Jaarverslag 2024

Jacobus Fruytier scholengemeenschap

Voorwoord

Dit is het laatste jaarverslag dat we als bestuur van de Vereniging voor Voortgezet onderwijs op Reformatorische Grondslag voor Appeldoorn en omstreken opstellen. Vijftig jaar geleden kwamen enkele mensen bij elkaar om reformatorisch onderwijs op te zetten in deze regio. In 1975 werd de eerste aanvraag ingediend voor een mavo-school en in 1984 kon daadwerkelijk met een mavo- en havoschool worden gestart. Per 1 januari 2025 fuseren de besturen van onze school en het Van Lodenstein College/ Hoornbeeck College met elkaar. Het jaarverslag zal in het nieuwe jaar onder verantwoordelijkheid van het bestuur van de nieuwe stichting worden gepresenteerd. De koers van de school blijft onveranderd. Bovendien blijven de namen van de drie betrokken scholen behouden.

In dit jaarverslag schetsen we in kort bestek wat er in het afgelopen jaar op onze agenda stond en wat de resultaten daarvan zijn. Daarnaast geven we u een korte vooruitblik.

Een ingrijpende gebeurtenis in het afgelopen jaar was het plotselinge sterven van onze leerling David Petersen. Onder begeleiding van onze collega's had hij bijna zijn havo-opleiding afgerond. Op 14 september bereikte ons het ontstellende bericht dat hij de avond ervoor was omgekomen. Dit heeft ons opnieuw stilgezet bij de kern van ons onderwijs: leerlingen voorbereiden op hun leven én sterven.

Achter de woorden van dit verslag gaan allerlei activiteiten schuil: lessen, begeleidingsgesprekken, excursies, vergaderingen. We zijn dankbaar voor wat er was: gezondheid, arbeidsvreugde en resultaten. We realiseren ons ook dat wij mensen geen volmaakt werk afleveren. Niettemin was het ons streven om te doen wat we konden, biddend om Gods zegen en vergeving.

Zoals elk jaar schrijven we ook nu: schroom niet te reageren op de inhoud van dit verslag. Een meelevende, kritische blik helpt ons de dingen beter te doen. Mocht u vragen of opmerkingen hebben over of naar aanleiding van dit verslag, laat ze ons dan gerust weten via info@jfsg.nl. We nemen dan zeker contact met u op.

Ten slotte danken wij allen die meegewerkt hebben om dit jaarverslag tot stand te brengen en alle anderen die betrokken zijn op de voortgang van ons onderwijs.

Namens bestuur en directie,

Drs. F.A. van Hartingsveldt,
voorzitter college van bestuur

Inhoudsopgave

1.	**Algemene informatie**	**5**
1.1	Jacobus Fruytier scholengemeenschap	4
1.2	Kernpunten gevoerd beleid	5
1.3	Organisatie	5
2.	**Verslag college van bestuur**	**6**
2.1	Koers/schoolplan	6
2.2	Identiteit	6
2.3	Leerlingen	7
2.4	Onderwijs	7
2.5	Personeel	14
2.6	Medezeggenschapsraad	16
2.7	Governance	17
2.8	Klachten en integriteit	18
2.9	Huisvesting	18
2.10	Allocatie van middelen binnen het schoolbestuur	18
2.11	Werkdrukmiddelen	18
2.12	Bedrijfsvoering/stafdiensten	18
2.13	Pr en communicatie	19
2.14	Kwaliteitszorg	19
2.15	Zaken met politieke of maatschappelijk impact	19
3.	**Verslag raad van toezicht**	**22**
4.	**Toekomst en continuïteit**	**26**
4.1	Balans	27
4.2	Exploitatie	27
4.3	Financiële kengetallen periode 2018-2020	30
4.4	Toekomstparagraaf	30
4.5	Continuïteitsparagraaf	30
4.6	Uitbetaalde vergoedingen aan leden raad van toezicht	31
4.7	Samenwerking met derden en overig	31

1 Algemene informatie

1.1 Jacobus Fruytier scholengemeenschap

De Jacobus Fruytier is een brede reformatorische scholengemeenschap met vestigingen in Apeldoorn, Rijssen en Uddel. Wij bieden onderwijs aan voor alle leerlingen van 12 tot 18 jaar in ons voedingsgebied die behoren tot een van de participerende kerkgenootschappen. We willen een school zijn waar kwalitatief goed onderwijs wordt gegeven en de Bijbel centraal staat, zowel in de overdracht van kennis en vaardigheden als in de toerusting en vorming en in de omgang met elkaar. Ons doel is leerlingen te vormen om als christen een volwaardige plaats in te nemen in gezin, kerk en maatschappij. Het gaat ons om de persoonlijke groei van onze leerlingen en hun ontwikkeling tot mensen die hun volle verantwoordelijkheid nemen, in afhankelijkheid van Gods genade en onder de leiding van de Heilige Geest.

Uitgangspunt voor onze missie zijn de Bijbel, waarin God Zich openbaart, en de daarop gebaseerde gereformeerde belijdenisgeschriften. We zien de mens als schepsel van God. Door de zondeval werden we gevallen schepselen, die onder Gods oordeel liggen. We verloren de mogelijkheid uit onszelf om God en de medemens lief te hebben. Herstel van de verbroken relatie met God en redding van het oordeel is alleen mogelijk door een persoonlijk geloof in Jezus Christus, door de Heilige Geest gewerkt in de wedergeboorte. Om als mens tot onze bestemming te komen, zijn we totaal afhankelijk van Gods genade. De leerlingen worden gestimuleerd om door het bestuderen van de Bijbel en door het gebed de genade in Christus te zoeken, omdat Hij alleen de Weg, de Waarheid en het Leven is. Alleen door die genade kunnen we leven naar Gods wil en Woord. Kennis van en liefde tot Hem komen openbaar in de praktische inrichting van het dagelijkse leven. Goed burgerschap en vreemdelingschap worden bepaald door gehoorzaamheid aan Gods geboden. Een leven in de ‘vreze des Heeren’ raakt alle aspecten van ons leven.

Voor de onderlinge samenwerking en de verbinding met allerlei belanghebbenden hebben we zes kernwaarden geformuleerd. We doen er alles aan om deze kernwaarden tot uiting te laten komen in ons gedrag. Het gaat om:

- Visie: de Bijbel heeft het eerste en het laatste woord
- Vertrouwen: we zorgen voor een veilige sfeer en een respectvolle omgang
- Vrijheid: iedereen is in ontwikkeling
- Verantwoordelijkheid: we zijn bewust bezig
- Verantwoording: we geven opening van zaken
- Verbinding: we werken samen

1.2 Kernpunten gevoerd beleid

Belangrijke beleidsthema’s

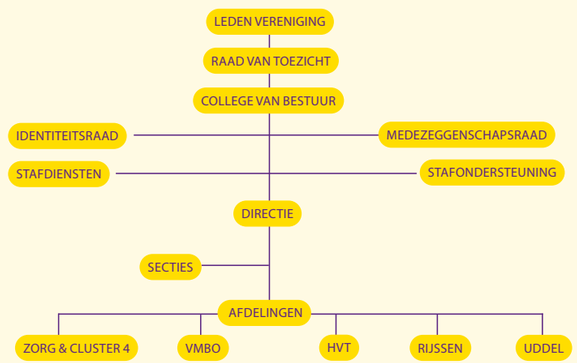
In het afgelopen jaar heeft een groot aantal thema’s ons beziggehouden. We stippen er enkele aan. (1) Er is een toenemende ondersteuningsvraag van leerlingen, die in een aantal gevallen ook gekoppeld is aan gezinsproblematiek. We zullen meer inzetten op proactieve ondersteuning in of dicht bij de teams. (2) De personeelskrapte blijft een aandachtspunt. De schoolleiding denkt creatief na over oplossingen. Daarnaast participeren wij in de landelijke onderwijsregio Progressus, die een veelzijdig projectplan uitwerkt om de personeelsschaarste aan te pakken. De uitdaging is ook om het onderwijs anders te organiseren, zodat we het docententekort beter kunnen opvangen. (3) Diversiteit is een thema dat uiteenlopende onderwerpen bestrijkt. We zien het als een belangrijke opdracht om leerlingen voortdurend in aanraking te brengen met Bijbelse lijnen voor denken en handelen. Tegelijkertijd is het nodig dat leerlingen leren dat elk mens zijn eigen verantwoordelijkheid heeft voor God en dat verschil van mening onderwerp van gesprek kan zijn, maar dat God uiteindelijk het oordeel zal uitspreken over onze daden (Romeinen 14). (4) De fusie per 1 januari 2025 tussen de besturen van de Jacobus Fruytierscholengemeenschap en het Van Lodenstein College/Hoornbeeck College raakt ook ons onderwijs. We kunnen vaststellen dat de besprekingen met de fusiepartner het denken over goed onderwijs op elke locatie extra hebben aangejaagd. De schoolleiding heeft een ontwikkelagenda opgesteld die gericht is op een krachtige en uitdagende onderwijspraktijk. Daarnaast werken de stafdiensten elk voor zich en in samenspraak met elkaar aan een plan voor de overgang naar meer samenwerken. (5) Het MTO (medewerkerstevredenheidsonderzoek) liet goede scores zien ten opzichte van de benchmark. Identiteit en communicatie zijn items die om verdere uitwerking vragen. Dit vraagt overigens nog wel meer onderzoek naar wat collega’s precies verstaan onder deze twee woorden. (6) Ten slotte denken we aan teamvorming en scholing van medewerkers. Het is belangrijk dat elke medewerker inzicht heeft in wie hij is en wat zijn denk- en doe-patronen zijn. Door hierover met elkaar te spreken, krijgen teamleden zicht op elkaars eigenheid en kwaliteiten. We merken dat deze gesprekken ook een positieve invloed hebben op de omgang met leerlingen. Ze dragen bij aan een pedagogisch klimaat van duidelijkheid, samenwerken en openheid.

Specifieke thema’s

De overheid legt de focus op kansengelijkheid, diversiteit en basisvaardigheden, zoals rekenen, taal, burgerschap en digitale geletterdheid. Het inspectiebezoek in Rijssen (juni 2024) laat zien dat de school goed op weg is. Tegelijkertijd kunnen we hier schoolbreed nog genoeg nieuwe stappen zetten. De plannen daarvoor zijn reeds ontwikkeld. Bij het oppakken van al deze thema’s zoeken we aansluiting bij de bestaande ontwikkelingen binnen de school. Andere onderwerpen die spelen, zijn een veilige schoolcultuur, verslaving en kunstmatige intelligentie. Dit laatste thema stond centraal op de studiedag van januari 2025.

