



Yulius Onderwijs
JAARVERSLAG
2019

Yulius

ter identificatie

VAN REE ACCOUNTANTS

Samen het verschil
yulius.nl

Inhoud

Verslag van de Raad van Toezicht	4
Verslag bestuurder en directie Onderwijs	6
1 Uitgangspunten verslaglegging	7
2 De organisatie	8
2.1 Algemene gegevens	8
2.2 Organisatie	8
2.3 Bestuur en intern toezicht	11
2.4 Medezeggenschap en horizontale verantwoording	13
2.5 Profiel van de organisatie	14
2.6 Dialoog	16
2.7 Klachtenbehandeling	20
2.8 Organisatieontwikkelingen	21
3 Gevoerd beleid: onderwijs en kwaliteit	26
3.1 Leerlingenaantallen	26
3.2 Onderwijs & kwaliteit	27
3.3 Uitstroomgegevens	31
3.4 Internationalisering	33
3.5 Visitatie	33
3.6 Inspectie	35
4 Personeelsbeleid	36
4.1 Personeelsbeleid: doelen en resultaten	36
4.2 Ontwikkelingen die van invloed zijn op het personeelsbeleid	37
4.3 Ziekteverzuim	38
4.4 Personele bezetting	39
4.5 Mobiliteit	40
4.6 Beheersing van uitkering na ontslag	41
4.7 Middelen voor werkdrukverlaging	41
5 Huisvesting en facilitaire zaken	42
5.1 Onderwijshuisvesting Dordrecht	42
5.2 Onderwijshuisvesting Rotterdam	43
5.3 Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen	44
6 Financiën	45
6.1 Gevoerd beleid	45
6.2 Analyse financieel resultaat	46

6.3	Investeringsbeleid.....	49
6.4	Treasury- en financieringsbeleid	49
7	Continuïteitsparagraaf	50
7.1	Vooruitblik.....	50
7.2	Meerjarenbalans en staat van baten en lasten	52
7.3	Meerjarenbalans.....	53
7.4	Staat van baten en lasten	54
7.5	Belangrijkste conclusies vanuit de meerjarenbegroting	56
7.6	Bestuursverklaring inzake interne beheersing	56
7.7	Overige rapportages	57
8	Toekomstparagraaf	58
8.1	Passend Onderwijs	58
8.2	Samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs	59
8.3	Ambulantisering	59
8.4	Samenwerking onderwijs en zorg	59
8.5	Krapte arbeidsmarkt.....	60
8.6	Huisvestingsprojecten	60
8.7	Overige risico's	61
9	Jaarrekening	62
	Ondertekening door bestuurder en toezichthouders	94
	Bijlage 1 - Overzicht locaties	95
	Bijlage 2 - Nevenfuncties directie Onderwijs	96
	Bijlage 3 - Nevenfuncties RvB	97
	Bijlage 4 - Nevenfuncties RvT	98
	Bijlage 5 - Jaarverslag MR	101
	Bijlage 6 - Plannen per school voor werkdrukvermindering.....	105

Jaarverslag 2019 Yulius Onderwijs

De Raad van Bestuur van Yulius te Dordrecht heeft de jaarrekening 2019 van Stichting Yulius Onderwijs vastgesteld in de vergadering van 18 mei 2020.

De heer M.J.J. de Bruin MBA
Voorzitter Raad van Bestuur

De Raad van Toezicht van Yulius heeft de jaarrekening 2019 van Stichting Yulius Onderwijs goedgekeurd tijdens de vergadering op 20 mei 2020.

De heer mr. G.J.A.M. van der Vossen RC
Voorzitter Raad van Toezicht

Verslag van de Raad van Toezicht

Terugblik 2019

De Raad van Toezicht stelt vast dat in 2019 belangrijke ontwikkelingen binnen Yulius Onderwijs plaatsvonden. Na het vertrek, eind 2018, van de toenmalige directeur Onderwijs heeft dhr. De Kraker als directeur ad interim leiding gegeven aan de divisie Onderwijs. In opdracht van de Raad van Bestuur heeft hij daarnaast een wijziging van de managementstructuur van Yulius Onderwijs voorbereid. Na overleg met diverse gremia, waaronder de MR en de Raad van Toezicht, is besloten tot aanstellen van een tweehoofdige directie Onderwijs. Een zorgvuldig selectieproces heeft geleid tot aanstelling van twee directeuren. Op 1 augustus 2019 is mevrouw De Kreek-Haven aangetreden als directeur Organisatie & Kwaliteit. Op 15 september is mevrouw De Vet gestart als directeur Innovatie & Expertise. Na een periode van overdracht heeft dhr. De Kraker per 1 oktober afscheid genomen van Yulius Onderwijs. Per 1 augustus is de laag van bovenschools directeuren komen te vervallen en de schooldirecteuren zijn beter in positie gebracht.

Ook in 2019 groeide het aantal leerlingen van Yulius Onderwijs. Om deze leerlingen te kunnen bedienen, zijn extra medewerkers nodig, die bovendien over specifieke kennis en vaardigheden moeten beschikken. Ook voor Yulius Onderwijs wordt het lerarentekort echter voelbaar: het blijkt lastig om goed personeel aan te trekken. Mede daarom heeft Yulius Onderwijs de ambitie uitgesproken de beste werkgever in het speciaal onderwijs te willen worden. Doelen daarbij zijn het werven en selecteren van geschikte medewerkers, ervaren of via zij-instroomtrajecten, het vergroten van de kennis en vaardigheden van medewerkers en hen zo te behouden voor de organisatie. In 2019 zijn daarop voorbereidingen getroffen, onder andere door het voorbereiden van het instellen van een Expertisecentrum en het werven van een schoolopleider.

De Raad van Toezicht heeft zich gedurende het jaar 2019 met een hoge frequentie laten informeren over de ontwikkelingen binnen Yulius Onderwijs. Zo is ook de benodigde kwaliteitsimpuls op het Drechtster College uitgebreid onderwerp van gesprek geweest. Het feit dat de Raad van bestuur en directie de Inspectie actief op de hoogte hebben gehouden van de ontwikkelingen sterkt de Raad van Toezicht in het beeld dat er niet wordt weggelopen voor de zware verantwoordelijkheid die Yulius heeft.

Ontwikkelingen op het gebied van governance

In de zelfevaluatie van de Raad van Toezicht is het nut van de commissie Onderwijs bevestigd. Deze commissie kwam in 2019 tweemaal bijeen. Daarnaast was Onderwijs veelvuldig onderwerp van gesprek in de maandelijkse ontmoetingen tussen de voorzitter Raad van Bestuur en de voorzitter Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht is tweemaal in zijn vergaderingen uitgebreid geïnformeerd door de directeur ad interim dhr. De Kraker en maakte kennis met de nieuwe leden van de directie.

De Raad van Toezicht heeft mede aan de hand van de uitkomsten van een 360-graden feedback procedure het functioneren van de voorzitter van de Raad van Bestuur met hem

besproken. Geconcludeerd is dat de Yulius als geheel door de bestuurder in rustiger vaarwater is gebracht en dat ten aanzien van Onderwijs noodzakelijke maatregelen op het gebied van de stabiliteit en kwaliteit van het onderwijs zijn genomen. Mevrouw Ravenbergen is eind 2019 benoemd op voordracht van de Medezeggenschapsraad in de Raad van Toezicht.

Vooruitblik 2020

De Raad van Toezicht constateert dat ook in 2020 het investeren in de medewerkers van Yulius Onderwijs hoog op de agenda staat. Denk daarbij aan het opleiden en vergroten van de deskundigheid van de medewerkers en zorgdragen voor voldoende ondersteuning voor de leerlingen. Uiteraard zal daarbij het pedagogische en didactische klimaat ook onderdeel uitmaken van de agenda.

Een derde belangrijk punt betreft huisvesting. De staat en inrichting van de gebouwen is voor de leerlingen eveneens van belang. Yulius Onderwijs zal daarom de eigen visie op huisvesting en de inrichting van de scholen doorontwikkelen, zodat ook de gebouwen zelf toekomstbestendig zijn. Daarbij wil Yulius Onderwijs leerlingen, vanuit de uitgangspunten van passend onderwijs, meer kansengelijkheid bieden. Zo wil Yulius Onderwijs leerlingen net als in het regulier onderwijs meer keuzemogelijkheden bieden wat betreft onderwijsniveau en profielen. Dit vraagt om meer volume op de bestaande locaties, omdat kleine scholen slechts een beperkt aantal niveaus en profielen kunnen aanbieden. Mogelijkheden om dit volume te creëren worden de komende tijd onderzocht. Ten slotte is een versteviging van de samenwerking tussen zorg en onderwijs van groot belang.

De Raad van Toezicht zal de prestaties van Yulius Onderwijs in 2020 intensief volgen. Onder andere in dat kader wordt ook het informatieprotocol voor informatie aan de Raad van Toezicht herzien.

Verslag bestuurder en directie

Onderwijs

De kern van 2019: Samen het verschil!

Nadat in 2018 op alle scholen bevoegde schoolleiders waren aangesteld en gepositioneerd, is in 2019 de managementstructuur van Yulius Onderwijs verder herzien. Onder leiding van een directeur a.i. is de directie teruggebracht van een directeur en drie bovenschools directeurs naar een tweehoofdige directie. Na een zorgvuldige selectieprocedure zijn twee directeurs aangesteld, een directeur Organisatie & Kwaliteit en een directeur Innovatie & Expertise.

Om bevoegdheden en mandaat goed te borgen, is tevens het managementstatuut van de organisatie aangepast. We leggen verantwoordelijkheden daar waar het kan en geven ruimte aan de scholen om zelf te bouwen en te ontwikkelen onder leiding van geregistreerde en bekwame schooldirecteurs. Tegelijkertijd is gekeken naar het verstevigen van de *checks and balances*. Dit is vastgelegd in ons interne beleid en procedures.

Om meer recht te doen aan kennis en ervaring van onze medewerkers, en beleid meer van onderuit te ontwikkelen, zijn eind 2019 themagroepen in het leven geroepen. Elke groep bestaat uit enkele schooldirecteurs, stafmedewerkers en eventueel andere medewerkers en ontwikkelt visie- en beleidsvoorstellen op een thema. In 2019 was het doorontwikkelen van het functiehuis zo'n belangrijk thema, evenals het doorontwikkelen van onze visie op passende huisvesting.

Ook heeft Yulius Onderwijs de ambitie uitgesproken de beste werkgever te willen worden in het speciaal onderwijs. Het onderwijs kenmerkt zich op dit moment door krapte op de arbeidsmarkt. Dat geldt zeker voor het speciaal onderwijs. Daarom staat de komende jaren het investeren in ons personeel hoog op de agenda. Een themagroep houdt zich daarom bezig met visie- en planvorming voor het oprichten van een Expertisecentrum. Dit centrum zal een belangrijke rol krijgen in het opleiden en vergroten van de deskundigheid van onze medewerkers. Dit zal tevens bijdragen aan voldoende en kwalitatief goede ondersteuning voor onze leerlingen. Een versteviging van de samenwerking tussen zorg en onderwijs is eveneens van groot belang. Hiermee verwacht Yulius Onderwijs recht te doen aan het goed opleiden, begeleiden en coachen van haar medewerkers, zodat zij voldoende zijn toegerust voor het onderwijzen en begeleiden van de leerlingen met een steeds complexere ondersteuningsvraag, wat weer ten goede komt van de kwaliteit van onderwijs en het toekomstperspectief van de leerlingen.

Marco de Bruin
Bestuurder Yulius

Marieke de Kreek-Haven
Dominique de Vet
Directie Yulius Onderwijs

1 Uitgangspunten verslaglegging

Eisen aan verslaggeving

Yulius Onderwijs heeft voor haar financiering te maken met het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW). De jaarverantwoording van Yulius Onderwijs voldoet aan de eisen gesteld vanuit dit ministerie. Daarom bestaat de jaarverslaglegging uit een Jaarverslag Onderwijs en de jaarrekening.

Reikwijdte

In dit Jaarverslag wordt verslag gedaan van de prestaties van Yulius Onderwijs. Er wordt niet in detail ingegaan op de resultaten van Yulius Zorg. Hiervoor wordt verwezen naar de separate jaardocumenten en de jaarrekeningen.

Totstandkoming

In de Kaderbrief 2019 van Stichting Yulius staan de beleidskaders en de uitgangspunten voor de begroting en de jaarplannen van de divisies en afdelingen. Daarnaast heeft Yulius Onderwijs een eigen meerjarenbeleidsplan. De doelen uit het jaarplan 2019 van de divisie Onderwijs zijn een afgeleide van de ambities uit de Kaderbrief 2019 en het eigen meerjarenbeleidsplan. Deze kaders en uitgangspunten vormen de basis voor dit jaarverslag. De Raad van Bestuur keurt het Jaarverslag en de jaarrekening goed en de Raad van Toezicht stelt beide documenten vervolgens vast.

2 De organisatie

2.1 Algemene gegevens

Naam schoolbestuur	Stichting Yulius Onderwijs
Vestigingsadres	Boerhavelaan 2 2992 KZ Barendrecht
Kantooradres Directie Onderwijs	Burgemeester de Raadsingel 93c 3311 JC Dordrecht
Telefoonnummer	088-4056401
BRIN-nummer	01UC
Bestuursnummer	85256
Nummer Kamer van Koophandel	24292563
E-mailadres	directie.onderwijs@yulius.nl
Website	www.yulius.nl/onderwijs
Naam rechtspersoon	Stichting Yulius
Adres	Burgemeester de Raadsingel 93c
Postcode	3311 JG
Plaats	Dordrecht
Telefoonnummer	088-405 06 00

Tabel 1: algemene gegevens

Contactpersoon

Heeft u vragen naar aanleiding van het bestuursverslag? Dan kunt u contact opnemen met Geke Hootsen, directiesecretaris van Yulius Onderwijs, via 088-405 64 01.

Scholen

In het kalenderjaar 2019 telde Yulius Onderwijs in totaal veertien scholen. In bijlage 1 is een overzicht te vinden van de locaties.

2.2 Organisatie

Stichting Yulius en stichting Yulius Onderwijs vormen samen een organisatie voor geestelijke gezondheidszorg (GGZ) en (voortgezet) speciaal onderwijs in de regio Rotterdam-Rijnmond en Zuid-Holland Zuid. Yulius Onderwijs biedt (voortgezet) speciaal onderwijs en ondersteuning aan leerlingen met (het vermoeden van) een psychische stoornis. Wij bieden algemeen bijzonder onderwijs. Yulius Onderwijs heeft naast onderwijsgevend personeel ook ondersteunend personeel in dienst met een pedagogische achtergrond. Tevens kent elke schoollocatie eigen orthopedagogen en werkt Yulius Onderwijs samen met Yulius GGZ.

Organisatiestructuur

Stichting Yulius kent drie inhoudelijke directies: een directie Onderwijs, een directie Kinder- en Jeugdpsychiatrie (KJP), en een directie Volwassenen. Ter ondersteuning van het primaire proces heeft Yulius daarnaast een directie bedrijfsvoering.

Managementstructuur

Met ingang van augustus 2019 kent Yulius Onderwijs een nieuwe managementstructuur. De divisie wordt aangestuurd door twee directeuren. Zij hebben elk hun eigen aandachtsgebied, te weten Organisatie & Kwaliteit en Innovatie & Expertise. De directeuren geven samen leiding aan de veertien scholen voor (voortgezet) speciaal onderwijs van Yulius.

De taken en bevoegdheden van de Raad van Bestuur, directie Onderwijs (DO) en de schooldirecteuren zijn vastgelegd in het managementstatuut van Yulius Onderwijs. Dit document is gewijzigd en opnieuw vastgesteld na doorvoeren van de nieuwe managementstructuur.

Directie Onderwijs

Samenstelling directie Onderwijs op 31 december 2019:

Mevrouw M. de Kreek-Haven, directeur Organisatie & Kwaliteit

Mevrouw drs. D. de Vet, directeur Innovatie & Expertise

In 2019 heeft dhr. De Kraker, directeur Onderwijs a.i., naast de aansturing van de organisatie invulling gegeven aan de opdracht de wijziging van de managementstructuur van Yulius Onderwijs voor te bereiden. Een zorgvuldig selectieproces heeft geleid tot aanstelling van een nieuwe, tweehoofdige directie. Op 1 augustus 2019 is mevrouw De Kreek-Haven aangetreden als directeur Organisatie & Kwaliteit. Op 15 september is mevrouw De Vet gestart als directeur Innovatie & Expertise. Na een periode van overdracht heeft dhr. De Kraker per 1 oktober afscheid genomen van Yulius Onderwijs.

De directie van Yulius Onderwijs heeft de dagelijkse leiding over Yulius Onderwijs en is verantwoordelijk voor de algemene gang van zaken, de beleidsvorming en de beleidsuitvoering binnen Yulius Onderwijs. De directie Onderwijs wordt op het aandachtsgebied Onderwijs & Zorg inhoudelijk ondersteund door de heer Dr. A. Maras, kinder- en jeugdpsychiater bij Yulius.

De directie Onderwijs is zowel intern als extern gericht. Naar buiten toe houdt de directie Onderwijs zich voornamelijk bezig met regionale en landelijke ontwikkelingen, de dialoog met de omgeving en mogelijke samenwerkingspartners. De directie vertegenwoordigt Yulius Onderwijs in de samenwerkingsverbanden waarin Yulius Onderwijs deelneemt (zie paragraaf 2.6). Intern houdt de directie Onderwijs zich bezig met de bedrijfsvoering, het bewaken en borgen van de interne kwaliteit en het ontwikkelen van de expertise van de organisatie.

Een overzicht van de nevenfuncties van de huidige directie Onderwijs is te vinden in bijlage 2 van dit jaarverslag.

Schooldirecteuren

Binnen de kaders van het managementstatuut en de door de Raad van Bestuur en directie Onderwijs gestelde kaders zijn de schooldirecteuren verantwoordelijk voor de aansturing van hun locatie(s). Zij dragen zorg voor een goede kwaliteit van onderwijs en ondersteuning en een financieel gezonde en efficiënte bedrijfsvoering. Daarnaast vertegenwoordigen de schooldirecteuren Yulius Onderwijs bij de directieoverleggen van de samenwerkingsverbanden, lokale overheden en andere relevante samenwerkingspartners.

Het organogram van Yulius Onderwijs ziet er als volgt uit:



Figuur 1: organogram Yulius Onderwijs

2.3 Bestuur en intern toezicht

Bij stichting Yulius en stichting Yulius Onderwijs is sprake van functionele scheiding van bestuur en intern toezicht: De stichtingen worden bestuurd door een Raad van Bestuur. Het intern toezicht is belegd bij de Raad van Toezicht.

Raad van Bestuur

Samenstelling Raad van Bestuur op 31 december 2019:

De heer M.J.J. de Bruin, MBA, voorzitter Raad van Bestuur

De Raad van Bestuur bestuurt de stichting onder toezicht van de Raad van Toezicht en in goed overleg met het directieteam en de adviesorganen binnen de instelling. De Raad van Bestuur is eindverantwoordelijk voor de algemene gang van zaken, de beleidsvorming en de beleidsuitvoering.

In 2019 is besloten tot wijziging van de topstructuur van stichting Yulius. Deze wijziging behelst onder andere uitbreiding van de Raad van Bestuur met een lid Raad van Bestuur met zorginhoudelijke portefeuille. De werving van een lid Raad van Bestuur is in december 2019 gestart.

Een overzicht van de nevenfuncties van de huidige Raad van Bestuur vindt u in bijlage 3 van dit jaarverslag.

Verantwoording

De Raad van Bestuur legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht over de volgende beleidsaspecten:

- Kwaliteit van geboden zorg en onderwijs;
- Rechtmatig, integer beheer en bestuur van de organisatie;
- Rechtmatige verwerving, doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van middelen;
- Toegankelijkheid;
- Leerling- en cliëntgerichtheid;
- Leerling-, cliënt- en medewerkertevredenheid.

Hiervoor hebben de Raad van Bestuur en de Raad van Toezicht regelmatig formeel en informeel overleg en wordt tijdige en adequate informatie aan de Raad van Toezicht verstrekt. Daarnaast legt de Raad van Bestuur in algemene zin verantwoording af in de jaarverslaglegging, beschikbaar voor belanghebbenden en geïnteresseerden.

Raad van Toezicht

De samenstelling van het toezichthoudende orgaan op 31 december 2019:

De heer J.H. de Bie

Mevrouw F.A. van Dijk

De heer K.L.M. Perik RC

Mevrouw dr. J. Ravensbergen

De heer mr. G.J.A.M. van der Vossen RC (voorzitter)

In bijlage 4 vindt u het overzicht van nevenfuncties en in 2019 gevolgd deskundigheidsbevordering van de leden van de Raad van Toezicht.

De Raad van Toezicht treedt op als werkgever van de Raad van Bestuur. De leden van de Raad van Bestuur worden benoemd, geschorst en ontslagen door de Raad van Toezicht. Tevens stelt de Raad van Toezicht de beloning en arbeidsvoorwaarden van de Raad van Bestuur vast, zoals vastgelegd in de statuten van stichting Yulius en van stichting Yulius Onderwijs.

Daarnaast is de Raad van Toezicht belast met het houden van toezicht op de Raad van Bestuur. Voor Yulius Onderwijs hanteert de Raad van Toezicht daarbij de code 'Goed Bestuur' van augustus 2017 van de PO-Raad.

Yulius Zorg hanteert de Raad van Toezicht de Governancecode zorg van januari 2017 voor goed bestuur, goed toezicht en adequate verantwoording in de Nederlandse Gezondheidszorg. Daarnaast stelt de Wet toelating zorginstellingen (WTZi) transparantie-eisen aan het bestuur en toezicht.

De Raad van Toezicht toetst of de Raad van Bestuur bij de beleidsvorming en uitvoering van zijn bestuurstaken oog houdt op het belang van de organisatie in relatie tot de maatschappelijke opdracht en functie van Yulius. Zijn bevoegdheden zijn geregeld in de statuten en zijn werkwijze is vastgelegd in het reglement.

De Raad van Toezicht heeft vier commissies: de Commissie Kwaliteit, de Financiële Auditcommissie, de Commissie Onderwijs en de Remuneratiecommissie. De Raad van Toezicht vergaderde in 2019 zeven keer. Daarnaast heeft een afvaardiging van de Raad van Toezicht eenmaal vergaderd met de medezeggenschapsraad.

Op 31 december 2019 bestond de Raad van Toezicht uit vijf personen. In februari is mevrouw Van Dijk benoemd tot lid; zij heeft de plaats ingenomen van de heer Kleppe, die in maart 2019 na twee zittingstermijnen is afgetreden. Mevrouw Van Dijk heeft specifieke deskundigheid op het gebied van zorgkwaliteit.

In 2019 heeft de Raad van Toezicht diverse besluiten genomen en/of documenten vastgesteld respectievelijk goedgekeurd, waaronder:

- begrotingen, jaardocumenten en jaarrekeningen van de stichtingen;
- bezoldiging Raad van Toezicht 2019;
- het klachtenreglement Wvggz;
- het aflossen van enkele leningen bij de gemeente Dordrecht;

- de verkoop van locatie Kasperspad te Dordrecht (kliniek en ambulante zorg);
- de benoeming van twee waarnemend geneesheren-directeuren;
- de wijziging van de topstructuur;
- de benoeming van Verstegen Accountants (met voor Onderwijs onderaannemer Van Ree Accountants) tot accountant van Yulius voor het jaar 2019 en de jaren daarna, tot wederopzegging;
- het Meerjarenbestuursformatieplan 2019 - 2022;
- de verkoop van locatie Overkampweg 115 te Dordrecht (voormalige kliniek) goed onder voorwaarde van goedkeuring door het College Sanering.

Bezoldiging Raad van Toezicht en Raad van Bestuur

De bezoldiging van Raad van Toezicht en Raad van Bestuur geschiedt op basis van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) en wordt vermeld in de jaarrekening. De onkosten van de Raad van Bestuur worden jaarlijks steekproefsgewijs gecontroleerd door de Remuneratiecommissie van de Raad van Toezicht. Na de steekproef van onkosten van de Raad van Bestuur concludeerde de Remuneratiecommissie dat het gaat om redelijke kosten die in redelijkheid gemaakt zijn. De voorzitter en leden van de Raad van Toezicht ontvangen een vaste honorering per jaar. Deze wordt periodiek vastgesteld door de Raad van Toezicht. De honorering geschiedt binnen kaders van de Wet Normering Topinkomen (WNT) en wordt vermeld in de jaarrekening.

2.4 Medezeggenschap en horizontale verantwoording

Conform de Wet Medezeggenschap op Scholen (WMS) heeft Yulius Onderwijs een medezeggenschapsraad (MR). De medezeggenschapsraad (MR) behartigt de belangen van iedereen die met Yulius Onderwijs te maken heeft: medewerkers, ouders/verzorgers en leerlingen. De MR bestaat uit 14 leden (zeven medewerkers en zeven ouders) en wordt voorgezeten door een onafhankelijk voorzitter.

De MR heeft twee vaste commissies ingesteld met elk hun eigen aandachtsgebied, te weten: Personeel & Organisatie en Onderwijs & Financiën. Een ambtelijk secretaris ondersteunt de MR en zijn commissies. De taakverdeling en de werkwijze van de MR zijn vastgelegd in een statuut en een reglement.

Voor de reguliere overlegvergaderingen heeft de bestuurder zijn verantwoordelijkheid gedelegeerd aan de directie Onderwijs. De bestuurder neemt deel aan de overlegvergaderingen.

Als medezeggenschapsorgaan heeft de MR advies- en instemmingsrecht over bovenschoolse zaken. De MR behandelt alleen onderwerpen die voor de scholen van gemeenschappelijk (schooloverstijgend) belang zijn.

De werkwijze van de MR en diverse afspraken zijn neergelegd in het Reglement en Statuut van de MR van Yulius Onderwijs. In 2019 kwam de MR 14 keer bijeen. De directie Onderwijs was hierbij zeven keer aanwezig. De Raad van Bestuur is regelmatig bij de vergadering aanwezig geweest. Een vertegenwoordiging van de Raad van Toezicht was in november bij een vergadering aanwezig

In bijlage 5 is het jaarverslag van de MR te lezen.

2.5 Profiel van de organisatie

Missie Yulius

Omdat Yulius Onderwijs deel uitmaakt van Yulius, geldt de missie van de organisatie als geheel ook voor Yulius Onderwijs. Yulius heeft als missie cliënten/leerlingen van Yulius behandeling/begeleiding/onderwijs te bieden, gericht op herstel en volwaardige deelname aan de samenleving. Wij helpen onze cliënten/leerlingen hun positie in de maatschappij te versterken, mede door een appel te doen op hun eigen kracht.

Missie Yulius Onderwijs

Wij bieden onderwijs aan leerlingen met psychische problemen. Wij dragen er toe bij dat zij met plezier naar school gaan en zich vertrouwd genoeg voelen om tot ontwikkeling te kunnen komen.

Dit doen wij door goed onderwijs te combineren met de juiste ondersteuning. En met elkaar zorgen wij voor een positief pedagogisch- en leerklimaat.

Onze ondersteunende activiteiten beperken zich niet tot onze scholen. Wij bieden binnen de samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs ook ondersteuning aan leerlingen en advies aan collega's in het regulier onderwijs.

Samen bereiden wij leerlingen voor op de toekomst, op een positieve deelname aan de maatschappij.

