



## Yulius Onderwijs JAARVERSLAG 2022

# Yulius

Samen het verschil  
[yulius.nl](https://yulius.nl)

## Inhoud

### Voorwoord 4

<b>1</b>	<b>Organisatie</b>	<b>7</b>
1.1	Algemene gegevens	7
1.2	Organisatie	7
1.3	Bestuur en intern toezicht	10
1.4	Medezeggenschap en horizontale verantwoording	10
1.5	Profiel van de organisatie	10
1.6	Dialogoog 12	
1.7	Klachtenbehandeling	15
<b>2</b>	<b>Verantwoording beleid</b>	<b>16</b>
2.1	Onderwijs en kwaliteit	16
2.1.1	Doelen en resultaten	16
2.1.2	Onderwijsresultaten	17
2.1.3	Ontwikkelingen	20
2.1.4	Burgerschap	20
2.1.5	Visitatie	21
2.1.6	Inspectie vierjaarlijks onderzoek	21
2.1.7	Sociale veiligheid	22
2.1.8	Toekomstige ontwikkelingen	22
2.2	Mens & Organisatie	23
2.2.1	Introductie	23
2.2.2	Instroom	23
2.2.3	Doorstroom	24
2.2.3.1.	Kerngegevens personeel	24
2.2.3.2	Loopbaanperspectief en Leren & Ontwikkelen	24
2.2.3.4	Werkdruk	26
2.2.4	Uitstroom	26
2.2.5	Strategisch personeelsbeleid	26
2.3	Huisvesting & Facilitaire zaken	27
2.3.1	Facilitaire zaken	27
2.3.2	Onderwijshuisvesting	28
2.3.3	Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen	29
2.4	Financiën	29
2.4.1	Doelen en resultaten	29
2.4.2	Investeringsbeleid	34
2.4.3	Treasury- en financieringsbeleid	34
2.5	Risico's en risicobeheersing	34
2.5.1	Intern risicobeheersingssysteem	34
2.5.2	Belangrijkste risico's	35
<b>3</b>	<b>Continuïteitsparagraaf</b>	<b>38</b>
3.1	Vooruitblik	38
3.2	Meerjarenbalans en staat van baten en lasten	39
3.3	Belangrijkste conclusies vanuit de meerjarenbegroting	43
3.4	Bestuursverklaring inzake interne beheersing	44
<b>4</b>	<b>Verslag van de Raad van Toezicht</b>	<b>45</b>
<b>5</b>	<b>Jaarrekening</b>	<b>50</b>

<b>Ondertekening door bestuurder en toezichthouders</b>	<b>72</b>
<b>Bijlage 1 Overzicht scholen</b>	<b>73</b>
<b>Bijlage 2 Nevenfuncties Directie Onderwijs</b>	<b>74</b>
<b>Bijlage 3 Nevenfuncties Raad van Bestuur</b>	<b>75</b>
<b>Bijlage 4 Nevenfuncties Raad van Toezicht</b>	<b>76</b>
<b>Bijlage 5 Jaarverslag MR</b>	<b>79</b>

# Voorwoord

## **2022: een nieuwe koers!**

We zijn bijzonder trots op het nieuwe schoolplan dat we afgelopen jaar gemaakt hebben. Allereerst vanwege het eindresultaat: dit is een plan dat van 2023 tot en met 2026 richting gaat geven aan ons handelen. Bij alles wat we doen, werken we vanuit de ambitie om het beste onderwijs te realiseren voor onze leerlingen. Maar evengoed vanuit de ambitie om voor onze collega's, de docenten en leerkrachten, een goede en uitdagende werkomgeving te realiseren. Maar we zijn ook trots op het proces waardoor we dit plan konden maken. Alle collega's en belanghebbenden zijn hierbij betrokken en hebben bijgedragen aan het plan. Het is daarmee een plan geworden van ons allemaal! Samen maken we het verschil, ook bij het maken van een schoolplan.

## **Herijking kwaliteitssysteem**

Naast een nieuw schoolplan herijkten we afgelopen jaar ook ons kwaliteitssysteem. De uitgangspunten voor die herijking waren onze ambities, het nieuwe inspectiekader en de Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs. We vinden het belangrijk dat het systeem niet alleen voldoet aan de geldende normen, maar dat het ook past bij hoe wij willen werken. Het moet bijdragen aan “de bedoeling”. We leggen vast wat moet, maar geven ruimte aan professionaliteit waar dat kan. Zo bouwen we aan een ontwikkelgerichte cultuur van kwaliteit.

## **Einde Corona**

We startten het jaar nog met Coronamaatregelen. In januari kwamen de eerste versoepelingen, terwijl in maart de laatste maatregelen vervielen. Het was het derde schooljaar waarin wij ons moesten verhouden tot Corona. Veel van onze scholieren die afgelopen jaar examen deden, zullen terugkijken op een schooltijd waar Corona een belangrijk deel van uitmaakte. De impact van het virus (en de maatregelen om het virus te bestrijden) verschilt per individu. Wij kunnen vaststellen dat de examenresultaten van dit jaar er goed uitzagen, ondanks Corona.

## **Datagedreven werken doorontwikkelen**

Om goed zicht te hebben op ontwikkeling van o.a. goed onderwijs (één van de drie pijlers uit het nieuwe schoolplan) is het belangrijk de beschikbare data goed te kunnen lezen en te interpreteren. Data speelde altijd al een belangrijke rol en hielp in het sturen op kwaliteit. Dit jaar maakten we een analyse van de potentie van de doorontwikkeling van datagedreven werken, voornamelijk door gegevens uit verschillende bronnen bij elkaar te brengen. Dat bijelkaar brengen doen we in een applicatie waarin de belangrijkste gegevens in één overzicht geplaatst worden. Dat overzicht noemen we het dashboard. Omdat datagedreven werken meer is dan het aanschaffen van een applicatie, willen wij na een gedegen voorbereiding aan het begin van schooljaar 2024 het nieuwe dashboard in gebruik nemen.

### **Huisvestingsplannen**

De huisvestingsplannen zijn een belangrijke plek om de ambities in het nieuwe schoolplan vorm te geven. Schoolgebouwen zijn een plek die onze leerlingen uit moet nodigen om zich te ontwikkelen. Maar ze zijn ook de plek die bij kan dragen aan het werkplezier van onze collega's. Kortom goede onderwijshuisvesting draagt bij aan "de basis op orde".

Heel fijn is het dan ook dat we voor een aantal scholen weer stappen hebben gezet. Zo startte in januari het proces om tot een businesscase te komen voor nieuwbouw voor het Heer Bokel college. De bouw zal naar verwachting uiteindelijk bij aanvang schooljaar 2026-2027 gereed zijn. Daarbij nemen we ook een doorgaande leerlijn van VMBO TL en HAVO mee. Het voorlopig ontwerp voor het nieuw te bouwen Drechtster College is door de werkgroep gemaakt. In 2024-2025 zal het Drechtster College het nieuwe pand kunnen betrekken. Voor het MFC hebben Yulius Onderwijs, het samenwerkingsverband en de gemeente afspraken gemaakt over gewenste omvang, inrichting en huisvesting en is de zoektocht naar een toekomstbestendig pand gestart. Voor het Lingewaal College is een concept huisvestingsplan gemaakt voor gezamenlijke huisvesting met het Omnia College. Voor het Ilex hebben we afgelopen jaar de verschillende mogelijkheden, variërend van aanpassen van het bestaande gebouw tot nieuwbouw in kaart gebracht. In 2023 zal hierover een besluit genomen worden.

### **Eerste evaluatie en bijstelling inzet NPO-gelden**

De Coronamaatregelen hebben een enorme impact gehad op onze leerlingen en ook op onze collega's. Hoewel de effecten niet alleen maar negatief zijn; sommige leerlingen vonden een prikkelarme thuisomgeving gecombineerd met duidelijke taken ook wel prettig. Dit was ook terug te vinden in hun resultaten en hun welbevinden. En voor iedere leerling is de situatie weer anders, en daarmee ook de impact van Corona. Maar over het algemeen horen we van collega's vooral geluiden dat Corona het vermogen van leerlingen om zich te concentreren geen goed heeft gedaan en ook de sociaal-emotionele ontwikkeling heeft te lijden gehad van de lockdowns (en als dat nodig was quarantaine).

### **Expertise Centrum**

In 2021 is een start gemaakt met het ontwikkelen van het Expertise Centrum (EC) binnen Yulius Onderwijs. Het EC is in eerste instantie bedoeld voor- en door collega's van Yulius Onderwijs, om met elkaar te leren en te ontwikkelen en zo de aanwezige kennis in de organisatie optimaal te benutten. Zo hebben collega's vanuit het EC diverse locaties binnen Yulius Onderwijs, maar ook op scholen daarbuiten, diverse trainingen en workshops verzorgd met betrekking tot het gebruik van Positive Behaviour Support (PBS), conscious discipline en psycho-educatie. Daarnaast worden er (incidenteel) collega's gedetacheerd.

We hebben het EC in 2022 ook verder ontwikkeld. Dit jaar zijn de orthopedagogen-vakgroep en de intern begeleiders-vakgroep een aantal keer gezamenlijk bij elkaar geweest. We kunnen helaas wel minder collega's beschikbaar stellen dan we zouden willen, door krapte in ons personeelsbestand. Een ander voorbeeld van de ontwikkeling van het EC is dat we werken aan kennisoverdracht en deskundigheidsbevordering bij reguliere onderwijsinstellingen in de regio.

### **Verbinding onderwijs en zorg**

Het verbinden van onderwijs en zorg vraagt en krijgt onze voortdurende aandacht. We zijn erg blij met het feit dat afgelopen jaar alle scholen een vast contactpersoon vanuit de poli zorg en onderwijs hebben gekregen. Ook hebben (bijna) alle onderwijslocaties nu jeugdhulp op locatie beschikbaar. In het kader van de nieuwe aanbesteding hebben we, in samenwerking met KJP, onderzocht hoe het onderwijsgerichte dagprogramma gekoppeld kan worden aan één van de SO-locaties. Ook maakten we een start met vijf pilots op het gebied van onderwijs die tot dan toe nog geen, of nauwelijks, verbinding met

zorgondersteuning hebben. Daarbij is zorgondersteuning complementair en integraal verbonden aan het onderwijsproces.

#### **Ontwikkeling van de Flexklas**

Yulius onderwijs streeft ernaar om, waar mogelijk, leerlingen ook weer uit te laten stromen naar regulier onderwijs. Om de aansluiting te maken tussen specialistisch en regulier onderwijs, troffen we in 2022 de voorbereiding voor een flexklas. De flexklas heeft als doel leerlingen vanuit het SO in te laten stromen in het regulier VO middels extra begeleiding en structuur. Het is nadrukkelijk de bedoeling dat beide onderwijsvormen samenwerken in de flexklas. Schooljaar 2023-2024 gaat de eerste flexklas op het Scheepvaart en Transportcollege (STC) van start.

Zo heeft Yulius Onderwijs in 2022 weer een aantal belangrijke stappen gezet in het versterken van de samenwerking met collega's en partners én het bieden van het beste onderwijs aan onze leerlingen. Samen maken we het verschil!

Marieke de Kreek-Haven  
Yvette van Hoof  
Directie Yulius Onderwijs

Marco de Bruin  
Bestuurder Yulius

# 1 Organisatie

## 1.1 Algemene gegevens

<b>Naam schoolbestuur</b>	<b>Stichting Yulius Onderwijs</b>
Kantooradres Directoraat Onderwijs	Burgemeester de Raadsingel 93c Postbus 1001 3300 BA Dordrecht
Telefoonnummer	088-4056401
BRIN-nummer	01UC
Bestuursnummer	85256
Nummer Kamer van Koophandel	24292563
E-mailadres	<a href="mailto:directie@yuliusonderwijs.nl">directie@yuliusonderwijs.nl</a>
Website	<a href="http://www.yulius.nl/onderwijs">www.yulius.nl/onderwijs</a>
<b>Naam rechtspersoon</b>	<b>Stichting Yulius Onderwijs</b>
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 Marnix Ruiter, directiesecretaris a.i. van Yulius Onderwijs, via 088 - 405 64 01.

### Scholen

In het kalenderjaar 2022 telde Yulius Onderwijs in totaal veertien scholen. In bijlage 1 is een overzicht te vinden van de locaties.

## 1.2 Organisatie

Stichting Yulius en stichting Yulius Onderwijs vormen samen een organisatie voor geestelijke gezondheidszorg (GGZ) en (voortgezet) gespecialiseerd onderwijs in de regio Rotterdam-Rijnmond en Zuid-Holland Zuid.

Yulius Onderwijs is specialist in het aanbieden van gespecialiseerd onderwijs voor leerlingen met (een vermoeden van) psychische problemen die extra onderwijsondersteuningsbehoeften hebben op het gebied van leren, sociaal gedrag en sociaal emotionele ontwikkeling. 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 gedragswetenschappers en werkt Yulius Onderwijs samen met Yulius Zorg.

### Managementstructuur Yulius Onderwijs

Yulius Onderwijs wordt aangestuurd door twee algemeen directeuren. De directeuren geven samen leiding aan de veertien scholen voor (voortgezet) gespecialiseerd onderwijs van Yulius Onderwijs, de centrale backoffice, de staffuncties verbonden aan Yulius onderwijs en het expertise centrum. Zij hebben elk hun eigen inhoudsdomen, te weten Organisatie en Expertise.

De taken en bevoegdheden van de Raad van Bestuur, Directoraat Onderwijs en de schooldirecteuren zijn vastgelegd in het managementstatuut van Yulius Onderwijs.

### **Directoraat Onderwijs**

Samenstelling Directoraat Onderwijs op 31 december 2022:

Mevrouw M.J. de Kreek-Haven

Mevrouw Y.G. van Hoof-Imbos

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. Daarnaast zijn ze bestuurlijk vertegenwoordigd in de verschillende samenwerkingsverbanden.

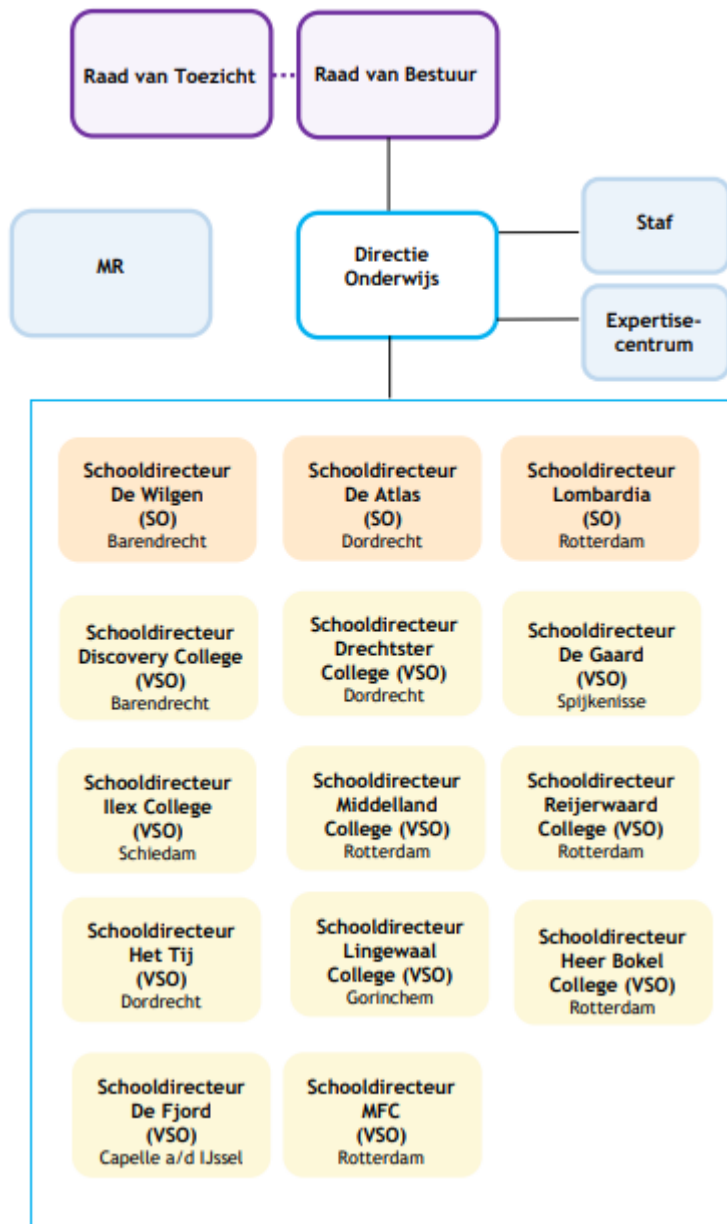
Het Directoraat Onderwijs is zowel intern als extern gericht. Interne aandachtsgebieden zijn bedrijfsvoering, het borgen van de interne kwaliteit en het ontwikkelen van de expertise van de organisatie. Naar buiten toe is de focus op regionale en landelijke ontwikkelingen, de dialoog met de omgeving en mogelijke samenwerkingspartners. Het Directoraat vertegenwoordigt Yulius Onderwijs in de samenwerkingsverbanden waarin Yulius Onderwijs deelneemt. De nevenfuncties van het Directoraat Onderwijs staan vermeld in bijlage 2.

### **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 scholen. 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

### **1.3 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 de Raad van Bestuur. Het intern toezicht is belegd bij de Raad van Toezicht. De Raad van Bestuur is eindverantwoordelijk voor de algemene gang van zaken, de beleidsvorming en de beleidsuitvoering. Raad van Bestuur hanteert daarbij de code 'Goed Bestuur' van november 2020 van de PO-Raad.

Raad van Bestuur

Samenstelling Raad van Bestuur op 31 december 2022:

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 nevenfuncties van de Raad van Bestuur staan vermeld in bijlage 3 van dit jaarverslag.

### **1.4 Medezeggenschap en horizontale verantwoording**

Conform de Wet Medezeggenschap op Scholen (WMS) heeft Yulius Onderwijs een medezeggenschapsraad (MR). De medezeggenschapsraad (MR) behartigt de belangen van de medewerkers, ouders/verzorgers en leerlingen Yulius Onderwijs in evenwicht met de belangen van de organisatie Yulius Onderwijs. De MR heeft 14 zetels, zeven beschikbaar voor medewerkers en zeven voor ouders. De MR wordt voorgezeten door een onafhankelijk voorzitter. Daarnaast wordt de MR ondersteund door een ambtelijk secretaris. De taakverdeling en de werkwijze van de MR zijn vastgelegd in een medezeggenschapsstatuut en een MR-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 afspraken met directie onderwijs zijn neergelegd in het MR-reglement, het huishoudelijk reglement en het medezeggenschapsstatuut Yulius Onderwijs.

Voor de overlegvergaderingen heeft de bestuurder van Stichting Yulius zijn verantwoordelijkheid gedelegeerd aan directie onderwijs. De bestuurder van Yulius neemt wel deel aan de overlegvergaderingen.

De MR is in 2022 totaal vijftien keer bijeengekomen. Er waren zes formele MR-overlegvergaderingen waar directie onderwijs bij aanwezig was. De raad van bestuur is regelmatig bij de formele overleggen aanwezig geweest. Een vertegenwoordiging van de raad van toezicht is in januari 2022 bij de formele overlegvergadering aanwezig geweest. De andere negen overleggen waren interne MR-vergaderingen. In bijlage 5 is het jaarverslag van de MR te lezen.

