



Yulius Onderwijs **JAARVERSLAG 2020**

Yulius

Samen het verschil
yulius.nl

Inhoud

Verslag van de Raad van Toezicht	4
Verslag bestuurder en directie Onderwijs	8
1 Uitgangspunten verslaglegging	10
2 De organisatie	11
2.1 Algemene gegevens	11
2.2 Organisatie	11
2.3 Bestuur en intern toezicht.....	14
2.4 Medezeggenschap en horizontale verantwoording	15
2.5 Profiel van de organisatie	16
2.6 Dialoog	18
2.7 Klachtenbehandeling	22
2.8 Organisatieontwikkelingen	24
3 Gevoerd beleid: onderwijs en kwaliteit.....	27
3.1 Leerlingenaantallen.....	27
3.2 Onderwijs & kwaliteit	28
3.3 Uitstroomgegevens.....	32
3.4 Internationalisering	33
3.5 Visitatie	33
3.6 Inspectie	36
4 Personeelsbeleid.....	38
4.1 Personeelsbeleid: doelen en resultaten.....	38
4.2 Ontwikkelingen die van invloed zijn op het personeelsbeleid	39
4.3 Ziekteverzuim.....	40
4.4 Personele bezetting	41
4.5 Mobiliteit	41
4.6 Beheersing van uitkering na ontslag	42
4.7 Middelen voor werkdrukverlaging	42
5 Huisvesting en facilitaire zaken	44
5.1 Onderwijshuisvesting Dordrecht.....	45
5.2 Onderwijshuisvesting Rotterdam	45
5.3 Onderwijshuisvesting Schiedam	46
5.4 Onderwijshuisvesting Barendrecht	46
5.5 Onderwijshuisvesting Gorinchem.....	46
5.6 Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen.....	46

6	Financiën.....	48
6.1	Gevoerd beleid	48
6.2	Analyse financieel resultaat.....	49
6.3	Investeringsbeleid.....	52
6.4	Treasury- en financieringsbeleid	52
7	Continuïteitsparagraaf.....	53
7.1	Vooruitblik.....	53
7.2	Meerjarenbalans en staat van baten en lasten	54
7.3	Meerjarenbalans.....	55
7.4	Staat van baten en lasten	56
7.5	Belangrijkste conclusies vanuit de meerjarenbegroting	59
7.6	Bestuursverklaring inzake interne beheersing	61
7.7	Overige rapportages	61
8	Toekomstparagraaf.....	62
8.1	Passend Onderwijs	62
8.2	Samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs	63
8.3	Samenwerking onderwijs en zorg	63
8.4	Krapte arbeidsmarkt.....	64
8.5	Huisvestingsprojecten	64
8.6	Corona.....	64
8.7	Overige risico's	65
9	Jaarrekening	66
	Ondertekening door bestuurder en toezichthouders	88
	Bijlage 1 - Overzicht locaties	89
	Bijlage 2 - Nevenfuncties Directie Onderwijs	90
	Bijlage 3 - Nevenfuncties Raad van Bestuur	91
	Bijlage 4 - Nevenfuncties Raad van Toezicht	92
	Bijlage 5 - Jaarverslag MR	96
	Bijlage 6 - Plannen per school voor werkdrukvermindering	100

Jaarverslag 2020 Yulius Onderwijs

De Raad van Bestuur van Yulius te Dordrecht heeft de jaarrekening 2020 van Stichting Yulius Onderwijs vastgesteld in de vergadering van 25 mei 2021.

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

De Raad van Toezicht van Yulius heeft de jaarrekening 2021 van Stichting Yulius Onderwijs goedgekeurd tijdens de vergadering op 25 mei 2021.

De heer drs. R.E.C.S. Hoogma
Voorzitter Raad van Toezicht

Verslag van de Raad van Toezicht

In dit verslag van de Raad van Toezicht staat allereerst vermeld hoe er invulling is gegeven aan de toezichthoudende rol. Daarna worden de ontwikkelingen van Yulius Onderwijs beschreven.

Toe-zichthoudende rol

Samenstelling

De samenstelling van het toezichthoudende orgaan op 31 december 2020:

De heer drs. J.H. de Bie

Mevrouw drs. F.A. van Dijk

De heer drs. K.L.M. Perik RC

Mevrouw dr. J. Ravensbergen

De heer drs. R.E.C.S. Hoogma (voorzitter)

Op 31 december 2020 bestond de Raad van Toezicht uit vijf personen. In april is de heer Hoogma benoemd tot lid; hij heeft per 1 oktober de rol van voorzitter overgenomen van de heer Van der Vossen, die op 30 september 2020 na twee zittingstermijnen is afgetreden.

In bijlage 4 vindt u het overzicht van de nevenfuncties en de in 2020 gevolgde deskundigheidsbevordering van de leden van de Raad van Toezicht.

De Raad van Toezicht heeft vier commissies:

- Commissie Kwaliteit
- Financiële Auditcommissie
- Commissie Onderwijs
- Remuneratiecommissie

De Raad van Toezicht vergaderde in 2020 zeven keer. Daarnaast heeft een afvaardiging van de Raad van Toezicht eenmaal vergaderd met de medezeggenschapsraad.

Toe-zicht en naleving wettelijke voorschriften

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 en op de naleving van wettelijke voorschriften. Voor Yulius Onderwijs hanteert de Raad van Toezicht daarbij de code 'Goed Bestuur' van augustus 2017 van de PO-Raad.

De Raad van Toezicht ziet toe op de rechtmatige verwerving, doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van middelen, middels het goedkeuren van de begroting.

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.

In 2020 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 2020;
- nieuwe statuten voor Stichting Yulius en Stichting Yulius Onderwijs
- het meerjarenbestuursformatieplan MJBPF 2020-2023
- benoeming lid Raad van Bestuur

Bezoldiging Raad van Toezicht en Raad van Bestuur

De bezoldiging van de Raad van Bestuur geschiedt op basis van de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) en wordt vermeld in de jaarrekening.

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.

De onkosten van de Raad van Bestuur worden jaarlijks steekproefsgewijs gecontroleerd door de Remuneratiecommissie van de Raad van Toezicht. De accountant voert tevens ook controle uit op de declaratie van de onkosten.

Ontwikkelingen Yulius Onderwijs

Terugblik 2020

De Raad van Toezicht stelt vast dat 2020 door verschillende factoren een bewogen jaar is geweest. Corona heeft het onderwijs enorm beïnvloed. Yulius Onderwijs heeft zich wendbaar getoond in de overgang naar onderwijs op afstand. De Raad van Toezicht heeft een eerste evaluatie van leren op afstand besproken. De aanpak van de directie van Yulius Onderwijs krijgt grote waardering van de Raad van Toezicht.

Daarnaast had de coronaperiode gevolgen voor de werkdruk en het ziekteverzuim. Samen met de krapte op de arbeidsmarkt voor het onderwijs bleef dit in 2020 een groot punt van aandacht. Er zijn stappen gezet om de ambitie als beste werkgever in het speciaal onderwijs verder vorm te geven. Dit geldt zowel bij de werving en selectie van medewerkers, als het ondersteunen van startende medewerkers door inwerkprogramma's en buddy's.

Samenhang Yulius Onderwijs en Yulius

De Raad van Toezicht vindt de meerwaarde van de samenhang tussen Yulius Onderwijs en Yulius en het belang van samenwerking nog onvoldoende naar voren komen. Ook bij de bespreking van het vorige jaarverslag is daar specifiek bij stilgestaan en heeft de Raad van Toezicht opdracht gegeven aan de Raad van Bestuur om hier separaat aandacht aan te geven.

Ontwikkelingen scholen

De Raad van Toezicht heeft zich gedurende het jaar 2020 met een hoge frequentie laten informeren over de ontwikkelingen binnen Yulius Onderwijs, specifiek met betrekking tot de impact van de Covid-19 pandemie op het (speciaal) onderwijs, maar ook over zaken die op specifieke locaties spelen. Zo is de ontwikkeling van het Drechtster College uitgebreid besproken. Raad van Bestuur en directie hebben de samenwerkingspartners en de Inspectie nauw betrokken bij de verbeterplannen van deze school. Ook is regelmatig stilgestaan bij de situatie bij het MFC en de samenwerking met de lokale partners. Tevens is gesproken over de doordecentralisatie van de onderwijshuisvesting in Dordrecht.

Managementstructuur

Per 1 november 2020 is directeur Innovatie & Expertise, mevrouw Dominique de Vet teruggetreden als lid van de algemene directie van Yulius Onderwijs. De Raad van Toezicht dankt mevrouw De Vet voor haar inzet voor Yulius Onderwijs.

De continuïteit in de tussentijdse periode is gewaarborgd door de directeur Organisatie & Kwaliteit. In vervolg hierop is een analyse gestart over de inrichting van de aansturing van Yulius Onderwijs. Welke keuzes hierin worden gemaakt, wordt in de loop van 2021 duidelijk.

Statutenwijziging

Vanuit good governance en voor het verkrijgen van de ANBI-status zijn aanpassingen in de statuten van Yulius Onderwijs met de MR besproken. De MR heeft hierbij zijn rol genomen en kritisch meegedacht om zo de statuten voor Yulius Onderwijs vorm te geven. In 2021 wordt aan de uitwerking van de statuten verder vorm en inhoud gegeven.

Ontwikkelingen op het gebied van governance

Eind 2020 heeft een wisseling van leden binnen de Commissie Onderwijs plaatsgevonden door het vertrek van een lid van de Raad van Toezicht vanwege het aflopen van zijn termijn. Mevrouw Van Dijk heeft zitting genomen in de Commissie Onderwijs.

Vooruitblik 2021

De Raad van Toezicht constateert dat corona impact zal blijven hebben op het onderwijs. De coronatijd heeft echter ook een impuls gegeven aan leren op afstand. Dit heeft gevolgen voor de visie op betekenisvol leren en ook het betekenisvol lesgeven zal herijkt worden.

Een gespannen arbeidsmarkt en de Covid-19 pandemie zorgen dat de ambitie de beste werkgever in het speciaal onderwijs te worden mede vraagt om een kwaliteitsslag in scholing en opleiding van (nieuwe) medewerkers. In 2021 wordt onder de noemer van het expertisecentrum beleid ontwikkeld en uitgevoerd om (nieuwe) medewerkers, directeuren en staf blijvend te trainen en te scholen.

Ook in 2021 is huisvesting voor de Raad van Toezicht een belangrijk aandachtspunt. De staat en inrichting van de gebouwen is voor zowel de leerlingen als medewerkers van belang. Aan de hand van de visie op (onderwijs-)huisvesting zal worden toegezien op een toekomstbestendige huisvesting waarbij kwaliteit als uitgangspunt wordt gehanteerd.

Verslag bestuurder en directie

Onderwijs

De kern van 2020: Samen sterk tijdens Corona

Corona was de rode draad die door 2020 heen ging. Naast de grote impact op het (school)leven, was er een sterke ontwikkeling in digitaal onderwijs, nieuwe lesvormen en zelfstandigheid van leerlingen. We zagen flexibiliteit en veerkracht van leerlingen en docenten. Door de inrichting van social teams op de scholen was er nauw contact met ouders en leerlingen, waardoor er geen leerlingen buiten beeld zijn geraakt en in nauwe afstemming passende ondersteuning en opvang ingezet konden worden. Daarom kijken wij ook naar de positieve effecten die we vast kunnen houden en waarop we voort kunnen borduren.

Beste werkgever

Er is in 2020 hard gewerkt aan de ambitie om de beste werkgever van het speciaal onderwijs te worden. Een stevig wervingsbeleid, een warm welkom en een intensieve begeleiding voor nieuwe collega's is neergezet. Daarnaast zien we de kracht van huidige medewerkers en bieden we hen een eigen pad aan opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden binnen Yulius. Tijdens corona hebben we continue het gesprek met onze medewerkers gevoerd. Wat betekenen de richtlijnen voor jou en jouw thuissituatie in relatie tot het werk. Dit heeft er toe geleid dat maatwerk binnen teams is toegepast over wie werkt vanuit huis, de schoollocatie en wanneer. Zo is er ingespeeld op wat medewerkers nodig hadden om zich veilig te voelen en goed hun werk te kunnen blijven doen.

Werken aan strategische speerpunten

Het binden en boeien van medewerkers werkt ook door in de kracht van gezamenlijke beleidsontwikkeling. Directie, schooldirecteuren en staf werkten in 2020 samen in themagroepen aan diverse strategische speerpunten. Daarnaast zijn de vakgroepen van Intern Begeleiders, Orthopedagogen en PBS-coaches sterker gepositioneerd om inhoudelijk eveneens verbeteringen door te voeren aan het onderwijsproces en de ondersteuning van de leerlingen.

Huisvesting

De grootste mijlpalen op het gebied van huisvesting voor 2020 waren de verhuizing van De Atlas en de instemming voor nieuwbouw van het Drechtster College, beiden in Dordrecht. SO De Atlas kon medio 2020 verhuizen naar een bestaand schoolgebouw, dat geldt als tijdelijke huisvesting voor de komende jaren. De nieuwbouw staat naar verwachting gepland voor 2025. De gemeente Dordrecht heeft ingestemd met nieuwbouw voor het Drechtster College. Naar verwachting zal de school in 2026 een nieuw schoolgebouw kunnen betrekken.

Samenwerkingsverbanden

Samen met onze partners kijken we naar de ontwikkelingen en spelen we in op behoeften van leerlingen. Hierbij werken wij aan de mogelijkheden om keuze- en kansengelijkheid voor leerlingen te vergroten en thuis nabij het onderwijs te situeren. Zo is Yulius Onderwijs in samenspraak met het samenwerkingsverband Nieuwe Waterweg Noord een onderbouw AGL (arbeidsgerichte leerweg) gestart, zodat cluster 4 leerlingen voor praktijkonderwijs niet meer uit Schiedam hoeven. Tevens kunnen zij voor de bovenbouw doorstromen naar reguliere aanbieders binnen het samenwerkingsverband. Daarnaast is een pilot gestart VSO in VO, waardoor leerlingen van het Ilex College regelmatig lessen volgen in het Life College in Schiedam. Tevens worden mogelijkheden onderzocht om het mbo-1 traject aan te bieden in deze regio.

Het Middelland College is dit jaar gestart met mbo-1 in eigen huis in samenwerking met het Albada College. Hierdoor hebben leerlingen in het 3e jaar meer motivatie en is de overtuiging dat de aansluiting naar mbo-2 succesvoller zal verlopen. Dit omdat in de eind fase al wordt gestart met lesstof van mbo-2 en kennismakingslessen op een locatie van het Albada College.

Ook is Yulius Onderwijs actief in de kennisdeling naar partners. In 2020 heeft de samenwerking tussen de Rotterdamse scholen van Yulius Onderwijs en LMC op niveau praktijkonderwijs en vmbo verder vorm gekregen. Het doel was dat docenten uit regulier en speciaal voortgezet onderwijs elkaars werkveld beter leren kennen en begrijpen. Daartoe is in 2020 een masterclass ontwikkeld die bijdraagt aan de expertise en signaleringsfunctie van de docenten in het regulier onderwijs.

Zo heeft Yulius Onderwijs juist in het “corona jaar 2020” vooral de kracht gezien in de samenwerking met leerlingen, medewerkers, ouders en partners. Samen het verschil!

Marco de Bruin
Bestuurder Yulius

Marieke de Kreek-Haven
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 2020 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 2020 van de divisie Onderwijs zijn een afgeleide van de ambities uit de Kaderbrief 2020 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 Onderwijs
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 Linda Oprel, directiesecretaris van Yulius Onderwijs, via 088 - 405 64 01.

Scholen

In het kalenderjaar 2020 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.

Organisatiestructuur

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

Managementstructuur Directie Yulius Onderwijs

Yulius Onderwijs 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 en de schooldirecteuren zijn vastgelegd in het managementstatuut van Yulius Onderwijs.

Directie Onderwijs

Samenstelling Directie Onderwijs op 31 december 2020:

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

Directeur Innovatie & Expertise, vacature

De twee directeuren hebben de dagelijkse leiding over Yulius Onderwijs en zijn 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.

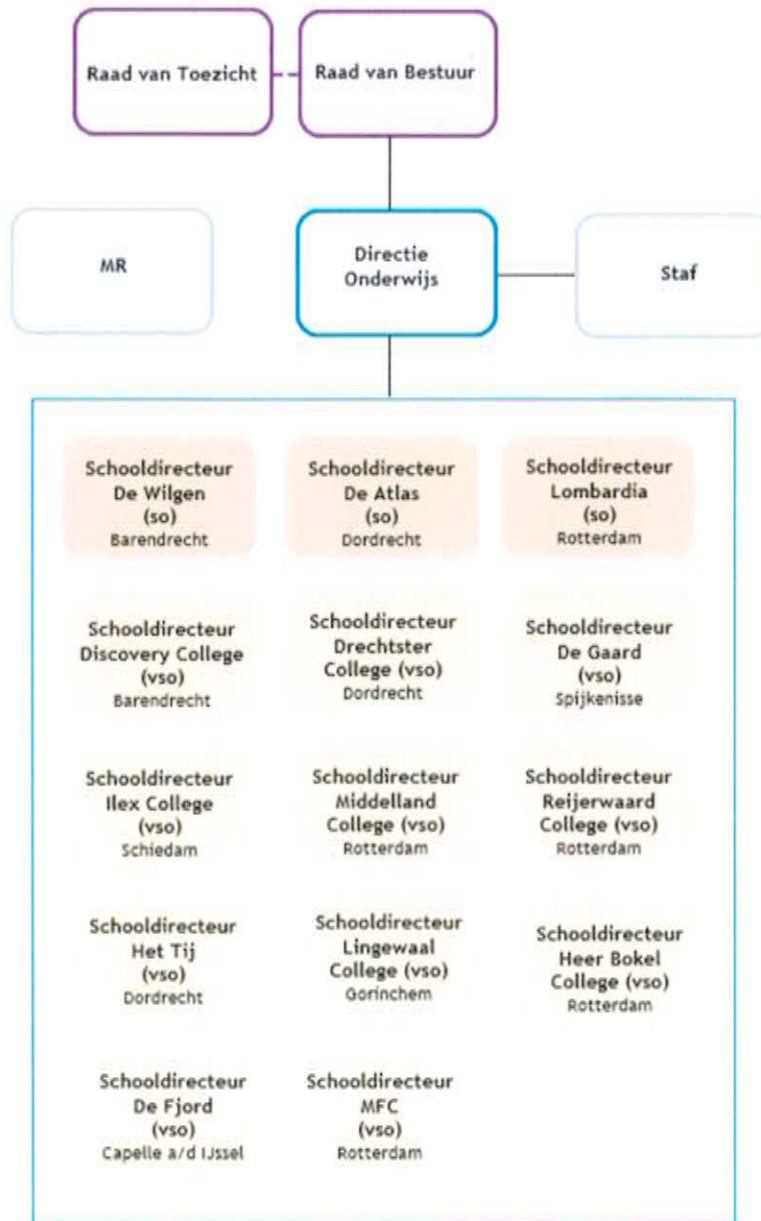
De directie Onderwijs is zowel intern als extern gericht. Naar buiten toe houdt de directie Onderwijs zich voornamelijk bezig met regionale en landelijke ontwikkelingen, de dialoog met de omgeving en mogelijke samenwerkingspartners. De directie vertegenwoordigt Yulius Onderwijs in de samenwerkingsverbanden 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 directeuren is te vinden in bijlage 2 van dit jaarverslag.