In ons doen en laten hanteren wij de volgende leidende principes ten aanzien van onze leerlingen en ouders:

- Wij zoeken de verbinding, de 'klik' met de leerlingen, zodat zij met plezier naar school gaan en zich vertrouwd genoeg voelen om tot ontwikkeling te kunnen komen.
- Elke leerling is uniek en krijgt de ruimte om de eigen talenten en identiteit te ontdekken en ontwikkelen. Wij denken in mogelijkheden, zowel binnen als buiten Yulius.
- Als een leerling ondersteuning nodig heeft, dan stellen wij samen met de ouders en de leerling tijdig vast wat de juiste ondersteuning is. Wij evalueren dit regelmatig.
- Wij werken vanuit vertrouwen in de leerling en de ouders. Wij hebben een onderzoekende houding en gaan de dialoog aan.
- Onze ondersteuning en ons onderwijs zijn van hoge kwaliteit en dragen bij aan de voorbereiding op een positieve deelname aan de maatschappij.

Visie

Goed onderwijs is voor iedere leerling belangrijk. Voor leerlingen met psychische problemen bieden wij méér dan alleen goed onderwijs. Wij ondersteunen leerlingen in wie ze zijn, wat ze willen bereiken en wat ze willen leren. En stimuleren hen om hun talenten en identiteit te ontwikkelen, voor nu en later. Dat kan met vallen en opstaan, want zo leren onze leerlingen om vertrouwen te krijgen in hun eigen kracht en vaardigheden.

Elke leerling heeft een eigen perspectief en een eigen weg te gaan. Samen met de leerling en ouders stellen wij de route vast. En samen maken wij de keuze met welke kennis en vaardigheden de rugzak van de leerling gevuld gaat worden. Wij evalueren regelmatig of wij nog steeds op de goede weg zijn. Om de beste kansen te bieden,

werken wij nauw samen met onze leerlingen, de ouders, zorg, de gemeente, het bedrijfsleven en het (regulier) onderwijs.

Wij hebben hart voor ons werk en voelen ons verbonden met onze collega's. Wij leren van elkaar en werken samen, binnen en buiten de school. Vanuit onze gezamenlijke gedrevenheid bundelen wij onze krachten en blijven wij onze talenten ontwikkelen. Wij zijn deskundig en krijgen de ruimte en het vertrouwen om de goede dingen te kunnen doen. Plezier in het werk is voor ons onmisbaar.

Strategisch beleidsplan

Voor de periode 2018-2021 heeft Yulius Onderwijs een nieuw strategisch beleidsplan of schoolplan vastgesteld 'Sterk in onderwijs & ondersteuning'. Onze speerpunten voor deze periode zijn uitgewerkt in onze strategische programmalijnen. Deze zijn te lezen in paragraaf 2.8. Het schoolplan is gepubliceerd op de website www.yulius.nl/onderwijs.

Kernactiviteiten

De kernactiviteit van Yulius Onderwijs is het bieden van (voortgezet) speciaal onderwijs aan kinderen en jongeren van vier tot ongeveer achttien jaar met (het vermoeden van) een psychische stoornis.

Op acht locaties wordt uitsluitend onderwijs gegeven aan leerlingen die van een samenwerkingsverband passend onderwijs een toelaatbaarheidsverklaring (TLV) hebben gekregen voor het speciaal onderwijs. Zij hebben vanwege psychische problemen tijdelijk of structureel moeite om regulier onderwijs te volgen.

Op de overige locaties zitten ook, of uitsluitend, leerlingen die naast het speciaal onderwijs een vorm van (dag)behandeling ontvangen.

De locaties van Yulius Onderwijs bieden primair onderwijs (drie scholen) en voortgezet speciaal onderwijs (elf scholen). In het VSO biedt Yulius Onderwijs onderwijs variërend van praktijkonderwijs tot en met havo. In de onderbouw wordt ook vwo geboden. In bijlage 1 is aangegeven welke onderwijsniveaus en profielen de locaties bieden.

Toegankelijkheid

Tot de scholen van Yulius Onderwijs zijn uitsluitend leerlingen toelaatbaar die in het bezit zijn van een TLV van een samenwerkingsverband, dan wel in behandeling zijn bij Yulius Zorg of een samenwerkende zorgorganisatie. Yulius Onderwijs heeft samenwerkingsovereenkomsten gesloten met Yulius zorg en YOUZ voor het bieden van onderwijs aan residentiële leerlingen.

Yulius Onderwijs is een onderwijsinstelling op algemeen bijzondere grondslag: leerlingen met verschillende levensovertuigingen en sociale, culturele en etnische achtergronden zijn welkom bij Yulius Onderwijs. Leerlingen leren omgaan met deze verschillen, samenwerken en rekening houden met elkaar.

2.6 Dialoog

Verbonden partijen

De samenwerking met ketenpartners is voor Yulius Onderwijs zeer belangrijk. Vooral bij het realiseren van een passende onderwijsvoorziening en thuisnabij onderwijs voor de leerlingen in het so is een goede samenwerking onontbeerlijk. Voor de leerlingen van het VSO is aansluiting zoeken bij en samenwerking met bestaande reguliere voorzieningen voor voortgezet onderwijs en regionale opleidingscentra en bedrijven een belangrijke opdracht. Om die reden is veel geïnvesteerd in het versterken van het netwerk door de directie en schooldirecteuren, maar ook door andere medewerkers van Yulius Onderwijs.

Daarnaast onderhoudt Yulius Onderwijs structurele contacten en samenwerkingsrelaties met zorginstanties. De inzet daarbij is dat de leerlingen tot ontwikkeling kunnen komen. Soms ligt de nadruk op onderwijs, soms (tijdelijk) meer op zorg. De juiste balans tussen onderwijs en zorg wisselt per leerling en varieert in de tijd. Van Yulius Onderwijs vraagt dit flexibiliteit en een continuüm van onderwijs, ondersteuning en zorg.

In onderstaande tabel zijn de belangrijkste partners van Yulius Onderwijs weergegeven, evenals een korte omschrijving van de samenwerking.

Ketenpartner of groep	Omschrijving van de samenwerking
Primaire doelgroep	
Leerlingen en ouders	Ouders en leerlingen zijn de belangrijkste partner als het gaat om het bieden van onderwijs.
Onderwijsorganisaties en stagebiedende bedrijven	
Horizon	Afstemming en overleg op het gebied van onderwijs en met betrekking tot gezamenlijke interne audits (zie paragraaf 3.6) en vanuit gezamenlijke verantwoordelijkheid voor speciaal onderwijs in deze regio.
BOOR	Afstemming vanuit gezamenlijke verantwoordelijkheid voor speciaal onderwijs in deze regio.
Focus Beroepsacademie	Samenwerking ten behoeve van examinering van leerlingen van Discovery College .
Da Vinci College	Samenwerking ten behoeve van examinering van leerlingen van Het Tij.
Insula College	Samenwerking ten behoeve van examinering van leerlingen van het Drechtster College.
Zadkine	Samenwerking ten behoeve van examinering van leerlingen op niveau mbo-1 van De Fjord.
LIFE College	Samenwerking ten behoeve van techniekonderwijs aan leerlingen van het Ilex College.
Curio vavo	Samenwerking ten behoeve van examinering van leerlingen van Lingewaal College, De Fjord en Reijerwaard College .

LMC Voortgezet Onderwijs Rotterdam	Samen met dit VO-bestuur doen we een pilot met de Rotterdamse scholen van Yulius Onderwijs en LMC op niveau praktijkonderwijs (AGL) en vmbo. Het doel is enerzijds elkaars werk beter leren kennen en begrijpen en daardoor de signaleringsfunctie van de docenten in het regulier onderwijs te versterken. Anderzijds is het doel docenten in tekortvakken op projectbasis uit te wisselen naar het VSO. Hiervoor hebben we een subsidie ontvangen van de gemeente.
Stagebiedende bedrijven en instellingen in de regio	De VSO-locaties werken samen met diverse stagebiedende bedrijven en instellingen, onder andere in het kader van arbeidstoeleiding gericht op garantiebannen. Voorbeelden van organisaties waarmee we samenwerken zijn het Inge de Bruijn Zwembad in Barendrecht, Binder Groenprojecten, de Foodhallen in Rotterdam en FrisFacilitair in Dordrecht.
Kinderboerderij De kleine duiker	Samenwerking ten behoeve van het onderwijs op de kinderboerderij van Discovery College.
Zorgpartners	
Yulius Zorg	Samenwerking op diverse locaties, waaronder De Wilgen, Het Tij en Discovery College, bij het bieden van zorg en onderwijs vanuit één plan aan kinderen en jongen met (vermoeden van) een psychische stoornis. Deze samenwerking vindt plaats op grond van een samenwerkingsovereenkomst met betrekking tot residentiële leerlingen.
YOUZ	Samenwerking vanuit een gezamenlijk plan voor onderwijs en zorg aan jongeren met psychische en psychiatrische stoornissen op onderwijslocatie De Fjord. Deze samenwerking vindt plaats op grond van een samenwerkingsovereenkomst met betrekking tot residentiële leerlingen.
Pameijer	Samenwerking bij het bieden van onderwijs en ondersteuning aan kwetsbare jongeren met psychosociale, psychiatrische problemen of een verstandelijke beperking op locatie MFC. In 2019 is gewerkt aan het ontwikkelen van een gezamenlijke visie op de hernieuwde samenwerking. Dit krijgt in 2020 een vervolg.
Toezichthoudende instanties	
Inspectie van het Onderwijs	Samenwerking ten behoeve van de bewaking en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs door middel van extern toezicht. In dit kader hebben we nauw contact met de Inspectie (zie paragraaf 3.7).
CIIO	Deze partner toetst Yulius Onderwijs jaarlijks met betrekking tot de kso (zie paragraaf 3.6).
Overige partners	
Bureau Leerplicht en	Samenwerking ten behoeve van voortijdige uitval van

Voortijdig Schoolverlaters	leerlingen. We volgen de richtlijnen met betrekking tot te laat komen en spijbelen en hebben ook contact met leerplichtambtenaren voor overleg bij zorgen over een leerling
Jeugd- en wijkteams Centra voor Jeugd en Gezin	Contacten ten behoeve van zorg voor leerlingen en de thuissituatie.
Politie en jeugdreclassering	Overleg ten behoeve van preventieve aanpak, bijvoorbeeld in Rotterdam en Dordrecht rond messenbezit en geweld onder jongeren. Daarnaast hebben diverse locaties geregeld overleg met wijkagenten, in preventieve zin of bij bijvoorbeeld vermoeden van strafbare feiten.
Veilig Thuis	Samenwerking en overleg bij inzet meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling.
Gemeentelijke overheden	Overleg ten behoeve van huisvesting van de locaties met gemeentelijke overheden in de plaatsen waar de locaties gehuisvest zijn (zie hoofdstuk 5).
FOKOR	Afstemming over diverse onderwerpen, waaronder de vakantieplanning van de Rotterdamse locaties.
Hogeschool Windesheim	Medewerkers van deze hogeschool begeleiden Yulius Onderwijs bij de implementatie van PBS op alle locaties.

Tabel 2: belangrijke partners van Yulius Onderwijs

Samenwerkingsverbanden

Yulius Onderwijs werkt samen met andere schoolbesturen in samenwerkingsverbanden. Passend Onderwijs aan het uitvoering geven aan de opdracht van passend onderwijs. Yulius Onderwijs verzorgt onderwijs voor leerlingen uit in totaal 42 samenwerkingsverbanden. Bij twaalf samenwerkingsverbanden zijn we bestuurlijk aangesloten. Deze zijn weergegeven in onderstaande tabel. Sinds de invoering van passend onderwijs in 2014 hebben we met alle samenwerkingsverbanden vooral gesproken over het bieden van passend onderwijs aan alle leerlingen in de breedste zin van het woord. Hierover zijn met de samenwerkingsverbanden inmiddels heldere afspraken gemaakt. De komende tijd gaat Yulius Onderwijs daarom vooral in gesprek met de samenwerkingsverbanden over 'de weg terug': hoe kunnen we leerlingen sneller en beter terugplaatsen in het regulier onderwijs.

Met een aantal van deze samenwerkingsverbanden hebben we in 2019 specifieke samenwerkingsafspraken gemaakt. Deze zijn eveneens benoemd. In bijlage 2 is aangegeven welke bestuurlijke of toezichthoudende rol de directie van Yulius Onderwijs bij deze samenwerkingsverband vervult.

Nummer	Naam	Ontwikkelingen in de samenwerking
PO 28-04	Hoeksche Waard	
PO 28-05	RiBA, Ridderkerk, Barendrecht, Albrandswaard	Afspraken rond het bieden van kortdurende opvang en observatieplaatsing op locatie De Wilgen aan leerlingen met een arrangement.
PO 28-06	PPO Rotterdam	Afspraken over bekostiging van de nieuwe leerlingen op de nieuwe so-locatie Lombardia in Rotterdam. Dit is een tijdelijke afspraak vanwege de groei op deze locatie.
PO 28-09	Drechtsteden	Met dit samenwerkingsverband is Yulius Onderwijs in gesprek over het bieden van een dekkend netwerk/grensverkeer, aangezien hier geen cluster 4-scholen zijn.
PO 28-10	Dordrecht	Met dit samenwerkingsverband wordt gesproken over de capaciteit en huisvesting van locatie De Atlas.
VO 28-04	Dordrecht	Afspraken rond het bieden van kortdurende opvang op locatie Het Tij aan leerlingen met een arrangement.
VO 28-10	Koers VO, Rotterdam	Na de pilot in het schooljaar 2017 - 2018 is de capaciteitsbekostiging gecontinueerd. Op dit moment garandeert Koers VO t=0-bekostiging. Dit heeft tot doel het voorkomen van thuiszitters door het op tijd organiseren van voldoende capaciteit in het VSO, terwijl Yulius Onderwijs de zekerheid heeft dat deze plaatsen ook bekostigd worden.
VO 28-11	NWN, Schiedam e.o.	Onderwerp van gesprek is terugloop van aantal leerlingen in VSO en de mogelijkheden voor het blijvend bieden van een dekkend aanbod.
VO 28-12	VPR, Spijkenisse e.o.	Onderwerp van gesprek is terugloop van aantal leerlingen in VSO en de mogelijkheden voor het blijvend bieden van een dekkend aanbod.
VO 28-13	Noordelijke Drechtsteden	Met dit samenwerkingsverband zijn we in gesprek over het bieden van een dekkend netwerk/grensverkeer aangezien er hier geen cluster 4-locaties zijn.
VO 28-14	PasVORM, Gorinchem e.o.	In dit samenwerkingsverband is een toename van het aantal leerlingen. Daarbij staat de vraag uit voor herijking van de onderwijskundige visie voor het onderwijs in deze regio.
VO 28-15	VO-HW, Hoeksche Waard	Yulius Onderwijs is in 2019 aangesloten bij dit samenwerkingsverband.

Tabel 3: samenwerkingsverbanden

2.7 Klachtenbehandeling

Klachtenbehandeling door directie Onderwijs

In 2019 hebben de ouders van twaalf leerlingen een klacht ingediend bij de directie van de divisie Onderwijs. Deze klachten zijn afgehandeld door de betreffende schooldirecteur of, in de eerste helft van 2019, bovenschools directeur. Bij twee klachten is daarnaast een van de directeuren Onderwijs met ouders in gesprek gegaan. Alle klachten zijn in 2019 afgerond.

Eind 2018 meende de directie een verband te zien tussen een aantal klachten van ouders van leerlingen van Lombardia. Daarom is begin 2019 op deze locatie een onderzoek uitgevoerd door een onafhankelijke calamiteitencommissie. Dit heeft geleid tot een onderzoeksrapportage met aanbevelingen. De directie heeft hieraan opvolging gegeven en de ouders van de betreffende leerlingen geïnformeerd over de uitkomsten.

Klachtenfunctionaris

Om de klachtenafhandeling nog zorgvuldiger te laten verlopen en ouders beter te ondersteunen, is in 2019, in navolging van de zorgafdelingen van Yulius, een klachtenfunctionaris aangesteld met als aandachtsgebied Yulius Onderwijs. Ouders en leerlingen kunnen hun klacht bespreken met deze onafhankelijke medewerker, die kan meedenken over de behandeling van de klacht en over een mogelijke oplossingsrichting. Ook kan hij met partijen in gesprek kan gaan. Samen met ouders kijkt hij of er een oplossing mogelijk is en betreft daarbij de schooldirecteur. Indien nodig betreft hij de directie Onderwijs bij het proces.

Indien het contact met de klachtenfunctionaris niet tot een bevredigende oplossing leidt, kunnen ouders een formele klacht indienen bij de onafhankelijke klachtencommissie van Yulius. De klachtenfunctionaris kan ouders hierbij ondersteunen.

In 2019 heeft de klachtenfunctionaris één klacht over Yulius Onderwijs ontvangen en in behandeling genomen.

Vertrouwenspersoon

Als ouders of leerlingen een probleem hebben met school en zij dat niet kunnen of willen bespreken met de mentor of een andere medewerker van school, dan kunnen zij ook contact opnemen met de vertrouwenspersoon van Yulius Onderwijs. De vertrouwenspersoon is onafhankelijk en biedt hulp bij problemen die zich afspelen binnen de school. Denk aan problemen met pesten, ongewenste intimiteiten, discriminatie, agressie, machtsmisbruik en geweld op school. De vertrouwenspersoon kan met ouders of leerlingen in gesprek gaan, hen ondersteunen bij een gesprek met de betrokken medewerker(s) of door met hen contact te leggen met de klachtenfunctionaris. De vertrouwenspersoon heeft geheimhoudingsplicht over elk gesprek dat zij voert. In voorkomende gevallen kan deze ouders verwijzen naar andere instanties die gespecialiseerd zijn in opvang en nazorg. De vertrouwenspersoon is ook benaderbaar voor medewerkers van Yulius Onderwijs.

In 2019 zijn bij de vertrouwenspersoon vijftien meldingen binnengekomen, over elf locaties. Dit is een afname van twaalf klachten ten opzichte van 2018, toen de vertrouwenspersoon 27 klachten in behandeling nam.

Op basis van haar ervaringen adviseert de vertrouwenspersoon de directie met betrekking tot een veilig klimaat en een betere samenwerking op school. Daartoe heeft zij in 2019 maandelijks een regulier werkoverleg gevoerd met de directie. Daarnaast kan zij de directie betrekken bij klachten.

Onafhankelijke klachtencommissie

Yulius heeft een eigen, onafhankelijke klachtencommissie, die is ingericht conform de wettelijke verplichtingen. Indien het contact met de klachtenfunctionaris niet leidt tot een bevredigende oplossing, kunnen ouders een klacht indienen bij deze commissie. Op grond van de Wkkgz geldt na ontvangst van een schriftelijk ingediende klacht een termijn van zes weken met de mogelijkheid deze termijn met vier weken te verlengen.

In 2019 is éénmaal gebruik gemaakt van de mogelijkheid van interne bemiddeling door de klachtencommissie. Klager heeft een gesprek gehad met de directeur van de divisie Onderwijs. Klager had aangegeven dat, als het gesprek niet naar tevredenheid zou verlopen, zij alsnog de weg naar de klachtencommissie zou zoeken.

In het verslagjaar is geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid van externe mediation.

De procedures met betrekking tot klachten zijn vastgelegd en gepubliceerd op de website: <https://www.yulius.nl/informatie/een-klacht-indienen/>.

2.8 Organisatieontwikkelingen

Ontwikkelingen met betrekking tot de strategische programmalijnen

In 2019 is gewerkt aan de strategische programmalijnen die in 2017 tot stand zijn gekomen in samenspraak met alle medewerkers van Yulius Onderwijs. Per programmalijn wordt een korte beschrijving gegeven, en worden enkele ontwikkelingen in 2019 aangestipt.

1. **Samenwerken & verbinden:** Yulius Onderwijs benut de kennis binnen de organisatie optimaal. Medewerkers leren van elkaar en blijven zichzelf voortdurend ontwikkelen. Door elkaar beter te kennen en ervaringen te delen, versterken zij de onderlinge verbinding.

Voorbereiding Expertisecentrum in oprichting - in voorbereiding

Bij de invoering van de nieuwe organisatiestructuur, zoals beschreven in paragraaf 2.2, is een directeur Innovatie & Expertise aangesteld. Zij heeft bij aantreden de opdracht gekregen om het ontwikkelen van dit centrum ter hand te nemen, te onderzoeken wat de mogelijkheden/haalbaarheid zijn en daar vorm aan te geven. Voor het Expertisecentrum i.o. zijn er nu twee gedachtelijnen:

- Het EC zou een rol moeten gaan spelen in ontwikkeling en opleiding van de eigen medewerkers van Yulius Onderwijs, met als doel medewerkers langer te behouden en de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. Voor 2020 is daarbij een achterliggende doelstelling dat Yulius Onderwijs de beste werkgever in het speciaal onderwijs wil worden.
- Op iets langere termijn kan het Expertisecentrum een rol gaan spelen in het delen van kennis met het regulier onderwijs en eventueel andere (v)so-organisaties en/of behandelvoorzieningen. Hiermee beogen we ook een bijdrage te leveren aan de gedachte om leerlingen, waar mogelijk, goed ondersteund, zo lang mogelijk in het regulier onderwijs te houden en/of hen zo snel mogelijk daarnaar terug/uit te plaatsen.

Pilot LMC - deel behaald

Een groot deel van het verloop van medewerkers van Yulius Onderwijs heeft te maken met vertrek van medewerkers vanuit het VSO naar het regulier VO. Dit vanwege de ervaren werkdruk in het VSO en de hogere salariering in het VO. Om dezelfde redenen maken weinig docenten vanuit het regulier VO de overstap naar het VSO, ook al hebben zij affiniteit met deze doelgroep. Anderzijds kan het regulier VO de expertise vanuit het VSO goed gebruiken met betrekking tot de aanpak van leerlingen met psychische problematiek. Door genoemde punten speelt het lerarentekort bij Yulius Onderwijs nog sterker, zeker bij de zogenoemde tekortvakken.

Om mogelijke oplossingen te onderzoeken is Yulius Onderwijs in gesprek gegaan met het LMC uit Rotterdam. Dit bestuur biedt voortgezet onderwijs op alle niveaus op een groot aantal scholen in Rotterdam. Beide besturen hebben afgesproken een pilot te gaan draaien met de Rotterdamse scholen van Yulius Onderwijs en LMC op niveau praktijkonderwijs (AGL) en vmbo. Het doel hiervan is enerzijds dat docenten uit regulier en speciaal voortgezet onderwijs elkaars werkveld beter leren kennen en begrijpen. Dit moet er tevens toe bijdragen dat de signaleringsfunctie van de docenten in het regulier onderwijs versterkt worden. Anderzijds wil Yulius Onderwijs onderzoeken of docenten van het LMC op projectbasis kunnen helpen bij het geven van onderwijs in tekortvakken op het VSO.

Om het project (mede) te financieren is een subsidieaanvraag ingediend bij de gemeente Rotterdam. Naar aanleiding daarvan is een subsidie toegekend van ruim €39.000. Begin 2020 werken de besturen uit wat de scholen van elkaar nodig hebben en hoe de uitwisseling wordt vormgegeven. Beoogd is dan in schooljaar 2020-2021 drie medewerkers per bestuur uit te wisselen.

2. **Medewerkers: de juiste mensen op de juiste plek:** de medewerkers van Yulius Onderwijs zijn het belangrijkste kapitaal. Zij inspireren leerlingen en dragen bij aan hun ontwikkeling. Het bieden van goed onderwijs en de juiste ondersteuning vraagt deskundigheid, toewijding, passie en plezier in het werk.

De doelen en resultaten met betrekking tot deze strategische programmalijn worden toegelicht in paragraaf 4.2

3. **Ondersteuning van leerlingen: tijdig en goed:** Binnen Yulius Onderwijs wordt ervaren dat leerlingen met psychische problemen vaak pas worden aangemeld als zij vastgelopen zijn in het regulier onderwijs. Om leerlingen tijdig de juiste ondersteuning te kunnen bieden, zet Yulius Onderwijs in op het versterken van de samenwerking met het regulier onderwijs. Waar mogelijk blijft de leerling in het regulier onderwijs, waar nodig komt de leerling naar één van de Yulius-scholen.

Samenwerking regulier VO ten behoeve van examinering - deels behaald

Zoals blijkt uit tabel 2 in paragraaf 2.6 hebben diverse VSO-scholen van Yulius samenwerkingsafspraken met reguliere VO-scholen ten behoeve van examinering. Het streven is dat alle scholen samenwerken met een nabijgelegen reguliere VO-school. Waar dat (nog) niet mogelijk is, werkt Yulius Onderwijs samen met Curio vavo. In 2019 is een standaard samenwerkingsovereenkomst voorbereid voor het uniformeren en vastleggen van de afspraken. In 2020 wordt dit document geïmplementeerd.

Ook scholen die staatsexamens afnemen voor de theoretische vakken zijn in overleg met het regulier VO met betrekking tot het meer en beter kunnen aanbieden van praktijkvakken. Het Ilex College heeft een overeenkomst gesloten met het LIFE College in Schiedam om leerlingen hoogwaardig techniekonderwijs te kunnen bieden. Dit naar aanleiding van vragen van leerlingen van deze locatie, die voorheen alleen het profiel Zorg & Welzijn konden volgen. Leerlingen kunnen dit vak nu als keuzevak afronden met een certificaat.

In paragraaf 2.6 is tevens ingegaan op de samenwerking met de samenwerkingsverbanden waarbij Yulius Onderwijs is aangesloten.

Kansengelijkheid door het bieden van doorgaande leerlijnen - in voorbereiding

In hoofdstuk 5 wordt ingegaan op de gesprekken die gestart zijn met de gemeente Rotterdam en samenwerkingsverband Koers VO. Vanuit de uitgangspunten van passend onderwijs wil Yulius Onderwijs leerlingen meer kansengelijkheid bieden. Zo wil Yulius Onderwijs leerlingen net als in het regulier onderwijs meer keuzemogelijkheden bieden wat betreft onderwijsniveau en profielen. Dit vraagt om meer volume op de bestaande locaties, niet alleen vanuit het oogpunt van financiële gezondheid, maar ook omdat kleine scholen slechts een beperkt aantal niveaus en profielen kunnen aanbieden. De komende tijd wordt mede daarom onderzocht of enkele locaties samen kunnen gaan om dit volume te creëren (zie hoofdstuk 5).

Implementatie van ZIEN! - in voorbereiding

In 2018 gaven diverse locaties aan dat zij niet tevreden waren over SCOL, het systeem dat bij Yulius Onderwijs gebruikt werd om de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen te volgen en te duiden. Op aanwijzen van de Onderwijsinspectie is besloten om over te stappen naar een Cotan-gecertificeerd meetinstrument. In 2018 is bij de SO-locaties ZIEN! naar tevredenheid ingevoerd. Na vooronderzoek heeft het voormalige MT om 2019 besloten Zien! op alle schoollocaties in te voeren. In 2020 wordt dit geïmplementeerd.

4. **Onderwijs & zorg: de juiste balans:** Yulius Onderwijs zet erop in alle leerlingen tot ontwikkeling te laten komen. Soms ligt de nadruk op onderwijs, soms (tijdelijk) meer op zorg. De juiste balans tussen onderwijs & zorg wisselt per leerling en varieert in de tijd. Dit vraagt om flexibiliteit en een continuüm van onderwijs, ondersteuning en zorg. Hiertoe wordt de komende jaren de samenwerking met jeugdzorg en de jeugd-GGZ geïntensiveerd, met als doel zorg voor alle leerlingen beschikbaar te maken.

In 2019 zijn de in 2018 ingezette afspraken en activiteiten op dit punt voortgezet. Yulius Onderwijs werkt in dat kader nauw samen met Yulius Zorg, Pameijer en Youz op diverse locaties. Daarnaast wordt op De Atlas structureel OASE ingezet als onderwijs-zorgarrangement voor eigen leerlingen. Het Tij biedt op het Ambulant Leercentrum (ALC) onderwijs-zorgarrangementen voor leerlingen uit het voorgezet onderwijs. Het ALC ondersteunt leerlingen met psychische problematiek die tijdelijk een geïntegreerd en intensief aanbod van zorg & onderwijs nodig hebben. Ten slotte zijn de zorg & Onderwijspoli's in Dordrecht en Gorinchem in 2019 versterkt met nieuwe medewerkers. De poli's hebben tot doel het vergroten van het aantal leerlingen dat hun opleiding succesvol doorloopt, een sluitend aanbod aan interventies voor alle leerlingen, minder escalaties, schorsingen en thuiszitters.

