag, in hun eigen woonplaats naar school kunnen gaan. Mocht een school een kind met een ondersteuningsbehoefte geen hulp kunnen bieden, dan gaat de school na of dit kind op een andere school in de buurt, met een passend arrangement in de extra ondersteuning, zijn schoolloopbaan kan vervolgen. Pas wanneer geen enkele school het kind met de ondersteuningsvraag kan opvangen, vindt er een verwijzing plaats naar het speciaal (basis)onderwijs.

Op grond van Wet Passend Onderwijs is het Samenwerkingsverband Hanzeland. Dit samenwerkingsverband, kent 5 clusters, heeft een eigen directeur, staf en medezeggenschapsorgaan (OPR). Via de adviesraad, netwerk- en bestuurs-bijeenkomsten, evenals nieuwsbrieven en beleidsdocumenten is de achterban hierbij zoveel mogelijk betrokken. VPCO Hasselt valt sinds 1-1-2023 onder cluster Zwartewaterland.

VPCO Hasselt is in de persoon van de voorzitter van het College van Bestuur vertegenwoordigd in cluster Zwartewaterland SWV Hanzeland. Hiermee ziet het bestuur erop toe dat de zorg en dus het geld zoveel mogelijk in de scholen en bij het kind terecht komt. Gedacht moet worden aan extra aandacht en begeleiding voor kinderen die de basisvaardigheden voor taal en rekenen niet machtig zijn en/of sociaal emotioneel erg kwetsbaar zijn. Maar het kan ook gaan om een speciaal onderwijsprogramma voor excellente leerlingen die op hun eigen niveau uitgedaagd moeten worden. Wij willen de nadruk leggen op breed ontwikkelen en leren op eigen niveau in een veilige omgeving.

De bekostiging van passend onderwijs komt voor een deel uit de reguliere lumpsumbekostiging en voor een ander deel uit de vergoeding ondersteuningsmiddelen en eventuele achterstandsmiddelen. In de jaarlijkse begroting worden de te verwachten uitgaven verantwoord. Voor vaststelling van de begroting heeft de GMR-informatierecht en de PGMR heeft instemmingsrecht t.a.v. formatietoedeling. Jaarlijks legt het schoolbestuur verantwoording af over de besteding van deze middelen.

2.3.2 Resultaatgericht werken

Bij alle scholen van VPCO Hasselt investeren wij al enige jaren intensief in resultaatgericht werken als instrument om het taal- en rekenonderwijs in de breedte te verbeteren. Dit gebeurt via een audits, heldere kijkwijzer, frequent klassenbezoek en extra (externe) ondersteuning bij het gebruik en de vernieuwing van de methoden voor o.a. begrijpend lezen, rekenen en coachingstrajecten voor team en individuele leerkrachten. Daar waar nodig wordt ter ondersteuning aan de leerkracht een klassen- of onderwijsassistent aangesteld. Er is een frequente monitoring op de voortgang van de resultaten. Deze monitoring laat over het algemeen een positief resultaat zien.

Bij onderzoeken van de onderwijsinspectie in voorgaande jaren is gebleken dat alle scholen het oordeel 'voldoende' hebben gekregen. Daarmee wordt voldaan aan de wettelijke eisen voor basiskwaliteit. Dat is mede bereikt door goede analyses van o.a. de resultaten. In een aantal gevallen is door directeur, ib'er en de bovenscholse kwaliteitsmedewerker een lichte variant van een verbetertraject ingezet. Dat kan op verschillende niveaus in de school en er wordt gekeken waar extra ondersteuning nodig is om de onderwijskwaliteit op een hoger niveau te brengen. Er is in het algemeen op alle scholen, met iets meer focus op Het Anker, sprake van een positieve ontwikkeling voor wat betreft o.a. tussentijdse resultaten en op didactisch niveau verbeteringen van leerkrachten, inclusief onderwijskundig leiderschap bij de betreffende directeur.

Burgerschapsonderwijs

Alle VPCO-scholen hebben een visie op burgerschapsonderwijs en hebben beschreven welke opdracht zij hebben te vervullen. Het curriculum is passend bij en afgestemd op de kenmerken van de leerlingenpopulatie. Alle scholen werken doelgericht aan de invulling van burgerschapsonderwijs. Het burgerschapsbeleid is herkenbaar in de onderwijspraktijk en iedere school heeft een burgerschapsdrager en een daarbij passende werkgroep.

Om dit proces te versterken, plant de staf (in samenwerking met het Expertisepunt burgerschap) schoolbezoeken in. Tijdens deze bezoeken wordt onder meer gekeken naar de volgende elementen:

- Of de school beschikt over een visie op burgerschap die is geschreven vanuit de eigen context en de specifieke kenmerken van de leerlingpopulatie;
- Of de doelen die vanuit die visie zijn geformuleerd goed onderbouwd zijn, afgestemd op verschillende leeftijden en onderwijsbehoeften, en een duidelijke opbouw kennen (bijvoorbeeld binnen een leerlijn);
- In hoeverre de school als *oefenplaats voor burgerschap* herkenbaar en zichtbaar is in de praktijk;
- En hoe de doelen zichtbaar zijn vertaald naar de onderwijspraktijk, onder andere door middel van monitoring en evaluatie.

Hoogbegaafdheid

De scholen CBS Prins Willem-Alexander, CBS De Driemaster, CBS Het Anker, OBS De Toermalijn, De Hoeksteen in Hasselt en CBS Mastenbroek hebben gezamenlijk afgesproken om het onderwijs voor (hoog)begaafde leerlingen in Hasselt de komende jaren te verbeteren. Ze richten zich hierbij op het bieden van verrijkend en verbredend onderwijs, met als doel de cognitieve en emotionele ontwikkeling van deze leerlingen optimaal te stimuleren.

In lijn met deze ambitie is binnen VPCO een stichtingsbrede visie op hoogbegaafdheid opgesteld en besproken met de kernteams van de scholen. Elke school heeft inmiddels een eigen HB-coördinator, en er is een functieprofiel opgesteld voor de HB-specialist; deze rol is inmiddels vervuld. Om de beginsituatie goed in beeld te brengen, is bij alle scholen een 0-meting uitgevoerd, bestaande uit enquêtes, interviews en een analyse van de bestaande voorzieningen en ervaren behoeften.

Als onderdeel van dit traject draait momenteel een pilot waarbij de flexklas van de Prins Willem-Alexanderschool wordt opengesteld voor leerlingen van VPCO-scholen en andere scholen in Hasselt. Hiervoor is gezamenlijk een subsidieaanvraag voorbereid richting samenwerkingsverband Hanzeland. Ook zijn deelnamevoorwaarden voor de flexklas opgesteld.

Om het traject goed te coördineren, wordt gewerkt aan de vorming van een stuurgroep die bestaat uit HB-coördinatoren, HB-specialisten, directies, intern begeleiders en een beleidsmedewerker. Deze stuurgroep zal het beleid en de uitvoering rondom hoogbegaafdheid aansturen en bewaken

2.3.3 Beleidsrijke begroting

In 2024 is het exploitatieresultaat van VPCO Hasselt positief. Uitgangspunt van de organisatie is om zonder reorganisatie tussentijdse financiële tegenvallers op te kunnen vangen. Dat is o.a. mogelijk door het tijdelijk inhuren van extern personeel, anticiperen op de personele gevolgen van leerlingenkrimp en beleidsrijk begroten m.b.v. meerjarenbegrotingen. Er is een Treasurystatuut opgesteld, een meerjaren- en liquiditeitsbegroting.

2.3.4 Professionaliteit

Een van de kernwaarden uit het beleidsplan is: investeren in de drijvende krachten achter ons hoogwaardig onderwijs. In het directieteam (DT) en op de scholen zijn deze begrippen operationeel vertaald in gedrag, zoals het open staan voor en geven van feedback. Ook binnen de gesprekkencyclus is professioneel gedrag, als competentie, onderwerp van gesprek. Het elkaar, middels een professionele dialoog, blijven aanspreken op gemaakte afspraken blijft belangrijk.

2.3.5 Organisatiestructuur en management

Wij investeren in en sturen op een efficiënte organisatiestructuur en manier van samenwerking tussen de algemeen directeur, het bestuur, het DT en de administratief medewerkster. De combinatie van een goede organisatiestructuur, en samenwerking met deskundige adviseurs, maken VPCO Hasselt tot een stabiele onderwijsorganisatie. De verbinding vanuit de visie en missie, het bespreken van een veilige werk- en leercultuur en het samen aan de slag zijn aan het Koersplan staat voorop. Het hebben van eigenaarschap, reflectie en het analyseren van en sturen op resultaten zijn daarbij van essentieel belang.

Ondersteuning

In het Koersplan is opgenomen dat het de ambitie van VPCO Hasselt is om een professionele organisatie te zijn waarbij sprake is van goed toezicht en goed bestuur.

In het kader van deze ambitie zijn wij allen gericht op het neerzetten van goede structuren en kaders en een goed samenspel tussen RvT, CvB, DT, GMR en adviseurs. Met name de samenwerking tussen het bestuur

en de algemeen directeur enerzijds en anderzijds tussen de algemeen directeur, het DT en de adviseurs is hierin van belang. De ondersteunende rol van externe adviseurs voor de pijlers kind en onderwijs, professionele organisatie en financiën, beheer en huisvesting is onontbeerlijk. Zij zijn 'de ruggengraat' van de organisatie, leggen de basis voor goed bestuur. Zij ondersteunen de algemeen directeur en het managementteam bij de inrichting en voorbereiding van beleid en uitvoering daarvan en hebben daarbij een belangrijke signaleringsfunctie. De structuur, kaders en rollen voor alle partijen zijn helder en bieden een stevige basis voor de verdere doorontwikkeling van de bestuurlijke managementcyclus. Het werken via de managementcyclus is onderdeel van de werkstructuur.

Het zwaartepunt van de werkzaamheden binnen de managementcyclus is gecentreerd rondom de vergaderingen van de RvT, GMR en DT. We doorlopen via een cyclische benadering de jaarplanning. Het formaliseren van de afspraken heeft bijgedragen aan het versterken van de professionele cultuur.

2.4 Externe ontwikkelingen

In de omgeving van VPCO Hasselt vinden voortdurend ontwikkelingen plaats die van belang zijn voor onze scholen. De demografische ontwikkeling is hiervan de belangrijkste.

In februari 2024 was er een daling van het aantal leerlingen. Deze ontwikkeling sluit aan met de landelijke trend, waarbij al meerdere jaren sprake is van een leerlingendaling. Echter, tegen deze trend in laat de telling van 1 februari 2025 juist een stijging van het leerlingenaantal zien. Recente prognoses wijzen erop dat, de landelijke trend volgend, ook VPCO Hasselt te maken krijgt met dalende leerlingenaantallen vanaf teldata 1-2-26 en verder.

Als VPCO Hasselt maken wij ons sterk voor het behoud van onze scholen, ook in de kleine kern Mastenbroek. Onze scholen hebben een belangrijke maatschappelijke functie en zijn een toegevoegde waarde voor de gemeenschap. De uitgangspunten bij het bepalen van het beleid blijven: onderwijs en kwaliteit, bereikbaarheid en betaalbaarheid.

Een blijvende uitdaging binnen het onderwijs is de Wet Passend Onderwijs (WPO). Deze wet maakt schoolbesturen verantwoordelijk voor het verzorgen van goed onderwijs voor alle leerlingen die zich aanmelden. Dit betekent dat de scholen aan elke leerling zoveel mogelijk onderwijs op maat moet aanbieden. In het kader van de Wet Passend Onderwijs is voor deze regio het samenwerkingsverband PO 2305 ingericht (SWV Hanzeland). De eisen van de inspectie en de groter wordende transparantie rondom onderwijsresultaten vragen een degelijke administratie. VPCO Hasselt staat voor kwalitatief goed onderwijs.

Vanwege decentralisatie van het buitenonderhoud ontvangen wij het geld voor het buitenonderhoud. Op basis van een meerjarenonderhoudsplan (MJOP) is een prioriteitenlijst opgesteld om een goede planning van onderhoud te bepalen. Nieuwbouw blijft onder de verantwoordelijkheid en bekostiging van de gemeente vallen.

VPCO Hasselt ziet het als een uitdaging om met de beschikbare middelen goede onderwijskwaliteit te blijven bieden; uitgevoerd door medewerkers die tevreden zijn.

3. ORGANISATORISCHE ONTWIKKELING EN GOVERNANCE

3.1 Code Goed Bestuur

VPCO Hasselt onderschrijft en hanteert de Code Goed Bestuur. VPCO Hasselt draagt er zorg voor dat zij voldoet aan de bepalingen en richtlijnen die in deze Code Goed Bestuur zijn opgenomen. We werken met heldere overlegstructuren, duidelijke kaders en er is sprake van een goed samenspel in de dialoog tussen het bestuur en de algemeen directeur. Jaarlijks vindt er een evaluatie plaats op de kwaliteit van toezicht en samenwerking tussen bestuur en toezicht. De verbeterpunten die hieruit voortkomen, worden opgenomen in de agenda van het bestuur en de algemeen directeur voor het volgende jaar.

Om als onderdeel van 'goed bestuur' op kwaliteitsverbetering te sturen, werken wij o.a. middels audits systematisch aan kwaliteitsverbetering, waarbij wordt aangesloten aan het onderzoekskader van de Inspectie. De bovengenoemde zelfevaluatie wordt met de zgn. RiskChanger digitaal ondersteund. Scholen, management en bestuur bewegen hiermee van onbewust naar bewust bekwaam en is er sprake van verandering en groei. Met het monitoren van de verbeterpunten via de PDCA-cyclus ontstaat een borging van de verandering.

3.2 Besturingsfilosofie

De besturingsfilosofie van VPCO Hasselt gaat uit van onze opdracht die in het SBP (Koersplan 2023-2027) omschreven is. Deze is te herkennen aan onze kernwaarden. Dat wil zeggen dat wij in ons handelen en besturen gericht zijn op groei, op de toekomst en op elkaar. Het geeft richting aan de wijze waarop wij met elkaar samenwerken, wat op stichtings- en op schoolniveau wordt uitgevoerd. Wij zien onszelf als rentmeesters, voelen ons verantwoordelijk voor de opdracht waartoe wij gesteld zijn en leggen verantwoording over ons handelen af.

3.3 Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)

De GMR handelt volgens de Wet medezeggenschap op scholen. Hierin staan de algemene bevoegdheden, taken en informatierechten beschreven en ook worden de instemmings- en adviesbevoegdheden benoemd. Verder heeft de GMR een huishoudelijk reglement, een reglement en een statuut. De GMR is bevoegd tot bespreking van alle aangelegenheden die van gemeenschappelijk belang zijn voor de scholen. Tevens is de GMR bevoegd over deze aangelegenheden aan de bestuurder voorstellen te doen en standpunten kenbaar te maken. Tenminste eenmaal per jaar is er gelegenheid om de algemene gang van zaken binnen de scholen te bespreken met de Raad van Toezicht. Ook in 2024 heeft dit gezamenlijk overleg plaatsgevonden. De GMR heeft in 2024 vijf vergaderingen gehad en er wordt advies of instemming gevraagd door het bestuur aan de GMR.

Ook kan de GMR ongevraagd advies uitbrengen over zaken die zij nodig vindt. Omdat er verschillende zaken zijn die ook voor de scholen binnen de stichting van belang kunnen zijn, streven we ernaar om ook de MR-en van deze scholen goed te informeren. Tenminste eenmaal per jaar komen de MR en GMR bij elkaar om met elkaar van gedachten te wisselen over de zaken die binnen de MR-en spelen. In dit jaarverslag doet de GMR-verslag van de belangrijkste thema's, adviezen en besluiten die genomen zijn. Jaarlijks voeren we ook gesprekken met het AB - vanaf 01-03-2024 RvT en het bestuur (CvB) - over wat we van elkaar verwachten het komende (school)jaar en hoe we met elkaar willen samenwerken op thema's. De gesprekken stonden logischerwijs dit jaar in het teken van de overgang naar een stichting. Ook stond centraal de goede huisvesting voor leerlingen en docenten, met als speerpunt het binnenklimaat (ventilatie). Het is een lopend proces waar op lange termijn nog geen definitieve oplossingen zijn aangedragen. De GMR blijft dit speerpunt actief volgen om de scholen van een definitieve inrichting te voorzien. Zelf hebben we ook de punten social media en mobiele faciliteiten aangekaart. Hier komt steeds meer aandacht voor maar ook mogelijke keerzijde van werk- privé balans. Het gebruik van social media zowel privé als werk brengt een grote verantwoordelijkheid met zich mee, gezien de kwetsbaarheid van de doelgroep. De elektrische fietsen komen steeds meer in het straatbeeld ook onder jongeren. Om een veilige situatie onder schooltijd te creëren is hiervoor een beleid opgesteld wat gedragen wordt binnen de gehele VPCO. Tevens professionaliseren wij als GMR ook de documentatie zodat er een volgsysteem ontstaat om de acties onder de aandacht te houden.

In 2024 zijn de volgende instemmings- dan wel adviesverzoeken (niet limitatief) ingediend door het bestuur en behandeld door de GMR. Om zo volledig mogelijk te zijn, zijn voor onderstaande weergave de notulen van de vergaderingen van het afgelopen jaar geraadpleegd.

- Meerjarenbegroting 2024-2027
- Uitgangspunten begroting
- Integriteitscode
- Reglement identiteitscommissie
- Professioneel statuut
- Management statuut stichting VPCO
- Schoolbeleid
- Reglement GMR
- Beleid (elektrisch) fietsen
- Fietsregeling WKR
- Tegel SharePoint MR per school
- Format notulen en actie- en besluitenlijst GMR

Daarnaast is de GMR geïnformeerd (niet limitatief) over de onderstaande zaken:

- Visie missie VPCO
- Bestuursrapportage
- VORM SWZ Hanzeland ondersteuningsplan
- MARAP
- Treasurystatuut
- Tussentijdse rapportage stichting VPCO Hasselt

De GMR heeft één of meerdere contactpersonen die overleg voeren met de bestuurder en het centraal bureau over met name de agenda voor de GMR. In 2024 waren dit de volgende leden:

- Jeroen Groenink (voorzitter)
- Hester Bron (secretaris)
- Lieve van der Sluis
- Hillegonda Bosch
- Ina de Ruiter
- Petra Lier

Allen bedankt voor de open samenwerking en het vertrouwen vanuit de beide besturen het afgelopen jaar.

Namens de GMR,
Jeroen Groenink, voorzitter
Hester Bron, secretaris

3.4 Samen werken en leren

Wat wij voor onze leerlingen willen, willen we ook voor onszelf: we zijn niet alleen gericht op het leren van kinderen, maar ook op onze eigen ontwikkeling. We vinden het daarom vanzelfsprekend dat we samenwerken en samen blijven leren. Dat doen wij als medewerkers onderling binnen het team maar ook met medewerkers van andere scholen of partnerscholen. Samen creëren we kwaliteitsonderwijs en weten we meer dan alleen. We verwachten van elkaar dat elke medewerker van VPCO Hasselt vanuit de eigen verantwoordelijkheid en met een professionele houding werkt. Dat zien we terug in een open, veilige en inspirerende omgeving, waarin iedereen optimaal gebruik kan maken van zijn eigen kwaliteiten en die van anderen en, met open mind, gericht is op het uitwisselen van ervaringen en good practices.

Medewerkers van VPCO Hasselt reflecteren regelmatig op de eigen praktijk en zijn in staat feedback te ontvangen en om te zetten naar eigen leerpunten.

Samen leren, maken wij ook concreet door opleidingsplekken te bieden aan aanstaande leerkrachten en ondersteuners. Dit geeft ons nieuwe inzichten en frisse blikken. Ook zetten wij studenten in om onderzoeken te doen en adviezen te formuleren op relevante onderwijskundige thema's.

We stimuleren onze medewerkers om zichzelf zowel binnen als buiten onze organisatie verder te ontwikkelen. We stimuleren deelname aan masteropleidingen en streven ernaar dat 10% van onze leraren een masteropleiding volgt. Daarnaast bieden we onze medewerkers allerlei andere leervormen aan, waardoor zij zich kunnen ontwikkelen. Dat gebeurt o.a. door: netwerklernen, onderzoeken, reflectie, intervisie, coaching,

school video-interactiebegeleiding (SVIB), collegiale consultatie en portfolio. Onze medewerkers komen het best tot hun recht als zij doen waarin zij geloven.

Interne begeleiders (IB)-netwerk

Een van de doelen van het IB-netwerk is het bespreken van de actualiteiten en elkaar op de hoogte houden van de ontwikkelingen binnen het vakgebied. In het netwerk maken de intern begeleiders gebruik van elkaars expertise om gezamenlijk ontwikkelpunten op te pakken. Er vindt telkens een verkenning en uitwisseling plaats van de actuele thema's. Binnen VPCO is voor IB'ers een taakomschrijving die met instemming van de PGMR is vastgesteld. In afstemming met directeuren moeten er nog scholingseisen worden toegevoegd aan de taakomschrijving van intern begeleiders.

Het sterker neerzetten van de cyclus van resultaatgericht werken, analyseren, aanbod en planning is geborgd. Formats groepsplannen, pedagogisch-didactische overzichten en andere ondersteunende middelen worden op alle scholen ingezet.