1.3 Organisatie

Organogram



2 Verslag college van bestuur

2.1 Koers/schoolplan

De uitvoering van ons strategisch beleid in 2024 is beschreven in de volgende paragrafen. Wij streven ernaar om de kwaliteit van ons werk op orde te houden of te verbeteren. Ons schoolplan is het overkoepelende beleidsplan dat hierbij richting geeft. Omdat de looptijd van het bestaande schoolplan ver over de helft was, zijn wij gestart met de voorbereidende gesprekken voor het nieuwe schoolplan. We hebben gesproken met allerlei belanghebbenden in en rondom de school. Dat levert ons altijd waardevolle informatie op voor de nieuwe planperiode. De titel van het nieuwe schoolplan is ‘Bouwen vanuit de basis’.

2.2 Identiteit

Toegankelijkheid en toelatingsbeleid

Het toelatingsbeleid is erop gericht zo veel mogelijk aangemelde leerlingen uit onze achterban toe te laten. De identiteit van onze school is verwoord in een brochure over het toelatingsbeleid. Door ondertekening verklaren de ouder(s)/verzorger(s) dat zij dit document met hun (pleeg)kind(eren) doornemen, de consequenties bespreken en er hartelijk en volledig mee instemmen. Met alle ouder(s)/verzorger(s) van aangemelde leerlingen worden kennismakingsgesprekken gevoerd, individueel of groepsgewijs. In het verslagjaar is een aantal individuele gesprekken gevoerd, waarin de waarde van de lijn gezin-school-kerk een belangrijk thema was. Vrijwel alle toelatingsgesprekken leidden tot toelating van de leerlingen; enkele gesprekken hebben na constructief overleg tussen school en ouders tot de conclusie geleid dat een ander besluit passender was. We merken de laatste jaren bij de aanmelding van nieuwe leerlingen een toename van diversiteit in achtergronden en identiteit. Ons toelatingsbeleid voor het komende jaar blijft ongewijzigd.

Benoemingsbeleid

Aan de school verbonden medewerkers behoren zonder uitzondering tot een van de zes aangesloten kerken en onderschrijven het identiteitsprofiel. In iedere sollicitatieprocedure is de identiteit van de kandidaat een belangrijk gespreksonderwerp. Na een eerste sollicitatiegesprek met directie, teamleider en sectieleider, volgt een tweede gesprek met het college van bestuur en een lid van de identiteitsraad. Dit lid van de identiteitsraad brengt een advies uit over de sollicitant. Daarna neemt het college van bestuur een besluit over de benoeming. Ook in dit verslagjaar was dat in alle gevallen een besluit in lijn met het advies van de identiteitsraad.
Het landelijke docententekort raakt ook onze school. In de sollicitatiegesprekken merken we daarnaast dat de diversiteit in de zes aangesloten kerken toeneemt. In incidentele situaties worden medewerkers - vanuit de wens om flexibel te kunnen werken - tijdelijk ingezet via een payrollconstructie. Vanuit de onderwijsregio Progressus zetten we met de andere reformatorische vo-scholen een gezamenlijke flexpool op om nieuwe medewerkers te werven. Wat betreft identiteit zal er geen afwijkende lijn worden gehanteerd.

Adviescommissie identiteit

In onze school fungeert de identiteitsraad als adviesraad voor het college van bestuur. De taak van deze raad is namens de vereniging en haar leden de verwerkelijking van de identiteit te waarborgen en te adviseren over onderwerpen die de identiteit aangaan. Daarnaast bevordert de identiteitsraad de betrokkenheid van de leden van de vereniging bij de identiteit en grondslag en bij het aangeboden onderwijs. In het achterliggende jaar adviseerde de identiteitsraad over het onderwijs, de contacten met de kerkenraden, het toelatingsbeleid van leerlingen, de benoemingen van personeel, het thema eerbaarheid, nieuwe hermeneutiek, Bijbelvertalingen, artificial intelligence (AI) en social media. Zeer betrokken was de identiteitsraad bij het fusieproces, met name bij de positie van de vereniging en ouderbetrokkenheid. Ook namen leden van de identiteitsraad deel aan werkbezoeken op de locaties en aan een gezamenlijke studiemiddag/avond met raad van toezicht, college van bestuur, directie en medezeggenschapsraad.

De uitgebrachte adviezen van de identiteitsraad zijn door het college van bestuur overgenomen. In de gewijzigde statuten en in het opgestelde reglement is de adviesrol en werkwijze van de identiteitsraad geborgd. Zie tabel op pagina 20 voor de samenstelling van de identiteitsraad in het verslagjaar. In het verslagjaar namen we afscheid van dhr. P.A. Bronkhorst en Prof. dr. M.J. Kater.

2.3 Leerlingen

De laatste jaren daalt het leerlingenaantal licht. Hoe het zich de komende jaren zal ontwikkelen, is lastig in te schatten, vanwege verschillende ontwikkelingen in het onderwijsaanbod. Te denken valt aan het aanbieden van de afdeling Groen in Uddel, tweefasen-vwo in Rijssen en de uitbreiding van de gezamenlijke locatie in Barneveld. Zie tabel op pagina 20 voor de verdeling van leerlingen per vestiging.

2.4 Onderwijs

2024 was het laatste jaar waarin we werkten met het schoolplan ‘Lerend onderweg - 2021- 2024’. De evaluatie van dit schoolplan leerde ons dat er – ondanks de jaren van de coronacrisis, waarin de school deels gesloten was - veel in gang is gezet rond de thema’s in het schoolplan: wijs leren en internationaal christelijk burgerschap. Tegelijk zijn er onderdelen die nog verder ontwikkeld moeten worden. De evaluatie gaf daarmee ook input voor het schoolplan 2025-2028, ‘Bouwen vanuit de basis’. In het verslagjaar hebben we het concept voor dit nieuwe schoolplan voorbereid. De negen bestaande beleidslijnen uit ons kwaliteitszorgsysteem dienden als kapstok voor de inhoud.
Ons doel blijft onveranderd dat onze leerlingen geworteld in en vanuit onze identiteit hun plaats in gezin, maatschappij en kerk kunnen innemen. Belangrijk in de doorontwikkeling van het onderwijs is dat wij leerlingen leren eigenaar te zijn van hun eigen leerproces, op een manier die past bij hun ontwikkeling. We leveren maatwerk (niet alle leerlingen hebben drie of vier uur Engels, Nederlands of wiskunde nodig) en er ontstaat een andere verhouding en relatie tussen lessen en andere vormen van leren. Ook het docententekort maakt de urgentie van een efficiënte onderwijsorganisatie duidelijker.
In de doorontwikkeling op ICT-gebied spelen de I-coaches, geschoolde collega’s die anderen coachen op ICT-gebied, een belangrijke rol. Alle medewerkers hebben een passende scholing gevolgd op het gebied van ICT en mediagebruik. Daarnaast maakten we een eerste aanzet om het thema artificial intelligence (AI) inhoudelijk te

doordenken. De eerste werkdag in 2025 was een studiedag voor het personeel over dit thema.
Het koersdocument 'ICT en onderwijs 2018-2025' is voortijdig aangepast, om de snellere ontwikkeling dan voorzien beleidsmatig in te passen. De snelheid van de invoering van nieuwe systemen vraagt om een goede en zorgvuldige evaluatie en om het oppakken van de aandachtspunten daaruit. ICT-veiligheidsbeleid blijkt steeds urgenter te zijn. In alle afdelingen zijn pilots gestart waarbij leerlingen een 'eigen' laptop in de lessen gebruiken.
Onze leerervaringen onderstrepen daarnaast de noodzaak van samenwerken. De gezamenlijke betrokkenheid van teams, secties, ondersteunend en onderwijsgevend personeel versterkt het leren van leerlingen en van medewerkers. Dit vraagt ook om integrale aandacht voor het personeelsbeleid, bijvoorbeeld op het gebied van scholing en doorontwikkeling van ons personeel. Daarom lanceerden we de jfsg academy, een leerplatform voor onze medewerkers om hun ontwikkeling te ondersteunen.
Steeds weer is de vraag wat onze medewerkers nodig hebben om veranderingen in de onderwijspraktijk vorm te geven. Daarom hebben we een tweede stap gezet in het plan voor strategisch human resource management (SHRM). De thema's plannen, belonen, beoordelen, doorstroom en aantrekken van personeel krijgen in de komende periode aandacht.

2.4.1 Passend onderwijs

De Jacobus Fruytier scholengemeenschap is een brede scholengemeenschap. Samen met de vso cluster 4-afdeling, die onderdeel is van de Obadjaschool in Zwolle, streven we ernaar (bijna) alle leerlingen uit onze achterban onderwijs te kunnen aanbieden. Het verslagjaar is het voorlaatste jaar van een zesjarig experiment met invlechting van de cluster 4-afdeling in onze scholengemeenschap. In het kader van dit experiment wordt er zowel op bestuurs- als directieniveau deelgenomen aan een tweetal landelijke werkgroepen. Een van de bestuurders heeft zitting in een adviescommissie van de VO-raad, gericht op meer inclusief onderwijs. Het doel van de invlechting is te onderzoeken voor welke leerlingen speciaal onderwijs nodig is en waar regulier onderwijs mogelijk de gevraagde ondersteuning kan bieden, en daarmee een breed continuüm aan zorg te bieden, passend bij wat leerlingen nodig hebben. In 2025 wordt besloten of we de samenwerking voortzetten in de vorm van een nieuw aan te vragen experiment.
Als brede zorgschool realiseren wij - in goede samenwerking met het Reformatorisch Samenwerkingsverband vo – al (grotendeels) de landelijke ambitie voor passend onderwijs.
Het voedingsgebied voor zorgleerlingen is groter dan het voedingsgebied van onze scholengemeenschap. Ook zien we een ongewenste groei van intensievere zorgbehoeften bij de instroom van leerlingen. Daarom is het goed dat in de nieuwe fusieorganisatie het gezamenlijke ondersteuningsaanbod op basis van wederzijds leren wordt doorontwikkeld.
We gebruiken de gelden vanuit het Reformatorisch Samenwerkingsverband vo onder andere voor de schakel- en doorstroomklassen, voor de aanstelling van leerlingbegeleiders, ambulante begeleiders en orthopedagogen, en voor een reboundafdeling. De beschikbare middelen worden volledig ingezet voor de doelstellingen van passend onderwijs. De besteding wordt aan én door het samenwerkingsverband verantwoord, op basis van kwaliteitsbezoeken vanuit het samenwerkingsverband in de school.