5. **Huisvesting: scholen om trots op te zijn:** De komende jaren zet Yulius Onderwijs in op betere huisvesting die bijdraagt aan het realiseren van de missie en visie.

De ontwikkelingen uit deze programmalijn zijn beschreven in hoofdstuk 5.

6. **Randvoorwaarden:** Een efficiënte, doelmatige en financieel gezonde bedrijfsvoering is een randvoorwaarde om de strategische programmalijnen te kunnen realiseren. Yulius Onderwijs zorgt ervoor dat de medewerkers in hun werk optimaal worden gefaciliteerd, zodat zij alle aandacht op de goede dingen kunnen richten.

Ambities met betrekking tot ICT: Cloudstrategie - op schema

In 2018 heeft Yulius Onderwijs besloten over te gaan op een Cloudstrategie. Dit houdt in dat de organisatie ernaar streeft om alle applicaties via het internet (de zogenoemde Cloud) te gebruiken. Docenten kunnen dan eenvoudiger lessen en methoden uitwisselen, kunnen gebruik maken van relatief goedkope Chromebooks en leerlingen kunnen hierin werken met hun eigen laptop, mits deze aan de door Yulius en de AVG gestelde eisen voldoet. Daarnaast is het ook eenvoudiger onderwijs te realiseren op afstand, zodat de brug tussen school en thuis verkleind kan worden, bijvoorbeeld voor (deels) thuiszittende leerlingen. Daartoe is een projectstructuur ingericht.

Het project is opgedeeld in twee sporen:

- Spoor 1 behelst de werkwijze rondom het leerlingvolgsysteem SOMtoday, inclusief ouderportaal voor het VSO. Dit gedeelte van het project is in 2019 afgerond. In schooljaar 2019-2020 wordt ingezet op het volledig in gebruik nemen van digitale leermiddelen en het invoeren van een nieuw roosterprogramma. Dit is in beheer

bij de Programmamaker Onderwijs en ICT, die per 1 januari 2020 is aangesteld. Binnen het SO is eind 2019 een pilot gestart met ouderportaal Parro. Dit krijgt in 2020 een vervolg.

- Spoor 2 heeft betrekking op vernieuwing van de digitale schoolomgeving: overgang naar het Chrome-platform (en COOL). Daarbij is eerst ingezet op de VSO-locaties, gezien de ontwikkelingen in het V(S)O. In 2019 zijn acht VSO-locaties overgegaan naar het Chrome-platform. De overige drie VSO-locaties gaan in de eerste helft van 2020 ook over naar dit platform. Daarna volgen de SO-locaties.

3 Gevoerd beleid: onderwijs en kwaliteit

3.1 Leerlingenaantallen

Op 1 oktober 2019 was het leerlingaantal 1.500 leerlingen, een stijging van 68 leerlingen (4.7%) ten opzichte van 1 oktober 2018, zoals blijkt uit tabel 4.

Kerngegevens leerlingen	2019	2018
Aantal bekostigde leerlingen per 1 oktober:	1.500	1.432
• Residentieel	81	71
• Extern	1.419	1.362
• SO-leerlingen	374	342
• VSO-leerlingen	1.126	1.090

Tabel 4: kerngegevens leerlingen

In onderstaande grafiek is de ontwikkeling van de leerlingenaantallen van de scholen van Yulius Onderwijs over de periode 2015 tot en met 2019 weergegeven.



Figuur 2: leerlingaantallen 2015 tot en met 2019

Wat opvalt, is dat het leerlingaantal van Yulius Onderwijs in de afgelopen jaren in totaal een stijgende lijn laat zien, met name in het VSO, maar dat er tussen 1 februari (de peildatum) en 1 oktober (de teldatum) vaak sprake is van een daling van het aantal leerlingen. Dit kan deels verklaard worden door leerlingen die in eerste instantie in het regulier onderwijs blijven, maar gedurende het schooljaar toch vastlopen en ondersteuning in het speciaal onderwijs nodig hebben.

In paragraaf 7.1 is een prognose opgenomen van de leerlingaantallen in de komende jaren.

3.2 Onderwijs & kwaliteit

Het onderwijskundig beleid en kwaliteitsbeleid van Yulius Onderwijs zijn verder ontwikkeld in 2019. Hiertoe heeft Yulius Onderwijs de verschillende systemen geïntegreerd tot een samenhangend geheel waarin de informatie vanuit de verschillende kwaliteitsinstrumenten samenkomt. Deze managementinformatie wordt op bovenschools niveau geanalyseerd en besproken.

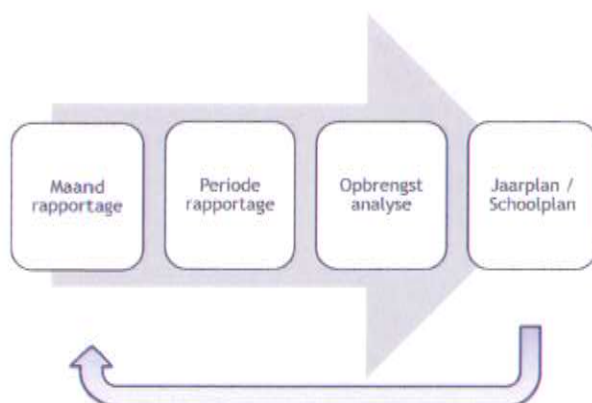
Kwaliteitsmanagementsysteem Yulius Onderwijs



Figuur 3: Kwaliteitsmanagementsysteem van Yulius Onderwijs

De schooldirecteuren nemen maandelijks gegevens uit de instrumenten en systemen die gebruikt worden om de kwaliteit van de scholen te monitoren op in de maandrapportage. Per domein zijn indicatoren afgesproken die ambitieus genormeerd zijn. De data worden maandelijks besproken met Schooldirecteur, de kwaliteitsadviseur en de directiesecretaris (vanuit een vast format). Hierdoor wordt het verhaal achter de cijfers levend. Op basis van deze gesprekken maken de kwaliteitsadviseur en de directiesecretaris ieder kwartaal een analyse die besproken wordt met de directie van Yulius Onderwijs. Vanuit deze analyse wordt de ondersteuningsbehoefte van de locatie bepaald en kan besloten worden ondersteuning vanuit de bovenschoolse staf in te zetten op een locatie.

Deze gesprekken passen in onderstaande PDCA-cyclus:



Figuur 4: PDCA-cyclus Yulius Onderwijs

Veiligheid: Positive Behavior Support (PBS)

‘We dragen ertoe bij dat leerlingen met plezier naar school gaan en zich vertrouwd genoeg voelen om tot ontwikkeling te kunnen komen.
Dit doen we door goed onderwijs te combineren met de juiste ondersteuning.
En met elkaar zorgen wij voor een positief pedagogisch en leerklimaat’ (Yulius Onderwijs, 2018).

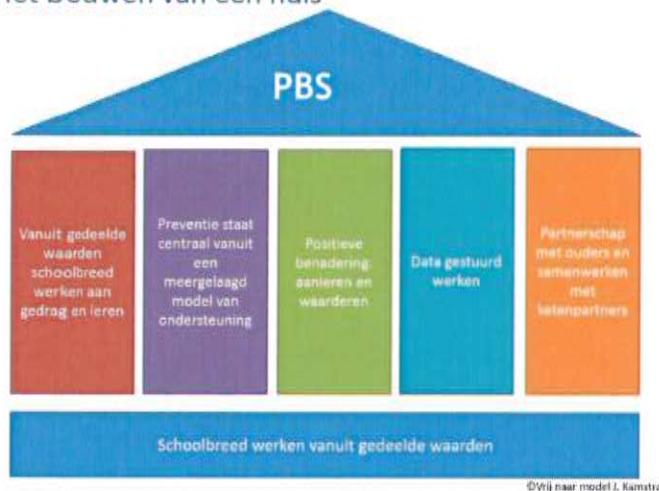
‘Beleidsplan Een Veilige School’

Om te komen tot een positief pedagogisch klimaat werken alle locaties van Yulius Onderwijs vanuit de Positive Behavior Support-systematiek (PBS), zoals weergegeven in figuur 5. In 2019 zijn de bovenscholen PBS-coaches actief betrokken bij de invulling van de methodiek op alle locaties te begeleiden.

Iedere locatie kiest drie waarden van waaruit alle gedragsverwachtingen en afspraken geformuleerd worden. De invulling van de processen omtrent het waarborgen van een positief pedagogisch klimaat staan beschreven in het locatiespecifieke handboek.

Daarnaast is organisatiebreed afgesproken dat ‘Veiligheid’ de basiswaarde is van waaruit iedereen (medewerkers, ouders en leerlingen) werkt.

Het bouwen van een huis



Figuur 5: De pijlers van de PBS-systematiek

In 2019 heeft locatie De Gaard de inspiratieprijs 2019 gewonnen op de jaarlijkse landelijke PBS- conferentie.

Locatie De Gaard wint de inspiratieprijs 2019, voor het meest aansprekende PBS-filmpje. (november 2019)

Samen met leerlingen, leerkrachten en in samenwerking met JOZ Nissewaard heeft De Gaard in één filmpje vastgelegd op welke wijze zij de school vormgeven. Samen zijn zij de Gaard, **samen maken zij verschil!**

De jury gebruikte bij hun beoordeling de volgende woorden:

"Ik ben echt geraakt"

"Inspirerend, zit op gevoel"

"Sluit aan bij een brede doelgroep"

"Deze rap mag een nummer 1 hit worden"

Veiligheid: Incidentenanalyse

Ondanks de inzet op veiligheid doen zich ook bij Yulius Onderwijs soms incidenten voor, variërend van verbale en fysieke agressie tot drugsgebruik. Deze incidenten worden geregistreerd in het leerlingvolgsysteem (SOMtoday), niet alleen om aantallen te kunnen monitoren en trendanalyses te kunnen doen, maar vooral om ervan te kunnen leren. In tabel 5 zijn aantallen gemelde incidenten naar soort incident weergegeven.

	Dec 19	Aug 19	Mrt 19	Jan 19	Juli 18	Mrt 18	Dec 17
Gezondheid	3	2	1	11	3	9	8
Bedreiging	33	7	22	22	5	9	10
Diefstal	2	5	2	1	0	1	0
Fysiek geweld totaal	61,84%	58,90%	45,60%	54,19%	47,69%	41,33%	40,74%
Bedreiging, Fysiek geweld	28	66	57	71	31	31	33
(illegaal) vuurwerk	4	4	2	1	1	1	0
Valse beschuldiging	1	1	1			1	0
Vernieling	17	9	6	2	4	6	3
Ordeverstoring	24	1	6	6	3	2	5
Pesterijen	10	1	6	3	6	6	3
Pesterijen, Fysiek geweld	5	3	1	1			
Letsel lln	4	1	1				
Seksuele intimidatie	2	1	1	1	1	1	0
Vernieling, Bedreiging	3	1	1				
Brandstichting	3	1	1		0	1	0
Verbaal geweld	44	9	14	10	9	3	1
Wapenbezit	9	2	4		2	2	0
Anders(in toelichting)	15	1		2	0	2	18
Eindtotaal	456	115	126	131	65	75	81

Nb: In rood: totalen meldingen 'fysiek geweld', uitgedrukt in % van het totale aantal meldingen

Tabel 5: totalen van in het leerlingvolgsysteem gemelde incidenten vanaf december 2017

De cijfers in december 2019 zijn qua aantal hoger dan daarvoor. Hier zijn verschillende verklaringen voor:

- De analyse bestrijkt vijf maanden in plaats van drie;
- Op de locaties is veel aandacht besteed aan het belang van registreren. Met name op de SO-locaties is duidelijk zichtbaar dat collega's meer registraties invoeren.

Uit de cijfers komt naar voren dat de doelgroep binnen de scholen heftiger gedrag laat zien dan een aantal jaren geleden. De locaties worden vaker geconfronteerd met incidenten waar bijvoorbeeld 'wapenbezit' bij geregistreerd wordt. Deze trend is breder dan het (V)SO, zoals ook blijkt uit tabel 2 in paragraaf 2.6. Ook wordt 'verbaal geweld' vaker als 'bedreiging' gemeld.

Uitgebreide incidentenanalyses worden drie keer per jaar met de directie van Yulius Onderwijs en op de afzonderlijk locaties besproken. Doel van deze analyses en gesprekken is te leren van ervaringen uit het verleden en op tijd maatregelen in te zetten om de medewerkers van Yulius Onderwijs voldoende toe te rusten op de uitdagingen die op hen afkomen en zo de veiligheid op de locaties te waarborgen.

Begeleiding van leerlingen die onderwijstijd op maat nodig hebben

Yulius Onderwijs hanteert voor een thuiszitter de definitie van het ministerie van OCW: Leerlingen die ingeschreven zijn op school, maar langer dan vier weken thuiszitten. Het Traject Onderwijstijd op Maat (TOM) is een werkwijze waarmee alle scholen actief leerlingen monitoren die door uiteenlopende redenen niet meer aan de te behalen onderwijstijd kunnen voldoen. Dit traject heeft tot doel de leerlingen een dermate passend onderwijs- en zorgaanbod te doen dat hun ontwikkeling op didactisch en sociaal-emotioneel gebied wordt gecontinueerd. Door middel van de inzet van een dergelijk traject streeft Yulius Onderwijs naar volledige terugkeer in het onderwijs binnen een jaar.

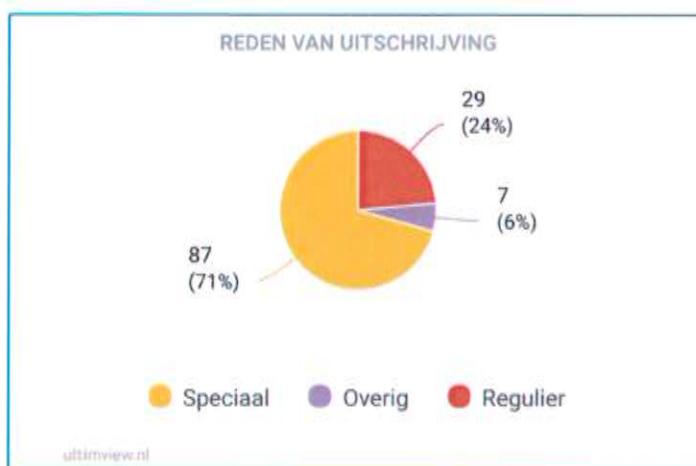
3.3 Uitstroomgegevens

Yulius Onderwijs brengt jaarlijks de uitstroom van leerlingen in kaart. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de aantallen uitgestroomde leerlingen zoals vermeld in de door de scholen ingevulde enquête van de Onderwijsinspectie.

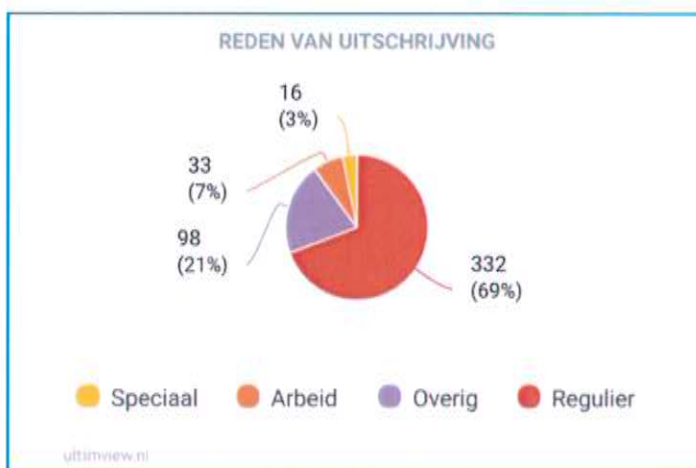
Locatie	Uitstroom 2017-2018	% op niveau uitgestroomd	Uitstroom 2018-2019	% op niveau uitgestroomd
Heer Bokel College	52	88,5 %	28	85,71%
Discovery College	83	92,7%	58	82,75%
De Wilgen	115	87,8%	134	94,78%
Ilex College	47	82,6%	45	66,66%
De Gaard	41	82,9%	45	73,33%
De Atlas	29	65,5%	41	68,29%
Drechtster College	60	85%	62	85,48%
Lingewaal College	23	82,60%	17	82,35%
Het Tij	48	70,8%	53	88,68%
Reijerwaard College	28	78,6%	28	57,14%
Middelland College	Nieuwe locatie, geen uitstroom 2017-2018		24	87,5%
Lombardia	Geïntegreerd met uitstroom De Wilgen			
MFC			16	43,75%
De Fjord	Residentiële locatie, wordt niet meegenomen in de enquête			
Totaal	526		551	

Tabel 6: Analyse resultaten opbrengstbevragslijsten schooljaar 2017-2018 en 2018-2019

Uit bovenstaande tabel komt naar voren dat in schooljaar 2018-2019 551 leerlingen zijn uitgestroomd uit de scholen van Yulius Onderwijs, 175 vanuit het SO en 376 vanuit VSO. Daarnaast zijn 46 leerlingen uitgestroomd vanuit residentiële locatie De Fjord. Dit is 38,5% van de leerlingen die op 1 oktober 2018 stonden ingeschreven bij Yulius Onderwijs. De leerlingen stroomden uit naar verschillende uitstroombestemmingen, zoals blijkt uit onderstaande figuren.



Figuur 6: uitstroombestemming van leerlingen die uitstromen naar PO of SO, schooljaar 2018-2019¹



Figuur 7: uitstroombestemming van leerlingen die uitstromen naar VO, VSO of arbeid, schooljaar 2018-2019²

¹ Dit betreft leerlingen die vanuit het SO zijn uitgestroomd naar regulier basisonderwijs of speciaal onderwijs. Eindschoolverlaters zijn meegenomen in figuur 7.

² Dit betreft leerlingen die vanuit SO en VSO zijn uitgestroomd naar een bestemming in Voortgezet (Speciaal) Onderwijs of naar arbeid, of naar overige vervolgbestemmingen.

In schooljaar 2018-2019 hebben zeven van de twaalf scholen de wettelijke norm gehaald wat betreft uitstroomniveau van de leerlingen. De Commissies voor de Begeleiding op de scholen bekwamen zich steeds verder in het juist stellen van een uitstroomperspectief (uitstroombestemming). Afstemming tussen de locaties en de partners waar leerlingen naartoe uitstromen helpt hierbij.

Externe ontwikkelingen hebben invloed op de cijfers. Zo krijgen leerlingen die ouder zijn dan 16 jaar de mogelijkheid zich aan te melden bij het reguliere MBO. Voor hun ontwikkeling is dit vaak passend, maar de betreffende leerlingen worden vaak niet (direct) aangenomen op het niveau dat passend zou zijn bij hun capaciteiten. De Commissies voor de Begeleiding van de locaties verwerken deze ontwikkelingen in de opdracht aan Yulius Onderwijs om leerlingen ambitieus te sturen richting een passende uitstroombestemming.

3.4 Internationalisering

Yulius Onderwijs heeft geen beleid ten aanzien van internationalisering.

Wel hebben medewerkers van Yulius Onderwijs in 2019 deelgenomen aan internationale congressen. Zo nam Yulius Onderwijs deel aan de landelijke PBS-conferentie, waarbij professor Kincaid, hoogleraar van de Universiteit van Zuid Florida, keynote speaker was. Tijdens deze conferentie is zijn interesse gewekt in PBS binnen het (V)SO. Daarom heeft hij bij Yulius Onderwijs een Intervisie bijeenkomst geleid met de directie onderwijs en de bovenschol PBS-coaches. Vervolgens heeft hij een kick off verzorgd, met een presentatie voor alle nieuwe medewerkers en andere geïnteresseerden vanuit de locaties van Yulius Onderwijs. Deze bijeenkomst was druk bezocht.

Verder besteedt Yulius Onderwijs veel aandacht aan burgerschap. Door de overgang naar het Chrome-platform is uitwisseling met buitenlandse scholen een nieuw aandachtspunt.

3.5 Visitatie

Interne audits

Jaarlijks vinden interne audits plaats bij de onderwijslocaties van Yulius en Horizon. De interne auditteams 'scoren' op standaarden van het Toezichtkader 2017 (V)SO van de Inspectie, aangevuld met het domein Kernprocessen vanuit de Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs (KSO).

In schooljaar 2018-2019 zijn tien van de veertien locaties van Yulius Onderwijs ge-audit. Het proces voorafgaand aan een audit en de bewustwording tijdens en na het bezoek hebben een positief effect op de kwaliteit van het onderwijs. Daarnaast is sprake van bijvangst: collega's leren van het bezoek aan andere scholen en nemen deze kennis mee naar de eigen locatie. Er worden contacten gelegd en er komen samenwerkingsinitiatieven tot stand.

In 2019 is de auditorengroep uitgebreid met acht nieuwe auditoren. Zij zijn geschoold en ingewerkt. Drie keer per jaar worden intervisiebijeenkomsten en extra scholingsactiviteiten voor auditoren georganiseerd. De auditoren durven kritisch te zijn

naar elkaar en stellen zich tijdens de intervisiebijeenkomsten kwetsbaar en leerbaar op in de groep.

Schooljaar 2018-2019					
		Compliment	Aandachtspunt	Risico	
OP 1	Aanbod	1	1	1	Aangewezen standaarden zijn in % geëvalueerd
OP 2	Zicht op ontwikkeling en begeleiding				
OP 3	Didactisch Handelen	18%	64%	18%	Eigen ambitie- standaarden zijn op aantal ingevuld.
OP 5	Onderwijstijd			1	
OP 6	Samenwerking	2			
OP 7	Praktijkvorming / Stage	3			
OP 8	Toetsing en Afsluiting	2			
SK 1	Veiligheid	55%	27%	18%	
SK 2	Pedagogisch Klimaat	4	1		
OR 1	Resultaten	27%	55%	18%	
OR 2	Soc. en maats. competenties	18%	46%	36%	
OR 3	Vervolgsucces				
KA 1	Kwaliteitszorg				
KA 2	Kwaliteitscultuur				
KA 3	Verantwoording en Dia- loog				

Tabel 7: Bevindingen interne audits schooljaar 2018-2019

Voor de bezoeken in schooljaar 2019 - 2020 hebben de kwaliteitsmedewerkers van Horizon en Yulius gezamenlijk vastgesteld welke indicatoren zij op alle scholen willen bekijken. De standaarden omtrent de opbrengsten worden opnieuw bekeken in relatie tot het aanbod van de school. Naast deze basisstandaarden kan een locatie aanvragen dat een onderdeel als 'eigen ambitie' wordt ge-audit.

CIIO-Maatstaf en Landelijke Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs

In 2019 is Yulius Onderwijs bezocht door CIIO in het kader van een tussentijds onderzoek. Deze externe certificerende instantie beoordeelt Yulius Onderwijs op de Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs (KSO). De auditoren hebben gesprekken gevoerd met diverse medewerkers, documenten beoordeeld en vier locaties bezocht, te weten Lombardia en het Middelland College (nieuwe locaties) en De Fjord en het Tij. De auditoren gaven aan dat de bezochte scholen rust en duidelijkheid uitstralen en dat er een goede sfeer heerst. Ook zagen zij een positieve ontwikkeling binnen de divisie onderwijs ten opzichte van de certificering in 2018. Daarnaast is binnen de scholen en op bovenschools niveau sprake van effectieve communicatie. Mensen voelen zich goed geïnformeerd en betrokken. Ketenpartners zijn positief over Yulius. Ouders voelen zich gehoord en gesteund. De nieuwe locaties zijn op grond van dit tussentijds onderzoek toegevoegd aan het certificaat van Yulius Onderwijs.

3.6 Inspectie

Vanuit het nieuwe Onderzoekskader 2017 van de Inspectie van het Onderwijs wordt van schoolbesturen verwacht dat zij goed geïnformeerd zijn omtrent de onderwijskwaliteit op hun scholen. Het nieuwe kwaliteitsdenken verwacht van het bestuur dat zij op de hoogte is van de kwaliteiten maar ook van de risico's zoals deze op de scholen gelden. Eigen ambities formuleren die zichtbaar zijn op de werkvloer en risicomanagement op een actieve manier vormgeven zijn hierbij van groot belang. Yulius Onderwijs geeft vorm aan deze verwachting door middel van het kwaliteitsmanagementsysteem en het auditprogramma. Voor het verder vormgeven van kwalitatief goed onderwijs heeft Yulius Onderwijs bovendien regelmatig telefonisch en zo nodig persoonlijk overleg met de Inspectie.

In 2019 is bij locatie Middelland College een themaonderzoek uitgevoerd naar het Burgerschapsonderwijs. Het bezoek besloeg een hele dag en bestond uit lesobservaties, gesprekken en documentenanalyse, en was gericht op lessen op het gebied van levensbeschouwing, godsdienst en burgerschap.

De Inspectie was zeer positief over wat zij gezien heeft op de locatie, zowel over de gebruikte methodes als over de benaderingswijze door de docenten en de manier waarop met name een aantal docenten in de klas met de leerlingen het gesprek voeren over maatschappelijke thema's. Ook heeft de school voldoende zicht op de specifieke (onderwijs)behoeften van leerlingen. Omdat het Middelland College een kleine locatie is, gaf de Inspectie wel aan dat het systeem kwetsbaar kan zijn.

4 Personeelsbeleid

4.1 Personeelsbeleid: doelen en resultaten

Strategisch personeelsbeleid

Het personeelsbeleid van Yulius Onderwijs vloeit voort uit het meerjarenbeleid 2018 - 2022. Dit beleid is opgesteld door de Raad van Bestuur en directie van Yulius Onderwijs, in overleg met schooldirecteuren en andere betrokkenen. Uitgaande van de geformuleerde ambities uit dit beleidsplan zijn op niveau van Yulius Onderwijs en de locaties jaarplannen gemaakt, in afstemming met de teams. De (onderwijskundige) ambities uit het meerjarenbeleid worden ook doorvertaald in het personeelsbeleid. Binnen Yulius Onderwijs wordt gewerkt volgens een PDCA-cyclus. Uitgangspunt bij het personeelsbeleid is dat dit wordt opgesteld door de personeelsadviseur, in samenwerking met een werkgroep waarin verschillende betrokkenen plaatsnemen. Het Directieoverleg (DO) bepaalt het beleid op voordracht van de personeelsadviseur, waarna de Medezeggenschapsraad wordt geïnformeerd dan wel gevraagd om advies of instemming. Dit laatste is afhankelijk van het onderwerp.

Personeelsbeleid wordt gemonitord conform de vastgestelde Planning & Controlcyclus en geëvalueerd door de personeelsadviseur, in samenspraak met betrokkenen. Bij twijfel wordt soms gekozen voor een pilot, waarin eerst in het klein geëxperimenteerd wordt met nieuw beleid.

Doelen en beleidsvoornemens voor 2019

Op grond van het meerjarenbeleid heeft Yulius Onderwijs zich voor 2019 een aantal doelen en beleidsvoornemens gesteld op het gebied van personeelsbeleid. Per doel/beleidsvoornemen is weergegeven of het doel behaald is, gevolgd door een korte beschrijving.