Overige thema's die in het netwerk behandeld worden zijn:

PDCA cyclus, passend onderwijs, doorstroomadvies VO, het schoolondersteuningsprofiel, ontwikkeling Koersplan, managementrapportages (Maraps), ontwikkelingsperspectief, onderwijsresultaten, analyseren van toetsen en audits.

3.5 Ontwikkeling van het leerlingenaantal

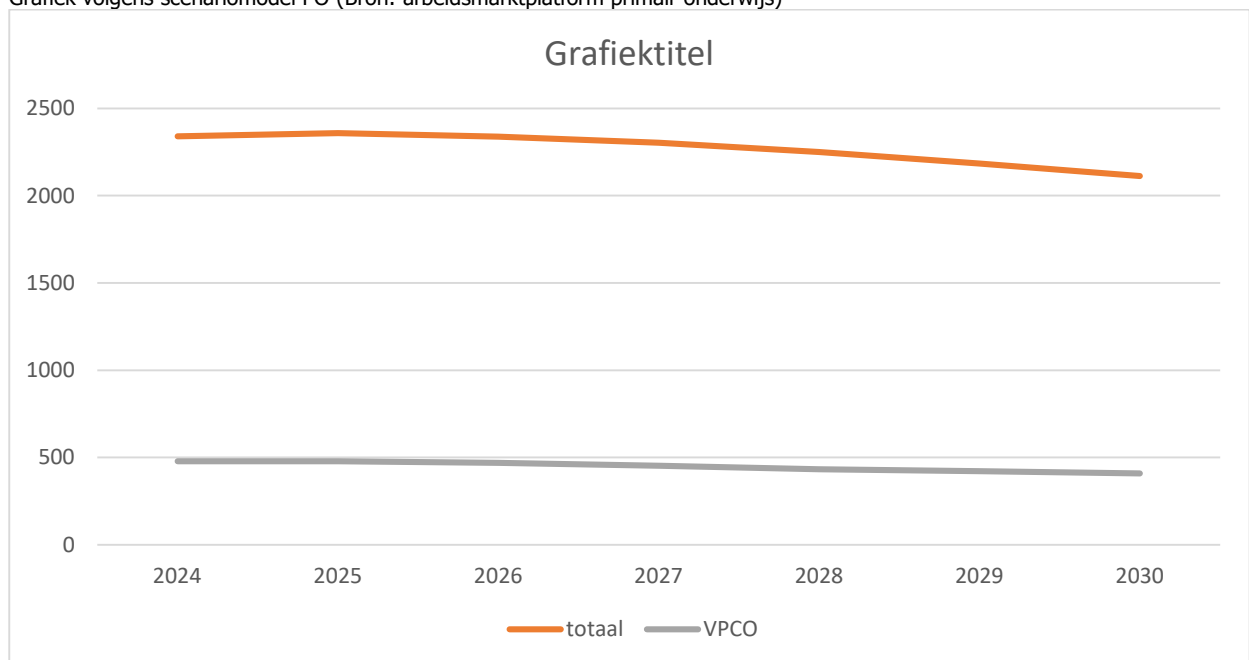
Landelijke prognoses leerlingenaantallen

Op basis van bevolkingsprognoses zijn op landelijk niveau ramingen gemaakt hoeveel leerlingen er in de komende jaren waarschijnlijk op school zullen zitten. In het primair onderwijs wordt gekeken naar het aantal 4- tot en met 11-jarigen. Onderstaande gegevens komen uit die landelijke prognose voor het jaar 2024 en verder; in Zwartewaterland en ons omringende gemeenten. Naar verwachting zal in deze periode het aantal basisschoolkinderen van 4 tot en met 11 jaar in de meeste gemeenten verder dalen.

Cijfers voor Zwartewaterland

Uit onderstaande grafiek kan opgemaakt worden dat het percentage VPCO-leerlingen binnen onze gemeente afneemt. Volgens de prognoses is de dalende trend op gemeentelijk niveau (oranjelijn) veel sterker dan de daling op de scholen van VPCO Hasselt.

Grafiek volgens scenariomodel PO (Bron: arbeidsmarktplatform primair onderwijs)



Recente telling

Op 1 februari 2024 (zgn. teldatum) stonden bij VPCO Hasselt 503 leerlingen ingeschreven, waar per 1-2-2023 nog 522 leerlingen stonden ingeschreven. Per 1 februari 2025 staan 515 leerlingen ingeschreven. Uit eigen prognoses vanaf 1-2-2026 is af te leiden dat bovengenoemde landelijke trend van daling ook bij ons zichtbaar wordt en daalt het aantal leerlingen naar 486 per 1 februari 2028. De verwachte daling zal minder sterk zijn dan vanuit de landelijke prognose van OCW is berekend.

Het blijft onze uitdaging om onze scholen zo in te richten dat wij kunnen voldoen aan onze opdracht voor de korte en lange termijn. Daarbij houden we rekening met de ontwikkelingen in de omgeving. Hierbij zijn onze ambities leidend.

4. ONDERWIJS EN KWALITEITSZORG

4.1 Kwaliteitsonderzoeken door de inspectie en monitoring onderwijskwaliteit

VPCO streeft ernaar dat de onderwijskwaliteit op haar scholen minimaal voldoende is en blijft. Wij leggen echter de lat hoger: wij gaan voor kwalitatief hoogwaardig onderwijs en dat betekent dat wij inzetten op groei in kwaliteit.

Voor het voeren van een gestructureerd kwaliteitsbeleid is een beleidsstuk vastgesteld. Waar ligt, op verschillende niveaus: strategisch, tactisch en operationeel, voor de komende jaren de bestuurlijke opgave en welke richtinggevende uitspraken zijn daarin leidend?

Het realiseren van een (grondige) analyse op de vakgebieden die het meest onder druk staan en deze beter inrichten, is gemeengoed. De onderwijskundig adviseur ondersteunt de scholen bij verbetertrajecten. Monitoring en borging van onderwijskwaliteit is gekoppeld aan de interne en externe kwaliteitsaudits. Door de onderwijsinspectie worden alle scholen periodiek bezocht.

Op alle scholen is sprake van structurele focus op (door het meten en analyseren) van de tussentijdse- en eindresultaten. Het onderwijsaanbod, het didactisch niveau van leerkrachten en het onderwijskundig leiderschap bij de betreffende ib'er en directeur wordt daarin meegenomen.

Monitoring en borging van onderwijskwaliteit is gekoppeld aan de interne audits. Interne kwaliteitsonderzoeken hebben een prominente rol binnen onze organisatie. Uitgangspunt is dat audits een bijdrage moeten leveren aan de kwaliteitszorg en de kwaliteitsverbetering van de school. Dit betekent dat de audit moet aansluiten bij de zelfevaluatie. De audits hebben het karakter van een kwaliteitsaudit en richten zich op wat de school zelf doet aan kwaliteitszorg en hoe zij zichzelf verder kan verbeteren en ontwikkelen. Scholen hebben ook eigen onderzoeksvragen. Deze worden in de audit meegenomen. Bij het uitvoeren van een audit is een auditkader voorwaardelijk. De zelfevaluatie 'Onderzoekskader 2021' vanuit Riskchanger wordt gebruikt als auditkader. Inzet van het auditteam is inclusief observatie in de klassen, gesprekken met directie/MT, intern begeleiders, leerkrachten, ouders en leerlingen. Tweejaarlijks vinden de interne audits plaats.

Er is een structurele aanpak van auditing. De bevindingen, daaropvolgende actiepunten en resultaten zijn door de scholen opgenomen in hun jaarplan. De audit richt zich op duurzame sterke schoolontwikkeling waarin de reflectieve dialoog centraal staat en waarin waarnemen een grote rol speelt om scholen tot de kern te laten komen. Vanzelfsprekend is het inspectiekader onderdeel van deze audit, maar in essentie richt deze zich op het lerende aspect.

De monitoring van onderwijskwaliteit vindt ook plaats in de halfjaarlijkse marap-gesprekken (Zie ook 4.3 Resultaten). Naar aanleiding van het gesprek worden actiepunten geformuleerd.

Er is een compleet en cyclisch stelsel van kwaliteitszorg ingericht. Veel gegevens worden verzameld en met elkaar gedeeld, zoals: onderwijsresultaten, zelfevaluaties, uitkomsten audits, etc. De afspraken worden vastgelegd in kwaliteitskaarten. De bestuurder hanteert diverse manieren om zicht te houden op de onderwijskwaliteit van de scholen. Er wordt veel belang gehecht aan een professionele kwaliteitscultuur en onderlinge communicatie.

4.2 Monitoring onderwijskwaliteit

Naast de eerder genoemde lerende audits passen wij zelfevaluatie toe met de zelfevaluatie vanuit de zogenaamde RiskChanger, een speciaal programma dat ons digitaal ondersteunt. Scholen en het Centraal Bureau bewegen hiermee van onbewust naar bewust bekwaam en is er sprake van verandering en groei. Met het monitoren van de verbeterpunten via de PDCA-cyclus ontstaat een borging van de verandering.

Deze zelfevaluatie is gebaseerd op het Onderzoekskader 2021. De zelfevaluatie is ontwikkeld volgens de inspectie werk- en denkwijze en richt zich op de kwaliteitsgebieden "Onderwijsproces", "Veiligheid en Schoolklimaat", "Onderwijsresultaten" en "Sturen, Kwaliteitszorg en Ambitie". Hierin wordt het kader beschreven voor de beoordeling van de kwaliteit op scholen en van de besturing door het bestuur. Het onderzoekskader bestaat uit verschillende kwaliteitsgebieden die zijn opgebouwd uit standaarden. Bij elke standaard wordt aangegeven wat de school of het bestuur op basis van wettelijke eisen minimaal op orde moet hebben, de basiskwaliteit. In de praktijk hebben scholen en besturen ook eigen ambities die raken aan basiskwaliteit en meestal ook ambities die daarboven uitstijgen. Hiermee dragen scholen en besturen bij aan de kwaliteit van de kernfuncties van het onderwijsstelsel.

De monitoring onderwijskwaliteit vindt ook plaats in de halfjaarlijkse marap-gesprekken met bestuurder, kwaliteitsmedewerker, de betreffende directeur en intern begeleider van de school. Dit gesprek staat o.a. in het teken van de analyse van de resultaten van de middentoetsen en de doorstroomtoets (IEP en CITO-leerling in beeld voor schoolverlaters). In aansluiting op het gesprek worden actiepunten geformuleerd.

De evaluaties onderwijskwaliteit vinden jaarlijks plaats in mei binnen de teams en het directieoverleg. Hierbij wordt gebruikgemaakt van de kwaliteitscyclus.

In 2023 hebben wij een bestuursrapportage ontwikkeld. Daarin hebben wij geformuleerd welke concrete doelen wij stellen om te ontwikkelen en hoe wij hierover rapporteren aan de Rvt en GMR. Deze concrete doelen worden steeds stapsgewijs samen, op basis van de bereikte resultaten van het schooljaar aangevuld, gewijzigd of wellicht geschrapt. Deze evaluatie vindt twee keer per jaar plaats, binnen de teams en het managementoverleg, plaats en voorafgaand aan het nieuwe schooljaar. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de kwaliteitscyclus. Deze werkwijze kan daarom ook gezien worden als een groeimonitor voor de komende jaren.

4.3 Resultaten

Wij werken met het normenkader van CITO en IEP. De directeuren en intern begeleiders maken twee keer per jaar een resultatenanalyse n.a.v. de toetsgegevens uit ParnasSys. Dit staat vervolgens centraal in de zogenaamde marap-gesprekken. Deze gesprekken worden door de algemeen directeur en bovenscholse kwaliteitsmedewerker gevoerd met de directeuren en de intern begeleiders.

Tijdens het gesprek worden de door de school geanalyseerde onderwijsresultaten in relatie gebracht met de kwaliteit van het onderwijsleerproces (lesorganisatie, instructie, leerlingenzorg), condities (leiderschap, teamcultuur, personeel) en context (leerlingenpopulatie, groepsgrootte, omgeving etc.)

De risico's, ontwikkelingen en interventies worden dan in kaart gebracht. Deze vormen een onderdeel van het cyclisch meerjaren-kwaliteitsbeleid op schoolniveau.

De directeuren krijgen op deze manier inzicht in de sterke kanten van collega's en collega-scholen. Het effect is dat de organisatie meer groeit als lerende organisatie. Bij een onvoldoende score van de inspectie volgt een intensief controle- en begeleidingstraject.

Scholen die onvoldoende scores bij de doorstroomtoets, krijgen derhalve extra begeleiding. In het kwaliteitshandboek is dit verder uitgewerkt.

Eindresultaten 2024

Vanuit de eindopbrengsten 2024-2025 is zichtbaar dat de scholen boven het fundamentele niveau (1F) als ook boven het streefniveau 1S/2F hebben gescoord. Dit is een mooi resultaat, vooral de resultaten op het gebied van lezen zijn erg goed en voldoen aan de schooleigen ambities. Het Anker werkt aan een zogenaamde herstelopdracht vanuit het bestuur, gelet op de resultaten van de afgelopen jaren.

De grootste mogelijkheid tot verbetering ligt in het leerkracht-handelen. Op alle scholen wordt extra aan de verbetering van de basiskwaliteit gewerkt onder begeleiding van een externe adviseur vanuit Melior specifiek gericht op dit handelen.

Monitoring sociale veiligheid

Een algemeen onderzoek naar tevredenheid onder leerlingen wordt binnen VPCO tweejaarlijks afgenomen. Ieder jaar wordt het verplichte onderzoek naar sociale veiligheid van de leerlingen uitgevoerd (meetinstrument Vensters en KanVas). De uitkomsten worden doorgezet naar de Inspectie. In 2024 hebben alle scholen dit onderzoek uitgevoerd. Deze onderzoeken worden gemonitord en waar nodig wordt hierover het gesprek aangegaan. We zetten stappen om in de toekomst nog beter zicht te krijgen op deze kwestie.

Daarnaast wordt tweejaarlijks het tevredenheidsonderzoek onder ouders/verzorgers binnen VPCO Hasselt afgenomen. Dit onderzoek is in 2024 uitgevoerd met behulp van het platform Vensters gericht op verschillende aspecten, waaronder het schoolklimaat, het onderwijsproces en informatie en communicatie. De scholen van VCO Hasselt hebben een gemiddelde score van 7,9 behaald.

Kwaliteitsverbeteringstraject

Binnen VPCO wordt een kwaliteitskader opgezet met daarin de volgende stappen:

1. Vertrekpunt: Doelgroepenscan afnemen

2. Duidelijke route: Data analyseren aan de hand van de 4D's (data, duiden, doelen en doen)
3. Samen: Analyse op leerkrachtniveau (zijn de schoolambities bereikt en is het onderwijs passend geweest?)
4. Doel en opbrengstgericht: Implementeren van de kleine, middellange en lange cyclus.
5. Ononderbroken ontwikkeling: Standaard zicht op ontwikkeling per school vastleggen
6. Passend onderwijs: Zorgniveaus in kaart brengen en verantwoordelijk bij de juiste functies
7. Effectief vormgeven: Effectiviteit van lesgeven vergroten passend bij de doelgroep.

In schooljaar 2024-2025 worden de eerste vier stappen genomen. Daar waar de situatie erom vraagt zullen scholen beginnen met een latere stap. Na twee jaar hebben alle scholen de 8 stappen doorlopen en zal het kader jaarlijks doorlopen worden.

Op VPCO-niveau worden de afspraken vastgelegd in kwaliteitskaarten.

4.4 NPO en subsidie basisvaardigheden

Door het ministerie is een subsidie verstrekt ten behoeve hulp en ondersteuning met behulp van extra personeel. De uitbraak van COVID-19 heeft gezorgd voor grote uitdagingen in het onderwijs. Oorzaken daarvan zijn b.v. een hoge werkdruk, lesuitval, ziekmeldingen en het tijdelijk sluiten van scholen. De subsidie draagt hiermee bij aan het continueren van het onderwijs. Dit is noodzakelijk om achterstanden zoveel mogelijk te voorkomen en terug te dringen. In 2025 ontvangen de laatste twee scholen de subsidie vanuit de basisvaardigheden.

4.5 ICT

Naast het netwerkbeheer op de scholen is er ook een online werkomgeving, Office 365, waarvoor alle medewerkers van VPCO Hasselt een account hebben. Dit account wordt vooral gebruikt voor e-mailverkeer. Er wordt gewerkt aan het optimaliseren en implementeren van de online omgeving voor het gebruik in de dagelijkse onderwijspraktijk. Het bewerken van documenten met Office Online en het gebruik van de Cloud gaat een steeds grotere rol spelen.

De periodes met thuisonderwijs hebben ons duidelijk gemaakt dat een goede en stabiele digitale werkomgeving onmisbaar zijn voor het huidige onderwijs. Het lerende kind wordt daarmee voorbereid op 21^e-eeuwse vaardigheden. VPCO Hasselt heeft ook het afgelopen jaar geïnvesteerd in de implementatie van nieuwe leer- en werkomgeving. Dat is zowel op het gebied van hard- en software als voor de inzet van service & support van de Rolf groep die onderwijskundige ondersteuning biedt. Hiertoe is een verwerkersovereenkomst afgesloten.

4.6 Informatiebeveiliging en privacy

De Europees vastgestelde Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) geldt ook voor het onderwijs. Voor de verwerking van persoonsgegevens van kinderen (onder de 16 jaar) zijn specifieke beschermende clausules ingebouwd.

Als verwerkersverantwoordelijke voldoet het schoolbestuur aan een aantal vereisten.

- *Technische en organisatorische maatregelen*
- *Datalekken*
- *Verwerkingsregister*

Het onderwijs is in toenemende mate afhankelijk van informatie en ICT. Het is belangrijk deze informatie goed te beschermen. In het IBP-beleidsplan is vastgelegd hoe de AVG binnen VPCO Hasselt de bewustwording over dit onderwerp meer focus krijgt en ook nageleefd wordt en hoe aan bovenstaande vereisten kan worden voldaan.

Vanuit de wettelijke eis is door VPCO een onafhankelijke Functionaris Gegevensbescherming (FG) aangesteld. Deze functionaris werkt samen met de Privacy Officer en met elkaar hebben zij in 2024 gewerkt aan het opstellen van nieuwe beleidsstukken, zoals het verwerkingsregister, datalekprotocol, bewaartermijnenbeleid en de procedure rechten van betrokkenen.

Uit het jaarverslag 'Jaarverslag Functionaris Gegevensbescherming' (FG) blijkt dat in 2024 één datalek gemeld is. Na beoordeling is het incident opgenomen in datalekregister, waaruit verder geen consequenties volgen.

In voorkomende gevallen worden dergelijke incidenten door middel van een zogenaamd 'Meldingsformulier beveiligingsincidenten/datalek' vastgelegd. In voorkomende gevallen wordt het bestuur hiervan op de hoogte gesteld; evenals het verloop van vervolgstappen en een eventuele procedure.

4.7 Sociale veiligheid

VPCO Hasselt heeft een gedragscode opgesteld als richtlijn voor een wenselijke en professionele pedagogische beroepshouding wat betreft de omgang met leerlingen, collega's en ouders. Deze gedragscode wordt toegepast om ongewenst gedrag te voorkomen (preventief) of aan te pakken (curatief). Daarmee levert deze gedragscode een bijdrage aan het creëren van een veilig leer- en werkklimaat binnen VPCO.

Met deze gedragscode:

- Beschrijven wij concreet gedrag, zoals seksuele intimidatie, pesten, (lhbtiq+) discriminatie, racisme, agressie en geweld;
- Helpen wij medewerkers om de professionele grenzen te bewaken;
- Helpen wij ongewenst gedrag door medewerkers te voorkomen;
- Maakt het mogelijk elkaar aan te spreken op (signalen van) grensoverschrijdend gedrag;
- Geeft de schoolleiding houvast om grensoverschrijdingen te sanctioneren;
- Hebben wij een toetssteen bij klachtbehandeling door de klachtencommissie.

In 2024 zijn diverse onderdelen rond het vergroten van sociale veiligheid ondergebracht in Schoolveiligheidsplan met als doel:

1. Het inrichten van de Arbo-organisatie.
2. Zorgen voor een goede implementatie van dit schoolveiligheidsplan en de RI&E.

Hierdoor verbeteren we de beveiliging en brandveiligheid van de schoolgebouwen en de fysieke en sociale veiligheid van personeel en leerlingen. Dit plan zal in 2025 worden geactualiseerd.

4.8 Anti-pestbeleid en Meldcode Kindermishandeling

Alle scholen van VPCO Hasselt gebruiken een eigen anti-pestprotocol dat aansluit bij het gekozen anti-pest programma. Op elke school is ook een interne contactpersoon aanwezig die o.a. gericht is op het signaleren van kindermishandeling. Op iedere school is er aandacht voor de meldcode kindermishandeling en hoe te handelen bij een vermoeden van misstanden. Hiervoor hebben de medewerkers een training gevolgd. In de meldcode is het zgn. afwegingskader opgenomen.

4.9 Aanname- en verwijderingsbeleid

VPCO Hasselt heeft een aanname- en verwijderingsbeleid. In principe zijn alle kinderen welkom op één van de scholen. Er wordt geen onderscheid gemaakt op grond van levensbeschouwing, cultuur of beperking. Voor toelating zijn de procedures omschreven in het beleid. Bij zowel toelating als verwijdering worden de wettelijke eisen gevolgd. Ook schorsing en bijbehorende protocollen staan omschreven, voorbeeldbrieven ten behoeve van de schooldirecteuren zijn in dit beleid opgenomen.