Schooldirecteuren

Binnen de kaders van het managementstatuut en de door de Raad van Bestuur en directeuren Yulius 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 2020:

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

De heer drs. J.A.C. Oosterwijk, psychiater, lid 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 2020 is de Raad van Bestuur uitgebreid met een lid Raad van Bestuur met zorginhoudelijke portefeuille. 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. Met vaste frequentie sluit de Directie Onderwijs hierbij aan. Daarnaast legt de Raad van Bestuur in algemene zin verantwoording af in de jaarverslaglegging, beschikbaar voor belanghebbenden en geïnteresseerden.

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.

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.

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

De MR is in 2020 totaal vijftien keer bijeengekomen. Er waren zeven formele MR overleggen, waarbij de Directie Onderwijs aanwezig was. De Raad van Bestuur is regelmatig bij de formele overleggen aanwezig geweest. Een vertegenwoordiging van de Raad van Toezicht is in november 2020 bij de formele vergadering aanwezig geweest. De andere acht overleggen waren MR-vergaderingen. In bijlage 5 is het jaarverslag van de MR te lezen.

2.5 Profiel van de organisatie

Missie Yulius

Omdat Yulius Onderwijs een gezamenlijke eenheid vormt met 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

Het specifieke voor Yulius Onderwijs is dat wij onderwijs bieden aan leerlingen met (een vermoeden van) 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. 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 2018-2022 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 de samenwerking tussen Yulius Onderwijs en Yulius KJP wordt invulling gegeven aan zorgondersteuning en begeleiding van leerlingen. Zo kan Yulius vanuit de gezamenlijke expertise een toegevoegde waarde leveren aan de ontwikkeling van leerlingen.

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. Yulius en Horizon delen gezamenlijk het pand aan de Quackstraat waar Horizon penvoerder is.
BOOR	Afstemming vanuit gezamenlijke verantwoordelijkheid voor speciaal onderwijs in deze regio.
Focus Beroepsacademie	Samenwerking ten behoeve van examinering van leerlingen van Discovery College en het Middelland 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.
Albeda	Samenwerking ten behoeve van mbo-1 traject

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.
Wolfert Dalton	Samenwerking ten behoeve van examinering van leerlingen van het Heer Bokel College
Staatsexamen	Examinering Ilex en De Gaard
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 is een pilot gestart met de Rotterdamse scholen van Yulius Onderwijs en LMC op niveau praktijkonderwijs (AGL) en vmbo. Het doel is elkaars werkveld beter te leren kennen en begrijpen. Daartoe is in 2020 een masterclass ontwikkeld die bijdraagt aan de expertise en signaleringsfunctie van de docenten in het regulier onderwijs. Hiervoor is een subsidie ontvangen van de gemeente. Daarnaast investeren beide besturen in een onderzoek door een gedragswetenschapper naar succesvolle interventies op het gebied van veiligheid in en om de school. Hiervoor is eveneens 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 garantiebanen. 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 2020 is gewerkt aan het ontwikkelen van een gezamenlijke visie op de hernieuwde samenwerking. Dit krijgt in 2021 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 Voortijdig Schoolverlaters	Samenwerking ten behoeve van voortijdige uitval van 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 aan de uitvoering van passend onderwijs. Yulius Onderwijs verzorgt onderwijs voor leerlingen uit in totaal 46 samenwerkingsverbanden. In tabel 3 is aangegeven bij welke twaalf samenwerkingsverbanden Yulius Onderwijs bestuurlijk aangesloten is.

Sinds de invoering van passend onderwijs in 2014 is 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': het sneller en beter terugplaatsen van leerlingen in het regulier onderwijs. Met een aantal van deze samenwerkingsverbanden is in 2020 specifieke samenwerkingsafspraken gemaakt. Deze zijn eveneens benoemd. In bijlage 2 is aangegeven welke bestuurlijke of toezichthoudende rol Yulius Onderwijs bij deze samenwerkingsverbanden vervult.

Nummer	Naam	Ontwikkelingen in de samenwerking
PO 28-04	Hoeksche Waard	Onderwerp van gesprek is de doelmatigheid en toekomstbestendigheid van de inzet van de ondersteuning. Dit in relatie tot een groeiend aantal leerlingen in het VSO.
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 so-locatie Lombardia in Rotterdam. Dit is een tijdelijke afspraak vanwege de groei op deze locatie naar de volledige capaciteit van 115 leerlingen. Samen met PPO werkt Yulius Onderwijs met regionale partners aan een centrale aanmeldroute voor leerlingen en ouders.
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	Onderwerp van gesprek is 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	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. Dit na de gedane pilot in 2017/2018 en de stijging van de VSO leerlingen.
VO 28-11	NWN, Schiedam e.o.	Onderwerp van gesprek is terugloop van aantal leerlingen in VSO maar tegelijkertijd grensverkeer naar andere regio's voor praktijkgericht onderwijs. In 2020 daarom de mogelijkheden voor het blijvend bieden van een dekkend aanbod in eigen regio besproken en gerealiseerd.
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	Onderwerp van gesprek is 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	Onderwerp van gesprek is het groeiend aantal leerlingen in het VSO.

Tabel 3: Samenwerkingsverbanden

2.7 Klachtenbehandeling

Klachtenfunctionaris

Bij Yulius Onderwijs is een klachtenfunctionaris aangesteld. 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 de klachtenfunctionaris met partijen in gesprek kan gaan. Samen met ouders wordt gekeken of er een oplossing mogelijk is waarbij de schooldirecteur wordt betrokken. Indien nodig betreft de klachtenfunctionaris de directie Onderwijs bij het proces. De klachtenfunctionaris heeft in 2020 in totaal 23 klachten afgehandeld.

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

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. In totaal zijn er in 2020 drie onderwijsklachten ingediend bij de klachtencommissie. De procedures met betrekking tot klachten zijn vastgelegd en gepubliceerd op de website: <https://www.yulius.nl/informatie/een-klacht-indienen/>.

Medewerker vertrouwenspersoon

In 2019 behandelde de vertrouwenspersoon deels klachten van leerlingen en of hun ouders en deels meldingen vanuit medewerkers. In 2020 is de rol van vertrouwenspersoon binnen het Onderwijs veranderd naar medewerker vertrouwenspersoon. De klachten van ouders en leerlingen worden behandeld door de klachtenfunctionaris Onderwijs (zie hierboven).

De medewerker vertrouwenspersoon is er voor onafhankelijke ondersteuning en advies te bieden aan een medewerker bij ervaren (seksuele) intimidatie en/of agressie, geweld, discriminatie en pesten door (een) andere medewerker(s).

In totaal zijn er in 2020 veertien meldingen geweest van medewerkers Onderwijs. Op basis van deze ervaringen adviseert de vertrouwenspersoon de directie met betrekking tot een veilig klimaat en een betere samenwerking op school.

2.8 Organisatieontwikkelingen

Ontwikkelingen met betrekking tot de strategische programmalijnen

In 2020 is verder gewerkt aan de strategische programmalijnen 2018-2021. Per programmalijn wordt een korte beschrijving gegeven, en worden enkele ontwikkelingen in 2020 aangestipt.

1. Samenwerken & verbinden

Yulius Onderwijs wil de kennis binnen de organisatie zo optimaal mogelijk inzetten. Medewerkers leren van elkaar en blijven zichzelf voortdurend ontwikkelen. Door elkaar beter te kennen en ervaringen te delen, versterken zij de onderlinge verbinding.

Expertisecentrum - in voorbereiding

De voorbereidingen zijn in 2020 gestart om een Expertisecentrum op te richten waarin expertiseontwikkeling, -deling en professionalisering worden ondergebracht voor zowel onze eigen medewerkers als voor onze partners in het regulier onderwijs. Thema's in het Expertisecentrum zijn zowel onderwijsinhoudelijk, didactisch, pedagogisch als samenwerking met zorg. In 2020 is reeds beleid ontwikkeld en uitgevoerd om zowel nieuwe als zittende medewerkers blijvend te trainen en te scholen. Verder wordt in samenspraak met de samenwerkingsverbanden onderzocht op welke wijze het Expertisecentrum ook het regulier onderwijs in de regio kan voorzien van expertise en ondersteuning. Dit moet er tevens aan bijdragen dat meer leerlingen 'passend onderwijs' krijgen in een reguliere setting.

Pilot LMC - deels 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.

Samen met LMC uit Rotterdam onderzoekt Yulius Onderwijs mogelijkheden tot samenwerking en expertise ontwikkeling met het regulier voortgezet onderwijs. Daarvoor is een pilot gestart met de Rotterdamse scholen van Yulius Onderwijs en LMC op niveau praktijkonderwijs (AGL) en vmbo. Het doel hiervan is dat docenten uit regulier en speciaal voortgezet onderwijs elkaars werkveld beter leren kennen en begrijpen. Daartoe is in 2020 een masterclass ontwikkeld die bijdraagt aan de expertise en signaleringsfunctie van de docenten in het regulier onderwijs. Het geven van de masterclass kon vanwege corona in 2020 niet plaatsvinden. Voor dit project is subsidie van de gemeente Rotterdam ontvangen.

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 hoofdstuk 4.

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 2020 zijn de afspraken met een aantal partijen vastgelegd. Ook scholen die staatsexamens afnemen voor de theoretische vakken zijn in overleg met het regulier VO over 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.

Kansengelijkheid door het bieden van doorgaande leerlijnen - in voorbereiding

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. Daarom wordt onderzocht of enkele locaties samen kunnen gaan om dit volume te creëren (zie ook hoofdstuk 5).

Implementatie van ZIEN! - deels behaald

Om de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen te volgen en te duiden is Yulius Onderwijs overgestapt op ZIEN! In 2020 gestart met de implementatie van ZIEN! bij de VSO-locaties. De implementatie wordt in 2021 afgerond.

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.

Zorg-onderwijsarrangementen - in ontwikkeling

Voor de lichtere ondersteuning is vanuit de gemeente Rotterdam en gemeente Dordrecht zogeheten OZA ondersteuning beschikbaar vanuit gecontracteerde partijen. Er is een continue ontwikkeling om dit op het juiste (kwaliteits)niveau te krijgen.

Yulius Onderwijs streeft in alle samenwerkingsverbanden waarin we participeren naar een dekkend aanbod van zorg-onderwijsarrangementen. Voorbeelden hiervan zijn de ontwikkeling van onderwijs-zorgarrangementen zoals OASE, het Ambulant Leercentrum (ALC) en het programma BinK (ALC programma voor de basisschoolleerlingen op De Atlas). OASE ondersteunt leerlingen met sociaal-emotionele en/of psychische problematiek in het speciaal onderwijs en in het basisonderwijs. Zorgmedewerkers bieden ondersteuning aan leerlingen en hun leerkrachten. Het doel van het ALC is het bieden van een tijdelijke, gepersonaliseerde aanpak die planmatig en doelgericht is en aansluit op de ondersteuningsbehoefte en het toekomstperspectief van de leerling.

Instroomgroep Lombardia - behaald

In 2020 is op Lombardia een instroomgroep gestart waarbij passende zorg en ondersteuning wordt geboden zodat de meest kwetsbare leerlingen succesvol deelnemen aan hun schoolloopbaan binnen het cluster 4 onderwijs.

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 ICT - behaald

In 2020 is het project ICT & Onderwijs officieel afgerond. Dat betekent dat scholen hun ouderportalen, zover van toepassing op de locatie, open hebben staan en de leerlingvolgsystemen optimaal bereikt worden in het VSO.

De SO-locaties werken met de ouderapp Parro. Vanwege de lockdown and corona is ICT in het onderwijs in een stroomversnelling gegaan. Er zijn veel digitale stappen gemaakt in het aanbieden van afstandsonderwijs en er zijn testen met de inzet van "Bring Your Own Device".

3 Gevoerd beleid: onderwijs en kwaliteit

3.1 Leerlingenaantallen

Op 1 oktober 2020 was het leerlingaantal 1.539 leerlingen, een stijging van 39 leerlingen ten opzichte van 1 oktober 2019, zoals blijkt uit tabel 4.

Kerngegevens leerlingen	2020	2019
Aantal bekostigde leerlingen per 1 oktober:	1.539	1.500
• Residentieel	90	81
• Extern	1.449	1.419
• SO-leerlingen	416	374
• VSO-leerlingen	1.123	1.126

Tabel 4: Kerngegevens leerlingen

In onderstaande grafiek is de ontwikkeling van de leerlingenaantallen van de scholen van Yulius Onderwijs over de periode 2016 tot en met 2020 weergegeven.



Figuur 2: Leerlingaantallen 2016 tot en met 2020

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

Kwaliteit betekent voor Yulius Onderwijs dat de leidende principes in het dagelijks handelen in de klas en op school te zien zijn. Met als resultaat dat leerlingen met plezier naar school gaan binnen een veilig pedagogisch en leerklimaat en hun (leer-) doelen met onze ondersteuning weten te realiseren.

We sturen op kwaliteit en streven naar voortdurende verbetering. Daarbij werken we vanuit vertrouwen: wij delen kennis, leren van wat goed en niet goed gaat en wij ondersteunen elkaar in de kwaliteitsverbetering. Onze eigen waarnemingen en bevindingen vormen de basis van onze sturing op kwaliteit. Dit vullen we aan met gegevens, die we systematisch verzamelen en analyseren. Voorbeelden hiervan zijn onze interne audits, tevredenheidsonderzoeken, analyses van de opbrengsten en observaties in de klas.

Hiertoe heeft Yulius Onderwijs de verschillende systemen geïntegreerd tot een samenhangend geheel waarin de informatie vanuit de verschillende kwaliteitsinstrumenten samenkomt. Deze managementinformatie wordt zowel op schoolniveau als 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 periodiek besproken met de Commissie voor de Begeleiding van de school en Directie Onderwijs. Hierdoor wordt het verhaal achter de cijfers geanalyseerd. Vanuit deze gesprekken wordt de mogelijke ondersteuningsbehoefte van de locatie bepaald.

Deze gesprekken passen in onderstaande PDCA-cyclus:



Figuur 4: PDCA-cyclus Yulius Onderwijs

Samen met Horizon Jeugdzorg en Onderwijs (iHUB) is een eigen intern audit systeem ontwikkeld: een “externe critical friend”. Opgeleide auditoren, medewerkers van Horizon en Yulius Onderwijs, voeren audits op elkaars scholen uit. Door de frisse blik van buitenaf houden we onszelf scherp. De verbeterpunten die voortkomen uit de audits, analyses of op basis van onze eigen waarnemingen, worden op de scholen planmatig aangepakt. Ook voeren we jaarlijks een directiebeoordeling uit. Als extra ondersteuning nodig is, dan wordt dit geboden door de collega’s van andere scholen, de kwaliteitsadviseur en/of Directie Onderwijs.

Ontwikkelingen en onderzoek onderwijs

Het onderwijs en de onderwijskwaliteit hebben in 2020 vanwege de Corona pandemie een andere dimensie gekregen door de overschakeling naar leren op afstand. Yulius Onderwijs had de basisstructuur voor digitaal onderwijs begin 2020 gereed. De invoering heeft door Corona een enorme impuls gekregen. Om hiervan te leren, heeft Yulius Onderwijs de ervaringen van onderwijsprofessionals, leerlingen en hun ouders met het onderwijs op afstand onderzocht.

Daaruit is naar voren gekomen dat onderwijs op afstand over het algemeen goed is verlopen. Bijna alle leerlingen hebben vanuit huis digitaal onderwijs kunnen volgen. Het verzorgen van thuisonderwijs was een uitdaging en leerkrachten hebben veel extra tijd geïnvesteerd om de digitale lessen goed te laten verlopen.

In de periode van het thuisonderwijs was het ontbreken van sociaal contact een gemis, zowel voor leerlingen als leerkrachten. Ook bepaalde lessen die moeilijk digitaal gegeven kunnen worden, zoals gym of praktijkvakken, werden gemist. Bij ruim een derde van de leerlingen is hun gedrag en welzijn verslechterd in de tijd van het thuisonderwijs. Ook hadden niet alle leerlingen een veilige omgeving gedurende deze periode. Deze groep had extra aandacht nodig tijdens de tweede lockdown. De social teams op de scholen stonden in nauwer contact met de leerlingen en deze gezinnen. Aangezien veel leerlingen het nodig hadden, is er een groot beroep gedaan op de noodopvang.