Ook is een BOT-sessie georganiseerd in maart 2022 en heeft de MR in 2022 twee trainingen gevolgd. De eerste training stond in het teken van het lezen van een begroting. De tweede training in september 2022, heeft de MR samen met directie onderwijs gevolgd. Deze training stond in het teken van de afstemming tussen de medezeggenschapsraad en directie onderwijs en krijgt een vervolg in januari 2023.

### **1.5 Profiel van de organisatie**

#### **Missie Yulius**

Omdat Yulius Onderwijs een organisatie 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 (een vermoeden van) 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 een belangrijke voorwaarde.

### **Strategisch beleidsplan**

#### ***Huidige schoolplan***

Het schoolplan -dat liep tot en met 2021- is na afstemming met de inspectie en met instemming van de MR in 2021 met één jaar verlengd tot en met 2022.

Voor de periode 2018-2022 werkte Yulius Onderwijs nog met de volgende programmalijnen:

- Samenwerken en verbinden
- Medewerkers: De juiste mensen op de juiste plek
- Ondersteuning van leerlingen: Tijdig en goed
- Onderwijs & Zorg: de juiste balans
- Huisvesting: scholen om trots op te zijn.
- Randvoorwaarden

Deze programmalijnen zijn uitgewerkt in doelen. Het schoolplan is gepubliceerd op de website [www.yulius.nl/onderwijs](http://www.yulius.nl/onderwijs).

### **Nieuwe schoolplan**

In het vierde kwartaal van 2022 is het schoolplan 2023-2026 voorgelegd aan Raad van Bestuur, Medezeggenschap en Raad van Toezicht. Na een positieve instemmings- en besluitvormingsprocedure is het schoolplan 2023-2026 goedgekeurd.

Het motto van het nieuwe schoolplan is:

*Bij Yulius Onderwijs staat de leerling centraal én de onderwijsprofessional op 1.*

Vanuit deze centrale gedachte werken we met drie koersthema's. Om in te spelen op het onderwijs van de toekomst, is goed onderwijs de paraplu. Onze gedreven en deskundige Professionals staan hiervoor aan de basis. Rondom de leerling staan alle partners die hun steentje bijdragen aan het Educatief Partnerschap.

Het nieuwe schoolplan is gepubliceerd op de website [www.yulius.nl/onderwijs](http://www.yulius.nl/onderwijs).

### **Kernactiviteiten**

De kernactiviteit van Yulius Onderwijs is het bieden van (voortgezet) specialistisch onderwijs aan kinderen en jongeren van vier tot ongeveer achttien jaar met (een vermoeden van) psychische problemen die extra onderwijsondersteuningsbehoeften hebben op het gebied van leren, sociaal gedrag en sociaal emotionele ontwikkeling.

Yulius Onderwijs biedt primair onderwijs (drie scholen) en voortgezet onderwijs (elf scholen). Yulius Onderwijs biedt onderwijs variërend van praktijkonderwijs tot en met havo. In bijlage 1 is aangegeven welke onderwijsniveaus en profielen de scholen bieden.

### **Toegankelijkheid**

Tot de scholen van Yulius Onderwijs zijn uitsluitend leerlingen toelaatbaar die in het bezit zijn van een toelatingsverklaring (TLV) van een samenwerkingsverband, dan wel in behandeling zijn bij Yulius Zorg of een samenwerkende zorgorganisatie. Yulius Onderwijs heeft samenwerkingsovereenkomsten gesloten met Yulius KJP 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.

## **1.6 Dialoog**

Ouders/verzorgers en leerlingen zijn de belangrijkste partners als het gaat om het bieden van onderwijs. Vanaf het moment dat een leerling begint op een school bij Yulius vindt gezamenlijke afstemming plaats over wat van wie verwacht mag worden, wat dit

betekent voor het onderwijstraject en welke begeleiding er ingezet zal worden. Dit alles wordt vastgelegd in het OPP en daarop vinden de evaluaties plaats.

Ook de samenwerking met ketenpartners is essentieel. Vooral bij het realiseren van een passende onderwijsvoorziening en thuisnabij onderwijs voor de SO leerlingen. Voor de vso leerlingen is de samenwerking met reguliere voorzieningen voor voortgezet onderwijs, regionale opleidingscentra en bedrijven een belangrijke opdracht. Er is dan ook veel geïnvesteerd in het versterken van het netwerk door de directie, schooldirecteuren en medewerkers van Yulius Onderwijs.

Daarnaast is er een nauwe samenwerking tussen Yulius Onderwijs en zorginstanties. De juiste balans tussen onderwijs en zorg wisselt per leerling en varieert in de tijd. Dit vraagt van alle partijen om flexibiliteit en een continuüm van onderwijs, ondersteuning en zorg. Daarbij zijn er diverse samenwerkingstrajecten tussen Yulius Onderwijs en Yulius KJP, waardoor Yulius vanuit de gezamenlijke expertise een toegevoegde waarde kan 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
<b>Onderwijsorganisaties en stagebiedende bedrijven</b>	
Horizon (onderdeel van iHUB)	Afstemming vanuit gezamenlijke verantwoordelijkheid voor gespecialiseerd onderwijs in deze regio. Samenwerking bij gezamenlijke interne audits (zie 2.1.4). Yulius Onderwijs en Horizon Onderwijs delen het pand aan de Quackstraat waar Horizon penvoerder is.
BOOR	Afstemming vanuit gezamenlijke verantwoordelijkheid voor gespecialiseerd onderwijs in deze regio.
Examineringspartijen	Er is een extraneus regeling met Focus Beroepsacademie, Da Vinci College, Insula College, Zadkine, Wolfert Dalton en Curio vavo
Staatsexamen	Examinering Ilex en De Gaard.
Albeda	Samenwerking ten behoeve van mbo-1 traject De Gaard.
Zadkine	Samenwerking ten behoeve van examinering en doorstroom naar mbo-2 van leerlingen op niveau mbo-1 van De Fjord, Middelland College en Ilex College.
LIFE College	Samenwerking ten behoeve van techniekonderwijs aan leerlingen van het Ilex College.
Kinderboerderij De kleine duiker	Samenwerking ten behoeve van het praktijk onderwijs op de kinderboerderij van Discovery College.
Hogescholen	Samenwerking ten behoeve van lerarenopleidingen en combinatie SPH/PABO.
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. Er is samenwerking met het Inge de Bruijn Zwembad in Barendrecht, Binder Groenprojecten, de Foodhallen in Rotterdam en FrisFacilitair in Dordrecht.
Scheepvaart en Transportcollege (STC)	Samenwerking met het STC om de flexklas vorm te geven. De flexklas is bedoeld om de aansluiting met het regulier onderwijs te verbeteren en elkaars expertise te ontwikkelen

<b>Zorgpartners</b>	
Yulius Zorg	Samenwerking vanuit een gezamenlijk plan voor onderwijs en zorg aan residentiële leerlingen met (vermoeden) van psychiatrische problematiek.
YOUZ	Samenwerking vanuit een gezamenlijk plan voor onderwijs en zorg aan residentiële leerlingen met (vermoeden) van psychiatrische problematiek.
Pameijer	Samenwerking bij het bieden van gespecialiseerd onderwijs en ondersteuning aan kwetsbare jongeren met psychosociale, psychiatrische problemen of een verstandelijke beperking op locatie MFC. In 2021 is gewerkt aan het ontwikkelen van een gezamenlijke visie op de hernieuwde samenwerking. Dit krijgt in 2022 een vervolg.
<b>Toezichthoudende instanties</b>	
Inspectie van het Onderwijs	Samenwerking ten behoeve van de bewaking en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs door middel van extern toezicht (zie paragraaf 2.1.5).
CIIO	Certificeerder die Yulius Onderwijs jaarlijks toetst met betrekking tot de kso (zie paragraaf 2.1.4).
<b>Overige partners</b>	
Nextschool	Samen met Nextschool ontwikkelen we een dashboard waarmee we onze datagedreven werkwijze willen doorontwikkelen.
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 scholen overleg met wijkagenten, in preventieve zin of bij vermoeden van strafbare feiten.
Veilig Thuis	Samenwerking en overleg bij inzet meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling.
Gemeentelijke overheden	Overleg ten behoeve van huisvesting in de plaatsen waar de scholen gehuisvest zijn (zie 2.3).
FOKOR	Afstemming over diverse onderwerpen, waaronder de vakantieplanning van de Rotterdamse scholen.
Hogeschool Windesheim	Begeleiding bij de implementatie van PBS.

**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 de weg naar inclusiever onderwijs en het dekkend aanbod. Middels de ondersteuningsplannen van de samenwerkingsverbanden worden hierover afspraken

gemaakt. In bijlage 2 is aangegeven welke bestuurlijke of toezichhoudende rol Yulius Onderwijs bij deze samenwerkingsverbanden vervult.

Nummer	Naam
PO 28-04	Hoeksche Waard
PO 28-05	RiBA, Ridderkerk, Barendrecht, Albrandswaard
PO 28-06	PPO Rotterdam
PO 28-09	Drechtsteden
PO 28-10	Dordrecht
VO 28-04	Dordrecht
VO 28-10	Koers VO, Rotterdam
VO 28-11	NWN, Schiedam e.o.
VO 28-12	Onderwijscollectief VPN, Spijkenisse e.o.
VO 28-13	Noordelijke Drechtsteden
VO 28-14	Munio, Gorinchem e.o.
VO 28-15	VO-HW, Hoeksche Waard

Tabel 3: Samenwerkingsverbanden

## 1.7 Klachtenbehandeling

### Klachtenfunctionaris

De klachtenfunctionaris bespreekt als onafhankelijke medewerker klachten van ouders en leerlingen. De klachtenfunctionaris 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 2022 in totaal 16 klachten ontvangen en daarvan 15 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. Er is in 2022 één klacht bij de onafhankelijke klachtencommissie terecht gekomen. De procedures met betrekking tot klachten zijn vastgelegd en gepubliceerd op de website: <https://www.yulius.nl/informatie/een-klacht-indienen/>.

### Vertrouwenspersoon voor medewerkers

De medewerker vertrouwenspersoon is er voor onafhankelijke ondersteuning en advies aan medewerkers. In totaal zijn er 8 meldingen geweest van medewerkers Onderwijs, wat een afname is t.o.v. 2021; toen waren dit er 11. De meldingen betroffen verschillende onderwijslocaties. De meldingen gingen bijvoorbeeld over een verstoorde werkverhouding met de leidinggevende, gevoel van onveiligheid ervaren, zich onvoldoende gehoord en gezien voelen, pesten collega's onderling of onvoldoende steun ervaren in lastige situaties vanuit leidinggevende. We hebben deze meldingen adequaat opgepakt

## 2 Verantwoording beleid

### 2.1 Onderwijs en kwaliteit

#### 2.1.1 Doelen en resultaten

##### **Kwaliteitsbeleid**

Onze missie, ambities en leidende principes geven onze visie op onderwijs weer. Naast de deugdelijkheidseisen van de Inspectie van het Onderwijs en de Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs (hierna te noemen: KSO) vormt dit het uitgangspunt voor ons kwaliteitszorgbeleid. Onder kwaliteit verstaan wij het geven van goed onderwijs in een veilige omgeving, passend bij de onderwijsbehoeften van de leerling.

Kwaliteit en kwaliteitsverbetering zien wij als gezamenlijke verantwoordelijkheid van iedereen die bij Yulius Onderwijs werkt: het hoort bij ieders professionaliteit. Het cyclisch denken en werken aan kwaliteit is essentieel voor iedereen in onze organisatie: door een voortdurende reflectie op het (eigen) handelen en de keuzes die gemaakt zijn, blijven we in ontwikkeling om het meest optimale aanbod voor de leerling te garanderen. Wij vinden het belangrijk dat wij in elk proces, over al onze ambities, handelingen en resultaten kunnen uitleggen én aantonen wat het toevoegt of heeft toegevoegd aan de kwaliteit van het onderwijs. We maken hierbij gebruik van verschillende gegevens. Het beeld dat we op basis van deze gegevens schetsen is bedoeld als input voor de dialoog over de kwaliteit en ontwikkeling van scholen en bestuur. Ons kwaliteitsmanagement-systeem (hierna te noemen: KMS) ondersteunt ons hierbij met passende systemische en professionele borging. In juli 22 is het herijkte Kwaliteitsbeleid vastgesteld.

De beleidscyclus is herzien waarbij jaarplan en monitoring meer op elkaar afgestemd zijn. Hiertoe is het format jaarplan en rapportage ontwikkeld, is de jaarplanning voor schooldirecteuren vastgesteld en de overlegstructuur aangepast. In 2022 is een eerste evaluatie gedaan, waaruit bleek dat de ervaringen positief zijn. Het nieuwe schoolplan voor Yulius Onderwijs is vastgesteld voor de periode 2023 t/m 2026.

##### **Integrale werkwijze beleid vormgeving**

Om meer expertise en een bredere vertegenwoordiging uit de organisatie te betrekken bij beleidsvoorbereiding worden waar mogelijk multidisciplinaire groepen en diverse expertises betrokken die per vraagstuk samengesteld worden. Met deze integrale werkwijze werken we bewust toe naar het vergroten van draagvlak en eigenaarschap.

Ter ondersteuning van de beleidscommunicatie is een nieuwsupdate voor schooldirecteuren en staf opgezet, waarin besluiten uit het DO en relevante ontwikkelingen vanuit de staf worden gebundeld om elkaar goed te informeren. Dit heeft positief bijgedragen aan de onderlinge informatie-uitwisseling.

##### **Onderwijsdoelen**

In het kader van passend onderwijs, speelt Yulius Onderwijs actief in op de thema's thuisnabij onderwijs, de onderwijsniveaus en profielen die op de locaties worden aangeboden, de flexibiliteit van beschikbare lesplekken en de geboden ondersteuning/zorg.

##### **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 naar meer inclusie. Daarbij is Yulius Onderwijs partner bij het vormgeven van arrangementen/maatwerk en preventieve interventies en expertise overdracht om meer leerlingen binnen het regulier onderwijs de juiste ondersteuning te kunnen bieden. Het anticiperen op deze vragen is een belangrijke strategische doelstelling.

### **Samenwerking regulier**

Yulius Onderwijs is gestart met een arbeidsgerichte leerweg in Schiedam, zodat VSO leerlingen voor de onderbouw meer thuis- en nabij arbeidsgericht onderwijs kunnen volgen. Voor de bovenbouw moeten zij uit/doorstromen naar de praktijkschool in Schiedam. Daarnaast zijn er pilots gestart: VSO in VO, waardoor leerlingen gebruik kunnen maken van het aanbod, dan wel lessen kunnen volgen bij reguliere VO scholen nabij de Yulius Onderwijs school. Tevens is er een structurele samenwerking met het Zadkine College om de mbo 1 leerroute aan te bieden binnen de specifieke setting die onze scholen bieden. Hiermee zal de aansluiting naar MBO 2 succesvoller kunnen verlopen.

### **Doorgaande leerlijnen**

Yulius Onderwijs wil in het kader van kansengelijkheid leerlingen meer keuzemogelijkheden bieden wat betreft onderwijsniveau en profielen. Dit vraagt om meer volume op de bestaande locaties en/of samenwerking met scholen nabij een schoollocatie. De komende tijd wordt onderzocht of op enkele locaties een doorgaande leerlijn kan worden gecreëerd/behouden in samenwerking met de reguliere scholen in de omgeving. Tevens wordt bij renovatie/nieuwbouw kritisch gekeken naar voorzieningen die gedeeld kunnen worden, zoals praktijklokalen en gymzalen. Vanuit de wens voor een doorgaande lijn van vmbo-tl naar havo is besloten dat het Reijerwaard College en Heer Bokel College op de nieuwbouwkavel samenkomen. Heer Bokel College heeft een grootschalige verbouwing ondergaan voor de instandhouding van het gebouw.

### **Zorg-onderwijsarrangementen**

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

Vanuit de visie op meer integrale samenwerking en ondersteuning voor de Yulius leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte zijn de voorbereidingen getroffen om vijf pilots op scholen, die op dit moment nog geen of nauwelijks verbinding met zorgondersteuning hebben, te starten. Yulius Zorg zal complementair zijn aan de doorlopende schoolloopbaan door tijdige en integrale samenwerking voor die leerlingen die dat nodig hebben in te zetten.

## **2.1.2 Onderwijsresultaten**

### **Uitstroomgegevens**

Yulius Onderwijs brengt jaarlijks de uitstroom van leerlingen in kaart. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de aantallen uitgestroomde leerlingen (schoolverlaters) zoals vermeld in de door de scholen ingevulde enquête van de Onderwijsinspectie. Vanuit het inspectiekader is een wettelijk norm gesteld dat 75% van de leerlingen moet zijn uitgestroomd conform ontwikkelingsperspectief zoals omschreven in het OPP van de leerling. De Yulius Onderwijs heeft vanuit haar eigen ambitie de norm verhoogd naar 80%. Residentiële leerlingen, zoals op de Fjord, zijn niet meegenomen in dit overzicht.

School	Uitstroom 2019-2020	% uitstroom op niveau	Uitstroom 2020-2021	% uitstroom op niveau	Uitstroom 2021-2022	% uitstroom op niveau
De Atlas	25	84%	34	88%	48	93%
De Wilgen	41	95%	20	90%	30	80%
Lombardia	24	86%	20	70%	33	63%
Discovery	57	86%	54	88%	48	88%
Drechster	54	74%	48	74%	29	14%*
Ilex	32	77%	23	83%	40	86%
De Gaard	32	83%	26	92%	37	87%
Reijerwaard	22	82%	26	81%	24	79%
Middelland	28	54%	21	72%	20	75%
HBC	31	90%	34	94%	42	76%
Het Tij	57	92%	33	70%	52	92%
Lingewaal	28	85%	25	80%	23	83%
MFC	26	96%	30	35%	14	43%
<b>Totaal</b>	<b>457</b>		<b>394</b>		<b>440</b>	

2021-2022	Einduitstroom totaal	Op niveau OPP	Boven niveau OPP	Onder niveau OPP	Onbekend
SO	111	77	9	7	18
VSO	329	228	6	66	29

*\* Bij het opstellen van dit jaarverslag stelde het DO vast dat een aantal gegevens niet juist zijn. Deze gegevens zijn al wel gerapporteerd bij de Inspectie van Onderwijs. Omwille van de consistentie kiezen we ervoor om hier dezelfde cijfers weer te geven zoals die eerder zijn aangeleverd bij de Inspectie. Het DO gaat hier voor de volgende verslagperiode een verbetering in maken.*

In totaal halen 7 van de 13 scholen (de Fjord is niet meegenomen) de eigen Yulius Onderwijsnorm om 80% van de leerlingen conform OPP te laten uitstromen.

Uit analyse van het aantal einduitstromers dat op, of zelfs boven niveau uitgestroomd is, blijkt dat de SO scholen samen de inspectienorm van 75% behalen. Van de VSO-scholen halen 8 van de 10 scholen de inspectienorm van 75%.

De inspectie vraagt echter naar het OPP-niveau zoals dat twee jaar voor uitstroom is

vastgesteld en juist in het gespecialiseerd onderwijs kunnen er in die twee jaar nog veel dingen veranderen. De Commissies voor de Begeleiding kunnen goed onderbouwen waarom een leerling hoger of lager uitstroomt. Soms is dit omdat een leerling zelf kiest voor een andere uitstroombestemming, bijvoorbeeld omdat hij of zij graag een bepaalde opleiding op een lager niveau wil gaan volgen of wil gaan werken. En ook als een leerling naar een hoger niveau uitstroomt, moet dit worden geregistreerd als 'niet conform'. Daarnaast zien wij in de afwijkende uitstroomniveau's ook het effect terug van corona, bijvoorbeeld dat het kansrijke advies in de praktijk niet altijd verzilverd kon worden.