2.4.2 Samenwerkingsverbanden en verbonden partijen

Hierboven noemden we reeds het Reformatorisch Samenwerkingsverband vo (SWV01) voor passend onderwijs. Hierin participeren zes reformatorische vo-scholen en vijf reformatorische vso-scholen.
Dankzij gezamenlijk optrekken met het Hoornbeeck College in het kader van doorgaande leerlijnen, kan een aantal techniekleerlingen na hun diplomering hun mbo-traject volgen in ons gebouw. Ze krijgen daarbij deels les van onze docenten.
Voor het terugdringen van vroegtijdig schoolverlaten participeren we in het VSV-samenwerkingsverband Ferm. Hierin wordt expertise uit het onderwijs, de arbeidsmarkt en de gemeente (leerplicht/RMC/jeugdzorg/participatie) samengebracht, om iedere jongere in de regio Stedendriehoek een onderwijs- en/of arbeidsmarkttraject op maat te bieden.
We werken nauw samen met Driestar educatief in Gouda, onder andere op het gebied van (na) scholing, de kwaliteit van Engels, methodeontwikkeling, leerlingenzorg, passend onderwijs en inhoudelijke onderwijsontwikkeling, onder meer vanuit de lectoraten. In de Reformatorische Academische Opleidingsschool (RAOS) verzorgen we samen de opleiding van docenten. Hierdoor zijn we ook betrokken bij de Educatieve Levensbeschouwelijke Alliantie (ELA), een samenwerkingsverband van drie hogescholen, waaronder Driestar educatief, en zes universiteiten.
In het verslagjaar hebben reformatorische scholen voor primair en voortgezet onderwijs hun samenwerking rond de aanpak van het lerarentekort geïntensiveerd, door gezamenlijk een aanvraag te doen voor het vormen van een onderwijsregio. Deze aanvraag is toegekend en de onderwijsregio is inmiddels opgestart onder de naam Progressus.
Vanuit de onderwijsregio werken we onder andere aan de vorming van een flexpool en gezamenlijk recruitment om de vacatureproblematiek te bestrijden.

Op de teldatum 1 oktober 2023 volgden drie (gezakte) leerlingen de vavo-route, om te proberen op die manier het diploma (alsnog) te halen. Het onderwijs in deze route wordt gegeven in nauwe samenwerking met ROC's in de omgeving.
We participeren in de Regionale Plannen Onderwijsvoorzieningen (RPO's) van de regio's Apeldoorn en Rijssen/Holten. In de regio Apeldoorn is er bij ons op school een tussentijds RPO-overleg geweest om elkaar over ontwikkelingen te informeren. In de regio Rijssen/Holten waren er eveneens tussentijdse ontmoetingen, om over de toekomstplannen voor onze vestiging in Rijssen te spreken.
In beide regio's werken we samen met andere onderwijsinstellingen, het bedrijfsleven en relevante organisaties binnen de regionale projecten Sterk Techniek Onderwijs (STO). Ook is in beide regio's een aanvraag voorbereid in het kader van het programma TechKwadraat.
Daarnaast werken we nauw samen met gemeenten en gemeentelijke instanties, Bolea in Rijssen, OOGO in Apeldoorn, het Centrum voor Jeugd en Gezin, Bureau Jeugdzorg in Apeldoorn en Nunspeet, de jeugdconsulenten in Rijssen, Eleos en De Vluchtheuvel. Ook participeren we in het programma Opgroeien in een Kansrijke Omgeving (OKO) van de gemeenten in de Noordwest-Veluwe en nemen we deel aan de werkgroep Jeugd Uddel.
We voeren op bestuurs- en directieniveau structureel overleg met de andere scholen voor voortgezet reformatorisch onderwijs in Nederland. Deze landelijke samenwerking draagt bij aan de doordenking van beleid, het uitvoeren van projecten, de belangenbehartiging, gezamenlijke methodeontwikkeling en het delen van expertise. In breder verband werken we samen met de VO-raad.

2.4.3 Internationalisering

De Jacobus Fruytier scholengemeenschap heeft een brede internationale oriëntatie. In een wereld die steeds internationaler wordt, bereiden we onze leerlingen voor op het functioneren als internationaal christelijk burger. Internationaal christelijk burgerschap is ook een van de twee hoofdthema's in ons schoolplan. De ambities voor dit thema zijn verwoord in het koersdocument dat hiervoor is opgesteld.
De contacten en uitwisselingen met onze partnerscholen in Engeland, Duitsland, Roemenië, Hongarije en Slowakije zijn ook in het verslagjaar weer opgepakt.
Op het gebied van internationalisering werken de reformatorische scholen voor vo en mbo constructief samen. Die samenwerking wordt zichtbaar in het Platform Coördinatoren Internationalisering (PCI), waarin ook onze coördinator participeert. Dit platform heeft een integrale leerlijn (wereld)burgerschapsvorming opgesteld voor klas 1 t/m de examenklas in vmbo en havo/lyceum. Internationale contacten en uitwisselingen zijn onderdeel van deze leerlijn. Ze geven leerlingen zicht op de internationale kerken, laten hen interculturele ervaringen opdoen en versterken hun beheersing van de moderne vreemde talen.
Een van de bestuurders is 'linking pin' internationalisering voor de zes reformatorische vo-scholen. Hij is ook lid van het Brussels Beraad. Hierin komen christelijke Europarlementariërs en Europese schoolleiders jaarlijks bijeen om elkaar te informeren en uit te wisselen wat er in de lidstaten van belang is. De samenwerking met de Association of Christian Schools International (ACSI) werd voortgezet. In het verslagjaar is de internationale ECCEN-conferentie voorbereid die gepland staat voor voorjaar 2025. Onze school zal opnieuw gastheer zijn van deze conferentie.

2.4.4. Toetsing en examinering

Om de kwaliteit(szorg) van toetsing en examinering vorm te geven en te borgen, fungeert in onze school de examencommissie. Ieder jaar ontvangt het college van bestuur een verslag van deze commissie, met een terugblik op haar werk en ervaringen, inclusief de aandachtspunten voor het komende jaar. De examenresultaten zijn elders in dit jaarverslag opgenomen. (2.4.7)

2.4.5 Nationaal Programma Onderwijs

Het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) werd door het ministerie van Onderwijs geïntroduceerd om de nadelige gevolgen van de coronapandemie tegen te gaan. Landelijk werd eenmalig 8,5 miljard beschikbaar gesteld, dat in drie jaren ingezet kon worden.
Het voor onze school beschikbare geld (ruim 4,3 miljoen) hebben we gebruikt om achterstanden weg te werken, te investeren in sociaal-emotionele ontwikkeling, executieve vaardigheden te versterken en medewerkers te ondersteunen, niet alleen voor de korte termijn, maar ook gericht op de toekomst.
We hebben ingezet op:

- projectleiders NPO voor (onderwijskundige) ontwikkelingen;
- leraarondersteuners/onderwijsassistenten;
- studie- en huiswerkbegeleiding;
- versterking van mentoraat/leerlingbegeleiding;
- klassenverkleining;
- groepsactiviteiten ter bevordering van het welbevinden;
- extra inzet van ICT-middelen;
- professionalisering van medewerkers.

Mede dankzij de inzet van extra middelen bleven de cijfermatige resultaten ook in 2024 in lijn met die van de jaren vóór de coronapandemie. Hierbij speelde onze focus op de versterking van executieve functies zeker een grote rol. Al met al is dit reden voor dankbaarheid!
Wat betreft de investeringen op sociaal-emotioneel terrein: Leerlingen waardeerden de georganiseerde activiteiten heel positief. De daadwerkelijke opbrengsten zijn echter niet altijd in cijfers uit te drukken. Bekend is dat het welbevinden van jongeren (ook landelijk) onder druk staat en dat dit blijvend aandacht vraagt.
Het ondersteuningsaanbod voor medewerkers zorgde ervoor dat het werk ondanks de zware omstandigheden ook voor hen behapbaar bleef. Het beschikbare geld van het NPO is in de periode 2021-2024 volledig besteed.
De in de coronatijd opgedane inzichten en expertise worden door de afdelingen meegenomen in toekomstige ontwikkelingen, onder andere op het gebied van leerlingbegeleiding (ontworpen kijkwijzer), didactiek en inzet van ICT.

2.4.6 Afdelingen

ZORG

Praktijkonderwijs

We zien binnen het praktijkonderwijs een groeiend aantal leerlingen met een grote ondersteuningsbehoefte. Dit doet een groter beroep op de pedagogische en didactische expertise. Om aan te kunnen sluiten bij de mogelijkheden van elke leerling, is aandacht nodig voor de onderwijskwaliteit. We investeren in extra begeleiding, door orthopedagogiek in te zetten en door te zorgen voor een goede begeleidingsstructuur, met een schoolopleider voor startende docenten.
De inspectie bevestigde tijdens haar bezoek kort na de zomervakantie dat bovenstaande gebieden aandacht behoeven. Ze beoordeelt de afdeling met een onvoldoende, maar ziet tegelijkertijd dat we voldoende basis hebben om de aandachtspunten zonder verder inspectietoezicht te verbeteren. We hebben inmiddels een plan van aanpak opgesteld en werken aan de uitvoering daarvan.
De toename van het aantal leerlingen binnen het praktijkonderwijs met vso-problematiek is aanleiding voor een nauwere samenwerking tussen pro en vso, om te komen tot de realisatie van een pro-vso-klas. Alle leerlingen van het praktijkonderwijs stromen uit naar arbeid of kiezen een entreeopleiding als vervolgonderwijs.

VSO

Ontwikkelingen

De leerlingaantallen binnen het vso blijven stabiel. We hebben door afspraken met het Van Lodenstein College de instroom van leerlingen uit het voedingsgebied van deze school verkleind. Door een aantal interne en externe ontwikkelingen zien we een verschuiving optreden in de leerlingenpopulatie. Intern hebben we gewerkt aan een hogere doorstroom en hogere leeropbrengsten van alle leerlingen. Waar mogelijk proberen we leerlingen in nominale tijd hun schoolloopbaan te laten vervolgen. Dat vraagt meer aandacht voor de onderwijs- en leeropbrengsten, maar die mogen niet ten koste gaan van de sociaal-emotionele ontwikkeling. Zij-instromers van andere scholen en van onze eigen school laten een verzwaring van de problematiek zien. Een andere ontwikkeling is dat we inzetten op terugplaatsing naar het reguliere onderwijs. Middels de doorstroom- en schakelklassen zijn in het schooljaar 2023-2024 twaalf leerlingen teruggeplaatst. In samenwerking met het praktijkonderwijs realiseerden we een pro-vso-klas, waarin we een groep leerlingen beter kunnen bedienen. Het ondersteunen van getalenteerde leerlingen door talentbegeleiders geven we in samenwerking met het reguliere onderwijs steeds meer gestalte.

Onderwijskwaliteit en resultaten

Het uitstroompercentage diplomagericht van het vso daalde het afgelopen jaar licht en kwam uit op 75%. Bij een deel van de leerlingen zoeken we naar alternatieve onderwijsroutes. Ook de uitstroom vanuit 3 havo richting mbo is een gekozen route. De onderwijsopbrengst is in alle jaarlagen verhoogd; we kijken meer naar de mogelijkheden per leerling. De schoolloopbaantijd is gestabiliseerd op 4,4 jaar.