Voor een groot deel van de leerlingen, met name op het VSO, heeft het onderwijs op afstand positieve effecten gehad, zoals minder stress, meer zelfstandigheid en meer autonomie.

Over het algemeen zijn ouders, leerlingen en leerkrachten blij dat thuisonderwijs gegeven werd ten tijde van de Covid-19 sluiting. Ongeveer de helft van de ouders en leerlingen en driekwart van de leerkrachten in het VSO zou ook zonder coronacrisis vaker gebruik willen maken van (gedeeltelijk) online of thuis werken. Om scholen en leerkrachten te faciliteren om vaker online of thuis te werken, is een aantal randvoorwaarden nodig. Bovendien dient er rekening gehouden te worden dat het thuisonderwijs voor een aantal leerlingen niet aansluit bij hun behoeften.

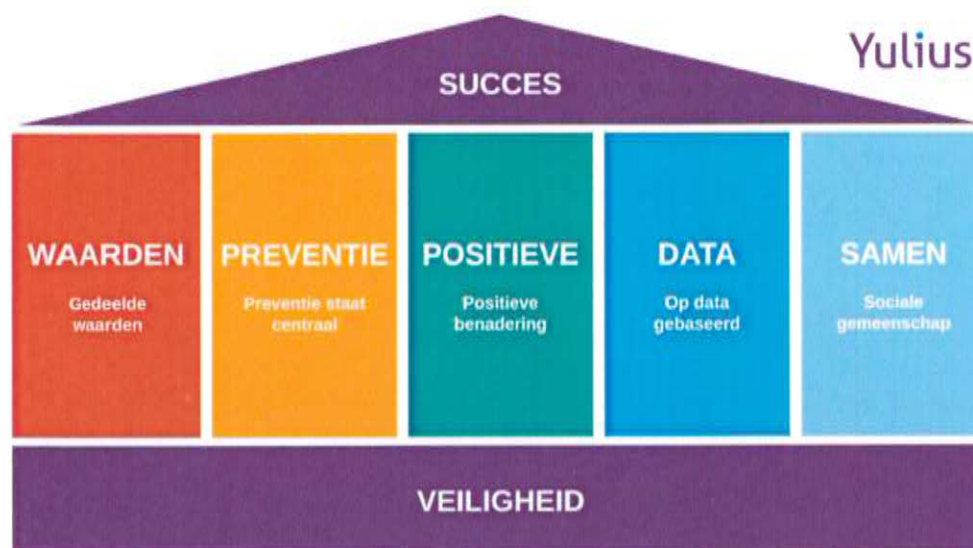
Op basis van de resultaten van dit onderzoek worden in 2021 de mogelijkheden onderzocht om de positieve effecten te blijven vasthouden. Bijvoorbeeld het bestendigen van het hybride onderwijs en vaker gebruikmaken van (gedeeltelijk) online of thuis werken. Daarbij onderzoekt Yulius Onderwijs hoe de randvoorwaarden hiervoor verder ontwikkeld moeten worden, zodat eventuele digitale lessen ook te volgen zijn voor leerlingen die om verschillende redenen even geen deel uit kunnen maken van een fysieke groep.

Ontwikkelingen positief pedagogisch klimaat

‘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’

‘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. De vier bovenscholen PBS-coaches zijn in 2020 actief betrokken geweest bij de invulling van de methodiek op alle locaties. Iedere locatie werkt met drie kernwaarden van waaruit alle gedragsverwachtingen en afspraken geformuleerd worden. De invulling van de processen die een positief pedagogisch klimaat waarborgen, staan beschreven in het locatiespecifieke PBS handboek.



Figuur 5: De pijlers van de PBS-systematiek

In 2020 heeft de PBS-systematiek juist ook in Corona tijd bijgedragen om de overgang voor leerlingen, ouders en onderwijzend personeel naar “leren op afstand” op een positieve manier te begeleiden. In 2021 zal onderzoek gedaan worden naar de inbedding van PBS op de scholen. Met de resultaten hiervan kan de ontwikkeling van het pedagogisch klimaat binnen elke school verder vormgegeven worden.

Begeleiding van leerlingen die onderwijstijd op maat nodig hebben

Yulius Onderwijs hanteert voor een thuiszitter de definitie 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. Vanuit het inspectiekader is een wettelijk norm gesteld op onderstaande gegevens van 75%. Dit betekent dat 75% van de leerlingen moet zijn uitgestroomd conform ontwikkelingsperspectief zoals omschreven in het OPP van de leerling. Vanuit Yulius Onderwijs hebben wij deze norm ambitieus verhoogd tot 80%.

	Uitstroom 2017-2018	% op niv uitgestroomd	Uitstroom 2018-2019	% op niv uitgestroomd	Uitstroom 2019 - 2020	% op niv uitgestroomd
De Atlas	29	65,50%	41	68,29	25	84%
De Wilgen	115	87,80%	134	94,78%	41	95,12%
Lombardia					24	85,71
Discovery	83	92,70%	58	82,75%	57	86%
Drechtster	60	85%	62	85,48%	54	74,10%
Ilex	47	82,60%	45	66,66%	32	76,50%
Gaard	41	82,90%	45	73,33%	32	82,75%
Reijerwaard	28	78,60%	28	57,14%	22	81,80%
Middelland	Nieuwe locatie;		24	87,5%	28	53,57%
HBC	52	88,50%	28	85,71%	31	90,00%
Tij	48	70,80%	53	88,68%	57	92,00%
Lingewaal	23	82,60%	17	82,35%	28	85,71
MFC			16	43,75%	26	96,10%
Fjord	Residentiële locatie, wordt niet meegenomen in de enquête					
totaal	526		551		457	

Tabel 5: Uitstroombestemming van leerlingen die uitstromen op niveau

Uit tabel 5 komt naar voren dat in schooljaar 2019-2020 457 leerlingen zijn uitgestroomd uit de scholen van Yulius Onderwijs: 90 vanuit het SO en 367 vanuit VSO.

In schooljaar 2019-2020 hebben elf van de dertien 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 besteedt veel aandacht aan burgerschap. Op die manier worden leerlingen bewust gemaakt van de wereld en andere culturen.

De digitalisering van het onderwijs biedt ook mogelijkheden voor internationalisering. Door de overgang naar het Chrome-platform is uitwisseling met buitenlandse scholen een nieuw aandachtspunt voor Yulius Onderwijs.

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).

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 samenwerkings-initiatieven tot stand. 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.

Voor de bezoeken in schooljaar 2019 - 2020 hebben de kwaliteitsmedewerkers van Horizon en Yulius Onderwijs gezamenlijk vastgesteld welke indicatoren zij op alle scholen willen bekijken. De standaarden van 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 geaudit.

		2018 - 2019	2019 - 2020	2018 - 2019	2019 - 2020	2018 - 2019	2019 - 2020
1. Onderwijsproces		Geborgd		Operationeel		Verbeterpunt	
OP 1	Aanbod	1	60%	1	20%	1	20%
OP 2	Zicht op ontwikkeling en begeleiding				2		
OP 3	Didactisch Handelen	18%	70%	64%	10%	18%	20%
OP 5	Onderwijstijd					1	
OP 6	Samenwerking	2					
OP 7	Praktijkvorming / Stage	3	1				
OP 8	Toetsing en Afsluiting	2					

2. Schoolklimaat							
SK 1	Veiligheid	55%	40%	27%	60%	18%	
SK 2	Pedagogisch Klimaat	4	2	1	2		
3. Onderwijsresultaten							
OR 1	Resultaten	27%	0%	55%	30%	18%	70%
OR 2	Soc. en maats. competenties	18%	30%	46%	60%	36%	10%
OR 3	Vervolgsucces						
4. Kwaliteitszorg							
KA 1	Kwaliteitszorg						
KA 2	Kwaliteitscultuur						
KA 3	Verantwoording en Dialoog						
<i>Aangewezen standaarden zijn in % geëvalueerd; eigen ambitie-standaarden zijn op aantal ingevuld.</i>							

Tabel 6: Bevindingen interne audits schooljaar 2019-2020

Vanwege corona en de daarbij behorende schoolsluitingen zijn in 2020 negen audits gecancelled. Vijf locaties zijn fysiek bezocht door een auditorenteam. Vanuit het auditorenteam is het audit rapportage document omgezet tot een zelfevaluatie document. De scholen die niet fysiek bezocht zijn, hebben gebruik gemaakt van deze zelfevaluatie. Het gesprek over de zelfevaluatie bleek van toegevoegde waarde om kritisch naar de school te kijken.

In de analyse komt naar voren dat OP3 Didactisch handelen nu bij 70% van de bezochte scholen als "geborgd" wordt gescoord. Dit is een sterke verbetering op voorgaande jaren. In 2020 is de functie van intern begeleider (IB) in het functiehuis opgenomen. De IB'ers van de scholen komen regelmatig als vakgroep bij elkaar. Het begeleiden van de docententeams op het gebied van didactisch handelen is een daarbij een actief gespreksonderwerp. Begin 2021 gaan de IB'ers een scholing volgen om de kwaliteit van de opbrengstanalyses te verhogen en de samenwerking te vergroten binnen deze vakgroep. Dit zal een positief effect hebben op de beoordeling van OR1 resultaten die op dit moment nog onvoldoende geborgd is op de scholen.

CIIO-Maatstaf en Landelijke Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs

In 2020 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 Drechtster College, Discovery College, het Lingewaal College en De Gaard. Zij beoordeelden:

“Het bestuur heeft zicht op het pedagogisch-didactisch handelen in de school en heeft (de ontwikkeling van) vakmanschap en professionaliteit van de werknemers geborgd.”

CIIO constateert dat de Directie dit op orde heeft:

- De Directie bezoekt minimaal 1 x per 6 weken de scholen, doet klassenbezoeken en is zeer toegankelijk voor de leerkrachten en ondersteunend personeel
- Leerkrachten ervaren de coachende rol van de PBS-coach
- De Directie stimuleert en ziet toe op deskundigheidsbevorderingen van de leerkrachten (o.a. bij nieuwe leerkrachten de scholingen gericht op ‘van bekwaam naar vakbekwaam’), CvB en teamleiders om hun professionaliteit steeds te verbeteren
- De Directie houdt zicht op het pedagogisch-didactisch handelen door monitoring van de maand- en kwartaalrapportages waarin gerapporteerd wordt op de vastgestelde kwalitatieve en kwantitatieve KPI's. Eén van de KPI's is (team)trainingen, inwerken nieuwe leerkrachten volgens plan, supervisie (nav 6 rollen van de docent)

Overzicht van de bevindingen 2018-2020

Domein	OO 2018	to1 2019	to2 2020
Koers	?	++	?
Organisatie	+	+	+
Kernprocessen	+	+	!

Leidende principes worden voorgeleefd door directeuren. Pijlers voor strategisch kwaliteitsbeleid. Kanttekening over totstandkoming jaarplannen per locatie	Bovenschools schoolplan en beleidsplan veilige school is voltooid en wordt binnen de scholen gevolg aan gegeven. Stakeholders zijn goed in beeld Compliment: tevredenheid van medewerkers met hun schooldirecteuren	De koers voor komend jaar is gericht op stabilisatie Kanttekening over onvoldoende zichtbaar zijn van de doorvertaling van de organisatie brede doelen en de te behalen resultaten in de jaarplannen per locatie.
Procedures op Yulia en mappenstructuur lokaal op schijf in mappen. Kwaliteit van huisvesting is één van de strategische programmalijnen Privacyreglement	Effectieve communicatiestructuur. Medezeggenschap op de scholen komt traag op gang. Functiehuis in ontwikkeling	Passend bij de koers een nieuwe overlegstructuur ingeregeld. MeerJarenOnderhoudsPlan met veel aandacht voor veiligheid, Ouderklankbordgroep ingeregeld. LI-klankbordgroep vraagt nog aandacht.
Betrokken docenten en andere onderwijs-professionals, focus op “onderwijs mogelijk maken” en op motivatie van leerlingen via positieve ontwikkelings-gerichte feedback/PBS.	In alle gremia aandacht voor PBS, Aanpak ICT. Ontwikkelpunt alle OPP's in SOMToday en verbeterplan medicatie	Afwijking op het onderwijs op de locatie Drechtster, wat niet op beheerste wijze wordt uitgevoerd. Implementatie PBS werpt zijn vruchten af in de scholen

Mensen	?	Kanttekening gesprekscyclus.	+	In functiehuis is van iedere functie en rol de functie-omschrijvingen en competentieprofielen vastgesteld. Inbedding en uitrol Afas-personeel	+	Kanttekening: Het digitale (bekwaamheids)dossier van mw.in Afas is niet bij iedere mw. Op orde en onvoldoende inzicht of dit het geval is bij een of meerdere medewerkers
Partners	?	Kanttekening over periodieke evaluaties van de prestaties van partners	+	De evaluatiegesprekken met partners worden op locatie-niveau gevoerd met aandacht voor de bereikte doelen en wederzijdse Inbreng	*	Niet meegenomen in dit onderzoek
Resultaten	?	Kanttekening over het stellen van normen voorafgaand aan metingen	?	Resultaten interne audits en incidenten zijn niet meegenomen in de directiebeoordeling	?	Kanttekening directiebeoordeling: onduidelijk welke besluiten en daarbij behorende maatregelen.
Scope	+	Onderwijs aan leerlingen met psychische problemen	+	idem	+	Idem
Verwijzing naar certificatie	+	In beleidsplannen, verder geen verwijzingen.	+ / -	HKZ-logo van Yulius staat op de site, ook bij onderwijs.	+	Verwijzing naar KSO

Tabel 7: Bevindingen CIIO 2018-2020

3.6 Inspectie

Vanuit het Onderzoekskader 2017 van de Inspectie van het Onderwijs dienen schoolbesturen goed geïnformeerd te zijn over de onderwijskwaliteit op hun scholen. Het nieuwe kwaliteitsdenken verwacht van het bestuur dat zij op de hoogte is van de kwaliteiten en de risico's zoals deze op de scholen gelden. Van groot belang hierbij is het formuleren van eigen ambities die zichtbaar zijn op de werkvloer. Ook dient risicomanagement op een actieve manier te worden vormgegeven. Yulius Onderwijs geeft hier invulling aan door middel van het kwaliteitsmanagementsysteem en het auditprogramma. Daarbij heeft Yulius Onderwijs regelmatig overleg met de Inspectie.

Drechtster College

In oktober 2020 heeft de inspectie een gesprek gevoerd met de Directie, beleidsadviseur en schooldirecteur over de kwaliteit van onderwijs van het Drechtster College. Tijdens dit gesprek is de voortgang besproken van het traject dat ingezet is om de kwaliteit van het onderwijs op het Drechtster College te verbeteren.

Algemeen beeld

In de periode tot de zomervakantie is met het team gewerkt aan het formuleren van een visie op onderwijs en het maken van zeven ontwikkelijnen die daaruit voortvloeien. Deze ontwikkelijnen zijn de basis voor het verbeterplan. De ontwikkelijnen gaan over organisatieontwikkeling, pedagogisch en didactisch handelen. Sinds de zomervakantie is het team gestart met het maken van 'doelenkaders' waarin per doel uit het verbeterplan een tijdspad geschetst wordt en SMART doelen beschreven staan.

Resultaten

Sinds de start van het verbetertraject in het voorjaar van 2020 zijn de volgende resultaten bereikt:

- er is meer rust in de school;
- het gebouw is opgeknapt;
- er zijn minder incidenten;
- de eerstejaars leerlingen zijn tevreden over de sfeer en de begeleiding op school;
- er is voor gekozen om na de herfstvakantie een traject-op-maat (TOM) klas te starten voor de tien leerlingen die verreweg de meeste incidenten veroorzaken.

De belangrijkste belemmering voor de voortgang van het verbetertraject is de personele situatie van het Drechtster College. Het volgende voortgangsgesprek met het bestuur vindt plaats in februari 2021. Het herstelonderzoek vindt plaats in juni 2021. Drechtster College dient zich dan verbeterd te hebben van Zeer Zwak naar tenminste Onvoldoende.

Lingewaal College thema onderzoek verzuim

Het Lingewaal College is bezocht voor het themaonderzoek "Verzuim". Tijdens dit onderzoek zijn enkele constatering gedaan die van toepassing zijn op alle scholen van Yulius Onderwijs. De hieruit voortkomende verbeteracties zijn stichtingsbreed opgepakt.

4 Personeelsbeleid

4.1 Personeelsbeleid: doelen en resultaten

Strategisch personeelsbeleid

Het personeelsbeleid van Yulius Onderwijs vloeit voort uit het meerjarenbeleid 2018 - 2022. 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 themagroep waarin verschillende betrokkenen plaatsnemen. Het Directieoverleg (DO) bepaalt het beleid op voordracht van de personeelsadviseur, waarna de Medezeggenschapsraad -afhankelijk van het onderwerp- wordt geïnformeerd dan wel gevraagd om advies of instemming. Soms wordt gekozen voor een pilot, waarin eerst in het klein geëxperimenteerd wordt met nieuw beleid. Personeelsbeleid wordt gemonitord conform de vastgestelde Planning & Controlcyclus en geëvalueerd door de personeelsadviseur, in samenspraak met betrokkenen.

Doelen en beleidsvoornemens voor 2020

Op grond van het meerjarenbeleid is voor 2020 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 implementeren nieuw functiebouwwerk. Dit is afgerond. In het afgelopen jaar is iedere OOP- en Directiefunctie geactualiseerd en zijn nieuwe functiebeschrijvingen opgesteld. Ook zijn de beschrijvingen gewaardeerd en uitgereikt.
- Yulius Onderwijs is gestart om de opleiding en begeleiding van medewerkers meer vorm en inhoud te geven. In 2020 heeft de schoolopleider veel gedaan op het gebied van onboarding van nieuwe medewerkers. Er heeft een startdag plaatsgevonden voor nieuwe medewerkers, met een aantal vervolgbijeenkomsten. Hierin was ook een scholingselement in gebouwd met diverse trainingen.
- Professionalisering Werving & Selectie. Deels behaald. Dit doel is jaaroverstijgend gesteld. In 2020 is een verdere professionaliseringslag geslagen in het Werving & Selectiebeleid. Dit richtte zich onder andere op het actualiseren van het recruitmentbeleid en gedachtenvorming rondom standaarden voor externe inhuur. In het laatste kwartaal van 2020 is extra inzet gepleegd door inhuur van een extern bureau die headhunting heeft toegepast. Doel van deze inzet was om daarmee externe inhuur van personeel te verminderen. De effecten van de extra inzet zullen in het jaar 2021 zichtbaar worden.