- Herijken en implementatie nieuw functiebouwwerk. Deels behaald. In 2019 is het functiebouwwerk geëvalueerd. Er is onderzocht welke functies komen te vervallen, welke aangepast moeten worden en welke toegevoegd moeten worden aan het functiebouwwerk. De medezeggenschapsraad heeft ingestemd met het nieuwe functiebouwwerk en er zijn conceptbeschrijvingen opgesteld. Echter, vanwege de zorgvuldigheid is gekozen om meer tijd te nemen voor de consultatie met betrokken medewerkers binnen de scholen. Daarom is de implementatie nog niet gereed eind 2019.
- Voornemen aanstellen schoolopleider (adviseur professionalisering). Behaald per 1 januari 2020. Yulius Onderwijs is voornemens om de opleiding en begeleiding van medewerkers meer vorm en inhoud te geven. De eerste stap betreft de aanstelling van een adviseur opleidingen die tegelijk ook schoolopleider is.
- Voornemen aanstellen programmamaker ICT & Onderwijs. Behaald per 1 januari 2020. ICT krijgt ook binnen het onderwijs een steeds prominentere rol. Yulius Onderwijs wil daar waar ICT toegevoegde waarde kan bieden inspelen op nieuwe ontwikkelingen. Dit wordt opgepakt in het ICT-project, zoals beschreven in paragraaf 2.8. Om het beheer van de systemen en nieuwe ontwikkelingen na afronding van dit project goed te begeleiden is per 1 januari 2020 een

programmamaker Onderwijs & ICT aangesteld. De programmamaker Onderwijs & ICT ontwikkelt het ICT-beleid voor de gehele divisie Onderwijs en zorgt voor de implementatie van dit beleid.

- Voornemen aanstellen verzuimcoördinator. Behaald. Ondanks het feit dat Yulius Onderwijs lagere verzuimpercentages kent dan het landelijk gemiddelde, zag zij ruimte voor verbetering. Yulius heeft een verzuimcoördinator aangesteld voor zorg en onderwijs. Deze zal een belangrijke rol spelen in het terugdringen van het verzuim.
- Professionalisering Werving & Selectie. Deels behaald. Dit doel is jaaroverstijgend gesteld. In 2019 is personeelsinformatiesysteem Afas ingericht en is ook de module Werving en Selectie in gebruik genomen. Er zijn nu korte lijnen tussen de scholen en de afdeling Recruitment van Yulius, waardoor er snel geschakeld kan worden. In 2019 is een professionaliseringslag geslagen in het Werving & Selectiebeleid. Dit richtte zich op het professioneler werven van medewerkers, om een zo goed mogelijke match te maken tussen school en kandidaat. Daartoe wordt kandidaten onder andere een realistisch(er) beeld geschetst van het werk.

4.2 Ontwikkelingen die van invloed zijn op het personeelsbeleid

In 2019 is een aantal (landelijke) ontwikkelingen van invloed geweest op het personeelsbeleid van Yulius Onderwijs. Het betreft de volgende punten:

Ontwikkelingen CAO PO: In 2019 is er onderhandeld over een nieuwe CAO PO.

Kernpunten van onderhandeling waren de beloning, de functies en de professionalisering van medewerkers. Omdat Yulius al bezig was met het functiehuis, bracht dit geen extra beleidsveranderingen met zich mee. De veranderingen rondom professionalisering (van teamscholing naar individuele scholing) passen in het ingezette beleid om de professionalisering van medewerkers binnen Yulius Onderwijs meer vorm en inhoud te geven.

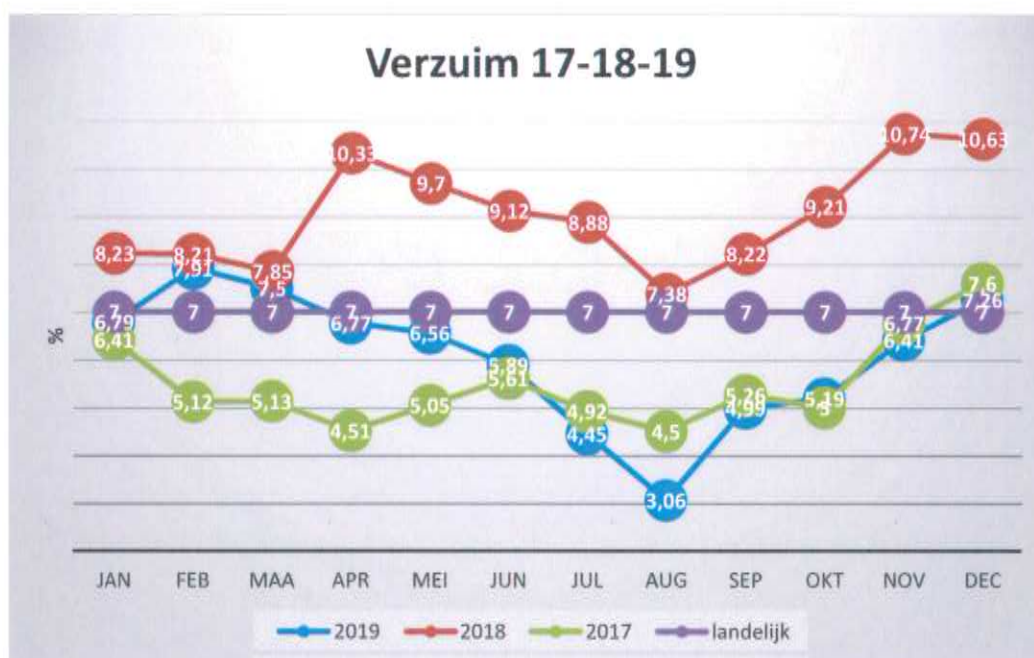
Aantrekken en behouden van goed personeel: In de Randstad, en met name de grote steden, neemt, door de groei van het aantal leerlingen, de vraag naar onderwijzend personeel toe, terwijl het onderwijs vergrijsst. Het lerarentekort in het primair en (voortgezet) speciaal onderwijs is in de steden al zichtbaar en neemt de komende jaren nog toe. Het werken in het (voortgezet) speciaal onderwijs vraagt daarnaast om specifieke competenties, waaraan niet alle beschikbare leraren voldoen. Daarnaast valt het voortgezet speciaal onderwijs onder de CAO PO, met als gevolg lagere salarissen dan in het regulier voortgezet onderwijs. Daardoor is het voor het (v)so overal nog lastiger om geschikte en bekwaame medewerkers te vinden en te behouden. De krapte op de arbeidsmarkt vraagt om passende maatregelen. Yulius Onderwijs zal moeten blijven investeren in het aantrekken en behouden van kwalitatief goede leerkrachten. In dat licht heeft Yulius Onderwijs de ambitie uitgesproken de beste werkgever in het speciaal onderwijs te willen worden. Daarbij richt de organisatie zich bij de werving zowel op bevoegde kandidaten als op kandidaten die de zij-instroomopleiding willen gaan volgen.

Kwaliteitsslag in opleiding en deskundigheidsbevordering: Om de beste werkgever in het speciaal onderwijs te worden, is ook een kwaliteitsslag van het inwerk-, begeleidings- en opleidingsbeleid voor nieuwe en zittende medewerkers noodzakelijk, zodat hun kennis en expertise op peil komen en blijven voor het werken met een complexe doelgroep. In 2020 wordt daarom onder de noemer van het nieuw op te richten Expertisecentrum beleid ontwikkeld en uitgevoerd om zowel nieuwe als zittende medewerkers blijvend te trainen en te scholen. Zoals aangegeven in de vorige paragraaf is daartoe een schoolopleider/adviseur professionalisering aangesteld.

De schoolopleider/adviseur professionalisering zal daarbij voortbouwen op het bestaande opleidingsbeleid. Zo is in 2019 vanuit de leidende principes ingezet op teamtrainingen in PBS, PACT (Preventie Agressie Communicatie Training), Psychopathologie en Persoonlijke effectiviteit.

4.3 Ziekteverzuim

Na een piek in het verzuim in 2018 daalde het verzuimcijfer van Yulius Onderwijs in 2019 naar gemiddeld 6,0% en kwam daarmee weer onder het landelijk gemiddelde. In de tweede helft van het jaar lag dit zelfs onder het niveau van 2017, zoals blijkt uit onderstaande tabellen:



Figuur 8: verzuimcijfer Yulius Onderwijs afgezet tegen het landelijk gemiddelde

Jaar	Opmerking	Percentage
2019	Yulius Onderwijs	6,0%
2018	Landelijk speciaal onderwijs ³	7,0%

Tabel 8: Ziekteverzuim 2019

Jaar	Opmerking	Gemiddelde frequentie
2019	Yulius Onderwijs	0,9
2018	Landelijk speciaal onderwijs ⁴	1,3

Tabel 9: Meldingsfrequentie 2019

Het voorkomen van ziekteverzuim en de begeleiding van zieke werknemers om verzuim te beperken hebben continu de aandacht. Daartoe worden diverse maatregelen ingezet, waaronder inzet van een verzuimcoördinator (zie paragraaf 4.1) en advies van de P&O-adviseur bij verzuimgesprekken en langdurig verzuim.

4.4 Personele bezetting

Het aantal medewerkers in loondienst nam licht af, van 377 eind 2018 tot 348 eind 2019. De formatie bleef gelijk en was ook eind 2019 290 fte.

Kerngegevens personeel	2018	2019
Aantal personeelsleden in loondienst op 31 december	377	348
Aantal fte personeelsleden in loondienst op 31 december	290	290

Tabel 10: aantal personeelsleden excl. vervangingen

In 2019 is het personeelsbestand gekrompen met 29 medewerkers ten opzichte van 2018. Het aantal fte bleef wel gelijk. De medewerkers hadden in 2019 gemiddeld een hogere werktijdfactor dan in 2018.

In onderstaande tabel is de verdeling van de medewerkers over de functiegroepen weergegeven. De grootste groepen medewerkers betreffen het onderwijsgevende en onderwijsondersteunende personeel. De verdeling is ongeveer gelijk aan 2018.

³ Hierbij is uitgegaan van de landelijke gemiddelde percentages voor onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel. Ter vergelijking zijn deze percentages gemiddeld, hoewel deze groepen niet een op een vergelijkbaar zijn. Bron: Website Vervangingsfonds

⁴ Hierbij is uitgegaan van de gemiddelde meldingsfrequentie voor onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel. Ter vergelijking zijn deze percentages gemiddeld, hoewel deze groepen niet een op een vergelijkbaar zijn. Bron: Website Vervangingsfonds

Functiegroep	Per 31 dec 2019		Per 31 dec 2018		Per 31 dec 2017	
	fte	%	fte	%	fte	%
Directie	14,2	4,9%	14,8	5,1%	4,6	1,6%
Onderwijzend personeel	170,8	58,9%	168,7	58,2%	166,4	59,2%
Onderwijsondersteunend pers.	104,8	36,2%	106,2	36,6%	110,0	39,2%
Totaal	289,8	100%	289,7	100%	281,0	100%

Tabel 11: personeelsbestand onderverdeeld naar functiegroepen

De verwachte personele inzet voor de komende jaren is te vinden in paragraaf 7.1.

4.5 Mobiliteit

Verloop personeel

De afgelopen jaren heeft Yulius Onderwijs te maken gehad met een hoog verloop, zoals blijkt uit onderstaande tabel.

Verloop personeel	Aantal personeelsleden
Instroom personeel in loondienst (totaal) in 2017	67
Uitstroom personeel in loondienst (totaal) in 2017	38
Instroom personeel in loondienst (totaal) in 2018	90
Uitstroom personeel in loondienst (totaal) in 2018	95
Instroom personeel in loondienst (totaal) in 2019	77
Uitstroom personeel in loondienst (totaal) in 2019	90

Tabel 12: verloop personeel

Het verloop valt te verklaren uit factoren die in eerdere paragrafen benoemd zijn, met name krapte op de arbeidsmarkt en het salarisverschil met het regulier VO.

Vacatures

Vacatures CAO PO	Tot. aantal vacatures	Moeilijk vervulbare vacatures
2017	6	1
2018	18	5
2019	12	7

Tabel 13: vacatures

Moeilijk vervulbare vacatures betreffen vacatures die drie maanden of langer openstaan per 31 december 2019. Op 31 december 2019 huurde Yulius Onderwijs 20 medewerkers in.

Dit was vier mensen minder dan eind 2018. De inhuur betrof zowel vervulling van moeilijk vervulbare vacatures als voor kort- of langdurend verzuim en voor projecten.

4.6 Beheersing van uitkering na ontslag

Om te voorkomen dat Yulius Onderwijs wordt geconfronteerd met onverwachte kosten in relatie tot het ontslag van medewerkers, wordt bij ontslagzaken ondersteuning gegeven door een vaste externe juridisch adviseur. In 2019 zijn er ontslagvergoedingen uitbetaald aan vier medewerkers, ter hoogte van een bedrag van € 18.738.

Om werkloosheidskosten in de toekomst te voorkomen, voert Yulius Onderwijs sinds enige tijd exitgesprekken met medewerkers die uit dienst gaan. In 2019 hebben twintig exitgesprekken plaatsgevonden. De informatie uit deze gesprekken is waardevol en wordt gebruikt om zaken te verbeteren. Hierdoor hoopt Yulius Onderwijs dat medewerkers in de toekomst niet uit ontevredenheid weggaan. De bevindingen uit de exitgesprekken worden in een rapportage verwerkt en gepresenteerd aan het DO.

Door de aanstelling van een personeelsadviseur die 32 uur per week schooldirecteuren ondersteunt en van een verzuimcoördinator wordt daarnaast in preventieve sfeer meer gedaan om kosten te voorkomen. Ook de professionalisering van het Werving & Selectiebeleid richt zich op een realistisch beeld scheppen van de baan en het maken van een goede match tussen school en kandidaat. Daarnaast zorgen een goed inwerk- en begeleidingsprogramma voor minder uitval. Zie hiervoor ook paragraaf 4.2.

4.7 Middelen voor werkdrukverlaging

In 2018 heeft de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap een akkoord gesloten met de sociale partners over structurele inzet van middelen voor werkdrukverlaging. In dit kader heeft Yulius Onderwijs een bedrag ontvangen van € 219.000 voor het schooljaar 2018/2019 en € 315.000 voor het schooljaar 2019/2020. Deze bedragen zijn toegevoegd aan de bekostiging personeel- en arbeidsmarktbeleid en derhalve meegenomen in de Rijksbijdragen. Dit bedrag is verdeeld over de scholen naar rato van het aantal leerlingen. In 2018 zijn met de teams op de scholen afspraken gemaakt voor schooljaar 2018-2019 over de inzet van de beschikbare middelen voor schooljaar 2018-2019. Veelal is gekozen voor het aanstellen van onderwijsassistenten ter ondersteuning in de klas of voor inzet van extra uren op de administratie ten behoeve van administratieve handelingen. Voor schooljaar 2019-2020 zijn deze afspraken, in overleg met de teams en na instemming van het DO, grotendeels gecontinueerd. De MR is hierover geïnformeerd. De afspraken hebben een plek gekregen in de werkverdelingsplannen van de scholen. In bijlage 6 is te lezen hoe de verschillende scholen de middelen hebben ingezet en of ook niet-financiële middelen zijn ingezet om de werkdruk te verlagen.

5 Huisvesting en facilitaire zaken

Per 1 januari 2015 zijn de schoolbesturen verantwoordelijk voor het buitenonderhoud van de schoolgebouwen (doordecentralisatie buitenonderhoud). In dat kader wordt er sinds 2014 gewerkt met integrale meerjarenonderhoudsplannen (MJOP) voor de verschillende scholen. Iedere school van Yulius Onderwijs beschikt over een eigen meerjarenonderhoudsplan, waarin het onderhoud, zowel intern als extern, bouwkundig als installatietechnische, is opgenomen.

In 2019 is Yulius overgestapt naar een nieuw en overzichtelijk systeem, O-prognose, waarin alle gegevens van de locaties van Yulius zijn opgenomen. Begin 2020 worden alle gegevens gecontroleerd. Deze gegevens dienen als basis voor de MJOP's. Ieder jaar wordt met iedere school doorgenomen welke werkzaamheden er op de planning staan en of het meerjarenonderhoudsplan door gewijzigde omstandigheden al dan niet aangepast dient te worden. In 2020 worden de plannen aan daarbij aangescherpt op basis van de wensen en behoeften van de school, het team en de leerlingpopulatie.

Eind 2019 zijn themagroepen samengesteld, waarin schooldirecteuren, stafmedewerkers en eventueel overige medewerkers plaatsnemen. Een van de groepen is actief aan de slag met het ontwikkelen van een visie op de inrichting van de scholen, waarbij een onderscheid wordt gemaakt in voldoende, goed of uitstekend niveau. Yulius Onderwijs past hierop de visie op huisvesting en het bijbehorende beleid aan.

5.1 Onderwijshuisvesting Dordrecht

In 2017 is voor het PO/SO in Dordrecht een rechtspersoon opgericht, de coöperatieve vereniging met uitgesloten aansprakelijkheid (u.a.). In totaal zijn er elf besturen binnen het primair en speciaal onderwijs hierbij aangesloten, waaronder De Atlas van Yulius Onderwijs. De rechtspersoon voert het vestigingsplan van de gemeente Dordrecht uit conform de businesscase met de daartoe jaarlijks door de gemeente Dordrecht verstrekte middelen.

Toekomstige ontwikkelingen: Huisvesting SO Dordrecht

In 2019 is uitgebreid gesproken over de huisvesting van De Atlas. Mede op verzoek van het samenwerkingsverband is de school gegroeid naar 140 leerlingen. Het huidige pand voldoet daardoor niet meer. Eind 2019 zijn daarom afspraken gemaakt met betrekking tot tijdelijke betere huisvesting voor De Atlas. Naar verwachting zal de locatie per juli 2020 verhuizen naar een ander bestaand schoolgebouw in Dordrecht, in afwachting van nieuwbouw, naar verwachting in 2025.

5.2 Onderwijshuisvesting Rotterdam

Officiële opening Middelland College en Lombardia

Bij de start van schooljaar 2018-2019 heeft Yulius Onderwijs twee nieuwe locaties geopend in Rotterdam: SO Lombardia en VSO Middelland College. Aangezien er in 2018 nog werkzaamheden waren aan de gebouwen, zijn beide locaties later in het schooljaar geopend. Dit gebeurde op feestelijke wijze, in aanwezigheid van de bestuurder van Yulius en de betreffende schooldirecteur, leerlingen, ouders, collega's, omwonenden en andere genodigden. Bij locatie Middelland College kon ook de Rotterdamse Wethouder van Onderwijs, Cultuur en Toerisme van Rotterdam, Said Kasmi, aanwezig zijn. In 2020 brengt hij nog een werkbezoek aan Lombardia.

Toekomstige ontwikkelingen: Huisvesting VSO Rotterdam

Met de gemeente Rotterdam en samenwerkingsverband Koers VO is Yulius Onderwijs in overleg over de huisvesting van de Rotterdamse VSO-locaties Heer Bokel College, Reijerwaard College, Middelland College en MFC. Vanuit de uitgangspunten van Passend Onderwijs wil Yulius Onderwijs zijn leerlingen passende ondersteuning bieden. Yulius Onderwijs wil passend acteren op en meebewegen met de uitdagingen en veranderingen die op het speciaal onderwijs afkomen wat betreft problematiek van aangemelde leerlingen. Zo is sprake van een toename van het aantal leerlingen dat vastloopt in de bovenbouw van het voortgezet onderwijs. Zij dreigen daardoor de aansluiting met het mbo te missen. Ook voor deze groep willen we een dekkend aanbod creëren. Daarbij is het bieden van kansengelijkheid een belangrijk uitgangspunt: Yulius Onderwijs willen leerlingen net als in het regulier onderwijs meer keuzemogelijkheden bieden wat betreft onderwijsniveau en profielen. Dit vraagt om meer volume op de bestaande locaties, niet alleen vanuit het oogpunt van financiële gezondheid, maar ook omdat kleine scholen slechts een beperkt aantal niveaus en profielen kunnen aanbieden.

De komende tijd onderzoekt Yulius Onderwijs mede daarom of enkele locaties samen kunnen gaan om dit volume te creëren. Zo wordt de mogelijkheid bekeken om locaties Middelland College en MFC samen te voegen, zodat deze scholen praktijklokalen kunnen delen voor de gevraagde praktijkprofielen, evenals de gymzaal. Vanuit de wens naar een doorgaande lijn van vmbo-tl naar havo wordt samenvoegen van locaties Reijerwaard College en Heer Bokel College onderzocht (zie ook paragraaf 3.2).

Tegelijkertijd heeft Yulius Onderwijs de visie aangescherpt op wat passende huisvesting is voor zijn leerlingen. Daarom gaat Yulius Onderwijs in overleg met de gemeente Rotterdam op zoek naar panden die optimaal zijn afgestemd op de eisen die we stellen voor en aan het speciaal onderwijs.

5.3 Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Yulius denkt als organisatie steeds aan een duurzame bedrijfsvoering. Opdrachtgevers zoals gemeentes vinden dit belangrijk. Daarnaast is Yulius (Onderwijs) het verplicht aan de leerlingen en jongeren die in zorg zijn.

Bij renovatie/verbouw van onderwijshuisvesting wordt gekeken welke maatregelen met betrekking tot verduurzaming mogelijk zijn. Bij de verbouw van Middelland College is in dat kader een warmtepomp geplaatst. Daarnaast wordt in samenspraak met gemeenten onderzocht wat de mogelijkheden zijn om zonnepalen op daken van scholen te plaatsen ten behoeve van groene energievoorziening.

Yulius-breed is in 2019 de overstap gemaakt naar kopieerpapier met een eco-/FSC-label. Verder is er onderzoek gedaan naar CO2-reductie bij een aantal zorglocaties. Een aantal maatregelen is opgepakt. In 2020 krijgt dit een vervolg in de vorm van twee onderzoeken naar respectievelijk afvalpreventie en het verduurzamen van het vervoersmanagement van Yulius. In dit kader heeft Yulius zich aangesloten bij "Samen bereikbaar", een platform in de regio op het gebied van mobiliteit, duurzaamheid en bereikbaarheid in de regio. Ook gemeenten, bedrijven en anderen organisatie in de regio hebben zich bij dit platform aangesloten. Het doel is om op de korte termijn een bijdrage te leveren aan minder verkeer in de spits en op de lange termijn een gedragsverandering te realiseren bij medewerkers in relatie tot slimme mobiliteit. Yulius onderschrijft de ambitie om 10% reductie woon-werk en/of zakelijk verkeer te realiseren in één jaar. In dat kader beschikt Yulius al over dienstfietsen, wordt er gewerkt met teleconferentie(s) en kunnen medewerkers telewerken, verzorgt fietskoerier Groot Verzet de postdistributie, zijn er NS-businesskaarten beschikbaar en neemt Yulius deel aan een fietsenplan via fisc free voor woon-werkverkeer.

In de nabije toekomst worden daarnaast plastic koffiebekers en roerstaafjes vervangen door milieuverantwoorde bekers en roerstaafjes. Zo zet Yulius telkens kleine stapjes die leiden naar een circulaire bedrijfsvoering en reductie van CO2.

6 Financiën

6.1 Gevoerd beleid

De Raad van Bestuur Yulius en de directie Yulius Onderwijs zijn zich bewust van de verantwoordelijkheden ten aanzien van de beheersing van zowel de personele als de materiële kosten. Het financiële beleid van Yulius Onderwijs is gericht op continuïteit op basis van een gezonde financiële situatie. Om dit beleid uit te voeren, is een goed werkende beleids- en begrotingscyclus onontbeerlijk.

Beleids- en begrotingscyclus

Voor het besturen van Yulius Onderwijs wordt gebruikt gemaakt van een integrale beleids- en begrotingscyclus die binnen de gehele organisatie wordt gehanteerd. De kaderbrief beschrijft de beleidsprioriteiten voor het aankomende jaar en vormt het kader voor de plannen van de aandachtsgebieden en ondersteunende stafafdelingen. De kaderbrief vormt een groot deel van de input voor de deelplannen van Yulius Onderwijs. De lumpsum middelen worden per bekostigingssoort op basis van het aantal leerlingen verdeeld naar de locaties.

Maandelijks beschikken alle budgethouders over een financiële voortgangsrapportage en een rapportage betreffende de personele inzet in relatie tot het toegekende budget. De directie Onderwijs ontvangt maandelijks een overzicht voor Yulius Onderwijs totaal. De Raad van Toezicht en de Raad van Bestuur ontvangen driemaal per jaar een uitgebreide perioderapportage over de (financiële) ontwikkelingen van Yulius Onderwijs. Met behulp van deze perioderapportages en een vastgestelde set prestatieindicatoren werkt Yulius Onderwijs systematisch aan het daadwerkelijk bereiken van de doelstellingen en het zoveel mogelijk beperken van risico's. De directie Onderwijs heeft daarnaast tweewekelijks overleg met de business controller om de actuele zaken rondom de financiële situatie van Yulius Onderwijs te bespreken. Daarnaast vindt jaarlijks binnen Yulius Onderwijs een verdiepingsanalyse plaats, de zogenaamde 'management review'. De Raad van Bestuur volgt de voortgang daarnaast ook via regulier overleg met de directeur. Naast de managementinformatie en de jaarlijkse begroting werkt Yulius Onderwijs ook met een meerjarenbegroting inclusief een meerjarig bestuursformatieplan en een jaarlijks formatieplan. Yulius Onderwijs heeft in februari 2019 de meerjarenbegroting 2019-2022 opgesteld. Deze meerjarenbegroting vormt de financiële basis tot en met 2022 en is de uitwerking van het meerjarig financieel beleid.

Yulius Onderwijs beschrijft de administratieve organisatie en de bijbehorende risico's en interne controle. Jaarlijks wordt door de externe accountant tijdens de interim-controle een risicoanalyse opgesteld om te kijken welke processen aangepast zouden moeten worden. De controleresultaten en aanbevelingen worden gerapporteerd aan de Raad van Bestuur en de directie Onderwijs. Op basis van de aanbevelingen worden verbetermaatregelen getroffen, die opgevolgd worden door de business controller van Yulius Onderwijs.

Financiële positie

Yulius Onderwijs kent een gezonde financiële positie. Yulius Onderwijs heeft, na enkele jaren van forse groei van het aantal leerlingen, in 2019 wederom te maken gekregen met groei van het aantal leerlingen. De verwachte ontwikkelingen van krimp hebben zich niet voorgedaan. In de komende jaren is de verwachting dat Yulius Onderwijs een positief resultaat kan behalen. De investeringen worden uit eigen middelen voldaan.

6.2 Analyse financieel resultaat

Het cijferbeeld ziet er als volgt uit.

	2019	Begroot 2019	2018
Baten			
Rijksbijdragen	27.449.150	26.458.209	24.714.820
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	250.352	245.000	367.089
Overige baten	874.360	448.749	891.842
Totale baten	28.573.862	27.151.958	25.973.751
Lasten			
Personeelslasten	20.677.355	20.567.543	20.428.662
Afschrijvingen	332.025	400.578	353.715
Huisvestingslasten	1.721.443	1.691.100	1.886.592
Overige lasten	4.717.664	4.487.203	4.495.278
Totale lasten	27.448.487	27.146.424	27.164.247
Saldo baten en lasten	1.125.375	5.534	-1.190.496
Financiële baten en lasten	-	-	-
Resultaat	1.125.375	5.534	-1.190.496

Tabel 14: analyse financieel resultaat

Algemeen

In 2019 is gestuurd op voldoende formatie in de klassen en structureel efficiënt omgaan met mensen en middelen. Om dit goed tot uiting te brengen is het instrument normformatie ontwikkeld. Elke locatie gaat vanaf het schooljaar 2019 - 2020 toewerken naar de vastgestelde normen.

In 2019 zijn geen nieuwe locaties gestart. Wel heeft Yulius Onderwijs te maken met een aantal groeilocaties. De twee nieuwe nevenvestigingen uit 2018 zijn in 2019 nog verder gegroeid en ook op de 50-locaties in Barendrecht en Dordrecht is een groei zichtbaar. Richting 1 oktober 2019 is een groei waarneembaar van 68 leerlingen ten opzichte van 1 oktober 2018 (zie paragraaf 3.1). De groei van het aantal leerlingen brengt een stijging van de gewenste formatie met zich mee. Door krapte op de arbeidsmarkt is dit met name terug te zien in de kosten voor ingehuurd personeel. Wel is de inhuur ten opzichte van 2018 fors afgenomen.