4.10 Meldingen en klachten

VPCO Hasselt heeft een 'Klachtenbehandeling' opgesteld. Deze is beschikbaar op de website.

Ouders weten de schooldirecteur, interne en externe vertrouwenspersoon en de klachtencommissie te bereiken met hun vragen. In de managementrapportages is vermeld dat geen officiële klachten zijn ingediend. In het jaarverslag van de externe vertrouwenspersoon (EVP) over 2024 is vermeld dat er vier meldingen binnengekomen zijn en zijn twee adviesgesprekken gevoerd. Eén melder heeft de melding uiteindelijk ingetrokken. Alle meldingen zijn in 2024 naar tevredenheid afgehandeld en hebben niet geleid naar een formele klacht.

De externe vertrouwenspersoon kan door betrokkenen bijgestaan worden voor opvang, ondersteuning en begeleiding van een klager. Daarbij is van belang om te luisteren naar betrokkenen, te werken aan het opbouwen van een vertrouwelijke relatie en te komen tot een goede definitie van de klacht/zorg om daarna

samen mogelijke stappen te onderzoeken. Een goede opvang en begeleiding van slachtoffers is bij dergelijke melding van groot belang.

De externe vertrouwenspersoon is achterwacht voor de interne contactpersonen, per school aangesteld, en vraagbaak voor deze schoolcontactpersoon. Wanneer er trends te zien zijn of opvallende zaken naar voren komen zal de externe vertrouwenspersoon aanbevelingen doen richting een directeur of het bestuur.

Elk schooljaar wordt er één intervisiebijeenkomst voor de interne vertrouwenspersonen van de 4 scholen gehouden. Deze is in november 2024 geweest. Deze bijeenkomst wordt geleid door de externe vertrouwenspersoon van de IJsselgroep. Tijdens deze bijeenkomsten worden o.a. casussen met elkaar besproken. De deelnemers vinden het prettig en leerzaam om hier met elkaar over de sparren. Tevens staan ze stil te staan bij de rol die ze hebben en worden de taken die erbij horen weer aangescherpt. Nieuw aangestelde interne vertrouwenspersonen volgen de opleiding als vertrouwenspersoon.

4.11 Regeling Professionalisering en begeleiding

Vanuit de overheid worden de eisen omtrent de onderwijsopbrengsten aangescherpt en men realiseert zich dat dit niet zonder bevordering van deskundigheid kan. Na de aanpassing van de bekostiging in 2021 wordt opnieuw een wijziging doorgevoerd in 2025. Vanuit de regeling Professionalisering en begeleiding startende leraren en schoolleiders ontvangen de scholen ongeveer 50% van het oorspronkelijke budget. De rest wordt verdeeld onder de onderwijsregio's.

De intentie is om alle professionaliseringsmiddelen in te zetten op basis van het scholingsplan.

Naast de scholingstrajecten binnen de eigen school, kunnen ook centraal geregelde scholingen deel uitmaken van het professionaliseringsplan.

In aansluiting op de gewenste schoolontwikkelingen en vanuit de in het strategisch beleid bepaalde doelen, worden in overleg met personeel, directies, P(G)MR en algemeen directeur de scholingsgelden besteed.

De gelden zijn als volgt besteed:

Bedrag	
Beschikbaar	€ 55.019
Nascholing	€ 76.420
Meer besteed	€ 21.401

4.12 Externe contacten

PO-raad

VPCO Hasselt, de voorzitter van het college van bestuur Ben Roeten, is actief betrokken het netwerk van bestuurders en is als auditor actief binnen het netwerk Auditteam van de PO-raad.

Passend onderwijs

SWV 2305 PO en SWV IJssel-Vecht zijn per 1 augustus 2023 samengegaan onder de naam SWV Hanzeland. SWV Hanzeland is een samenwerkingsverband tussen scholen voor (speciaal) basisonderwijs, speciaal onderwijs, voortgezet (speciaal) onderwijs en praktijkonderwijs. Ons doel is ervoor te zorgen dat leerlingen zich goed kunnen ontwikkelen en een passende plek in het onderwijs krijgen. Binnen cluster Zwartewaterland (waar VPCO Hasselt onder valt) werken de volgende besturen samen: Florion, IJsselrijk/HOIJ, Op Kop en VPCO Hasselt. Uitgangspunten zijn:

Nabijheid: De scholen zijn verbonden in een lerend netwerk dat op basis van de lokale situatie kennis deelt en samen met de eigen gemeente, opvang, jeugdhulp en onderwijs steeds beter op elkaar afstemt.

Beschikbaarheid: De scholen maken gebruik van elkaars deskundigheid of de daaraan gekoppelde beschikbare expertise (waar kan lokaal, waar noodzakelijk regionaal).

Inclusiviteit: De leerlingen volgen onderwijs op 1 van de reguliere scholen binnen het cluster.

LEA (Lokale Educatieve Agenda) overleg

Jaarlijks vindt er een aantal keren met de gemeente Zwartewaterland en besturen een zgn. Lokaal Educatieve Agenda (LEA) -overleg plaats. Bij dit overleg zijn ook de vertegenwoordigers van de kinderopvang

aangeschoven. Het creëren van een voorschoolse educatie, IKC, transitie Jeugdzorg/passend onderwijs, de samenwerking binnen de brede school en bewegings- en taalonderwijs zijn voor ons belangrijke onderwerpen.

4.13 Middelen onderwijsachterstanden

De onderwijsachterstandsmiddelen worden op basis van de indicatoren toegewezen aan desbetreffende scho(o)l(en). Het is onderdeel van de eigen schoolformatie. Hierbij wordt vanaf augustus 2019 gebruik gemaakt van een vastgestelde achterstandsscore per school. Deze wordt vastgesteld op basis van indicatoren van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).

VPCO Hasselt heeft in het jaar 2024 €6.092 aan achterstandsmiddelen ontvangen (De Driemaster, locatie Mastenbroek) en is in de formatie opgenomen door uitbreiding uren ondersteuning.

4.14 Toekomstige ontwikkelingen

In het Koersplan heeft VPCO Hasselt de focus gelegd op de brede ontwikkeling en de talenten van de leerling. Wij bereiden leerlingen steeds meer voor op een wereld die wij nog niet kennen. Ze krijgen later banen die nu nog niet bestaan. Wij zullen leerlingen andere dingen moeten leren om optimaal voorbereid te zijn op de samenleving van de toekomst. De manier waarop wij omgaan met kennis en leren, en daarmee de wijze waarop wij onderwijs aanbieden, verandert naar een nieuwe balans.

Leerlingen worden hierdoor de komende jaren beter voorbereid op en toegerust voor een wereldgerichte samenleving. In het nieuwe Koersplan hebben wij drie essentiële uitgangspunten geformuleerd. Deze uitgangspunten zijn zichtbaar, herkenbaar en voelbaar op onze scholen, te weten: gericht op de toekomst, gericht op groei en gericht op elkaar.

Stichting Leerplanontwikkeling werkt aan het actualiseren van de kerndoelen, die de nodige invloed gaan hebben op het onderwijs. In september 2024 leverde SLO in opdracht van het ministerie van OCW de eerste sets definitieve concept kerndoelen voor Nederlands en rekenen en wiskunde op. Deze concept kerndoelen zijn in de eerste helft van 2024 beproefd met meer dan 200 scholen in de onderwijspraktijk. Ook zijn er sessies met experts Nederlands en rekenen en wiskunde gehouden. De opgehaalde feedback is gewogen en verwerkt in deze definitieve set. Op 16 oktober 2024 debatteert de Tweede Kamer onder andere over deze definitieve concept kerndoelen, onder het thema Curriculum. Ondertussen werkt SLO aan een advies over de toekomst van het Referentiekader Taal en Rekenen.

De concept kerndoelen burgerschap en digitale geletterdheid zijn begin maart 2024 opgeleverd. Deze worden momenteel door scholen in heel Nederland beproefd op bruikbaarheid. De verwachting is dat we deze definitieve concept kerndoelen voor de zomer van 2025 opleveren.

De herijkte kerndoelen vormen een belangrijk uitgangspunt voor het Koersplan 2027–2031. Ze vragen om een hernieuwde blik op onze onderwijsvisie, curriculumkeuzes en teamontwikkeling. In het beleidsplan vertalen we deze landelijke ontwikkelingen naar duidelijke ambities, passend bij onze identiteit en de context van onze scholen.

5. PERSONEEL

5.1 Strategisch personeelsbeleid

Het Koersplan van VPCO beschrijft de strategie waarmee verbetering van de prestaties van de organisatie duidelijk wordt. De bestuurder, staf en de directeuren van de scholen kennen de visie en missie. Iedere school heeft een schoolplan en jaarplan, waarin duidelijk wordt naar welke doelen en resultaten gestreefd worden. Dit plan is gebaseerd op het Koersplan van de stichting en de schooleigen doelen. Binnen de kaders van dit plan bepalen de directeuren welke keuzes zij maken voor de invulling van het personeelsbeleid die past bij het schooleigen concept.

Op deze wijze is het mogelijk organisatiedoelen in samenhang te brengen met de ontwikkeling van mensen. Leren en ontwikkelen worden bewust gepland om die doelen te bereiken.

We spelen in op de verschillende interesses en mogelijkheden van kinderen en de snel veranderende maatschappij. De rol van leerkracht verschuift van leraar naar coach. Leerkrachten worden uitgedaagd om te prikkelen, verwondering te brengen en ruimte te geven aan kinderen om invloed te hebben op het eigen leerproces. Dit vraagt flexibiliteit van leerkrachten. VPCO-leerkrachten kunnen zich inleven in de kinderen. Doel is dat iedere leerkracht voldoet aan de eisen zoals deze zijn gesteld vanuit het beroepsprofiel van de leerkracht PO.

Dat doen we als volgt:

We stimuleren onze medewerkers om zichzelf zowel binnen als buiten VPCO verder te ontwikkelen, we streven ernaar dat 10% van onze leraren een masteropleiding volgt.

De gesprekkencyclus van directeuren is zodanig ingericht dat de directeur binnen VPCO leiderschap ontwikkelt dat aansluit bij het Nationaal Onderwijsakkoord, maar bovenal professionele ruimte creëert. Leiderschap binnen VPCO is het streven naar een gemeenschappelijk einddoel vanuit een onderlinge relatie, met respect voor elkaars capaciteiten en persoonlijkheid. Leiderschap binnen VPCO gaat dan ook over "persoonlijk leiderschap". Een leider handelt vanuit de opdracht van de school, is inspirerend en ondernemend.

Medewerkers zijn collectief en individueel verantwoordelijk voor het leren en ontwikkelen van leerlingen en van elkaar en zij leggen over het resultaat verantwoording af aan de leidinggevende en de maatschappij. De leidinggevende is stimulerend en faciliterend als het gaat om leren, ontwikkelen en inspireren. Als leraren goed functioneren is het vooral de verantwoordelijkheid van de professionele teams om alle kwaliteiten en talenten optimaal te benutten en elkaar uit te dagen om deze ook volledig in te zetten.

In de halfjaarlijkse marap-gesprekken tussen de directeuren en de bestuurder wordt het gevoerde personeelsbeleid gemonitord en geëvalueerd. Zie ook hoofdstuk 4. 'Onderwijs en kwaliteitszorg'.

In het integraal personeelsbeleid van de stichting is de dialoog over het strategisch personeelsbeleid met leraren en schoolleiders omschreven. In de procedure voor het werven en selecteren van medewerkers en directeuren hebben teamleden en een afvaardiging van ouders uit de medezeggenschapsraad zitting. Zij hebben volgens de wettelijke regelingen advies- dan wel instemmingsrecht voor afronding van de procedure.

5.2 Formatie en mobiliteit

Naast het gebruikelijke natuurlijke verloop door beëindiging van tijdelijke uitbreidingen van contracten aan het einde van het schooljaar 2023-2024 en het vervallen van payrollcontracten, zijn in de loop van 2024 negen medewerkers uitgestroomd.

Aantal medewerkers naar functiegroep en leeftijdsgroep per 31 december 2024

Leeftijd	Directie	OOP	OP	Totaal
<=25		1	1	2
25-34		6	14	20
35-44	3	1	10	14
45-54		2	14	16
55-59				
60+	1	2	2	3
Totaal	4	12	41	57

Aantal medewerkers en in fulltime equivalenten voor VPCO Hasselt per 31 december 2024

Leeftijdsgroep	Mannen		Vrouw		Totaal	
	Aantal	FTE	Aantal	FTE	Aantal	FTE
<=25			2	1,3000	2	1,3000
25-34	1	0,5750	19	13,3625	20	13,9375
35-44	2	1,6250	12	5,5250	14	7,1500
45-54	1	0,3750	15	9,3500	16	9,7250
55-59						
60+	1	0,5000	4	2,6755	5	3,1755
Totaal	5	3,0750	52	32,2130	57	35,2880

Een aantal jaren geleden is besloten met een aantal besturen samen te gaan werken met het opzetten van een eigen vervangingspool t.w. Slim & Akorda. Daarin zijn aanvankelijk, conform afspraken twee leerkrachten geplaatst. Door de krapte op de arbeidsmarkt is verdere invulling van deze invalpool niet gerealiseerd.

Door natuurlijk verloop binnen VPCO Hasselt is het steeds meer een uitdaging om voldoende gekwalificeerde medewerkers te krijgen.

Jaarlijks vullen werknemers het loopbaanformulier in waarin wensen t.a.v. talentmobiliteit, meer- en minder werken en professionalisering worden geïnventariseerd. We maken werk van talentmobiliteit. Er zijn geen gedwongen overplaatsingen geweest.

Mobiliteit – en mobiliteitsbeleid – is een instrument in het kader van loopbaanontwikkeling en professionalisering. Ook kan mobiliteitsbeleid bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van het personeel en een evenwichtige samenstelling van het personeelsbestand. Daarom is door VPCO Hasselt mobiliteitsbeleid vastgesteld. Wij doen ons best om de opgebouwde professionaliteit van medewerkers optimaal en duurzaam in te zetten. Directies zoeken daarom steeds naar de beste 'match' tussen een onderwijsteam en de leerlingenpopulatie van een locatie. Ze kunnen daarmee van leerkrachten vragen om hun professionaliteit flexibel in te zetten.

5.3 Scholingsbeleid

Scholingsbeleid is onderdeel van het professionaliseringsbeleid waarbij elke medewerker op basis van een plan in aanmerking kan komen voor scholing dat in het beleid omschreven is. Scholingsbeleid is een onderdeel van de cyclus t.b.v. begroting en formatie. Dit betekent dat n.a.v. de loopbaangesprekken ook de inventarisatie voor de individuele- en teamscholing voor het schooljaar daarop plaatsvinden.

5.4 Vervangingsbeleid

VPCO Hasselt gaat voor kwaliteit, groei en ontwikkeling. We streven naar verbinding tussen scholen en medewerkers, met als doel expertise delen en innoveren.

Er zijn diverse redenen waarom een leerkracht afwezig kan zijn. De meest voorkomende redenen zijn ziekte, zwangerschap, ouderschapsverlof, studie en andere in de cao PO beschreven verloven. Wij vinden het belangrijk dat, ook als de reguliere leerkracht afwezig is, de lessen doorgang vinden.

VPCO Hasselt hanteert in het vervangingsbeleid de volgende uitgangspunten:

- het vervangingsbeleid moet bijdragen aan kwalitatief goed onderwijs. De afwezige willen we laten vervangen door een gekwalificeerde medewerker;
- het vervangingsbeleid moet voldoen aan de van toepassing zijnde wet- en regelgeving waaronder de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) en de CAO-PO;
- VPCO Hasselt wil goed werkgeverschap tonen voor zowel vaste medewerkers als de mensen die werkzaam zijn in de flexibele schil;
- het vervangingsbeleid dient aan te sluiten bij de specifieke kenmerken en wensen van VPCO Hasselt.

Flexibele schil

Voor de continuïteit en voor de kwaliteit van het onderwijs is het noodzakelijk dat afwezige leerkrachten vervangen kunnen worden. Er is daarom behoefte aan een flexibele schil van professionele medewerkers. Mensen uit de flexibele schil worden voornamelijk ingezet ten behoeve van vervanging, tijdelijke werkzaamheden, specialistische werkzaamheden en het voorkomen van risico's op financieel en arbeidsrechtelijk gebied.

De flexibele schil kent hiermee drie gradaties:

- 1) vaste medewerkers;
- 2) interne flexibele medewerkers. Deze bestaat uit:
 - medewerkers op losse inval binnen de samenwerkende schoolbesturen van Slim & Akorda;
 - medewerkers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst;
 - medewerkers die een tijdelijke uitbreiding kunnen krijgen;
- 3) externe flexibele medewerkers. Deze bestaat uit:
 - gedetacheerden (anders dan Slim & Akorda)
 - payrollmedewerkers
 - zzp'ers

Geleidelijk merken wij dat er weinig vervangers zijn. Dat leidt ertoe dat in enkele gevallen kinderen binnen de school niet meer opgevangen kunnen worden.

5.5 Banenafpraak

De banenafpraak (2013) is een afspraak tussen kabinet en sociale partners om meer werkplekken te creëren voor mensen met een beperking tot de arbeidsmarkt. Voor VPCO Hasselt geldt dat geen medewerkers zijn geplaatst om aan deze doelstelling te voldoen, omdat er geen vacatures zijn ontstaan, die mogelijk ingevuld kunnen worden door medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld voor een functie als een assistent conciërge). Immers bestaat de invulling van de personele formatie in het basisonderwijs veelal uit leerkrachten.

5.6 Besteding werkdrukmiddelen

De werkdrukmiddelen worden ingezet op alle scholen. Op iedere school is in het team het gesprek gevoerd over de knelpunten die werknemers ervaren en de oplossingen die zij hiervoor voorzien en bepalen. In het gesprek over de aanpak van de werkdruk is besproken welke maatregelen er in de school nodig zijn om de werkdruk te verminderen. Op basis van dit gesprek is door de schoolleider en het bestuur een bestedingsplan opgesteld. Dit bestedingsplan is ter instemming voorgelegd aan de personeelsgeleding van de MR (=PMR). Ook over de niet-bestede middelen zijn door de schoolleider/het bestuur, in samenspraak met het team en de PMR nadere bestedingsafspraken gemaakt conform de doelen en verwachtingen van het bestedingsplan. De bestedingsplannen zijn in overleg met het bestuur van VPCO Hasselt, met instemming van de PMR en na goedkeuring van het toezichthoudend orgaan uitgevoerd door de inzet van extra personeel.

De middelen zijn met name gebruikt voor het vrij roosteren van reguliere leerkrachten, inzet van extra personeel op administratieve zaken, leerkrachtondersteuning en leerlingenbegeleiding.

Op basis van het leerlingenaantal van 1 februari 2023 (522) heeft VPCO Hasselt voor werkdrukmiddelen een totaalbedrag van € 151.052 ontvangen in 2024.

5.7 Payroll

Via Talenten Onderwijs Pool (TOP), dienst van Akorda, willen wij voorkomen dat door de terugloop van leerlingen te veel vaste leerkrachten in dienst zijn. Het opbouwen van de hierboven genoemde flexibele schil is essentieel om te zorgen dat VPCO Hasselt financieel gezond blijft en kan inspelen op eventuele

leerlingenrimp in de toekomst. Dit betekent dat nieuwe leerkrachten vaak op basis van payroll worden ingezet om verplichtingen te voorkomen.

Bij het aangaan van benoemingen wordt door het administratiekantoor en in overleg met de directies beoordeeld of risico's ontstaan voor herbenoemingsverplichtingen en, voor VPCO Hasselt, op het verhalen van een werkloosheidsuitkering. Door het creëren van de flexibele schil (payroll) wordt dit risico sterk verkleind. Als er sprake is van het toekennen van een WW-uitkering ontvangen wij een afschrift van het UWV, waarna nogmaals wordt beoordeeld of er sprake is van een voormalig personeelslid met een voorrangsbenoemingsverplichting. Over het algemeen zullen toegekende uitkeringen ontstaan vanuit vervangingsbetrekkingen zonder herbenoemingsverplichting.

In 2024 is sprake geweest van instroom in een WW-uitkering voor VPCO Hasselt na het beëindigen tijdelijke subsidies voor een bedrag van € 4.550,55.

5.8 Vitaal de toekomst in

Wij hebben in toenemende mate aandacht voor vitaliteit binnen onze organisatie. Door samen te werken, van elkaar te leren en te groeien mogen wij trots zijn op wat er bereikt is. Externe onderzoeken tonen dat ook aan. Plezier in je werk is een belangrijke voorwaarde om nog beter te functioneren en maakt dat wij minder vaak ziek zijn. Dat is niet alleen goed voor onszelf maar ook voor de kwaliteit van ons onderwijs. Vitale medewerkers vormen samen een levendige en gezonde organisatie. Investeren in de vitaliteit van de medewerkers staat nu op de agenda. In dit kader zijn wij met adviseurs van het vervangingsfonds in gesprek hoe wij dit gaan borgen. Daarbij spreken wij ook over de inzet en rol van een vitaliteitscoach en preventiemedewerkers.

5.9 Arbodienstverlening

Vanaf 1 januari 2023 wordt gebruik gemaakt van arbodienst Perspectief.