4.2 Ontwikkelingen die van invloed zijn op het personeelsbeleid

In 2020 is een aantal (landelijke) ontwikkelingen van invloed geweest op het personeelsbeleid van Yulius Onderwijs. Het betreft de volgende punten:

Ontwikkelingen cao PO: In 2020 is een arbeidsmarkttoelage VSO bedongen door de werkgevers en werknemersorganisaties. Deze toelage is ook opgenomen in de cao PO, die is verlengd in het jaar 2020. Yulius Onderwijs is van mening dat er onwenselijk en onterecht onderscheid is gemaakt tussen docenten die lesgeven aan leerlingen met profiel vervolgonderwijs en docenten die lesgeven aan leerlingen met profiel arbeidsmarkt. Na overleg met het Decentraal Georganiseerd Overleg (DGO) heeft Directie Onderwijs met instemming van de medezeggenschapsraad besloten om alle docenten in haar VSO-scholen die lesgeven een arbeidsmarkttoelage toe te kennen, met behulp van een aanvulling uit eigen middelen. Yulius Onderwijs juicht overigens ieder initiatief toe dat het verschil tussen regulier voortgezet onderwijs en speciaal voortgezet onderwijs kleiner maakt.

Aantrekken en behouden van goed personeel: In de Randstad, en met name de grote steden, groeit het aantal leerlingen. Hierdoor neemt de vraag naar onderwijzend personeel toe, terwijl het onderwijs vergrijsd. Het lerarentekort in het primair en (voortgezet) speciaal onderwijs is in de steden al langere tijd zichtbaar en neemt de komende jaren nog toe. De verwachting is dat het tekort in 2021 zal oplopen tot boven de vijf procent. Dit is in de praktijk ook zichtbaar en voelbaar. Yulius Onderwijs heeft te maken met zowel krimpregio's als groeiregio's. Het werken in het (voortgezet) speciaal onderwijs vraagt om specifieke competenties. 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 nog lastiger om geschikte en bekwame medewerkers te vinden en te behouden. Deze arbeidsmarktkrapte vraagt om blijvend te 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. De focus daarbij is zowel op bevoegde kandidaten als op kandidaten die de zij-instroomopleiding of een verkorte opleiding willen. Anderzijds vraagt het ook om een goed onboardingstraject waarin nieuwe medewerkers goed worden geïnformeerd en begeleid. Een goed onboardingstraject is wetenschappelijk bewezen van toegevoegde waarde in het zijn van een goede werkgever en in het behouden van medewerkers. Daarom is in 2020 hierin veel geïnvesteerd.

Kwaliteitsslag in opleiding en deskundigheidsbevordering:

Binnen het speciaal (voortgezet) onderwijs zijn specifieke kennis en vaardigheden nodig. Er zijn weinig op maat gemaakte opleidingen voor functionarissen binnen onze scholen. Toch is het ook juist voor onze medewerkers belangrijk om hun kennis en vaardigheden op pijl te houden en te ontwikkelen. In 2020 is onder de noemer van het nieuw op te richten Expertisecentrum beleid ontwikkeld en uitgevoerd om zowel nieuwe als zittende medewerkers met regelmaat te trainen en te scholen. Dit beleid zal verder uitgewerkt worden in de komende jaren.

4.3 Ziekteverzuim

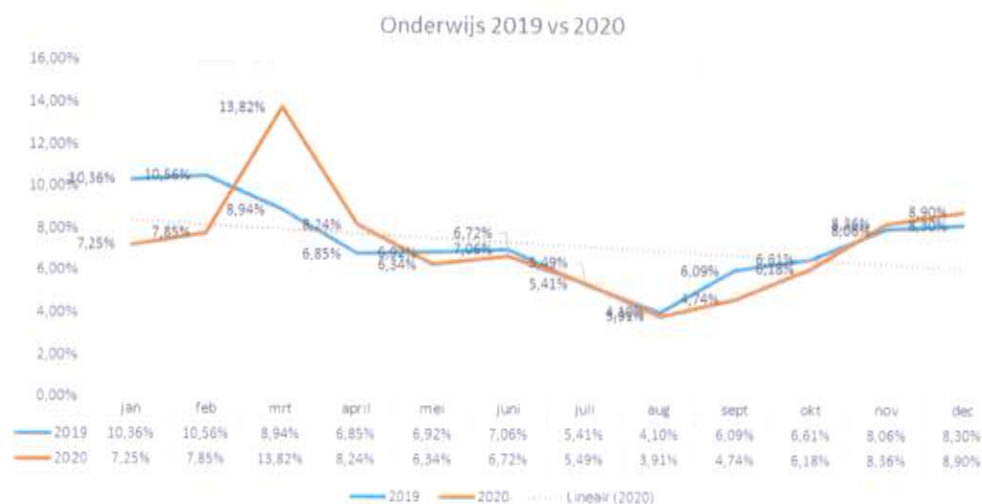
Het ziekteverzuim bedroeg in 2020 7,22%. Het hoge percentage is gevolg van de uitbraak van covid-19, die verschillende personeelsleden getroffen heeft. Desalniettemin kunnen we stellen dat de komst van de verzuimcoördinator, de cursus Regie op Verzuim en een intensieve samenwerking tussen leidinggevende, P&O-adviseur en verzuimcoördinator ervoor heeft gezorgd dat het langdurig verzuim sterk is afgenomen.

Jaar	Opmerking	Percentage
2020	Yulius Onderwijs	7,22%
2019	Landelijk speciaal onderwijs ¹	7,0%

Tabel 8: Ziekteverzuim 2020 in vergelijking met landelijk

Jaar	Opmerking	Gemiddelde frequentie
2020	Yulius Onderwijs	0,9
2019	Landelijk speciaal onderwijs ²	1,3

Tabel 9: Meldingsfrequentie 2020 in vergelijking met landelijk



Grafiek 1 Verloop ziekteverzuim

¹ 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. De cijfers lopen een jaar achter en worden rond juli gepubliceerd ieder jaar.

² 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. De cijfers lopen een jaar achter en worden rond juli gepubliceerd ieder jaar.

4.4 Personele bezetting

Het aantal medewerkers in loondienst nam licht toe, van 348 eind 2019 tot 365 eind 2020. De formatie nam ook iets toe van 290 fte naar 303 fte.

Kerngegevens personeel	2019	2020
Aantal personeelsleden in loondienst op 31 december	348	366
Aantal fte personeelsleden in loondienst op 31 december	290	303

Tabel 10: Aantal personeelsleden excl. vervangingen

In onderstaande tabel is de verdeling van de medewerkers over de functiegroepen weergegeven. De grootste groepen medewerkers betreffen het onderwijsgevende en onderwijsondersteunende personeel. Het onderwijsondersteunend personeel is toegenomen, dit door het vorm geven van het functiehuis waarbij medewerkers die eerst (senior) docent waren over gegaan zijn naar een onderwijsondersteunende functie.

Functiegroep	Per 31 dec 2020		Per 31 dec 2019		Per 31 dec 2018	
	fte	%	fte	%	fte	%
Directie	14,8	4,9%	14,2	4,9%	14,8	5,1%
Onderwijzend personeel	169,6	55,9%	170,8	58,9%	168,7	58,2%
Onderwijsondersteunend pers.	118,9	39,2%	104,8	36,2%	106,2	36,7%
Totaal	303,3	100%	289,7	100%	289,7	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 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
Instroom personeel in loondienst (totaal) in 2020	64
Uitstroom personeel in loondienst (totaal) in 2020	58

Tabel 12: Verloop personeel

Het verloop in het jaar 2020 is significant lager dan in de jaren daarvoor. Dit heeft er mee te maken dat het personeelsbeleid en de aansturing op de verschillende scholen excelleert. Zoals al benoemd worden de schooldirecteuren intensief ondersteund door recruitment, P&O en het verzuimsecretariaat. Mogelijk heeft de uitbraak van covid-19 ook ervoor gezorgd dat er minder personeelsbewegingen hebben plaatsgevonden.

Vacatures

Vacatures cao PO	Tot. aantal vacatures	Moeilijk vervulbare vacatures
2018	18	5
2019	12	7
2020	18	8

Tabel 13: Vacatures

Moeilijk vervulbare vacatures betreffen vacatures die drie maanden of langer openstaan per 31 december 2020. Op 31 december 2020 huurde Yulius Onderwijs 16 medewerkers in. Dit zijn 4 mensen minder dan eind 2019. 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 veertien medewerkers, ter hoogte van een bedrag van € 54.171.

Om werkloosheidskosten in de toekomst te voorkomen, voert Yulius Onderwijs sinds enige tijd exitgesprekken met medewerkers die uit dienst gaan. In 2020 hebben weer diverse 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

Het jaar 2020 heeft ook voor Huisvesting & Hospitality voornamelijk in het teken gestaan van COVID-19. Daarnaast kon een aantal andere projecten doorgang vinden. Hieronder zijn de highlights beschreven. In paragraaf 5.1 tot en met 5.5 zijn de grotere projecten per school benoemd. Dit wil niet zeggen dat er op de niet benoemde scholen geen projecten zijn uitgevoerd. Echter deze worden beschouwd als klein, logisch en onderdeel van het onderwijsproces.

COVID-19

Huisvesting en facilitaire zaken hebben een belangrijke rol gespeeld in de Calamiteitenorganisatie rondom COVID-19. Zij maakten deel uit van het Calamiteitenteam Yulius en het Escalatieteam Onderwijs. Ook was er een linking pin rol tussen de organisatie, VHR Zuid-Holland-Zuid en VHR Rotterdam Rijnmond. De verantwoordelijkheid voor de verspreiding van alle persoonlijke beschermingsmiddelen, coördinatie over de aanschaf en verspreiding van stickers, linten, handhygiëne zuilen e.d. maakten onderdeel uit van de facilitaire werkzaamheden.

Er is in 2020 op een tweetal momenten uitvoerig stilgestaan en onderzoek uitgevoerd naar de ventilatie op scholen. In beide onderzoeken bleek dat de locaties aan de normen voldeden. Op sommige plekken zijn er enkele aanvullende maatregelen uitgevoerd die niet noodzakelijk maar wel wenselijk waren. Bijvoorbeeld vanwege de temperatuur op een locatie.

Meerjarenonderhoudsplan

In 2019 is Yulius overgestapt naar het systeem O-prognose waarin een Meerjarenonderhoudsplan gedetailleerd en volledig wordt weergegeven. In 2020 is een stevige basis gelegd voor een eigen meerjarenonderhoudsplan. Voor iedere onderwijslocatie is het onderhoud, zowel intern als extern, bouwkundig als installatietechnische opgenomen. In december 2020 is gestart met de gegevenscontrole waarna iedere locatie over een goed onderbouwde MJOP beschikt.

Schoolpleinen rookvrij

Vanaf 1 augustus 2020 (start schooljaar 2020 - 2021) mag er niet meer worden gerookt op de schoolpleinen van de onderwijslocaties van Yulius Onderwijs. In opdracht van de Directie Onderwijs zijn in 2020 voorzieningen getroffen om alle schoolpleinen rookvrij te maken.

5.1 Onderwijshuisvesting Dordrecht

Het Tij

Het Tij is gehuisvest in een monumentaal pand. Alle aanpassingen aan de buitenzijde van het gebouw kunnen dan ook plaatsvinden na goedkeuring door de diverse instanties. Eind 2020 kwam de toestemming om de benodigde investeringen aan het gebouw te laten uitvoeren, zoals de dakgoten en kozijnen. De uitvoering zal vermoedelijk in het tweede kwartaal van 2021 plaatsvinden.

De Atlas

In coronatijd is het gelukt om de Atlas te verhuizen naar hun nieuwe tijdelijke locatie. De investeringen op de nieuwe locatie zijn, ondanks de korte tijd, Corona en de bouwvak, op tijd afgerond zodat schooljaar 2020-2021 is gestart in de nieuwe school. De overdracht van de oude locatie aan de gemeente heeft begin september 2020 plaatsgevonden. Deze locatie geldt als tijdelijke huisvesting voor de komende jaren. De nieuwbouw staat naar verwachting gepland voor 2025.

Drechtster College/Hugo van Gijn

In 2020 is gestart met het proces om te komen tot nieuwbouw van het Drechtster College. Er is een perceel bestemd voor deze school. Tevens is een Programma van Eisen samengesteld en heeft er een eerste architectonische verkenning plaatsgevonden. Ook is het aanbestedingstraject om te komen tot een definitieve architect gestart. Doel is om in 2026 te verhuizen naar de nieuwbouw.

5.2 Onderwijshuisvesting Rotterdam

Visie op passende huisvesting

Zoals in 2.8 is aangegeven wil Yulius Onderwijs leerlingen meer kansengelijkheid bieden, vanuit de uitgangspunten van passend onderwijs. Dit betekent meer keuzemogelijkheden wat betreft onderwijsniveau en profielen. Dit vraagt om meer volume op de bestaande locaties. Daarvoor wordt onderzocht of enkele locaties samen kunnen gaan om dit volume te creëren. Samen met de gemeente Rotterdam en samenwerkingsverband Koers VO wordt dit besproken en gezocht naar passende huisvesting.

MFC

Vanuit de visie op onderwijs is de huisvesting van MFC aan de Brede Hilledijk in Rotterdam niet passend. In 2020 is het besluit genomen dat vanuit alle kwaliteitsoogpunten, continuïteit en veiligheid vereisten een verbeterlag in het huidige pand onder de huidige omstandigheden niet haalbaar is. In het belang van de leerlingen is besloten het onderwijs van het MFC op de huidige locatie stop te zetten en in 2021 een plan op te stellen voor de doorontwikkeling van deze voorziening.

Heer Bokel College

Een periode van overleg en onderzoek heeft ertoe geleid dat er in 2020 een plot is bestemd voor de nieuwbouw van het Heer Bokel College. In het eerste kwartaal van 2021

zal dit worden bekrachtigd door de gemeente, waarna er een door Yulius gevraagd bedrag ter beschikking wordt gesteld om de huidige locatie een upgrade te geven tot instandhouding van deze locatie tot 2026. Het doel is om in 2026 naar de nieuwe locatie te verhuizen.

Lombardia

Op deze locatie zijn in 2020 verschillende projecten afgerond. Zo is het speelterrein volledig vernieuwd, het buitenschilderwerk opgeleverd en zijn van enkele gevels de voegen hersteld.

5.3 Onderwijshuisvesting Schiedam

Ilex College

Eind 2020 is na veelvuldig overleg het Integraal Huisvestingsplan (IHP) opgesteld en daarna vastgesteld door de gemeenteraad. In dit IHP is opgenomen dat het Ilex College eind 2024 in een gerenoveerd schoolgebouw haar intrek kan nemen. De planvorming hiervoor wordt in 2021 opgestart.

5.4 Onderwijshuisvesting Barendrecht

De Wilgen

Het buitenschilderwerk is in 2020 uitgevoerd waardoor de school weer straalt in de Yulius kleuren. Ook is er een aanzet gegeven om in 2021 het centrale gebied in de school te renoveren.

5.5 Onderwijshuisvesting Gorinchem

Lingewaal College

Bij het Lingewaal College in Gorinchem is het gehele binnenschilderwerk uitgevoerd.

5.6 Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Naast de verplichtingen voortkomend uit wet- & regelgeving vindt Yulius als organisatie uit principe duurzaamheid in zijn brede omvang essentieel. Juist daarom stuurt Yulius steeds meer naar een duurzame bedrijfsvoering.

In 2020 is een nieuw milieubeleidsplan opgesteld voor de periode 2020-2024. Hierin staan veel maatregelen in die betrekking hebben op Onderwijs. De milieubarometer is een tool om milieuprestaties van een locatie vast te leggen en te visualiseren.

Ook is in 2020 het Inkoopbeleid vastgesteld en deels geïmplementeerd. Onderdeel hiervan is het jaarlijks beoordelen van alle leveranciers waaronder een beoordeling op het gebied van duurzaamheid. Bij het aangaan van nieuwe overeenkomsten zal duurzaamheid en Social Return on Investment een zwaarwegend criteria zijn.

In samenwerking met onze afvalleverancier is een onderzoek gestart naar de mogelijkheid tot het verder scheiden van afval. De eerste resultaten zijn positief. Er wordt bekeken om dit verder binnen Yulius te implementeren.

In 2020 is bij RVO Nederland een verplichte melding gedaan voor de energiemaatregelen voor de locatie Middeland College. Voor De Atlas wordt in 2021 beoordeeld of dit ook voor deze locatie nodig is. Bij Discovery College is aan de buitenkant van alle ramen raamfolie aangebracht met als doel het buitenhouden van de warmte in de zomer waardoor airco's en zwenkventilatoren minder hoeven te worden gebruikt met een lager energieverbruik als doel. Eind 2020 zijn de ketels in het hoofdgebouw van de Boerhaavelaan vervangen door warmte absorptiepompen. Hiermee wordt op het gehele terrein het gasverbruik fors gereduceerd. Verder is een groot aantal schoollocaties in 2020 (deels) overgegaan op energiemonitoring.

Zoals ieder jaar wordt bij ieder renovatie en/of (ver)bouw project van een onderwijslocatie gekeken welke maatregelen met betrekking tot verduurzaming mogelijk zijn. Hierover wordt samenwerking gezocht met de diverse gemeentes en leveranciers. Ook wordt gekeken naar andere innovatiemogelijkheden en alternatieven.