Toekomstige ontwikkelingen

Binnen het vso werken we verder aan voorzieningen die afgestemd zijn op de verschillende doelgroepen. De doorstroomklas functioneert goed en stimuleert de terugplaatsing van leerlingen. De pro-vso-klas is gestart; we kijken of deze goed past bij de doelgroep. Daarnaast werken we samen met de locatie Rijssen aan een trajectklas op deze locatie, om cluster 4-leerlingen uit Rijssen en omgeving thuisnabij op te kunnen vangen. De beleidsregel Invlechten vraagt om een verdere analyse en een keuze of we het vso handhaven en/of op welke wijze we het project een vervolg geven.

PASSEND ONDERWIJS

We hebben schakelklassen in Apeldoorn, Rijssen en Uddel om waar mogelijk de overstap naar vso cluster 4 te voorkomen. Daarnaast is er in Apeldoorn al enkele jaren een doorstroomklas, die de leerlingen voorbereidt op de overstap van vso cluster 4 naar het reguliere onderwijs. In Rijssen is een trajectklas gestart om een deel van de vso cluster 4-leerlingen in het reguliere onderwijs in Rijssen ondersteuning te bieden. Meer thuisnabij onderwijs is daarbij een belangrijk argument.
Mede dankzij de mogelijkheden van de afdeling langdurig zieke leerlingen zijn er (zo goed als) geen thuiszitters. De begeleiding van leerlingen met langdurig verzuim is erop gericht dat zij weer terugkeren naar school.
We werken nauw samen met verschillende aanbieders van jeugdzorg. In de school worden spreekuren vanuit jeugdzorg gehouden, dicht bij de leerlingen en hun ouder(s)/verzorger(s), en zijn er schoolmaatschappelijk werkers werkzaam.
Het doel van passend onderwijs is primair het extra ondersteunen van leerlingen met een ondersteuningsbehoefte die de basiszorg overstijgt. Met de ingezette arrangementen ambulante begeleiding, schakelklas of andere arrangementen konden we in het verslagjaar alle aanvragen invullen en de leerlingen de gewenste ondersteuning geven. Daarnaast is een deel van de capaciteit aangewend om de teams te ondersteunen of de expertise te delen via klassentrainingen.
Met de subsidie hoogbegaafdheid (HB) hebben we talentcoaches opgeleid die de meer getalenteerde leerlingen begeleiden. Zij werken onder leiding van de coördinator HB aan een HB-programma binnen de afdelingen.
Nieuwkomers ontvangen extra lessen Nederlands van een NT2-docent (Nederlands als tweede taal). Verder maken leerlingen deel uit van een Third Culture Kids-groep voor extra ondersteuning. Waar nodig worden leerlingen extra begeleid door een docent of een vrijwilliger.
Om de ambities uit het schoolondersteuningsplan te realiseren, werken de directeur passend onderwijs, de zorgcoördinatoren, orthopedagogen en ambulant begeleiders nauw samen met de teams. Waar nodig wordt gebruikgemaakt van externe deskundigen.
Passend onderwijs vraagt om een goede ondersteuningsstructuur en organisatievorm, maar komt pas echt tot bloei in een schoolcultuur waarin we de leerlingen ‘zien’. Daarmee is passend onderwijs nauw verbonden aan het speerpunt ‘wijs leren’ in het schoolplan.

VMBO

Ontwikkelingen

In het achterliggende jaar hebben we een aantal ontwikkelingen binnen het vmbo verdiept en uitgebreid. Onze leerlingbegeleiding, met de kijklijnen cognitief, sociaal-emotioneel en executief, hebben we uitgebreid met driehoekgesprekken in alle jaarlagen. Hierdoor wordt de driehoek ouder-leerling-mentor al vanaf het begin van het schooljaar zichtbaar en kan deze effectief worden benut. Daarnaast is de structuur van kernteamgesprekken goed ingebed in de jaarcyclus. Dit draagt bij aan een goed systeem voor het volgen van leerlingen en zorgt ervoor dat zij gezien worden.
Het opdoen van buitenschoolse leerervaringen voor loopbaanoriëntatie en/of christelijk burgerschap verhoogt de motivatie van leerlingen. Buitenschools leren is nu mogelijk vanaf leerjaar 2 tot en met leerjaar 4.
Onderwijsinhoudelijke ontwikkelingen die aansluiten bij de behoeften van leerlingen en de wensen van collega’s worden uitgewerkt in ontwikkelwerkgroepen per thema. Deze thema’s betreffen: doorontwikkeling van mentoraat, formatief handelen, digitale didactiek, christelijk burgerschap, pedagogisch handelen, motivatie, differentiatie en maatwerk, en buitenschools leren. De ontwikkelwerkgroepen worden aangestuurd door projectleiders. Het inzetten op gedeeld leiderschap vergroot de betrokkenheid en het eigenaarschap van collega’s en leidt tot betere, rijkere opbrengsten. Daarbij wordt steeds de transfer gemaakt naar de teams en de teamdoelen.
We zien door alle ontwikkelingen een toename in samenwerken met onderwijsondersteunende collega’s en stafdiensten. Mede door de flexibilisering vraagt de onderwijsorganisatie om meer inzet van onderwijsondersteunend personeel.

Onderwijskwaliteit en resultaten

Binnen het vmbo zijn zowel de onderbouwsnelheid (98,95%) als het bovenbouwsucces (alle leerwegen ruim boven de norm) voldoende. De slagingspercentages waren hoog: 100% voor de bl, 97,3% voor de kl en 100% voor gl/tl. Alle leerwegen hebben de stijgende lijn van vorig jaar doorgezet. Voor de bl is het resultaat nog net niet voldoende om het driejarig gemiddelde op groen te krijgen. Dat hopen we dit jaar weer te bereiken.

Toekomstige ontwikkelingen

We gaan door met de intensivering van de leerlingbegeleiding. Daarnaast zien we een duidelijke meerwaarde in het flexibiliseren van het onderwijs en het mogelijk maken van meer maatwerk. Het binnen kaders bieden van keuzevrijheid werkt motiverend voor leerlingen, en daar zetten we op in. Daarnaast zal de komende tijd in het teken staan van locatieplannen waarin we nadrukkelijker de samenwerking tussen vmbo en havo/vwo (hvt) zoeken.
Aandachtsgebieden zijn het brugklasbeleid voor de onderbouw en een beter onderscheid tussen de leer- en leefgebieden. De verschillende werkgroepen zijn al aangehaald, maar het is goed om de pilot ‘eigen device’ vanuit de werkgroep Digitale didactiek en ICT specifiek te noemen.
Het vmbo op de locatie Apeldoorn kent een mooie ontwikkeling op het gebied van kwaliteit en

identiteit. We hebben goede teams met mooie opbrengsten, waar we dankbaar voor zijn.

HAVO/VWO (HVT)

Ontwikkelingen

Het proces van de onderwijskundige doorontwikkeling dat in 2023 werd gestart (onder andere met cultuursessies en een studietweedaagse), hebben we in het voorjaar van 2024 voortgezet. Dit resulteerde in een meerjarig afdelingsplan hvt 2024-2027, dat in afstemming met de collega's is opgesteld. Daarnaast vervolgden we initiatieven om de leerlingbegeleiding te optimaliseren en voor de toekomst te borgen. Het in kaart brengen van achterstanden (zowel onderwijsinhoudelijk als op het gebied van executieve vaardigheden en welbevinden) en passend interveniëren is inmiddels onderdeel geworden van het mentoraat en de leerlingbegeleiding. De afdelingswerkgroepen (Burgerschap, Functioneel inzetten ICT, Loopbaanbegeleiding, en Mentoraat en coaching) werken verder aan belangrijke deelaspecten van ons onderwijs.

Onderwijskwaliteit en resultaten

De kwaliteitskaart laat voor onze afdeling mooie resultaten zien. De onderbouwsnelheid is goed: bijna 99% van de leerlingen die in klas 1 starten, doorloopt zonder vertraging de onderbouw. Het bovenbouwsucces voor havo en vwo ligt met respectievelijk 84,2% en 90,2% ruim boven de inspectienorm van 81,3% en 81,7%. De examenresultaten zijn ook prima. Het slagingspercentage is voor havo 98,7% en voor vwo 98,6%. De percentielscores hiervan zijn respectievelijk 97 en 93. Het gemiddelde resultaat van de centrale examens was uitstekend: havo 6,67 en vwo 6,83, beide ver boven de norm van respectievelijk 6,26 en 6,28. Al met al is er veel reden voor dankbaarheid!

Toekomstige ontwikkelingen

Zoals eerder aangegeven, zetten we de ingezette onderwijskundige ontwikkelingen voort, zowel via de genoemde werkgroepen als in de teams. Eigenaarschap bij zowel collega's als leerlingen is belangrijk om de gestelde doelen te behalen. In het meerjarige afdelingsplan hvt 2024-2027 zijn de volgende ontwikkelthema's vastgesteld: investeren in teamwork en identiteit (onder andere curriculum, burgerschap en TOVO), pedagogisch klimaat, en formatief handelen (minder summatief toetsen). Daarnaast onderzoeken we roostertechnische mogelijkheden om zo goed mogelijk tegemoet te komen aan onze onderwijskundige behoeften.

UDDEL

Onderwijsontwikkeling

Het afgelopen jaar kenmerkte zich door verdieping en uitbreiding van verschillende ontwikkelingen. De integrale aandacht voor cognitieve, sociaal-emotionele en executieve vaardigheden heeft de samenwerking met ouders verder versterkt. We voeren structureel driehoeksgesprekken (leerling-coach-ouder) in leerjaar 1 tot en met 4, met een hoge ouderbetrokkenheid als resultaat. De opbrengsten nemen we mee in teamoverleggen, voortgangsgesprekken en coachkringuren.
De ontwikkeling van coachvaardigheden binnen het team hebben we voortgezet met bijscholing op maat. Daarnaast heeft de toepassing van het Process Communication Model (PCM) de samenwerking tussen collega's verbeterd en de benadering van leerlingen effectiever gemaakt. Teamleden signaleren en duiden gedrag beter, wat resulteert in constructievere interacties. Ook de bewustwording van het belang van executieve functies is versterkt. Als vervolgstap voerden we in leerjaar 1 en 2 een pilot uit met het Cito-instrument voor het meten en ondersteunen van executieve vaardigheden.
Op het gebied van taal- en rekenbeleid hebben we belangrijke stappen gezet. Voor taalbeleid is een activiteitenplan opgesteld, met in Uddel een sterke focus op bewustwording en borging in de dagelijkse praktijk. Voor rekenen vormt een schoolbrede inventarisatie de basis voor nieuw beleid en een actieplan. Daarnaast hebben we gewerkt aan de reductie van lesuitval. Door meer inzet van flextaken via Itslearning en door de bijdrage van sterdocenten blijven lessen doorgaan bij ongeplande afwezigheid. Dit heeft geleid tot minder lesuitval, al blijft de bemensing van meerdere vakken een uitdaging.