### Bestendingig

Een andere indicator die wordt bijgehouden is het aantal leerlingen dat twee jaar na het verlaten van de school nog steeds op dezelfde uitstroombestemming zit. Daarbij wordt uitgegaan van de schoolverlaters: leerlingen in groep 8 op het SO en het laatste jaar van het VSO. Residentiële leerlingen zoals op de Fjord zijn niet meegenomen in dit overzicht.

Plaatsbestendingig kan iets zeggen over de kwaliteit van een school, bijvoorbeeld of het onderwijsaanbod voldoende aansluit bij de kennis en competenties die leerlingen op de vervolgbestemming nodig hebben. Wanneer leerlingen deze kennis en competenties niet (voldoende) hebben, is immers de kans op uitval groter. Yulius Onderwijs hanteert een eigen norm van 80%.

School	Totaal aantal leerlingen	% nog steeds op uitstroomniveau
De Atlas	34	79%
De Wilgen	28	96%
Lombardia	33	73%
Discovery college	52	75%
Drechtster college	48	25%
Ilex college	40	85%
De Gaard	23	87%
Reijerwaard college	24	92%
Middelland college	21	33%
Heer Bokel college	42	90%
Het Tij	33	0%*
Lingewaal college	25	80%
MFC	21	67%
<b>TOTAAL</b>	<b>458</b>	<b>68%</b>

*\* Voor het Tij is onbekend of de leerlingen zich nog op het uitstroomniveau bevinden. Volgens de definitie van de Inspectie van Onderwijs leidt dit automatisch tot een 0% score.*

Van de in 2019-2020 uitgestroomde leerlingen zit 68% in oktober 2022 nog op de plek van

uitstroom. Dit kan verschillende redenen hebben:

- Het niveau van leerlingen dat instroomt; dit heeft ook invloed op het uitstroomniveau van leerlingen. Er is een grote verschuiving rondom het mbo-uitstroomniveau. Doordat sommige scholen zelf AGL/ PRO aanbieden, hoeven er geen leerlingen uit te stromen vanuit het AGL/PRO niveau.
- Scholen geven aan dat in coronatijd leerlingen niet in de gelegenheid waren (middels opendagen) om een goede oriëntatie op het vervolgonderwijs te krijgen.
- Uit gesprekken met ouders/ verzorgers van de uitgestroomde leerlingen blijkt dat de begeleiding in coronatijd (met name in het mbo) niet altijd voldoende is geweest, doordat de opleiding de leerlingen niet goed in beeld had. Voor havo leerlingen geldt dat zij op didactisch niveau goed aansluiting vinden, maar sociaal emotioneel soms vastlopen.
- Ook wordt aangegeven dat een leerling start op een bepaalde opleiding, maar toch heeft besloten om te gaan werken of om een andere opleiding te gaan volgen, of een tussenjaar neemt. De bestendinging is daarmee niet goed te meten.
- Een complicerende factor is dat niet alle vervolgscholen (en met name MBO's) bereid zijn om informatie over de leerlingen te verstrekken, wat maakt dat dit als 'onbekend' wordt genoteerd.

### 2.1.3 Ontwikkelingen

#### Ontwikkelingen positief pedagogisch klimaat

Yulius Onderwijs gebruikt op de scholen al enige jaren Positive Behaviour Support (PBS) als middel om te komen tot een positief pedagogisch klimaat. Er zijn vier bovenschoolse PBS coaches die de scholen ondersteunen bij de invulling en doorontwikkeling van de methodiek. Met de Tiered Fidelity Inventory (TFI-NL) wordt op een valide, betrouwbare en efficiënte manier gemeten of een school de kenmerkende elementen van PBS implementeert. Er is 2x een TFI meting afgenomen. De bovenschoolse TFI meting over PBS heeft YO breed en per school veel input gegeven over de vervolgstappen. In de 2e meting is een norm vastgesteld. Uit het onderzoek bleek dat het merendeel van de scholen goed op koers ligt met de implementatie van PBS.

#### ZIEN!

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. In 2022 is verder gewerkt aan trendanalyses op onderwijssoort/leerweg en bovenschools niveau.

### 2.1.4 Burgerschap

De IB-vakgroep houdt zich bezig met het schrijven van een implementatieplan voor burgerschapsonderwijs.

### 2.1.5 Visitatie

#### Interne audits

Jaarlijks vinden interne audits plaats bij de scholen van Yulius en Horizon (onderdeel van iHUB). De interne auditteams 'scoren' op standaarden van het Onderzoekskader (V)SO van

de Inspectie, aangevuld met het domein Kernprocessen vanuit de Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs (KSO). Horizon en Yulius Onderwijs stellen gezamenlijk vast welke indicatoren zij op alle scholen willen toetsen. In februari 2022 werden 15 nieuwe auditoren van Horizon en Yulius samen getraind.

#### **Externe certificering**

Yulius Onderwijs is gecertificeerd op de Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs (KSO)/ ISO9001-norm. Jaarlijks beoordeelt een externe certificerende instantie, CIIO, of nog aan de eisen van het keurmerk wordt voldaan. In februari 2023 zullen CIIO-auditoren een tweede tussentijdsonderzoek (TO2) uitvoeren. Zij gaan in gesprek met Directie onderwijs, stafleden en MR. Verder bezoeken zij de Fjord, het Heer Bokel College, het Lingewaalcollege en De Atlas.

### **2.1.6 Inspectie vierjaarlijks onderzoek**

#### **Bestuurlijk onderzoek**

De Inspectie van het Onderwijs heeft in april en mei 2022 een vierjaarlijks onderzoek (4JO) uitgevoerd bij Yulius Onderwijs. Een vierjaarlijks onderzoek richt zich op de drie standaarden op het niveau van het bestuur:

- BKA1 Visie, ambities en doelen
- BKA2 Uitvoering en kwaliteitscultuur
- BKA3 Evaluatie, verantwoording en dialoog

De inspectie heeft op alle drie de standaarden het bestuur als voldoende beoordeeld.

#### **Onderzoeken op scholen**

Op schoolniveau zijn de volgende onderzoeken uitgevoerd:

- Kwaliteitsonderzoek naar aanleiding van risico's
- Herstelonderzoek naar de registratie van aan- en afwezigheid op het Lingewaal College

Na het onderzoek is vastgesteld dat aan de herstelopdrachten is voldaan.

Op MFC Brainpark zijn tekortkomingen gesignaleerd. De inspectie en het bestuur hebben afspraken gemaakt over het vervolgtoezicht op deze school en MFC Brainpark is hier vervolgens mee aan de slag gegaan. De inspecteur heeft tijdens haar voortgangsbezoeken in september en december '22 mooie ontwikkelingen geconstateerd dat het team de verbeterpunten voortvarend heeft opgepakt. Medio april 2023 komt de inspectie terug voor het herstelonderzoek. We hebben er alle vertrouwen in dat dit zal gaan leiden tot een bijgesteld kwaliteitsoordeel!

#### **Vervolg**

Er zijn verder geen tekortkomingen vastgesteld die opvolging behoeven via het toezicht. Stichting Yulius Onderwijs blijft opgenomen in de reguliere cyclus van vierjaarlijks inspectietoezicht. Het bestuur is aan de slag gegaan met de feedback van de inspectie en heeft deze opgenomen in de kwaliteitscyclus.

#### **Nationaal Programma Onderwijs**

Het Nationaal Programma Onderwijs is er voor herstel en ontwikkeling van het onderwijs tijdens en na corona. Het toegekende budget wordt door Yulius Onderwijs ingezet op een effectieve en zo veel mogelijk duurzame manier. Daarbij wordt gekeken naar wat goed is voor de leerlingen en naar wat eraan bijdraagt dat medewerkers hun werk zo goed mogelijk kunnen doen.

Alle scholen van Yulius Onderwijs hebben de ontwikkeling van de leerlingen uitgebreid geanalyseerd in een schoolanalyse. Op basis van de schoolanalyses van de veertien

scholen van Yulius Onderwijs is een organisatiebrede schoolscaan opgesteld. Deze richt zich op drie domeinen: vakspecifieke kennis en vaardigheden, vakoverstijgende kennis en vaardigheden en praktijkvorming.

Het kader voor de scholen, waarbinnen zij hun eigen interventies kunnen bepalen passend bij de ontwikkeldoelen van de doelgroep, zijn dit schooljaar gecontinueerd. Op basis van de eerste inzichten en signalen is er, met instemming van de MR, een uitbreiding aan het aanbod van interventies toegevoegd. De bijstelling betreft met name interventies rondom ouderbetrokkenheid, meer begeleiding op maat rondom stages en diverse vormen van leren zoals bewegend leren, samenwerkend leren en beheersingsleren.

Daarnaast hebben de meeste scholen een vervolg gegeven aan de eerder gekozen interventies en deze binnen het onderwijsaanbod geïntegreerd. In het begin van schooljaar 2022 - 2023 zien we de ontwikkeling dat succesvol bevonden programma's binnen de diverse interventiegebieden breder worden ingezet binnen de organisatie. Naast interventies gericht op de versterking van de sociaal emotionele ontwikkeling, is er een verschuiving zichtbaar naar interventies gericht op didactisch handelen.

### **2.1.7 Sociale veiligheid**

Leerlingen kunnen zich alleen ontwikkelen in een veilige omgeving. Om daarvoor te zorgen, werken al onze scholen met de Positive Behaviour Support. Docenten en leerkrachten zijn hier in geschoold en worden, waar nodig, hier ook in bijgeschoold. Het Expertise Centrum speelt hier een belangrijke rol in. Daarnaast hebben we voor alle scholen een vertrouwenspersoon tot wie leerlingen, maar ook collega's zich kunnen wenden als er zich onveilige situaties voordoen. Ten slotte willen we ook bijdragen in de identiteitsontwikkeling van onze leerlingen door de inzet van ons verder te ontwikkelen burgerschapsonderwijs.

### **2.1.8 Toekomstige ontwikkelingen**

#### **Onderwijs**

We bereiden onze leerlingen voor op een plek in de maatschappij, als toekomstige deelnemers aan het arbeidsproces. Om die aansluiting te verbeteren geven we de komende tijd aandacht aan de ontwikkeling van het Future Skills Centrum, waar jongeren in een veilige omgeving en met goede begeleiding stage kunnen lopen. Daarnaast blijft onze inzet om leerlingen waar mogelijk uit te laten stromen naar het regulier onderwijs. Een voorbeeld hiervan is de ontwikkeling van de Flexklas. De komende jaren zullen hier verder op in moeten zetten, omdat de druk op het gespecialiseerd onderwijs alleen maar toe lijkt te nemen.

#### **Onderzoek**

Voor dit onderwerp zijn geen toekomstige ontwikkelingen te melden

#### **Kwaliteitszorg**

Kwaliteitszorg is opgenomen in het herijkte kwaliteitsbeleid. Uitgangspunt is dat we vastleggen wat moet, en aan de verantwoordelijkheid van professionals overlaten wat kan. Kwaliteitszorg laten we aansluiten bij het primaire proces. Het komende jaar geven we een impuls aan de kwaliteitszorg door het datagedreven werken verder te ontwikkelen.

#### **Toekomstige investeringen**

Voor de toekomstige investeringen verwijzen wij naar paragraaf 3.2

#### **Duurzaamheid**

Yulius Onderwijs onderkent het belang van een duurzame bedrijfsvoering en de invloed daarvan op het milieu en het klimaat. Daarom zal op verschillende manieren gewerkt worden aan dit thema. Dit varieert van het verduurzamen van gebouwen tot een thuiswerkbeleid om, daar waar mogelijk, het aantal reisbewegingen te beperken.

### **Personeel**

De komende jaren heeft Nederland te maken met een bijzondere situatie. Er zijn meer vacatures dan werklozen. Dit resulteert in een tekort aan geschikte en bevoegde onderwijsgevende medewerkers.

Wij anticiperen hierop door te investeren in opleidingsmogelijkheden voor docenten en leraren. Zo kunnen mensen aantrekken die nu nog onbevoegd zijn, om hen vervolgens bij te scholen. Daarnaast is er in het nieuwe schoolplan ruim aandacht voor het binden en boeien van onze huidige collega's.

## **2.2 Mens & Organisatie**

### **2.2.1 Introductie**

Na interne evaluatie is dit hoofdstuk van het jaarverslag hernoemd en anders ingedeeld. Aan de hand van de drie bekende categorieën in- door- en uitstroom zijn de ambities en resultaten voor het jaar 2022 ingedeeld. Dit vergroot de leesbaarheid en doet tegelijkertijd niet af aan de inhoud.

### **2.2.2 Instroom**

De druk op arbeidsmarkt is in 2022 nog groter geworden. Niet alleen voor de vacatures voor onderwijsgevend personeel is het moeilijk om geschikte en bevoegde kandidaten te vinden, ook voor andere functies daalt het aantal reacties op een vacature. In 2022 zijn desondanks meer personeelsleden geworven dan het jaar ervoor. Daarbij merken we op dat dit een totaalcijfer is. Het betreft hier dus vaste krachten, tijdelijke aanstellingen en stagiaires en inzet tijdelijke mensen in het kader van NPO

<b>Instroom personeel</b>	<b>Aantal personeelsleden</b>
Instroom personeel in loondienst (totaal) in 2020	64
Instroom personeel in loondienst (totaal) in 2021	67
Instroom personeel in loondienst (totaal) in 2022	91

**Tabel 4: aantal nieuwe personeelsleden**

Helaas is de doelstelling met betrekking tot het verminderen van externe inhuur niet behaald. Yulius Onderwijs ziet een ontwikkeling dat goede docenten zzp-er worden of in dienst treden van een onderwijsbureau en zich als zodanig tegen andere tarieven laten inhuren. Daardoor wordt het aanbod van reguliere docenten nog kleiner. Vanwege het ontbreken van geschikte kandidaten zijn scholen in sommige gevallen genoodzaakt externe inhuur te plegen. Daarbij is inhuur altijd gericht op het overbruggen van een tijdelijke situatie. Als we al inhuren, dan is het onze intentie om deze mensen uiteindelijk in vaste dienst te nemen. Anderszijds moeten we ook concluderen dat veel inhuur vaak niet de kwaliteit brengt die wij van ons personeel vragen.

Een andere doelstelling voor 2022 was om het inwerkprogramma te continueren en te professionaliseren. Dit doel is behaald. Iedere nieuwe medewerker heeft een introductiedag bijgewoond en een aantal vervolgbijeenkomsten. Verder is ook de begeleiding van startende docenten nader vormgegeven. Voor docenten die daar behoefte aan hebben is er coaching beschikbaar. Deze coaches zijn docenten die zelf ook nog lesgeven. Hierdoor weten ze waar de docenten mee te maken kan krijgen en dit verhoogt de effectiviteit van de coaching.

## 2.2.3 Doorstroom

### 2.2.3.1. Kerngegevens personeel

Het aantal medewerkers in loondienst is toegenomen, van 390 eind 2021 tot 430 eind 2022. De formatie nam ook toe van 325,45 fte naar 358,68 fte. Dit heeft onder andere te maken met de toegekende NP Onderwijs-gelden om coronagerelateerde achterstanden bij leerlingen te corrigeren. De gelden zijn ingezet om personeel tijdelijk extra te kunnen benoemen c.q. in te zetten ten behoeve van de leerlingen.

Kerngegevens personeel	2021	2022
Aantal personeelsleden in loondienst op 31 december	390	430
Aantal fte personeelsleden in loondienst op 31 december	325,45	358,68

Tabel 5: Aantal personeelsleden

In onderstaande tabel is de verdeling van de medewerkers over de functiegroepen weergegeven. De grootste groepen medewerkers betreffen het onderwijsgevende en onderwijsondersteunende personeel. Het percentage Onderwijzend personeel is gedaald. Een verklaring daarvoor is dat we relatief veel Onderwijsondersteunend personeel hebben aangenomen, met als doel collega's uit die categorie bij te scholen zodat ze aan de slag kunnen als Onderwijzend personeel. Daarom verwachten wij dat het percentage binnen afzienbare tijd weer gaat wijzigen.

Functiegroep	Per 31 dec 2020		Per 31 dec 2021		Per 31 dec 2022	
	fte	%	Fte	%	fte	%
Directie	14,8	4,90%	15,04	4,62%	15,85	4,42%
Onderwijzend personeel	169,6	55,90%	176,27	54,16%	171,33	47,48%
Onderwijsondersteunend personeel	118,9	39,20%	134,14	41,22%	171,50	47,81%
<b>Totaal</b>	<b>303,3</b>	<b>100%</b>	<b>325,45</b>	<b>100%</b>	<b>358,68</b>	<b>100%</b>

Tabel 6: Personeelsbestand onderverdeeld naar functiegroepen

### 2.2.3.2 Loopbaanperspectief en Leren & Ontwikkelen

We willen de beste werkgever van de regio zijn in 2026. Dat willen wij vertalen in goede regelingen voor onze medewerkers, maar ook in een eigentijdse gesprekscyclus waarbij het ontwikkelingsperspectief van de collega centraal staat. Als onderdeel van deze ontwikkeling hebben we in 2022 het functiehuis geactualiseerd en toekomstbestendig gemaakt.

Bij een modern functiehuis hoort ook een eigentijdse gesprekkencyclus. De huidige, verouderde gesprekkencyclus is geëvalueerd in 2021 en er is een start gemaakt met het vormgeven van een eigentijdse gesprekkencyclus. In deze gesprekkencyclus zal talentontwikkeling een plaats krijgen en zal de focus verschuiven naar ontwikkeling van medewerkers.

In 2021 is er ook hard gewerkt aan een strategisch opleidingsplan voor de hele organisatie. In dit plan staat beschreven wat de belangrijkste thema's worden voor de komende jaren. In het jaar 2022 heeft Yulius Onderwijs een vertaalslag gemaakt en een eigen opleidingsplan opgesteld.



### 2.2.3.3 Ziekteverzuim

Het totale ziekteverzuim bedroeg in 2022 8,92%, ten opzichte van 7,22% in 2021, een toename van het verzuim t.o.v. 2021.