	Verzuim 2023	Meldingsfrequentie 2023	Verzuim 2024	Meldingsfrequentie 2024
CBS De Driemaster	5,9	0,9	1,8	0,8
Mastenbroek	1,0	1,7	2,3	2,2
CBS Het Anker	11,1	0,5	16,8	0,8
CBS Prins Willem-Alexander	2,7	1,0	0,4	1,0
Bovenschools incl. Alg. Dir.	0,0	0,0	0,0	0,00
VPCO Hasselt Totaal	6,1	0,9	6,5	0,9

Bij scholen met minder dan 20 medewerkers zijn de cijfers minder betrouwbaar door statistische fluctuaties. Dat is het geval bij alle locaties. Het kan dan zinvol zijn een vergelijking te maken met voorgaande jaren. Door de gegevens af te zetten tegen historische cijfers kunnen trends zichtbaar worden gemaakt. De verzuimcijfers voor dit jaar zijn gegenereerd uit het personeels- en salarisadministratiesysteem HR2Day van Akorda.

Vergelijking met landelijke cijfers op basis van kalenderjaren

	Verzuim 2021	Verzuim 2022	Verzuim 2023	Verzuim 2024
Verzuim VPCO	4,8	6,0	6,1	6,5
Verzuim Landelijk				
Op	5,7	6,4	6,0	7,2
OOP	6,2	6,5	6,2	7,7
Frequentie VPCO	0,46	1,2	0,9	0,9
Frequentie Landelijk				
OP	1	1,5	1,1	0,98

OOP	0,9	1,4	1,1	
------------	-----	-----	-----	--

Landelijke cijfers geven het verschil weer tussen onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel. Binnen VPCO werken we met totale cijfers van het gehele personeel onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel.

Het verzuimbeleid is gericht op het voorkomen en verminderen van verzuim van medewerkers. Het verzuimbeleid wordt uitgevoerd aan de hand van de volgende onderdelen:

- voorwaarden scheppen voor het goed functioneren van medewerkers;
- zorg voor medewerkers, bevorderen van het welzijn van medewerkers;
- arbeidsongeschiktheid en beroepsziekten voorkomen;
- verzuim tot een minimum beperken; terugbrengen onder de 4%.

Onze cultuur is bepalend voor de manier waarop er met verzuim wordt omgegaan, ook wel verzuimtolerantie genoemd. Het gaat bij verzuim om een combinatie van factoren. De directeur speelt hierin een belangrijke rol. Het gaat bijvoorbeeld om hoe de directeur reageert op vragen in de werkomgeving of hoe goed hij/zij de medewerkers kent. De volgende onderdelen stimuleren werkhervatting:

- een open en positieve werksfeer waardoor sterke binding met werk en collega's ontstaat;
- signalering en interveniëren;
- goede werkomstandigheden creëren;
- verantwoordelijkheid toekennen, maar ook nemen en evalueren.

Verzuim is er wanneer de medewerker besluit om niet te gaan werken. Daarbij speelt de zelfregie, een vorm van zelfbeschikking, een belangrijke rol. Waarbij het gaat om het maken van eigen keuzes. Zelfregie werkt preventief ten opzichte van verzuim, het is een belangrijk onderdeel van het verminderen van gezondheidsklachten en een goede re-integratie. Zowel fysieke als geestelijke gezondheidsproblemen kunnen ervoor zorgen dat de medewerker over onvoldoende capaciteiten en/of vaardigheden beschikt om te voldoen aan de gestelde eisen die hij nodig heeft voor een goede uitoefening van de functie.

Er zijn diverse factoren die verzuim beïnvloeden. Een deel kan door de directeur worden beïnvloed, bijvoorbeeld de arbeidsomstandigheden, het schoolklimaat, de teamcultuur, de stijl van leidinggeven, de aandacht voor de individuele medewerker, versterking van de professionaliteit van de medewerker, etc. Een ander deel kan door de medewerker zelf worden beïnvloed, zoals gezond leven, versterking van de professionaliteit, tijdig problemen onderkennen en deze bespreken met de directeur. Tenslotte ligt een deel buiten de beïnvloedingssfeer van de directeur en de medewerker.

In het geval er een verzuimmelding heeft plaatsgevonden, wordt er door alle partijen naar gestreefd, herstel en werkhervatting c.q. re-integratie zo spoedig mogelijk te laten plaatsvinden. Uitgangspunt in verzuimbegeleiding is wat de medewerker nog wèl kan in plaats van wat de medewerker nièt kan.

Middelen die worden ingezet om verzuim te beperken en/of te voorkomen zijn:

- Individuele gesprekken met medewerkers;
- een met het team vastgesteld werkverdelingsplan dat bij de school past;
- competentiebevordering door middel van in- of externe begeleiding, scholing;
- loopbaan- en/of coaching gesprekken, ondersteund met een smart (specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch, tijdsgebonden geformuleerde vraagstelling);
- (Beleid) Sociaal Medisch Team (B)(SMT) overleg (gesprek tussen de bedrijfsarts, directeur en/of de HR-adviseur);
- inzet van psychologische begeleiding, begeleiding door maatschappelijk werk, mediation, etc.;
- werkplekonderzoek, aanpassen van voorzieningen op de werkplek;
- preventief spreekuur (arbeidsomstandigheden spreekuur);
- MT-overleg en teamvergaderingen, waar verzuim, welzijn en arbeidsomstandigheden op de agenda staan;
- signalen vanuit de medezeggenschapsraden;
- uitvoeren van Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) en Quickscan en bijstellen van Plan van Aanpak, tweejaarlijks uitgevoerd in de oneven jaren.

In het MT-overleg wordt gesproken over:

- langdurig zieke medewerkers; prognoses ziekteverloop en re-integratie-adviezen;

- medewerkers die frequent kortdurend ziek zijn;
- arbeidsgeschiktheid bevorderende maatregelen voor individuele medewerkers;
- verzuimcijfers en verzuimoorzaken;
- mogelijke preventieve maatregelen naar aanleiding van de verzuimanalyse;
- arbo- en verzuimbeleid en algemene zaken die van invloed zijn op de veiligheid, gezondheid en/of het welzijn van de medewerkers.

Met onze arbodienst evalueren we jaarlijks of de dienstverlening nog aansluit op de visie van onze organisatie.

Indien nodig worden bij VPCO Hasselt begeleidingstrajecten uitgevoerd als het gaat om: coaching en re-integratie (eventueel tweede spoor). Het afgelopen jaar hebben enkele medewerkers gebruik gemaakt van: (loopbaan)coaching en re-integratie.

Medewerkers formuleren hun eigen doelen SMART aan de hand van tussentijdse gesprekken met leidinggevende en begeleiders/coaches. Deze werkwijze wordt als prettig ervaren en geeft de medewerker de regie die hij/zij nodig heeft, waarbij de medewerker de leidinggevende kan meenemen in zijn/haar proces.

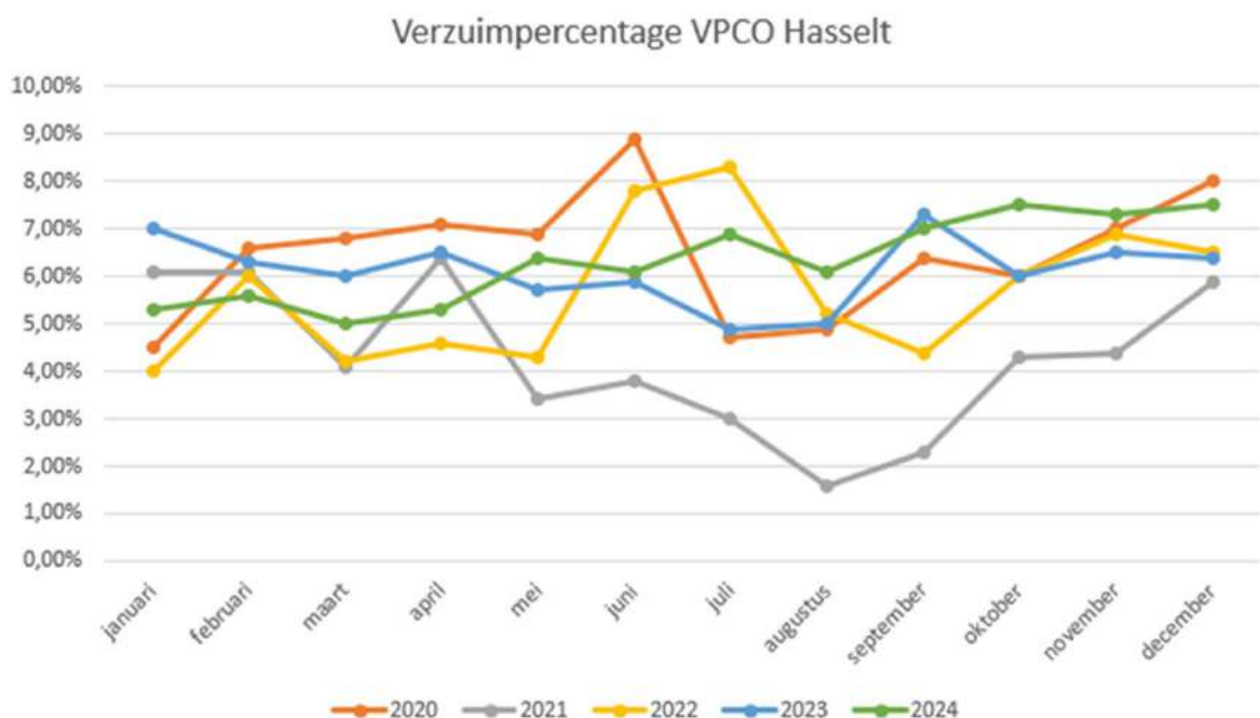
Daarnaast maakt VPCO Hasselt ook gebruik van andere begeleiders; afhankelijk van de vraagstelling. De 'andere' begeleiding vindt zowel op individueel niveau, als op teamniveau plaats. Dat is afhankelijk van de situatie en vraagstelling.

Eigen risicodrager (ERD)

VPCO Hasselt is eigen risicodrager bij vervanging wegens ziekte en op basis van een financiële variant aangesloten bij het Vervangingsfonds, zodat bij hoge vervangingskosten - boven de berekende normatieve vergoeding - een financiële bijdrage wordt verkregen. Door binnen de berekening van de gemiddelde personeelslast een opslag te verwerken wordt dekking gevonden voor het eigen risicodeel. De drempelwaarde over 2024 bedraagt €133.217,84. In 2024 zijn de loonkosten voor vervanging rond dit bedrag uitgekomen.

Ziekteverzuimpercentage 2024

Het verzuimpercentage is in 2024 6,5%. Langlopende ziektedossiers hebben een grote invloed op het verzuimpercentage. Op de langlopende dossiers zijn passende acties uitgezet. Naar verwachting zullen in 2025 een aantal langlopende dossiers afgesloten kunnen worden. Het blijft zaak om te blijven kijken waar invloed uitgeoefend kan worden, ook in het voorkomen van langdurig verzuim.



5.10 Inzetbaarheidsbeleid

Wij investeren in de inzetbaarheid van onze medewerkers met bijbehorende pro-actieve gespreksvoering. Dit is omschreven in ons strategisch beleid.

We vinden het heel gewoon om in gesprek te zijn over onze inzetbaarheid en onze rollen, taken en verantwoordelijkheden. Onze opdracht om kwalitatief goed onderwijs te blijven bieden en te innoveren, laat geen ruimte voor stilstand. Wij vormen een vitale organisatie waarin wij samenwerken, van elkaar leren en zo groeien; elke dag opnieuw. De resultaten mogen er zijn en dat is iets om trots op te zijn. Ook de inspectie heeft dit bevestigd! We zijn goed op weg.

Plezier in je werk is een belangrijke voorwaarde om de stappen te kunnen zetten die wij voor ogen hebben. Het geeft ons de kans om nog beter te functioneren en maakt dat wij minder vaak ziek zijn. Dat is niet alleen goed voor onszelf maar ook voor de kinderen, de ouders en daarmee voor de kwaliteit van ons onderwijs. Vitale medewerkers vormen samen een levendige en gezonde organisatie.

Om de vitaliteit van onze medewerkers te bevorderen heeft VPCO Hasselt bovendien besloten te investeren in een vitaliteitscoach. Hiervoor is geld vrijgemaakt binnen de meerjarenbegroting. De gedachte hierachter is dat voorkomen beter is dan genezen. De aan te stellen coach is wordt schooloverstijgend ingezet als blijkt dat iemand stress ervaart. Elke medewerker verdient het om gezien te worden en ondersteuning te ontvangen wanneer dit nodig is. Een vitaliteitscoach kan die geven.

We zijn met elkaar in gesprek in samenwerking met het Vervangingsfonds om te komen tot een vitaliteitscoach binnen onze organisatie.

In de CAO is o.a. het volgende afgesproken.

- De afspraken in de cao over tijd en verdeling van het werk zijn eenvoudiger en transparanter geworden.
- De verantwoordelijkheden beleggen we zo laag mogelijk in de organisatie. Schoolbestuurders bespreken de uitgangspunten. Met die uitgangspunten geeft elk team invulling aan het onderwijs op hun school, daarmee komt er meer professionele ruimte voor schoolteams.

De uitwerking hiervan vindt plaats in een werkverdelingsplan. In dit plan is neergelegd wat er in het komend schooljaar aan activiteiten plaats zal vinden op een school of binnen een team en de wijze van de verdeling van deze activiteiten over de medewerkers.

5.11 Beleid uitkering na ontslag

In het integraal personeelsbeleid is het onderdeel 'Regeling ontslagbeleid' opgenomen. Het streven naar behoud van werkgelegenheid staat daarbij voorop. Hiertoe zal in elke voorkomende situatie maatregelen genomen en uitgevoerd worden die daarbij passend zijn, waarbij zorgvuldig rekening gehouden wordt met de rechten van medewerkers en procedures. Onderdeel van het beleid is het volgen van de ontwikkeling van onze medewerkers. Daarnaast is het van belang om de kosten voor de Stichting te minimaliseren.

Bij ontslagprocedures wordt gecontroleerd of de gang van zaken verloopt volgens de instroomtoets van het Participatiefonds. Als hieraan voldaan wordt volgt, naast de regulier uitkering van het UWV, een bovenwettelijke uitkering. Zorgvuldig handelen bij ontslagen leidt tot het minimaliseren van onvrede bij de medewerkers en kosten voor de organisatie.

5.12 Toekomstige ontwikkelingen

Voor VPCO Hasselt zijn de medewerkers een waardevol kapitaal. Onze mensen bepalen de kwaliteit van het onderwijs en van de organisatie. In het Koersplan is onverminderd aandacht voor een voortdurende doorontwikkeling van de scholen en de professionals. Belangrijkste thema's zijn het verbinden van medewerkers en versterken van hun positie. In de schoolomgeving draait het om leren. In de komende jaren blijven wij werken aan de versterking van onze professionele organisatie. Centraal thema daarbij is leiderschap.

Leiderschap is streven naar een gemeenschappelijk einddoel vanuit een onderlinge relatie, met respect voor elkaars capaciteiten en persoonlijkheid. Dit leiderschap is van toepassing op alle medewerkers van VPCO Hasselt en gaat dan ook over het 'persoonlijk leiderschap' van iedereen; ook van kinderen. Leiders zijn in staat om omstandigheden te creëren waardoor mensen van binnenuit in beweging komen en zo in staat zijn een bijdrage te leveren aan het onderwijs.

5.13 Verantwoording VOG

VPCO Hasselt is alert op de tijdige aanwezigheid van VOG's. Bij een nieuwe medewerker in loondienst wordt gelijktijdig met het aanbieden van de benoeming, de VOG aangevraagd. Belangrijk is daarbij dat het stafmedewerker op tijd een signaal krijgt van de directeuren, indien een nieuwe VOG aangevraagd moet worden. Alle VOG's voor nieuwe medewerkers zijn in 2024 op tijd aanwezig. In 2024 zijn geen nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting aangetrokken.

Nieuwe VOG's in 2024	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	24	0	0
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting	0	0	0

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

6. HUISVESTING

6.1 Onderhoud

Het betaalbaar houden van het onderhoud blijft een belangrijk onderwerp van gesprek. Wellicht zijn op termijn de rijksvergoedingen niet voldoende om de huisvestingsvoorzieningen kwalitatief op orde te houden. Door daling van het aantal leerlingen komen eventueel lokalen leeg te staan, maar gaan onderhoud, schoonmaak en energieverbruik gewoon door.

Om goed zicht te houden op kwalitatief goed beheer en onderhoud van onze gebouwen, krijgen wij ondersteuning van een bouwkundig adviesbureau.

6.2 Relatie met visie en missie

Wij vinden dat alles ten dienste moet staan van het onderwijsproces. Dat betekent dat kinderen en medewerkers moeten kunnen werken in een goed binnenklimaat; zowel pedagogisch, sociaal als klimatologisch. Het is bewezen dat, wanneer kinderen in een goed geventileerde omgeving les krijgen, zij beter informatie tot zich nemen. Daarnaast is veiligheid uiteraard van belang.

Als vanuit metingen en inventarisatie blijkt dat de kwaliteit van het binnenklimaat onvoldoende is, leidt dat tot aanpassingen. Het beleid is erop gericht om iedere school te laten voldoen aan het gewenste niveau. Momenteel is VPCO Hasselt aan het inventariseren wat mogelijk is voor het aanpassen en verbeteren van het binnenklimaat op de scholen. Eind 2023 is een pilot gestart op de Driemaster en het Anker door het plaatsen van een WTW-ventilatie unit in 1 lokaal. In het 2^e kwartaal van 2025 vindt evaluatie hiervan plaats. Op de scholen vindt monitoring van Co2 meters plaats in de lokalen, deze worden doorlopend in de gaten gehouden.

Alle scholen doen mee aan een ontzorgingsprogramma Maatschappelijk Vastgoed Provincie Overijssel. In dat kader is er door een specialist een rapportage "optimaal ventileren" opgesteld, uitrol in 2025.

6.3 Onderhoudsplanung

Onderhoud is belangrijk omdat goede huisvesting bijdraagt aan de kwaliteit van onderwijs. Samen met de gemeente is in 2020 een nieuw integraal huisvestingsplan (IHP) opgesteld. Daarin is voor elk gebouw aangegeven of en in welke mate gemeentelijke investeringen verwacht kunnen worden. In het IHP worden aanwezige en benodigde omvang van het schoolgebouw, renovatie- en/of vervangende nieuwbouwplannen geagendeerd. Onderwijskundige ontwikkelingen als bijvoorbeeld thuis-nabij-onderwijs en doorgaande leerontwikkeling van 0 tot 12 jaar zijn hier ook onderdeel van.

Om de gebouwen in goede conditie te houden, hebben wij een meerjarenonderhoudsplan (MJOP). Het plan wordt 2-ledig gebruikt, namelijk voor de reserveringen van het groot-onderhoud voor de middellange termijn en jaarlijks voor het bepalen van het uit te voeren onderhoudswerk.

Dankzij de inzet van ouders zijn de te maken kosten voor onderhoud lager dan in de planning wordt opgenomen.

Naast dat de gemeente en besturen in IHP-beleid hebben geschreven voor de toekomst van de schoolgebouwen, heeft het bestuur nadien een adviesbureau opdracht gegeven om een meerjaren-onderhoudsplan te maken. In oktober 2024 zijn deze meerjarenonderhoudsplannen geactualiseerd. Jaarlijks worden er jaarplannen opgesteld voor wat betreft de onderhoudstaken en onderhoudsinvesteringen voor dat betreffende jaar. Hiermee kan het bestuur reserveringen meenemen in de begroting en haar jaarlijks onderhoud uit laten voeren.

CBS Prins Willem-Alexander is gebouwd in 1955, in 1986 uitgebreid en (op onderdelen) gerenoveerd in 1995 en komt nu in aanmerking voor een upgrade voor 10 jaar. Een en ander conform hetgeen in het IHP Zwartewaterland hierover is omschreven. De totale upgrade van de PWAS levert een investering op van € 540.018, hiervan wordt € 369.408 gefinancierd door de gemeente Zwartewaterland, de overige € 170.610 wordt gedragen door Stichting VPCO Hasselt. Er zullen selectief keuzes gemaakt dienen te worden om op onderdelen het visiedocument uit te kunnen voeren. Insteek is hiermee een selectieve upgrade van het gebouw voor maximaal 10 jaar, waarna nieuwbouwperspectief noodzakelijk is. De uitrol-start van deze upgrade wordt verwacht in de loop van 2025. Op de Driemaster Mastenbroek heeft schilderwerk plaats gevonden in 2024.

Bij VPCO Hasselt worden investeringen in gebouwen geactiveerd en afgeschreven.