Onderwijskwaliteiten

Over het algemeen schetst de kwaliteitskaart een positief beeld, met een slagingspercentage van 98%. We blijven aandacht besteden aan de onderwijspositie ten opzichte van het vo-advies van de basisschool. De percentielscore op deze indicator is in Uddel lager dan vorig jaar, wat een logisch gevolg is van de verbeterde adviezen vanuit het primair onderwijs. Deze adviezen leiden tot een kansrijke start voor leerlingen in het voortgezet onderwijs, met scherpere inzichten in mogelijkheden en passende trajecten.
Daarnaast blijft het bovenbouwsucces van vwo-leerlingen een aandachtspunt. Het rendement in de onderbouw is sterk, maar in de bovenbouw blijven de resultaten achter. Het ontbreken van een bovenbouwperspectief op onze locatie speelt hierbij een rol; na leerjaar 3 moeten vwo-leerlingen een keuze maken voor een andere locatie of school. We zetten in op een meer vormende aanpak, langer op vwo-niveau blijven in de onderbouw en het versterken van zelfregulatie en verantwoordelijkheid bij leerlingen.

Plannen komend jaar

Een belangrijke ontwikkeling is de borging van de driehoeksgesprekken, gekoppeld aan verdieping van ons inzicht in de leefwereld van jongeren, met aandacht voor vorming en veerkracht.
Het profiel Groen in het vmbo breiden we in 2025-2026 uit naar leerjaar 4, met extra aandacht voor buitenschools leren binnen het praktijkdeel.
Het onderzoek naar de mogelijkheid van een bovenbouw havo/vwo in Uddel is in een volgende fase beland. Er is een richtinggevend kader, dat verder wordt uitgewerkt in concrete plannen. De startdatum van leerjaar 4 hangt af van de uitwerking en betekenis van deze plannen.
Daarnaast vraagt de ontwikkeling op ICT-gebied de aandacht. We gaan ons verder verdiepen in het gebruik van artificial intelligence (AI) in het onderwijs. Daarbij richten we ons enerzijds op het functionele gebruik van AI in lessen en leerprocessen, en anderzijds op de vraag hoe we leerlingen kunnen vormen vanuit onze identiteit wanneer AI een structureel onderdeel van het curriculum wordt.
Tot slot blijven taal- en rekenbeleid speerpunten. We blijven aandacht geven aan executieve functies, met de Cito-pilot als basis voor maatwerk. Daarnaast werken we verder aan de borging van coachvaardigheden en pedagogisch handelen binnen het team.

RIJSSEN

Onderwijsontwikkelingen

Een aantal inhoudelijke ontwikkelingen is verder uitgewerkt en geconcretiseerd.
We zijn dit schooljaar gestart met een trajectklas, een speciale voorziening voor leerlingen met een grote ondersteuningsbehoefte (cluster 4-leerlingen). Daarnaast hebben we een uitgebreide praktijkvariant voor 4 havo geïntroduceerd, waarbij leerlingen kunnen kiezen tussen de programma's mens & maatschappij en technologie. Leerlingen zijn hierdoor bezig met praktijkgerichte opdrachten. Door de ervaringen die zij opdoen en de betrokkenheid van externe opdrachtgevers, zijn de praktijkgerichte programma's sterk loopbaanoriënterend.
Op dit moment loopt er een leerexperiment met de inzet van persoonlijke devices voor leerlingen. Op basis van de resultaten van praktijkonderzoek bepalen we of we deze pilot op lange termijn uitbreiden of afbouwen.
In mei 2024 kreeg onze locatie inspectiebezoek voor de havo. De inspectie beoordeelt de kwaliteit als voldoende; de basiskwaliteit van het onderwijs voldoet aan de inspectienormen. Wel kregen we herstelopdrachten voor taal, rekenen en burgerschap. Verschillende werkgroepen werken inmiddels aan plannen voor deze drie beleidsterreinen.
Afdelingsbreed streven we naar een eenduidige didactische aanpak. De verschillende teams bespreken een didactische werkwijze en leren van elkaar door ervaringen uit te wisselen. Dit gebeurt tijdens onze gezamenlijke leer- en ontwikkelmiddag, de lesvrije maandagmiddag in het rooster.
Onderwijskwaliteiten en -resultaten
De kwaliteitskaart 2024 laat mooie resultaten zien. Bijna alle leerlingen uit de onderbouw stromen onvertraagd door naar de bovenbouw. Door ons kansrijke onderwijs zijn er meer leerlingen opgestroomd dan afgestroomd. De examenresultaten waren ook goed: alle leerlingen uit 5 havo zijn geslaagd, en van de 4 gl/tl-groep is één leerling gezakt. Het gemiddelde cijfer voor het centraal examen is voor de tl een 6,36 en voor de havo een 6,74. Beide afdelingen laten een lichte daling zien, maar blijven boven het landelijk gemiddelde. Helaas is de score op het bovenbouwsucces voor het vwo lager dan gewenst. Met een gemiddelde van 81,82% zitten we net op het landelijk gemiddelde. Onze inspanningen om vwo-leerlingen door te laten stromen naar de bovenbouw van het vwo hebben wisselend effect. Dit was voor ons dan ook een belangrijke reden om plannen te maken voor de opstart van tweefasen-vwo.

Plannen voor komend jaar

Het komende jaar staat een aantal belangrijke ontwikkelingen op onze locatieagenda.
We starten met praktijkgericht onderwijs in de gl/tl. Leerlingen uit klas 3 en 4 gl/tl kunnen kiezen voor een praktijkgericht programma: economie & ondernemen, zorg & welzijn of dienstverlening & producten (technologie). Ook beginnen we met tweefasen-vwo in Rijssen; we bieden de leerlingen van klas 4 vwo en 5 vwo onderwijs aan op onze locatie. Verder voeren we gefaseerd de plannen voor taal, rekenen en burgerschap uit en geven we vervolg aan de invoering van een eenduidige didactische en pedagogische aanpak. Tot slot zal de verbouwing, die nu volop in voorbereiding is, worden gerealiseerd..

2.4.7 Examenresultaten

Zie tabel op pagina 20.

2.4.8 Basisvaardigheden

Basisvaardigheden zoals taal, rekenen en digitale geletterdheid vormen de fundamenten voor het leren en ontwikkelen van leerlingen. Ze zijn cruciaal voor succes in het onderwijs, maar ook voor een

goede voorbereiding op de maatschappij en de arbeidsmarkt. De overheid legt hier nadrukkelijk de vinger bij. Dit jaar hebben we ons strategisch taalbeleid ontwikkeld, met de hulp van externe expertise. Dit beleid biedt een kader waarbinnen de afdelingen hun eigen invulling kunnen geven aan het taalonderwijs. Iedere afdeling heeft de opdracht om dit uit te voeren. Voor rekenen hanteren we dezelfde werkwijze, waarbij afdelingen maatwerk kunnen leveren. De scholing van alle medewerkers in ICT-basisvaardigheden is succesvol afgerond. De volgende stap is het versterken van deze vaardigheden bij leerlingen. Deze strategische aanpak zorgt ervoor dat zowel personeel als leerlingen beter zijn voorbereid op de eisen van de toekomst.

2.4.9 Inspectie van het onderwijs

Drie van onze afdelingen werden geselecteerd voor een steekproef-kwaliteitsonderzoek: in mei 2024 de complete havo en de vwo-onderbouw in Rijssen, in september 2024 het praktijkonderwijs en het complete vwo in Apeldoorn. In Rijssen beoordeelde de inspectie de afdelingen met een voldoende. Ook het vwo in Apeldoorn kreeg het oordeel ‘voldoende’. De aandachtspunten die we meekregen, stonden reeds in de jaarplannen van deze afdelingen. De inspectie sprak het vertrouwen uit dat bij het volgende periodieke kwaliteitsonderzoek de herstelopdrachten uitgevoerd zullen zijn.
Het praktijkonderwijs in Apeldoorn werd door de inspectie met een onvoldoende beoordeeld. Mede op grond van de al ingezette aanpak, sprak de inspectie echter het vertrouwen uit dat ze bij een onderzoek na een jaar daadwerkelijk de nodige verandering zal constateren. De afdeling werkt nu aan de uitwerking van het verbeterplan, onder leiding van een interim-teamleider.
Aandachtspunten in dit plan zijn maatwerk, eenheid in pedagogische aanpak en teamcultuur.

2.4.10 Informatiebeveiliging en privacy (ibp)

Informatiebeveiliging en privacy spelen een belangrijke rol binnen onze school. We hebben een verwerkingsregister waarmee we goed overzicht houden over alle verwerkingen van persoonsgegevens binnen de school. De afdeling I&A zorgt voor een goede informatiebeveiliging door technische en organisatorische maatregelen te nemen, zodat we zo digitaal veilig mogelijk kunnen werken. Momenteel werken we eraan om in 2027 te voldoen aan de eisen uit het normenkader IBP, zoals voorgeschreven. Daarvoor wordt beleid opgesteld, en tegelijkertijd worden concrete verbeteringen doorgevoerd. Zo zijn er afgelopen jaar privacyverklaringen opgesteld voor leerlingen, ouders en medewerkers. Voorheen was er namelijk alleen een algemene privacyverklaring, die niet specifiek genoeg is om de verwerking van hun persoonsgegevens goed te beschrijven. Een voorbeeld van een verbetering op het gebied van informatiebeveiliging is de implementatie van Zivver, een oplossing voor beveiligd mailen. Met behulp van Zivver kunnen vertrouwelijke documenten en informatie beveiligd en versleuteld verstuurd worden.

2.5 Personeel

2.5.1 Strategisch personeelsbeleid en ontwikkeling van medewerkers

De kwaliteit en wendbaarheid van onze collega’s zijn cruciaal voor de kwaliteit van het onderwijs. Ons schoolplan 2025-2028, ‘Bouwen vanuit de basis’, geeft richting aan ons strategisch personeelsbeleid. Werken vanuit de basis heeft te maken met ‘medewerkers die zich verwant voelen met de grondslag en met elkaar in ontwikkelingen zijn, die zich uitgedaagd voelen om nieuwe stappen te zetten en initiatief nemen. Medewerkers op wie onze leerlingen aan kunnen.’
De afgelopen jaren hebben we veel aandacht besteed aan de persoonlijke ontwikkeling van collega’s; daar gaan we de komende jaren mee door. In 2024 lanceerden we de jfsg academie, een leerplatform waarvan al meer dan 60% van alle collega’s gebruik heeft gemaakt. We ontdekten hoeveel vormen van leren we hebben op onze school en willen al deze vormen ontsluiten in de jfsg academie. Inmiddels zien we dat andere scholen ons voorbeeld volgen. Progressus, de landelijke reformatorische onderwijsregio, is zelfs bezig verschillende academies aan elkaar te verbinden, zodat we kennis en ontwikkeling efficiënt kunnen delen.
We blijven ons richten op de ontwikkeling van medewerkers én daarnaast integraal naar het personeelsbeleid kijken. Beleidsthema’s lopen in elkaar over, waardoor het niet altijd mogelijk is één thema los te belichten. We bouwen aan toekomstbestendig personeelsbeleid, waarin docenten professionele begeleiding krijgen en we open gesprekken voeren over werk en wederzijdse verwachtingen. Dat vraagt om nadere doordenking van de toekomstige aandachtsgebieden: welke collega’s en welke vaardigheden en leiderschapskwaliteiten hebben we in de toekomst nodig?