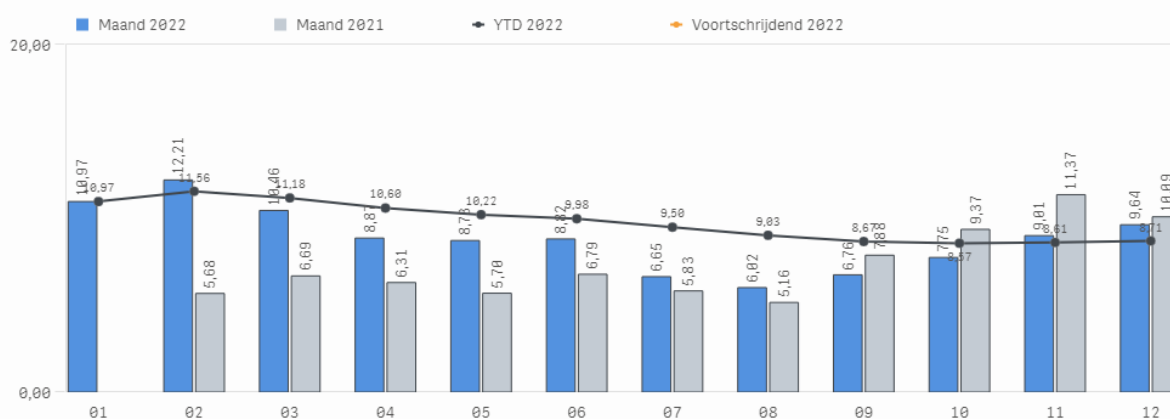
Jaar	Opmerking	Verzuimpercentage
2022	Yulius Onderwijs	8,92%
2021	Landelijk speciaal onderwijs <sup>1</sup>	7,22%

Tabel 7: Ziekteverzuim 2022 in vergelijking met landelijk

Jaar	Opmerking	Meldingsfrequentie
2022	Yulius Onderwijs	1,24
2021	Landelijk speciaal onderwijs <sup>2</sup>	1,15

Tabel 8: Meldingsfrequentie 2022 in vergelijking met landelijk

Verzuimpercentage per maand 2022/2021



Grafiek 1 Verloop ziekteverzuim

Yulius Onderwijs heeft zich tot doel gesteld om een visie te ontwikkelen op de duurzame inzetbaarheid van de medewerker en hoe zij daar als goed werkgever aan kan bijdragen. Deze visie is helaas nog niet gereed. Wel heeft Yulius Onderwijs een uitvraag gedaan onder het gehele personeel over het onderwerp duurzame inzetbaarheid en vitaliteit. Het personeel heeft waardevolle antwoorden gegeven die gebruikt zullen worden voor het opstellen van de visie op duurzame inzetbaarheid en vitaliteit.

Wat in het overall beeld opvalt, is dat de meldingsfrequentie en het verzuim aan de hoge kant is. Ook het frequent verzuim neemt toe. Verder valt het de arbodienstverlener op dat psychische klachten 48% van de langdurige verzuimgevallen betreft. Er zijn aan het einde van het boekjaar 13 langdurig-verzuimdossiers.

### 2.2.3.4 Werkdruk

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 € 809K voor het schooljaar

<sup>1</sup> 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 DUO. De cijfers lopen een jaar achter en worden rond juli gepubliceerd ieder jaar.

<sup>2</sup> 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 DUO. De cijfers lopen een jaar achter en worden rond juli gepubliceerd ieder jaar.

2022/2023. 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.

Ook voor het schooljaar 2021/2022 zijn met de teams op de scholen afspraken gemaakt over de inzet van de beschikbare middelen. Opnieuw is veelal 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. De afspraken hebben een plek gekregen in de werkverdelingsplannen van de scholen. Deze werkverdelingsplannen zijn voorgelegd aan het directoraat onderwijs en de medezeggenschapsraad.

## 2.2.4 Uitstroom

In het jaar 2022 hebben in verhouding meer medewerkers de organisatie verlaten dan in het jaar 2021. Er zijn exit-gesprekken gevoerd met de medewerkers die daar behoefte aan hadden en daar komt een gevarieerd beeld uit naar voren als het gaat om de reden waarom deze medewerkers de organisatie hebben verlaten. Wat meer meespeelt dan voorgaande jaren is dat er in het kader van personeelstekort en van NPO-gelden grote salaristoezeggingen gedaan worden door de nieuwe werkgever. Yulius Onderwijs gaat hier niet in mee omdat zij dit zeer onwenselijk vindt en ook niet eerlijk ten opzichte van het zittende personeel.

Uitstroom personeel	% uitstroom
Uitstroom personeel in loondienst in 2020	19%
Uitstroom personeel in loondienst in 2021	19%
Uitstroom personeel in loondienst in 2022	18%

Yulius Onderwijs waardeert haar medewerkers en wil daarom ook laten merken dat deze medewerkers waardevol zijn voor de organisatie. Daarom heeft zij het doel gesteld om beloningsbeleid te ontwikkelen. Dit doel is behaald, sinds 2022 kan een schooldirecteur een extra beloning verstrekken aan een medewerker.

### 2.2.4.1 Beheersing uitkeringskosten bij 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 2022 zijn er ontslagvergoedingen uitbetaald aan 15 medewerkers, ter hoogte van een bedrag van € 32.297,-. Er zijn bij het afsluiten van het jaar 2022 nog enkele (lang)lopende dossiers waarvan verwacht wordt dat er in 2023 een ontslagvergoeding betaald zal worden.

## 2.2.5 Strategisch personeelsbeleid

Vanuit het strategisch personeelsbeleid gaat Yulius Onderwijs de komende jaren investeren in het werven van bevlogen medewerkers met een hart voor de doelgroep en in het behouden van talentvolle medewerkers. Deze investering bestaat uit:

- Organiseren van interne kweekvijvers voor diverse functies
- Samenwerking met lerarenopleidingen, waardoor aankomend leraren goed worden voorbereid op de onderwijspraktijk en er een goede aansluiting kan plaatsvinden vanuit de opleiding.
- Zij-instroom om diverse functies binnen het onderwijs op te leiden
- Samenwerking met HBO combinatieopleiding Social Work en Pabo
- Verder doorleiden van medewerkers, onder meer vanuit het expertisecentrum

In 2022 zijn medewerkers in het kader van het nieuwe schoolplan bevraagd over diverse strategische personele thema's. Deze input wordt meegenomen in het verder ontwikkelen van het strategisch personeelsbeleid.

De implementatie, monitoring en evaluatie van personeelsbeleid, wordt meegenomen in de beleids- en begrotingscyclus van Yulius Onderwijs zoals beschreven in 2.4.1.

## **2.3 Huisvesting & Facilitaire zaken**

Door intensieve samenwerking met de scholen, Directie Onderwijs en externe partners heeft de afdeling Huisvesting & Hospitality in 2022 veel kunnen bereiken.

### **2.3.1 Facilitaire zaken**

#### **Corona maatregelen**

In 2022 zijn in alle lokalen en ruimtes waar leerlingen zich bevinden CO2 meters gemonteerd en in gebruik gesteld.

#### **Schoonmaak partner**

Na een uitvoerig en goed doorlopen aanbestedingstraject is er unaniem gekozen voor een nieuwe schoonmaakpartner voor Onderwijs. De overstap in de zomer 2021 was goed voorbereid en de implementatie is goed verlopen. Helaas zijn er vanaf Q2 2022 op enkele scholen issues ontstaan aangaande de schoonmaak. Na de zomervakantie is de contracteigenaar samen met gebruikers en inkoop hier de gesprekken over aangegaan. Dit heeft uiteindelijk geleid tot een ingebrekestelling vanuit Yulius naar de schoonmaakpartner. In 2023 zal hier aan worden gewerkt middels een Plan van Aanpak vanuit de schoonmaakpartner waarna evaluatie volgt voor einde schooljaar 2022 - 2023. Hierbij worden alle opties opengehouden.

#### **Groen- en tuinonderhoud**

Na een uitvoerig en goed doorlopen aanbestedingstraject is er unaniem gekozen voor een nieuwe partner van het groen- en tuinonderhoud. Deze samenwerking gaat in per 1 januari 2023.

#### **Bouwkundig aannemer**

Na een uitvoerig en goed doorlopen aanbestedingstraject is er unaniem gekozen voor een nieuwe bouwkundig partner. Deze samenwerking gaat in per 1 januari 2023.

#### **Diversen**

Gedurende het gehele jaar worden er verzoeken, aanvragen, adviezen, complimenten en klachten in behandeling genomen en opgepakt. Tevens participeren medewerkers van de afdeling in diverse project- en werkgroepen.

### **2.3.2 Onderwijshuisvesting**

#### **Onderwijshuisvesting Dordrecht**

##### **Het Tij**

De noodzakelijke aanpassingen aan de buitenzijde hebben in de zomer van 2022 plaatsgevonden en zijn met succes afgerond.

##### **Drechtster College**

Voor de nieuwbouw is in 2022 veel gebeurd. Dit heeft uiteindelijk geleid tot een definitief ontwerp welke uiteindelijk Q1 2023 is goedgekeurd door de stuurgroep. Dit is een mijlpaal in dit meerjarige traject. Parallel hieraan is een interieurarchitect gekozen om de school

te helpen bij de benodigde inrichting welke passend is bij de Onderwijskundige visie. Het doel blijft om in 2026 te verhuizen naar de nieuwbouw.

#### **de Atlas**

Eind 2022 hebben er gesprekken met Arcade plaatsgevonden voor de te realiseren nieuwbouw van de Atlas. Hieruit komt naar voren dat er een PvE noodzakelijk is om naar een andere locatie te zoeken of om dit PvE te gebruiken voor het vinden van tijdelijke huisvesting ten tijde van de sloop/nieuwbouw. Inzet vanuit Yulius is namelijk nog het plegen van nieuwbouw op de huidige locatie.

### **Onderwijshuisvesting Rotterdam**

#### **MFC**

Voor aanvang van schooljaar 2021-2022 is het MFC in afgeslankte vorm tijdelijk gehuisvest op de Rhijnauwersingel in Rotterdam. Gesprekken tussen Directie Yulius Onderwijs, Pameijer, Koers VO en de gemeente hebben eind 2022 richting gegeven over de gewenste omvang, inhoudelijke inrichting, bekostiging en benodigde huisvesting, zodat er een duurzame en toekomstbestendige huisvesting gezocht kan worden voor schooljaar 2023-2024. Yulius heeft het verzoek hiertoe ingediend binnen het IHP van de gemeente voor 2023/2024.

#### **Heer Bokel College**

Het instandhoudingsplan is uitgevoerd en naar tevredenheid. Met de huidige situatie kunnen we nog een paar jaar door tot oplevering van de nieuwbouw. De gesprekken om te komen tot een integraal PvE voor de nieuwbouw zijn gestart, oplevering van dit PvE wordt verwacht in het eerste kwartaal van 2023. Hierin wordt samen opgetrokken met het Reijerwaard college.

### **Onderwijshuisvesting Schiedam**

#### **Ilex College**

In 2022 zijn er frequent overleggen geweest met de gemeente Schiedam. Status nu is dat er een drietal opties liggen waaruit gezamenlijk een keuze gemaakt dient te worden. Deze keuzes zijn: Nieuwbouw op een andere locatie, volledige sloop huidige locatie en nieuwbouw of gedeeltelijke sloop (alleen oude deel) en dan nieuwbouw + renovatie. In alle 3 de gevallen zetten we in op een gymzaal op eigen terrein. Dit laatste bemoeilijkt de keuze. De verwachting is dat in Q1 2023 hierin een keuze wordt gemaakt en er vanaf Q2 2023 echt vervolgstappen gezet kunnen worden.

#### **Onderwijshuisvesting Barendrecht**

Zowel voor locatie De Wilgen als Discovery zijn er geen bijzonderheden te melden.

### **Onderwijshuisvesting Gorinchem**

#### **Lingewaal College**

In de diverse gesprekken met de gemeente zijn stappen gezet op de toekomst van het Lingewaal College met betrekking op huisvesting. In de zomer 2022 zijn twee portacabins geplaatst en ingericht voor onderwijs. Vanaf schooljaar 2023/2024 zal er een lokaal worden gehuurd in het gelegen OMNIA college. Vanaf schooljaar 2024/2025 is het de bedoeling dat het Lingewaal College volledig in huist bij het Omnia College.

### **Onderwijshuisvesting Capelle aan den IJssel**

#### **Fjord**

Vanwege een veranderde onderwijskundige visie en andere ontwikkelingen, zijn we met de verhuurder van de locatie in gesprek gegaan over een noodzakelijke verbouwing en wie deze betaalt. In Q4 2022 is er eindelijk groen licht gekomen op deze verbouwing, weliswaar in afgeslankte vorm. Deze verbouwing start Q1 2023.

### **2.3.3 Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen**

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

Vanuit Yulius neemt de Adviseur Duurzaamheid, Milieu en Energie deel aan de DCMR leergroep energie voor onderwijs

Het in 2022 uitgevoerde onderzoek naar de mogelijkheid van zonnepanelen op de schooldaken heeft als resultaat dat 5 schooldaken hiervoor geschikt zijn. Hierbij zijn niet de schooldaken meegenomen van panden waar Yulius binnen nu en 4 jaar gaat verhuizen. De business case van het plaatsen van zonnepanelen op deze daken wordt in Q1 2023 afgerond daarna bieden we de businesscase ter beoordeling aan bij de RvB.

Bij iedere renovatie en/of (ver)bouwproject van een onderwijslocatie wordt gekeken welke maatregelen tot verduurzaming mogelijk zijn. Hierbij zoeken wij de samenwerking met de betreffende gemeente en leveranciers. Ook wordt gekeken naar andere innovatiemogelijkheden en alternatieven.

Het wagenpark van Yulius wordt aangepast. Alle geleasde stagebusjes zijn elektrisch. Hiervoor worden ook op diverse locaties laadpalen geplaatst zoals bijvoorbeeld bij de Wilgen en bij het Discovery College.

## **2.4 Financiën**

### **2.4.1 Doelen en resultaten**

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 de basis voor het jaarplan van Yulius Onderwijs. De lumpsum middelen worden per bekostigingssoort op basis van het aantal leerlingen verdeeld naar de locaties.

Maandelijks beschikken alle schooldirecteuren 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 prestatie indicatoren 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 verdiepingsanalyse 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 2023 de meerjarenbegroting 2023-2026 opgesteld. Deze meerjarenbegroting vormt de financiële basis tot en met 2026 en is de uitwerking van het meerjarig financieel beleid.

Voor de meerjarenbegroting maken alle schooldirecteuren eerst hun meerjarig formatieplan op functieniveau, waar gekeken wordt naar de visie van de school en de te verwachten leerlingontwikkeling. Vervolgens worden de opbrengsten toegekend o.b.v. leerlingaantallen en de overige kosten toegevoegd, waarbij het uitgangspunt een gezonde financiële situatie is.

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 2022 wederom te maken gekregen met groei van het aantal leerlingen. In de komende jaren is de verwachting dat Yulius Onderwijs een negatief resultaat gaat behalen, vanaf 2025 zal dit resultaat weer omslaan naar een positief resultaat (zie hoofdstuk 3 voor de onderbouwing van deze verwachtingen). De investeringen worden uit eigen middelen voldaan.

## Analyse financieel resultaat

Het cijferbeeld ziet er als volgt uit:

	2022	begroot 2022	2021
<b>Baten</b>			
Rijksbijdragen	36.513.068	33.560.087	32.173.031
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	255.321	218.000	346.469
Overige baten	962.174	441.330	1.156.302
<b>Totale baten</b>	<b>37.730.562</b>	<b>34.219.417</b>	<b>33.675.802</b>
<b>Lasten</b>			
Personeelslasten	28.165.953	27.140.723	25.421.122
Afschrijvingen	573.409	535.198	503.831
Huisvestingslasten	2.524.240	1.799.270	1.903.775
Overige lasten	5.504.744	4.715.117	4.856.539
<b>Totale lasten</b>	<b>36.768.346</b>	<b>34.190.308</b>	<b>32.685.267</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>			
Financiële baten en lasten	962.217	29.109	990.535
<b>Resultaat</b>	<b>962.228</b>	<b>29.109</b>	<b>987.046</b>

Tabel 9: Analyse financieel resultaat

### Algemeen

In 2022 zijn geen nieuwe locaties gestart. Wel kent Yulius Onderwijs in 2022 een lichte groei van het aantal leerlingen. Van 1.586 leerlingen op 1 oktober 2021 naar 1.607 leerlingen op 1 februari 2022. De groei is zichtbaar op de SO-locaties in Barendrecht en Rotterdam, deze locaties komen nu aan hun maximale leerlingcapaciteit. De groei van het aantal leerlingen brengt een stijging van de gewenste formatie met zich mee.

### Rijksbijdragen

De rijksbijdragen zijn in 2022 fors gestegen ten opzichte van 2021 en zijn ook flink hoger dan in de begroting was opgenomen. De indexatie van de bekostiging is hoger vastgesteld dan de verwachting was door de invoering van de nieuwe CAO in het voorjaar 2022. Met de invoering van de nieuwe CAO was de verwachting dat de bekostiging van de arbeidsmarkttoelage voor docenten die lesgeven in het vso aan leerlingen met het uitstroomprofiel vervolgonderwijs zou stoppen. Deze middelen zijn voor 2022 dan ook niet meegenomen in de begroting. De groeibekostiging en de capaciteitsbekostiging van Koers VO is fors hoger, omdat de groei voor de periode augustus tot en met december niet was meegenomen in de begroting.

De rijksbijdragen laten een stijging zien van € 2.953k ten opzichte van de begroting 2022. Dit bestaat uit een groei van de rijksbijdragen ten opzichte van de begroting van € 5.028 en de afboeking van de vordering op OCW van € 2.075.

Vanwege de overgang naar de nieuwe bekostigingssystematiek (van schooljaar naar boekjaar) met ingang van 1 januari 2023, mag er aan het einde van het boekjaar 2022 geen vordering op OCW worden opgenomen. Deze vordering ontstond bij de schooljaar-bekostiging, omdat OCW een betaallimiet over de maanden aug tm dec hanteert (34,55%) dat lager ligt dan 41,67% (5/12) van de bekostiging. Het verschil wordt niet meer ontvangen in 2023 en moet worden afgeboekt.

Onder de overige rijksbijdragen valt ook de verlofsubsidie die wordt toegekend bij de lerarenbeurs voor het regelen van vervanging tijdens studieverlof en de zij-instroom. Dit



studieverlof wordt verleend aan medewerkers die hun opleiding volgen op basis van een lerarenbeurs en de zij-instroom subsidie aan medewerkers die uit een andere sector de overstap maken naar het Onderwijs.

De bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders/schoolleiders onder de overige rijksbijdragen wordt ingezet voor het inwerkprogramma van nieuwe medewerkers, waar de schoolopleider, bovenschoolscoach en de vitaliteitscoach van Yulius Onderwijs bij betrokken zijn. Bovenschools zijn vanuit de middelen vier PBS coaches aangesteld. Daarnaast zijn de middelen in 2022 ingezet voor het leiderschapstraject van de schooldirecteuren.

#### **Overige overheidsbijdragen en Overige baten**

De overige overheidsbijdragen en -subsidies zijn hoger dan de begroting 2022, maar laten een daling zien ten opzichte van 2021. De oorzaak zit in de vergoeding van de gemeente Rotterdam voor het gebruik van een eigen gymzaal op één van de scholen in Rotterdam. Daar tegenover staat een daling van de vergoeding van de locatie het MFC, vanwege de ingebruikname van een ander pand. Op deze nieuwe locatie is geen sprake van een huurvergoeding, vanwege een andere constructie van gebruik. Het verschil met 2021 ontstaat doordat in de tjaar de gemeente Rotterdam voor het gebruik van de gymzaal enkele jaren achterstand had en dit in 2021 heeft uitgekeerd.

In de overige baten is een forse stijging waarneembaar in 2021 ten opzichte van de begroting. Net als in de voorgaande jaren is er actief beleid gevoerd op het onderzoeken van subsidiemogelijkheden binnen het onderwijs bij met name de gemeente Rotterdam, maar ook bij de regionale ESF initiatieven. Dit heeft voor 2022 wederom geresulteerd in een subsidie vanuit het Rotterdams Onderwijs Beleid, gemeente Rotterdam, ESF subsidie, subsidies voor Sterk Techniek Onderwijs, subsidies vanuit de gezonde school en Kunstpact voor cultuuronderwijs. In de begroting van 2022 was hier vanwege het ingezette beleid sinds 2020 rekening mee gehouden, maar de subsidiemogelijkheden waren desondanks hoger dan begroot.