Rijksbijdragen

De rijksbijdragen zijn in 2019 fors gestegen ten opzichte van 2018. De indexatie was in 2019 hoger dan voorgaande jaren omdat al een voorschot in de bekostiging is genomen voor de nieuwe CAO die in december 2019 is vastgesteld en in januari 2020 is ingegaan. De rijksbijdragen laten een stijging zien van € 1.100k ten opzichte van de begroting 2019. Dit wordt veroorzaakt door onderstaande punten:

- € 202k indexatie van de bekostigingsbedragen schooljaar 2018 - 2019;
- € 150k indexatie van de bekostigingsbedragen schooljaar 2019 - 2020;
- € 262k extra middelen vanuit de T=0 bekostiging met Koers VO;
- € 97k meer groeibekostiging op peildatum 1-2-2018 en 1-2-2019. Deze bekostiging was minimaal begroot vanwege de afhankelijkheid van samenwerkingsverbanden in het toekennen van de hoogte van de groeibekostiging;
- € 142k extra middelen uit het Convenant "extra geld voor werkdrukverlichting en tekorten onderwijspersoneel in het funderend onderwijs 2020 - 2021;
- € 112k aanvullende bekostiging technisch VMBO-VSO. Dit was niet begroot;
- € 40k zij-instroomsubsidie was niet begroot;
- € 16k LGF-gelden niet begroot in de materiële instandhouding;
- € 25k studieverlof. Voor het schooljaar 2019 - 2020 was deze bekostiging niet begroot.

Onder de rijksbijdragen valt ook de verlofsubsidie die wordt toegekend bij de lerarenbeurs voor het regelen van vervanging tijdens studieverlof. Dit studieverlof wordt verleend aan medewerkers die hun opleiding volgen op basis van een lerarenbeurs. De prestatiebox onder de rijksbijdragen worden ingezet op de scholen om de kwaliteit van de teams te verbeteren, onder andere de methodiek perfecte klas wordt ingezet om docenten te scholen en de regionale PBS coaches worden bekostigd vanuit deze middelen.

De eenmalige middelen voor de bekostiging technisch VMBO-VSO zijn ingezet op de onderwijslocatie het Drechtster College in Dordrecht. De techniekvoorzieningen zijn verbeterd op de locatie en er zijn volledig nieuwe leerlijnen opgesteld. De locatie heeft 1 medewerker volledig vrij geroosterd om deze nieuwe leerlijnen te ontwikkelen en te implementeren. Daarnaast is er een externe medewerker ingehuurd om de leerlijnen werkend in de klassen te krijgen.

Overige overheidsbijdragen en Overige baten

In de overige overheidsbijdragen en -subsidies zijn nagenoeg gelijk aan de begroting 2019. In 2018 was de verrekening van een aantal lege leerlingplaatsen van een van onze residentiële partners van toepassing. Dit is in 2019 niet aan de orde geweest.

In de overige baten is een forse stijging waarneembaar in 2019 ten opzichte van de begroting. In 2019 is actief beleid gevoerd op het onderzoeken van subsidiemogelijkheden binnen het onderwijs bij met name de gemeente Rotterdam. Dit heeft voor 2019 al geresulteerd in een subsidie vanuit het Rotterdams OnderwijsBeleid. In de detacheringsofbrengsten is ook een stijging te zien. Het actief samenwerken met partners zorgt ervoor dat de expertise van Yulius Onderwijs steeds meer gevraagd wordt. Het

grootste verschil wordt veroorzaakt door een eenmalige meevaller. Zo heeft Yulius Onderwijs € 218k opbrengsten vanuit vrijgevallen balansposten.

Personele lasten en overige lasten

In de vaste formatie is een onderschrijding van de kosten behaald. De instroom op de groeilocaties ging langzamer doordat ook deze leerlinggroei langzamer ging. Veel vacatures zijn door de krapte op de arbeidsmarkt niet ingevuld met eigen medewerkers. Bij de inhuur van personeel is een forse stijging van € 632k waar te nemen. Hiervoor zijn drie oorzaken aan te wijzen: de krapte op de arbeidsmarkt, een langere inzet dan begroot van de interim algemeen directeur en een kwaliteitsimpuls die is ingezet op een VSO-locatie in Dordrecht.

De overige personeelskosten liggen boven het niveau van de begroting. Dit komt door hogere kosten voor werving en selectie. Bij het aanstellen van de nieuwe directie van Yulius Onderwijs is gebruik gemaakt van een extern bureau. Deze kosten waren niet begroot. De kwaliteitsimpuls op een VSO-locatie in Dordrecht is ook met een extern wervings- en selectiebureau vorm gegeven. Ook deze kosten waren niet begroot.

De kosten voor opleidingen zijn in 2019 ruim meegenomen in de begroting: 1% van de begrote loonkosten, naast de in de CAO opgenomen € 500, - per medewerker.

Yulius Onderwijs heeft als leidende principe dat elke medewerker de ruimte krijgt om zijn talenten te ontwikkelen; wij zien leren en ontwikkelen als belangrijk onderdeel van het werk. Hierdoor wordt er veel geïnvesteerd in het opleiden van medewerkers en worden hoge kosten gemaakt voor opleiding.

De huisvestingslasten zijn in 2019 gelijk aan de begroting. Wel is er een verschuiving op de onderliggende regels te zien. In de jaarrekening is overgegaan naar een andere systematiek voor het vormen van de voorziening groot onderhoud en het anders definiëren van de toegestane elementen die ten laste van de voorziening mogen worden gebracht. Hierdoor heeft in het boekjaar 2018 een grote dotatie plaatsgevonden om de stand van de voorziening toereikend te laten zijn aan het geplande onderhoud opgenomen in het meerjaren onderhoudsplan. In 2019 is de dotatie lager, maar zijn de kosten voor onderhoud die direct in de exploitatie terecht zijn gekomen vanwege de nieuwe definitie hoger.

De stijging in de overige lasten komt door het vormen van de voorziening langdurig zieken die niet begroot was. Deze voorziening bedraagt € 425k.

Resultaat

Yulius Onderwijs behaalde een resultaat van € 1.125k positief. Dit resultaat is inclusief de ontvangen middelen waarmee de nieuwe CAO gecompenseerd wordt. Onderdeel van deze nieuwe CAO primair onderwijs 2019 - 2020 zijn een eenmalige uitkering voor iedere medewerker van 33% van het maandloon en een eenmalig bedrag van € 875 naar rato van de werktijdfactor. De uitkeringen worden in februari 2020 uitgekeerd, maar de baten zijn in 2019 reeds ontvangen. Van het resultaat wordt daarom voor deze eenmalige uitkeringen € 592k aan de bestemmingsreserve toegevoegd.

De verbetering in het resultaat is toe te wijzen aan de deels al ontvangen Rijksbijdragen als compensatie op de nieuwe CAO, het vrijvallen van een balanspost voorgaande jaren en door de onverwacht hogere T=0-bekostiging van Koers VO.

Voor de uitgebreide kengetallen en details van de resultaten 2018 verwijzen wij naar de jaarrekening in hoofdstuk 9.

6.3 Investeringsbeleid

De kaders van de investeringen zijn opgenomen in het begrotingsformat van Yulius Onderwijs. Decentraal wordt de uitvraag gedaan voor investeringen op methoden, inventaris en randapparatuur (hardware, digiborden e.d.), deze worden centraal verzameld en afgestemd met de directie Onderwijs. De uitvoer van de investeringen en de verantwoordelijkheid na goedkeuring is decentraal neergelegd in de organisatie. Investeringsaanpak aan het gebouw worden centraal belegd bij de afdeling Vastgoed en, indien van toepassing, afgestemd met gemeenten. De gehanteerde afschrijvingstermijnen zijn voor lesmethoden in het SO acht jaar, randapparatuur vijf jaar, inventaris tien jaar en verbouwing tien jaar.

Het kasstroomoverzicht is opgenomen in de jaarrekening en de toelichting op het kasstroomoverzicht is opgenomen in de toelichting op de jaarrekening.

6.4 Treasury- en financieringsbeleid

De kaders voor het treasurybeleid van de Stichting Yulius Onderwijs zijn verankerd in het Treasury-Statuut. Dit statuut is in 2016 herschreven en in 2017 goedgekeurd door de Raad van Toezicht. Uitgangspunt in dit statuut is het voeren van een risicoarm kasbeheer. Leidend in de vormgeving van de kaders is de Regeling Beleggen, belenen en derivaten door Instellingen voor Onderwijs en Onderzoek.

Het kasbeheer van de Stichting Yulius Onderwijs vindt geïntegreerd plaats als onderdeel van het kasbeheer van de Stichting Yulius, waarvan de Stichting Yulius Onderwijs deel uitmaakt. In 2019 hebben geen beleggingen of uitzettingen plaatsgevonden; de vrije middelen van de Stichting Yulius Onderwijs zijn beschikbaar via de bankrekening, die is opgenomen in het concernblok van de Stichting Yulius bij huisbankier ING. De stichtingen die onderdeel zijn van Yulius staan borg voor elkaars verplichtingen die voortvloeien uit de kredietovereenkomst bij de ING Bank.

In 2019 hebben zich geen liquiditeitsproblemen voorgedaan bij de stichtingen die deel uitmaken van de stichting Yulius. Conform het Treasury-Statuut eigen vermogen is gedurende het verslagjaar de liquiditeitspositie gemonitord en periodiek geraamd op basis van de liquiditeitsbegroting, die afgeleid is van de exploitatie- en de investeringsbegroting.

7 Continuïteitsparagraaf

7.1 Vooruitblik

Deze paragraaf bevat de kengetallen.

Leerlingprognoses

Uit de geschiedenis van Yulius Onderwijs blijkt dat het inschatten van leerlingenaantallen voor een langere termijn erg lastig is. Dit komt doordat diverse factoren de in- en uitstroom van leerlingen beïnvloeden, waaronder de ontwikkeling van de bevolkingssamenstelling, maar ook beleidsontwikkelingen bij samenwerkingsverbanden, aanpassingen in capaciteit bij de collega-(V)SO-aanbieders en gevolgen van de transitie jeugdzorg (bijvoorbeeld afbouw van bedden). Bovendien kunnen tempo en richting van deze ontwikkeling per regio verschillen.

Bij de start van het schooljaar 2019-2020 heeft Yulius Onderwijs wederom te maken gehad met een stijging van het aantal leerlingen, er zijn nog een aantal locaties die groei doormaken en de stijging ligt in lijn met de verwachtingen. De groei gaat langzamer dan Yulius Onderwijs zou willen. De leerlingen zijn er wel, maar door de krapte op de arbeidsmarkt zijn er niet altijd voldoende docenten.

Op grond van de leerlingprognoses van de samenwerkingsverbanden waaraan Yulius Onderwijs deelneemt uit 2019 wordt de komende jaren een lichte groei van het aantal leerlingen verwacht. In 2020 zal de groei vooral plaatsvinden op de SO-locaties, doordat lesplekken die nu nog beschikbaar zijn op Lombardia en De Wilgen gevuld worden. Daarnaast verwacht Yulius Onderwijs dat De Atlas in 2020 kan verhuizen naar een groter pand, waardoor ook het leerlingaantal van deze locatie licht zal groeien. In het VSO verwacht Yulius Onderwijs in 2020 en 2021 een stabiel leerlingaantal. De komende tijd wordt de mogelijkheid onderzocht om locaties MFC en Middelland College In 2022 samen te voegen, om beter tegemoet te kunnen komen aan de vragen die op de locaties afkomen (zie ook hoofdstuk 5: huisvesting). Dit zal naar verwachting een groei van dertig leerlingen met zich meebrengen. Een mogelijke samenvoeging van locaties Heer Bokel College en Reijerwaard College in deze zelfde periode zal naar verwachting niet leiden tot een groei van het aantal leerlingen. Daarnaast is een belangrijke doelstelling van Yulius Onderwijs voor de komende jaren het borgen van de onderwijskwaliteit, terwijl de locaties financieel gezond moeten blijven. Yulius Onderwijs stuurt daarom op het niet verder groeien van het aantal locaties. Wel stuurt Yulius Onderwijs op een minimale omvang per locatie. Voor het SO betreft dit 115 leerlingen, voor het VSO 100 à 110 leerlingen. Uitzonderingen daarop zijn MFC en De Fjord, vanwege de specifieke doelgroep, en het Lingewaal College, vanwege de beschikbare huisvesting en de geografische ligging van deze locatie.

Op grond van bovengenoemde ontwikkelingen zal het totaal aantal leerlingen op de langere termijn naar verwachting nog iets stijgen, waarna het uiteindelijk zal stabiliseren.

In onderstaande tabel is de prognose van de leerlingaantallen voor de komende vier jaar weergegeven. Zoals benoemd betreft dit een prognose; het is onzeker of deze aantallen leerlingen ook daadwerkelijk door de samenwerkingsverbanden aan Yulius Onderwijs worden toegewezen.

	1-10-2018	1-10-2019	1-10-2020	1-10-2021	1-10-2022
SO leerlingen < 8 jaar	74	72	88	88	88
SO leerlingen ≥ 8 jaar	268	302	337	347	347
VSO leerlingen	1.090	1.126	1.145	1.155	1.185
Totaal	1.432	1.499	1.570	1.590	1.620

Tabel 15: Prognose van de leerlingaantallen

Personele bezetting

Op basis van de meerjarenbegroting is een personele bezetting bepaald, gerelateerd aan de bezetting ultimo 2019. Verschillende ontwikkelingen zijn van invloed op de verwachte ontwikkelingen wat betreft het personeelsbestand van Yulius Onderwijs. Enerzijds betreft dit de ontwikkelingen die in hoofdstuk 4 beschreven zijn met betrekking tot het lerarentekort en de ambitie van Yulius Onderwijs om de beste werkgever in het speciaal onderwijs te worden. Anderzijds gaat het om de ontwikkelingen in het leerlingenaantal, zoals beschreven in paragraaf 3.1.

Op grond hiervan verwacht Yulius Onderwijs onderstaande ontwikkelingen in FTE.

De functies binnen Yulius Onderwijs zijn verdeeld in onderwijzend personeel (OP), onderwijsondersteunend personeel (OOP) en directie (Dir.)

FTE	2018	2019	2020	2021	2022
Yulius Onderwijs Totaal	289,7	289,8	296,6	296,0	298,0
OP	168,7	170,8	165,6	165,6	166,6
OOP	106,2	104,8	115,5	115,9	116,9
Dir.	14,8	14,2	15,6	14,6	14,6

Tabel 16: Aantal begrote medewerkers in fte

Het aantal fte per 31-12-2019 was 289,8. In de begroting voor 2020 is een stijging opgenomen ten opzichte van het aantal fte's in 2019, door het werken naar de formatie conform de geformuleerde normformaties. De verwachting is dat de formatie tot 2022 nog licht doorstijgt.

Op grond van het aantal fte werkzaam binnen de organisatie op 31-12-2019 geldt onderstaande verdeling tussen de groepen OP, OOP en Dir.

	fte	%
Yulius Onderwijs totaal	289,8	100%
OP	170,8	58,9%
OOP	104,8	36,2%
Dir.	14,2	4,9%
Yulius Onderwijs alleen onderwijslocaties	274,0	100%
OP	165,7	60,5%
OOP	97,4	35,5%
Dir.	11,0	4,0%

Tabel 17: Aantal medewerkers werkzaam in fte

7.2 Meerjarenbalans en staat van baten en lasten

In de volgende paragrafen wordt een eerste schets gegeven van de meerjarenbalans en de staat van baten en lasten. Daarnaast is beleid geformuleerd voor hoe Yulius Onderwijs hierop de komende jaren blijft anticiperen. Daarnaast is in de meerjarenbalans en de staat van baten en lasten een aantal aannames gedaan rondom stijging van leerlingaantallen en stabilisatie daarvan.

Ontwikkelingen die van invloed zijn op het beleid zijn onder andere: Een aantal preferente ketenpartners van Yulius Onderwijs voert wijzigingen door die van invloed zijn op de instroom van leerlingen bij Yulius Onderwijs. In het kader van ambulantisering is er ingezet op het verminderen van het aantal 24-uurs plaatsen omdat het beter is voor kinderen om thuis te blijven. Voor de scholen van Yulius Onderwijs die het onderwijs voor residentieel geplaatste leerlingen verzorgen betekent dit een terugloop van inkomsten. Om deze reden kiest Yulius Onderwijs er steeds vaker voor om naast residentiele leerlingen ook leerlingen met een toelaatbaarheidsverklaring te plaatsen. Verder zijn er meerdere ketenpartners die een beroep doen op Yulius Onderwijs. Het gaat hierbij veelal om het verzorgen van onderwijs in deeltijd voor jongeren die zeer moeilijk plaatsbaar zijn binnen reguliere onderwijsinstellingen. Yulius Onderwijs ziet kansen en mogelijkheden om zich op dit vlak te profileren en te positioneren binnen de samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs.

Omdat Yulius Onderwijs ervoor kiest om wendbaar te zijn, kunnen zich gedurende het jaar nieuwe (niet begrote) ontwikkelingen voordoen.

De meerjarenbalans en staat van baten en lasten worden vergeleken met respectievelijk de balans van 2018 en de begroting 2019. In de balanspositie is ervan uit gegaan dat posities min of meer constant blijven. Ten opzichte van 2018 is met name de stijging van de liquide middelen zichtbaar, dit hangt samen met het aanwenden van nieuwe subsidies die reeds volledig zijn ontvangen. Daarnaast is een toename zichtbaar in de schulden. In 2018 was een vooruitbetaling aan de belastingdienst aan de orde, dit was eenmalig. En in 2018 is een kortere betalingstermijn aangehouden voor de crediteuren, dit is in 2019 niet het geval geweest.

Vanaf 2015 heeft Yulius Onderwijs vanwege de decentralisatie van het groot onderhoud een voorziening groot onderhoud gevormd. Deze voorziening is in 2019 voortgezet onder de eerder aangegeven nieuwe definitie. Door middel van het meerjarenonderhoudsplan zijn de jaarlijkse dotaties en onttrekkingen bepaald.

De afwijkingen van de staat van baten en lasten 2019 ten opzichte van de begroting 2019 staan toegelicht in paragraaf 6.2.

7.3 Meerjarenbalans

Bij de opstelling van de meerjarenbalans is de eindbalans 2019 als uitgangspunt genomen. Aangezien vorderingen en schulden over meerdere jaren sterk kunnen fluctueren en daardoor onvoorspelbaar zijn, zijn ze, omwille van het zichtbaar maken van deze posten binnen de meerjarenbalans, geprognosticeerd op de eindstand 2019.

In onderstaande tabel worden de geprognosticeerde meerjarenbalans weergegeven.

	2018	2019	2020	2021	2022
Activa					
Materiële vaste activa	1.412.624	1.441.459	1.451.000	1.421.000	1.411.000
Immateriële vaste activa	35.794	16.071	-	-	-
Vorderingen	2.754.916	2.760.482	2.502.363	2.597.542	2.663.406
Liquide middelen	2.562.941	4.463.662	4.292.586	4.496.084	4.914.288
Totale activa	6.766.275	8.681.673	8.245.949	8.514.626	8.988.694
Passiva					
Eigen vermogen					
Algemene reserve	4.374.139	2.590.654	4.309.017	4.742.449	5.189.126
Bestemmingsreserve (publiek)	-	592.989	-	-	-
Resultaat lopend jaar	-1.190.496	1.125.375	433.432	446.677	474.068
Voorzieningen	1.272.807	1.178.911	955.000	955.000	955.000
Kortlopende schulden	2.309.825	3.193.744	2.548.500	2.370.500	2.370.500
Totale passiva	6.766.275	8.681.673	8.245.949	8.514.626	8.988.694

Tabel 18: meerjarenbalans tot en met 2022

Yulius heeft begin 2018 de afspraken met de bank aangescherpt om het onderscheid nog duidelijker en transparanter te maken tussen de beide Yulius stichtingen. Dit betekent dat er vanaf halverwege 2018 geen gebruik meer wordt gemaakt van de cashpool regeling door middel van 'zero balancing'. Alleen de reguliere doorbelastingen tussen de entiteiten zullen dan nog via de rekening courant lopen in de financiële administratie tussen de stichtingen, die vervolgens periodiek worden afgerekend.

In de eindstand 2019 is een vordering groepsmaatschappijen zichtbaar die tegestrijdig is aan bovenstaande. Yulius gebruikt bij haar financiële sturing een rendementseis. Deze rendementseis geldt ook voor Yulius Onderwijs. Om te bewaken dat aan deze eis wordt voldaan wordt periodiek een reservering geboekt. Deze reservering is in 2019 per abuis in de rekening courant met Yulius Zorg geboekt, waardoor deze bij de periodieke vereffening van het saldo is meegenomen. Bij de jaarafsluiting 2019 is deze boeking gecorrigeerd. De bijhorende betaling kon door het verstrijken van de tijd niet meer in 2019 worden uitgevoerd en heeft in 2020 plaats gevonden.

Voornaamste redenen voor de toename in de cashpositie zijn het resultaat over 2019 en de toename in de schulden (crediteuren).

7.4 Staat van baten en lasten

Begin 2020 is de meerjarenbegroting 2020-2023 door Yulius Onderwijs opgesteld. In de tabel hieronder is dit weergegeven als de meerjaren staat van baten en lasten. Er zijn binnen de context waarin Yulius Onderwijs opereert dermate veel ontwikkelingen en onzekerheden dat op voorhand gesteld kan worden dat de uiteindelijke exploitatie fors kan afwijken van deze meerjarenbegroting. Deze meerjaren staat van baten en lasten geeft echter een goed beeld van de impact van verschillende ontwikkelingen en is voor Yulius Onderwijs een instrument om het huidige beleid te toetsen en een inschatting te maken van de verschillende risico's.

	Begr. 2019	2019	2020	2021	2022
Baten					
Rijksbijdragen	26.458.209	27.449.150	27.818.670	28.558.100	29.451.900
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	245.000	250.352	248.000	251.000	254.000
Overige baten	448.749	874.360	482.685	379.500	352.500
Totale baten	27.151.958	28.573.862	28.549.355	29.188.600	30.058.400
Lasten					
Personeelslasten	20.567.543	20.677.355	21.537.173	21.875.023	22.466.932
Afschrijvingen	400.578	332.025	356.926	364.100	359.200
Huisvestingslasten	1.691.100	1.721.443	1.608.000	1.641.900	1.676.500
Overige lasten	4.487.203	4.717.664	4.613.825	4.860.900	5.081.700
Totale lasten	27.146.424	27.448.487	28.115.923	28.741.923	29.584.332
Saldo baten en lasten	5.534	1.125.375	433.432	446.677	474.068
Financiële baten en lasten	-	-	-	-	-
Resultaat	5.534	1.125.375	433.432	446.677	474.068

Tabel 19: de staat van baten en lasten over 2019 t/m 2022

Rijksbijdragen

In de meerjaren staat van baten en lasten is rekening gehouden met een stijging van de rijksbijdragen vanaf 2020. De telling van 1 oktober 2019 heeft een stijging zichtbaar gemaakt ten opzichte van de 1 oktober-telling in 2018 en de verwachting van de groei conform de leerlingprognose is meegenomen. De stabilisatie van de bekostiging is te verwachten vanaf 2023 en verder.

Onder de rijksbijdragen zijn ook de gelden opgenomen die komen vanuit de samenwerkingsverbanden in verband met de groeibekostiging op de peildatum en de T=0-bekostiging die is afgesproken met het samenwerkingsverband Koers VO. Na de pilot in het schooljaar 2017 - 2018, toen een capaciteitsbekostiging werd gedraaid, is vanaf het schooljaar 2018-2019 deze afspraak gecontinueerd in een T=0-bekostiging. Hiermee wordt duurzaam uitvoering gegeven aan het verder zorgdragen voor een dekkend netwerk van onderwijsvoorzieningen in de regio van Koers VO. Door middel van het maken van de afspraken wordt tevens tegemoetgekomen aan de vraag van Yulius Onderwijs om financiële zekerheid bij de inspanningsafpraak om alle leerlingen een onderwijsplek te bieden binnen de beschikbare huisvesting en mogelijkheden die Yulius Onderwijs kan garanderen.

Vanaf het schooljaar 2020 - 2021 verwacht Yulius Onderwijs geen groei meer in dit samenwerkingsverband. Daarom is de T=0-bekostiging dan niet meer mee begroot. De bekostiging volgt dan via de reguliere rijksbijdragen.

De verwachting is dat de gevolgen van de coronacrisis nagenoeg geen effect zullen hebben op de meerjarenbegroting. Het risico zit in de nieuwe aanmeldingen van de scholen. Daar staat tegenover dat Yulius Onderwijs nog openstaande vacatures heeft die on hold gezet kunnen worden wanneer blijkt dat het aantal leerlingen terug gaat lopen.

Overige overheidsbijdragen

Hieronder vallen huurvergoedingen die Yulius Onderwijs ontvangt van gemeenten. Dit zijn nevenvestigingen waar onderwijs wordt gegeven aan leerlingen afkomstig uit een residentiële instelling.

Overige baten

Onder de overige opbrengsten vallen externe subsidies die Yulius Onderwijs hoopt te kunnen genereren naar de toekomst. Een belangrijk speerpunt richting de toekomst blijft daarbij de samenwerking tussen zorg en onderwijs.

Door de expertise van Yulius Onderwijs ook naar de gemeenten, samenwerkingsverbanden en reguliere scholen te brengen, worden er ook detacheringsopbrengsten meegenomen. Op de nevenvestiging Het Tij worden ook opbrengsten meegenomen voor leerlingen die met een onderwijsarrangement onderwijs krijgen.

Lasten

Voor huishoudelijke kosten, materiële kosten, leerlinggebonden kosten en huisvestingskosten wordt een prijsstijging verwacht van twee procent. Wel wordt bij leerlingafhankelijke posten rekening gehouden met een stijging van de kosten in verband met de verwachte groei van het aantal leerlingen in de komende jaren.

De verhouding doorbelasting 2020 op de OCW-bekostiging is 9%. Deze verhouding wordt vastgehouden voor 2021 en 2022.

Het personeelsbestand van de begroting 2020 is de basis voor de jaren erop volgende.

In de overige personeelskosten wordt rekening gehouden met opleidingskosten van 1% van de totale loonsom. Daarnaast nog eens € 500,- per medewerker en een restpost van jaarlijks € 50.000 voor opleidingen. Met het totaal aan kosten begroot voor opleidingen voldoet Yulius Onderwijs ruim aan de CAO-verplichting.

Huisvestingskosten

Onder de huisvestingskosten valt ook het onderhoud van de schoolgebouwen.

Vanaf 1-1-2015 zijn de huisvestingskosten die bij gemeenten lagen doorgedecentraliseerd naar de scholen. Preventief onderhoud, vervanging en schilderwerk zullen vanuit de voorziening groot onderhoud lopen en zijn daarom niet terug te vinden in de begroting.

De kosten die opgenomen zijn in de begroting betreffen periodiek onderhoud, klein onderhoud en alle onderhoudskosten die niet in de voorziening meegenomen zijn.

De voorziening groot onderhoud wordt gevormd door onder deze kosten een dotatie aan de voorziening groot onderhoud op te nemen. Alle onderhoudsvormen zijn onderbouwd met meerjarenonderhoudsplannen.

7.5 Belangrijkste conclusies vanuit de meerjarenbegroting

In de komende jaren is de verwachting dat Yulius Onderwijs een positief resultaat kan behalen.

Een groot risico en tevens een onzekerheid zijn de leerlingaantallen. Bij sommige samenwerkingsverbanden is de voorspelbaarheid van het aantal af te geven toelaatbaarheidsverklaringen minimaal. Yulius Onderwijs moet zorgdragen voor tijdige afspraken met samenwerkingsverbanden bij een toename gedurende een schooljaar die als gevolg heeft dat er meer exploitatiekosten gemaakt worden.