7. JAARVERSLAG Raad van Toezicht

7.1 Samenstelling Raad van Toezicht

Rooster van aftreden Raad van Toezicht Stichting VPCO Hasselt						Pijlerhouders				
Naam	Functie	Termijn	Eerste benoeming	Herbenoeming	Einde (uiterlijk)	Financiën	Prof. organisatie	Partnerschap	Kind & onderwijs	Identiteit
Dhr. H.J.H. van der Kolk (Henk Jan)	Voorzitter	Eerste	28-11-2022	28-11-2026	28-11-2030		x	x		
Mw. Y. Kikkert (Yvonne)*	Vice-voorzitter	Eerste	1-3-2024	1-3-2028	1-3-2032				x	x
Dhr. J. Wup (Jan)	Lid	Tweede	25-6-2019	17-7-2023 herbenoemd	25-6-2027	x				x
Dhr. P. Jantz	Lid	Eerste	16-6-2020	afgetreden	16-6-2024	x				x
Mw. J.M. de Jong-Eertink (Annemarie)	Lid	Eerste	1-3-2024	1-3-2028	1-3-2032		x		x	
Dhr. E. Karssing (Erik)	Lid	Eerste	17-7-2024	17-7-2028	17-7-2032	x		x		

* op voordracht GMR

7.2 Werkgeversrol

De RvT vervult de werkgeversrol voor de bestuurder. Afspraak is dat de voorzitter en een lid van de RvT minstens eenmaal per jaar een ontwikkelgesprek met de bestuurder houden. Dit gesprek heeft plaatsgevonden op 25 oktober 2024. Er heeft terugkoppeling plaatsgevonden op 31 oktober 2024 naar bestuurder en RvT.

7.3 Toezichtkader

In het toetsingskader 2024-2025 is vastgelegd hoe en op welke wijze RvT toezicht houdt. Het toetsingskader heeft enerzijds betrekking op het op orde zijn van de 'basis' binnen de organisatie. Het gaat hier om zaken die overeenkomen met onder andere de wettelijke kaders. Anderzijds biedt dit kader aangrijppunten om de realisatie van de strategische doelen te monitoren.

Het college van bestuur legt daartoe onder andere verantwoording af door middel van de tussentijdse managementrapportages, bestuursverslag en het jaarverslag, waardoor ook de rechtmatigheid en doelmatigheid besteding van de beschikbare gelden kan worden getoetst.

7.4 Vergaderingen en bijeenkomsten

Vergadermomenten

De RvT kwam in het verslagjaar bijeen met de bestuurder. Dat was in 2024 op:

- 4 april 2024
- 23 mei 2024*
- 5 juli 2024
- 1 oktober 2024
- 10 december 2024*

* aansluitend overleg met GMR én bestuurder

De agenda's voor de vergaderingen tussen RvT en bestuurder en RvT, bestuurder en GMR worden voorbereid in een overleg tussen de voorzitters, het zogenaamde ambitiegesprek. In deze voorbereiding worden ook aandachtspunten en ontwikkelingen besproken en gespiegeld.

Daarnaast kwam de RvT in 2024 samen op;
- 17 juli 2024

Voorafgaand aan de gepland overleggen met de bestuurder houdt de RvT vooroverleg over de agenda, aandachtspunten voor het overleg met de bestuurder en agendapunten van de RvT zelf.

Aanlevering stukken en voorbereiding

Stukken voor de vergadering worden aangeleverd in SharePoint, zodat de stukken voor elk overleg overzichtelijk zijn opgeslagen en te vinden. Afspraak is dat inhoudelijke vragen over de stukken zoveel mogelijk vooraf worden gesteld aan de bestuurder, zodat deze tijdens het overleg goed kunnen worden beantwoord. Dit is over het algemeen goed nagekomen. De pijlerhouders financiën bespreken de financiële stukken altijd voorafgaand aan de vergadering met de opsteller van deze stukken, zodat inhoudelijk vragen al zoveel mogelijk vooraf beantwoord kunnen worden.

7.5 Bereikte resultaten

- De vraag om aandacht voor het marktaandeel van Stichting VPCO Hasselt heeft op school- en stichtingsniveau geleid tot meerdere initiatieven die in het voorgaande jaar zijn ingezet en afgelopen jaar zijn doorgezet, zodat meer grip wordt gekregen op de daling van het leerlingenaantal.
- Het identiteitsdocument is en blijft onderwerp van gesprek tussen de verschillende geledingen.
- Specifieke aandacht voor hoogbegaafdheid krijgt steeds meer vorm, bijvoorbeeld door samenwerking aan een bovenschoolse plusklas met andere stichtingen binnen de gemeente Hasselt.
- Het beleid rondom burgerschap is geïmplementeerd op de verschillende scholen en wordt nog nader uitgewerkt op groepsniveau.
- Meerdere protocollen en handboeken zijn herzien en geüpdatet.
- Bij een van de scholen is een neergaande trend waarneembaar in de gemiddelde eindopbrengsten. Daarvoor heeft de school een herstelopdracht gekregen vanuit het bestuur, waarop ook meerdere interventies zijn ingezet.

7.6 Professionalisering

Onze RvT is een jonge raad en is gevormd na de omzetting van de vereniging naar een stichting in 2024. Twee van de RvT-leden zijn vanuit het algemeen bestuur van de vereniging doorgestroomd naar de RvT van de stichting waarin de vereniging is opgegaan. Bij omzetting zijn daarom twee ervaren RvT-leden van buitenaf aangetrokken om kennis, kunde en ervaring van de raad naar een hoger niveau te tillen. Daarnaast is een nieuw RvT-lid met ruime ervaring in het voortgezet onderwijs aangetrokken.

Er is in 2024 aandacht besteed aan opleiding van de nieuwe raad als geheel. Om te professionaliseren heeft de RvT gerichte trainingen gevolgd op de onderwerpen governance en juridisch op 8 maart en 11 april 2024. De voorzitter heeft informeel contact met een ervaren voorzitter van een andere RvT, om te kunnen sparren over onderwerpen die het voorzitterschap aangaan.

Nieuwe RvT-leden doorlopen een wervings- en selectieprocedure, waarvoor een functieprofiel is opgesteld. Waar vacatures ontstaan wordt geselecteerd op de expertise van het vertrekkend lid, zodat pijlers benoemd in paragraaf 1 bemenst blijven.

7.7 Aandachtspunten

De RvT heeft in 2024 aandacht gevraagd voor de houdbaarheid van het bestuur van de organisatie. Daarom is eind 2024 toenadering gezocht tot de RvT van Stichting Cambium, waarbij de wens is uitgesproken om te komen tot een gezamenlijk fusieonderzoek. Die toenadering is positief beantwoord. Het onderzoek krijgt concreet vorm in 2025.

7.8 Klachtenafhandeling en bezwaarprocedures

Wij hebben een interne klachtenprocedure. De afspraak is dat klachten in eerste instantie gemeld worden aan degene op wie de klacht betrekking heeft. Het streven hierbij is dat we de klacht in goed overleg proberen op te lossen. Lukt dit niet, dan betrekken we de directeur van de locatie erbij. Deze klachten worden niet als 'klacht' maar als 'melding' geregistreerd. Wel maken we, als dat belangrijk is, een aantekening in het administratiepakket bij de betreffende leerling.

Naast de hiervoor omschreven werkwijze kunnen we ook gebruik maken van een externe vertrouwenspersoon. Als een klacht niet wordt opgelost, deze niet naar tevredenheid is behandeld of wanneer de klacht zo ernstig is dat deze niet bij belanghebbenden kan worden ingediend, wordt de klacht formeel (schriftelijk) bij het bevoegd gezag ingediend.

Het streven blijft om ons onderwijs zodanig vorm te geven dat er geen klachten komen. Mochten we in de toekomst klachten ontvangen, dan willen we deze naar tevredenheid afhandelen en benutten als leermoment

8. FINANCIËEL BELEID

8.1 Allocatie van middelen

VPCO Hasselt werkt met het principe van beleidsrijk begroten. De directeur is budgetverantwoordelijkheid voor de schooleigen begroting in inclusief private middelen (zending, oud papier, schoolreisje, ouderbijdrage etc.)

De voorzitter van het college van bestuur is verantwoordelijk voor de bovenschoolse begroting en beslist of kosten bovenschools worden gedragen

De verdeling van vergoedingsbedragen wordt in het najaar op voorstel van de algemeen directeur na instemming van de GMR, vastgesteld, te weten:

- Prijsgevoelige deel bekostiging op schoolniveau;
- loongevoelige deel bekostiging bovenschools;
- eventuele groeibekostiging: 100% bovenschools;
- ondersteuningsmiddelen SWV: 10% bovenschools;
- diverse specifieke ontvangsten daar waar daar sprake van is: 100% op de betreffende school (denk daarbij aan vergoeding verhuur kinderdagcentrum etc.).

Ontwikkelingen op schoolniveau worden door de directeur meegenomen in de eigen begrotingsbespreking

8.2 Financiële positie per balansdatum

Ter beoordeling van de financiële positie van VPCO Hasselt wordt gekeken naar het vermogensbeheer en het budgetbeheer. Het vermogensbeheer geeft aan wat de kapitaalbehoefte van de instelling is met als kengetal de kapitalisatiefactor en de kredietwaardigheid van een onderwijsinstelling met als kengetal de solvabiliteit.

Het budgetbeheer geeft de capaciteit aan van de onderwijsinstelling om tegenvallers op korte of middellange termijn op te vangen. Onderdeel van het budgetbeheer is de transactiefunctie, de middelen die benodigd zijn voor een soepele bedrijfsvoering. Een tweede onderdeel van het budgetbeheer is de financieringsfunctie, de middelen die moeten worden aangehouden om de materiële vaste activa te zijner tijd te kunnen vervangen. Tot slot wordt gekeken naar de bufferfunctie. Dit kengetal geeft aan of een onderwijsinstelling in staat is om risico's te dekken die niet beheersbaar zijn en niet kunnen worden voorzien. Het gaat om de volgende risico's:

- fluctuatie in leerlingenaantallen;
- financiële gevolgen van arbeidsconflicten;
- instabiliteit in de bekostiging;
- onvolledige indexatie van de bekostiging.

De balans van VPCO Hasselt na resultaatbestemming ultimo 2024 is als volgt:

	31-12-2024	31-12-2023
ACTIVA	€	€
VASTE ACTIVA		
- Materiële vaste activa	708.609	693.612
<i>Totaal vaste activa</i>	708.609	693.612
VLOTTENDE ACTIVA		
- Vorderingen	116.492	200.482
- Liquide middelen	1.253.691	1.155.098
Vlottende activa	1.370.183	1.355.580
Totaal activa	2.078.792	2.049.192

	31-12-2024	31-12-2023
	€	€
PASSIVA		
Eigen vermogen	1.496.613	1.468.618
Voorzieningen	49.472	32.918
Kortlopende schulden	532.707	547.656
Totale passiva	2.078.792	2.049.192

Vermogensbeheer

	Grenswaarde	2020	2021	2022	2023	2024
Solvabiliteit	30,0%	78%	84%	72%	73%	74%
Kapitalisatiefactor	35,0%	40%	41%	45%	41%	44%

De solvabiliteit (= eigen vermogen + voorzieningen / totaal vermogen) is ultimo 2024 sterk te noemen, wat aangeeft dat het eigen vermogen toereikend is om de normale financiële risico's op te vangen.

De kapitalisatiefactor, verhouding balanstotaal minus boekwaarde gebouwen tot de totale baten, beoogt tot uitdrukking te brengen dat onderwijsinstellingen misschien een deel van hun kapitaal niet of inefficiënt benutten voor de vervulling van hun taken. Er geldt voor VPCO Hasselt een bovengrens van 60% van de totale baten, deze is ultimo 2024 bij VPCO Hasselt 44%. De kapitalisatiefactor komt hiermee onder de signaleringsgrens van het ministerie. Een kapitalisatiefactor van boven de 60% voor kleine instellingen en 35% voor grote instellingen zou op een te hoge kapitalisatiefactor kunnen wijzen. In het rapport van de commissie Don wordt nadrukkelijk aangegeven dat het hierbij slechts om signaleringsgrenzen gaat en dat is ook van toepassing op VPCO Hasselt. Daarbij is het de vraag of het inderdaad iets zegt over een te hoog vermogen en het niet efficiënt benutten van onderwijskapitaal. Het is immers niet eenvoudig om de kapitalisatiefactor zomaar omlaag te krijgen. Bovendien lijkt het ook niet wenselijk dat beleidsbeslissingen ingegeven worden door rekenexercities in plaats van inhoudelijke argumenten. De vraag doet zich voor of de kapitalisatiefactor wel een goede maat is voor de wenselijke hoogte van het vermogen. De financiële positie van VPCO Hasselt is gezond te noemen. De waarden van de kengetallen zijn gestegen, als gevolg van het positieve resultaat over 2024.

Overige kengetallen

	Grenswaarde	2020	2021	2022	2023	2024
Current ratio	0,5-1,5	3,2	3,7	2,4	2,5	2,6
Rentabiliteit gewone bedrijfsvoering	0%-5%	-4,5%	4,6%	-0,5%	2,5%	0,8%

De current ratio (verhouding vlottende activa en kortlopende schulden) is gedaald als gevolg van toegenomen kortlopende schulden. De kortlopende schulden zijn hoger door de vooruit ontvangen subsidie Verbetering basisvaardigheden. Deze valt vrij bij inzet van deze middelen.

In 2024 is een positief exploitatieresultaat behaald, de opbrengsten vanuit het Ministerie waren hoger dan begroot, mede als gevolg van de ontvangen subsidie verbetering basisvaardigheden. Voor het niet ingezette deel van de NPO-gelden is een bestemmingsreserve gevormd. Voor een uitgebreide toelichting op exploitatieresultaat wordt verwezen naar de volgende paragraaf.

8.2.1 Analyse van het exploitatieresultaat.

	Jaarrekening 2024	Begroting 2024	Jaarrekening 2023
	€	€	€
Rijksbijdragen	4.283.864	4.087.760	4.339.144
Overige overheidsbijdragen	0	0	9.000
Overige baten	6.000	24.300	22.794
Totaal baten	4.289.864	4.112.060	4.370.938
Lasten			
Personele lasten	3.532.098	3.434.933	3.515.002
Afschrijvingen	109.534	120.958	126.440
Huisvestingskosten	219.401	219.900	210.293
Overige instellingslasten	415.869	338.769	432.646
Totaal lasten	4.276.902	4.114.560	4.284.381
Resultaat uit gewone bedrijfsvoering			
Saldo baten en lasten	12.962	-2.500	86.557
Financiële baten en lasten			
Saldo financiële baten	15.714	2.500	8.670
Saldo financiële lasten	681	0	1.443
Resultaat	27.995	0	93.784

Resultaat 2024 Het resultaat over 2024 is € 27.995 positief, € 65.789 negatiever dan in 2023.

Baten

De lumpsum bekostiging is ten opzichte van 2023 gestegen met € 123.098. Het bedrag voor professionalisering was in 2024 € 1.703 hoger dan in 2023. Deze gelden zijn ingezet op nascholing van het personeel. In 2024 is een subsidie ontvangen van € 20.000 met betrekking tot de subsidieregeling onderwijspersoneel opleiding tot leraar. In de periode 1 januari 2024 tot en met 31 juli 2024 is het restant van de subsidie verbetering basisvaardigheden betrekking hebbende op de Driemaster volledig ingezet. Het Anker heeft een subsidie van € 192.000 toegezegd gekregen met betrekking tot de subsidie basisvaardigheden, hiervan is een bedrag van € 45.696 ontvangen in 2024 en een bedrag van € 14.782 besteed in 2024. De vooruitontvangen subsidie bedraagt per 31 december 2024 € 30.914. In 2025 wordt het restant van € 146.304 ontvangen (€ 48.719 in maart 2025 en € 97.585 in september 2025)

De inkomsten vanuit het Passend Onderwijs zijn gestegen ten opzichte van 2023 met € 22.402, Dit komt doordat VPCO Hasselt nog een afrekening heeft ontvangen van aanvullende zorgmiddelen vanuit het Samenwerkingsverband Hanzeland van € 35.552. Op VPCO Hasselt zijn een aantal asielzoekers ingeschreven. Vanuit de asielzoekersbekostiging is een bedrag van € 37.697 ontvangen. Onder de overige baten is een bedrag van € 6.000 verantwoord met betrekking tot de verhuur aan Stichting Kindcentrum Zwartewaterland.

Lasten

Personele lasten

De personele lasten zijn ten opzichte van 2023 € 17.096 hoger. De oorzaak is gelegen in het feit dat de loonkosten in 2024 hoog waren als gevolg van de CAO verhoging per 1 oktober 2024 van 4,9%. Ten opzichte van 2023 is € 49.727 minder ingezet in extern personeel. Dit wordt veroorzaakt door de tijdelijke inzet van de NPO middelen. Voor de NPO-middelen die in 2021 tot en met 2024 niet zijn ingezet is een bestemmingsreserve gevormd, het saldo van deze bestemmingsreserve bedraagt per ultimo 2024 € 140.574.

Overige lasten

De overige lasten zijn iets gedaald ten opzichte van 2023. De huisvestingslasten zijn gestegen door de hogere energielasten en de hoger schoonmaaklasten. Verder zijn veel extra uitgaven gedaan in ICT licenties en het begeleiden van de herstructurering van vereniging naar stichting.

8.2.2 Analyse van het exploitatieresultaat t.o.v. de begroting

Resultaat 2024 Het resultaat over 2024 is € 27.995 positief, € 27.995 positiever dan begroot.

Baten

De lumpsum bekostiging is ten opzichte van de begroting 54.994 hoger dan begroot. Het bedrag voor professionalisering was in 2024 € 2.803 hoger dan begroot. Deze gelden zijn ingezet op nascholing van het personeel. In 2024 is de subsidie verbetering basisvaardigheden ontvangen door Het Anker. Het bedrag van deze subsidie dat is verantwoord in het resultaat ad € 67.021 was niet begroot. Dit is tevens het bedrag dat door Het Anker is ingezet.

De inkomsten vanuit het Passend Onderwijs zijn ten opzichte van de begroting € 13.250 hoger. Dit komt door de hoge afrekening die Stichting VPCO Hasselt in 2025 heeft ontvangen over 2025. Op VPCO Hasselt is € 37.697 ontvangen met betrekking tot de asielzoekersbekostiging.

Lasten

Personele lasten

De personele lasten zijn ten opzichte van de begroting € 97.165 hoger. De oorzaak is dat de loonkosten in 2024 hoger waren als gevolg van de CAO verhoging en de inzet van de subsidie basisvaardigheden. Ten opzichte van de begroting is € 10.480 meer ingezet in extern personeel

Overige lasten

De overige lasten zijn hoger dan de begroting. De huisvestingslasten zijn hoger door de gestegen energielasten en de schoonmaakkosten zijn ook hoger als gevolg van de CAO ontwikkelingen in de schoonmaaksector. De prijzen zijn in de afgelopen jaren allemaal fors gestegen als gevolg van de inflatie. Verder zijn veel extra uitgaven gedaan door de besteding van de subsidie verbetering basisvaardigheden. Niet al deze uitgaven waren begroot.

8.3 Treasuryverslag

Treasury heeft bij VPCO Hasselt als primaire functie het verzorgen van de betaalfunctie van VPCO Hasselt. Secundair is het beheersen van het financiële risico en tertiair het reduceren van financieringskosten.

De primaire doelstelling van VPCO Hasselt is werkzaam zijn op het gebied van het primair onderwijs, een en ander vastgelegd in de statuten van de vereniging (per 01-03-2024 van de Stichting). Als gevolg hiervan is het financieren en eventueel beleggen ondergeschikt aan de primaire doelstelling.

De algehele doelstelling voor de treasuryfunctie bij VPCO Hasselt is dat deze de financiële continuïteit van de organisatie waarborgt. Dit wordt in de volgende doelstellingen en voorwaarden gesplitst:

- liquiditeit op korte en lange termijn;
- lage financieringskosten;
- liquideerbare en risicomijdende beleggingen;
- kosteneffectief betalingsverkeer;
- inzet rente-instrumenten.

Op 31 december 2024 had VPCO Hasselt beleggingen in de vorm van 2 spaarrekeningen.

8.4. Continuïteitsparagraaf

In deze continuïteitsparagraaf, aangevuld met paragraaf 8.5 en 8.6, wil het bestuur van VPCO Hasselt zicht geven op de verwachte exploitatieresultaten voor de jaren 2025 tot en met 2027 en de ontwikkeling van de vermogenspositie. Daarbij worden ook kengetallen ten aanzien van leerlingaantallen en aantal medewerkers (in Fte) weergegeven. Voor het verslag van de toezichthouder wordt verwezen naar hoofdstuk 7. Met betrekking tot de onderstaande kengetallen kunnen wij vermelden dat VPCO Hasselt financieel in control is en dat wordt geanticipeerd op het toekomstig aantal leerlingen.

Wanneer het feitelijk eigen vermogen hoger is dan het normatief eigen vermogen, dan wordt gesproken over mogelijk bovenmatig eigen vermogen. Aan de hand van de berekening blijkt dat wij boven de signaleringswaarde uitkomen. Het doel van de signaleringswaarde is dat publiek onderwijsgeld optimaal aan onderwijs wordt besteed en niet onnodig vastzit in reserves. Vanaf het jaar 2023 wordt negatief begroot. Door de komende jaren negatief te begroten en in te zetten op specifieke projecten, denkt VPCO Hasselt de

komende jaren het bovenmatig eigen vermogen af te kunnen bouwen. De verwachting is dat het bovenmatig eigen vermogen in ca 4 jaar zal zijn afgebouwd tot het normatief eigen vermogen.