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. Ook vindt jaarlijks binnen Yulius Onderwijs een verdieppingsanalyse plaats, de zogenaamde 'management review'. De Raad van Bestuur volgt de voortgang daarnaast ook via regulier overleg met de Directie. 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 2020 de meerjarenbegroting 2020-2023 opgesteld. Deze meerjarenbegroting vormt de financiële basis tot en met 2023 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 in 2020 wederom te maken gekregen met groei van het aantal leerlingen. Met name de SO locaties hebben ruimte voor groei en het VSO stabiliseert steeds meer. 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:

	2020	Begroot 2020	2019
Baten			
Rijksbijdragen	29.672.751	27.818.670	27.449.150
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	253.007	248.000	250.352
Overige baten	1.051.982	482.685	874.360
Totale baten	30.977.740	28.549.355	28.573.862
Lasten			
Personeelslasten	23.604.858	21.537.173	20.677.355
Afschrijvingen	347.521	356.926	332.025
Huisvestingslasten	2.170.466	1.608.000	1.721.443
Overige lasten	4.712.927	4.613.825	4.717.664
Totale lasten	30.835.773	28.115.923	27.448.487
Saldo baten en lasten	141.968	433.432	1.125.375
Financiële baten en lasten	-	-	-
Resultaat	141.968	433.432	1.125.375

Tabel 14: Analyse financieel resultaat

Algemeen

In 2020 is gestuurd op voldoende formatie in de klassen en structureel efficiënt omgaan met mensen en middelen. Hier is in 2019 een start meegemaakt door de ontwikkeling van het instrument normformatie. Elke locatie is vanaf het schooljaar 2019 - 2020 toe gaan werken naar de vastgestelde normen, dit is in 2020 voortgezet. Door de vast aangestelde formatie en nieuwe inzichten is dit niet op elke locatie al volledig doorgevoerd, in 2021 worden de normformaties geëvalueerd en aangepast daar waar nodig.

In 2020 zijn geen nieuwe locaties gestart. Wel heeft Yulius Onderwijs nog steeds te maken met een aantal groeilocaties. Op de drie SO-locaties is een groei zichtbaar en ook twee VSO-locaties die in 2019 een leerlingdaling hadden, zijn in 2020 weer gegroeid naar het gewenste niveau. Op 1 oktober 2020 is een groei waarneembaar van 39 leerlingen ten opzichte van 1 oktober 2019 (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 2019 in het algemeen afgenomen, slechts op één VSO-locatie is de inhuur hoger uitgevallen door veel verloop en het opnieuw opbouwen van het team.

Rijksbijdragen

De rijksbijdragen zijn in 2020 fors gestegen ten opzichte van 2019. De indexatie was in 2020 hoger door de werkdrukmiddelen die zijn toegevoegd aan de bekostiging en de gevolgen van de nieuwe cao die in december 2019 is vastgesteld. Daarnaast is de bekostiging van de arbeidsmarkttoelage voor docenten die lesgeven in het VSO aan leerlingen met het uitstroomprofiel vervolgonderwijs toegevoegd aan de rijksbijdragen. De rijksbijdragen laten een stijging zien van € 1.847k ten opzichte van de begroting 2020. Dit wordt veroorzaakt door onderstaande punten:

- € 469k indexatie van de bekostigingsbedragen schooljaar 2019 - 2020;
- € 416k indexatie van de bekostigingsbedragen schooljaar 2020 - 2021;
- € 112k extra middelen vanuit de T=0 bekostiging met Koers VO;
- € 44k meer groeibekostiging op peildatum 1-2-2019 en 1-2-2020. Deze bekostiging was minimaal begroot vanwege de afhankelijkheid van samenwerkingsverbanden in het toekennen van de hoogte van de groeibekostiging;
- € 337k extra middelen uit het Convenant "extra geld voor werkdrukverlichting en tekorten onderwijspersoneel in het funderend onderwijs 2020 - 2021";
- € 327k aanvullende bekostiging arbeidsmarkttoelage, hier staan 1 op 1 kosten tegenover;
- € 60k zij-instroomsubsidie was niet begroot;
- € 12k studieverlof. Voor het schooljaar 2020 - 2021 was deze bekostiging minimaal 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 wordt ingezet op de scholen om de kwaliteit van de teams te verbeteren. Zo wordt de methodiek "perfecte klas" ingezet om docenten te scholen en worden de regionale PBS coaches eveneens bekostigd vanuit deze middelen. In 2020 is ook de functie schoolopleider en adviseur professionalisering ingevuld; deze functie wordt eveneens bekostigd vanuit de prestatiebox middelen.

Overige overheidsbijdragen en Overige baten

De overige overheidsbijdragen en -subsidies zijn nagenoeg gelijk aan de begroting 2020, hier is ten opzichte van 2019 dan ook geen verschil waarneembaar.

In de overige baten is een forse stijging waarneembaar in 2020 ten opzichte van de begroting. In 2020 is er een aanvullende bekostiging voor de inschaling van het OOP ontvangen vanuit de sociale partners. Deze bekostiging was niet begroot. Net als in 2019 is er actief beleid gevoerd op het onderzoeken van subsidiemogelijkheden binnen het onderwijs bij met name de gemeente Rotterdam. Dit heeft voor 2020 wederom geresulteerd in een subsidie vanuit het Rotterdams OnderwijsBeleid. In de begroting van

2020 was hier vanwege het ingezette beleid sinds 2019 rekening meegehouden, maar de subsidiemogelijkheden waren desondanks 71k hoger dan begroot in de gemeente Rotterdam. In Dordrecht heeft Yulius Onderwijs geparticipeerd in de Impuls subsidie baankansen. Deze subsidie is in 2020 ingezet voor de implementatie van de methodiek “Jongleren & Werken” op een VSO-locatie in Dordrecht.

Personele lasten en overige lasten

In de vaste formatie is een overschrijding van de kosten zichtbaar. De invoering van de nieuwe cao die in december 2019 is vastgesteld, heeft in het eerste kwartaal twee eenmalige uitkeringen met zich meegebracht die niet waren begroot. Deze bedroegen € 592k. De nieuwe cao had ook een stijging van de bruto lonen in zich, deze was lager begroot, waardoor de loonkosten op basis van de begroting € 429k hoger uitkwamen in 2020. In 2020 is het functiehuis definitief vastgesteld waardoor de inschaling en functies van een aantal medewerkers aangepast zijn. Vooruitlopend op de nieuwe cao die in 2021 wordt vastgesteld, is er in december 2020 een eenmalige uitkering aan alle medewerkers toegekend die niet begroot was. In december is de arbeidsmarkttoelage uitgekeerd aan alle VSO-docenten, 327k.

De instroom op de groei locaties ging conform begroting. Veel vacatures zijn door de krapte op de arbeidsmarkt niet ingevuld met eigen medewerkers. Bij de inhuur van personeel is een forse stijging van € 913k waar te nemen. Hiervoor zijn twee oorzaken aan te wijzen: de krapte op de arbeidsmarkt waardoor formatieplaatsen langer ingevuld zijn door uitzendkrachten en een kwaliteitsimpuls die is ingezet op een VSO-locatie in Dordrecht. Deze kwaliteitsimpuls is in 2019 gestart en heeft mede door de krapte op de arbeidsmarkt een langere inzet van uitzendkrachten tot gevolg gehad. Eind 2020 is begonnen met een gerichte wervingscampagne voor deze locatie om het ingehuurd personeel in 2021 af te kunnen bouwen.

De overige personeelskosten liggen onder het niveau van de begroting. Vanwege COVID-19 zijn enkele teamtrainingen niet doorgegaan en zijn opleidingen uitgesteld naar 2021. Ook is de onderwijsbrede studiedag vanwege COVID-19 komen te vervallen.

De kosten voor opleidingen zijn in 2020 ruim meegenomen in de begroting: 1% van de begrote loonkosten, naast de in de cao opgenomen € 500,- per medewerker.

Yulius Onderwijs heeft als leidend principe dat elke medewerker de ruimte krijgt om zijn talenten te ontwikkelen; leren en ontwikkelen is 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 2020 hoger dan begroot. Aan het einde van het boekjaar 2020 heeft er een grote dotatie plaatsgevonden om de stand van de voorziening toereikend te laten zijn aan het geplande onderhoud zoals opgenomen in het meerjaren onderhoudsplan. In 2020 is onvoorzien onderhoud gepleegd op een VSO-locatie in Dordrecht, deze locatie was kwalitatief niet op het gewenste niveau. Op een SO-locatie in Rotterdam kwamen onverwachte kosten voor klein onderhoud aan het licht die bij de oplevering van het pand in 2018 niet zijn gesignaleerd. In 2020 is de SO-locatie in Dordrecht verhuisd, dit heeft ook hogere onderhoudskosten tot gevolg gehad.

Resultaat

Yulius Onderwijs behaalde een resultaat van € 142k positief. De bestemmingsreserve die was gevormd van het resultaat in 2019 voor de eenmalige cao uitkeringen is niet nodig gebleken. De extra kosten zijn opgevangen vanuit de extra rijksbijdragen en overige opbrengsten in 2020. De bestemmingsreserve komt te vervallen en zal worden toegevoegd aan de algemene reserve. COVID-19 heeft in 2020 geen grote financiële gevolgen met zich meegebracht.

Voor de uitgebreide kengetallen en details van de resultaten 2020 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 belegd 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 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 Treasurystatuut. 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 2020 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 2020 hebben zich geen liquiditeitsproblemen voorgedaan bij de stichtingen die deel uitmaken van de stichting Yulius. Conform het Treasurystatuut 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 2020-2021 heeft Yulius Onderwijs wederom te maken gehad met een stijging van het aantal leerlingen. Dit is veroorzaakt door het vullen van de open lesplekken op de SO-locaties Lombardia en De Wilgen en de groei die de SO-locatie De Atlas doormaakt als gevolg van de verhuizing. Deze locaties zullen in 2021 nog een kleine groei doormaken. Dat is reeds tot uiting gekomen in de peildatum telling van 1 februari 2021. Na het schooljaar 2020 - 2021 worden ook deze leerlingaantallen naar verwachting stabiel. Op het VSO verwacht Yulius Onderwijs stabiliteit met uitzondering van het Drechtster College waar na een kleine daling in het schooljaar 2020 - 2021 de lesplekken richting 1 oktober 2022 zullen stijgen tot het gewenste niveau.

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 132 leerlingen, voor het VSO 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 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.

	01-10-2019	01-10-2020	01-10-2021	01-10-2022	01-10-2023
SO leerlingen < 8 jaar	72	67	67	67	67
SO leerlingen ≥ 8 jaar	301	349	383	383	383
VSO leerlingen	1.127	1.123	1.107	1.120	1.120
Totaal	1.500	1.539	1.557	1.570	1.570

Tabel 15: Prognose van de leerlingaantallen

Personele bezetting

Op basis van de meerjarenbegroting is een personele bezetting bepaald, gerelateerd aan de bezetting ultimo 2020. 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	2019	2020	2021	2022	2023
Yulius Onderwijs Totaal	289,8	303,3	314,7	309,2	305,8
OP	170,8	169,6	171,5	173,6	172,0
OOP	104,8	118,9	128,7	121,1	119,9
Dir.	14,2	14,8	14,5	14,5	13,9

Tabel 16: Aantal begrote medewerkers in fte

Het aantal fte per 31-12-2020 was 303,3. In de begroting voor 2021 is een stijging opgenomen ten opzichte van het aantal fte's in 2020, door het werken naar de formatie conform de geformuleerde normformaties. De verwachting is dat de formatie daarna iets afneemt door de afbouw van het MFC.

Op grond van het aantal fte werkzaam binnen de organisatie op 31-12-2020 geldt onderstaande verdeling tussen de groepen OP, OOP en Dir.

	fte	%
Yulius Onderwijs totaal	303,3	100%
OP	169,6	55,9%
OOP	118,9	39,2%
Dir.	14,8	4,9%
Yulius Onderwijs alleen onderwijslocaties	274,8	100%
OP	159,9	58,2%
OOP	103,4	37,6%
Dir.	11,5	4,2%

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.

Een aantal ontwikkelingen is van invloed op het beleid. Zo voeren enkele preferente ketenpartners van Yulius Onderwijs 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 residentiële 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 2019 en de begroting 2020. In de balanspositie is ervan uit gegaan dat posities min of meer constant blijven.

Vanaf 2015 heeft Yulius Onderwijs vanwege de decentralisatie van het groot onderhoud een voorziening groot onderhoud gevormd. Deze voorziening is in 2020 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 2020 ten opzichte van de begroting 2020 staan toegelicht in paragraaf 6.2.

7.3 Meerjarenbalans

Bij de opstelling van de meerjarenbalans is de eindbalans 2020 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, geprognoseerd op de eindstand 2020.

In onderstaande tabel wordt de geprognoseerde meerjarenbalans weergegeven.

	2019	2020	2021	2022	2023
Activa					
Materiële vaste activa	1.441.459	1.834.587	2.072.000	2.023.000	1.969.000
Immateriële vaste activa	16.071	1.479	-	-	-
Vorderingen	2.760.482	2.258.196	2.218.310	2.313.105	2.344.433
Liquide middelen	4.463.662	4.984.005	4.236.481	4.449.486	4.952.058
Totale activa	8.681.673	9.078.267	8.526.791	8.785.591	9.265.491
Passiva					
Eigen vermogen					
Algemene reserve	2.590.654	4.309.017	4.450.985	4.192.685	4.671.485
Bestemmingsreserve (publiek)	592.989		-	-	-
Resultaat lopend jaar	1.125.375	141.968	-258.300	478.800	454.900
Voorzieningen	1.178.911	1.168.094	1.150.000	1.050.000	1.050.000
Kortlopende schulden	3.193.744	3.459.188	3.120.000	3.000.000	3.025.000
Totale passiva	8.681.673	9.078.267	8.462.685	8.721.485	9.201.385

Tabel 18: Meerjarenbalans tot en met 2023

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 2020 zijn is de materiële vaste activa toegenomen door het overhevelen van activa van Yulius Onderwijs vanuit Yulius Zorg. In de voorgaande jaren werden investeringen op het gebied van ICT en dan met name chromebooks onder de afdeling ICT weggeschreven en via een interne doorbelasting doorgeboekt door Yulius Onderwijs. Eind 2020 is het besluit genomen om alle activa in de administratie van Onderwijs op te nemen, hierdoor is een stijging zichtbaar.

Voornaamste redenen voor de toename in de cashpositie zijn het resultaat over 2020 en het later betalen van schulden (in 2019 was de loonheffing over december eenmalig al in december betaald in plaats van januari). Dit effect is ook waar te nemen in de verhoging van de kortlopende schulden.

7.4 Staat van baten en lasten

Begin 2021 is de meerjarenbegroting 2021-2024 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. 2020	2020	2021	2022	2023
Baten					
Rijksbijdragen	27.818.670	29.672.751	29.961.009	30.459.500	30.625.700
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	248.000	253.007	254.000	224.300	230.900
Overige baten	482.685	1.051.982	640.039	520.200	472.300
Totale baten	28.549.355	30.977.740	30.855.048	31.204.000	31.328.900
Lasten					
Personeelslasten	21.537.173	23.604.858	24.363.091	24.108.000	24.093.600
Afschrijvingen	356.926	347.521	372.609	395.700	400.600
Huisvestingslasten	1.608.000	2.170.466	1.800.850	1.768.100	1.803.400
Overige lasten	4.613.825	4.712.927	4.576.798	4.453.400	4.576.400
Totale lasten	28.115.923	30.835.773	31.113.348	30.725.200	30.874.000
Saldo baten en lasten	433.432	141.968	-258.300	478.800	454.900
Financiële baten en lasten	-	-	-	-	-
Resultaat	433.432	141.968	-258.300	478.800	454.900

Tabel 19: de staat van baten en lasten over 2020 t/m 2023

Rijksbijdragen

In de meerjaren staat van baten en lasten is rekening gehouden met een stijging van de rijksbijdragen vanaf 2021.

Voor de rijksbijdragen is uitgegaan van de regeling bekostiging gepubliceerd in september 2020. Hierbij is rekening gehouden met een stijging van de personele bekostigingsbedragen door het toepassen van een index. Voor het schooljaar 2020 - 2021 wordt er rekening gehouden met een index van 1%. Deze index zal in september 2021 op basis van de referentiesystematiek bekend worden.

In het schooljaar 2021 - 2022 is rekening gehouden met een index van 1,75% ten opzichte van de personele bekostigingsbedragen gepubliceerd in september 2020. In de schooljaren hier opvolgend is rekening gehouden met een index van jaarlijks 1%.

Met ingang van 1 januari 2023 zal er overgegaan worden naar een nieuwe bekostigingssystematiek. Deze nieuwe systematiek is in de meerjarenbegroting buiten beschouwing gelaten, omdat de uitvoering op het moment van opstellen van de meerjarenbegroting nog niet bekend is. Bij overgang naar de nieuwe bekostiging zal rekening worden gehouden met herverdeeffecten, waardoor voor nu de verwachting is dat de invoering van de nieuwe bekostiging geen negatieve gevolgen zal hebben op de hoogte van de rijksbijdragen.

Een deel van de materiële instandhouding bestaat uit een vergoeding voor groot onderhoud. In de kosten wordt dit deel van de bekostiging dan ook specifiek ingezet voor groot onderhoud. Yulius Onderwijs heeft voor het groot onderhoud meerjarenonderhoudsplannen gemaakt voor alle locaties en doteert de benodigde bedragen die gekoppeld zijn aan deze onderhoudsplannen naar de voorziening groot onderhoud.

Onder de overige rijksbijdragen vallen de reguliere bekostiging van de Prestatiebox en de subsidie voor studieverlofvervangings die samenhangt met de lerarenbeurs.