De onderwijshuisvesting is een tweede risico voor de komende jaren. In een aantal gemeenten is Yulius Onderwijs bezig met een onderzoek voor vervangende huisvesting, omdat van een aantal panden de economische levensduur is verstreken. Het proces rondom nieuwe huisvesting wordt geborgd in het integraal huisvestingsplan van de gemeente. Dit is een tijdrovend proces met het risico dat de kosten van het pand voor Yulius oplopen in verband met hogere kosten. Dit moet goed gemonitord worden en worden besproken met de gemeente om te voorkomen dat dit grote kostenposten worden. In 2019 zijn grote stappen gemaakt met betrekking tot de plannen en naar verwachting worden in 2020 de bouwbudgetten afgegeven.

Een derde risico is het personeelsbeleid. Er is een relatief hoog ziekteverzuim en het is met de huidige arbeidsmarkt lastig om goed personeel aan te trekken. Het risico op hoge inhuurkosten is dan ook aanzienlijk.

De investeringen, inclusief het huisvestingsbeleid voor zover dit niet van gemeentewege wordt geregeld, worden uit eigen middelen voldaan. Hierbij valt te denken aan het onderhoud van de locaties die voor eigen rekening van het schoolbestuur vallen.

Het is beleid dat als enig jaar of maand een te groot beslag op de liquiditeit plaatsvindt, een spreiding in de aanschaf van nieuwe investeringen wordt aangebracht. De investeringen worden bewaakt op basis van het in de meerjarenbegroting opgenomen financieel perspectief.

7.6 Bestuursverklaring inzake interne beheersing

Voor de goede orde wordt de lezer erop gewezen dat voorgaande meerjarenbegroting taakstellend is. Deze gaat uit van de huidige (bekende) wet- en regelgeving. Daarbij is het risico groot dat de realisatie in de toekomst altijd zal afwijken, mede omdat de praktijk weerbarstig is. Er is in dit verslag niet gewerkt met scenario's, noch is aan de accountant opdracht gegeven om bovenstaande meerjarenbegroting te controleren. De Raad van Bestuur heeft de meerjarenbegroting aangeboden gekregen in het meerjarenbestuursformatieplan en goedgekeurd op 8 april 2020.

7.7 Overige rapportages

Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

De aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem staat beschreven in paragraaf 6.1 op pagina 45.

Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

De belangrijkste risico's en onzekerheden ten aanzien van de meerjarenbegroting zijn beschreven in paragraaf 7.5 op pagina 56.

Rapportage toezichthoudend orgaan

De rapportage van het toezichthoudend orgaan is opgenomen in het verslag van de voorzitter van de raad van toezicht op pagina 4.

8 Toekomstparagraaf

In de jaarverslagen behorend bij de jaarrekeningen van de afgelopen jaren is steeds aandacht besteed aan de financiële risico's die Yulius Onderwijs loopt. Deze risico's worden deels veroorzaakt door maatregelen vanuit de landelijke overheid, deels door ontoereikende vergoedingen voor noodzakelijk te maken kosten en deels door keuzes voor kwalitatief goed (voortgezet) speciaal onderwijs die voortvloeien uit de visie van Yulius Onderwijs.

Voor 2019 zijn in het regeerakkoord geen specifieke bezuinigingsmaatregelen opgenomen. Het regeerakkoord geeft slechts beperkt inzicht in de mate waarin premieverhogingen, die leiden tot loonkostenstijgingen, worden gecompenseerd door hogere normvergoedingen. Met name de verhoging van de premie van het ABP is direct van invloed op de begroting.

In de onderstaande paragrafen worden op hoofdlijnen de belangrijkste risico's en onzekerheden voor de komende periode benoemd.

8.1 Passend Onderwijs

Nu de invulling van Passend Onderwijs in de diverse samenwerkingsverbanden steeds meer vorm krijgt, kan Yulius Onderwijs zich concreter voorbereiden op de vragen die op de organisatie af gaan komen. Samenwerkingsverbanden en gemeenten stellen andere vragen met betrekking tot thuisnabijheid van het onderwijs, de onderwijsniveaus die op de locaties worden aangeboden, de flexibiliteit van beschikbare lesplekken, de geboden zorg et cetera. Daarnaast vragen samenwerkingsverbanden het speciaal onderwijs invulling te geven aan arrangementen en preventieve interventies, om meer leerlingen binnen het regulier onderwijs de juiste ondersteuning te kunnen bieden. Het anticiperen op deze vragen is een belangrijke strategische doelstelling.

Zoals aangegeven in paragraaf 3.1 verwacht Yulius Onderwijs wat betreft leerlingaantallen uiteindelijk een stabilisering, na een lichte groei tot en met 2022. Om de organisatie te stabiliseren na de sterke groei van de afgelopen jaren wil Yulius Onderwijs niet verder groeien wat betreft aantal scholen.

Wel wil Yulius Onderwijs passend acteren op en meebewegen met de uitdagingen en veranderingen die op de organisatie afkomen wat betreft problematiek van aangemelde leerlingen, zoals beschreven in paragraaf 5.2. Dit vraagt om meer volume op de bestaande locaties, omdat kleine scholen slechts een beperkt aantal niveaus en profielen kunnen aanbieden. De komende tijd onderzoeken we mede daarom of enkele locaties samen kunnen gaan (locaties Middelland College en MFC voor het aanbieden van de gevraagde praktijkprofielen en locaties Reijerwaard College en Heer Bokel College voor het bieden van een doorgaande lijn van vmbo-tl naar havo).

8.2 Samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs

Yulius Onderwijs participeert in 11 samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs. Het merendeel van deze samenwerkingsverbanden kent een positieve verevening; dit betekent dat er in 2020 meer geld beschikbaar is voor Passend Onderwijs dan in 2014. Voor een aantal samenwerkingsverbanden geldt dit niet, zij dreigen flink in de min te gaan. Verder is een deel van de bekostiging van Yulius Onderwijs afhankelijk geworden van meerdere factoren. Een eventuele groei van leerlingen geteld tijdens de februari-telling kan Yulius Onderwijs ten laste brengen van de betreffende samenwerkingsverbanden. Met enkele grote samenwerkingsverbanden, te weten Koers VO en PPO uit Rotterdam, zijn hierover (capaciteits)afspraken gemaakt. Zoals aangegeven in paragraaf 2.5 hebben we sinds de invoering van passend onderwijs in 2014 met alle samenwerkingsverbanden afspraken gemaakt over het bieden van passend onderwijs in de breedste zin van het woord. De procedures voor plaatsing van leerlingen bij Yulius Onderwijs zijn volledig geïmplementeerd en worden gevolgd. Door de richtlijnen voor passend onderwijs (geen IQ- en diagnosegegevens meer maar op basis van ondersteuningsbehoefte) komt er ook een andere doelgroep bij Yulius Onderwijs binnen, waarvan de vraag is of zij altijd op de juiste plek zitten. Dit is de komende tijd onderwerp van gesprek met de samenwerkingsverbanden. Lastiger is echter vaak nog 'de weg terug', vanuit het (V)SO naar het regulier onderwijs. Richtlijnen en procedures voor het terugplaatsen van leerlingen zijn nog onvoldoende uitgewerkt. Vanuit Yulius Onderwijs is dit de komende tijd eveneens een belangrijk onderwerp van gesprek met de samenwerkingsverbanden. Thema is dan op welke wijze we leerlingen sneller en zo goed mogelijk kunnen terugplaatsen in het regulier onderwijs met de juiste ondersteuning.

8.3 Ambulantisering

Binnen de geestelijke gezondheidszorg (GGZ) heeft de trend van ambulantisering doorgezet. GGZ-instellingen hebben de totale beddencapaciteit in de periode tot 2020 fors afgebouwd, met een derde ten opzichte van 2008. Als gevolg daarvan is het aantal (dag)klinische plaatsen en daarmee het aantal residentiële leerlingen afgenomen. Voor de komende jaren verwachten we dat het aantal residentiële plaatsen stabiel zal blijven, na een lichte stijging van het aantal residentiële plaatsen op De Fjord in 2020.

8.4 Samenwerking onderwijs en zorg

Naast een verandering van de vragen vanuit de samenwerkingsverbanden nemen ook de ondersteuningsvragen van leerlingen toe. Omdat Yulius Onderwijs constateert dat er behoefte ontstaat aan andere vormen van (ambulante/poliklinische) zorgondersteuning en (ambulante/poliklinische) begeleiding aan leerlingen, ondersteuning die alleen onderwijsmedewerkers niet kunnen bieden, wordt samenwerking gezocht met zorg en andere speciaal onderwijsaanbieders. Zo streeft Yulius Onderwijs naar een dekkend aanbod in alle regio's.

8.5 Krapte arbeidsmarkt

Zoals beschreven in paragraaf 4.2 heeft het onderwijs te maken met een oplopend lerarentekort. De verwachting is dat het tekort in 2020 zal oplopen tot boven de vijf procent. In het (V)SO wordt dit nog meer voelbaar, omdat de salarissen in deze sector lager liggen dan in het VO en doordat het werk vraagt om specifieke, extra competenties. Dit vraagt om passende maatregelen. Yulius Onderwijs zal moeten blijven investeren in het aantrekken en behouden van kwalitatief goede leerkrachten. In dat licht heeft Yulius Onderwijs de ambitie uitgesproken de beste werkgever in het speciaal onderwijs te willen worden. Enerzijds vraagt dit om goede werving en selectie van nieuwe medewerkers, zoals beschreven in paragraaf 4.2. Anderzijds is aanscherping van het inwerk-, begeleidings- en opleidingsbeleid voor nieuwe en zittende medewerkers noodzakelijk, zodat hun kennis en expertise op peil komen en blijven voor het werken met een complexe doelgroep. Het Expertisecentrum in oprichting krijgt hierin een belangrijke rol (zie paragraaf 2.8).

Voor het inwerken en begeleiden van vooral startende medewerkers (net afgestudeerden en ervaren collega's die voor het eerst in het (V)SO gaan werken) willen we onderzoeken hoe we de kennis en expertise van oudere medewerkers kunnen inzetten. Zij hebben immers een schat aan ervaring op pedagogisch en didactisch vlak. Bovendien zien we bij de groep medewerkers vanaf vijftig/vijfenvijftig jaar dat het verzuim toeneemt. Door deze groep medewerkers anders te gaan inzetten, kunnen zij vanuit kracht duurzaam van grote betekenis blijven voor de organisatie en de ontwikkeling daarvan. Het beleid hieromtrent wordt de komende tijd nader uitgewerkt.

8.6 Huisvestingsprojecten

Yulius Onderwijs is positief in gesprek met de diverse gemeenten als het gaat om de kwaliteit van de huisvesting van de Yulius-scholen te verbeteren. De bouwbudgetten worden beschikbaar gesteld door de gemeenten. In bijna alle projecten is Yulius Onderwijs bouwheer en daarmee verantwoordelijk voor eventuele overschrijdingen van de bouwbudgetten. Binnen de organisatiestructuur is de afdeling vastgoed primair verantwoordelijk voor de regie op de projecten. De komende jaren zal er voornamelijk worden geïnvesteerd in het opknappen van bestaande huisvesting. Voor het Drechtster College in Dordrecht zal echter naar verwachting op termijn nieuwbouw worden gepleegd.

Zoals aangegeven in hoofdstuk 5 is de visie op passende huisvesting van Yulius Onderwijs aangescherpt. Op grond daarvan vindt overleg plaats met de gemeente Rotterdam met als doel panden te vinden of te realiseren die optimaal zijn afgestemd op het onderwijsaanbod, al dan niet na samenvoegen van enkele VSO-locaties.

Mede door de sterke groei van het aantal leerlingen van De Atlas voldoet de huidige huisvesting van deze locatie niet meer aan de aangescherpte huisvestingsvisie. Daarom zal deze school, zoals aangegeven in hoofdstuk 5, in 2020 verhuizen, in afwachting van nieuwbouw.

8.7 Overige risico's

Yulius Onderwijs onderkent geen significante risico's op het gebied van de strategie, financiële verslaggeving of wet- en regelgeving. De gekozen strategie wordt continu gemonitord in relatie tot de ontwikkelingen die zich op korte en lange termijn voordoen. Wet- en regelgeving wordt bijgehouden en waar nodig geïmplementeerd. De financiële verslaggevingsregels worden direct opgevolgd. Wel moet Yulius Onderwijs de komende jaren blijven anticiperen op veranderingen in leerlingaantallen en problematiek van de leerlingen en de ontwikkelingen in het politieke landschap van zorg en onderwijs. Daarnaast is de verwachting dat zowel intern als extern steeds hogere eisen worden gesteld aan de interne kwaliteitszorg. Daarom gaat Yulius Onderwijs de uitdaging aan blijvend te investeren in de ontwikkeling van zijn medewerkers om (voldoende) geschikte medewerkers te kunnen vinden en te behouden (zie paragraaf 2.8 en 4.2). Voor een onderwijsorganisatie zijn medewerkers immers het belangrijkste kapitaal. Een en ander vraagt om een inrichting van de organisatie die wendbaar is en aansluit op de in- en externe ontwikkelingen.

9 Jaarrekening

Yulius

Financiële kengetallen

	2019	2018
Solvabiliteit 1	0,50	0,47
Solvabiliteit 2	0,63	0,66
Liquiditeit (current ratio)	2,26	2,30
Liquiditeit (quick ratio)	2,26	2,30
Rentabiliteit (%)	3,9%	-4,6%
Huisvestingsratio	0,07	0,07
Weerstandsvermogen	0,15	0,12

Toelichting financiële kengetallen:

Solvabiliteit geeft aan in welke mate de stichting aan haar verplichtingen kan voldoen.

Solvabiliteit 1 = $\text{eigen vermogen} / \text{totaal vermogen}$

Solvabiliteit 2 = $\text{eigen vermogen} + \text{voorzieningen} / \text{totaal vermogen}$

Liquiditeit laat zien wat de mate is waarin de stichting in staat is om aan haar direct opeisbare verplichtingen te kunnen voldoen.

Current ratio = $\text{vlottende activa} / \text{kortlopende schulden}$

Quick ratio = $(\text{vlottende activa} - \text{voorraden}) / \text{kortlopende schulden}$

Rentabiliteit laat het verband zien tussen het financiële resultaat van de stichting en het geïnvesteerde vermogen.

Rentabiliteit = $(\text{resultaat} / \text{totale baten}) \times 100\%$

Huisvestingsratio = $(\text{huisvestingslasten} + \text{afschrijving gebouwen en terreinen}) / \text{totale lasten}$

Weerstandsvermogen = $\text{eigen vermogen} / \text{totale baten}$

Balans

(na verwerking resultaatbestemming)

	31-12-2019	31-12-2018
	EUR	EUR
1 Activa		
Vaste Activa		
1.1 Materiële vaste activa	1.441.459	1.412.624
1.1 Immateriele vaste activa	16.071	35.794
Totaal vaste activa	1.457.530	1.448.418
Vlottende activa		
1.2 Vorderingen	2.760.482	2.754.916
1.3 Liquide middelen	4.463.661	2.562.941
Totaal vlottende activa	7.224.143	5.317.857
Totaal activa	8.681.673	6.766.275
2 Passiva		
2.1 Eigen vermogen	4.309.018	3.183.643
2.2 Voorzieningen	1.178.911	1.272.807
2.3 Kortlopende schulden	3.193.744	2.309.825
Totaal passiva	8.681.673	6.766.275

Staat van Baten en Lasten

	2019 EUR	Begroot 2019 EUR	2018 EUR
Baten			
3.1 Rijksbijdragen	27.449.150	26.458.209	24.714.820
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	250.352	245.000	367.089
3.3 Overige baten	874.360	448.749	891.842
Totaal Baten	28.573.862	27.151.958	25.973.751
Lasten			
4.1 Personeelslasten	20.677.355	20.567.544	20.428.662
4.2 Afschrijvingen	332.025	400.578	353.715
4.3 Huisvestingslasten	1.721.443	1.741.150	1.886.592
4.4 Overige lasten	4.717.664	4.437.153	4.495.278
Totaal Lasten	27.448.487	27.146.425	27.164.247
Saldo Baten en Lasten	1.125.375	5.533	-1.190.496
5.1 Financiële baten en lasten	0	0	0
Totaal resultaat	1.125.375	5.533	-1.190.496

Kasstroomoverzicht

	2019 EUR	2018 EUR
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo Baten en Lasten	1.125.375	-1.190.496
Aanpassing voor:		
Afschrijvingen (4.2)	332.025	353.715
Mutaties voorzieningen (2.2)	-93.896	890.679
Verandering in vlottende middelen:		
Vorderingen (-/-) (1.2)	5.566	84.916
Schulden (2.3)	883.919	-1.389.038
Totaal Kasstroom uit bedrijfsoperaties	2.241.857	-1.420.056
Ontvangen interest (5.1)	0	0
Betaalde interest (-/-) (5.2)	0	0
Buitengewoon resultaat	0	0
	0	0
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	2.241.857	-1.420.056
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in immateriële vaste activa (-/-) (1.1)	0	4.840
Investerings in materiële vaste activa (-/-) (1.1)	431.253	337.544
Desinvesterings in materiële vaste activa	90.116	0
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-341.137	-342.384
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Aflossing langlopende schulden	0	0
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	0	0
Mutatie liquide middelen	1.900.720	-1.762.440

Grondslagen voor de waardering van activa, passiva en resultaatbepaling

De grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn conform de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de stellige uitspraken van de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, die uitgegeven is door de Raad voor de Jaarverslaggeving. Deze bepalingen zijn van toepassing op grond van de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs. De jaarrekening is opgesteld in euro's.

Om de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening te kunnen toepassen, heeft de directie van Yulius Onderwijs over verschillende zaken een oordeel gevormd en schattingen gemaakt die essentieel zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het in artikel 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de desbetreffende jaarrekeningposten.

Verbonden partijen

De Stichting Yulius Onderwijs is een onderdeel van de Stichting Yulius. De cijfers van Stichting Yulius Onderwijs worden geconsolideerd in de jaarrekening van Stichting Yulius. De voornaamste transacties tussen beide stichtingen betreft de verdeling van de kosten voor de gehele Yulius organisatie. Deze vindt op reguliere maatstaven plaats en is gelijk aan voorgaand jaar.

Alle groepsmaatschappijen, zoals opgenomen in Model E, worden aangemerkt als verbonden partijen. Transacties tussen groepsmaatschappijen worden in de consolidatie geëlimineerd.

Vergelijking met voorgaand jaar

De waarderingsgrondslagen zijn niet gewijzigd ten opzichte van het voorgaande jaar.

Beleidsregels toepassing WNT

De Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semi-publieke sector (WNT) is met ingang van 1 januari 2013 van kracht.

Waardering van activa en passiva

De activa en passiva worden in het algemeen gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs.

Immateriële en materiële vaste activa

De immateriële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs onder aftrek van cumulatieve afschrijvingen. Er wordt rekening gehouden met bijzondere

waardeverminderingen; dit is het geval als de boekwaarde van het actief (of van de kasstroomgenererende eenheid waartoe het actief behoort) hoger is dan de realiseerbare waarde ervan. Bij de materiële vaste activa worden de bedrijfsgebouwen en terreinen gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten of vervaardigingsprijs onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de verwachte toekomstige gebruiksduur. Op terreinen wordt niet afgeschreven. Overige vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs inclusief direct toekenbare kosten, onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de verwachte toekomstige gebruiksduur en bijzondere waardeverminderingen.

Bij buitengebruikstelling vindt incidentele herwaardering plaats tegen hogere opbrengstwaarde, op basis van RJ 212.501.

De afschrijvingstermijnen van immateriële en materiële vaste activa zijn gebaseerd op de verwachte economische levensduur van het vast actief.

De afschrijvingen worden berekend als een percentage over de verkrijgings- of vervaardigingsprijs volgens de lineaire methode op basis van de verwachte economische levensduur. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikneming. Op bedrijfsterreinen en op vaste activa in ontwikkeling en vooruitbetalingen op materiële vaste activa wordt niet afgeschreven.

Categorie	Afschrijvingspercentage
Bedrijfsgebouwen en terreinen	10,0%
Inventaris en apparatuur	
- Inventaris	10,0%
- Computerapparatuur	20,0%
- Leermiddelen	12,5%
Andere bedrijfsmiddelen	10,0%
In uitvoering en vooruitbetalingen	0,0%
Immateriële activa	33,3%

Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa

Door de stichting wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er aanwijzingen zijn dat een vast actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn. Indien dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief vastgesteld. Indien het niet mogelijk is de realiseerbare waarde voor het individuele actief te bepalen, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroomgenererende eenheid waartoe het actief behoort. Van een bijzondere waardevermindering is sprake als de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde; de realiseerbare waarde is de hoogste van de opbrengstwaarde en de bedrijfswaarde.

De opbrengstwaarde is bepaald met behulp van de actieve markt. Voor de bepaling van de bedrijfswaarde is voor het contant maken van de kasstromen een disconteringsvoet gehanteerd van 4%. Een bijzondere waardevermindering wordt direct als een last verwerkt in de staat van baten en lasten.

Indien wordt vastgesteld dat een bijzondere waardevermindering die in het verleden verantwoord is, niet meer bestaat of is afgenomen, dan wordt de toegenomen boekwaarde van de desbetreffende activa niet hoger gesteld dan de boekwaarde die bepaald zou zijn indien geen bijzondere waardevermindering voor het actief zou zijn verantwoord.

Ook voor financiële instrumenten beoordeelt de stichting op iedere balansdatum of er objectieve aanwijzingen zijn voor bijzondere waardeverminderingen van een financieel actief of een groep van financiële activa. Bij aanwezigheid van objectieve aanwijzingen voor bijzondere waardeverminderingen bepaalt de stichting de omvang van het verlies uit hoofde van de bijzondere waardeverminderingen, en verwerkt dit direct in de staat van baten en lasten.

Vlottende activa

Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie. Handelsvorderingen worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Als de ontvangst van de vordering is uitgesteld op grond van een verlengde overeengekomen betalingstermijn wordt de reële waarde bepaald aan de hand van de contante waarde van de verwachte ontvangsten en worden er op basis van de effectieve rente rente-inkomsten ten gunste van de winst- en verliesrekening gebracht. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

Ministerie van OCW

Onder deze post is het verschil opgenomen tussen het deel van de toegekende rijksbijdragen over het schooljaar 2019-2020 dat betrekking heeft op 2019 en de in 2019 ontvangen bedragen.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas en banktegoeden met een looptijd korter dan 12 maanden. Eventuele rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden. De liquide middelen worden opgenomen tegen nominale waarde.

Eigen Vermogen

Eigen vermogen

Het eigenvermogen wordt gevormd door de algemene reserve en bestemmingsreserves. Deze reserves worden als publieke middelen aangemerkt.

Algemene reserve

De algemene reserve bevat de exploitatie overschotten voor zover deze geen specifieke bestemming hebben.

Bestemmingsreserves

Bestemmingsreserves betreffen een deel van het eigen vermogen dat wordt afgezonderd omdat daaraan een beperktere bestedingsmogelijkheid is gegeven dan gezien de doelstellingen van de rechtspersoon zijn toegestaan. Deze beperking is door de Raad van Bestuur aangebracht.

Voorzieningen

Algemeen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten.

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld.

Wanneer de verwachting is dat een derde de verplichtingen vergoedt, en wanneer het waarschijnlijk is dat deze vergoeding zal worden ontvangen bij de afwikkeling van de verplichting, dan wordt deze vergoeding als een actief in de balans opgenomen.

Voorzieningen worden onderscheiden naar aard en doel.

Toevoegingen aan de voorzieningen vinden plaats door dotaties ten laste van de staat van baten en lasten. De onttrekkingen vinden rechtstreeks plaats ten laste van de betreffende voorziening.

Pensioenvoorziening

Yulius Onderwijs heeft voor haar werknemers een toegezegde pensioenregeling. Hiervoor in aanmerking komende werknemers hebben op de pensioengerechtigde leeftijd recht op een pensioen dat is gebaseerd op het gemiddeld verdiende loon berekend over de jaren dat de werknemer pensioen heeft opgebouwd bij stichting Yulius. De verplichtingen, welke voortvloeien uit deze rechten van haar personeel, zijn ondergebracht bij het bedrijfstakpensioenfonds ABP. Yulius Onderwijs betaalt hiervoor premies aan het pensioenfonds. De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de dekkingsgraad van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door

haar financiële verplichtingen) dit toelaat. In december 2019 bedraagt de dekkingsgraad van het ABP 97,8%.

Yulius Onderwijs heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij het pensioenfonds, anders dan het effect van hogere toekomstige premies.

De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terug storting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

Voorziening jubileumuitkeringen

Voor de bepaling van de voorziening jubileumuitkeringen is uitgegaan van het salaris per december van de in vaste dienst zijnde medewerkers, hun leeftijd en de duur van het dienstverband. Op grond van genoemde parameters is de kans berekend dat een uitkering zal plaatsvinden.

Voorziening groot onderhoud

Voor de toekomstige kosten van groot onderhoud aan de bedrijfsgebouwen is een voorziening voor groot onderhoud gevormd. De toevoeging aan de voorziening wordt bepaald op basis van het geschatte bedrag van het onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden van groot onderhoud verloopt.

Voorziening langdurig zieke medewerkers

Voor langdurig zieke medewerkers waarvan verondersteld wordt dat zij niet meer terug keren is een voorziening gevormd. De hoogte van de voorziening is gebaseerd op de nog te betalen salariskosten voor de nog resterende maanden tot aan het tweede ziektejaar of tot aan moment van uitdiensttreden. Daarbij wordt rekening gehouden met de korting op de loondoorbetaling conform de cao. Verder wordt in de voorziening rekening gehouden met een nog te betalen transitievergoeding bij uit diensttreding. De voorziening is gewaardeerd tegen de nominale waarde.

Kortlopende schulden

Algemeen

Schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Transactiekosten die direct zijn toe te rekenen aan de verwerving van de schulden worden in de waardering bij eerste verwerking opgenomen. Schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten.

Overlopende passiva

Hieronder is onder meer opgenomen de overlopende post te betalen vakantiegeld over de maanden juni t/m december voor de opgebouwde rechten van personeel dat per balansdatum in dienst is.

Financiële instrumenten

Algemeen

Yulius maakt in de normale bedrijfsvoering gebruik van uiteenlopende financiële instrumenten die de instelling blootstellen aan markt- en/of kredietrisico's. Deze betreffen financiële instrumenten die in de balans zijn opgenomen zoals vorderingen, liquide middelen en kortlopende schulden.

Yulius handelt niet in financiële derivaten en heeft procedures en gedragslijnen om de omvang van het kredietrisico bij elke tegenpartij of markt te beperken. Bij het niet nakomen door een tegenpartij van aan de instellingen verschuldigde betalingen blijven eventuele daaruit voortvloeiende verliezen beperkt tot de marktwaarde van de desbetreffende instrumenten. De contractwaarde of fictieve hoofdsommen van de financiële instrumenten zijn slechts een indicatie van de mate waarin van dergelijke financiële instrumenten gebruik wordt gemaakt en niet van het bedrag van de krediet- of marktrisico's.

Het rekening-courantarrangement van Yulius bij ING behelst een kredietarrangement waarbij de stichting Yulius en Yulius Onderwijs jegens elkaar hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de nakoming van de verplichtingen uit dit arrangement.

Kredietrisico

De vorderingen uit hoofde van debiteuren zijn voor het grootste deel ondergebracht bij andere onderwijsinstellingen. Het kredietrisico is daarom minimaal.

Renterisico en kasstroomrisico

Het renterisico is beperkt tot eventuele veranderingen in de marktwaarde van opgenomen en uitgegeven leningen. Bij deze leningen is sprake van een vast rentepercentage over de gehele looptijd. De leningen worden aangehouden tot het einde van de looptijd.

Reële waarde

De reële waarde van de in de balans verantwoorde financiële instrumenten, waaronder vorderingen, liquide middelen en kortlopende schulden, benadert de boekwaarde ervan.