#### **Personele lasten en overige lasten**

In de vaste formatie is een overschrijding van de kosten zichtbaar. De nieuwe CAO Primair Onderwijs heeft invloed op gehad, deze was deels begroot maar was in de praktijk hoger. De formatie in 2022 is begroot op 339,47 fte op 31 december 2022 was er 358,68 fte in dienst. De groei is waarneembaar in het onderwijs ondersteunend personeel. Er zijn veel meer onderwijsassistenten en leraarondersteuners in dienst gekomen dan begroot. De kosten voor ingehuurd personeel zijn binnen de begroting gebleven. Vanwege de krapte op de arbeidsmarkt is ook in deze sector merkbaar dat er niet altijd geschikt personeel beschikbaar is. Op een locatie in Dordrecht is in 2022 nog wel veel gebruik gemaakt van uitzendkrachten. Hier onder liggen beleidskeuzes om eerst visie te ontwikkelen alvorens vacatures op te vullen.

De toestroom van het onderwijs ondersteunend personeel komt onder andere vanuit de de gelden vanuit het Nationaal Plan. Daarnaast is vanuit de behoefte van de onderwijslocaties gekozen voor meer leraarondersteuners om de kwaliteit van het onderwijste verbeteren en de werkdruk te verlagen.

De overige personeelskosten liggen eveneens boven de begroting.

De kosten voor opleidingen zijn in 2022 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 een belangrijk onderdeel van het werk. Hierdoor wordt er veel geïnvesteerd in het opleiden van medewerkers en worden hoge kosten gemaakt voor opleidingen. De kosten die worden meegenomen voor de ontwikkeling en groei van de medewerkers bestaat naast de kosten van de opleiding zelf ook uit loonkosten van de medewerkers die invallen op de dagen dat de medewerker studieverlof geniet.



De huisvestingslasten zijn in 2022 hoger dan begroot. In 2022 is onvoorzien onderhoud gepleegd op diverse locaties. Met name onderhoud op de terreinen is in 2022 aangepakt en zijn op alle onderwijslocaties CO2 meters geplaatst. Deze kosten waren niet begroot bij een VSO-locatie in Gorinchem en een SO-locatie in Rotterdam. Aan het einde van 2022 is de voorziening groot onderhoud opnieuw vastgesteld wat een extra dotatie van € 376k met zich mee heeft gebracht. De hogere kosten voor energie heeft in 2022 nog geen effect op de kosten gehad.

In de overige lasten is het treffen van de voorziening langdurig zieken niet begroot, maar wel geëffectueerd, waardoor een overschrijding ten opzichte van de begroting zichtbaar is. Daarnaast zijn er hogere kosten in de leerlinggebonden kosten. In 2022 waren er weer uitjes met de leerlingen mogelijk, waardoor de kosten van thema-activiteiten en schoolreisjes toe zijn genomen. Bij de verbruiksmaterialen is de stijging te wijten aan de stijgende prijzen.

### **Resultaat**

Yulius Onderwijs behaalde een resultaat van € 962k positief. De gelden vanuit het nationaal programma onderwijs die in 2022 zijn ontvangen bedragen € 2.067k, van deze middelen is € 463k niet besteed. Het niet-bestede deel wordt meegenomen in een bestemmingsreserve NPO. In 2021 was er reeds een bestemmingsreserve gevormd, deze blijft staan waardoor de totale bestemmingsreserve een omvang heeft € 936k heeft. Voor de uitgebreide kengetallen en details van de resultaten 2022 wordt verwezen naar de jaarrekening.

### **Nationaal Programma Onderwijs**

Het Nationaal Programma Onderwijs is er voor herstel en ontwikkeling van het onderwijs tijdens en na corona. Het toegekende budget wordt door Yulius Onderwijs ingezet op een effectieve en zo veel mogelijk duurzame manier. Daarbij wordt gekeken naar wat goed is voor de leerlingen en naar wat eraan bijdraagt dat medewerkers hun werk zo goed mogelijk kunnen doen.

Alle scholen van Yulius Onderwijs hebben de ontwikkeling van de leerlingen uitgebreid geanalyseerd in een schoolanalyse. Op basis van de schoolanalyses van de veertien scholen van Yulius Onderwijs is een organisatiebrede schoolscan opgesteld. Deze richt zich op drie domeinen: vakspecifieke kennis en vaardigheden, vakoverstijgende kennis en vaardigheden en praktijkvorming.

De werkgroep NPO heeft met een brede afvaardiging vanuit de organisatie op basis van de schoolscan een plan opgesteld. Dit plan vormt het kader voor de scholen, die daarbinnen hun eigen interventies kunnen bepalen op basis van de behoeften van hun doelgroep. De MR is betrokken geweest bij de planvorming en heeft zijn instemming verleend. Na het schooljaar 2021 - 2022 heeft er een evaluatie plaatsgevonden en een bijstelling van een aantal plannen.

Met behulp van verschillende interventies zijn de scholen in het nieuwe schooljaar 2022 - 2023 aan de slag gegaan met de reeds ingeslagen plannen en soms met nieuwe interventies. Er is onder meer ingezet op leesonderwijs, mediawijsheid, executieve functies, welbevinden leerlingen, huiswerkbegeleiding en digitale lesmethodes. Veel interventies zijn ook begin 2022 niet allemaal direct gestart. De krapte op de arbeidsmarkt is daar een oorzaak van. Sommige interventies waarbij externe partijen betrokken waren zijn eveneens later gestart vanwege tijd voor afstemming en invulling. Vanaf het schooljaar 2022 - 2023 hebben de nagenoeg alle geplande interventies plaats kunnen vinden.

De interventie die veruit het meeste in ingezet in 2022 betreft (extra) inzet van personeel en ondersteuning (66%), daarna de interventie sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling

van leerlingen (14%), gevolgd door faciliteiten en randvoorwaarden (11%), effectievere inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren (8%) en de interventie ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen (1%).

In onderstaande tabel is weergegeven hoe de bestede middelen zijn verdeeld:

	NPO 2022	%
Personele inzet	836.059	52%
Personele inzet inhuur	461.443	29%
Deskundigheid	166.519	10%
Materiële kosten	140.586	9%
	<b>1.604.606</b>	<b>100%</b>

Tabel 10: Bestede middelen NPO

### 2.4.2 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. Investeringsaan het gebouw worden centraal belegd bij de afdeling Huisvesting en Hospitality 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.

### 2.4.3 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 2022 hebben geen beleggingen of uitzettingen plaatsgevonden. De vrije middelen van de Stichting Yulius Onderwijs zijn beschikbaar via de bankrekening.

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.

## 2.5 Risico's en risicobeheersing

### 2.5.1 Intern risicobeheersingssysteem

Om de continuïteit te borgen, is het essentieel de (financiële) risico's voor Yulius Onderwijs te managen. Dit doet Yulius Onderwijs vanuit een cyclisch systeem waarin risico's worden beschreven en gemonitord. Hieronder een beschrijving van risico's en maatregelen.

Yulius definieert een risico als een onverwachte gebeurtenis die effect heeft op het

bereiken van haar doelstellingen of de operationele continuering bedreigt. Yulius wil organisatorisch, financieel en qua compliance en marktrisico's 'in control' zijn om haar doelstellingen uit de strategische koers te realiseren en zo risicomanagement en prestatie management met elkaar verbinden.

Yulius beoogt de risico's die voortvloeien uit de ambities van de strategische koers afdoende te beheersen. Er is op strategisch niveau een architectuur voor risicomanagement die de basis vormt voor beheersing van risico's monitoring daarvan en rapportage daarover:

- Jaarlijks worden de risico's geactualiseerd met behulp van een risicoscan en met de Raad van Bestuur besproken.
- In de periodieke rapportages en in het jaarverslag wordt gerapporteerd over de belangrijkste risico's en gerelateerde beheersmaatregelen, het management bespreekt de risico's aan de hand van deze rapportages met de Raad van Bestuur.
- Jaarlijkse vaststelling van de risicotolerantiegrens.
- De risicomatrix wordt jaarlijks voorgelegd aan de Raad van Toezicht en de externe toezichthouder(s).

Risicomanagement is bij Yulius een verantwoordelijkheid van het gehele management en integraal ingebed in de bedrijfsvoering. Het is een gedeeld instrument om op een gestructureerde en expliciete manier risico's in kaart te brengen, te beoordelen en - door er proactief mee om te gaan - beter te beheersen.

Om grip op risico's te krijgen, doorlopen we de volgende fases:

- 1) Identificeren en classificeren van de risico's
- 2) Kwantificeren van de risico's
- 3) Sturen en beheersen

Bovenstaande is opgenomen in het in 2021 opgestelde statuut Risicomanagement en van toepassing op 2022.

## **2.5.2 Belangrijkste risico's**

### **Krapte arbeidsmarkt**

Risico: Het onderwijs heeft te maken met een tekort aan bevoegd en bekwaam onderwijsgevend personeel. Tevens zijn er risico's op verzuim door hoge werkdruk. Daarnaast is een risicovolle ontwikkeling dat het aantal zzp-ers groeit in het onderwijs, met hogere werkdruk voor huidig personeel voor de te verdelen taken.

Passende maatregelen: Yulius Onderwijs zal blijven investeren in het aantrekken en behouden van kwalitatief goede leerkrachten. Daarvoor heeft Yulius Onderwijs een taskforce opgericht die onderzoekt op welke manieren zij de komende jaren zichzelf kan en wil profileren naar potentiële medewerkers. Het investeren in de relatie met de lerarenopleidingen is daar onderdeel van. Ook het enthousiasmeren van mensen die ervaring hebben met werken met kinderen en jongeren met psychische problemen krijgt prioriteit. Yulius Onderwijs heeft hiervoor een actief beleid voor zij-instromers.

Het onboarden van nieuwe medewerkers blijft de komende jaren een belangrijk aandachtspunt van Yulius Onderwijs als beste werkgever. Het is wetenschappelijk aangetoond dat het goed ontvangen en begeleiden van nieuwe medewerkers ervoor zorgt dat deze medewerkers zich prettiger voelen en daardoor ook beter functioneren. Het beperkt anderzijds de kans op teleurstelling en vroegtijdig vertrek van de medewerker. Voor huidig personeel investeert Yulius Onderwijs stevig in het opleiden en ontwikkelen

van medewerkers, met een intern loopbaanperspectief. Verzuim- en vitaliteitsbeleid worden ingezet. Op verschillende manieren wordt werkdruk locatiespecifiek aangepakt.

### **Corona effecten bij leerlingen**

Risico: De effecten op lange termijn van de Corona-periode op onze (toekomstige) leerlingen zijn goed in beeld. Leerachterstanden, problemen in de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen, maar ook leerachterstanden en vooral concentratieproblemen. Het zijn een aantal voorbeelden waar we de komende jaren meer of minder mee te maken kunnen krijgen.

Passende maatregelen: Maatwerk zal worden ingezet om leerlingen weer te laten aansluiten. Er zal ook aandacht zijn voor het (weer) samen zijn en het leren om samen te werken. Ook zal er de komende jaren extra aandacht zijn voor de sociaal emotionele ontwikkeling van leerlingen.

### **Onvoorspelbaarheid leerlingstromen**

Risico: Er is al jaren een trend waar te nemen die duidt op toegenomen problematiek, zowel in aantal als intensiteit van de problematiek. Als afgeleide daarvan neemt ook de vraag naar gespecialiseerd onderwijs toe. De mate waarin, en de grote diversiteit van problematiek maakt het lastig om hierop goed mee te bewegen als specialistisch onderwijs.

Passende maatregelen: Eerder dan voorheen wordt dit door Yulius Onderwijs bespreekbaar gemaakt in de samenwerkingsverbanden om tijdig te kunnen anticiperen. Daarnaast blijven we inzetten op manieren om leerlingen weer terug te laten keren naar het regulier onderwijs, door ook de samenwerking met het regulier onderwijs te intensiveren. Een voorbeeld hiervan is de ontwikkeling van de Flexklas. Hierdoor komt zicht op instroom, leeftijdsniveau en ondersteuningsbehoefte.

### **Veranderingen leerlingpopulatie**

Risico: In het kader van inclusiever onderwijs is het streven om meer leerlingen in regulier onderwijs passende ondersteuning te bieden. Als consequentie daarvan zou het leerlingaantal voor Yulius Onderwijs moeten stabiliseren of dalen. Echter, Yulius Onderwijs heeft nog te maken met een groeiend aantal leerlingen. Daarnaast wordt de problematiek van de leerlingen complexer. Het aanbod is niet meer dekkend als het gaat om kinderen die nog niet of niet meer schoolrijp zijn. Deze veranderingen in leerlingpopulatie maken een prognose in aantallen voor de toekomst lastig. Hierdoor zijn risico's ten aanzien van capaciteit, formatie en bekostiging.

Passende maatregelen: Yulius Onderwijs analyseert de leerlingpopulatie en blijft in nauwe samenwerking met de samenwerkingsverbanden de ontwikkelingen van de leerlingpopulatie volgen, zodat de benodigde ondersteuning daar geboden kan worden waar het nodig is. Dit betekent mogelijke flexibele inzet van formatie.

### **Nieuwe bekostiging**

Risico: Vanaf 2023 is er een nieuwe bekostiging. Er is geen groeitelling meer, waardoor separate afspraken met alle samenwerkingsverbanden gemaakt moeten worden. De teldatum gaat van 1 oktober naar 1 februari. Maandelijks wordt gemonitord per samenwerkingsverband hoe de in- en uitstroom van leerlingen is. Samenwerkingsverbanden mogen een eigen bandbreedte afspreken, dat kan leiden tot financiële risico's.

Passende maatregelen: Via monitor dekkend netwerk gaat Yulius Onderwijs met negen samenwerkingsverbanden collectieve afspraken maken.

### **Bestendinging**

Risico: Onderwijs en zorg zijn onlosmakelijk verbonden aan overheidsbeleid. Gespecialiseerd onderwijs werkt nauw samen met zorgpartners. Door verschillend overheidsbeleid en verschillende financieringsstromen zijn er risico's om kinderen en jongeren de juiste ondersteuning op het juiste moment te kunnen bieden.

Passende maatregelen: Yulius Onderwijs werkt nauw samen met zorgpartners, en specifiek met Yulius KJP, om samenwerkingsvormen te ontwikkelen die de ondersteuning van leerlingen kan verbeteren.

### **Aansluiting onderwijs op zorg**

Risico: Op het gebied van zorg ontstaan andere vormen van (ambulante/poliklinische) zorgondersteuning en (ambulante/poliklinische) begeleiding aan leerlingen. Aangezien het gespecialiseerde onderwijs nauw verbonden is aan de zorg, is het essentieel dat Yulius Onderwijs aansluit bij de transitie die bij Zorg plaatsvindt.

Passende maatregelen: Yulius Onderwijs zoekt actief de samenwerking op met zorg/jeugdhulppartners om de ontwikkelingen te volgen en beweegt mee om de aansluiting met gespecialiseerd onderwijs goed verbonden te houden.

### **Toereikend budget en planning bij huisvestingsprojecten**

Risico: Bij verbouwing of nieuwbouw van scholen vormt een toereikend budget een risico. Bijvoorbeeld als de beschikking wordt afgegeven en doorlooptijden langer duren. Door stijging van prijzen is de beschikking dan niet meer toereikend. Dit betekent in sommige gevallen keuzes maken en op kwaliteit inleveren ten aanzien van het PvE of overgaan tot nieuwe beschikkingsprocedure met weer nieuwe doorlooptijden. Daarnaast speelt de schaarste van onderwijshuisvesting en kavels. Vaak betreft het schuifplannen: het ene bestuur gaat weg en het andere bestuur neemt zijn intrek. Deze schuifplannen vormen een risico op planningsproblemen omdat er op elkaar gewacht moet worden.

Passende maatregelen: Yulius Onderwijs is zich bewust van deze risico's en beschrijft deze al in het begin van het proces, zodat dit gemonitord kan worden. Op deze manier kan Yulius Onderwijs tijdens het proces hierop sturen. Daarnaast is er nauwe samenwerking met gemeenten, zodat huisvesting van Yulius Onderwijs onderdeel uitmaakt van het Integraal Huisvestingsplan.

## 3 Continuïteitsparagraaf

### 3.1 Vooruitblik

#### Leerlingprognoses

Op 1 februari 2022 was het leerlingaantal 1.607 leerlingen, een stijging van 21 leerlingen ten opzichte van 1 oktober 2021. Met ingang van 2022 is de leerlingtelling verplaatst naar 1 februari, dit heeft te maken met de nieuwe bekostigingssystematiek die van af 1 januari 2023 wordt ingevoerd. Daar komt bij dat de leeftijdsindeling bij de SO leerlingen is komen te vervallen. Op de drie SO-locaties is een groei zichtbaar, zij zijn in 2022 gegroeid naar het gewenste niveau binnen hun huidige capaciteit.

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.

De leerlingprognoses laten een stijgende lijn zien. De stijging op 1 februari 2023 vindt zijn oorzaak in de so locaties in Rotterdam en Dordrecht. Deze locaties hadden nog open lesplekken en op een enkele lesplek na zitten ook deze locaties nu aan hun maximaal aantal leerlingen.

De stijging in 2024 en 2025 heeft te maken met de groei op het MFC. Deze locatie wil uitbreiden, maar is hierbij afhankelijk van nieuwe huisvesting. De vso locatie in Gorinchem is met een nieuwe onderwijsrichting ook nog aan het groeien. Na 2025 verwacht Yulius Onderwijs uiteindelijk stabiliteit in het leerlingaantal.

	1-10-2021	1-2-2022	1-2-2023	1-2-2024	1-2-2025
SO leerlingen	447	461	477	492	497
VSO leerlingen	1.139	1.146	1.156	1.197	1.213
<b>Totaal</b>	<b>1.586</b>	<b>1.607</b>	<b>1.633</b>	<b>1.689</b>	<b>1.710</b>

Tabel 11: Prognose van de leerlingaantallen

#### Personele bezetting

Verschillende ontwikkelingen zijn van invloed op de verwachte ontwikkelingen wat betreft het personeelsbestand van Yulius Onderwijs. Ondanks een stijgende lijn in de leerlingprognose neemt het aantal fte's naar verwachting in 2024 eerst af om richting het schooljaar 2024 - 2025 weer te groeien. De oorzaak hiervan ligt in het feit in de begroting 2023 een aantal medewerkers zijn begroot die langdurig ziek zijn en uit dienst zullen gaan in 2024. Daarnaast zal er op sommige plekken een andere invulling naar 2024 (en verder) worden gegeven dan op het moment van begroten voor 2023 werd verwacht. De leerlinggroei op het MFC zal halverwege het schooljaar 2024 - 2025 worden ingezet en het personeel zal eerder in de formatie worden opgenomen dan dat alle leerlingen er zijn. Dit is nodig om de mogelijkheid voor verdere groei te realiseren. Dit heeft invloed op zowel het OP als het OOP.

In het schooljaar 2022 - 2023 staan er medewerkers op de pay roll die aangenomen zijn op de NPO gelden. Het doel is om het merendeel te behouden en uit eigen budget te bekostigen wanneer de NPO gelden stoppen. We keren dus niet terug naar de formatie van vóór de corona-periode, maar willen de tijdelijke uitbreiding gebruiken om te bouwen aan

meer inclusie door de tijdelijk aangenomen mensen te behouden. Een aantal medewerkers die zijn aangesteld op afgebakende interventies zullen wel uit dienst gaan in 2023, omdat deze interventies eindigen na het schooljaar 2022 - 2023.

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.)