De Prestatiebox is op grond van het Nationaal Onderwijsakkoord omgezet in een structurele regeling en wordt aangewend voor professionalisering van het onderwijzend personeel. Deze subsidie zal vanaf het schooljaar 2021 - 2022 worden herzien en grotendeels toegevoegd worden aan de lumpsumbekostiging.

De subsidie voor studieverlofvervangings is voor 2021 begroot voor € 28.000 op basis van de ontvangen beschikkingen. In de jaren daarna wordt geen rekening gehouden met deze subsidie, omdat onduidelijk is of er docenten gebruik zullen gaan maken van de lerarenbeurs waar deze subsidie mee samen hangt. De verkregen subsidie wordt ingezet voor vervangings waardoor er geen exploitatiegevolgen zullen zijn.

Onder de overige rijksbijdragen vallen ook de middelen die Yulius Onderwijs overgeheveld krijgt vanuit de samenwerkingsverbanden. Deze bijdragen bestaan uit twee componenten:

1. Capaciteitsbekostiging die is afgesproken met Koers VO. Na de pilot in het schooljaar 2017 - 2018 is de capaciteitsbekostiging gecontinueerd. De pilot had als doel het voorkomen van thuiszitters door het op tijd organiseren van voldoende capaciteit in het VSO. 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 capaciteitsafspraken 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.

Anders dan in de pilot wordt vooraf niet meer een leerlingaantal afgesproken, maar garandeert Koers VO de t=0-bekostiging. Ook bekostigt dit samenwerkingsverband de groei op de peildatum in een schooljaar volledig.

In het schooljaar 2020 - 2021 is er groei opgenomen. Voor de daaropvolgende jaren verwacht Yulius Onderwijs geen groei meer in dit samenwerkingsverband. Daarom is de capaciteitsbekostiging niet meer mee begroot. De bekostiging volgt dan via de rijksbijdragen.

2. Groeibekostiging op basis van de peildatum in februari.

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 detacheringsofbrengsten meegenomen.

Op de nevenvestigingen het Tij en De Atlas worden ook opbrengsten meegenomen voor

leerlingen die met een onderwijsarrangement onderwijs krijgen. Tevens lopen er separate afspraken met samenwerkingsverbanden over een bijdrage in kosten voor inzet van personeel bij groei op de locatie en/of nieuwe initiatieven. Deze bijdragen zullen in 2021 geborgd worden.

Lasten

Voor huishoudelijke kosten, materiële kosten, leerlinggebonden kosten en huisvestingskosten wordt een prijsstijging verwacht van 2%. 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 2021 op de rijksbijdragen is 8%. Deze verhouding wordt vastgehouden voor 2022 en 2023.

Het personeelsbestand van de begroting 2021 is de basis voor de jaren erop volgend. Voor elke locatie is op basis van de normformaties per functie de begroting van 2021 doorgetrokken. In de overige personeelskosten wordt rekening gehouden met opleidingskosten van 2% van de totale loonsom. Dit is inclusief de € 600,- (na 2021 € 500,-) per medewerker die in de cao vermeld staat. 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 2020 heeft de Inspectie van het Onderwijs de signaleringswaarde voor bovenmatige reserves ontwikkeld. Deze signaleringswaarde is ontwikkeld om uit te rekenen wat een schoolbestuur redelijkerwijs aan eigen vermogen nodig heeft om bezittingen te financieren en risico's op te vangen. Dit bedrag is het normatieve publieke eigen vermogen. De hoogte ervan is de signaleringswaarde. De signaleringswaarde is voor het eerst toegepast op de jaarcijfers van 2019. Op basis van de jaarrekening 2020 is deze signaleringswaarde opnieuw berekend.

	2019	2020
Reservepositie (o.b.v. signaleringswaarde)	1.256.101	921.947

Tabel 20: Signaleringswaarde 2019 en 2020

Voor Yulius Onderwijs is op basis van de jaarcijfers 2020 het eigen vermogen groter dan het normatieve eigen vermogen. Om deze reden heeft de Raad van Bestuur eenmalig de begroting voor 2021 goedgekeurd met een negatief resultaat. Voor de jaren daaropvolgend moet Yulius Onderwijs wel voldoen aan de rendementsdoelstelling van 1,5% van de opbrengsten. Deze doelstelling wordt met de meerjarenbegroting behaald. Het grotere eigen vermogen ziet Yulius Onderwijs niet als bovenmatig, omdat bij de overgang naar de nieuwe bekostiging per 1 januari 2023 de vordering op OCW vervalt en zal moeten worden afgeboekt van het eigen vermogen. Deze vordering is in de jaarrekening 2020 opgenomen voor € 1.706k. Bij het afboeken van de vordering komt het eigen vermogen onder het normatief eigen vermogen. De vordering op OCW ontstaat bij de huidige bekostiging in de maanden augustus tot en met december vanwege het betaalritme (35%) van OCW dat afwijkt van de opbrengsten die worden toegerekend aan het boekjaar (42%). Op basis van het eigen vermogen 2020 is er geen sprake meer van een bovenmatige reserve na afboeking van de vordering op OCW. Het eigen vermogen komt dan onder de signaleringswaarde. Om deze reden is het streven van 1,5% rendement in de jaren 2022 en 2023 wenselijk, om niet onder de signaleringswaarde te komen.

De verwachting is dat Yulius Onderwijs over de periode 2021-2024 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. Dit moet goed gemonitord en besproken worden met de gemeente om te voorkomen dat dit hoge kosten worden voor Yulius. 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. Het ziekteverzuim is in 2020 dan wel afgenomen ten opzichte van 2019, maar er is nog altijd een relatief hoog ziekteverzuim. Bovendien is het 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 26 april 2021.

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 48.

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 59 en 60.

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.

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 samenwerkingsverbanden en met gemeenten steeds meer vorm krijgt, kan Yulius Onderwijs concreter inspelen op behoeften. Belangrijke thema's daarbij zijn thuisnabijheid van het onderwijs, de onderwijsniveaus die op de locaties worden aangeboden, de flexibiliteit van beschikbare lesplekken en de geboden zorg. Ook wordt Yulius Onderwijs gevraagd bij 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.

Passende aansluiting

Yulius Onderwijs onderschrijft de doelen van passend onderwijs en biedt leerlingen die dit nodig hebben passende ondersteuning. De afgelopen jaren is Yulius Onderwijs sterk gegroeid, zowel in leerlingaantallen als in aantal locaties. In de komende jaren is het doel te stabiliseren, juist ook vanuit de uitgangspunten van passend onderwijs. Dat betekent niet verder groeien in aantal scholen, maar passend acteren op toekomstige uitdagingen en veranderingen. Zo ziet Yulius Onderwijs een toename van het aantal leerlingen dat vastloopt in de bovenbouw van het voortgezet onderwijs. Leerlingen dreigen daardoor de aansluiting met het mbo te missen. Om voor deze groep een dekkend aanbod te creëren, biedt het Middelland College niveau 1 van het mbo in samenwerking met het mbo aan, en tevens voorbereidende lessen voor niveau 2.

Kansengelijkheid

Het bieden van kansengelijkheid is een belangrijk uitgangspunt: Yulius Onderwijs wil leerlingen net als in het regulier onderwijs meer keuzemogelijkheden bieden in onderwijsniveau en profielen. Dit vraagt om meer volume op 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 onderzocht of op enkele locaties een doorgaande leerlijn kan worden gecreëerd, waardoor ook meer volume mogelijk is. Zo wordt de mogelijkheid onderzocht voor nieuwe huisvesting van het MFC achter het pand van het Middelland College waardoor MFC

leerlingen ook kunnen profiteren van het mbo-1 traject. De gevraagde praktijkprofielen van de leerroutes en de praktijklokalen kunnen hierdoor ook gedeeld worden, evenals de gymzaal. Vanuit de wens voor een doorgaande lijn van vmbo-tl naar havo wordt ook het samenvoegen van het Reijerwaard College en Heer Bokel College onderzocht.

8.2 Samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs

Yulius Onderwijs participeert in 12 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 zijn er 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. Yulius Onderwijs agendeert dit al enige tijd als belangrijk thema voor de bestuursvergaderingen van de de samenwerkingsverbanden. Het gaat daarbij om de rol van het samenwerkingsverband en het commitment van de reguliere besturen om leerlingen ook weer terug op te nemen met de juiste ondersteuning. Dus niet alleen de route van regulier naar speciaal maar juist ook de route en werkwijze bestendigen van speciaal naar regulier via het schakelpunt van het SWV.

8.3 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 onderwijsmedewerkers niet kunnen bieden, wordt samenwerking gezocht met zorg/jeugdhulppartners en andere speciaal onderwijsaanbieders. Hierbij wordt ook nauwere samenwerking met Yulius KJP gezocht. Zo streeft Yulius Onderwijs naar een dekkend aanbod in alle regio's.

8.4 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 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 krijgt hierin een belangrijke rol (zie 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 de kennis en expertise van oudere medewerkers inzetten. Zij hebben immers een schat aan ervaring op pedagogisch en didactisch vlak. Bovendien blijkt dat bij de groep medewerkers vanaf vijftig jaar het verzuim toeneemt. Door deze groep medewerkers anders in te zetten, kunnen zij duurzaam van grote betekenis blijven voor de organisatie en de ontwikkeling daarvan. Het beleid hieromtrent wordt de komende tijd nader uitgewerkt.

8.5 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. Naast het investeren in het opknappen van bestaande huisvesting zijn er nieuwbouwplannen voor DC en De Atlas in Dordrecht en het HBC in Rotterdam.

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.

8.6 Corona

Corona heeft het onderwijs de afgelopen periode sterk beïnvloed. Ook al zijn effecten nog niet op alle gebieden met onderzoek onderbouwd, er zijn zeker ontwikkelingen voor de toekomst zichtbaar.

Een belangrijk onderdeel is de inbedding van digitaal onderwijs. Ook na coronatijd zal dit vorm krijgen. Dit heeft onderwijskundige en didactische aspecten. Er zal blijvend

geïnvesteed moeten worden in infrastructuur, systemen, deskundigheid van docenten en lesmateriaal.

Op het moment van schrijven laten interne onderzoeken nog geen directe Corona achterstanden zien. Leerlingen waar zorgen over waren, blijken door minder “schoolprikkel” meer te ontwikkelen en vooruit te gaan. Uiteraard zijn er ook leerlingen die achterblijven en/of onvoldoende toe zijn gekomen aan de lesstof thuis. Maatwerk zal worden ingezet om leerlingen weer te laten aansluiten. Daarbij gaat het voor Yulius Onderwijs niet over achterstanden; leerlingen kunnen niet achterraken op lesstof die ze niet gedoceerd hebben gekregen. Yulius Onderwijs zorgt ervoor dat leerlingen deze gemiste lesstof alsnog zullen krijgen. Corona heeft vooral geleid tot zorgen om de sociaal emotionele gevolgen voor leerlingen. Hier zal veel aandacht voor zijn. De komende jaren zal duidelijk worden wat dit betekent voor de aanpak en inzet van Yulius Onderwijs. Door de inzet van het nationaal programma ziet Yulius Onderwijs vooral de mogelijkheid leerlingen extra ondersteuning en maatwerk te bieden. Daarnaast wil Yulius Onderwijs voortborduren op de geleerde lessen uit de corona periode om meer hybride vormen te integreren in het onderwijsaanbod.

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. Dit ook in relatie tot het landelijke leraren te korten. 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

	2020	2019
Solvabiliteit 1	0,49	0,50
Solvabiliteit 2	0,62	0,63
Liquiditeit (current ratio)	2,09	2,26
Liquiditeit (quick ratio)	2,09	2,26
Rentabiliteit (%)	0,5%	3,9%
Huisvestingsratio	0,07	0,07
Weerstandsvermogen	0,14	0,15

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)

	31-12-2020	31-12-2019
	EUR	EUR
1 Activa		
Vaste Activa		
1.1 Materiële vaste activa	1.834.587	1.441.459
1.1 Immateriele vaste activa	1.479	16.071
Totaal vaste activa	1.836.066	1.457.530
Vlottende activa		
1.2 Vorderingen	2.258.196	2.760.482
1.3 Liquide middelen	4.984.005	4.463.661
Totaal vlottende activa	7.242.201	7.224.143
Totaal activa	9.078.267	8.681.673
2 Passiva		
2.1 Eigen vermogen	4.450.985	4.309.018
2.2 Voorzieningen	1.168.094	1.178.911
2.3 Kortlopende schulden	3.459.188	3.193.744
Totaal passiva	9.078.267	8.681.673

Staat van Baten en Lasten

	2020 EUR	Begroot 2020 EUR	2019 EUR
Baten			
3.1 Rijksbijdragen	29.672.751	27.818.670	27.449.150
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	253.007	248.000	250.352
3.3 Overige baten	1.051.982	482.685	874.360
Totaal Baten	30.977.740	28.549.355	28.573.862
Lasten			
4.1 Personeelslasten	23.604.858	21.537.173	20.677.355
4.2 Afschrijvingen	347.521	356.926	332.025
4.3 Huisvestingslasten	2.170.466	1.608.000	1.721.443
4.4 Overige lasten	4.712.927	4.613.825	4.717.664
Totaal Lasten	30.835.773	28.115.924	27.448.487
Saldo Baten en Lasten	141.968	433.431	1.125.375
5.1 Financiële baten en lasten	0	0	0
Totaal resultaat	141.968	433.431	1.125.375

Kasstroomoverzicht

	2020 EUR	2019 EUR
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo Baten en Lasten	141.968	1.125.375
Aanpassing voor:		
Afschrijvingen (4.2)	347.521	332.025
Mutaties voorzieningen (2.2)	-10.818	-93.896
Verandering in vlottende middelen:		
Vorderingen (-/-) (1.2)	-502.286	5.566
Schulden (2.3)	265.444	883.919
Totaal Kasstroom uit bedrijfsoperaties	1.246.402	2.241.857
Ontvangen interest (5.1)	0	0
Betaalde interest (-/-) (5.2)	0	0
Buitengewoon resultaat	0	0
	0	0
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	1.246.402	2.241.857
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in immateriële vaste activa (-/-) (1.1)	0	0
Investerings in materiële vaste activa (-/-) (1.1)	726.057	431.253
Desinvesterings in materiële vaste activa	0	90.116
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-726.057	-341.137
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Aflossing langlopende schulden	0	0
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	0	0
Mutatie liquide middelen	520.345	1.900.720

Toelichting op de te onderscheiden posten van de balans

Vaste Activa

	Aanschaf prijs	Afslrijvingen cumulatief	Boekwaarde	Investerings	Des- investeringen	Afslrijvingen	Aanschaf prijs	Afslrijvingen cumulatief	Boekwaarde
	1-1-2020	1-1-2020	1-1-2020				31-12-2020	31-12-2020	31-12-2020
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1.1 Materiële vaste activa									
1.1.1 Gebouwen en terreinen	1.033.376	559.601	473.775	127.117	0	75.783	1.160.493	635.384	525.109
1.1.2 Inventaris en apparatuur	2.931.202	2.026.604	904.598	590.264	0	239.455	3.521.466	2.266.058	1.255.408
1.1.3 Andere vaste bedrijfsmiddelen	562.104	499.018	63.086	8.676	0	17.692	570.780	516.710	54.070
Materiële vaste activa	4.526.682	3.085.223	1.441.459	726.057	0	332.930	5.252.739	3.418.152	1.834.587
1.1 Immateriële vaste activa									
1.1.4 Licenties	59.169	43.098	16.071	0	0	14.592	59.169	57.690	1.479
	59.169	43.098	16.071	0	0	14.592	59.169	57.690	1.479

Vorraden & Vorderingen

		31-12-2020 EUR	31-12-2019 EUR
1.2	Vorderingen		
1.2.1	Debiteuren	41.787	389.139
1.2.2	OCW	1.706.175	1.560.025
1.2.3	Vordering op groepsmaatschappijen	0	311.068
1.2.4	Dubieuze Debiteuren	0	0
1.2.5	Overige vorderingen	280.035	39.676
1.2.6	Overlopende activa	230.198	460.574
	Vorderingen	2.258.195	2.760.482

Uitsplitsing overige vorderingen 1.2.5

1.2.5.1	Personeel	9.201	7.760
1.2.5.2	Overige	270.834	31.916
	Overige vorderingen	280.035	39.676

Uitsplitsing Overige 1.2.5.2

1.2.5.2.1	Te declareren bouw/inrichting bij gemeente	240.234	5.666
1.2.5.2.2	Waarborgsommen	30.600	26.250
	Totaal	270.834	31.916

Uitsplitsing overlopende activa 1.2.6

1.2.6.1	Vooruitbetaalde kosten	57.403	49.446
1.2.6.2	Overige overlopende activa	71.427	267.055
1.2.6.3	Nog te ontvangen SWV bekostiging	101.368	144.073
	Overlopende activa	230.198	460.574

Alle vorderingen hebben een looptijd van <1 jaar.

Vordering OCW

Beschikking	Omschrijving	Bedrag
1076628-1	Bekostiging zware onders personeel 2020-21	1.131.518
1053416-1	Basisbekostiging personeel 2020-21	574.657
		1.706.175

Liquide Middelen

	31-12-2020 EUR	31-12-2019 EUR
1.3 Liquide middelen		
1.3.1 Kasmiddelen	2.313	2.167
1.3.2 Tegoeden op bank- en girorekeningen	4.981.692	4.461.494
Liquide middelen	4.984.005	4.463.661

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de instelling.

Eigen Vermogen

		Stand 1-1-2020 EUR	Resultaat EUR	Overige mutatie s EUR	Stand 31-12-2020 EUR
2.1	Eigen vermogen				
2.1.1	Algemene reserve	3.716.029	141.968	592.989	4.450.985
2.1.2	Bestemmingsreserve	592.989	0	-592.989	0
	Eigen vermogen	4.309.018	141.968	0	4.450.985

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

Vooruitlopend op het bestuursbesluit is het nettoresultaat over 2020 van € 141.968 toegevoegd aan de algemene reserve.