Het bovenmatig eigen vermogen van VPCO Hasselt bedraagt € 314.713. Het eigen vermogen bedraagt ultimo 2024 € 1.496.613 en het normatief eigen vermogen € 1.163.820, het bovenmatig deel bedraagt € 314.713. Bij een ratio van 1 zou het eigen vermogen overeenkomen met het normatief eigen vermogen. Bij VPCO Hasselt bedraagt de ratio 1,29 hetgeen inhoudt dat de verhouding van het eigen vermogen ten opzichte van het normatief eigen vermogen 1,29 bedraagt. Bij bovenstaande berekening wordt het private eigen vermogen buiten beschouwing gelaten.

Het aantal leerlingen van VPCO zal in de komende jaren naar verwachting iets dalen. Door de inzet van de nog niet bestede NPO-middelen in de komende 3 jaren in het personeel zal het resultaat de komende jaren dan ook negatief zijn. De nog niet ingezette NPO-middelen worden nu verantwoord in een bestemmingsreserve. Nadat de NPO-middelen ingezet zijn zal naar verwachting de situatie zich weer stabiliseren. Omdat VPCO Hasselt geen voorziening groot onderhoud heeft moet men rekening houden dat het eigen vermogen toereikend is voor toekomstige uitgaven in het onderhoud van de schoolgebouwen. Hieronder vallen ook de uitgaven met betrekking tot het verduurzamen van de schoolgebouwen door zonnepanelen en optimalisatie van het binnenklimaat.

Verder zullen de kosten voor huisvesting en overige instellingslasten waarschijnlijk verder stijgen.

Kengetal	<i>Verslagjaar</i>	<i>prognose</i>	<i>prognose</i>	<i>prognose</i>
(stand 31/12)	2024	2025	2026	2027
Personele bezetting in FTE				
• Bestuur/Management	2,6	3,0	2,4	2,4
• Onderwijzend personeel	25,8	27,4	27,4	26,3
• Onderwijsonderst. personeel	6,9	6,3	5,8	5,6
Leerlingaantallen	503	515	497	486

Balans

Kengetal	Verslagjaar	Verslagjaar t+1 <i>prognose</i>	Verslagjaar t+1 <i>prognose</i>	Verslagjaar t+1 <i>prognose</i>
stand 31/12)	2024	2025	2026	2027
Vaste activa				
- Materiële vaste activa	708.609	1.032.959	1.130.815	1.144.313
Totaal vaste activa	708.609	1.032.959	1.130.815	1.144.313
- Vorderingen	116.492	115.484	115.484	115.484
- Liquide middelen	1.253.691	913.538	765.682	702.184
Vlottende activa	1.370.183	1.029.022	881.166	817.668
Totaal activa	2.078.792	2.061.981	2.011.981	1.961.981
Eigen vermogen				
- Algemene reserve publiek	1.337.959	1.428.533	1.378.533	1.328.533
- Bestemmingsreserve publiek	140.574	0	0	0
- Bestemmingsreserve privaat	18.080	18.080	18.080	18.080
Totaal eigen vermogen	1.496.613	1.446.613	1.396.613	1.346.613
Voorzieningen	49.472	49.472	49.472	49.472
Kortlopende schulden	532.707	565.896	565.896	565.896
Totaal passiva	2.078.792	2.061.981	2.011.981	1.961.981

Staat van baten en lasten

	2024	2025	2026	2027
		<i>prognose</i>	<i>prognose</i>	<i>Prognose</i>
- Rijksbijdrage	4.283.864	4.093.655	4.131.628	3.994.685
- Overige overheidsbijdragen/-subsidies	0	0	0	0
- Overige baten	6.000	24.300	24.300	24.300
Totaal baten	4.289.864	4.117.955	4.155.929	4.018.985
- Personeelslasten	3.532.098	3.461.305	3.482.019	3.341.133
- Afschrijvingen	109.534	124.936	139.899	146.832
- Huisvestingslasten	219.401	207.800	207.800	207.800
- Overige lasten	415.869	375.749	378.710	375.720
Totaal lasten	4.276.902	4.169.789	4.208.428	4.071.485
Saldo baten en lasten	12.962	-51.834	-52.500	-52.500
Saldo financiële bedrijfsvoering	-15.033	1.834	-2.500	-2.500
Totaal resultaat	27.995	-50.000	-50.000	-50.000

8.4.1. Investeringsbeleid

Ieder jaar wordt de investeringsbegroting door de bestuurder en de directeuren opnieuw doorgenomen en opnieuw vastgesteld. Ten grondslag aan de investeringen in de gebouwen liggen de meerjaren-onderhoudsplannen opgesteld door BAZ Zwolle. De investeringen in de komende jaren bestaan uit vervanging van dakbedekking e.d.

De investeringen in het meubilair, ICT en het onderwijsleerpakket, wordt bepaald door de directeuren na overleg met de bestuurder. Hieronder de investeringsbegroting voor de komende jaren:

	2025	2026	2027	2028
Meubilair	€ 57.000	€ 4.000	€ 17.000	€ 0
ICT	€ 27.500	€ 68.500	€ 33.500	€ 30.000
Onderwijs leerpakket	€ 41.750	€ 41.250	€ 47.250	€ 60.750
Gebouwen en overig	€ 323.036	€ 124.005	€ 62.580	€ 94.661
Totaal	€ 449.286	€ 237.755	€ 160.371	€ 185.411

8.5 Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft in 2021 met NPO voor elke school aanvullende bekostiging beschikbaar gesteld. Dit plan bestaat uit een bedrag per leerling en een bedrag voor scholen met veel leerlingen met een risico op een onderwijsachterstand.

Dit bedrag mag besteed worden aan leerkrachten die ingezet kunnen worden voor interventies die erop gericht zijn om de vertragingen in te lopen die als gevolg van corona zijn ontstaan. Ter ondersteuning van de scholen, bij de keuze voor de aanpak, heeft OCW een breed scala aan interventies verzameld. Op deze zogenaamde menukaart staan verwijzingen naar achterliggende (RiskChanger)studies. Met de menukaart hebben de scholen ook inspiratie gekregen voor het zetten van de stap van analyse naar aanpak.

Van elke school heeft de directeur samen met het team via een schoolscan in beeld gebracht hoe de leerlingen ervoor staan en wat nodig is om eventuele leer- en ontwikkelvertragingen als gevolg van de coronapandemie te herstellen. Vanuit de analyse van de gegevens van de schoolscan is een plan van aanpak gemaakt. In het plan van aanpak is een financieel overzicht opgenomen met de vergoedingen vanuit de NPO voor de komende jaren, de doelen en de geplande kansrijke interventies binnen het schoolprogramma. Met het opgestelde plan van aanpak hebben zowel de personeels- als oudergeleding van de Medezeggenschapsraad ingestemd.

Een overzicht van ontvangen gelden en de inzet in 2024

NPO gelden		
Inzet	Ten laste van exploitatie	Uitgegeven volume
Salariskosten NPO	64.987	64.987
Extern personeel NPO	18.798	18.798
Totaal	83.785	83.785
Van bestemmingsreserve	83.785	
Bestemmingsreserve per 31-12-2023	224.359	
Bestemmingsreserve per 31-12-2024	140.574	
Nog niet uitgegeven NPO-middelen per 31-12-2024		140.574

Gekozen interventies

Binnen VPCO Hasselt is op alle, in de menukaart genoemde, interventies ingezet. Bij de personele inzet is vooral gekozen voor extra personeel met leerkrachten en onderwijsassistenten die leerlingen een-op-een, in kleinere groepjes of binnen de groepssituatie geïnstrueerd en begeleid hebben. Door een deel van de gelden

te besteden aan aanvullende materialen, ICT en ontwikkeling van vaardigheden van het personeel komt de inzet van extra personeel nog meer ten goede aan het onderwijs.

Resultaten

De directeuren zien over het algemeen dat na enkele maanden van extra inzet de eerste positieve resultaten zichtbaar zijn. Aangezien de lange duur van de crisis geleidelijk meer impact had op de ontwikkeling van de kinderen wordt verwacht dat na verloop van tijd de voortdurende inzet van de extra gelden een positief effect zal hebben op de brede ontwikkeling van de leerlingen.

8.6 Geormerkte - en overige doelsubsidies OCW

Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule (beknopt)

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar
	Kenmerk	Datum	€	€
Basisvaardigheden	vbv22po4834	11-11-2022	157.604	157.604
Basisvaardigheden	vbv24po1390	18-06-2024	192.000	45.696

Met betrekking tot de basisvaardigheden die ontvangen is door de Driemaster Hasselt en door het Anker, kan gemeld worden dat het totale bedrag van de Driemaster ad € 157.604 is besteed. Het Anker is een subsidie toegezegd van € 192.000. Daarvan is een bedrag van € 45.696 ontvangen en in 2024 is een bedrag van € 14.782 besteed. Het restant staat als kortlopende schuld op de balans. In 2025 wordt het restant bedrag voor Het Anker ontvangen € 48.719 in maart 2025 en € 97.585 in september 2025.

8.7 Intern risicobeheersings- en controlesysteem

Het dagelijks bestuur legt als bevoegd gezag verantwoording af over de aanwezigheid en werking van het bij VPCO Hasselt aanwezige systeem van risicobeheersing en controle. Vanuit de risicoanalyse benoemt hij de voornaamste risico's en onzekerheden en de getroffen maatregelen om deze te beheersen. In deze analyse zijn desbetreffende lagen van de organisatie betrokken. Het toezichthoudend algemeen bestuur wordt hierover geïnformeerd. Het dagelijks bestuur wordt vervolgens geadviseerd bij en financieel ondersteund voor de genomen maatregelen.

De algemeen directeur legt namens het dagelijks bestuur driemaal per kalenderjaar door middel van een financiële managementrapportage verantwoording af over het gevoerde financieel beleid. Het doel van deze rapportage is het informeren van alle betrokkenen over de realisatie van de goedgekeurde begroting in relatie tot de beoogde doelen vanuit het SBP. In de rapportage wordt het resultaat van de financiële ontwikkelingen benoemd en verklaard. Er wordt een vergelijking gemaakt met de begroting.

Om te monitoren hoe de inkomstenbron verloopt en zich verder ontwikkelt, wordt o.a. een vergelijking gemaakt van de leerlingenaantallen en de prognoses daarvan voor de toekomst. Ten aanzien van de schoolbegroting leggen de directeuren, in het periodiek overleg, verantwoording af aan de algemeen directeur.

Besteding middelen samenwerkingsverband

Scholen in dezelfde regio werken samen in een samenwerkingsverband die de ondersteuningsmiddelen voor passend onderwijs ontvangt. De samenwerkingsverbanden zijn verplicht een ondersteuningsplan op te stellen met daarin onder meer afspraken over:

- het niveau van de basisondersteuning op de scholen;
- de manier waarop een samenhangend geheel van voorzieningen voor extra ondersteuning binnen en tussen de scholen wordt georganiseerd;
- de verdeling van de middelen.

Over de inzet van de ondersteuningsmiddelen wordt verantwoording afgelegd aan het SWV.

VPCO Hasselt biedt iedere leerling binnen de scholen een passend arrangement. Dat stelt het kind in staat zijn of haar (cognitieve, creatieve, sociale enz.) talenten optimaal te ontwikkelen. De scholen spannen zich er daarom voor in dat alle kinderen, dus ook leerlingen met een ondersteuningsvraag, in hun eigen

woonplaats naar school kunnen gaan. Vanaf 1 januari 2023 zit VPCO Hasselt in het Samenwerkingsverband PO 2305 cluster Zwartewaterland.

In 2024 zijn de volgende bedragen ontvangen en op onderstaande wijze ingezet:

Totaal ontvangen in 2024		€ 231.613
Afrekening grensverkeer 2022	€ 1.245	
Directe inzet in primaire proces: IB-ers en bruggenbouwers	€ 75.163	
Indirecte inzet in het primaire proces: o.a. onderwijsassistenten	€ 121.846	
Inzet externe deskundigheid	€ 35.390	
	Totale inzet	€ 233.644
Meer ingezet dan ontvangen		€ 2.031

8.8 Risicoparagraaf

Hieronder vindt u een overzicht van de risico's en een advies hoe Stichting VPCO Hasselt het beste met deze risico's om kan gaan.

Risico	Dekking via			
	Risicobuffer	Voorziening	Restrisico	Management- maatregelen/ P&C cyclus
Leerlingen				
Daling leerlingaantallen door krimp of door verslechtering van de concurrentiepositie				x
Kinderopvangfaciliteit als instroomkanaal naar het basisonderwijs				x
PR en marketingstrategie				x
Kwaliteit onderwijs				
Beoordeling onderwijsinspectie				x
Kwaliteit onderwijskundig beleid				x
Onderwijskundige vernieuwingen				x
Politiek/bestuurlijk				
Instabiliteit in de bekostiging	x			
Onvolledige indexatie van de bekostiging	x			
Wegvallen van overige bijdragen/baten	x			
Personeel				
Salarisindexatie in relatie tot CAO's: zie onvolledige indexatie van de bekostiging	x			
Leefijdsopbouw personeel				x
Wijziging regelgeving participatiefonds		x		
Duurzame inzetbaarheid				x
Arbeidsconflict	x			
Wachtgeld/WAO/WIA/Wet poortwachter				x
Kwaliteit personeel				x
Interim personeel en krapte arbeidsmarkt	x			
Kosten ziektevervang	x			
Kosten van jubilea		x		
Organisatie				
Kwaliteit bestuur				x
Kwaliteit schooldirectie				x
Kwaliteit planning & controlcyclus				x
Herijking identiteit CNS Nunspeet			x	
Beleidsplannen				x
Governance/managementstatuut				x
Frauderisico				x
Werking van de administratieve organisatie en de interne beheersing (AO/IB)				x
Huisvesting				
Stand van zaken onderhoud schoolgebouw(en)	x			x
Ouderdom en aard van schoolgebouw(en)	x			x
Remanentiekosten / leegstand				x
Beheer en omgevingsfactoren	x			
Inventaris, apparatuur en leermiddelen				
Gemiddelde ouderdom				x
Toekomstige investeringen				x
Bij normering achterblijvende bekostiging: zie onvolledige indexatie van de bekostiging	x			

Daling leerlingaantallen

Risico: Kosten kunnen niet tijdig worden aangepast aan lagere leerlingaantallen door krimp of door verslechtering van de concurrentiepositie.

Beheersmaatregelen:

- Een eventuele verwachte daling van leerlingaantallen in ons verzorgingsgebied is (groten)deels te voorzien op basis van demografische ontwikkelingen.
- De bekostiging in het primair onderwijs reageert met een vertraging van een half jaar op de leerlingaantallen in het nieuwe schooljaar.
- Personeelsbestand tijdig aanpassen aan verwachte daling van leerlingaantallen, onder andere door niet opvullen van natuurlijk verloop en stimuleren van mobiliteit/pool.
- Tijdelijke arbeidscontracten en personeel tijdelijk in dienst nemen via payrolling.
- Samenwerking met andere schoolbesturen in de regio op het gebied van mobiliteit.
- Budget voor sociaal beleid in de meerjarenbegroting.

Afwijkingen in de meerjarenonderhoudsplannen

Risico: Als blijkt dat bij het onderhoud van de gebouwen de werkelijk uit te geven bedragen afwijken van de bedragen die opgenomen zijn in de meerjarenonderhoudsplannen als gevolg van indexatie van de kosten of doordat het geplande onderhoud afwijkt van de werkelijkheid, dan kan dit leiden tot onvoorziene extra kosten die rechtstreeks ten laste worden gebracht van het resultaat in het desbetreffende jaar van onderhoud.

Beheersmaatregelen:

- Door de meerjarenonderhoudsplanningen periodiek te actualiseren en te indexeren houdt de stichting de toekomstige onderhoudsuitgaven in beeld.
- Door middel van een jaarlijkse schouw door een deskundige de stand van het onderhoud te beoordelen.

Instabiliteit in de bekostiging

Risico: Onvoorziene lagere baten door aanpassingen in de systematiek van de bekostiging en/of de daarbij gehanteerde parameters.

Beheersmaatregelen:

- Begroting van baten in meerjaarlijks perspectief op basis van de meest recente informatie over de bekostiging.
- De bekostiging in het primair onderwijs reageert met een vertraging van een jaar op de leerlingaantallen in het nieuwe schooljaar.

Onvolledige indexatie van de bekostiging

Risico: Onvoorziene financiële tegenvallers doordat de indexering van de bekostiging onvoldoende is om kostenstijgingen te dekken, bijvoorbeeld: salarismaatregelen en premie-effecten die niet volledig worden afgefinancierd, stijging van met name energiekosten, Arbo-kosten en licentiekosten ICT die harder stijgen dan de indexering van de materiële instandhouding.

Beheersmaatregelen:

- Begroting van baten in meerjaarlijks perspectief op basis van de meest recente informatie over de bekostiging.

Wegvallen van overige bijdragen/baten

Risico: Onvoorziene lagere baten door wegvallen van gemeentelijke subsidies en/of bijdragen vanuit samenwerkingsverbanden passend onderwijs.

Beheersmaatregelen:

- Constructief bestuurlijk overleg met gemeenten over gemeentelijke subsidies.
- Gezamenlijk bestuurlijk overleg en beleidsontwikkeling binnen het samenwerkingsverband passend onderwijs.
- Constructief bestuurlijk overleg met het samenwerkingsverband passend onderwijs met name over het vast te tellen 4-jarlijks ondersteuningsplan.

Financiële gevolgen van arbeidsconflicten

Risico: Onvoorziene extra kosten als gevolg van arbeidsconflicten (productieverlies, bemiddeling, juridische ondersteuning, ontslaguitkering, transitievergoeding).

Beheersmaatregelen:

- Personeelsbeleid gericht op ontwikkeling, welzijn en veiligheid van medewerkers aan de hand van diverse beleidsnotities.
- Budget voor sociaal beleid in de meerjarenbegroting.

Interimpersoneel en krapte op de arbeidsmarkt

Risico: Onvoorziene extra kosten als gevolg van noodzakelijke inzet van interim personeel, met name op het niveau van bestuur, in verband met een crisis op school, ingrijpende persoonlijke omstandigheden.

Door het lerarentekort loopt men het risico op onvoorziene extra kosten voor extern personeel. Als door de krapte op de arbeidsmarkt vacatures niet regulier kunnen worden ingevuld, dan moet tijdelijk extern personeel worden aangetrokken tegen hogere kosten.

Beheersmaatregelen:

- Personeelsbeleid gericht op ontwikkeling, welzijn en veiligheid van medewerkers aan de hand van de genoemde beleidsnotities.
- Budget voor inhuur van extern personeel in de meerjarenbegroting.
- Budget voor werving en selectie opnemen in de meerjarenbegroting
- Deelname aan het project "Regionale aanpak personeelstekort" dat erop is gericht de kwantitatieve en kwalitatieve tekorten in de personeelsvoorziening aan te pakken.

Kosten ziektevervang

Risico: Onvoorziene extra kosten als gevolg van ziekte(vervang). Het ziekteverzuim ligt rond de 5 á 6%. Stichting VPCO Hasselt is niet aangesloten bij het Vervangingsfonds.

Beheersmaatregelen:

- Budget voor ziektevervang in de meerjarenbegroting.
- Actief verzuimbeleid om het ziekteverzuim zo laag mogelijk te houden.
- Stop-loss verzuimverzekering bij het Risicofonds

Algemeen restrisico

Risico: Onvoorziene financiële tegenvallers door beperkt planbare kostenstijgingen en/of achterblijvende overige baten.

Beheersmaatregelen:

- Meerjarenbegroting op basis van meest recente informatie over baten en lasten, inclusief verwachte indexering van baten en lasten.

Ten behoeve van het risicoprofiel zijn uitsluitend risico's gekwantificeerd die niet beheersbaar zijn en die niet voorzien kunnen worden. Risico's die zijn afgedekt door middel van adequate beheersmaatregelen, zoals managementmaatregelen en een goede planning & controlcyclus zijn niet opgenomen in het risicoprofiel. Dit geldt ook voor risico's die verzekerd zijn of waarvoor een voorziening is getroffen.

De post "Algemeen restrisico" is een verzameling van kleinere individuele risico's, waarvan de kwantificering per afzonderlijk risico leidt tot een gering of zeer gering risicopercantage, maar die opgeteld een relevant risicopercantage vertegenwoordigen.

Er is een cumulatiecorrectie opgenomen, omdat de kans dat alle geïdentificeerde risico's zich tegelijkertijd zullen voordoen verwaarloosbaar klein is.

Voor de kwantificering van de risico's is aansluiting gezocht bij de methodiek en de inschattingen uit de rapporten van PriceWaterhouseCoopers en de commissie Don. Daarnaast zijn er eigen inschattingen gemaakt, op basis van de specifieke situatie en omgeving van onze stichting. De benodigde risicobuffer wordt uitgedrukt in een percentage van de totale baten, inclusief financiële baten.

Vervolgens is de benodigde omvang van de bezittingen (kapitaal) beoordeeld, omdat het vermogen (de wijze waarop de bezittingen zijn gefinancierd) bij het bepalen van de risicobuffer een ondergeschikte rol speelt. Als de bezittingen passen bij de ambities en het risicoprofiel van onze stichting, dan is immers ook de omvang van ons vermogen passend. De verhouding tussen eigen vermogen en vreemd vermogen is wel van belang. Op dit moment heeft onze stichting geen vreemd vermogen in de vorm van langlopende schulden.