Yulius Onderwijs Totaal	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Werkgeverslasten</b>					
OP	14.484.191	15.247.386	16.747.695	17.272.820	18.084.119
OOP	7.474.066	9.644.050	11.243.676	11.121.125	11.466.645
Directie	1.532.191	1.571.596	1.944.881	1.969.768	1.992.916
Overige kosten (inhuur, stag.)	1.222.137	712.226	1.351.175	1.248.630	1.130.830
<b>Totaal</b>	<b>24.712.585</b>	<b>27.175.259</b>	<b>31.287.427</b>	<b>31.612.343</b>	<b>32.674.510</b>
<b>FTE</b>					
OP	174,87	171,33	183,04	183,21	185,51
OOP	131,64	171,50	175,82	167,66	168,56
Directie	15,04	15,85	15,80	15,75	15,75
Totaal	321,55	358,68	374,66	366,62	369,82

Tabel 12: Meerjarenformatie

Het aantal fte per 31-12-2022 was 358,68.

Op grond van het aantal fte werkzaam binnen de organisatie op 31-12-2022 geldt onderstaande verdeling tussen de groepen OP, OOP en Dir.

	fte	%
<b>Yulius Onderwijs totaal</b>	<b>358,7</b>	<b>100%</b>
OP	171,3	47,8%
OOP	171,5	47,8%
Dir.	15,9	4,4%
<b>Yulius Onderwijs alleen onderwijslocaties</b>	<b>343,9</b>	<b>100%</b>
OP	171,2	49,8%
OOP	158,9	46,2%
Dir.	13,9	4,0%

Tabel 13: Aantal medewerkers werkzaam in fte

### 3.2 Meerjarenbalans en staat van baten en lasten

Een aantal ontwikkelingen is van invloed op het meerjarenbeleid. Zo voeren enkele preferente ketenpartners van Yulius Onderwijs wijzigingen door die van invloed zijn op de instroom van leerlingen bij Yulius Onderwijs.

De meerjarenbalans en staat van baten en lasten worden vergeleken met respectievelijk de balans van 2021 en de begroting 2022. 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 2022 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 2022 ten opzichte van de begroting 2022 staan toegelicht in paragraaf 2.4.

### Meerjarenbalans

Bij de opstelling van de meerjarenbalans is de eindbalans 2022 als uitgangspunt genomen. Aangezien vorderingen en schulden over meerdere jaren sterk kunnen fluctueren en daardoor onvoorspelbaar zijn, zijn ze, omwille van het zichtbaar maken van deze posten binnen de meerjarenbalans, geprognosticeerd op de eindstand 2022.

In onderstaande tabel wordt de geprognosticeerde meerjarenbalans weergegeven.

	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Activa</b>					
Materiële vaste activa	2.019.895	2.209.054	2.828.000	3.062.000	2.940.000
Immateriële vaste activa	-	-	-	-	-
Vorderingen	2.253.906	417.489	350.000	350.000	350.000
Liquide middelen	6.592.620	9.713.970	7.616.640	6.420.182	6.658.911
<b>Totale activa</b>	<b>10.866.421</b>	<b>12.340.513</b>	<b>10.794.640</b>	<b>9.832.182</b>	<b>9.948.911</b>
<b>Passiva</b>					
<b>Eigen vermogen</b>					
Algemene reserve	3.978.833	4.502.509	5.864.737	5.504.640	4.562.182
Bestemmingsreserve (publiek)	472.152	935.523	535.523	-	-
Resultaat lopend jaar	987.046	962.228	-895.619	-942.458	86.729
Voorzieningen	1.361.894	1.752.237	1.525.000	1.425.000	1.375.000
Kortlopende schulden	4.066.496	4.188.016	3.765.000	3.845.000	3.925.000
<b>Totale passiva</b>	<b>10.866.421</b>	<b>12.340.513</b>	<b>10.794.640</b>	<b>9.832.182</b>	<b>9.948.911</b>

Tabel 14: Meerjarenbalans tot en met 2025

In 2022 zijn is de materiële vaste activa toegenomen. Voornamelijk de investeringen op het gebied van ICT en dan vooral chromebooks zijn toegenomen, daarnaast wordt er veel geïnvesteerd in smartboard. Voor de komende jaren worden er veel vervangingsinvesteringen verwacht van de smartboarden en leerlingsetjes. In 2024 zal ook de nieuwe inventaris van de locatie het Drechtster College in Dordrecht aangeschaft gaan worden, samen met de inrichting van de praktijklokalen zorgt dit voor een verwachte toename. Daarnaast is Yulius Onderwijs voornemens om te investeren in duurzaamheid van de enekele panden middels zonnepanelen.

De stijging van de liquide middelen in 2022 ten opzichte van 2021 is toe te wijzen aan het ontvangen voorschot vanuit de gemeente Dordrecht voor de nieuwbouw van het Drechtster College. De voorbereidingen zijn in 2021 begonnen, maar hebben nog niet veel kosten met zich meegebracht. De verwachting is dat vanaf 2023 de ontvangsten en uitgaven met elkaar gelijk lopen. De hogere ontvangsten zijn tevens terug te herleiden de hogere bekostiging die is ontvangen met de indexatie vanwege de nieuwe CAO. De liquide middelen zullen in 2023 en verder afnemen door de investeringen en de uitvoering van de start van de nieuwbouw in Dordrecht.

Bij de vordering is een forse daling waarneembaar in 2022 ten opzichte van 2021, de oorzaak hiervan is het wegvallen van de vordering op OCW bij het in gaan van de vereenvoudiging van de bekostiging per 1 januari 2023, de vordering op 31 december 2021 bedroeg € 1.793k. OCW heeft aangegeven het wegvallen van de vordering niet te financieren. De overige vorderingen zijn nagenoeg gelijk in 2022 en verder. De voorzieningen zijn toegenomen door een hogere voorziening langdurig zieken in 2022 en een extra dotatie aan de voorziening groot onderhoud. De verwachting is dat de



voorzienig langdurig zieken de komende jaren af gaat nemen, de overig voorzieningen zullen constant blijven.

### Staat van baten en lasten

Begin 2023 is de meerjarenbegroting 2023-2024 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. 2022	2022	2023	2024	2025
<b>Baten</b>					
Rijksbijdragen	33.560.087	36.513.068	38.526.676	38.830.475	41.093.711
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	218.000	255.321	218.000	222.360	226.807
Overige baten	441.330	962.174	619.900	662.750	647.800
<b>Totale baten</b>	<b>34.219.417</b>	<b>37.730.562</b>	<b>39.364.576</b>	<b>39.715.585</b>	<b>41.968.319</b>
<b>Lasten</b>					
Personeelslasten	27.140.723	28.165.953	32.191.809	32.526.673	33.596.940
Afschrijvingen	535.198	573.409	605.263	614.311	623.175
Huisvestingslasten	1.799.270	2.524.240	2.183.500	2.175.630	2.251.617
Overige lasten	4.715.117	5.504.744	5.279.623	5.341.429	5.409.859
<b>Totale lasten</b>	<b>34.190.308</b>	<b>36.768.346</b>	<b>40.260.196</b>	<b>40.658.043</b>	<b>41.881.590</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>29.109</b>	<b>962.217</b>	<b>-895.619</b>	<b>-942.458</b>	<b>86.729</b>
Financiële baten en lasten	-	-11	-	-	-
<b>Resultaat</b>	<b>29.109</b>	<b>962.228</b>	<b>-895.619</b>	<b>-942.458</b>	<b>86.729</b>

Tabel 15: de staat van baten en lasten over 2022 t/m 2025

### Rijksbijdragen

In de meerjaren staat van baten en lasten is rekening gehouden met een stijging van de rijksbijdragen voor de komende jaren. De bekostiging neemt toe vanwege de groei in het aantal leerlingen zoals is aangegeven in tabel 18. De bekostigingsdedragen uit de begroting 2023 is de basis voor de komende jaren.

Met ingang van 1 januari 2023 is de vereenvoudiging van de bekostiging ingevoerd. Deze vereenvoudiging van de bekostiging wordt budgetneutraal ingevoerd. Wel wordt er rekening gehouden met herverdeeffecten. Voor Yulius Onderwijs betekent de invoering van de nieuwe systematiek een negatief herverdeeffect van in totaal € 236k op basis van het herverdeeffectenmodel dat OCW gepubliceerd heeft. Dit effect wordt de komende jaren afgebouwd worden en vanaf 2026 vervallen. Dit heeft een positief effect op de bekostiging.

De reden hiervoor is voornamelijk gelegen in het feit dat Yulius Onderwijs een lagere GGL heeft dan landelijk gemiddeld. De invoering van de nieuwe bekostigingssystematiek in 2023 brengt onder andere het wegvallen van bekostiging op basis van de eigen GGL met zich mee, voor de bekostiging wordt het gemiddelde aangehouden. Om deze reden brengt de invoering van de nieuwe systematiek een positief effect met zich mee. Er volgt een overgangsregeling van drie jaar, waarin geleidelijk de bekostiging zal stijgen. Vanaf 2024 vervallen de NP Onderwijs gelden, die deels nog in 2023 zijn meegenomen.

### **Allocatie van middelen naar schoolniveau**

De allocatie van de middelen naar de verschillende locaties zal niet wijzigen ten opzichte van de huidige situatie. Op basis van de getelde leerlingaantallen worden de rijksbijdragen toegekend aan de locaties dit is door de algemene directie vastgesteld en afgestemd met de schooldirecteuren. Op basis van deze toewijzing maakt elke onderwijslocatie een eigen begroting en draagt elke locatie bij aan de kosten van de algemene directie.

### **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. Dan wel vergoedingen die worden ontvangen vanuit de gemeenten voor het gebruik van de eigen gymzalen.

### **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.

De verwachting voor de toekomst is lager dan in 2022, omdat de eenmalige subsidies niet meegenomen zijn.

### **Lasten**

Voor huishoudelijke kosten, materiële kosten, leerlinggebonden kosten en huisvestingskosten wordt een prijsstijging verwacht van 5% tot 10%. Ook 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 2023 op de rijksbijdragen is 6,5%. Deze verhouding wordt vastgehouden voor 2024 en 2025.

Het personeelsbestand van de begroting 2023 is de basis voor de jaren erop volgend. Voor elke locatie is op basis verwachte gewenste formatie per functie het meerjarenformatieplan opgesteld. In de overige personeelskosten wordt rekening gehouden met opleidingskosten van 2% van de totale loonsom. Dit is inclusief de € 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. Hierboven op komen ook nog de loonkosten die worden meebegroot ter vervanging van de medewerkers die studieverlof genieten. Er is ruim rekening gehouden met ontwikkeling van het onderwijspersoneel.

### **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.

### 3.3 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 2022 is deze signaleringswaarde opnieuw berekend.

	2021	2022
Reservepositie (o.b.v. signaleringswaarde)	1.604.530	2.024.415

Tabel 16: Signaleringswaarde 2021 en 2022

Voor Yulius Onderwijs is op basis van de jaarcijfers 2022 het eigen vermogen groter dan het normatieve eigen vermogen. Voor de jaren daaropvolgend moet Yulius Onderwijs wel voldoen aan de rendementsdoelstelling van 1,5% van de opbrengsten, deze is in verband met de stand van het eigen vermogen vervallen in 2022.

Het grotere eigen vermogen ziet Yulius Onderwijs niet als bovenmatig, omdat de komende jaren deze bovenmatige reserves worden uitgenut. Yulius Onderwijs verwacht op basis van de opgestelde meerjaren staat van baten en lasten dat het publieke eigen vermogen af gaat nemen. Voor zowel 2023 als 2024 is een negatief resultaat opgenomen, er wordt blijvend geïnvesteerd in de formatie die op de scholen aanwezig is. Veel medewerkers die met de middelen van het NP Onderwijs zijn aangenomen, krijgen een vaste plek in de formatie. Daarnaast vraagt de groei van enkele locaties ook voor meer loonkosten dan waar bekostiging voor wordt ontvangen vanwege de t-1 financiering. De investeringen die in de meerjaren balans zijn opgenomen in de MVA zorgen tevens voor een afbouw van de signaleringswaarde.

Het eigen vermogen komt in 2023 dicht bij de signaleringswaarde en zakt in 2024 dan onder de signaleringswaarde.

Signaleringswaarde obv forecast 2022			
Berekening normatief EV			
	2022	2023	2024
Totaal Baten	37.730.563	39.364.576	39.715.585
Aanschafwaarde gebouwen	1.342.274	1.584.274	1.734.274
Boekwaarde overige MVA	1.636.973	2.158.259	2.201.920
Publiek eigen vermogen	6.400.260	5.504.640	4.562.182
Privaat eigen vermogen	-	-	-
0,5 x aanschafwaarde gebouwen x 1,27	852.344	1.006.014	1.101.264
boekwaarde resterende MVA	1.636.973	2.158.259	2.201.920 +
0,05 x totaal baten	1.886.528	1.968.229	1.985.779 +
normatief publiek EV	4.375.845	5.132.502	5.288.963
werkelijk publiek EV	6.400.260	5.504.640	4.562.182
Bovenmatige reserves	2.024.415	372.139	-726.781

Tabel 17: Forecast signaleringwaarde

De verwachting is dat Yulius Onderwijs vanaf 2025 weer 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. Zoals in dit jaarverslag is te lezen, zijn er inmiddels gevorderde afspraken in Dordrecht en Rotterdam en ook in Schiedam lopen de gesprekken. Dit moet goed gemonitord en besproken worden met de gemeente om te voorkomen dat dit hoge kosten worden voor Yulius.

Een derde risico is het personeelsbeleid. Het ziekteverzuim is hoog. 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. In 2022 is met name fors geïnvesteerd op het gebied van ICT. Er zijn veel chromebooks aangeschaft en diverse smartboards vervangen. Het digitale onderwijs heeft een vast plek binnen de lesprogramma's gekregen. Ook de komende jaren zal met name op het gebied van ICT fors geïnvesteerd blijven worden. De scholen die op de rol staan voor een nieuwe locatie, zullen ook gaan investeren in nieuwe inventaris en zoals eerder vernoemd staat ook duurzaamheid in de vorm van zonnepanelen op de planning.

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.

### **3.4 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 17 mei 2023.

## 4 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 en de wijze waarop toezicht is verleend.

### Toezi chthoudende rol

#### Samenstelling

De samenstelling van het toezichthoudende orgaan op 31 december 2022:

- De heer drs. J.H. de Bie
- Mevrouw dr. A.M.J.J. Bour
- De heer drs. K.L.M. Perik RC
- Mevrouw dr. J. Ravensbergen
- De heer drs. R.E.C.S. Hoogma (voorzitter)

In bijlage 4 vindt u het overzicht van de nevenfuncties en de in 2022 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 2022 vijf keer. Daarnaast heeft een afvaardiging van de Raad van Toezicht éénmaal vergaderd met de medezeggenschapsraad. Bij de gezamenlijke vergadering van de Raad van Toezicht en de MR kwam de vraag aan de orde hoe beide organen elkaar kunnen versterken. Benoemd werd dat de MR kan fungeren als de oren en ogen van de Raad van Toezicht, waardoor de Raad effectiever kan zijn in zijn toezichthoudende rol. Anderzijds kan de Raad van Toezicht signalen vanuit de MR agenderen in overleggen waarbij de MR geen partij is, maar wel belang heeft bij de uitkomst.

Inhoudelijk hebben partijen gesproken over de structurele krapte op de arbeidsmarkt en welke zaken er binnen onze invloedssfeer liggen om hieraan het hoofd te bieden. We willen een aantrekkelijke werkgever zijn, maar hoe vertalen we dat in de onderwijssector? En hoe kunnen we ervoor zorgen dat we als onderwijsorganisatie ook in beeld zijn bij starters en zij-instromers op de arbeidsmarkt.

Een afvaardiging van de Raad van Toezicht is op locatiebezoek geweest bij VSO De Fjord. Daar is stil gestaan bij het unieke onderwijs-zorg concept en de mogelijkheden die er zijn op De Fjord voor behalen van diverse diploma's.

#### Toezi ch 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 november 2020 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 2022 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 2022;
- Meerjarenbestuursformatieplan 2022-2025
- Schoolplan Yulius Onderwijs 2023 - 2026
- Overdracht van het juridisch eigendom van het Ilex college van Stichting Yulius aan Stichting Yulius Onderwijs
- Ontwikkeldocument Koers Yulius 2022 en verder

Het DO rapporteert tweemaandelijks aan de Raad van Toezicht over de belangrijkste ontwikkelingen bij de Organisatie. In die rapportage komende de belangrijkste ontwikkelingen aan de orde op het gebied van personeel, onderwijskwaliteit (onder andere Inspectiebezoeken) en financiën.

#### **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 2022

In 2022 kwam er een einde aan de Covid 19 maatregelen. Yulius Onderwijs heeft met een consistent beleid, waarin voor leerlingen en docenten een werkbare situatie werd gecreëerd, goede onderwijsresultaten behaald. De commissie Onderwijs van de RvT heeft haar respect uitgesproken over de manier waarop de directie alle scholen door deze moeilijke periode heeft geleid. Ook de extra druk op de beschikbaarheid van docenten door ziekte en besmettingen werd grotendeels opgelost. Op twee locaties draaide een pilot met 4 dagen fysiek onderwijs en 1 dag online onderwijs. De RvT heeft beide pilots van harte ondersteund. De pilots pakten goed uit.

Een herstelprogramma wordt met de inzet van NPO middelen uitgevoerd en loopt door in 2024. De middelen worden conform plan ingezet. Opgelopen onderwijsachterstanden worden ingehaald. Covid 19 had voor een aantal, (met name) kwetsbare kinderen een langere nasleep. Dat gold ook voor collega's die met long Covid geconfronteerd werden.

### Inspectiebezoek Yulius Onderwijs

Afgelopen jaar vond het vierjaarlijkse inspectiebezoek van de Onderwijsinspectie plaats. De inspectie ging daarvoor onder meer in gesprek met de directie en de raad van toezicht. Het onderzoek moet antwoord geven op de vraag hoe de totale onderwijsorganisatie functioneert. Sterke punten die worden genoemd zijn: het stelsel van kwaliteitszorg is goed ingericht, de directie heeft goed zicht op de gang van zaken op scholen en er wordt stevig ingezet op kennisuitwisseling tussen scholen. Verbeterpunten zijn dat docenten binnen de school onderling meer aan kennisuitwisseling kunnen doen, de implementatie van het beleid per schoollocatie varieert en dat de Inspectie nog onvoldoende terugziet van de samenwerking tussen Yulius Zorg en Onderwijs. De RvT is het met dat laatste eens, ook al ziet zij wel degelijk een ontwikkeling in de goede richting. Zij heeft bij de RvB nogmaals benadrukt dat in 2023 de samenwerking stevige doorontwikkeling behoeft, waarin Yulius Zorg en Onderwijs beide hun verantwoordelijkheid moeten nemen.

De Inspectie heeft drie locatie bezoeken afgelegd. Bij twee daarvan was de inspectie positief over de waargenomen onderwijskwaliteit, het pedagogische klimaat en de managementstructuur. Het MFC kreeg het oordeel zeer zwak. Het pedagogisch klimaat en de samenwerking met Pamijer kreeg complimenten, maar het onderwijsklimaat werd als onvoldoende beoordeeld. Yulius Onderwijs kreeg voor deze locatie de opdracht tot het maken van herstelplan. Bij tussentijdse bezoeken in september en december bleek dat het MFC de voorgeschreven verbeterpunten goed oppakte. In april 2023 volgt een herbeoordeling. De Raad van Toezicht is van mening dat de verbetermaatregelen die de directie heeft genomen zullen zorgen voor een betere beoordeling.