De in 2019 gevormde bestemmingsreserve in verband met de eenmalige uitkering in februari 2020 wordt aan de algemene reserve toegevoegd.

Voorzieningen

	Stand per 1-1-2020	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Rente mutatie - contant	Stand per 31-12-2020	Kortlopend deel <1 jaar	Langlopend deel >1 jaar
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
2.2 Voorzieningen								
2.2.1 Jubileumvoorziening	51.907	185.863	28.089	0	0	209.681	0	209.681
2.2.2 Voorziening langdurig zieken	425.697	183.695	365.500	60.197	0	183.695	183.695	0
2.2.3 Voorziening groot onderhoud	701.307	422.677	385.095	0	0	738.890	0	738.890
2.2.4 Voorziening negatief getoetsten	0	35.828	0	0	0	35.828	10.000	0
Voorzieningen	1.178.911	828.063	778.684	60.197	0	1.168.094	193.695	948.571

Van de voorzieningen is een bedrag van € 948.571 als langlopend (langer dan een jaar) aan te merken.

Kortlopende schulden

		31-12-2020 EUR	31-12-2019 EUR
2.3	Kortlopende schulden		
2.3.3	Crediteuren	375.279	1.171.031
2.3.5	Schulden aan groepsmaatschappijen	45.168	0
2.3.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.083.072	50.823
2.3.8	Schulden ter zake van pensioenen	274.951	246.955
2.3.9	Overige kortlopende schulden	509.350	670.128
2.3.10	Overlopende passiva	1.171.368	1.054.807
	Kortlopende schulden	3.459.188	3.193.744
<i>Uitsplitsing</i>			
2.3.3	Crediteuren	375.279	1.171.031
	Crediteuren	375.279	1.171.031
2.3.7.1	Loonheffing	1.028.287	3.705
2.3.7.3	Premies sociale verzekeringen	54.785	47.118
	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.083.072	50.823
2.3.8	Pensioenpremie	274.951	246.955
	Schulden ter zake van pensioenen	274.951	246.955
2.3.9.1	Afkoopsommen en frictiekosten	168.784	112.449
2.3.9.2.1	Te betalen gebruikerslasten gebouwen	113.135	104.843
2.3.9.2.2	Terug te betalen groeibekostiging SWV	177.393	377.100
2.3.9.3	Facturen vorig jaar	50.038	75.736
	Overige kortlopende schulden	509.350	670.128
2.3.10.1	Subsidie zij-instroom	0	20.000
2.3.10.2.1	Lerarenbeurs 2019-2020	27.706	39.550
2.3.10.2.2	Lerarenbeurs 2019-2020 Terug te betalen	2.639	0
2.3.10.3	Prestatiebox 2019-2020	0	10.504
2.3.10.5	Vakantiegeld en -dagen	683.372	595.325
2.3.10.6	Vooruitontvangen subsidies en bedragen	369.490	236.174
2.3.10.7	Personeel	15.786	11.848
2.3.10.8	Te betalen kosten (TR Maandreserveringen)	29.096	15.008
2.3.10.9	Ouderbijdragen	43.279	29.893
2.3.10.10	Eerste inrichting scholen Rotterdam	0	96.505
	Overlopende passiva	1.171.368	1.054.807

Alle schulden hebben een looptijd van < 1 jaar

Verantwoording subsidies

Subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m 2020	Prestatie geleverd
	Kenmerk	Datum	EUR	EUR	Ja/Nee
1007285-1					
Lerarenbeurs	9/619/33073	23-7-2019	€ 12.665,60	€ 12.665,60	ja
Lerarenbeurs	9/643/34855	23-7-2019	€ 12.665,60	€ 12.665,60	ja
Lerarenbeurs	9/598/31454	23-7-2019	€ 6.332,80	€ 6.332,80	ja
Lerarenbeurs	9/598/31456	23-7-2019	€ 12.665,60	€ 12.665,60	ja
Lerarenbeurs	9/614/32868	23-7-2019	€ 5.066,24	€ 5.066,24	ja
Lerarenbeurs	9/646/34983	23-7-2019	€ 6.332,80	€ 6.332,80	ja
Lerarenbeurs	9/629/33674	23-7-2019	€ 6.332,80	€ 6.332,80	ja
Lerarenbeurs	9/641/34617	23-7-2019	€ 5.739,10	€ 5.739,10	ja
TOTAAL			€ 67.800,54	67.801	
1091267-1					
Lerarenbeurs	105241	23-7-2020	€ 10.132,48	€ 10.132,48	nee
Lerarenbeurs	111141	23-7-2020	€ 5.699,52	€ 5.699,52	nee
Lerarenbeurs	110109	23-7-2020	€ 12.665,60	€ 12.665,60	nee
Lerarenbeurs	110760	23-7-2020	€ 6.332,80	€ 6.332,80	nee
Lerarenbeurs	107615	23-7-2020	€ 12.665,60	€ 12.665,60	nee
TOTAAL			€ 47.496,00	€ 47.496,00	
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	Ontvangen t/m 2020	Prestatie geleverd
1083356-1					
Zij-instroom	1083356-1	22-6-2020	€ 20.000,00	€ 20.000,00	nee
1102751-1					
Zij-instroom	1102751-1	21-12-2020	€ 20.000,00	€ 20.000,00	nee
TOTAAL			€ 40.000,00	€ 40.000,00	
IOP2-85256-PO					
Inhaal-en ondersteunings-programma 20-21	IOP2-85256-PO		€ 135.000,00	€ 135.000,00	nee
TOTAAL			€ 135.000,00	€ 135.000,00	
TEAM19012					
Teambeurs	TEAM19012	5-12-2019	€ 159.550,72	€ 159.550,72	nee
TOTAAL			€ 159.550,72	€ 159.550,72	

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	133.000
Tussen één en vijf jaar	EUR	0
Meer dan vijf jaar	EUR	0

De verplichtingen uit hoofde van operationele leases betreft 2 huurcontracten locaties

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.

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

Overheidsbijdragen

		2020	Begroting 2020	2019
		EUR	EUR	EUR
3.1	Rijksbijdragen			
3.1.1	Rijksbijdragen OCW	27.449.852	26.561.107	25.285.331
3.1.2	Overige subsidies OCW	1.078.237	332.271	630.728
3.1.3	Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	1.144.662	925.292	1.533.091
	Rijksbijdragen	29.672.751	27.818.670	27.449.150
	<i>Uitsplitsing</i>			
3.1.1.1	Rijksbijdrage OCW	27.449.852	26.561.107	25.285.331
	Rijksbijdrage OCW	27.449.852	26.561.107	25.285.331
	Onder de Rijksbijdrage is een bedrag van € 296.387 verantwoord inzake de niet-geoordeelde-subsidie Prestatiebox Primair Onderwijs en € 59.340 lerarenbeurs.			
	OCW			
3.1.2.1	Overige subsidies OCW	1.078.237	332.271	630.728
	Overige subsidies OCW	1.078.237	332.271	630.728
	Doorbetalingen rijksbijdrage SWV			
3.1.3.1	Groeibekostiging SWV	462.593	405.527	769.556
3.1.3.2	Capaciteitsbekostiging SWV	682.069	519.765	818.125
	Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	1.144.662	925.292	1.587.681
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies			
3.2.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	253.007	248.000	250.352
	Ov overheidsbijdr. en -subsidies	253.007	248.000	250.352
	<i>Uitsplitsing</i>			
3.2.2.1	Huurvergoeding Gem Capelle ad IJssel	117.245	115.000	113.706
3.2.2.2	Huurvergoeding Gemeente Barendrecht	101.901	100.000	101.327
3.2.2.3	Huurvergoeding Gemeente Rotterdam	33.861	33.000	35.319
	Bijdrage gemeenten	253.007	248.000	250.352

De huurvergoeding Gemeente Barendrecht betreft de huur van de gymzalen van de locaties De Wilgen en Discovery College voor een bedrag van € 36.908 en de uitbreiding van het Discovery College voor een bedrag van € 64.992.

Andere baten

		2020	Begroting 2019	2019
		EUR	EUR	EUR
3.3	Overige baten			
3.3.1	Detachering personeel	234.067	189.312	284.691
3.3.2	Overige baten	817.915	293.373	589.669
	Overige baten	1.051.982	482.685	874.360

Uitsplitsing Overige baten

3.3.2.1	Doorbelasting gebruikerslasten	0	0	32.308
3.3.2.2	Bijdragen voor lesplekken en leerlingen	3.703	0	79.058
3.3.2.3	Diverse subsidies	670.865	233.373	52.552
3.3.2.4	Diverse baten voorgaand boekjaar	9.398	0	218.235
3.3.2.5	Overige	111.401	0	62.546
3.3.2.6	ALC (Ambulant Leercentrum)	22.548	60.000	57.719
3.3.2.8	Vordering transitievergoeding UWV	0	0	87.251
	Overige baten	817.915	293.373	589.669

Lasten

	2020	Begroting 2019	2019
	EUR	EUR	EUR
4.1 Personeelslasten			
4.1.1 Lonen en salarissen	21.456.113	20.118.174	18.812.842
4.1.2 Overige personele lasten	2.257.172	1.418.999	2.038.092
4.1.3 Af: uitkeringen	108.427	0	173.579
Personeelslasten	23.604.857	21.537.173	20.677.355

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

296

288

Uitsplitsing

4.1.1.1 Brutolonen en salarissen	16.185.835	15.032.064	14.012.027
4.1.1.2 Sociale lasten	2.941.541	2.797.506	2.610.621
4.1.1.3 Pensioenpremies	2.328.737	2.288.604	2.190.194
Lonen en salarissen	21.456.113	20.118.174	18.812.842
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	0	0	0
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	1.574.540	601.756	1.217.375
4.1.2.3 Overig	682.632	817.243	820.717
Overige personele lasten	2.257.172	1.418.999	2.038.092
4.1.3.1 Terugontvangen ziekengeld	76	0	-6.442
4.1.3.2 Ontv. sal. i.v.m. zwangersch.	-108.503	0	-167.137
Uitkeringen	-108.427	0	-173.579

4.2 Afschrijvingen

4.2.2 Materiële en immateriele vaste activa	347.521	356.926	332.025
Afschrijvingen	347.521	356.926	332.025

4.3 Huisvestingslasten

4.3.1 Huur	370.215	377.000	365.636
4.3.3 Onderhoud	487.365	201.600	442.662
4.3.4 Energie en water	237.439	250.500	192.987
4.3.5 Schoonmaakkosten	584.350	521.400	514.181
4.3.6 Heffingen	19.017	6.100	9.163
4.3.7 Dotatie onderhoudsvoorziening	422.677	155.000	148.958
4.3.8 Overige	49.402	96.400	47.856
Huisvestingslasten	2.170.466	1.608.000	1.721.443

4.4 Overige lasten

4.4.1	Administratie en beheerslasten	609.742	598.000	544.900
4.4.2	Inventaris, apparatuur en leermiddelen	1.143.074	1.464.150	1.187.271
4.4.3	Dotatie/ontrekking overige voorzieningen	345.189	0	452.439
4.4.4.1	Holdingbijdrage personeel en materieel	2.551.675	2.551.675	2.359.752
4.4.4.3	Overige	63.248	0	173.303
Overige lasten		4.712.927	4.613.825	4.717.664

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

	2020	Begroting 2019	2019
	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 31-12-2020	Resultaat 2020	Art 2: 403 BW	Deelname	Consolidatie
Stichting Yulius Zorg	Stichting	4	15.900.761	2.423.518	N	nvt	N
			EUR	EUR			

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.

- PO2802 Stichting Passend Primair Onderwijs Delft e.o.
- PO2805 RiBA
- PO2806 Samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs Rotterdam
- PO2808 Stg. Samenwerkingsverband Pas. Ond. Voorne-Putten/Rozenburg Prim. Ond
- PO2809 Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Drechtsteden
- PO2810 Stichting Samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs Dordrecht
- PO2816 Samenwerkingsverband Driegang
- PO2818 Samenwerkingsverband passend primair onderwijs Aan den IJssel
- VO2805 Coöperatie Regionaal SWV Passend Onderwijs VO Goeree-Overflakkee U.A.
- VO2814 PasVorm (Gorinchem)

Bezoldiging bestuurders en commissarissen

WNT: Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

De zorginstelling Stichting Yulius is bestuurder van Stichting Yulius Onderwijs. Voor de verantwoording in het kader van de WNT wordt derhalve verwezen naar de jaarrekening van Stichting Yulius. 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.

Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Er zijn geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2020 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen. Er zijn in 2020 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 2020 bedraagt € 143.000.

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.

Bij Stichting Yulius Onderwijs is in 2020 bij geen van de topfunctionarissen een overschrijding van het bezoldigingsmaximum vastgesteld.

Overige gegevens

Gebeurtenissen na balansdatum

Na balansdatum hebben geen gebeurtenissen plaatsgevonden die van invloed zijn op de jaarrekening 2020.

Resultaatbestemming

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

Vooruitlopend op het bestuursbesluit is het nettoresultaat over 2020 van € 141.968 toegevoegd aan de algemene reserve.

De in 2019 gevormde bestemmingsreserve in verband met de eenmalige uitkering in februari 2020, wordt aan de algemene reserve toegevoegd.

Ondertekening door bestuurder en toezichthouders

Dordrecht, 25 mei 2021

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
De heer drs. R.E.C.S. Hoogma

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

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

Lid Raad van Toezicht
Mw. Dr. J. Ravensbergen

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

Bijlage 1 - Overzicht locaties

Scholen	BRIN	Onderwijsniveaus	Afdeling
De Atlas	01UC-12	SO	Residentieel en extern
De Wilgen	01UC-00	SO	Residentieel en extern
Lombardia	01UC-25	SO	Extern
Discovery College	01UC-21	VSO, AGL en vmbo-BB	Residentieel en extern
Drechtster College	01UC-08	VSO, AGL, vmbo-BB en -KB	Extern
De Gaard	01UC-06	VSO, vmbo-BB, -KB en -TL	Extern
Heer Bokel College	01UC-16	VSO, havo	Extern
Ilex College	01UC-15	VSO, vmbo-BB, -KB en -TL, onderbouw AGL	Extern
Lingewaal College	01UC-19	VSO, vmbo-TL en havo	Extern
Het Tij	01UC-09	VSO, vmbo-TL en havo	Residentieel en extern
Reijerwaard College	01UC-24	VSO, vmbo-TL	Extern
Middelland College	01UC-23	VSO, vmbo-KB, mbo-1	Extern
MFC	01UC-01	VSO, AGL	Extern
De Fjord	01UC-05	VSO, vmbo-TL, entree-opleiding (mbo-1) en traject dagbesteding	Residentieel

Bijlage 2 - Nevenfuncties

Directie Onderwijs

Nevenfuncties van mevrouw M. de Kreek-Haven

Nevenfuncties gerelateerd aan de hoofdfunctie:

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

Overige nevenfuncties:

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

Nevenfuncties van mevrouw D. de Vet

Nevenfuncties gerelateerd aan de hoofdfunctie:

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

Overige nevenfuncties:

- Lid Raad van Toezicht Saam Scholen (bezoldigd)
- Lid Adviesraad WetenschapOriëntatie Nederland (onbezoldigd)
- Lid Bestuur Muziekvereniging Concordia (onbezoldigd)

Bijlage 3 - Nevenfuncties Raad van Bestuur

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

- Lid Raad van Toezicht Stichting De Kleine Prins

De heer De Bruin vertegenwoordigt Yulius in:

- Bestuur Stichting Administratiekantoor Breedband Drechtsteden
- Bestuur Stichting Drechtzorg (penningmeester)
- Bestuurdersoverleg Jeugdhulp Zuid-Holland Zuid
- Bestuurdersoverleg Team Toeleiding & Bemoeizorg (TT&B) Zuid-Holland Zuid
- Bestuurlijk overleg GGZ Zuid-Holland Zuid
- Regiegroep Huisvesting Kwetsbare Groepen gemeente Dordrecht
- RONAZ Zuid-Holland Zuid
- Stuurgroep Leefbaarheid en Veiligheid gemeente Dordrecht
- Jeugdhulp Overleg Rotterdam Rijnmond JORR: overleg zorgaanbieders
- Regio Rijnmond Jeugd Overleg RRJO: overleg zorgaanbieders met Gemeenschappelijke Regeling Jeugdhulp Rijnmond
- Indigo Service-organisatie BV
- Platform Gezond Opgroeien van de Nederlandse GGZ
- Gebruikersvereniging Psygis Quarant

Nevenfuncties de heer drs. J.A.C. Oosterwijk:

geen

De heer Oosterwijk vertegenwoordigt Yulius in:

- Bestuurlijk overleg SynQuest
- Regionaal overleg Zorgcoördinatie Zuid-Holland Zuid
- Regionaal Schakelteam Personen met Verward Gedrag
- ROAZ Zuidwest Nederland
- Samenwerkingsverband Acute Psychiatrie Groot Rijnmond

Bijlage 4 - Nevenfuncties Raad van Toezicht

Nevenfuncties en deskundigheidsbevordering Raad van Toezicht

Naam	Functie	(Neven)functies ^[1] / gevolgde deskundigheidsbevordering in 2020
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 (tot 31-08-2020) - programmaleider Masterclass Startende Toezichthouder voor Medisch Specialisten (Governance University i.s.m. Academie voor Medisch Specialisten). Gevolgde deskundigheidsbevordering: n.v.t.
		<i>Lid raad van bestuur Arkin a.i. (okt-dec)</i> <i>Directeur behandelzaken Inforsa Arkin a.i. (juni-okt)</i> <i>Lid raad van bestuur Trajectum a.i. (jan-mei)</i> - Lid raad van toezicht Expertise centrum Forensische psychiatrie (vanaf sep) - Lid bestuur stichting Sympopna, congresorganisatie - Lid bestuur stichting Het vijfde seizoen - Adviesraad EAOF - Coaching (zorgbestuur en professionals) Gevolgde deskundigheidsbevordering: - 40 accreditatiepunten bijscholing medisch specialisten in het bijzonder "keizersklas geneesheer-directeuren en bestuur" - Intervisie groep zorgbestuurders olv
Mevrouw drs. F.A. van Dijk	Lid	