Bepaling van het exploitatiesaldo

Baten en lasten

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en lasten over het verslagjaar, met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde waarderingsgrondslagen.

De baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Lasten en risico's die hun oorsprong vinden vóór het einde van het verslagjaar, zijn in acht genomen als zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Het resultaat van de staat van baten en lasten wordt toegevoegd aan de (bestemde) reserves die door het bestuur zijn bepaald.

Rijksbijdragen worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft.

Overheidssubsidies

Exploitatiesubsidies worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt of opbrengsten zijn gederfd, of wanneer een gesubsidieerd exploitatietekort zich heeft voorgedaan. De baten worden verantwoord als het waarschijnlijk is dat deze worden ontvangen en het samenwerkingsverband de condities voor ontvangst kan aantonen.

Subsidies met betrekking tot investeringen in materiële vaste activa worden in mindering gebracht op het desbetreffende actief en als onderdeel van de afschrijvingen verwerkt in de staat van baten en lasten.

Afschrijvingen op materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Over terreinen en vastgoedbeleggingen wordt niet afgeschreven. Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de economische levensduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast.

Personeelsbeloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers.

De stichting heeft de toegezegd-pensioenregelingen bij het ABP verwerkt als zou sprake zijn van een toegezegde-bijdrageregeling. Voor toegezegde-bijdrageregelingen betaalt de instelling op verplichte, contractuele of vrijwillige basis premies aan pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen. Behalve de betaling van premies heeft de instelling geen verdere verplichtingen uit hoofde van deze pensioenregelingen. De premies worden verantwoord als personeelskosten als deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terug storting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen.

Opbrengstverantwoording

Verkoop van goederen

Opbrengsten uit de verkoop van goederen worden verwerkt zodra alle belangrijke rechten en risico's met betrekking tot de eigendom van de goederen zijn overgedragen aan de koper.

Verlenen van diensten

Verantwoording van opbrengsten uit de levering van diensten geschiedt naar rato van de geleverde prestaties, gebaseerd op de verrichte diensten tot aan de balansdatum in verhouding tot de in totaal te verrichten diensten.

Royaltyopbrengsten

Royaltyopbrengsten worden toegerekend aan de verslagperiode in overeenstemming met de inhoud van de overeenkomst.

Projectopbrengsten en projectkosten

Voor onderhanden projecten, waarvan het resultaat op betrouwbare wijze kan worden bepaald, worden de projectopbrengsten en de projectkosten verwerkt als netto-omzet en kosten in de winst-en-verliesrekening naar rato van de verrichte prestaties per balansdatum (de 'Percentage of Completion'-methode, ofwel de PoC-methode).

De voortgang van de verrichte prestaties wordt bepaald op basis van de tot de balansdatum gemaakte projectkosten in verhouding tot de geschatte totale projectkosten. Als het resultaat (nog) niet op betrouwbare wijze kan worden ingeschat, dan worden de opbrengsten als netto-omzet verwerkt in de winst-en-verliesrekening tot het bedrag van de gemaakte projectkosten dat waarschijnlijk kan worden verhaald; de projectkosten worden dan verwerkt in de winst-en-verliesrekening in de periode waarin ze zijn gemaakt. Zodra het resultaat wel op betrouwbare wijze kan worden bepaald, vindt opbrengstverantwoording plaats volgens de PoC-methode naar rato van de verrichte prestaties per balansdatum.

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de projectopbrengsten en projectkosten. Projectopbrengsten zijn de contractueel overeengekomen opbrengsten en opbrengsten uit hoofde van meer- en minderwerk, claims en vergoedingen indien en voor zover het waarschijnlijk is dat deze worden gerealiseerd en ze betrouwbaar kunnen worden bepaald. Projectkosten zijn de direct op het project betrekking hebbende kosten, die in het algemeen aan projectactiviteiten worden toegerekend en toegewezen kunnen worden aan het project, en andere kosten die contractueel aan de opdrachtgever kunnen worden toegerekend.

Indien het waarschijnlijk is dat de totale projectkosten de totale projectopbrengsten overschrijden, dan worden de verwachte verliezen onmiddellijk in de winst-en-verliesrekening verwerkt. Dit verlies wordt verwerkt in de kostprijs van de omzet. De voorziening voor het verlies maakt deel uit van de post onderhanden projecten.

Overige baten

Overige baten bestaan uit verhuur, detachering, ouderbijdragen en incidentele overige baten.

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de betreffende activa en passiva.

Operationele leasing

Bij de stichting kunnen er leasecontracten bestaan waarbij een groot deel van de voor- en nadelen die aan het eigendom verbonden zijn, niet bij de stichting ligt. Deze leasecontracten worden verantwoord als operationele leasing. Verplichtingen uit hoofde van operationele leasing worden, rekening houdend met ontvangen vergoedingen van de lessor, op lineair basis verwerkt in de winst- en verliesrekening over de looptijd van het contract.

Toelichting kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten. Investerings en desinvesteringen in materiële vaste activa zijn opgenomen onder kasstroom uit investeringsactiviteiten. Transacties waarbij geen instroom of uitstroom van kasmiddelen plaatsvindt, waaronder financiële leasing, zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. De betaling van de leasetermijnen uit hoofde van het financiële leasingcontract zijn voor het gedeelte dat betrekking heeft op de aflossing als een uitgave uit financieringsactiviteiten aangemerkt en voor het gedeelte dat betrekking heeft op de interest als een uitgave uit operationele activiteiten.

Vaste Activa

	Aanschaf prijs	Afslrijvingen cumulatief	Boekwaarde	Investeringen	Des- investeringen	Afslrijvingen	Aanschaf prijs	Afslrijvingen cumulatief	Boekwaarde
	1-1-2019	1-1-2019	1-1-2019				31-12-2019	31-12-2019	31-12-2019
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1.1 Materiële vaste activa									
1.1.1 Gebouwen en terreinen	939.389	492.711	446.678	108.512	14.525	66.890	1.033.376	559.601	473.775
1.1.2 Inventaris en apparatuur	2.695.040	1.808.652	886.388	320.478	75.591	226.677	2.939.927	2.035.329	904.598
1.1.3 Andere vaste bedrijfsmiddelen	559.841	480.283	79.558	2.263	0	18.735	562.104	499.018	63.086
Materiële vaste activa	4.194.270	2.781.646	1.412.624	431.253	90.116	312.302	4.535.407	3.093.948	1.441.459
1.1 Immateriële vaste activa									
1.1.4 Licenties	59.169	23.375	35.794		0	19.723	59.169	43.098	16.071
	59.169	23.375	35.794	0	0	19.723	59.169	43.098	16.071

boekwaarde desinvesteringen:
cum afschrijving desinvestering

€ 90.116
€ 8.725

ter identificatie

VAN REE ACCOUNTANTS

Vorraden & Vorderingen

		31-12-2019 EUR	31-12-2018 EUR
1.2	Vorderingen		
1.2.1	Debiteuren	389.139	288.773
1.2.2	OCW	1.560.025	1.484.939
1.2.3	Vordering op groepsmaatschappijen	311.068	0
1.2.4	Dubieuze Debiteuren	0	-4.682
1.2.5	Overige vorderingen	39.676	506.643
1.2.6	Overlopende activa	460.574	479.243
	Vorderingen	2.760.482	2.754.916
	<i>Uitsplitsing overige vorderingen 1.2.5</i>		
1.2.5.1	Personeel	7.760	15.781
1.2.5.2	Overige	31.916	490.862
	Overige vorderingen	39.676	506.643
	<i>Uitsplitsing Overige 1.2.5.2</i>		
1.2.5.2.1	Te declareren bouw/inrichting bij gemeente	5.666	463.412
1.2.5.2.2	Waarborgsommen	26.250	27.450
	Totaal	31.916	490.862
	<i>Uitsplitsing overlopende activa 1.2.6</i>		
1.2.6.1	Vooruitbetaalde kosten	49.446	61.007
1.2.6.2	Overige overlopende activa	267.055	320.636
1.2.6.3	Nog te ontvangen SWV bekostiging	144.073	97.600
	Overlopende activa	460.574	479.243

Alle vorderingen hebben een looptijd van <1 jaar.

Vordering OCW

Beschikking	Omschrijving	Bedrag
968097-01	Bekostiging zware onders personeel 2019-20	1.036.970
969007-01/02	Basisbekostiging personeel 2019-20	523.055
		1.560.025

Liquide Middelen

	31-12-2019 EUR	31-12-2018 EUR
1.3 Liquide middelen		
1.3.1 Kasmiddelen	2.167	6.863
1.3.2 Tegoeden op bank- en girorekeningen	4.461.494	2.556.078
Liquide middelen	4.463.661	2.562.941

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de instelling.

Eigen Vermogen

		Stand 1-1-2019 EUR	Resultaat EUR	Overige mutaties EUR	Stand 31-12-2019 EUR
2.1	Eigen vermogen				
2.1.1	Algemene reserve	3.183.643	532.386	0	3.716.029
2.1.2	Bestemmingsreserve	0	592.989	0	592.989
	Eigen vermogen	3.183.643	1.125.375	0	4.309.018

De statuten van de stichting bevat geen expliciete regeling inzake resultaatbestemming.

Vooruitlopend op het bestuursbesluit is het nettoresultaat over 2019 van € 1.125,375 voor € 532.386 toegevoegd aan de algemene reserve en voor € 592.989 toegevoegd aan de bestemmingsreserve.

De bestemmingsreserve betreft de eenmalige uitkering in februari 2020 naar aanleiding van het CAO akkoord, december 2019.

Voorzieningen

	Stand per 1-1-2019 EUR	Dotaties EUR	Onttrekkingen EUR	Vrijval EUR	Rente mutatie - contant EUR	Stand per 31-12-2019 EUR	Kortlopend deel <1 jaar EUR	Langlopend deel >1 jaar EUR
2.2 Voorzieningen								
2.2.1 Jubileumvoorziening	25.165	26.742	0	0	0	51.907	0	51.907
2.2.2 Voorziening langdurig zieken	483.642	425.697	405.646	77.996	0	425.697	425.697	0
2.2.3 Voorziening groot onderhoud	764.000	148.958	211.650	0	0	701.307	0	701.307
Voorzieningen	1.272.807	601.397	617.296	77.996	0	1.178.911	425.697	753.214

Van de voorzieningen is een bedrag van € 753.214 als langlopend (langer dan een jaar) aan te merken.

ter identificatie

VAN REE ACCOUNTANTS

Kortlopende schulden

		31-12-2019 EUR	31-12-2018 EUR
2.3	Kortlopende schulden		
2.3.3	Crediteuren	1.171.031	220.857
2.3.5	Schulden aan groepsmaatschappijen	0	144.457
2.3.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	50.823	157.599
2.3.8	Schulden ter zake van pensioenen	246.955	207.335
2.3.9	Overige kortlopende schulden	670.128	951.166
2.3.10	Overlopende passiva	1.054.807	628.411
	Kortlopende schulden	3.193.744	2.309.825
	<i>Uitsplitsing</i>		
2.3.3	Crediteuren	1.171.031	220.857
	Crediteuren	1.171.031	220.857
2.3.5	Schulden aan groepsmaatschappijen (Yulius Zorg)	0	144.457
	Schulden aan groepsmaatschappijen	0	144.457
2.3.7.1	Loonheffing	3.705	99.290
2.3.7.3	Premies sociale verzekeringen	47.118	58.309
	Belastingen en premies sociale verzekeringen	50.823	157.599
2.3.8	Pensioenpremie	246.955	207.335
	Schulden ter zake van pensioenen	246.955	207.335
2.3.9.2.1	Afkoopsommen en frictiekosten	112.449	0
2.3.9.2.2	Te betalen gebruikerslasten gebouwen	104.843	234.077
2.3.9.2.4	Overgangsbekostiging SWV	0	36.768
2.3.9.2.5	Terug te betalen groeibekostiging SWV	377.100	536.265
2.3.9.2.6	Facturen vorig jaar	75.736	122.711
2.3.9.2.7	Overig	0	21.345
	Overige kortlopende schulden	670.128	951.166
2.3.10.1	Subsidie zij-instroom	20.000	0
2.3.10.2	Lerarenbeurs 2019-2020	39.550	25.859
2.3.10.3	Prestatiebox 2019-2020	10.504	10.073
2.3.10.5	Vakantiegeld en -dagen	595.325	555.225
2.3.10.8.1	Vooruitontvangen subsidies en bedragen	236.174	0
2.3.10.8.2	Personeel	11.848	3.126
2.3.10.8.3	Te betalen kosten (TR Maandreserveringen)	15.008	7.381
2.3.10.8.4	Ouderbijdragen	29.893	25.547
2.3.10.8.5	Eerste inrichting scholen Rotterdam	96.505	0
2.3.10.8.6	Ouderbijdrage Londen reis	0	1.200
	Overlopende passiva	1.054.807	628.411

Alle schulden hebben een looptijd van < 1 jaar

Verantwoording subsidies

Subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m 2019	Prestatie geleverd
	Kenmerk	Datum	EUR	EUR	Ja/Nee
928820-01					
Lerarenbeurs	8/613/24013	23-7-2018	€ 12.665,60	€ 12.665,60	Ja
Lerarenbeurs	8/633/25209	23-7-2018	€ 6.332,80	€ 6.332,80	Ja
Lerarenbeurs	8/676/28622	23-7-2018	€ 6.332,80	€ 6.332,80	Ja
Lerarenbeurs	8/637/25643	23-7-2018	€ 6.332,80	€ 6.332,80	Ja
Lerarenbeurs	8/645/26292	23-7-2018	€ 12.665,60	€ 12.665,60	Ja
TOTAAL			€ 44.329,60	€ 44.329,60	
961159-01					
	8/613/24065	24-12-2018	€ 5.066,24	€ 5.066,24	Ja
TOTAAL			€ 5.066,24	€ 5.066,24	
928820-01					
Lerarenbeurs	9/619/33073	23-7-2019	€ 12.665,60	€ 12.665,60	nee
Lerarenbeurs	9/643/34855	23-7-2019	€ 12.665,60	€ 12.665,60	nee
Lerarenbeurs	9/598/31454	23-7-2019	€ 6.332,80	€ 6.332,80	nee
Lerarenbeurs	9/598/31456	23-7-2019	€ 12.665,60	€ 12.665,60	nee
Lerarenbeurs	9/614/32868	23-7-2019	€ 5.066,24	€ 5.066,24	nee
Lerarenbeurs	9/646/34983	23-7-2019	€ 6.332,80	€ 6.332,80	nee
Lerarenbeurs	9/629/33674	23-7-2019	€ 6.332,80	€ 6.332,80	nee
Lerarenbeurs	9/641/34617	23-7-2019	€ 5.739,10	€ 5.739,10	nee
TOTAAL			€ 67.800,54	€ 67.800,54	
1027636-01					
Zij-instroom	9/203/39997	31-10-2019	€ 20.000,00	€ 20.000,00	nee
Zij-instroom	9/203/39998	31-10-2019	€ 20.000,00	€ 20.000,00	nee
Zij-instroom	9/203/39999	31-10-2019	€ 20.000,00	€ 20.000,00	nee
TOTAAL			€ 60.000,00	€ 60.000,00	

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m 2019	Prestatie geleverd
Technisch vmbo	1000267-01		€ 102.391,28	€ 102.391,28	ja
Technisch vmbo	1000267-02		€ 9.271,00	€ 9.271,00	ja
TOTAAL			€ 111.662,28	€ 111.662,28	
TEAM19012					
Teambeurs	TEAM19012	5-12-2019	€ 159.550,72	€ 159.550,72	nee

Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Ultimo boekjaar zijn de verplichtingen uit hoofde van operationele leases als volgt te specificeren:

Binnen één jaar	EUR	498.833
Tussen één en vijf jaar	EUR	0
Meer dan vijf jaar	EUR	0

De verplichtingen uit hoofde van operationele leases betreft twee huurcontracten locaties en één huurcontract leermiddelen (tot 31-10-2020).

Het kasbeheer van de Stichting Yulius Onderwijs wordt afgewikkeld via de ING Bank en vindt geïntegreerd plaats als onderdeel van het kasbeheer van de Stichting Yulius, waarvan de Stichting Yulius Onderwijs deel uitmaakt. De stichtingen die onderdeel zijn van Yulius, staan borg voor elkaars verplichtingen die voortvloeien uit de kredietovereenkomst bij de ING bank.

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

Overheidsbijdragen

		2019	Begroting 2019	2018
		EUR	EUR	EUR
3.1	Rijksbijdragen			
3.1.1	Rijksbijdragen OCW	25.285.331	24.916.548	24.038.742
3.1.2	Overige subsidies OCW	630.728	300.637	328.588
3.1.3	Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	1.533.091	1.241.024	347.490
	Rijksbijdragen	27.449.150	26.458.209	24.714.820

Uitsplitsing

3.1.1.1	Rijksbijdrage OCW	25.285.331	24.916.548	24.038.742
	Rijksbijdrage OCW	25.285.331	24.916.548	24.038.742

Onder de Rijksbijdrage is een bedrag van € 254.705 verantwoord inzake de niet-geoommerkte-subsidie Prestatiebox Primair Onderwijs en € 73.882,67 lerarenbeurs.

	OCW			
3.1.2.1	Overige subsidies OCW	630.728	300.637	328.587
	Overige subsidies OCW	630.728	300.637	328.587
	Doorbetalingen rijksbijdrage SWV			
3.1.3.1	Groeibekostiging SWV	769.556	720.772	-175.211
3.1.3.2	Capaciteitsbekostiging KoersVO	818.125	520.252	522.701
	Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdragen SWV	1.587.681	1.241.024	347.490

3.2 Overige overheidsbijdragen en - subsidies

3.2.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	250.352	245.000	367.089
	Ov overheidsbijdr. en -subsidies	250.352	245.000	367.089

Uitsplitsing

3.2.2.1	Huurvergoeding Gem Capelle ad IJssel	113.706	110.000	116.248
3.2.2.2	Huurvergoeding Gemeente Barendrecht	101.327	100.000	100.086
3.2.2.3	Huurvergoeding Gemeente Rotterdam	35.319	35.000	32.954
3.2.2.10	Bijdrage lesplekken Pameijer	0	0	117.272
3.2.2.11	Diversen	0	0	529
	Totaal	250.352	245.000	367.089

De huurvergoeding Gemeente Barendrecht betreft de huur van de gymzalen van de locaties De Wilgen en Discovery College voor een bedrag van € 36.327 en de uitbreiding van het Discovery College voor een bedrag van € 65.000.

Andere baten

		2019	Begroting 2019	2018
		EUR	EUR	EUR
3.3	Overige baten			
3.3.1	Detachering personeel	284.691	232.017	339.073
3.3.2	Overige baten	589.669	216.732	552.769
	Overige baten	874.360	448.749	891.842

Uitsplitsing Overige baten

3.3.2.1	Doorbelasting gebruikerslasten	32.308	0	0
3.3.2.2	Bijdragen voor lesplekken en leerlingen	79.058	36.245	0
3.3.2.3	Diverse subsidies	52.552	63.990	96.496
3.3.2.4	Diverse baten voorgaand boekjaar	218.235	0	146.470
3.3.2.5	Overige	62.546	35.997	17.934
3.3.2.6	ALC (Ambulant Leercentrum)	57.719	80.500	79.869
3.3.2.7	Vereffening St REC Rijdsrecht	0	0	212.000
3.3.2.8	Vordering transitievergoeding UWV	87.251	0	0
	Overige baten	589.669	216.732	552.769

Lasten

	2019	Begroting 2019	2018
	EUR	EUR	EUR
4.1 Personeelslasten			
4.1.1 Lonen en salarissen	18.812.842	19.320.593	18.160.078
4.1.2 Overige personele lasten	2.038.092	1.246.951	2.480.232
4.1.3 Af: uitkeringen	173.579	0	211.648
Personeelslasten	20.677.355	20.567.544	20.428.662

Specificatie gemiddeld aantal personeelsleden (in FTE's) in Onderwijs:

288

279

Uitsplitsing

4.1.1.1 Brutolonen en salarissen	14.012.027	14.443.097	13.826.610
4.1.1.2 Sociale lasten	2.610.621	2.707.436	2.546.667
4.1.1.3 Pensioenpremies	2.190.194	2.170.060	1.786.801
Lonen en salarissen	18.812.842	19.320.593	18.160.078
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	0	0	0
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	1.217.375	584.576	1.704.649
4.1.2.3 Overig	820.717	662.375	775.583
Overige personele lasten	2.038.092	1.246.951	2.480.232
4.1.3.1 Terugontvangen ziekengeld	-6.442	0	0
4.1.3.2 Ontv. sal. i.v.m. zwangersch.	-167.137	0	-211.648
Uitkeringen	-173.579	0	-211.648

4.2 Afschrijvingen

4.2.2 Materiële en immateriële vaste activa	332.025	400.578	353.715
Afschrijvingen	332.025	400.578	353.715

4.3 Huisvestingslasten

4.3.1 Huur	365.636	456.000	424.268
4.3.3 Onderhoud	442.662	284.850	339.067
4.3.4 Energie en water	192.987	213.000	198.315
4.3.5 Schoonmaakkosten	514.181	467.300	423.086
4.3.6 Heffingen	9.163	0	1.753
4.3.7 Dotatie onderhoudsvoorziening	148.958	320.000	458.926
4.3.8 Overige	47.856	0	41.177
Huisvestingslasten	1.721.443	1.741.150	1.886.592

4.4 Overige lasten

4.4.1	Administratie en beheerslasten	544.900	433.300	706.262
4.4.2	Inventaris, apparatuur en leermiddelen	1.187.271	1.280.761	1.053.831
4.4.3	Dotatie/ontrekking overige voorzieningen	452.439	0	493.251
4.4.4.1	Holdingbijdrage personeel en materieel	2.359.752	2.359.751	2.086.997
4.4.4.3	Overige	173.303	363.341	154.937
Overige lasten		4.717.664	4.437.153	4.495.278

Toelichting accountantshonoraria

Het honorarium van de accountant betreft een opdracht voor de controle van de jaarrekening geconsolideerd Stichting Yulius en Stichting Yulius Onderwijs. Derhalve wordt voor de toelichting van het accountantshonorarium verwezen naar de geconsolideerde jaarrekening Stichting Yulius.

Financieel en buitengewoon

	2019	Begroting 2019	2018
	EUR	EUR	EUR
5 Financiële baten en lasten			
5.1 Rentebaten	0	0	0
5.5 Rentelasten (-/-)	0	0	0
Financiële baten en lasten	0	0	0

Verplichte toelichting

Verbonden partijen

Yulius Zorg en Yulius Onderwijs zijn geconsolideerd in Stichting Yulius.

Naam	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen Vermogen 31-12-2019	Resultaat 2019	Art 2: 403 BW	Deelname	Consolidatie
Stichting Yulius Zorg	Stichting	4	EUR 13.419.764	EUR 2.269.870	N	nvt	N

In de samenwerkingsverbanden passend onderwijs werken het regulier en speciaal onderwijs binnen regio's samen om extra ondersteuning te kunnen bieden aan leerlingen die dat nodig hebben. De samenwerkingsverbanden passend onderwijs zijn opgericht door de aangesloten bevoegde gezagen. De aangesloten bevoegde gezagen omvatten alle schoolbesturen van de scholen uit de desbetreffende regio. Tezamen vormen zij het bestuur en zijn zij verantwoordelijk voor het functioneren van het samenwerkingsverband. De scholen van Stichting Yulius Onderwijs vallen binnen de regio's van de hieronder vermelde samenwerkingsverbanden. Stichting Yulius Onderwijs heeft bij geen van de samenwerkingsverbanden overheersende zeggenschap waardoor er geen consolidatie plaatsvindt.

- PO2805 RiBA
- PO2806 Samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs Rotterdam
- PO2807 Stg. SWV Schiedam, Vlaardingen, Maassluis onderwijs dat past
- PO2808 Stg. Samenwerkingsverband Pas. Ond. Voorne-Putten/Rozenburg Prim. Ond
- PO2810 Stichting Samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs Dordrecht
- PO2816 Samenwerkingsverband Driegang
- PO2818 Samenwerkingsverband passend primair onderwijs Aan den IJssel

Bezoldiging bestuurders en commissarissen

WNT: Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

De zorginstelling Stichting Yulius is bestuurder van Stichting Yulius Onderwijs. De directie van Stichting Yulius Onderwijs valt niet onder de WNT daar zij niet belast is met de dagelijkse leiding van de gehele rechtspersoon of de gehele instelling. De leden van de Raad van Bestuur van Stichting Yulius Onderwijs worden niet door Stichting Yulius Onderwijs bezoldigd, derhalve wordt de beloning hier niet opgenomen.

Toezichthoudende topfunctionarissen

De toezichthouders worden niet bezoldigd door Stichting Yulius Onderwijs.

Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven bedoelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2019 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen. Er zijn in 2019 geen ontslaguitkeringen betaald aan overige functionarissen die op grond van de WNT dienen te worden vermeld, of die in eerdere jaren op grond van de WOPT of de WNT vermeld zijn of hadden moeten worden.

Het voor Stichting Yulius Onderwijs toepasselijke bezoldigingsmaximum in 2019 bedraagt € 138.000.

Deze klasse-indeling is gebaseerd op de uitkomsten van de complexiteitsvragen.

Deze uitkomsten zijn als volgt vastgesteld:

Gemiddelde totale baten: 4

Gemiddeld aantal leerlingen: 1

Gewogen aantal onderwijssoorten: 2

Totaal aantal complexiteitspunten: 7

Het individuele WNT-maximum voor de leden van de Raad van Toezicht bedraagt voor de voorzitter 15% en voor overige leden 10% van het bezoldigingsmaximum. Dit wordt berekend naar rato van het dienstverband.

Overige gegevens

Gebeurtenissen na balansdatum

Na balansdatum hebben geen gebeurtenissen plaatsgevonden die van invloed zijn op de jaarrekening 2019.

Resultaatbestemming

De statuten van de stichting bevat geen expliciete regeling inzake resultaatbestemming.

Vooruitlopend op het bestuursbesluit is het nettoresultaat over 2019 van € 1.125.375 voor € 532.386 toegevoegd aan de algemene reserve en voor € 592.989 toegevoegd aan de bestemmingsreserve.

De bestemmingsreserve betreft de eenmalige uitkering in februari 2020 naar aanleiding van het CAO akkoord, december 2019.