### Personeel & Planning

In mei is het concept meerjaren bestuursformatieplan (MJBFP) 2022-25 en de begroting besproken in de commissie Onderwijs. Met een positief advies zijn deze daarna in de RvT goedgekeurd. De toekomstige inzet en bekostiging van personeel is een uitdaging. De CAO ontwikkelingen, in het bijzonder in het PO, en de onvoldedige compensatie uit de rijksmiddelen maken een passende meerjarenontwikkeling lastig. Yulius Onderwijs heeft echter als beleid een van de beste werkgevers te willen zijn binnen het speciaal onderwijs. Dat is ook meer dan nodig in deze krappe arbeidsmarkt. Dat gaat natuurlijk verder dan een goed salaris. Yulius investeert substantieel in scholing van haar medewerkers en ook de verbinding tussen Onderwijs en Zorg is voor veel docenten een interessante plus.

Eind 2022 is ook het schoolplan 2023-26 besproken. In het schoolplan wordt de ontwikkeling en vernieuwing beschreven. De directie had het schoolplan op een mooie -



bottom-up - wijze met de medewerkers ontwikkeld. Het schoolplan wordt ook gebruikt om de jaarlijkse activiteiten te prioriteren en actiegericht te kunnen werken aan de ambities van Yulius Onderwijs.

#### **Impact oorlogsvluchtelingen.**

In het vorige jaarverslag stond nog beschreven dat de komst van oorlogsvluchtelingen waarschijnlijk ook impact zou hebben op Yulius, ook op de instroom van leerlingen. Leerlingen die onvoldoende taalvaardig zijn en soms ook getraumatiseerd. De oorlog in Oekraïne onderstreepte dit. Het samenwerkingsverband, in afstemming met scholen, ving deze leerlingen op in schakelklassen. Yulius Onderwijs participeert hierin en geeft ondersteuning waar dit wordt gevraagd. Er waren geen leerlingen van Oekraïense afkomst in scholen van Yulius Onderwijs.

#### **Samenwerking Yulius Onderwijs en Yulius**

Er liepen in 2022 meerdere samenwerkingsprojecten tussen Yulius Onderwijs en Yulius. De Raad van Toezicht ziet de grote meerwaarde voor leerlingen van gezamenlijke onderwijs-zorg concepten. Dit bevordert een doorlopende schoolloopbaan via een tijdige en integrale aanpak op school en thuis. Op deze wijze is zorgondersteuning complementair en integraal verbonden aan het onderwijsproces.

#### **Herijking Kwaliteitsstructuur**

De herijkte kwaliteitsstructuur geeft een goed beeld over hoe Yulius Onderwijs werkt: wat moet worden vastgelegd, wordt stevig vastgelegd en tegelijkertijd wordt daarbinnen ruimte gelaten aan de professional om te doen wat deze specifieke situatie vraagt. Kwaliteit zit voor een belangrijk deel in mensen. De commissie Onderwijs wijst op het belang van een inhoudsrijk gesprek. Management informatie en data zijn nodig voor de inhoud van het gesprek, maar van daaruit zou het moeten gaan om de doelen, het geleerde en de borging van het geleerde. De directie herkende dit uit de gesprekken die zij met de schooldirectie hebben.

#### **Ontwikkelingen op het gebied van governance**

Op 24 mei 2022 is mevrouw Bour als nieuw lid aangetreden bij de Raad van Toezicht. Ook heeft een wisseling van bezetting in commissies plaatsgevonden. Door het vertrek mevrouw Van Dijk eind 2021 is de heer Perik toegetreden tot de commissie Onderwijs.

#### **Vooruitblik 2023**

Voor wat betreft de bedrijfsvoering ziet nabije toekomst voor Yulius Onderwijs er goed uit: de basis is op orde en de leerlingenaantallen groeien. Maar dat brengt ook zorgen met zich mee. De instroom vanuit het regulier onderwijs blijft toenemen, daar waar het de ambitie van Yulius Onderwijs is om deze instroom te verkleinen, gecombineerd met het weer laten terugstromen van leerlingen naar het regulier onderwijs. Deze ambitie lijkt de komende jaren onder druk te blijven staan. Hiervoor zijn een aantal verklaringen te geven:

- Het lijkt erop dat Covid 19, en het gedwongen thuis zijn, van invloed is op de toename van gedragsproblematiek waardoor meer kinderen niet meer in het reguliere onderwijs kunnen blijven.
- Daarnaast neemt in veel gezinnen de maatschappelijke én financiële druk toe. En dat heeft een grote weerslag op de ontwikkeling van kinderen, wat zich kan vertalen in de vraag naar specialistisch onderwijs.
- De krapte op de arbeidsmarkt maakt ook dat er onderwijzend personeel voor de klassen komt te staan, dat grote moeite heeft met leerlingen met (een vermoeden van) gedragsproblematiek. Waardoor die scholen meer een beroep doen op het specialistisch onderwijs.



De groei maakt ook dat Yulius Onderwijs langzaamaan uit een aantal scholen groeit. De krapte op de vastgoedmarkt, de stijgende bouwrijzen en de lastige bouwbesluiten met betrekking tot stikstofproblematiek maken het er niet eenvoudiger op om nieuwbouw te realiseren. Dat levert spanning op bij een deel van de gebouwen dat te klein en/of verouderd is, in combinatie met toenemende leerlingenaantallen.

## 5 Jaarrekening

# Yulius

## Financiële kengetallen

	2022	2021
Solvabiliteit 1	0,52	0,50
Solvabiliteit 2	0,66	0,63
Liquiditeit (current ratio)	2,42	2,18
Liquiditeit (quick ratio)	2,42	2,18
Rentabiliteit (%)	2,6%	2,9%
Huisvestingsratio	0,07	0,06
Weerstandsvermogen	0,17	0,16

### Toelichting financiële kengetallen:

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

Solvabiliteit 1 = eigen vermogen / totaal vermogen

Solvabiliteit 2 = eigen vermogen + voorzieningen / 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 = vlottende activa / kortlopende schulden

Quick ratio = (vlottende activa - voorraden) / kortlopende schulden

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

Rentabiliteit = (resultaat / totale baten) x 100%

Huisvestingsratio = (huisvestingslasten + afschrijving gebouwen en terreinen) / totale lasten

Weerstandsvermogen = eigen vermogen / totale baten

## Balans

(na verwerking resultaatbestemming)

	<b>31-12-2022</b>	<b>31-12-2021</b>
	EUR	EUR
<b>1 Activa</b>		
<b>Vaste Activa</b>		
1.1 Materiële vaste activa	2.209.054	2.019.895
Totaal vaste activa	2.209.054	2.019.895
<b>Vlottende activa</b>		
1.2 Vorderingen	417.489	2.253.906
1.3 Liquide middelen	9.713.970	6.592.620
Totaal vlottende activa	10.131.459	8.846.526
<b>Totaal activa</b>	<b>12.340.513</b>	<b>10.866.421</b>
<b>2 Passiva</b>		
2.1 Eigen vermogen	6.400.260	5.438.031
2.2 Voorzieningen	1.752.237	1.361.894
2.3 Kortlopende schulden	4.188.016	4.066.496
<b>Totaal passiva</b>	<b>12.340.513</b>	<b>10.866.421</b>

## Staat van Baten en Lasten

	2022 EUR	Begroot 2022 EUR	2021 EUR
<b>Baten</b>			
3. Rijksbijdragen	36.513.068	33.560.087	32.173.031
1			
3. Overige overheidsbijdragen en 2 -subsidies	255.321	218.000	346.469
3. Overige baten	962.174	441.330	1.156.302
3			
	<hr/>		
Totaal Baten	37.730.563	34.219.417	33.675.802
<b>Lasten</b>			
4. Personeelslasten	28.165.953	27.140.723	25.421.122
1			
4. Afschrijvingen	573.409	535.198	503.831
2			
4. Huisvestingslasten	2.524.240	1.799.270	1.903.775
3			
4. Overige lasten	5.504.744	4.715.117	4.856.539
4			
	<hr/>		
Totaal Lasten	36.768.346	34.190.308	32.685.267
<b>Saldo Baten en Lasten</b>	<b>962.217</b>	<b>29.109</b>	<b>990.535</b>
5. Financiële baten en lasten	-11	0	3.489
1			
	<hr/>		
<b>Totaal resultaat</b>	<b>962.228</b>	<b>29.109</b>	<b>987.046</b>

## Kasstroomoverzicht

	2022	2021
	EUR	EUR
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo Baten en Lasten	962.217	990.535
Aanpassing voor:		
Afschrijvingen (4.2)	573.409	503.831
Mutaties voorzieningen (2.2)	390.343	193.800
Verandering in vlottende middelen:		
Vorderingen (-/-) (1.2)	-1.836.417	-4.290
Schulden (2.3)	121.521	607.307
<b>Totaal Kasstroom uit bedrijfsoperaties</b>	<b>3.883.906</b>	<b>2.299.763</b>
Ontvangen interest (5.1)	-11	-11
Betaalde interest (-/-) (5.2)	0	3.500
Buitengewoon resultaat	0	0
	-11	3.489
<b>Totaal kasstroom uit operationele activiteiten</b>	<b>3.883.917</b>	<b>2.296.274</b>
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in immateriële vaste activa (-/-) (1.1)	0	0
Investerings in materiële vaste activa (-/-) (1.1)	854.619	721.271
Desinvesteringen in materiële vaste activa	92.052	33.611
<b>Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>	<b>-762.567</b>	<b>-687.660</b>
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Aflossing langlopende schulden	0	0
<b>Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Mutatie liquide middelen</b>	<b>3.121.351</b>	<b>1.608.615</b>

## Toelichting op de te onderscheiden posten van de balans

### Vaste Activa

	Aanschaf prijs	Afschrijvingen cumulatief	Boekwaarde	Investeringen	Des- investeringen	Afschrijvingen	Aanschaf prijs	Afschrijvingen cumulatief	Afschrijvingen cum des-investerin gen	Boekwaarde
	01-01-2022	01-01-2022	01-01-2022				31-12-2022	31-12-2022	31-12-2022	31-12-2022
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
<b>1.1 Materiële vaste activa</b>										
1.1.1 Terreinvoorzieningen	141.094	41.210	99.884	97.369	0	18.959	238.463	60.169	0	178.294
1.1.2 Gebouwen en verbouwingen	1.227.841	677.862	549.979	114.434	0	92.332	1.342.274	770.193	0	572.081
1.1.3 Inventaris en apparatuur	3.421.354	2.342.848	1.078.506	607.750	94.164	414.286	3.934.940	2.749.782	7.352	1.185.158
1.1.4 Andere vaste bedrijfsmiddelen	508.584	217.057	291.527	35.067	5.241	47.832	538.410	264.889	0	273.521
Materiële vaste activa	5.298.872	3.278.977	2.019.895	854.619	99.404	573.409	6.054.087	3.845.034	7.352	2.209.054
<b>1.1 Immateriele vaste activa</b>										
1.1.5 Licenties	59.169	59.169	0	0	0	0	59.169	59.169	0	0
	59.169	59.169	0	0	0	0	59.169	59.169	0	0





## Vorraden & Vorderingen

		<b>31-12-2022</b>	<b>31-12-2021</b>
		EUR	EUR
<b>1.2</b>	<b>Vorderingen</b>		
1.2.1	Debiteuren	92.759	145.923
1.2.2	OCW	0	1.793.536
1.2.5	Overige vorderingen	42.129	38.065
1.2.6	Overlopende activa	282.602	276.382
	<b>Vorderingen</b>	<b>417.489</b>	<b>2.253.906</b>
	<i>Uitsplitsing overige vorderingen 1.2.5</i>		
1.2.5.1	Personeel	7.479	7.465
1.2.5.2	Overige	34.650	30.600
	Overige vorderingen	42.129	38.065
	<i>Uitsplitsing Overige 1.2.5.2</i>		
1.2.5.2. 1	Waarborgsommen	34.650	30.600
	Totaal	34.650	30.600
	<i>Uitsplitsing overlopende activa 1.2.6</i>		
1.2.6.1	Vooruitbetaalde bedragen	39.421	26.633
1.2.6.2	Overige overlopende activa	176.589	172.084
1.2.6.3	Nog te ontvangen SWV bekostiging	0	29.282
1.2.6.4	Nog te ontvangen UWV transitievergoedingen	66.591	48.383
	Overlopende activa	282.602	276.382

Alle vorderingen hebben een looptijd van <1 jaar.



## Liquide Middelen

	<b>31-12-2022</b>	<b>31-12-2021</b>
	EUR	EUR
<b>1.3</b>		
<b>Liquide middelen</b>		
1.3. Kasmiddelen	0	0
1		
1.3. Tegoeden op bank- en girorekeningen	9.713.970	6.592.620
2		
Liquide middelen	9.713.970	6.592.620

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de instelling.

## Eigen Vermogen

	<b>Stand 01-01-2022</b>	<b>Resultaat</b>	<b>Overige mutaties</b>	<b>Stand 31-12-2022</b>
	EUR	EUR	EUR	EUR
<b>2.1 Eigen vermogen</b>				
2.1.1 Algemene reserve	4.965.879	498.857	0	5.464.737
2.1.2 Bestemmingsreserve	472.152	463.371	0	935.523
<b>Eigen vermogen</b>	<b>5.438.031</b>	<b>962.228</b>	<b>0</b>	<b>6.400.260</b>

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

Vooruitlopend op het bestuursbesluit is het nettoresultaat over 2022 van € 962.228 voor € 498.857 toegevoegd aan de algemene reserve en voor € 463.371 toegevoegd aan de bestemmingsreserve.

De bestemmingsreserve betreft de nog te besteden NPO gelden.

## Voorzieningen

	Stand per 01-01-2022 EUR	Dotaties EUR	Onttrekkingen EUR	Vrijval EUR	Rente mutatie - contant EUR	Stand per 31-12-2022 EUR	Kortlopend deel <1 jaar EUR	Langlopend deel >1 jaar EUR
<b>2.2 Voorzieningen</b>								
2.2. 1 Jubileumvoorziening	258.567	0	13.342	44.403	0	200.822	14.705	186.117
2.2. 2 Voorziening langdurig zieken	305.566	552.143	317.768	-12.202	0	552.143	552.143	0
2.2. 3 Voorziening groot onderhoud	785.831	552.065	347.976	0	0	989.920	276.584	713.336
2.2. 4 Voorziening negatief getoetsten	11.930	9.351	2.018	9.911	0	9.351	9.351	0
<b>Voorzieningen</b>	<b>1.361.894</b>	<b>1.113.559</b>	<b>681.104</b>	<b>42.112</b>	<b>0</b>	<b>1.752.237</b>	<b>852.784</b>	<b>899.453</b>

Van de voorzieningen is een bedrag van € 899.453 als langlopend (langer dan een jaar) aan te merken.



## Kortlopende schulden

		<b>31-12-2022</b>	<b>31-12-2021</b>
		EUR	EUR
<b>2.3</b>	<b>Kortlopende schulden</b>		
2.3.3	Crediteuren	0	247.223
2.3.5	Schulden aan groepsmaatschappijen	27.883	51.815
2.3.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.327.262	958.334
2.3.8	Schulden ter zake van pensioenen	363.737	337.676
2.3.9	Overige kortlopende schulden	470.009	246.765
2.3.10	Overlopende passiva	1.999.126	2.224.683
	<b>Kortlopende schulden</b>	<b>4.188.016</b>	<b>4.066.496</b>
	<i>Uitsplitsing</i>		
2.3.3	Crediteuren	0	247.223
	Crediteuren	0	247.223
2.3.5	Schulden aan groepsmaatschappijen (Yulius Zorg)	27.883	51.815
	Schulden aan groepsmaatschappijen	27.883	51.815
2.3.7.1	Loonheffing	1.325.998	957.539
2.3.7.3	Premies sociale verzekeringen	1.263	795
	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.327.262	958.334
2.3.8	Pensioenpremie	363.737	337.676
	Schulden ter zake van pensioenen	363.737	337.676
2.3.9.2	Te betalen gebruikerslasten/huurvergoeding gebouwen	153.869	173.537
2.3.9.3	Facturen vorig jaar	316.139	73.228
	Overige kortlopende schulden	470.009	246.765
2.3.10.1	Terug te betalen OCW bekostiging nav inspectie	19.708	0
2.3.10.2	Lerarenbeurs en zij-instroom	39.897	30.398
2.3.10.3	Bouwprojecten/voorschotten gemeente	761.342	1.082.829
2.3.10.5	Vakantiegeld en -dagen	887.969	735.469
2.3.10.6	Vooruitontvangen subsidies en bedragen	230.219	266.392
2.3.10.7	Personeel	54.827	1.643
2.3.10.8	Te betalen kosten facturen	2.460	40.699
2.3.10.9	Ouderbijdragen	2.704	67.253
	Overlopende passiva	1.999.126	2.224.683

Alle schulden hebben een looptijd van < 1 jaar





## Verantwoording subsidies

### Subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m 2022	Prestatie geleverd
	Kenmerk	Datum	EUR	EUR	Ja/Nee
<b>1177093-1</b>					
Lerarenbeurs	130327	21-07-2021	€ 12.665,60	€ 12.665,60	nee
Lerarenbeurs	130328	21-07-2021	€ 7.599,36	€ 7.599,36	nee
<b>1164833-1</b>					
Lerarenbeurs	127282	27-06-2021	€ 10.132,38	€ 10.132,38	nee
<b>TOTAAL</b>			€ 30.397,34	€ 30.397,34	
<b>1277953-1</b>					
Lerarenbeurs	133468	19-06-2022	€ 10.368,00		nee
Lerarenbeurs	137466	19-06-2022	€ 5.832,00		nee
<b>TOTAAL</b>			€ 16.200,00	€ 16.200,00	
<b>1160462-1</b>					
Zij-instroom	1160462-1	07-06-2021	€ 20.000,00	€ 20.000,00	nee
<b>1308207-1</b>					
Zij-instroom	1308207-1	20-12-2022	€ 80.000,00	€ 80.000,00	nee
<b>TEAM19012</b>					
Teambeurs	TEAM19012	05-12-2019	€ 159.550,72	€ 102.822,00	nee

## Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

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

Binnen één jaar	EUR	119.000
Tussen één en vijf jaar	EUR	0
Meer dan vijf jaar	EUR	0

De verplichtingen uit hoofde van operationele leases betreft 1 huurcontract locatie De Fjord. De looptijd van de huurovereenkomst wordt telkens met een jaar verlengd.

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

### Overheidsbijdragen

	2022	Begroting 2022	2021
	EUR	EUR	EUR
<b>3.1 Rijksbijdragen</b>			
3.1.1 Rijksbijdragen OCW	31.838.127	30.826.635	29.440.544
3.1.2 Overige subsidies OCW	3.758.515	2.733.452	2.138.913
3.1.3 Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	916.426	0	593.574
<hr/> Rijksbijdragen	<hr/> 36.513.068	<hr/> 33.560.087	<hr/> 32.173.031

#### *Uitsplitsing*

3.1.1.1 Rijksbijdrage OCW	31.838.127	30.826.635	29.440.544
<hr/> Rijksbijdrage OCW	<hr/> 31.838.127	<hr/> 30.826.635	<hr/> 29.440.544

Onder de Rijksbijdragen is een bedrag van € 2.090.272 NPO gelden en en € 16.200 lerarenbeurs opgenomen.