^[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.

		extern begeleider (jan-maart)
De heer drs. R.E.C.S. Hoogma	Voorzitter vanaf 1-10-2020, lid sinds 08-04-2020	<i>Voorzitter raad van bestuur Academy Het Dorp- Nevenfuncties</i> - Vice voorzitter Health Valley - Lid van de raad toezicht van Liberein - Lid van de the Advisory Board SA Health van TU/e - Lid van adviesraad gezondheidszorg van ING bank - Lid Arnhem Ambassadeurs - Lid Stedelijk Netwerk Arnhem - Lid Directie Netwerk Arnhem Gevolgd deskundigheidsbevordering: - High Level toezicht Nationaal Register
De heer drs. K.L.M. Perik RC	Lid	<i>Partner SIS Finance</i> - Voorzitter Curatorium Postdoctorale Controllersopleiding in Rotterdam - Voorzitter Raad van Toezicht Centraal Museum in Utrecht - Lid Raad van Toezicht medisch specialistisch bedrijf MSNW (voorzitter financiële commissie) - Gastdocent Cost Accounting Erasmus Universiteit Rotterdam Gevolgd deskundigheidsbevordering: n.v.t.
Mevrouw dr. J. Ravensbergen	Lid	<i>Lid College van Bestuur, Avans Hogeschool</i> Nevenfuncties, samenhangend met de hoofdfunctie: - Lid raad van toezicht Stichting Biobased Delta - Voorzitter bestuur Braventure - Voorzitter bestuur Seniorenacademie Brabant (HOVO) - Voorzitter adviescommissie deskundigen LVv Vertrouwenspersonen - Lid bestuur Juridische Hogeschool Avans-Fontys - Lid bestuur Regionaal Werkbedrijf regio West-Brabant - Lid stuurgroep Agrifood Capital Innoveert - Lid stuurgroep Creatieve Dienstverlening

		regio West-Brabant - Lid College van de Kapittelzaal Grote Kerk Breda - Lid comité van aanbeveling Business Awards Baronie van Breda - Lid bestuur BoArte Nevenfuncties, niet-samenhangend met de hoofdfunctie: - Voorzitter raad van toezicht Transvorm - Lid bestuur WorldRowing (FISA) - Voorzitter commission Gender Equality, Diversity & Inclusion FISA - Vicevoorzitter commissie Sport en Bewegen ZonMw - Lid commissie Covid-19, maatschappelijke dynamiek ZonMw Gevolgd deskundigheidsbevordering: - Cursus zorgfinanciering GGZ. Marianne Smit, BDO Advisory. - Zelfevaluatie RvT. Presentatie Marianne Luyer, Nationaal Register. Webinars: - Besturen en toezichthouden in tijden van crisis, Ebbinge. - Developing the pipeline of female governance candidates, IOC. - Being diverse is not optional; it is what we must be, Sheila Patel, GSAM. - De kunst van het verbinden. Topvrouwen ism SER.
De heer mr. G.J. van der Vossen RA	Voorzitter tot 01-10-2020	<i>Managing Partner Holland Consulting Group</i> - 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 Gevolgd deskundigheidsbevordering: - Leergang High Level Toezicht, Nationaal Register

Rooster van aftreden per 31 december 2020

Naam	(Her)benoemd per	Herbenoemd op	Aftredingsdatum	Herkiesbaar?
Dhr. drs. J.H. de Bie**	Lid sinds 02-09-2015	02-09-2019	02-09-2023	nee
Mevr. drs. F. A. van Dijk	Lid sinds 21-02-2019		21-02-2023	ja
Dhr. drs. R. E.C.S. Hoogma*	Lid sinds 08-04-2020		08-04-2024	ja
Dhr. drs. K.L.M. Perik RC	Lid sinds 19-04-2018		19-04-2022	ja
Mevr. dr. 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

*voordracht or

** voordracht ccr

*** voordracht MR

Bijlage 5 - Jaarverslag MR

Inleiding

2020 is voor iedereen een bewogen jaar geweest, zodoende ook voor Yulius Onderwijs en daarmee logischerwijs ook voor haar MR.

Tot aan de scholensluiting in maart 2020 hebben de MR vergaderingen fysiek plaatsgevonden op de gebruikelijke locaties; de Boerhaavelaan en de Hellingen. Daarna is overgegaan op online vergaderingen en later uitgeweken naar grotere vergaderzalen om zo het schooljaar goed af te kunnen sluiten.

De MR heeft zich intensief bezig gehouden met de verschillende instemmings- en adviesaanvragen, zoals het aanstellen van een nieuw lid voor de raad van toezicht en het continueren van het onderwijs tijdens en na de scholen sluiting.

Verder zijn er tal van zaken op ons pad gekomen waarin de MR heeft meegedacht en geadviseerd en/of ingestemd. In tijden van de scholen sluiting is de communicatie wat lastiger geweest. Hier heeft zowel directie als de MR van geleerd en daardoor komt de MR met hernieuwde samenwerkingsafspraken.

Het contact met de directie onderwijs is nauw. Als MR hebben we een goed team om ook in 2021 zich in te zetten voor het onderwijs!

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 is in 2020 totaal vijftien keer bijeengekomen. Er waren zeven formele MR overleggen, waarbij de Directie Onderwijs aanwezig was. De Raad van Bestuur is regelmatig bij de formele overleggen aanwezig geweest. Een vertegenwoordiging van de Raad van Toezicht is in november 2020 bij de formele vergadering aanwezig geweest. De andere acht overleggen waren MR-vergaderingen. Commissieleden afzonderlijk sloten 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 2020):

Naam	Functie
Sjaco Blokland	Onafhankelijk voorzitter
Quintus Backhuijs	Leerkracht
Philip Ilmer	Leerkracht, DB-lid*
Karola Stolk	Leerkracht
Susanne van der Weel	Leerkracht
Jantine van Dijk	Leerkracht
Themby Pizanijs	Leerkracht
Miriam Volop	Oudergeleding, tot november 2020
Eric de Bruin	Oudergeleding
Sonja Kooij	Oudergeleding DB- lid*
Robin Wallach	Oudergeleding, tot augustus 2020
Peter de Klerk	Oudergeleding
Ariëta Witter	Oudergeleding, tot augustus 2020
Cari Derichs	Oudergeleding, tot augustus 2020
Melissa Salmone	Oudergeleding, vanaf december 2020
Jolanda van Gelder-den Outer	Ambtelijk secretaris
Ingrid Sparreboom	Ambtelijk secretaris, tijdelijk

*DB = Dagelijks bestuur

Advies- en instemmingsaanvragen

In 2020 zijn onder andere de volgende onderwerpen in overleg met de MR besproken:

Advies- en instemmingsaanvragen, informatieverstrekking	
Meerjarenbestuursformatieplan 2020-2023	Instemmingsaanvraag
Wijziging richtlijnen social media voor personeel	Instemmingsaanvraag PMR
Wijziging lestijden Ilex College	Adviesaanvraag
Implementatie ZIEN	Instemmingsaanvraag
Addendum privacyreglement Yulius Onderwijs	Instemmingsaanvraag OMR
Wijziging vakantierooster Het Tij	Instemmingsaanvraag
Regeling openstelling SO-scholen per 11 mei 2020	Adviesaanvraag
Werkverdelingsplannen	Instemmingsaanvraag PMR
Format schoolgidsen SO en VSO	Instemmingsaanvraag OMR
Wijziging richtlijnen social media voor leerlingen	Instemmingsaanvraag
Aansluiting Convenant schoolveiligheid Nisserwaard	Instemmings- en adviesaanvraag
Herstart VSO-scholen per 2 juni 2020	Adviesaanvraag
Wijziging statuten Stichting Yulius Onderwijs	Informatie/adviesaanvraag
Protocol fysiek beperkend handelen	Instemmingsaanvraag
Effectuering doordecentralisatie huisvesting PO Dordrecht	Adviesaanvraag
Verhuizing De Atlas	Adviesaanvraag
Vakantieroosters De Gaard en De Fjord	Adviesaanvraag
Beleid rookvrije schoolpleinen	Instemmingsaanvraag
Deelname plan Slim Organiseren	Instemmingsaanvraag
Arbeidsmarkttoelage	Instemmingsaanvraag PMR

* 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 ondersteuningsplan raden;
- Werkdruk / normjaartaak/taakbeleid;
- Financiën / Jaarrekening;
- Overlegstructuren;
- Jaarplan, locatieplannen en managementcontracten;
- Huishoudelijk reglement MR;
- Begroting Yulius onderwijs;
- Samenwerking zorg en onderwijs;
- Management review;
- Onderwijs continuering in tijden van Covid- 19;
- 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. Daarnaast is door Covid-19 voor de examenleerlingen een regeling getroffen om de ouderbijdrage terug te vorderen, omdat er voor deze leerlingen in deze omstandigheden geen schooluitje meer ingeroosterd kon worden.

Over het schooljaar 2019-2020 zijn de volgende bedragen per locatie aangevraagd en uitbetaald:

Locatie	Leerling en obv telling 1-10-2019	Ontvangen 2019-2020	Door locaties aangevraagd	Uitbetaald
De Wilgen	147	€ 2.476,99	€ 6.000,00	€ 2.303,00
Discovery College	200	€ 2.914,50	€ 5.000,00	€ 3.175,00
De Gaard	80	€ 1.423,50	€ 2.460,00	€ 1.424,00
Ilex College	88	€ 1.448,50	€ 2.375,00	€ 1.494,00
Reijerwaard College	62	€ 1.142,50		€ 1.128,00
Middelland College	60	€ 875,00		€ 953,00
Lombardia	84	€ 902,50	€ 3.500,00	€ 1.141,00
Heer Bokel College	131	€ 4.137,50	€ 6.127,50	€ 3.417,00
De Fjord	52	€ 717,25		€ 801,00
DB MFC	54	€ 285,00	€ 500,00	€ 556,00
Het Tij	144	€ 3.761,36	€ 6.840,00	€ 3.284,00
Drechtster College	178	€ 2.420,25		€ 2.721,00
De Atlas	142	€ 2.439,25	€ 4.160,00	€ 2.476,00
Lingewaal College	78	€ 2.184,55	€ 1.966,50	€ 1.867,00
Totalen	1.500	€ 27.127,85	€ 38.929,00	€ 26.740,00

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.

Bijlage 6 - Plannen per school voor werkdrukvermindering

Werkdrukverlaging is een belangrijk speerpunt voor Yulius Onderwijs. Hieronder een overzicht van de aanpak per school.

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. Het budget is daarom ingezet voor extra handen in de vorm van een conciërge. Deze ondersteunt medewerkers bij kopieerwerk, legt materialen klaar en doet koffierondes met leerlingen. Daarnaast houdt de conciërge de pleinen bij, doet klusjes in en om de school en neemt de telefoon aan op woensdag en vrijdag.

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 en waar de behoeftes liggen. De behoefte ligt bij extra handen in de klas en meer expertise op het gebied van de-escalerend handelen. Het gaat dan enerzijds om leerlingen die het op enig moment moeilijk in de klas hebben en even een time-out of één op één aandacht nodig hebben en anderzijds om leerlingen die fysiek grensoverschrijdend gedrag kunnen laten zien.

In 2019 is gestart met een schoolcoach, dit is in 2020 voortgezet. De intentie is om dit een vast onderdeel van de ondersteuning te maken. Tevens is in 2020 gestart met de trainingen 'samen veilig op school' en een daarbijbehorende coaching on the job om leerkrachten meer handvatten te geven in het de-escalerend handelen.

Lombardia

Naar aanleiding van het werkdrukakkoord zijn alle medewerkers van Lombardia met elkaar in gesprek gegaan. Hierin is besproken wat de medewerkers als werkdruk ervaren en waar de behoeftes liggen. De behoefte ligt bij extra handen in de klas en meer expertise op het gebied van de-escalerend handelen. Het gaat dan enerzijds om leerlingen die het op enig moment moeilijk in de klas hebben en even een time-out of één op één aandacht nodig hebben en anderzijds om leerlingen die fysiek grensoverschrijdend gedrag kunnen laten zien.

De rol van schoolcoach is in 2020 steviger ingezet binnen Lombardia. De intentie is om dit een vast onderdeel van de ondersteuning te maken. Tevens is in 2020 gestart met de trainingen 'samen veilig op school' en een daarbijbehorende coaching on the job om leerkrachten meer handvatten te geven in het de-escalerend handelen.

Discovery College

Voor Discovery College zijn de extra middelen in 2020 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.

Reijerwaard College

In 2020 heeft het Reijerwaard om de werkdruk te verminderen ingezet op inzetten van digitale leermiddelen. Docenten en leerlingen werken bij Nederlands, Engels en Biologie via Malmberg geheel digitaal. Het systeem kijkt na voor de leerling en docent. Daarnaast wordt zo meer gebruik gemaakt van adaptief onderwijs omdat de digitale leeromgeving opdrachten aanpast aan het niveau van de leerling. De kosten voor licenties en materialen zijn deels bekostigd uit het werkdrukmiddelen budget.

Het organiseren van vieringen/feestdagen wilde het Reijerwaard College graag uitbesteden om het takenpakket van de docenten minder te belasten. Uiteindelijk is hiervan door de Corona uitbraak geen gebruik gemaakt. In 2020 zijn diverse teamtrainingen geweest, zowel psycho-educatie over stoornissen, het toepassen van DAIM in de lessen als het volgen van een PACT training met als doel het verder ontwikkelen van de professionele cultuur.

Heer Bokel College

In het jaar 2020 heeft het Heer Bokel College ervoor gekozen om een onderwijsassistent in te zetten vanuit de werkdrukgelden. Gedurende het jaar heeft de onderwijsassistent de bevoegdheid leraarondersteuner behaald. Hiermee wordt nog meer voldaan aan de vraag vanuit het team met betrekking tot de werkdrukgelden.

Lingewaal College

In 2020 heeft Lingewaal College de werkdrukvermindering ingezet in de onderbouw. De onderwijsassistent, die ingezet is ter ondersteuning, heeft de docenten o.a. ondersteund bij het nakijkwerk, het maken en verspreiden van de weektaak, het verzorgen van ICT lessen aan groepjes leerlingen in de onderbouw, individuele begeleiding van leerlingen en ter ondersteuning van de CKV/technieklessen in de onderbouw.

Middelland College

In 2020 heeft het Middelland College de werkdrukverlagende kosten als volgende ingezet:

- Aan een leerkracht is enkele uren schooltaken toebedeeld die verlichting gaven voor de andere docenten. Hieronder vielen het overnemen van schoolcommissies, organisatie examen, ondersteuning tijdens lockdown bij toetsen of sociale interventies en de verfijning van het schoolbreed SOVA plan.
- Er is een onderwijsassistent aangenomen die ingezet is om de stage van de bovenbouwleerlingen grotendeels te begeleiden. Verder heeft de onderwijsassistent mentoren bijgestaan in de lessen of onder begeleiding van de mentor de lessen overgenomen.

Ilex College

Ter ondersteuning van het personeel is een leerlingcoach aangesteld, die de schoolcoach ondersteunt. Er is een medewerker (TOA) aangenomen die Zorg en Welzijn continueert; hierdoor was er minder werkdruk bij de bovenbouw docenten van 3bk en 4bk. Tevens is medio 2020 een nieuwe Intern Begeleider aangenomen die niet voor de klas staat. Roostertechnisch zijn alle praktijkvak lessen koppelingen gedaan, zodat mentoren tussendoor in een weekrooster ook uren hebben zonder dat er leerlingen in de klas aanwezig zijn. Deze zetten zij in voor administratieve taken.

De Gaard

De Gaard heeft de middelen in 2020 deels besteed aan werkplezier en deels aan professionalisering. Onderdeel van de professionalisering was de investering in een extra digibord, waarmee docenten werden ondersteund in het digitaal lesgeven aan de leerlingen.

Drechtster College

Het Drechtster College heeft er voor gekozen om een medewerker aan te stellen als leerling coach ter ondersteuning bij de uitvoering van het pedagogisch beleid en het invoeren van PBS binnen de twee locaties.

Het Tij

Het Tij heeft gekozen om de werkdrukkiddelen te benutten door het inzetten van een onderwijsassistent in de flexibele schil. Deze keuze heeft in het achterliggende schoolseizoen tot tevredenheid geleid. Daarom is besloten dit voort te zetten.

De Fjord

De Fjord heeft in 2020 de volgende maatregelen genomen om de werkdruk te verlagen:

- Door financiële ruimte kon er voor vier dagen in de week een onderwijsassistent aangesteld worden. Deze ondersteunt zowel in de MBO als in de VMBO klas. Daarnaast ondersteunt de onderwijsassistent individuele leerlingen met planningen en soms bij de praktijkvakken.
- De uren van de muziekdocent zijn uitgebreid naar een ochtend per week. 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, bijvoorbeeld ten aanzien van wiskunde, biologie en aardrijkskunde. Deze gastdocenten zijn met name ingezet rond de voorbereiding van de eindexamenperiode.

MFC

De volgende maatregelen voor werkdrukverlaging bij docenten en onderwijsassistenten van het MFC zijn ingezet:

- De invoering van taakbeleid. Voorheen was niet helder wie voor welke overige taken verantwoordelijk. Nu is een duidelijk taakbeleid met vaste taken en uren hiervoor per medewerker ingevoerd.

- Er is duidelijker gemaakt welke werkzaamheden bij welke functies horen, om taakvervulling te verminderen dan wel te voorkomen. Hierdoor voert nu een ieder de werkzaamheden uit die passen en horen bij zijn/haar functieomschrijving
- Er is voor 0,2 FTE een muziekdocent ingezet, deze geeft muzikles aan tweetallen leerlingen om de werkdruk in de klas wat te verlagen.