Risico	Risicobuffer			
	Absoluut risico	Stichting VPCO Hasselt	Don	PWC
Afwijkingen t.o.v. de meerjarenonderhoudsplannen	€ 43.709	1.0 %	0.0%	0.0%
Instabiliteit in de bekostiging	€ 87.418	2.0%	2.0%	0.5%
Onvolledige indexatie van de bekostiging	€ 43.709	1.0%	1.0%	0.0%
Wegvallen van overige bijdragen/baten	€ 21.855	0.5%	0.0%	0.0%
Financiële gevolgen van arbeidsconflicten	€ 43.709	1.0%	1.0%	1.0%
Interim personeel, krapte op de arbeidsmarkt	€ 43.709	1.0%	0.0%	0.0%
Kosten ziektevervanging	€ 21.855	0.5%	0.0%	0.0%
Beheer en omgevingsfactoren	€ 21.855	0.5%	-	-
Algemeen restrisico	€ 65.564	1.5%	3.0%	3.0%
Cumulatiecorrectie	-/- € 87.418	-2.0%	-2.0%	0.0%
Totaal risicobuffer	€ 305.963	7.0%	5.0%	7.0%

Een risicobuffer van 7% is de minimaal benodigde omvang die past bij het risicoprofiel van onze stichting. Met deze 7% zijn de financiële risico's goed gedekt. Daarbij dient te worden opgemerkt dat de omvang van het kapitaal op de balans een momentopname is, waardoor deze omvang van balansmoment tot balansmoment toevallige doch ingrijpende veranderingen kan ondergaan.

Toetsing van de financiële positie en de vermogenspositie dient dan ook in samenhang te geschieden en de streefwaarden waaraan getoetst wordt, dienen niet als absolute norm beschouwd te worden. Voor de beoordeling van de risicobuffer, houden we een bandbreedte aan tussen 5% en 9%.

Juridische dossier in verband met beëindigen arbeidsrelatie

In het jaar 2024 is 1 juridisch dossier afgerond. Jaarlijks wordt binnen de begroting rekening gehouden met een mogelijke verplichte betaling van outplacementvergoeding in voorkomende gevallen.

10 juni 2025

Jaarrekening 2024

Stichting VPCO Hasselt

Prinses Marijkestraat 1
8061JM Hasselt

A. Habers
Akorda
Zwolle

Inhoud

Continuïteitsparagraaf	2
Jaarrekening	5
Balans per	6
Baten en lasten	7
Kasstroom	8
Toelichting jaarrekening	9
Toelichting balans per	17
Niet uit balans blijvende verpl	21
Gebeurtenissen na balansdatum	22
Toelichting baten en lasten	23
Verantwoording subsidies	26
WNT model	28
Vaststelling jaarrekening	30
Overige gegevens	31
Statutaire bepalingen resultaat	32
Verbonden partijen	33

Continuïteitsparagraaf

A1 Kengetallen

	2024	2025 prognose	2026 prognose	2027 prognose
Personele bezetting in FTE				
Bestuur/Management	2,6	3,00	2,40	2,40
Onderwijzend personeel	25,8	27,40	27,40	26,30
Ondersteunend personeel	6,9	6,30	5,80	5,60
Leerlingaantallen	503	514	497	486

A2 Balans

	31 dec 2024	2025 prognose	2026 prognose	2027 prognose
Vaste activa				
1.1.2. Materiele vaste activa	708.609	1.032.959	1.130.815	1.144.313
	708.609	1.032.959	1.130.815	1.144.313
Vlottende activa				
1.2.2. Vorderingen	116.492	115.484	115.484	115.484
1.2..4. Liquide middelen	1.253.691	913.538	765.682	702.184
	1.370.183	1.029.022	881.166	817.668
Totaal activa	2.078.792	2.061.981	2.011.981	1.961.981
2.1.1.1. Algemene reserve	1.337.959	1.428.533	1.378.533	1.328.533
2.1.1.2. Bestemmingsreserve publiek	140.574	0	0	0
2.1.1.3. Bestemmingsreserves privaat	18.080	18.080	18.080	18.080
	1.496.613	1.446.613	1.396.613	1.346.613
Voorzieningen	49.472	49.472	49.472	49.472
Kortlopende schulden	532.707	565.896	565.896	565.896
Totaal passiva	2.078.792	2.061.981	2.011.981	1.961.981

A2 Staat van baten en lasten

	2024	2025 prognose	2026 prognose	2027 prognose
Rijksbijdragen	4.283.864	4.093.655	4.131.628	3.994.685
Overige baten	6.000	24.300	24.300	24.300
Totaal baten	4.289.864	4.117.955	4.155.928	4.018.985
Personeelslasten	3.532.098	3.461.305	3.482.019	3.341.133
Afschrijvingen	109.534	124.936	139.899	146.832
Huisvestingslasten	219.401	207.800	207.800	207.800
Overige lasten	415.869	375.749	378.710	375.720
Totaal lasten	4.276.902	4.169.790	4.208.428	4.071.485
Saldo baten en lasten	12.962	-51.835	-52.500	-52.500
Saldo financiële bedrijfsvoering	-15.033	-1.835	-2.500	-2.500
Totaal resultaat	27.995	-50.000	-50.000	-50.000

B1 Aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

Zie paragraaf 8.7 van het bestuursverslag

B2 De belangrijkste risico's en onzekerheden

Zie paragraaf 8.8 van het bestuursverslag

B3 Rapportage toezichthoudend orgaan

Zie hoofdstuk 7 van het bestuursverslag

Financiële kengetallen

	31 dec 2024	31 dec 2023
Solvabiliteit 1 = eigenvermogen/balanstotaal	0,72	0,72
Solvabiliteit 2 = (eigen vermogen + voorzieningen) / balanstotaal	0,74	0,73
Liquiditeit = vlottende activa / vlottende passiva (current ratio)	2,57	2,48
Liquiditeit = (vlottende activa - voorraden) / vlottende passiva (quick ratio)	2,57	2,48
Weerstandsvermogen = (eigen vermogen - materiele vaste activa) / Rijksbijdragen	0,18	0,18
Signaleringswaarde bovenmatig publiek eigen vermogen	€ 1.163.820	€ 1.129.463
Aantal leerlingen per 1 februari	503	522
Eigen vermogen per leerling	€ 2.975	€ 2.813
Bijdrage OCW per leerling	€ 8.517	€ 8.313
Personele lasten per leerling	€ 7.022	€ 6.734

De solvabiliteit 1 is de mate waarin de organisatie op lange termijn aan haar verplichtingen kan voldoen.

Een hoge solvabiliteit (theoretisch maximaal 1) betekent relatief veel eigen vermogen en relatief weinig vreemd vermogen.

Bij solvabiliteit 2 worden voorzieningen bij het eigen vermogen opgeteld omdat ze, hoewel tot het vreemd vermogen behorend, deels een dusdanig 'vast' karakter hebben dat ze zonder risico aangewend kunnen worden om aan langere-termijn-verplichtingen te voldoen. De inspectie hanteert voor dit kengetal een ondergrens van 0,3.

De rentabiliteit geeft het rendement aan, ofwel de opbrengst in verhouding tot de totale baten.

Voor de rentabiliteit per jaar wordt een ondergrens van minus 0,10 gehanteerd.

Kijkt men over een periode van 3 jaar, dan is voor het onderwijs een rentabiliteit van minimaal 0 gewenst.

De liquiditeit is de mate waarin de organisatie op korte termijn aan haar verplichtingen kan voldoen. De inspectie hanteert hier een ondergrens van 0,3

Het weerstandsvermogen is het vermogen om ook in ongunstige tijden de activiteiten voort te zetten.

Jaarrekening 2024

Balans per 31 december 2024

(voor verwerking resultaat bestemming)

	31 dec 2024		31 dec 2023
1. Activa			
1.1. Vaste activa			
1.1.2. Materiele vaste activa	<u>708.609</u>	708.609	<u>693.612</u>
			693.612
1.2. Vlottende activa			
1.2.2. Vorderingen	116.492		200.482
1.2..4. Liquide middelen	<u>1.253.691</u>		<u>1.155.098</u>
		1.370.183	1.355.580
Totaal activa	<u>2.078.792</u>		<u>2.049.192</u>
2. Passiva			
2.1. Eigen vermogen			
2.1.1 Vermogen			
2.1.1.1. Algemene reserve	1.337.959		1.226.179
2.1.1.2. Bestemmingsreserve publiek	140.574		224.359
2.1.1.3. Bestemmingsreserves privaat	<u>18.080</u>		<u>18.080</u>
	<u>1.496.613</u>		<u>1.468.618</u>
		1.496.613	1.468.618
2.2. Voorzieningen	49.472		32.918
2.4. Kortlopende schulden	532.707		547.656
Totaal passiva	<u>2.078.792</u>		<u>2.049.192</u>

Staat van baten en lasten over 2024

	2024	Begroting 2024	2023
3. Baten			
3.1 Rijksbijdragen	4.283.864	4.087.760	4.339.144
3.2 Overheidsbijdragen	0	0	9.000
3.5 Overige baten	6.000	24.300	22.794
	4.289.864	4.112.060	4.370.938
4. Lasten			
4.1. Personeelslasten	3.532.098	3.434.933	3.515.002
4.2 Afschrijvingen	109.534	120.958	126.440
4.3. Huisvestingslasten	219.401	219.900	210.293
4.4. Overige lasten	415.869	338.769	432.646
	4.276.902	4.114.560	4.284.381
Saldo baten en lasten	12.962	-2.500	86.557
6. Financiële baten en lasten			
6.1. Financiële baten	-15.714	-2.500	-8.670
6.2 Financiële lasten	681	0	1.443
	-15.033	-2.500	-7.227
Resultaat	27.995	0	93.784

Bestemming resultaat

Algemene reserve publiek	111.781
Bestemmingsreserves publiek	-83.786
	27.995

Kasstroomoverzicht over 2024

	2024	2023
Saldo baten en lasten	12.962	86.557
Aanpassingen voor:		
Afschrijvingen (en overige waardeveranderingen)	109.534	126.440
Mutatie eigen vermogen	0	0
Mutatie voorzieningen	16.554	-7.129
	139.050	205.868
Veranderingen in werkkapitaal:		
Mutatie operationele vorderingen	83.990	-165.423
Mutatie voorraden en onderhanden werk	0	0
Mutatie operationele schulden	-14.949	-5.531
	69.041	-170.954
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	208.091	34.914
Ontvangen interest	15.714	8.672
Betaalde interest	-681	-1.443
	15.033	7.229
Kasstroom uit operationele activiteiten	223.124	42.143
(Des)investeringen in vaste activa	-124.531	-172.491
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-124.531	-172.491
Mutatie langlopende schulden	0	0
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	0	0
Netto kasstroom	98.593	-130.348
Liquide middelen		
Liquide middelen einde boekjaar	1.253.691	1.155.098
Liquide middelen begin boekjaar	1.155.098	1.285.446
Toename/afname liquide middelen	98.593	-130.348

Toelichting bij de jaarrekening 2024

Algemene grondslagen

Juridische vorm en voornaamste activiteiten

Stichting VPCO Hasselt, gevestigd te Prinses Marijkestraat 1 in Hasselt ingeschreven onder het K.v.K. nummer 8166469, is een onderwijsinstelling voor primair onderwijs.

Toegepaste standaarden

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. In deze regeling is bepaald dat de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ 660 onderwijsinstellingen) van toepassing zijn en met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen.

Continuïteit

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

Grondslagen Balans en Staat van baten en lasten

Activa en passiva zijn opgenomen tegen nominale waarde, tenzij anders staat vermeld.

Stichting VPCO Hasselt neemt een actief alleen dan in de balans op:

- als het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen de organisatie toekomen
- de waarde ervan betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Een verplichting wordt in de balans opgenomen als:

- het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard gaat met een uitstroom van middelen; en
- de omvang van het bedrag daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld.

De opbrengsten en kosten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben.

Baten worden in de staat van baten en lasten opgenomen wanneer een vermeerdering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermeerdering van een actief of een vermindering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. Lasten worden verwerkt wanneer een vermindering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermindering van een actief of een vermeerdering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Indien een transactie ertoe leidt dat nagenoeg alle of alle toekomstige economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot een actief of verplichting aan een derde zijn overgedragen, wordt het actief of de verplichting niet langer in de balans opgenomen. Verder worden activa en verplichtingen niet meer in de balans opgenomen vanaf het tijdstip waarop niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden van waarschijnlijkheid van de toekomstige economische voordelen en/of betrouwbaarheid van de bepaling van de waarde.

De jaarrekening wordt gepresenteerd in euro's, de functionele valuta van Stichting VPCO Hasselt

Taxonomie

Voor de nummering en de omschrijving hanteren we de onderwijstaxonomie zoals deze jaarlijks wordt vastgesteld door het Ministerie van OCW.

Gebruik van schattingen

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het management oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen, en van baten en lasten.

De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

De waarderingsgrondslag van voorzieningen is naar de mening van het management het meest kritisch voor het weergeven van de financiële positie en vereist schattingen en veronderstellingen.

Salderen

Een actief en een post van het vreemd vermogen worden gesaldeerd in de jaarrekening opgenomen uitsluitend indien en voor zover:

- een deugdelijk juridisch instrument beschikbaar is om de post van het vreemd vermogen gesaldeerd en simultaan af te wikkelen en
- het stellige voornemen bestaat om het saldo als zodanig of beide posten simultaan af te wikkelen.

Financiële instrumenten

Stichting VPCO Hasselt kent de volgende financiële instrumenten:

verstrekte leningen aan deelnemingen en verbonden partijen, handels- en overige vorderingen, geldmiddelen, leningen en overige financieringsverplichtingen, handelsschulden en te betalen posten.

Zij heeft geen afgeleide financiële instrumenten.

Financiële instrumenten worden bij de eerste opname verwerkt tegen reële waarde, waarbij (dis)agio en de direct toerekenbare transactiekosten in de eerste opname worden meegenomen. Indien echter financiële instrumenten bij de vervolgewaardering worden gewaardeerd tegen reële waarde met verwerking van waardeveranderingen in de staat van baten en lasten, worden direct toerekenbare transactiekosten direct verwerkt in de staat van baten en lasten.

In contracten besloten financiële instrumenten die niet worden gescheiden van het basiscontract, worden verwerkt in overeenstemming met het basiscontract.

Voor de grondslagen van de primaire financiële instrumenten wordt verwezen naar de behandeling per balanspost.

Materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten minus ontvangen subsidie, onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de geschatte economische levensduur, rekening houdend met de restwaarde.

De activeringsgrens per economische eenheid bedraagt € 1500
Afschrijving start op de dag van ingebruikname.

De afschrijvingstermijnen bedragen:
Aanpassingen/onderhoud gebouwen: 5, 10, 15, 20, 25 of 30 jaar.
Meubilair: 10, 15, 20 of 30 jaar
ICT: 4, 5, 9 of 10 jaar
ICT netwerken: 9 jaar
Leermiddelen: 8, 9 of 10 jaar
Overige materiële vaste activa: 5, 10, 15 en 20 jaar

Op terreinen wordt niet afgeschreven.
Met op balansdatum verwachte waardeverminderingen wordt rekening gehouden.

Schoolgebouwen, waarvan het juridisch eigendom berust bij de vereniging en het economisch eigendom bij de gemeente, zijn niet in de balans opgenomen.

Voor groot onderhoud wordt de componenten-benadering toegepast; dat wil zeggen dat onderhouds-componenten worden geactiveerd en afgeschreven.

Vlottende activa

Vorderingen

Vorderingen worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs onder aftrek van een voorziening voor oninbaarheid. Een dergelijke voorziening wordt bepaald op basis van beoordeling van de inbaarheid van de individuele vorderingen.

Liquide middelen

De liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde. Deze staan ter vrije beschikking, tenzij anders is vermeld.

Eigen vermogen

Onder het eigen vermogen worden de algemene reserves, de bestemmingsreserves en de bestemmingsfondsen gepresenteerd.

De algemene reserve bestaat uit de reserves die ter vrije beschikking staan van Stichting VPCO Hasselt. Indien een beperktere bestedingsmogelijkheid is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsreserve. Indien de beperktere bestedingsmogelijkheid door derden is aangebracht, dan wordt dit deel aangemerkt als bestemmingsfonds.

Algemene reserve publiek

Deze post betreft de niet-gebonden reserve die voortkomt uit de door (semi) overheidsinstellingen gefinancierde activiteiten.

Bestemmingsreserve publiek

Dit betreft het vermogen dat is gevormd vanuit publiekrechtelijke middelen en moet worden aangewend voor onderwijsdoelstellingen.

De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperkte bestedingsmogelijkheid, die door het bestuur is aangebracht.

-

Bestemmingsreserve privaat

Dit betreft het vermogen dat is gevormd vanuit privaatrechtelijke middelen en activiteiten.

Hieruit kunnen zaken bekostigd worden waarvoor de publieke middelen niet zijn bedoeld.

Bij private reserves aangeven hoe het privaat resultaat tot stand komt (waar bestaat het uit).

Voorzieningen

Onder de voorzieningen worden de personele voorziening en de overige voorzieningen gepresenteerd. Zij zijn opgenomen tegen de contante waarde. Toevoegingen aan voorzieningen vinden plaats ten laste van de staat van baten en lasten. Uitgaven vinden rechtstreeks plaats ten laste van de voorzieningen.

Een voorziening in verband met verplichtingen als bedoeld in artikel 2:374 lid 1, eerste volzin BW wordt uitsluitend opgenomen indien op de balansdatum aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- a. de rechtspersoon heeft een verplichting (in rechte afdwingbaar of feitelijk);
- b. het is waarschijnlijk dat voor de afwikkeling van die verplichting een uitstroom van middelen noodzakelijk is;
- c. er kan een betrouwbare schatting worden gemaakt van de omvang van de verplichting.

Personele voorzieningen

Voorziening voor jubileumuitkeringen

De voorziening voor jubileumuitkeringen betreft een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen. Dit betreft de contante waarde van de in de toekomst uit te keren jubileumuitkeringen. De berekening is gebaseerd op gedane toezeggingen en leeftijd.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

Op grond van de cao mbo is met ingang van 1 oktober 2015 een budget voor duurzame inzetbaarheid van toepassing voor medewerkers die 57 jaar en ouder zijn. Hiervoor is een voorziening getroffen. Bij de berekening is uitgegaan van de populatie vaste medewerkers in de leeftijdscategorie 52- tot en met 67-jarigen met een dienstverband binnen de cao van 5 jaar of langer aaneengesloten en met een werktijdfactor van minimaal 0,4 fte. Bij de berekening is rekening gehouden met de op ervaringscijfers gebaseerde blijfkans en gebruikmakingskans.

De voorziening wordt aangehouden voor drie categorieën;

- 1) de medewerkers van 57 jaar of ouder die op balansdatum gebruik maken van de voorziening duurzame inzetbaarheid.
- 2) de medewerkers van 57 jaar of ouder die gebruik zouden mogen maken van de voorziening maar dat op balansdatum nog niet doen. Voor deze categorie is een gebruikmakingskans gehanteerd o.b.v. ervaringscijfers.
- 3) de medewerkers van 52 jaar tot en met 56 jaar die binnen 5 jaar na balansdatum gebruik mogen maken van de voorziening op het moment dat ze de leeftijd van 57 jaar bereiken. Voor deze categorie is een gebruikmakingskans gehanteerd o.b.v. ervaringscijfers.

Kortlopende schulden

Schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar worden aangeduid als kortlopend. Schulden worden niet gesaldeerd met activa.

Overlopende passiva betreffen vooruitontvangen bedragen (waaronder geoormerkte bijdragen) en nog te betalen bedragen terzake van lasten die aan een verstreken periode zijn toegekend. Voor aanvullende subsidies die voor meerdere jaren beschikbaar zijn gesteld, wordt het nog niet bestede deel op de balans als overlopende passiefpost aangehouden. Vrijval ten gunste van de staat van baten en lasten geschiedt dan jaarlijks naar rato van de besteding. In het laatste jaar van de looptijd van de subsidie valt het gehele restant vrij en wordt het eventuele resultaat genomen. Door deze boekingswijze geschiedt de toekenning van vooruitontvangen bedragen aan opvolgende perioden stelselmatig en tijdevenredig.

Tevens verantwoorden wij (meerjarige) subsidies met een toegekend subsidiebedrag waarvoor een prestatieverklaring wordt verlangd en geoormerkte subsidies met verrekening van eventuele overschotten in het voorgeschreven Model G.

Personeelsbeloningen/pensioenen

Stichting VPCO Hasselt kent een toegezegde pensioenregeling, die is ondergebracht bij een bedrijfstakpensioen-fonds (ABP).

Deze kan op basis van RJ 271 worden geclassificeerd als een toegezegde bijdrageregeling. Dit betekent dat de over het boekjaar verschuldigde premies als kosten worden verantwoord. De risico's van loonontwikkeling, prijsindexatie en beleggingsrendement op het fondsvermogen zullen mogelijk leiden tot toekomstige aanpassingen in de jaarlijkse bijdragen aan het pensioenfonds. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar de pensioenlasten in de staat van baten en lasten.

Voor de medewerkers van de organisatie is een pensioenregeling getroffen, welke is ondergebracht bij het ABP. De dekkingsgraad van het pensioenfonds bedroeg ultimo verslagjaar 113,1 %.