#### **OCW**

3.1.2.1 Overige subsidies OCW	3.758.515	2.733.452	2.138.913
<hr/> Overige subsidies OCW	<hr/> 3.758.515	<hr/> 2.733.452	<hr/> 2.138.913

#### **Doorbetalingen rijksbijdrage SWV**

3.1.3.1 Groeibekostiging SWV	694.678	0	463.778
3.1.3.2 Capaciteitsbekostiging SWV	221.748	0	129.796
<hr/> Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	<hr/> 916.426	<hr/> 0	<hr/> 593.574

### 3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

3.2.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	255.321	218.000	346.469
	Ov overheidsbijdr. en -subsidies	255.321	218.000	346.469

#### *Uitsplitsing*

3.2.2.1	Vergoeding Gem Capelle ad IJssel	118.857	118.000	118.327
3.2.2.2	Vergoeding Gemeente Barendrecht	106.095	100.000	103.193
3.2.2.3	Vergoeding Gemeente Rotterdam	30.369	0	124.949
	Bijdrage gemeenten	255.321	218.000	346.469

De vergoeding Gemeente Capelle aan den IJssel betreft de huur van de schoollocatie De Fjord.

De vergoeding Gemeente Barendrecht betreft de huur van de gymzalen van de locaties De Wilgen en Discovery College voor een bedrag van € 38.476 en de uitbreiding van het Discovery College voor een bedrag van € 67.619.

De vergoeding Gemeente Rotterdam betreft de huur van de gymzaal van het Middelland College.

## Andere baten

		<b>2022</b>	<b>Begroting 2022</b>	<b>2021</b>
		EUR	EUR	EUR
<b>3.3</b>	<b>Overige baten</b>			
3.3.1	Detachering personeel	81.219	45.500	154.051
3.3.2	Overige baten	880.954	395.830	1.002.251
	Overige baten	962.174	441.330	1.156.302

### *Uitsplitsing Overige baten*

3.3.2.1	Doorbelasting gebruikerslasten	18.682	0	7.237
3.3.2.2	Bijdragen voor lesplekken en leerlingen	136.214	85.300	174.345
3.3.2.3	Diverse subsidies	373.494	270.530	432.021
3.3.2.4	Diverse baten voorgaand boekjaar	521	0	18.220
3.3.2.5	Overige	310.152	0	302.910
3.3.2.6	ALC (Ambulant Leercentrum)	41.892	40.000	67.518
	Overige baten	880.954	395.830	1.002.251

## Lasten

	2022	Begroting 2022	2021
	EUR	EUR	EUR
<b>4.1 Personeelslasten</b>			
4.1.1 Lonen en salarissen	26.294.021	24.919.823	23.359.512
4.1.2 Overige personele lasten	2.203.857	2.270.900	2.322.862
4.1.3 Af: uitkeringen	331.925	50.000	261.252
<b>Personeelslasten</b>	<b>28.165.953</b>	<b>27.140.723</b>	<b>25.421.122</b>
Specificatie gemiddeld aantal personeelsleden (in FTE's) in Onderwijs:	337		309
<i>Uitsplitsing</i>			
4.1.1. Brutolonen en salarissen	19.951.688	18.526.458	17.289.835
1			
4.1.1. Sociale lasten	3.252.630	3.235.450	3.178.510
2			
4.1.1. Pensioenpremies	3.089.703	3.157.915	2.891.167
3			
<b>Lonen en salarissen</b>	<b>26.294.021</b>	<b>24.919.823</b>	<b>23.359.512</b>
4.1.2. Personeel niet in loondienst	1.213.163	1.354.000	1.614.325
2			
4.1.2. Overig	990.694	916.900	708.537
3			
<b>Overige personele lasten</b>	<b>2.203.857</b>	<b>2.270.900</b>	<b>2.322.862</b>
4.1.3. Terugontvangen ziekengeld	-83.106	0	6.020
1			
4.1.3. Ontv sal. ivm zwangersch.	-248.819	-50.000	-267.272
2			
<b>Uitkeringen</b>	<b>-331.925</b>	<b>-50.000</b>	<b>-261.252</b>
<b>4.2 Afschrijvingen</b>			
4.2.2 Materiële en immateriele vaste activa	573.409	535.198	503.831
<b>Afschrijvingen</b>	<b>573.409</b>	<b>535.198</b>	<b>503.831</b>

#### **4.3 Huisvestingslasten**

4.3.1	Huur en gebruikerslasten	353.578	378.500	371.344
4.3.3	Onderhoud	645.550	396.500	516.630
4.3.4	Energie en water	227.145	217.000	214.638
4.3.5	Schoonmaakkosten	616.737	478.000	526.377
4.3.6	Heffingen	36.534	26.470	24.207
4.3.7	Dotatie onderhoudsvoorziening	552.065	176.000	184.336
4.3.8	Overige	92.631	126.800	66.243
	Huisvestingslasten	2.524.240	1.799.270	1.903.775

#### **4.4 Overige lasten**

4.4.1	Administratie en beheerslasten	831.590	997.350	753.391
4.4.2	Leerlinggebonden kosten	1.796.464	1.356.971	1.371.995
4.4.3	Dotatie/ontrekking overige voorzieningen	452.792	0	328.606
4.4.4.	1 Holdingbijdrage personeel en materieel	2.285.797	2.360.796	2.323.415
4.4.4.	3 Overige	138.102	0	79.132
	Overige lasten	5.504.744	4.715.117	4.856.539

#### *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

	2022	Begroting	2021
	EUR	2021	EUR
		EUR	
<b>5 Financiële baten en lasten</b>			
5.1 Rentebaten	-11	0	-11
5.5 Rentelasten (-/-)	0	0	3500
Financiële baten en lasten	-11	0	3.489



## Verplichte toelichting

### Verbonden partijen

Yulius Zorg en Yulius Onderwijs zijn geconsolideerd in Stichting Yulius.

Naam		Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen Vermogen 31-12-2022	Resultaat 2022	Art 2: 403 BW	Deelname	Consolidatie
				EUR	EUR			
Stichting Yulius Zorg	Stichting	Dordrecht	4	23.973.751	1.278.968	N	nvt	N

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

PO2805	RiBA	VO0001	Vereniging Reformatorisch Passend Onderwijs voor Voortgezet Onderwijs
PO2806	Samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs Rotterdam	VO2605	Samenwerkingsverband VO Zuid-Utrecht
PO2809	Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Drechtsteden	VO2802	Samenwerkingsverband VO/VSO Midden-Holland en Rijnstreek
PO2804	Samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs Hoeksche Waard	VO2804	VO_Dordrecht
PO2810	Stichting Samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs Dordrecht	VO2806	SWV V(S)O Zuid Holland West
PO2814	St Samenwerkingsverband PO Midden Holland	VO2812	Samenwerkingsverband VO Voorne-Putten-Rozenburg
PO2816	Samenwerkingsverband Driegang	VO2814	Stichting Samenwerkingsverband VO Passend Onderwijs Gorinchem e.o.
PO2818	Stg. SWV passend primair onderwijs Aan Den IJssel	VO3002	Stichting Samenwerkingsverband VO Roosendaal e.o.



## 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 2022 een bezoldiging boven het individuele WNT-maximum hebben ontvangen. Er zijn in 2022 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 2022 bedraagt € 168.000.

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

Deze uitkomsten zijn als volgt vastgesteld:

Totale baten:	6
Aantal leerlingen:	2
Aantal onderwijssoorten:	<u>2</u>
Totaal aantal complexiteitspunten:	10

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 2022 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 2022.

### **Resultaatbestemming**

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

Vooruitlopend op het bestuursbesluit is het nettoresultaat over 2022 van € 962.228 voor € 498.857 toegevoegd aan de algemene reserve en voor € 463.371 toegevoegd aan de bestemmingsreserve.

De bestemmingsreserve betreft de nog te besteden NPO gelden.

# Ondertekening door bestuurder en toezichthouders

Dordrecht, 25 mei 2023

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. A.M.J.J Bour

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

Lid Raad van Toezicht  
Mw. Dr. J. Ravensbergen

## Bijlage 1 Overzicht scholen

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	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.J. de Kreek-Haven

Nevenfuncties gerelateerd aan de hoofdfunctie:

- Lid Toezichthoudend bestuur Samenwerkingsverband PO Hoeksche Waard (onbezoldigd)
- Lid Toezichthoudend bestuur Samenwerkingsverband VO Hoeksche Waard (onbezoldigd)
- Lid Algemene ledenvergadering en RvT Samenwerkingsverband Koers VO (onbezoldigd)
- Lid Algemene ledenvergadering Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Dordrecht PO (onbezoldigd)
- Lid Algemene ledenvergadering Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Dordrecht VO (onbezoldigd)
- Lid Bestuur Samenwerkingsverband Nieuwe Waterweg Noord voor voortgezet en speciaal voortgezet onderwijs (onbezoldigd)
- Lid bestuur innovatiefonds PROVSO.WORKS

Overige nevenfuncties:

- Lid Medezeggenschapsraad De Meander Oosterhout (onbezoldigd)

## Nevenfuncties van mevrouw Y.G. van Hoof-Imbos

Nevenfuncties gerelateerd aan de hoofdfunctie:

- Lid Toezichthoudend bestuur Samenwerkingsverband PasVorm (onbezoldigd)
- Lid Raad van Toezicht Samenwerkingsverband Passend Onderwijs RiBA (onbezoldigd)
- Lid Algemene ledenvergadering Samenwerkingsverband Drechtsteden PO & VO (onbezoldigd)
- Lid Algemene ledenvergadering Samenwerkingsverband PPO Rotterdam (onbezoldigd)
- Lid Raad van Toezicht Samenwerkingsverband PO & VO Voorne Putten Rozenburg (onbezoldigd)
- Lid Algemeen Bestuur Sectorraad GO

Overige nevenfuncties:

- Geen

## Bijlage 3 Nevenfuncties Raad van Bestuur

- De heer De Bruin vertegenwoordigt Yulius in:
- Bestuur Stichting Administratiekantoor Breedband Drechtsteden (penningmeester)
- Bestuur Stichting Drechtzorg (penningmeester)
- Bestuurlijk overleg GGZ Zuid-Holland Zuid (voorzitter tot eind 2022, daarna lid)
- Bestuurdersoverleg Team Toeleiding & Bemoeizorg Zuid-Holland Zuid
- Regiegroep Agenda Huisvesting Kwetsbare Groepen gemeente Dordrecht
- Bestuurlijke tafel Beschermd Wonen & Opvang Alblasserwaard en Drechtsteden
- Bestuurdersoverleg Jeugdhulp Zuid-Holland Zuid
- Jeugdhulp Overleg Rotterdam Rijnmond JORR: overleg zorgaanbieders
- Regio Rijnmond Jeugd Overleg RRJO: overleg zorgaanbieders met Gemeenschappelijke
- Regeling Jeugdhulp Rijnmond
- Indigo Service-organisatie BV
- Platform Frisse Wind
- A.L.V. NLGGZ

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

- Lid Raad van Toezicht Stichting De Kleine Prins

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
- Platform Frisse Wind

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

- geen



## Bijlage 4 Nevenfuncties Raad van Toezicht

### Nevenfuncties en deskundigheidsbevordering Raad van Toezicht

Naam	Functie	(Neven)functies <sup>3[1]</sup> / gevolgde deskundigheidsbevordering in 2022
De heer drs. R.E.C.S. Hoogma	Voorzitter vanaf 1-10-2020, lid sinds 08-04-2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Zelfstandig gevestigd adviseur, coach en (interim) manager, moderator</i></li> <li>- Programma-directeur Erasmus Centrum voor Zorgbestuur</li> <li>- Lid van de the Advisory Board SA Health van TU/e</li> <li>- lid raad van toezicht Parkinson.NL</li> <li>- Lid van de raad toezicht van Liberein</li> <li>- Lid van adviesraad gezondheidszorg van ING bank</li> </ul> Gevolgde deskundigheidsbevordering: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Masterclass wonen, zorg en welzijn</li> </ul>
De heer drs. J.H. de Bie	Lid	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Kinderarts Antonius Ziekenhuis Nieuwegein</i></li> <li>- Medisch Manager Waardegedreven Verbeteren Antonius Ziekenhuis</li> <li>- Programmaleider Masterclass Startende Toezichthouder voor Medisch Specialisten (Governance University i.s.m. Academie voor Medisch Specialisten)</li> <li>- Lid expertteam Multidisciplinair Gesprek van het landelijke programma Tijd voor verbinding</li> </ul> Gevolgde deskundigheidsbevordering: <ul style="list-style-type: none"> <li>- coaching-opleiding Academie voor medisch specialisten</li> </ul>
Mevrouw dr. A.M.J.J. Bour	Lid	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Psychiater, voorzitter medische staf GGzE</i></li> <li>- Lid audit commissie Nederlandse Vereniging voor Psychiatrie</li> <li>- Lid Adviesraad Wetenschap en Innovatie Hersenstichting</li> </ul> Gevolgde deskundigheidsbevordering: <ul style="list-style-type: none"> <li>- NTVZ: verdiepende leergang toezicht op kwaliteit</li> </ul>
De heer drs. K.L.M. Perik RC	Lid	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Partner SIS Finance</i></li> <li>- Voorzitter Curatorium Postdoctorale Controllersopleiding in Rotterdam</li> <li>- Lid Raad van Toezicht medisch specialistisch bedrijf MSNW (voorzitter financiële commissie)</li> <li>- Gastdocent Cost Accounting Erasmus Universiteit Rotterdam</li> </ul> Gevolgde deskundigheidsbevordering: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Commissarissenopleiding Hemingway (start december 2021)</li> </ul>

<sup>3[1]</sup> 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.

Naam	Functie	(Neven)functies <sup>3[1]</sup> / gevolgde deskundigheidsbevordering in 2022
Mevrouw dr. J. Ravensbergen	Lid	<p><i>Lid College van Bestuur, Avans Hogeschool</i></p> <p>Nevenfuncties:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lid bestuur WorldRowing</li> <li>- Voorzitter Gender Equality Diversity &amp; Inclusion commissie WorldRowing</li> <li>- Vicevoorzitter ZonMw Commissie Sport Onderzoek en Innovatie</li> <li>- Vicevoorzitter Raad van Commissarissen NAC-Breda BV</li> <li>- Voorzitter Raad van Toezicht Transvorm</li> <li>- Voorzitter bestuur Braventure</li> <li>- Voorzitter landelijke onderzoekstafel Veiligheid</li> <li>- Voorzitter adviescommissie van deskundigen LVv Vertrouwenspersonen</li> <li>- Voorzitter bestuur HOVO Brabant</li> <li>- Lid adviescollege Open Science Vereniging Hogescholen (VH)</li> <li>- Lid adviesraad Nationaal Programma Open Science (NPOS) namens VH</li> <li>- Lid bestuurscommissie Mens &amp; Organisatie VH</li> <li>- Lid CAO onderhandelingsdelegatie namens VH</li> <li>- Lid stuurgroep Just Transition Fund West-Brabant</li> <li>- Lid Raad van Toezicht Stichting Biobased Delta</li> <li>- Lid bestuur Regionaal Werkbedrijf Regio West-Brabant</li> <li>- Lid dagelijks bestuur Zorgacademie Midden-Brabant</li> <li>- Lid stuurgroep Brabants Actieprogramma Behoud Zorgprofessionals</li> <li>- Lid College van de Kapittelzaal Grote Kerk Breda</li> </ul> <p>Gevolgde deskundigheidsbevordering:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ebbinge/MVO: webinars krapte in de arbeidsmarkt, groene energie</li> <li>- SURF: online seminars 'Waarden wat zijn ze Waard'</li> <li>- NCD: Dag van de Commissaris</li> <li>- SER/Topvrouwen United: Celebrate Diversity, Embrace Inclusion</li> <li>- Comenius: Beweging naar Wijsheid</li> </ul>

### Rooster van aftreden per 31 december 2022

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. dr. A.M.J.J. Bour	Lid sinds 24-05-2022		31-12-2026	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	20-04-2022	19-04-2026	Nee
Mevr. dr. J. Ravensbergen***	Lid sinds 19-04-2018	20-04-2022	19-04-2026	Nee

\*voordracht or

\*\* voordracht ccr

\*\*\* voordracht MR

# Bijlage 5 Jaarverslag MR

## **Inleiding**

Het jaar 2022 begon deels nog met corona en online vergaderen. Gelukkig was dit van korte duur en hebben we het schooljaar 2021-2022 op een normale manier kunnen afronden door weer fysiek te vergaderen.

## **Wisselingen MR**

In 2022 is de oudergeleding sterk gewisseld. Drie leden die al langer in de MR zaten moesten het lidmaatschap beëindigen omdat hun kinderen van school vertrokken. Tegelijk hebben we een tweetal "aspirant-leden" kunnen verwelkomen die na de gehouden verkiezing allen zijn toegetreden tot de MR. De MR is qua oudergeleding nog niet volledig op sterkte, wij zullen daar in 2023 verder aan gaan werken. Het doel is de geledingen optimaal te bezetten.

## **Behandelde onderwerpen**

De MR heeft zich gebogen over de verschillende instemmings- en adviesaanvragen. Daarbij heeft de kwaliteit van het onderwijs op de verschillende scholen steeds aandacht gekregen. Daarnaast heeft de MR moeten constateren dat het onderwijs binnen Yulius Onderwijs te maken had met verzuim vanwege uitval van docenten en personeel, naast het feit dat er op de scholen -net als in het regulier onderwijs- ook nog steeds vacatures bij het personeel niet ingevuld konden worden. De werkdruk onder het personeel, mede veroorzaakt door het tekort aan docenten heeft de MR zorgen gebaard en was regelmatig onderwerp van gesprek met directie onderwijs. Verder zijn er tal van zaken aan de MR voorgelegd, waarover de MR heeft meegedacht, meegepraat en inhoudelijk geadviseerd en al dan niet ingestemd.

## **Contact met de achterban**

Het directe contact met de achterban van de MR is ook in 2022 lastig gebleven. Afstemming met de ouderklankbordgroepen (OKG's) en de contactpersonen op de locaties die niet vertegenwoordigd waren in de MR, was minimaal. De MR gaat in 2023 het contact intensiveren en komt met nieuwe samenwerkingsvormen en -afspraken.

## **Contact met directie onderwijs**

Het contact met directie onderwijs is goed. Er is een open en duidelijke communicatie en er is sprake van een goede dialoog. Hoewel nog niet compleet bestaat de MR uit een gemotiveerd aantal leden om zich ook in 2023 in te zetten voor het onderwijs en de organisatie! De communicatie met de achterban van de MR is in 2022 verder geoptimaliseerd door het verspreiden van agenda's en de vastgestelde notulen van de vergaderingen onder alle betrokkenen.

### **Samenstelling Medezeggenschapsraad**

De medezeggenschapsraad bestaat uit de volgende leden (december 2022):

<b>Naam</b>	<b>Functie</b>
Bert Visser	Onafhankelijk voorzitter
Quintus Backhuijs	Personeelsgeleding
Philip Ilmer	Personeelsgeleding, db-lid*
Karola Stolk	Personeelsgeleding
Susanne van der Weel	Personeelsgeleding, db-lid*
Jantine van Dijk	Personeelsgeleding
Themby Pizanias	Personeelsgeleding
Sharon Gout	Personeelsgeleding aspirant lid
Erik Soudan	Oudergeleding
Casper Huijben	Oudergeleding
Caroline Arnold Bik	Oudergeleding
Hans van Walsum	Oudergeleding aspirant lid
Dorine Pepermans	Ambtelijk secretaris

\* db = dagelijks bestuur