Banenafspraak

Het kabinet wil dat mensen met een beperking of afstand tot de arbeidsmarkt vaker een baan bij een reguliere werkgever krijgen. In 2024 hebben we een onderzoek afgerond naar wat de Fruytier al doet op dit thema en waar kansen liggen om hier actiever aan bij te dragen. Onze doelstelling is om dichter bij de norm te komen, maar dit blijkt in de praktijk niet eenvoudig. Dit komt mede door contracten met externe partijen waar we niet op korte termijn onderuit kunnen. Ook is er intrinsieke motivatie en gedegen begeleiding van afdelingen nodig, zodat medewerkers uit de doelgroep over vestigingen en afdelingen verspreid kunnen worden.

Dialoog

Vanuit P&O wordt doorlopend het overleg gevoerd met personeel en de schoolleiding. Via de PMR, collega’s lopen veelvuldig bij ons binnen, schoolleiders attenderen ons op ontwikkelingen én we schuiven aan bij teamoverleggen. Op basis van die input doet P&O voorstellen richting de schoolleiding, hetgeen zij dan weer bespreken en voorleggen in hun teams.
Ter illustratie is de strategische personeelsontwikkeling (SPO) waar men bij P&O momenteel mee bezig zijn, dat verloopt zoals hierover bespreken. Ontwikkeling met betrekking tot werkdruk, besturenfusie en onderwijsvernieuwing komen daarin samen. P&O reikt tools aan die de teams kunnen gebruiken om strategisch naar hun toekomstige personeelsbezetting te kijken.

Toekomstige ontwikkelingen

Naast bovengenoemde ontwikkelingen, speelt heeft ook de fusie de nodige impact op personele vraagstukken. Er zal gekeken moeten worden naar het afstemmen of eventueel harmoniseren van het personeelsbeleid tussen de Fruytier en voormalig SORG. Ook worden leerlingenstromen gemonitord. Binnen de nieuw gevormde stichting, RBO scholen, zal hier de komende tijd zorgvuldige afwegingen gemaakt in samenspraak of overleg met andere betrokkenen en betrokken geledingen. Ook ten aanzien van de formatie inzet wordt ernaar gestreefd om samen te werken tussen de Jacobus Fruytier en het Van Lodenstein College.

2.5.2 Reformatorische Academische Opleidingsschool (RAOS)

De RAOS is het partnerschap tussen zes vo-scholen als opleidingslocaties en het instituut Driestar hogeschool als tweedegraadslerarenopleiding voor de vakken Duits, economie, Engels, geschiedenis, godsdienst, Nederlands en wiskunde. Door de samenwerking met Hogeschool Rotterdam (HR) kunnen studenten de lerarenopleidingen Frans, natuurkunde, aardrijkskunde, biologie en technische vakken volgen. Het identitaire deel van de studie wordt op Driestar hogeschool gevolgd. Deze samenwerking heeft als doel startbekwame leraren op te leiden vanuit theorie en praktijk, en zo bij te dragen aan het terugdringen van het lerarentekort.

In september 2024 werkten er in Apeldoorn, Uddel en Rijssen tien duale studenten als docenten in opleiding voor de vakken Nederlands, Engels, geschiedenis en wiskunde. In dit verslagjaar zijn er vier schoolopleiders opgeleid. Dit is een forse uitbreiding, mede omdat we nu ook een gecertificeerde schoolopleider hebben in de teams voor pro en cluster 4. De samenwerking in het opleidingsteam is cruciaal, gezien de toename van zij-instromers, duale studenten en startende docenten. Het verlengde inductieprogramma voor studenten en alle startende docenten voorziet in de behoefte. Vanuit de onderwijsregio Progressus wordt een training voorbereid voor de doorontwikkeling van schoolopleiders, met de focus op meer complexe hulpvragen van ervaren docenten, om hen ook voor het onderwijs te behouden.
Een mooie ontwikkeling is dat de eerste contacten zijn gelegd met het Van Lodenstein College om elkaars werkwijze rondom het ‘opleiden in de school’ uit te wisselen.

2.5.3 Personeelssamenstelling, verzuim en andere kengetallen

Zie tabellen op pagina 21.

2.5.4 Werkdruk en werkbeleving

Werkdruk en werkdrukbeleving zijn al jaren aandachtspunten in het onderwijs. Het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) van 2023 laat zien dat 11% van de collega’s een hoge werkdruk en prestatiedruk ervaart. Hierover zijn in 2024 individueel en in teamverband gesprekken gevoerd. Dit is ondersteund door de collectieve

middelen. Ook de nieuwe CAO wijst op de noodzaak van de gesprekken hierover.
Er is een belangrijk onderscheid tussen werkdruk en werkdrukbeleving. Werkdruk verwijst naar de objectieve taaklast, zoals lesuren, vergaderingen, nakijkwerk en beleidsmatige verplichtingen. Werkdrukbeleving gaat over hoe iemand deze druk ervaart, en is dus subjectief. In het onderwijs kan dezelfde werkdruk door de ene docent als zwaar en stressvol worden ervaren, terwijl een ander hem als haalbaar ziet en er juist energie van krijgt. Factoren zoals autonomie, steun van collega's en werkplezier beïnvloeden deze beleving. Zowel beleidsmaatregelen als persoonlijke veerkracht kunnen bijdragen aan het verminderen van werkdruk en het verbeteren van de werkdrukbeleving. De sleutel tot een goede balans is het eerlijke gesprek.

Collectieve middelen

In 2024 zijn de afspraken over de collectieve middelen per afdeling gedifferentieerd. Per afdeling bepaalt men gezamenlijk de besteding van de beschikbare middelen, waarbij deze divers worden ingezet. Om een efficiënte besteding te waarborgen, is afgesproken dat de middelen jaarlijks verantwoord en heroverwogen worden. Van deze middelen worden extra (ondersteunende) collega's aangenomen, teambuildingsactiviteiten georganiseerd en middelen aangekocht die bijdragen aan de weerbaarheid en vitaliteit van de collega´s.
De nieuwe CAO van januari 2025 maakt duidelijk dat werkdruk een belangrijk onderwerp blijft voor de sociale partners. De partijen hebben geconstateerd dat de huidige regeling complex is. Er wordt onderzocht of dit een effectieve aanpak belemmert en hoe het effectiever en eenvoudiger kan. De sociale partners komen later dit jaar met een raamwerk om op elke school in het volgende schooljaar het gesprek te voeren over het taakbeleid.

2.5.5 Arbo, veiligheid en privacy

In 2024 is op alle locaties een Preventief medisch onderzoek (PMO) uitgevoerd. In totaal deden 131 collega's vrijwillig mee, wat een veel hoger aantal is dan drie jaar geleden. Primair is dit onderzoek bedoeld om medewerkers bewust te maken van het belang van vitaliteit en gezondheid op de werkvloer. Samenvattend kunnen we stellen dat de bevlogenheid, de werktevredenheid, de werkbeleving en het werkvermogen als goed beoordeeld worden. Aandachtspunten zijn ongewenst gedrag (met name van ouders en leerlingen), de fysieke belasting en het hoge percentage collega's met overgewicht.
Een waardevolle vervolgstap is nog het leggen van verbindingen tussen de uitkomsten van het PMO, het eerder gehouden MTO en eventueel de RI&E en de verzuimcijfers.

2.5.6 Beheersing van uitkeringen

De Jacobus Fruytier scholengemeenschap is nog altijd eigenrisicodrager voor de Werkloosheidswet (WW), de Ziektewet (ZW) en de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA). Deze keuze zal geëvalueerd worden nu we bestuurlijk gefuseerd zijn, maar is gelet op de instroomcijfers nog steeds verantwoord. We hebben de dienstverlening rondom preventie, verzuim en schadelast bij één partij belegd, te weten Perspectief, waardoor de lijnen kort zijn.
Eerder verwachtten we, gelet op de potentiële instroom, dat de urgentie op dit onderwerp de komende jaren zou toenemen. Als we kijken naar de daadwerkelijke instroom, lijkt de urgentie echter mee te vallen. Personeelszaken en de afdeling financiën houden dit elk kwartaal in de gaten. Perspectief heeft hiervoor specialistische kennis in huis. We hebben afgesproken de begeleiding en de instroom twee keer per jaar met Perspectief door te spreken.

2.5.7 Verantwoording tijdige aanwezigheid VOG's

Sinds dit jaar is de regelgeving rondom de verantwoording rondom de VOG's aangepast. In het huidige verslagjaar zijn alle VOG's tijdig aangevraagd en ontvangen, zoals blijkt uit het overzicht (zie pagina 21). Hier wordt nauwgezet en zorgvuldig op toegezien. Aan onze accountant is ook de opdracht gegeven om te controleren op de tijdige aanwezigheid van VOG's in het onderhavige verslagjaar.

2.6 Medezeggenschapsraad

Dit is het zestiende jaarverslag van de medezeggenschapsraad van de Jacobus Fruytier scholengemeenschap. In dit verslag geven we informatie over onze werkzaamheden van het afgelopen jaar.

Vergaderstructuur

In 2024 hebben we als medezeggenschapsraad tien keer vergaderd. Tussendoor werd er meerdere keren, al dan niet online, in subcommissies vergaderd. Binnen een tijdsbestek van tweeënhalf uur vergadertijd passeren veel zaken de revue. Daarnaast heeft het dagelijks bestuur van de medezeggenschapsraad gesprekken gevoerd met het college van bestuur en met de raad van toezicht.

Bezetting

De samenstelling van de medezeggenschapsraad wisselt. Dit jaar verliet Christian Meeuse de leerlinggeleding en kwamen Lisa Jans, Anne Rose Engberts en Edith Nijveld deze versterken. Bij de oudergeleding traden de heren Boonzaaijer, Prosman, Stockhorst en Verweij af en kwamen mevrouw Kosters-Poortman en de heer Lenselink in hun plaats. De collega's Van Lagen, Schreur, Weller en Van 't Zelfde verlieten de personeelsgeleding en collega Klaasse trad toe. Het dagelijks bestuur van de medezeggenschapsraad bestaat uit de heren Dennenberg (voorzitter), De Vries (2e voorzitter) en Mourits (secretaris).