Ondertekening door bestuurder en toezichthouders

Dordrecht, 20 mei 2020

Voorzitter Raad van Bestuur
Dhr. M.J.J. de Bruin MBA

Lid Raad van Bestuur
Dhr. drs. J.A.C. Oosterwijk

Voorzitter Raad van Toezicht
Dhr. mr. G.J.A.M. van der Vossen RC

Lid Raad van Toezicht
Dhr. drs. J.H. de Bie

Lid Raad van Toezicht
Mw. drs. F.A. van Dijk

Lid Raad van Toezicht
Dhr. drs. R.E.C.S. Hoogma

Lid Raad van Toezicht
Dhr. drs. K.L.M. Perik RC

Lid Raad van Toezicht
Mw. Dr. J. Ravensbergen

Bijlage 1 - Overzicht locaties

Scholen	BRIN	Onderwijsniveaus	Extern of residentieel
De Wilgen	01UC-00	SO	Extern en residentieel
MFC	01UC-01	VSO, AGL	Extern
De Fjord	01UC-05	VSO, vmbo-tl, entree- opleiding (mbo1) en traject dagbesteding	Residentieel
De Gaard	01UC-06	VSO, vmbo-BB, -KB en -TL	Extern
Drechtster College	01UC-08	VSO, AGL, vmbo-BB en -KB	Extern
Het Tij	01UC-09	VSO, vmbo-TL en havo	Residentieel en extern
De Atlas	01UC-12	SO	Extern
Ilex College	01UC-15	VSO, vmbo-BB, -KB en -TL	Extern
Heer Bokel College	01UC-16	VSO, havo	Extern
Lingewaal College	01UC-19	VSO, vmbo-teamleider en havo	Extern
Discovery College	01UC-21	VSO, AGL en vmbo-BB	Residentieel en extern
Middelland College	01UC-23	VSO, vmbo-KB	Extern
Reijerwaard College	01UC-24	VSO, vmbo-TL	Extern
Lombardia	01UC-25	SO	Extern

Bijlage 2 - Nevenfuncties directie Onderwijs

Nevenfuncties van mevrouw M. de Kreek-Haven

Nevenfuncties gerelateerd aan de hoofdfunctie:

- Raad van Toezicht Samenwerkingsverband Passend Onderwijs RiBA (lid)
- Toezichthoudend bestuur Samenwerkingsverband VO Hoeksche Waard (lid)
- Algemene ledenvergadering Samenwerkingsverband Koers VO (lid)
- Algemene ledenvergadering Samenwerkingsverband Drechtsteden PO (lid)
- Algemene ledenvergadering Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Dordrecht PO en VO (lid)
- Algemene ledenvergadering Samenwerkingsverband PPO Rotterdam (lid)

Overige nevenfuncties:

- Ondersteuningsplanraad SWV Breda en omstreken (lid)
- Medezeggenschapsraad De Meander Oosterhout (lid)

Nevenfuncties van mevrouw D. de Vet

Nevenfuncties gerelateerd aan de hoofdfunctie:

- Toezichthoudend bestuur Samenwerkingsverband PasVorm (lid)
- Bestuur Samenwerkingsverband Nieuwe Waterweg Noord voor voortgezet en speciaal voortgezet onderwijs (lid)
- Raad van Toezicht Samenwerkingsverband VO Voorne Putten Rozenburg (lid)
- Algemene Vergadering van de Vereniging Samenwerkingsverband VO Noordelijke Drechtsteden (lid)

Overige nevenfuncties:

- Raad van Toezicht Saam Scholen (lid)
- Adviesraad WetenschapsOriëntatie Nederland (lid)
- Bestuur Muziekvereniging Concordia (lid)

Bijlage 3 - Nevenfuncties RvB

Nevenfuncties de heer M.J.J. de Bruin MBA:

- Lid Raad van Toezicht Stichting De Kleine Prins

De heer De Bruin is namens Yulius vertegenwoordigd in:

- Bestuur Stichting Administratiekantoor Breedband Drechtsteden (lid)
- Bestuur Stichting Drechtzorg (lid, penningmeester)
- Jeugdhulp Overleg Rotterdam Rijnmond: overleg zorgaanbieders (lid)
- Regio Rijnmond Jeugd Overleg: overleg zorgaanbieders met Gemeenschappelijke Regeling Jeugdhulp Rijnmond (lid)
- Platform Gezond Opgroeien van GGZ Nederland (lid)
- Regionaal Schakelteam Personen met Verward Gedrag (lid)
- Stichting Topklinische GGZ (lid)
- Gebruikersvereniging Psygis Quarant

Bijlage 4 - Nevenfuncties RvT

Nevenfuncties en deskundigheidsbevordering Raad van Toezicht

Naam	Functie	(Neven)functies ^[1] / gevolgde deskundigheidsbevordering in 2019
De heer drs. J.H. de Bie	lid	<i>Kinderarts Antonius Ziekenhuis Nieuwegein</i> -Medisch manager Kwaliteit, Veiligheid en Verantwoording Antonius Ziekenhuis -Lid Raad van Toezicht Boven IJ Ziekenhuis -n.v.t.
Mevr. F.A. van Dijk	lid	<i>Lid raad van bestuur Trajectum a.i.</i> -Lid bestuur stichting Sympopna, congresorganisatie -Lid bestuur stichting Het vijfde seizoen -Voorzitter stuurgroep FHIC -Voorzitter onderzoekscommissie GGZ Centraal (afgerond) - adviesraad EAOF Congres Verder Kijken verder komen. Innovaties forensische psychiatrie Congres Verslagen door het tuchtrecht Congres Existentie en zingeving in de GGZ Congres Lets move on Gezonde leefstijl in de GGZ 5th European congres on assertive outreach
De heer K.L.M. Perik RC	lid	<i>Partner SIS Finance</i> - Lid Curatorium Postdoctorale Controllersopleiding in Rotterdam -Voorzitter Raad van Toezicht Centraal Museum in Utrecht -Lid Raad van Toezicht medisch specialistisch bedrijf MSNW -Gastdocent Cost Accounting Erasmus Universiteit Rotterdam - n.v.t.
Mevrouw dr. J. Ravensbergen	Lid	<i>Lid College van Bestuur, Avans Hogeschool</i> Nevenfuncties, samenhangend met de hoofdfunctie - Voorzitter van het bestuur van de Seniorenacademie Brabant (HOVO). - Lid van het bestuur van de Juridische Hogeschool

^[1] Voor de volledigheid wordt van de leden van de Raad van Toezicht, indien er sprake van is, allereerst hun reguliere functie vermeld. Deze is cursief weergegeven.

		Avans-Fontys. - Lid van het bestuur van het Regionaal Werkbedrijf regio West-Brabant (BRW). - Lid van de stuurgroep HCA agenda regio West-Brabant. - Lid comité van aanbeveling Business Awards Baronie van Breda. Nevenfuncties, niet-samenhangend met de hoofdfunctie: - Voorzitter van de Raad van Toezicht van Transvorm. - Lid van de Raad van Toezicht van het Erasmus MC. - Bestuurder internationale roeibond FISA & chair Women's Rowing. - Vicevoorzitter van de commissie Sport en Bewegen ZonMw. "De kunst van het vragen stellen.", Masterclass voor toezichthouders
De heer mr. G.J.A.M. van der Vossen RC	voorzitter	Managing Partner Holland Consulting Group -Lid Raad van Toezicht Hogeschool voor de Kunsten Utrecht -Lid Raad van Advies Raad voor Rechtsbijstand -Lid Raad van Toezicht Fonds voor Cultuurparticipatie -Tijdelijk voorzitter Raad van Toezicht Stichting DOEN Leergang High Level Toezicht, Nationaal Register

Rooster van aftreden per 31 december 2019

Naam	(Her)benoemd per	Herbenoemd op	Aftredingsdatum	Herkiesbaar?
Dhr. J.H. de Bie**	Lid sinds 02-09-2015	02-09-2019	02-09-2023	nee
Mevr. F.A. van Dijk	Lid sinds 21-02-2019		21-02-2023	Ja
Dhr. K. Perik	Lid sinds 19-04-2018		19-04-2022	Ja
Mevr. J. Ravensbergen	Lid sinds 19-04-2018		19-04-2022	ja
Dhr. G.J. van der Vossen*	Lid sinds 01-10-2012 Voorzitter* sinds 01-09-2018	01-10-2016	01-10-2020	nee

* voordrachtszetel ondernemingsraad en medezeggenschapsraad

** voordrachtszetel centrale cliëntenraad

Bijlage 5 - Jaarverslag MR

Inleiding

2019 was voor Yulius Onderwijs wederom een bewogen jaar met de nodige veranderingen, en dus ook weer een roerig jaar voor de MR van Yulius Onderwijs.

In het eerste deel van het jaar was er veelvuldig en open contact met de interim directeur. Na het aanstellen van de twee directeuren voor Onderwijs, is deze prettige en open samenwerking en communicatie met hen voortgezet.

De MR heeft zich intensief bezig gehouden met de verschillende instemmings- en adviesaanvragen, zoals de Wijziging bovenschoolse managementstructuur en managementstatuut Onderwijs, en de aanzet tot actualisering van het functiehuis. Verder zijn er tal van zaken op ons pad gekomen waarin de MR heeft meegedacht en geadviseerd en/of ingestemd. MR-adviezen op voorgenomen besluiten werden ook in 2019 door de Raad van Bestuur of de Directie Onderwijs altijd ter harte genomen en vaak ook overgenomen.

Er waren landelijke stakingen, waaraan ook veel personeel van Yulius heeft meegedaan. Dit had natuurlijk een grote impact op de voortgang van Onderwijs tijdens deze dagen. Veel locaties waren gesloten, en zo nodig was er voor leerlingen opvang mogelijk. Yulius heeft als werkgever laten zien achter het personeel te staan.

Voor een goede werkverdeling en werkdruk vermindering is constant aandacht!

Alles is continu in beweging en daarom hoopt de MR in 2020 weer nieuwe enthousiaste medewerkers en ouders in de MR te mogen verwelkomen om ons team te versterken!

Taak en overleggen MR

De medezeggenschapsraad (MR) behartigt de belangen van iedereen die met Yulius Onderwijs te maken heeft: medewerkers, ouders/verzorgers en leerlingen. De raad heeft ruimte voor 14 zetels; 7 voor de personeelsgeleding en 7 voor de oudergeleding. Daarnaast is er een onafhankelijk voorzitter. De MR heeft twee vaste commissies ingesteld met elk hun eigen aandachtsgebied, te weten: Personeel & Organisatie en Onderwijs & Financiën.

Een ambtelijk secretaris ondersteunt de MR en zijn commissies. De taakverdeling en de werkwijze van de MR zijn vastgelegd in een statuut en een reglement.

Voor de reguliere overlegvergaderingen heeft de bestuurder zijn verantwoordelijkheid gedelegeerd aan de directie Onderwijs. De bestuurder neemt incidenteel deel aan de overlegvergaderingen.

De raad vergadert elke drie weken, waarbij de directie eens in de zes weken aanschuift. De MR komt in 2019 in totaal 14 keer bijeen. De directie Onderwijs is hierbij 7 keer aanwezig. De Raad van Bestuur is regelmatig bij de vergadering aanwezig, een vertegenwoordiging van de Raad van Toezicht is in november bij een vergadering aanwezig. Commissieleden afzonderlijk sluiten aan op eigen verzoek of uitnodiging aan bij onderwijs- en/of externe partijen. De agenda's en de vastgestelde notulen van de

vergaderingen worden verspreid onder Ouderklankbordgroepen van de locaties, en worden gepubliceerd op intranet.

Samenstelling Medezeggenschapsraad

De medezeggenschapsraad bestaat uit de volgende leden (december 2019):

Naam	Functie
Sjaco Blokland	Onafhankelijk voorzitter
Quintus Backhuijs	Leerkracht
Philip Ilmer	Leerkracht, tijdelijk DB-lid voor dit schooljaar
Tamara Perez Santana	Leerkracht, lid t/m juli 2019
Karola Stolk	Leerkracht
Sylvia van der Waal	Leerkracht, lid t/m juli 2019
Susanne van der Weel	Leerkracht, lid per augustus 2019
Eric de Bruin	Oudergeleding
Cari Derichs	Oudergeleding
Sonja Kooij	Oudergeleding
Miriam Volp	Oudergeleding
Robin Wallach	Oudergeleding
Ariëta Witter	Oudergeleding
Jolanda van Gelder-den Outer	Ambtelijk secretaris

Advies- en instemmingsaanvragen

In 2019 zijn onder andere de volgende onderwerpen in overleg met de MR besproken:

Advies- en instemmingsaanvragen, informatieverstrekking	
Privacyreglementen personeelsgegevens en Yulius Onderwijs	Instemmingsaanvraag
MeerJarenBestuursFormatiePlan (MJBFP) 2019-2022	Instemmingsaanvraag
Vakantieroosters 2019-2020	Adviesaanvraag
Wijziging bovenschoolse managementstructuur en -statuut Onderwijs	Adviesaanvraag MR Instemmingsaanvraag PMR*
Invoering 5-gelijke dagen rooster op SO's	Adviesaanvraag
Actualisatie functieboek Yulius Onderwijs	Adviesaanvraag
Aanpassing lesrooster De Fjord	Adviesaanvraag
Privacyreglement personeelsdossiers	Instemmingsaanvraag PMR*
Format Schoolgids SO en VSO	Instemmingsaanvraag OMR**
Wijziging Topstructuur Yulius	Adviesaanvraag
Concept vakantieregeling 2020-2021	Adviesaanvraag

* PMR = personeelsgeleding binnen de MR

** OMR = oudergeleding binnen de MR

De MR geeft verder gevraagd en ongevraagd advies over:

- kwaliteit/inspectie;
- ouderparticipatie;
- ouderbijdrage;

- Sociale veiligheid;
- Kaderbrief en visie op passend onderwijs;
- Relatie samenwerkingsverbanden en ondersteuningsplanraden;
- Werkdruk / normjaartaak/taakbeleid;
- Financiën / Jaarrekening;
- Overlegstructuren;
- Jaarplan, locatieplannen en management contracten;
- Huishoudelijk reglement MR;
- Begroting Yulius onderwijs;
- Samenwerking zorg en onderwijs;
- Management review;
- Klassengrootte.

Ouderbijdrage

De bijdrage is op vrijwillige basis, en het bedrag wordt besteed aan speciale activiteiten die niet volledig door de overheid worden vergoed, zoals bijvoorbeeld een schoolreisje of een sportdag. De ontvangen ouderbijdrage wordt verdeeld over de scholen van Yulius Onderwijs op basis van het aantal leerlingen. De oudergeleding is verantwoordelijk voor het jaarlijks vaststellen van de hoogte van de ouderbijdrage en beheert de gelden vanuit de ouderbijdrage. Zij houden zicht op de besteding van de ouderbijdrage. Zo zorgen zij ervoor dat de gelden volledig ten goede komen aan de kinderen.

Het blijkt ieder jaar lastig om de ouderbijdragen te innen. Dit heeft te maken met het feit dat het om een vrijwillige ouderbijdrage gaat, maar ook de hoogte van het bedrag kan hierin een rol spelen.

Over het schooljaar 2018-2019 zijn de volgende bedragen per locatie aangevraagd en uitbetaald:

Locatie	Leerling en obv telling 1-10-2018	Ontvangen 2018-2019	Door locaties aangevraagd	Uitbetaald
De Wilgen	137	€ 2.115,00	€ 6.000,00	€ 2.126,21
Discovery College	189	€ 2.395,00	€ 5.000,00	€ 2.619,57
De Gaard	98	€ 1.307,50	€ 2.205,00	€ 1.397,68
Ilex College	104	€ 807,50	€ 3.305,00	€ 1.135,23
Reijerwaard College	67	€ 1.500,00	€ 2.300,00	€ 1.319,22
Middelland College	44	€ 902,50	€ 1.852,50	€ 816,81
Lombardia	70	€ 332,50	€ 2.000,00	€ 637,49
Heer Bokel College	125	€ 3.212,00	€ 3.200,00	€ 2.709,32
De Fjord	50	€ 427,50	€ 700,00	€ 569,35
DB MFC	36	€ 190,00	€ 1.570,00	€ 339,25
Het Tij	145	€ 3.342,50	€ 5.000,00	€ 2.912,76
Drechtster College	172	€ 2.061,00	€ 4.530,00	€ 2.312,80
De Atlas	135	€ 2.280,00	€ 4.118,00	€ 2.212,69
Lingewaal College	60	€ 1.527,00	€ 1.881,00	€ 1.291,62
Totalen	1.432	€ 22.590,00	€ 43.661,50	€ 22.400,00

In de berekening van de uit te betalen ouderbijdrage per locatie is het solidariteitsbeginsel meegenomen. Het solidariteitsbeginsel is leidend voor verdeling van het beschikbare budget. De verdeling van de gelden vindt plaats op basis van 40% solidariteitsbeginsel (op basis van aantal leerlingen) en 60% naar bijdrage door de betreffende locatie. Er wordt per leerling een evenredig bedrag beschikbaar gesteld.

De oudergeleding onderzoekt het loslaten van dit solidariteitsbeginsel per schooljaar 2019-2020. Ook zal de locatieleiding worden verzocht de besteding van de ouderbijdrage (beter) af te stemmen met de eigen Ouderklankbordgroep (OKG) op locatie.

Bijlage 6 - Plannen per school voor werkdrukvermindering

In 2018 zijn de teams van de locaties met elkaar in overleg gegaan met betrekking tot de inzet van de middelen voor werkdrukverlaging. In de meeste gevallen zijn van deze middelen extra measures ingekocht. In 2019 is dit gecontinueerd.

Reijerwaard College

Het team geeft aan behoefte te hebben aan een leerlingcoach/onderwijsassistent voor leerlingen die bijv. (even) de verbinding kwijt zijn met zichzelf, de docent, de klas of de lesstof. Het team geeft daarnaast aan dat leerlingen vaker een bewegingsmoment nodig hebben. De oplossing is inhuur van sport/beweging van buitenaf voor activiteiten voor de leerlingen. Deze activiteiten worden gegeven zonder dat er per se een docent bij is. Eventueel kan een onderwijsassistent of ander ondersteunend personeelslid hierbij aanwezig zijn. Dit koppelen aan het uitroosteren van docenten zodat de docent tijd vrij heeft om te besteden aan niet-lesgebonden taken.

Heer Bokel College

Gezamenlijk het team besloten dat er behoefte is aan iemand die voor de docenten kopieert, print, die bij practica eventueel kan helpen, die licht administratief werk voor hen kan doen. In dit licht zouden we iemand vanuit een OOP/ TOA aan kunnen nemen. Na overleg is gestart met een aanstelling voor drie ochtenden.

Discovery College

De extra middelen zijn Ingezet voor een medewerker die de Externe Stage begeleidt:

- Er is één persoon aangesteld die de externe stage begeleidt en organiseert;
- De stage wordt op projectbasis ingezet en sluit aan bij de praktijkvakken;
- De stage is duurzaam en sluit aan op de visie van Stage, leerlingen krijgen werkervaring.

Lombardia

Lombardia is schooljaar 2018-2019 van start gegaan. De start van het schooljaar verliep hectisch: leerlingen moesten wennen aan het nieuwe gebouw en aan nieuwe meesters en juffen. Daarnaast was het team ook helemaal nieuw, met veel teamleden voor wie het cluster vier-onderwijs nieuw is. Binnen de school was daarom behoefte aan extra handen tekort voor het ondersteunen van zowel de leraren als de leerlingen. De behoefte wat betreft werkdruk was daarom tweeledig: enerzijds wilden de leerkrachten ondersteuning in de klas en anderzijds wilden zij tools krijgen hoe zij het beste konden handelen wanneer een leerling boos was. Vandaaruit is besloten ondersteuning in te kopen die ook de leerkrachten kon coachen wanneer een leerling het moeilijk had. De middelen voor werkdrukverlaging zijn in 2018 en begin 2019 ingezet om het bureau Choice in te huren. De pedagogisch medewerkers van deze organisatie ondersteunen zowel de leerkrachten als leerlingen. Het doel hiervan is de gevoelde druk in de groepen te verlagen, zodat er

voor de leerkrachten ruimte ontstaat zich te kunnen ontwikkelen met betrekking tot hun aanpak naar de leerlingen.

Naast het bovengenoemde zijn maatregelen genomen om de werkdruk te verminderen waar geen kosten aan verbonden waren. Zo worden de medewerkers begeleid door de opleidingsadviseur en zijn er psychopathologiebijeenkomsten ingezet ten behoeve van de professionalisering.

De Wilgen

Naar aanleiding van het werkdrukakkoord zijn alle medewerkers van de Wilgen met elkaar in gesprek gegaan. Hierin is besproken wat de medewerkers als werkdruk ervaren. Als team hebben we geprobeerd om hier een praktische invulling aan te geven.

Het team geeft aan behoefte te hebben aan extra handen in de klas. Het gaat dan vooral om leerlingen die het op enig moment moeilijk in de klas hebben en even een time-out of één op één aandacht nodig hebben. Het gaat hier voornamelijk om het in gesprek gaan met leerling(en) en hier ook een daadwerkelijke follow-up aan geven (in samenspraak met leerkrachten). Naar aanleiding daarvan is een onderwijsassistent ingezet met als taak leerlingcoach. Zij kan ook de klas overnemen zodat de leerkracht met leerling(en) in gesprek kan.

De Fjord

Maatregelen/wensen om de werkdruk te verlagen:

- Uren TOA zijn uitgebreid van 0,6 naar 0,7 FTE, waardoor hij meer op locatie is, groepjes leerlingen vaker bij hem aan de slag kunnen, maar bijvoorbeeld ook de jachthaven, stichting jarige job en dergelijke meer structureel onder zijn begeleiding ingezet kunnen worden. De leerlingen halen veel werkplezier uit het bezig zijn met praktijk en niet altijd met theorie. Het zorgt tevens voor meer motivatie in de theoretische lessen als dit afgewisseld wordt met praktijk.
- Uren van de muziekdocent zijn uitgebreid naar een ochtend per week (in 2020 wordt dit verder uitgebreid). De leerlingen halen zeer veel voldoening uit de muzieklessen.
- Externe gastdocenten zijn ingehuurd om extra aandacht aan speciale vakgebieden te kunnen geven in kleine groepjes (wiskunde, biologie, aardrijkskunde enz.). Met name rond de eindexamenperiode en de voorbereiding hiervan.

MFC

Maatregelen voor werkdrukverlaging voor docenten en onderwijsassistenten die bij MFC zijn ingezet, zijn:

- Het rooster van Yulius & Pameijer is geoptimaliseerd. In schooljaar 2018-2019 gaven de docenten en onderwijsassistenten soms meer dan 1000 klokuren per schooljaar. Dit schooljaar is dat teruggebracht naar 960/980 klokuren per week. Ook is het rooster voor de docenten evenrediger verdeeld. Daardoor is meer ruimte gecreëerd voor voor- en nabereiding. Dit wordt in mei 2020 geëvalueerd met beide teams.
- Onderwijsassistenten zijn meer in de klas aanwezig of gaan met een kleine groep elders aan het werk.
- Er is een leerlingcoach ingezet.

- De pauzes zijn anders ingedeeld zodat medewerkers maar twee keer week hoeven te surveilleren in de grote pauze. De kleine pauze is wel nog bij docent/onderwijsassistent gebleven. Het nieuwe pauzeplan, dat gezamenlijk met Pameijer is opgesteld, geeft een rustmoment op de dag en dat wordt als zeer prettig ervaren. Het plan wordt samen met Pameijer voor volgend schooljaar geëvalueerd en aangescherpt.
Door de geringe bezetting is het nog niet gelukt om pauzeactiviteiten in te zetten of derden in te huren. Dit blijft eventueel een idee voor komend schooljaar. Mede omdat de locatie ook geen schoolplein heeft, zou het fijn zijn als leerlingen op bepaalde momenten in elk geval - onder begeleiding - even naar buiten kunnen. Aanschaffen van een tafeltennistafel of iets dergelijks staat ook nog op de wensenlijst.
- Voor 2020 is het wenselijk vaste overlegmomenten in het rooster in te plannen in samenwerking met Pameijer. Bijvoorbeeld teamoverleg op donderdagochtend.
- Omdat er in 2019 nog veel scholing en ontwikkeling nodig is op de locatie, heeft het team gekozen voor een werkdag van 8.00 tot 16.30 uur, vanuit de gedachte: Eén taak, één team!

Ilex College

Het bestedingsdoel zal voor meer handen in de school zijn. Meer onderwijsondersteunend personeel als leerlingcoach/extra handen als achterwacht en een vakleerkracht bij Zorg en Welzijn waardoor er minder werkdruk komt bij de bovenbouwmedewerkers van leerjaar 3 en 4 basis en kader. Verder zal er roostertechnisch gekeken worden naar de vraag van de medewerkers (praktijklessen tegelijk inplannen zodat er geen leerlingen achterblijven in de klas en meer praktijklessen rondom computervaardigheden), om minder contacturen te hebben en of het haalbaar is om de intern begeleider van de vijf werkdagen drie dagen geen lesgevende taken te geven. Op die wijze kan zij de medewerkers ondersteunen en dienen als flexibele schil.

De Gaard

Aangezien het team geen overmatige werkdruk ervaart, heeft zij ervoor gekozen het akkoord te gebruiken ter bevordering van werkplezier. Meer werkplezier is immers de beste remedie tegen werkdruk.

- Voor iedereen een laptop met mobiele internetverbinding.
- Een studiereis ten behoeve van onderwijsontwikkeling in het primaire proces en ter versterking van het onderwijskundig & pedagogisch profiel.

Drechtster College

Plan van Aanpak Aalscholverstraat:

Per 1-08-2018 zal op de locatie:

- een schoolcoach aanwezig zijn, die de leerlingen extra kan ondersteunen bij pedagogische vraagstukken.
- een docent ambulant aanwezig zijn die de leerlingen extra ondersteuning biedt bij didactische vraagstukken.
- de ambulante docent de leidinggevende vervangen.

Financiën:

De inzet van de schoolcoach valt binnen de begroting en kan dus daaruit gefinancierd worden. De inzet van de ambulante docent is nu op basis van ziektevervanging, hier zal een structurele oplossing voor gevonden worden. Voor een deel begroot uit het werkdrukakkoord. Ongeveer 11.000 euro.

Plan van Aanpak Atmosfeerstraat:

- Duidelijke taakomschrijvingen per functie.
- Extra ondersteuning in de klas (RT), scholing voor onderwijsinhoudelijke docenten en onderwijsassistenten.
- Klassenmanagement sterker maken door middel van (team)scholing voor onderwijsinhoudelijke docenten.
- Meer gym- en praktijkuren ten opzichte van theorie-uren. Hiervoor zal met de docent bewegingsonderwijs het rooster aangepast worden. En extra inzet voor de praktijkvakken.

Financiën:

Voor de extra praktijkuren zal een vacature TOA uitgezet worden, begroot vanuit het werkdrukakkoord voor 0,4 fte. Dit is ongeveer €8000 (kalenderjaar 2019).

Het Tij

Het Tij zou het beschikbare budget graag inzetten in extra personele bezetting. Zie de onderbouwing hieronder.

Werkdruk	Actie	Kosten
Administratieve taken	Inzet (onderwijs)ondersteuner 0.6 fte	€ 21000 per jaar
OPP	OPP 1 x per jaar evalueren (wettelijke eis) Daarnaast 2x per jaar rapportvergadering en 10 minutengesprekken ouders + leerling. Dit geeft meer zicht op de ontwikkeling van de leerling. Na 1 jaar evalueren of dit het zicht op de leerling + de inhoud van het OPP bevordert.	€ 0
Inzet IB-er	3 dagen per week Intern Begeleider	Vanuit huidige formatie
Lessen vervangen bij ziekte	Voortzetten flexibele schil	Vanuit huidige formatie
Mentorraat	Alle docenten (die meer dan 2 dagen werkzaam zijn) betrokken maken in mentorraat	Meenemen in taakbeleid
Omgaan met niveauverschillen tijdens de les	Inzet (onderwijs)ondersteuner 0.6 fte	€ 21000 per jaar

De Atlas

Op de Atlas is uitgebreid met het team overlegd over het werkdrukakkoord.

Men ervaart met name werkdruk in relatie tot intensiteit van het werk en niet zozeer van de hoeveelheid werk. Medewerkers willen het budget graag inzetten voor extra handen in de vorm van een conciërge, die hen ondersteunt bij kopieerwerk, materialen klaarlegt, koffierondes doet met leerlingen, pleinen bijhoudt, klusjes doet in en om de school, de telefoon aanneemt op woensdag en vrijdag en dergelijke.

Lingewaal College

Het Lingewaal College zet een onderwijsassistent in die, om de werkdruk te verlagen, ook administratieve taken van de docenten overneemt.

Middelland College

In 2019 heeft het Middelland College de middelen voor werkdrukverlaging als volgt ingezet:

- We hebben een leerkracht enkele uren schooltaken toebedeeld, met als doel een taakverlichting te bieden voor de andere docenten. Te denken valt aan het overnemen van schoolcommissies en het opzetten van een locatiebreed SOVA-plan bedenken dat op vrijdagmiddag wordt toegepast.
- Er is een onderwijsassistent ingezet die naast de gebruikelijke taken locatiebreed de biologielessen verzorgde en leerlingen een op een extra instructie gaf.