Deze pensioenregeling wordt in de jaarrekening verwerkt als toegezegde bijdrageregeling. Dit betekent dat de over het boekjaar verschuldigde premies als kosten worden verantwoord. Behalve de betaling van de premies heeft de organisatie geen verplichtingen uit hoofde van deze pensioenregeling. De risico's van loonontwikkeling, prijsindexatie en beleggingsrendement op het fondsvermogen zullen mogelijk leiden tot toekomstige aanpassingen in de jaarlijkse bijdrage aan het pensioenfonds. Informatie over eventuele tekorten en de gevolgen hiervan voor de pensioenpremie's in toekomstige jaren is niet beschikbaar.

Opbrengstverantwoording

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies

Rijksbijdragen uit hoofde van de basisbekostiging worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft, volledig verwerkt als baten in de staat van baten en lasten.

Overige overheidsbijdragen en -subsidies worden aanvankelijk in de balans opgenomen als vooruitontvangen baten zodra er redelijke zekerheid bestaat dat zij zullen worden ontvangen en dat de groep zal voldoen aan de daaraan verbonden voorwaarden. Subsidies ter compensatie van door de groep gemaakte kosten worden systematisch als opbrengsten in de staat van baten en lasten opgenomen in dezelfde periode als die waarin de kosten worden gemaakt. Subsidies ter compensatie van de groep voor de kosten van een actief worden systematisch in de staat van baten en lasten opgenomen gedurende de gebruiksduur van het actief.

Overige baten en overige opbrengsten

Overige baten en overige opbrengsten worden toegerekend aan het boekjaar waarop zij betrekking hebben.

Renteopbrengsten

Renteopbrengsten worden tijdsevenredig in de staat van baten en lasten verwerkt. Hierbij wordt rekening gehouden met de effectieve rentevoet van de desbetreffende actiefpost, indien hun bedrag bepaalbaar is en hun ontvangst waarschijnlijk.

Lasten

De lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop zij betrekking hebben.

Rentelasten

Periodieke rentelasten en soortgelijke lasten komen ten laste van het jaar waarover zijn verschuldigd zijn.

Personele lasten

De beloningen van het personeel worden als last in de staat van baten en lasten verantwoord in de periode waarin de arbeidsprestatie wordt verricht en voor zover nog niet uitbetaald, als verplichting op de balans opgenomen. Als de reeds betaalde bedragen de verschuldigde beloningen overtreffen, wordt het meerdere opgenomen als een overlopend actief voor zover er sprake zal zijn van terugbetaling door het personeel of van verrekening met toekomstige betalingen door de Stichting.

Indien een beloning wordt betaald, waarbij geen rechten worden opgebouwd (bijvoorbeeld doorbetaling in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid) worden de verwachte lasten verantwoord in de periode waarover deze beloning is verschuldigd. Voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen (inclusief ontslagvergoedingen) aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt een voorziening opgenomen.

De verantwoorde verplichting betreft de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichting op balansdatum af te wikkelen. De beste schatting is gebaseerd op contractuele afspraken met personeelsleden (cao en individuele arbeidsovereenkomsten). Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van het resultaat gebracht.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld op basis van de indirecte methode.

Voor een goed begrip van het kasstroomoverzicht wordt verwezen naar de individuele toelichting op de posten in de jaarrekening.

Financiële instrumenten

Algemeen

Stichting VPCO Hasselt maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van uiteenlopende financiële instrumenten die haar blootstellen aan markt-, kasstroom-, krediet- en liquiditeitsrisico's. Deze financiële instrumenten betreffen in alle gevallen posten die in de balans zijn opgenomen, zoals vorderingen en schulden.

Om deze risico's te beheersen heeft Stichting VPCO Hasselt een beleid inclusief een stelsel van limieten en procedures opgesteld om de risico's van onvoorspelbare ongunstige ontwikkelingen op de financiële markten en daarmee de financiële prestaties van de Stichting te beperken.

Bij het niet nakomen door een tegenpartij van aan de organisatie verschuldigde betalingen, blijven eventuele daaruit voortvloeiende verliezen beperkt tot de marktwaarde van de desbetreffende instrumenten. Stichting VPCO Hasselt maakt geen gebruik van afgeleide financiële instrumenten (derivaten).

Liquiditeitsrisico

De organisatie bewaakt de liquiditeitspositie door middel van opvolgende liquiditeitsbegrotingen. Het management ziet erop toe dat voor de Stichting steeds voldoende liquiditeiten beschikbaar zijn om aan de verplichtingen te kunnen voldoen en dat tevens voldoende financiële ruimte onder de beschikbare faciliteiten beschikbaar blijft om steeds binnen de gestelde lening-convenanten te blijven.

Toelichting op de balans per 31 december 2024

1. Activa

1.1. Vaste activa

1.1.2. Materiele vaste activa	2024	2023
1.1.2.1 Gebouwen en terreinen	186.512	200.038
1.1.2.2. Terreinen	2.586	2.586
1.1.2.3. Inventaris en apparatuur	324.209	351.375
1.1.2.4. Overige materiele vaste activa	195.302	139.613
	708.609	693.612

Het verloop van de materiele vaste activa is als volgt weer te geven:

	1.1.2.1 Gebouwen en terreinen	1.1.2.2. Terreinen	1.1.2.3. Inventaris en apparatuur	1.1.2.4. Overige materiele vaste activa	1.1.2.5. Vaste bedrijfsmiddel en in uitvoering	1.1.2.6. Niet aan bedrijfsvoering dienstbare MVA
Stand per 1 januari						
Aanschafprijs	406.502	2.586	865.324	390.421	0	0
Cumulatieve afschrijvingen	-206.464	0	-513.949	-250.808	0	0
Boekwaarde	200.038	2.586	351.375	139.613	0	0
Mutaties in de boekwaarde						
Investerings	14.399	0	27.613	82.519	0	0
Afschrijvingen	-27.925	0	-54.779	-26.830	0	0
Saldo	-13.526	0	-27.166	55.689	0	0
Aanschafprijs	420.901	2.586	892.937	472.941	0	0
Cumulatieve afschrijvingen	-234.389	0	-568.728	-277.639	0	0
Boekwaarde	186.512	2.586	324.209	195.302	0	0

Toelichting op de balans per 31 december 2024

1.2.2. Vorderingen	<u>2024</u>	<u>2023</u>
1.2.2.2. Vorderingen op OCW/EZ	517	4.418
1.2.2.3. Vorderingen op gemeenten en GR's	2.514	0
1.2.2.10. Overige vorderingen	67.310	157.347
1.2.2.12. Vooruitbetaalde kosten	2.990	3.688
1.2.2.15. Overlopende activa overige	43.161	35.029
	<u>116.492</u>	<u>200.482</u>
1.2..4. Liquide middelen	<u>2024</u>	<u>2023</u>
1.2.4.2. Tegoeden op bankrekeningen	1.253.691	1.155.098
	<u>1.253.691</u>	<u>1.155.098</u>

Toelichting op de balans per 31 december 2024

2. Passiva

2.1. Eigen vermogen

	Stand 1 jan	Resultaat	Mutaties	Stand 31 dec
2.1.1.1. Algemene reserve	1.226.179	111.781	0	1.337.959
2.1.1.2. Bestemmingsreserve publiek	224.359	-83.785	0	140.574
2.1.1.3. Bestemmingsreserves privaat	18.080	0	0	18.080
Totaal eigen vermogen	1.468.618	27.996	0	1.496.613

2.2. Voorzieningen

	2024	2023
2.2.1. Personele voorzieningen	45.827	32.918
2.2.4. Overige voorzieningen	3.645	0
	49.472	32.918

De personele voorzieningen bestaan uit:

2.2.1.4. Jubileumvoorziening	45.827	32.918
	45.827	32.918

	Kortlopend deel	Langlopend deel	
	<1 jaar	1 t/m 5 jaar	> 5 jaar
2.2.1.4. Jubileumvoorziening	7.489	13.723	24.615
2.2.4. Overige voorzieningen	3.645		

Het verloop van de voorzieningen is als volgt weer te geven:

	2.2.1. Personele voorzieningen	2.2.2. Voorziening verlieslatende contracten	2.2.3. Voorziening groot onderhoud	2.2.4. Overige voorzieningen
Stand per 1 januari	32.918	0	0	0
Mutaties				
Dotaties	16.191	0	0	3.645
Onttrekkingen	3.282	0	0	0
Overige	0	0	0	0
Saldo	12.909	0	0	3.645
Stand per 31 december	45.827	0	0	3.645

Toelichting op de balans per 31 december 2024

2.4. Kortlopende schulden	<u>2024</u>	<u>2023</u>
2.4.8. Crediteuren	82.454	65.950
2.4.9. Belastingen en premies sociale verzekeringen	171.652	146.055
2.4.10. Pensioenen	44.012	42.282
2.4.12. Overige kortlopende schulden	43.956	77.995
2.4.14. Vooruit ontvangen subsidies OCW/EZ	76.929	102.254
2.4.17. Vakantiegeld en vakantiedagen	113.242	102.682
2.4.19. Overige overlopende passiva	462	10.438
	<u>532.707</u>	<u>547.656</u>

Niet uit de balans blijkende verplichtingen

Niet uit de balans blijkende verplichtingen

Engie energiecontract	31-dec-2025	181.774
Jansen installaties onderhoud	31-dec-2025	2.875
Ricoh kopieercontract	27-okt-2025	10.527

Claims en procedures

Er is geen sprake van lopende claims en procedures.

De vereniging VPCO Hasselt is op 1 maart 2024 omgezet van een vereniging naar Stichting VPCO Hasselt.

Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben zich geen gebeurtenissen na balansdatum voorgedaan, die vermeld moeten worden in de jaarrekening 2024.

Toelichting op de staat van baten en lasten over 2024

	<u>2024</u>	<u>Begroting 2024</u>	<u>2023</u>
3. Baten			
3.1 Rijksbijdragen			
3.1.1 Rijksbijdragen OCW/EZ			
3.1.1.1 Rijksbijdragen OCW	3.863.339	3.808.344	3.740.241
	<u>3.863.339</u>	<u>3.808.344</u>	<u>3.740.241</u>
3.1.2. Overige subsidies OCW/EZ	185.829	57.970	386.609
3.1.3 Inkomensoverdracht van rijksbijdragen	234.696	221.446	212.294
	<u>4.283.864</u>	<u>4.087.760</u>	<u>4.339.144</u>
3.2.2. Overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden			
3.2.2.2. Overige gemeentelijke en GRbijdragen en subsidies	0	0	9.000
	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>9.000</u>
	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>9.000</u>
3.5 Overige baten			
3.5.1. Opbrengst verhuur	6.000	6.300	6.000
3.5.2. Detachering personeel	0	0	5.579
3.5.5. Ouderbijdragen (PO/VO)	0	3.000	2.950
3.5.10. Overige	0	15.000	8.265
	<u>6.000</u>	<u>24.300</u>	<u>22.794</u>
4. Lasten			
4.1. Personeelslasten			
4.1.1. Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten			
4.1.1.1. Lonen en salarissen	2.475.847	3.304.179	2.409.164
4.1.1.2. Sociale lasten	430.314	0	428.300
4.1.1.3. Premies Participatiefonds (PO/VO)	40.499	0	53.594
4.1.1.4. Premies Vervangingsfonds (PO/VO)	3.472	0	2.233
4.1.1.5. Pensioenlasten	352.523	0	365.314
	<u>3.302.656</u>	<u>3.304.179</u>	<u>3.258.605</u>

Toelichting op de staat van baten en lasten over 2024

	<u>2024</u>	<u>Begroting 2024</u>	<u>2023</u>
4.1.2. Overige personele lasten			
4.1.2.1. Dotaties personele voorzieningen	19.836	0	-57
4.1.2.2. Lasten personeel niet in loondienst	65.195	50.400	110.608
4.1.2.3. Overige	190.488	110.354	240.746
	<u>275.519</u>	<u>160.754</u>	<u>351.297</u>
4.1.3. Ontvangen vergoedingen			
4.1.3.3. Overige uitkeringen die personeelslasten verminderen	-46.077	-30.000	-94.900
	<u>-46.077</u>	<u>-30.000</u>	<u>-94.900</u>
	<u>3.532.098</u>	<u>3.434.933</u>	<u>3.515.002</u>
Gemiddeld aantal fte's	38,90		40,11
4.2 Afschrijvingen			
4.2.2. Afschrijvingen materiele vaste activa	109.534	120.958	126.440
	<u>109.534</u>	<u>120.958</u>	<u>126.440</u>
4.3. Huisvestingslasten			
4.3.1. Huurlasten	8.309	8.000	8.299
4.3.3. Onderhoudslasten (klein onderhoud)	44.819	58.000	50.626
4.3.4. Energie en water	70.933	67.000	59.517
4.3.5. Schoonmaakkosten	85.755	78.800	81.731
4.3.6. Belastingen eheffingen ter zake van huisvesting	9.585	8.100	8.375
4.3.8. Overige huisvestingslasten	0	0	1.745
	<u>219.401</u>	<u>219.900</u>	<u>210.293</u>
4.4. Overige lasten			
4.4.1. Administratie en beheer	167.346	143.512	173.973
4.4.2. Inventaris en apparatuur	184.680	84.300	164.884
4.4.3. Leer- en hulpmiddelen	4.425	55.000	0
4.4.5. Overige	59.418	55.957	93.789
	<u>415.869</u>	<u>338.769</u>	<u>432.646</u>
5.1. Seperate specificatie kosten instellingsaccountant			
5.1.1 Kosten onderzoek jaarrekening	<u>8.119</u>	<u>7.000</u>	<u>7.381</u>

Toelichting op de staat van baten en lasten over 2024

	<u>2024</u>	<u>Begroting 2024</u>	<u>2023</u>
6. Financiële baten en lasten			
6.1. Financiële baten			
6.1.1. Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	15.714	2.500	8.670
	<u>15.714</u>	<u>2.500</u>	<u>8.670</u>
6.2 Financiële lasten			
6.2.1. Rentelasten en soortgelijke lasten	683	0	1.443
	<u>683</u>	<u>0</u>	<u>1.443</u>
9. Resultaat	<u>27.995</u>	<u>0</u>	<u>93.784</u>

Model G Verantwoording subsidies

G1 Subsidies zonder verrekeningsclausule (bedragen in euro's)

(Regeling OCW-subsidies art.13,lid 2 sub a)

Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag Toewijzing	Ontvangen t/m Verslagjaar	activiteiten ultimo verslagjaar cf. subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
subsidie basisvaardigheden	vbv22-PO-4384	11-11-2022	157.604	157.604	ja
subsidie basisvaardigheden	VBV24-PO-1390	18-06-2024	192.000	45.696	Nee

G2A Subsidies met verrekeningsclausule, aflopend (bedragen in euro's)

Regeling OCW-subsidies art.13,lid2 sub b

Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	bedrag van de toewijzing	ontvangen t/m vorig verslagjaar	Lasten t/m vorig verslagjaar	Stand begin verslagjaar	Ontvangst in verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Stand Ultimo verslagjaar	Te verrekenen ultimo verslagjaar
			0	0	0	0	0	0	0	0

G2B Subsidies met verrekeningsclausule, doorlopend (bedragen in euro's)

Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	bedrag van de toewijzing	ontvangen t/m vorig verslagjaar	Lasten t/m vorig verslagjaar	Stand begin verslagjaar	Ontvangst in verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Stand Ultimo verslagjaar	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar
,										
			0	0	0	0	0	0	0	0

Niet geormerkte subsidies (bedragen in euro's)

Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag Toewijzing	Ontvangen t/m Verslagjaar	rekenen zijn ultimo verslagjaar m de subsidiebeschikking al uitgevoerd en afgerond
--------------	-----------------------	---------------------	----------------------	---------------------------------	--

Voorbeeld Nee

A3 Wet Normering Topinkomens

A3.1 WNT: Modelmatige weergave rapportagegegevens volgens Wet normering topinkomens (WNT).

VERMELDING LEIDINGGEVENDE TOPFUNCTIONARISSEN (met dienstbetrekking)

Voor onze vereniging geldt een bezoldigingsmaximum van € 138.000,00 O.b.v. de volgende complexiteitspunten

criterium	aantal punten
totale baten	2
aantal leerlingen	1
gewogen aantal onderwijssectoren	1
totaal aantal complexiteitspunten	4

Naam	Functie	Voorzitter	Gewezen topfunctio- naris	(fictieve) dienst- betrekkin g	Ingang dienstverband	Einddatum dienstverband	Omvang dienstverband in FTE	Beloning		Belastbare onkosten- vergoeding		Voorziening beloning op termijn		Totale beloning		Maximale bezoldiging per persoon		Motive-ringen
					vanaf	tot		in euro's		in euro's		in euro's		in euro's		in euro's		
		(J/N)	(J/N)	(J/N)				2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	
B. Roeten	CvB	J	N	J	01-01-24	31-12-24	0,5	52.424	49.020	nihil	nihil	8.223	8.026	60.647	57.046	69.000	66.000	nvt

Vermelding toezichthoudende topfunctionarissen en degenen die nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een bezoldiging van € 2.100 of minder:

Naam	Functie	Voorzitter	Ingang functie- vervulling	Einde functie- vervulling
		(J/N)	vanaf	tot
H.J. vd Kolk		j	01-01-24	31-12-2024
Y.Kikkert		n	01-03-24	31-12-2024
A. Eertink		n	01-03-24	31-12-2024
P.Jantz		n	01-01-24	16-6-2024
I.Pluim		n	01-01-24	1-3-2024
E. Borst		n	01-01-24	1-3-2024
E. Karssing		n	17-07-24	31-12-2024
J.Wup		n	01-01-24	31-12-2024

Vaststelling en goedkeuring jaarrekening

Datum vaststelling jaarrekening
17-6-2025

Plaats
Hasselt

Datum goedkeuring jaarrekening
17-6-2025

Plaats
Hasselt

Ondertekening door bestuurders

B. Roeten
Voorzitter College van Bestuur

.....

Ondertekening door toezichthouders

H.J. van de Kolk

.....

Y.Kikkert

.....

A. Eertink

.....

E. Karssing

.....

J. Wup

.....

Overige gegevens

B2 Statutaire bepalingen inzake resultaatbestemming

In de statuten zijn geen bepalingen opgenomen inzake resultaatbestemming.

Ingevolge de Wet educatie en beroepsonderwijs wordt het resultaat van het verslagjaar verrekend met de reserve.

Overzicht verbonden partijen

Stichting VPCO Hasselt heeft de volgende verbonden partijen:

Naam: Samenwerkingsverband Passend Onderwijs PO2305
Juridische vorm: Stichting
Statutaire zetel: Zwolle
Code activiteiten: 4 Overige

Naam: Stichting Vrienden vna het CBS De Driemaster, locatie Mastenbroek
Juridische vorm: Stichting
Statutaire zetel: Zwartewaterland
Code activiteiten: 4 Overige

Naam: Stichting Vrienden van het CBS De Driemaster, locatie Hasselt
Juridische vorm: Stichting
Statutaire zetel: Zwartewaterland
Code activiteiten: 4 Overige

Naam: Stichting Vrienden van het Anker
Juridische vorm: Stichting
Statutaire zetel: Zwartewaterland
Code activiteiten: 4 Overige

Naam: Stichting Vrienden van het CBS Prins Willem-Alexander
Juridische vorm: Stichting
Statutaire zetel: Zwartewaterland
Code activiteiten: 4 Overige

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan: de toezichthouders van Vereniging voor Protestants Christelijk Onderwijs te Hasselt

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2024

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2024 van Vereniging voor Protestants Christelijk Onderwijs te Hasselt, gemeente Zwartewaterland, gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Vereniging voor Protestants Christelijk Onderwijs te Hasselt op 31 december 2024 en van het resultaat over 2024 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2024 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2024;
2. de staat van baten en lasten over 2024; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Vereniging voor Protestants Christelijk Onderwijs te Hasselt zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Informatie ter ondersteuning van ons oordeel

Wij hebben onze controlewerkzaamheden bepaald in het kader van de controle van de jaarrekening als geheel en bij het vormen van ons oordeel hierover. Onderstaande informatie ter ondersteuning van ons oordeel en onze bevindingen moeten in dat kader worden gezien en niet als afzonderlijke oordelen of conclusies.



Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2024 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij. Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024. In dit kader is het bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is.

Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de instelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude,
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn,
 - het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
 - het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
 - het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
 - het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies

zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;

- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Gegeven onze eindverantwoordelijkheid voor het oordeel zijn wij verantwoordelijk voor de aansturing van, het toezicht op en de uitvoering van de groepscontrole. In dit kader hebben wij de aard en omvang bepaald van de uit te voeren werkzaamheden voor de groepsonderdelen. Bepalend hierbij zijn de omvang en/of het risicoprofiel van de groepsonderdelen of de activiteiten. Op grond hiervan hebben wij de groepsonderdelen geselecteerd waarbij een controle of beoordeling van de volledige financiële informatie of specifieke posten noodzakelijk was.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Wij bepalen de kernpunten van onze controle van de jaarrekening op basis van alle zaken die wij met de raad van toezicht hebben besproken. Wij beschrijven deze kernpunten in onze controleverklaring, tenzij dit is verboden door wet- of regelgeving of in buitengewoon zeldzame omstandigheden wanneer het niet vermelden in het belang van het maatschappelijk verkeer is.

Hoogeveen, 11 juni 2025

Mulderij en Partners Audit en Assurance

w.g. R. Bouwmeester RA