Inhoud

Vanuit het college van bestuur worden agendapunten met bijlagen aangedragen om besproken te worden tijdens mr-vergaderingen. De beoogde bestuurlijke fusie met het Van Lodenstein College vormde een vast agendapunt. Ook was er een gemeenschappelijke vergadering met de medezeggenschapsraad van het Van Lodenstein College. Uiteindelijk stemde de medezeggenschapsraad, na de hoofdstukken van de fusie-effectrapportage (FER) te hebben besproken, in met de beoogde bestuurlijke fusie.
Dit jaar passeerden onder andere de volgende onderwerpen de revue: de onderwijstijd 2022-2023, het vakantierooster 2024-2025, het sponsorbeleid 2023, het medezeggenschapsstatuut 2024-2025, de jaaropbrengsten 2022-2023, het leerlingenstatuut 2024-2025, het reglement van de directie, het taakbeleid, de invoering van een eigen device voor leerlingen van het vmbo, de praktijkhavo Rijssen en het tweefasen-vwo in Rijssen, de jaarrekening 2023, de schoolgids 2024-2025, het schoolplan 2025-2028, de korte broekregel, de PTA's en het examenreglement van het vmbo 2024-2025 en van havo en vwo 2024-2025, de BBC 2024-2025 begroting en het formatieplan, het advies change management en het jaarverslag 2023.
Waar instemming over bepaalde onderwerpen gevraagd werd, dachten we kritisch mee en werd, al dan niet met wijzigingsvoorstellen, instemming betuigd. Ook gaf de medezeggeschapsraad advies wanneer daarom gevraagd werd. Daarnaast dachten leden in groepen na over door de raad gekozen onderwerpen, zoals eerbied en eerbaarheid, personeelszorg en taakbeleid, het onderwijsaanbod, de onderwijsinrichting en de -structuur, en de toetsdruk voor leerlingen.
Ten slotte werken we aan de gelijkwaardigheid in de relatie tussen de medezeggenschapsraad en het college van bestuur, waarbij er mede op grond van onze identiteit onderscheid is tussen de verantwoordelijkheden van zeggenschap en medezeggenschap.

Afhankelijkheid

Het werk in de medezeggenschapsraad kunnen we niet in eigen kracht. Daarom openen we elke vergadering met het lezen van een Bijbelgedeelte, het zingen van een psalmvers en een gebed. Ook sluiten we elke vergadering af met gebed. Als ons werk in dit afgelopen jaar tot zegen voor de school is geweest, dan komt daarvan alleen de Heere de eer toe.

2.7 Governance

Binnen de Jacobus Fruytier scholengemeenschap wordt de Code Goed Onderwijsbestuur VO van de VO-raad gehanteerd. We wijken niet van de Code af. Vanuit bestuurlijk perspectief kunnen we vaststellen dat onze raad van toezicht een sterke en gezonde sparringpartner en toezichthouder is, die een krachtige bijdrage levert aan de bestuurlijke kwaliteit. Per vergadering evalueren wij de interactie tussen raad van toezicht en bestuur en maken wij zo nodig vervolgafspraken. Daarnaast heeft de raad van toezicht oog voor de werkgeversfunctie van het bestuur.
Aan het einde van het jaar heeft het college van bestuur zijn eigen functioneren geëvalueerd. Als bestuur nemen we deel aan leernetwerken en blijven we scholing volgen om onze kennis en vaardigheden steeds weer op te frissen. Dit doen we ook tijdens gezamenlijke scholingsmomenten met directeuren en teamleiders. Wij zijn van mening dat ook bestuurders en schoolleiding de lerende houding moeten tonen die we van de hele school verwachten.
Een landelijke tendens in het onderwijsveld is werken in de regio's. Behalve aan onze identitaire verbanden nemen we actief deel aan commissies of regionale samenwerkingsverbanden waarin afstemming en samenwerken hoofdthema's zijn.
De horizontale verantwoording vindt voornamelijk plaats per locatie. In dit verband zijn de verschillende contactmomenten met ouders, kerken, plaatselijke overheden, zorginstellingen en het bedrijfsleven te noemen. Deze vorm van verantwoording vindt niet eenzijdig vanuit de school plaats; we bieden steeds ruimte aan de belanghebbenden om ervaringen en feedback met de school te delen.
In het verslagjaar vonden intensieve besprekingen plaats met het bestuur van het Van Lodenstein College voor voortgezet onderwijs en het Hoornbeeck College voor mbo, in het kader van een onderzoek naar bestuurlijke samenwerking. Met alle gremia in de school is zorgvuldig gecommuniceerd over de voortgang van dit proces. Ook hebben we inbreng opgehaald bij alle betrokkenen, waardoor we breed zicht kregen op de vele aspecten die een rol spelen bij de beoogde samenwerking. Per 1 januari 2025 vallen de Jacobus Fruytier scholengemeenschap, het Van Lodenstein College en het Hoornbeeck College onder één bestuur. De medezeggenschaps- en ondernemingsraden van de betrokken scholen en de minister hebben ingestemd

met de voorgenomen fusie.

Na de fusie zullen twee van de vier bestuurders, samen met een nieuw te werven bestuurder die zich vooral zal richten op het mbo, de nieuwe organisatie besturen. Eén lid van het huidige bestuur van het Van Lodenstein College/Hoornbeeck College neemt afscheid van de organisatie, het lid van het college van bestuur van onze school zal zich inzetten voor het opzetten van een onderzoekschool/auctoraat.

2.8 Klachten en integriteit

Geen van de betrokkenen binnen of buiten de school heeft een klacht ingediend bij de klachtencommissie waarbij de school aangesloten is. Onze externe en interne vertrouwenspersonen hebben in het afgelopen jaar opnieuw relevante scholing gevolgd. Leidinggevenden zijn in staat om in gesprek te gaan met personen die niet of minder tevreden zijn met de gang van zaken in de school. Het thema integriteit is dit jaar opnieuw besproken tijdens een overleg van het college van bestuur met respectievelijk de directie en de raad van toezicht. Daarnaast is er jaarlijks en zo nodig vaker (schriftelijk) contact met onze vertrouwenspersoon integriteit, de heer mr. W.L. Valk.

2.9 Huisvesting

Afgelopen jaar zijn de verbouwingen van het gebouw in Uddel en Apeldoorn afgerond. Op beide vestigingen is gewerkt aan groot onderhoud, onderwijsvernieuwing, frisse lucht in de school en verduurzaming (licht en warmte). Voor de toekomstige verbouwing van ons gebouw in Rijssen zijn we in overleg met de gemeentelijke overheid. Ook daar willen we dezelfde doelen realiseren. Bovendien verwachten we in Rijssen een lichte stijging van het aantal leerlingen. Het totaalbedrag dat met de verbouwingen van de drie schoolgebouwen gemoeid is, is geraamd op ruim 13 miljoen euro. Dit bedrag wordt opgebracht uit subsidies, bijdragen van de gemeente Apeldoorn, het Sterk Techniekfonds en interne financieringsbronnen (meerjarenonderhoud en eigen vermogen). Hoewel de kosten voor materialen en arbeidsloon in de afgelopen tijd flink zijn gestegen, is het gelukt de twee eerste projecten in Apeldoorn en Uddel binnen de geschatte tijd en binnen de begroting te realiseren.
In Apeldoorn en Uddel wordt binnenkort gewerkt aan de schoolpleinen en in Apeldoorn ook aan de renovatie van de gymzalen.
Het project Warmtenet in Apeldoorn streeft ernaar in januari 2025 duidelijk te hebben of een warmtenet een realistische, duurzame oplossing is voor de wijk waarin de school staat.

2.10 Allocatie van middelen binnen het schoolbestuur

In de beleids- en begrotingscyclus (BBC) wordt jaarlijks een begroting opgesteld die gebaseerd is op een geactualiseerd meerjarenperspectief, het schoolplan en de daaruit voortvloeiende jaarplannen, en een risico-inventarisatie vanuit het onderwijs en de bedrijfsvoering. Elke nieuwe cyclus begint met een inventarisatie van onderwijskundige plannen en wensen voor het nieuwe cursusjaar. Vervolgens stellen directie en stafdiensten gezamenlijk een begroting op die aansluit bij de onderwijskundige doelen en die financieel gezien een gedragen optimum voor alle afdelingen, locaties en stafdiensten oplevert. Het bestuur stelt de begroting vast na overleg met alle directbetrokkenen.
De structuur van onze school kent geen bovenschools of bestuurlijk apparaat. Binnen de begroting worden de middelen hoofdzakelijk verdeeld over de vijf onderwijsafdelingen en de stafdiensten/het college van bestuur. Hierbij gebruiken we geen vaste percentages of verdeelsleutels, maar werken we op basis van transparantie en het gezamenlijk onderkennen van prioriteiten en knelpunten. De allocatie van middelen is gebaseerd op een integrale afweging voor de hele school, waarbij het leerlingenbelang (vorming, welbevinden en onderwijs), goed werkgeverschap en de continuïteit van de organisatie vooropstaan.
Voor de cijfers verwijzen we naar hoofdstuk 4 van dit jaarverslag.

2.11 Werkdrukmiddelen

De ontvangen werkdrukmiddelen in 2024 bedragen € 872.000. Deze middelen zetten we geheel in binnen de verschillende afdelingen van de school. Iedere afdeling heeft, met betrokkenheid van het personeel, een plan van inzet opgesteld. De medezeggenschapsraad heeft deze plannen van een positief advies voorzien.
Het grootste deel van de middelen wordt gebruikt voor extra formatie om de werkdruk te verminderen en ten behoeve van de inzet van LPB-uren (levensfasebewust personeelsbeleid). Een klein deel van de middelen gaat naar extra teambuildingsactiviteiten en vitaliteit. Jaarlijks wordt de inzet van de werkdrukmiddelen in de afdelingen geëvalueerd en, indien gewenst, bijgesteld.

2.12 Bedrijfsvoering/stafdiensten

Ook in 2024 hebben de verschillende stafdiensten zich ingezet voor een bijdrage aan goed onderwijs vanuit een ondersteunende en adviserende rol. Dit krijgt vorm door regelmatig overleg met het college van bestuur, de directie, de teamleiders en de teams en is gericht op het uitvoeren van het schoolplan.
Het afgelopen jaar hebben we verder gewerkt aan een stabiele ondersteuning van de processen. Ook is er vanuit financiën geïnvesteerd in een Power BI-dashboard, dat niet alleen veel financiële inzichten biedt, maar ook onderwijskundige data inzichtelijk- en toegankelijk maakt. Verder vond in 2024 in diverse (staf)overleggen en werkgroepen veel afstemming plaats om de besturenfusie met het Van Lodenstein College en het Hoornbeeck College per 1 januari 2025 zo soepel mogelijk te laten verlopen. Vanuit diverse stafdiensten is daarvoor een prioriteitenlijst opgesteld met noodzakelijke werkzaamheden om cruciale processen, zoals de salarisbetalingen, zo soepel mogelijk te laten verlopen. Dit is op een goede wijze gerealiseerd. Ook zijn in 2024 de plannen voor de verbouw van de locatie in Rijssen verder uitgewerkt. De uitvoering hiervan is gepland voor het voorjaar van 2025.

2.13 Pr en communicatie

2024 was een feestelijk jaar voor onze school omdat we ons 40-jarig jubileum vierden. De afdeling pr en communicatie heeft daar in samenwerking met werkgroepen veel voor mogen organiseren en ontwerpen: jubileumdagen voor leerlingen en collega's, de reünie en het Fruytiermagazine. Naast de feestelijkheden waren er ook andere belangrijke zaken die de aandacht vroegen. Zo bereidden we ons voor op de bestuurlijke fusie per 1 januari 2025. Het communicatiebureau IDD hielp ons in de laatste maanden van het jaar bij het ontwikkelen van de merkstrategie van RBO scholen. In 2024 waren we ook bezig met ons eigen 'Fruytiermerk'. We gingen in zee met Docufiller, een online opmaakprogramma waarmee meerdere collega's in verschillende functies uitingen in onze huisstijl kunnen maken. Dit sluit aan bij de ontwikkeling binnen de organisatie dat de locaties meer eigen regie krijgen.

2.14 Kwaliteitszorg

In het afgelopen jaar hebben we een belangrijke stap gezet in de verdere ontwikkeling van onze kwaliteitszorg. Ons streven om meer datagedreven te werken, werd gerealiseerd door de invoering van een dashboard. Dit dashboard biedt inzicht in belangrijke gegevens, zoals onderwijsresultaten en onderwijstijd. Dankzij deze realtime data kunnen we gedurende het schooljaar gerichter bijsturen en weloverwogen beslissingen nemen. Het dashboard geeft input voor het maken van goed onderbouwd beleid en biedt een helder beeld van de onderwijskwaliteit.
Een belangrijke uitdaging voor de komende periode is de duurzame implementatie van deze werkwijze binnen de hele schoolorganisatie. Doel is om datagestuurd werken structureel te verankeren in onze kwaliteitszorg.
De samenwerking met het Van Lodenstein College is in 2024 verder geïntensiveerd. Door kennis en krachten te bundelen, versterken we onze kwaliteitszorg. Met name op het gebied van verantwoording is afstemming wenselijk, zodat beide scholen in lijn met elkaar opereren. Dit is de focus voor komend jaar: waar werken we samen, ondanks de verschillen tussen de scholen?
In het nieuwe schoolplan neemt kwaliteitszorg een centrale plaats in. De hierin geformuleerde doelen bieden richting aan de verdere ontwikkeling en borging van kwaliteitsprocessen. Dit plan vormt de basis voor de bredere onderwijskundige ontwikkeling van de school. Kwaliteitszorg blijft een dynamisch proces van continue verbetering binnen onze school, ten goede van de onderwijskwaliteit en onze leerlingen.

2.15 Zaken met politieke of maatschappelijk impact

Binnen de onderwijssector spelen een aantal actuele thema's. We zijn dankbaar dat het kabinet aandacht en ruimte geeft voor het onderwijs. Een trend afgelopen jaren was dat in toenemende mate sturing plaats vindt via subsidieregelingen. Dat maakt het lastig om op belangrijke punten structureel beleid te maken. Dit in ogenschouwnemend worden de plannen voor een nieuwe manier van sturing in het funderend onderwijs met een constructief kritische blik gevolgd.
De komende jaren wordt gestuurd op een nul positie in de exploitatie. Door de extra NPO-gelden was dat de achterliggende jaren niet mogelijk. In het verslagjaar zijn de laatste NPO-middelen besteed.
Het kunnen behouden en aantrekken van (bevoegde) leerkrachten verdient de blijvende aandacht. Om ook in toekomst voldoende docenten te kunnen inzetten, werken we met de andere reformatorische scholen samen in Progressus, één van de pilots voor interbestuurlijke samenwerking in het kader van het lerarentekort. Een deel van de SHRM-middelen loopt vanaf 2025 ook via de onderwijsregio's.
Regelmatig was er in het verslagjaar aandacht voor maatschappelijke ontwikkelingen in relatie tot de identiteit van de school in bijeenkomsten voor leerlingen/studenten, personeel en ouders. In 2024 bestond de Jacobus Fruytier Scholengemeenschap 40 jaar. Hierbij mochten we met dankbaarheid en verwondering terugkijken en vooruitkijken.

Samenstelling identiteitsraad

Naam en geboortejaar en functie in identiteitsraad	Benoemingen, termijn benoeming loopt tot en met	Functie en nevenfuncties	Kerkgenoot-schap
Ir. E.J. Achterstraat (1975) voorzitter	2009 | 2014 | 2018 | 2022 [2026]	Senior Researcher	Hervormde Gemeente
P.A. Bronkhorst (1975) secretaris	2016 | 2020 [2024]	teamleider cluster 4, teamleider Dienstencentrum, ambulant begeleider gedrag (en coach) dirigent koor, voorzitter bestuur, rehobothschool, bestuurslid SLRO.	Gereformeerde Gemeenten in Nederland
Dr. ir. E. van Engelen (1970)	2021 [2025]	veterinair microbioloog	Gereformeerde Gemeenten
J.A.G. Haase AA (1968) lid vanaf 22 mei 2023	2023 [2027]	accountant, controller bestuurslid Stichting Philippos.	Hersteld Hervormde Kerk
J. Haazebroek (1949)	2014 | 2016 | 2020 [2024]	gepensioneerd kerkenraadslid, docent ethiek CGO	Gereformeerde Gemeenten
Prof. dr. M.J. Kater (1962)	2022 [2026]	Hoogleraar Praktische Theologie (Theologische Universiteit Apeldoorn), programmaleider onderzoeksgroep Praktische Theologie, predikant lid van de Societas Homiletica (internationaal), lid redactie Theologia Reformata, lid raad van toezicht Stichting GGZ Eleos Amersfoort, voorzitter raad van toezicht Stichting Ontmoeting Houten, bijzonder onderzoeker aan theologische faculteit van de North West University (NWU, Potchefstroom), senioronderzoeker Nederlandse Onderzoeksschool voor Theologie en Religiewetenschap (NOSTER), studieleider/docent module 1 en 2 cursus Weten & Belijden jfsg	Christelijke Gereformeerde Kerken
H.J. Keurhorst (1976)	2022 [2026]	kalver- en pluimveehouder bestuurslid Stichting Mestverwerking Gelderland (SMG)	
J. van der Elst (1980)	2024 [2027]	contructeur	Oud Gereformeerde Gemeente in Nederland
Drs. A.C. Kooijman (1960)	2024 [2027]	sr managementfunctie ambtsdrager GG Apeldoorn, lid Raad van Advies Stichting de Vluchtheuvel	Gereformeerde Gemeenten

Verdeling van leerlingen per vestiging

	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Apeldoorn	1373	1308	1318	1282
Rijssen	611	635	626	645
Uddel	476	482	481	471
Cluster 4	128	113	113	107
Vavo	8	4	7	4

Examenresultaten

Afdeling	Slagings-percentage	Landelijk percentage
vmbo bb (Apeldoorn)	100%	97,1%
vmbo kb (Apeldoorn)	98,7%	95,3%
vmbo gl/tl (Apeldoorn)	100%	91,4%
vmbo gl/tl (Rijssen)	97,8%	91,4%
vmbo gl/tl (Uddel)	97,9%	91,4%
havo (Apeldoorn)	98,7%	88%
havo (Rijssen)	100%	88%
vwo (Apeldoorn)	98,6%	90,8%

Ontwikkeling personeelsbestand
in fte (peildatum 1 oktober)

Cursusjaar	Totale formatie
2020	240,8
2021	256,6
2022	262,0
2023	256,6
2024	264,7

Personeelsbestand
per categorie (peildatum 1 oktober)

Categorie (fte/personen (pers.))	fte 2023	pers. 2023	fte 2024	pers. 2024
College van bestuur	2	2	2	2
Directie	5	5	3,6	4
Onderwijzend personeel (op)	159,9	207	159,5	`206
Onderwijsondersteunend personeel (oop)	89,6	139	99,2	146
Totaal aantal medewerkers	256,5	353	264,66	358

Gemiddelde leeftijd

Jaar	2020	2021	2022	2023	2024
	40,6	42,73	41,2	42	42

Leeftijdsopbouw in %

Leeftijds categorie	2020	2021	2022	2023	2024
15-25 jaar	10,7	10	10,4	10,2	8,1
25-35 jaar	25,2	25,3	23,6	21	22,1
35-45 jaar	27,4	26,7	27,8	25,8	25,4
45-55 jaar	20,4	20,1	20,8	23,2	23,2
55-65 jaar	13,8	14,8	14,9	16,7	18,7
> 65 jaar	2,5	2,9	2,5	3,1	2,5

Verdeling man/vrouw in % (personen)

Geslacht	2020	2021	2022	2023	2024
Man	54,1	53,78	50,6	49,9	49,7
Vrouw	45,9	46,22	49,4	50,1	50,3

Ziekteverzuimpercentages (01-01 t/m 31-12)

Categorie	2020	2021	2022	2023	2024
Onderwijzend personeel (op)	4,6	5,8	4,05	3,86	3,81
Onderwijsondersteunend personeel (oop)	3,8	6,2	4,95	4,9	4,99
Totaal personeel	3,7	4,84	4,45	4,3	

Ziekmeldingsfrequenties (01-01 t/m 31-12)

Categorie	2020	2021	2022	2023	2024
Ondewijzend personeel (op)	1,1	1,4	1,1	1,13	1,18
Onderwijsondersteunend personeel (oop)	0,9	1,1	1,6	1,0	1,19

Overzicht aantal VOG's in 2024

VOG's	VOG's aanwezig op ingangsmoment	VOG's te laat aanwezig	VOG's niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	44	0	0
Nieuwe medewerkers in loondienst met een VOG ver;ichting	12	0	0

3 Verslag raad van toezicht

Voortgang
Het kalenderjaar 2024 kenmerkte zich als een transitiejaar en dat zal naar verwachting ook zo zijn voor 2025. Naast de bestuurlijke fusie met het Van Lodenstein College/Hoornbeeck College vroeg de voortgang van het onderwijs de aandacht. De raad van toezicht heeft ook stilgestaan bij het plotselinge overlijden van een van onze cluster 4-leerlingen. Dit was niet alleen een roepstem voor ons allen, maar het bepaalt ons ook bij de ernst en het belang van het werk dat op school gedaan wordt. Ook in 2024 zijn er verdrietige en blijde berichten door de school gegaan, en ongetwijfeld is er ook veel leed en blijdschap onbesproken gebleven. We bidden of God wil troosten in verdriet en rouw en ons wil geven dat onze blijdschap eindigt in echte dankbaarheid. In het achterliggende jaar is het zaad van het Woord weer gestrooid. We bidden en hopen dat dit tot een eeuwige zegen zal zijn.

Afgelopen jaar zijn er belangrijke en definitieve stappen gezet in de bestuurlijke fusie met het Van Lodenstein College/Hoornbeeck College. In zo'n proces is het goed dat er kritisch meegedacht wordt vanuit de organisatie en de medezeggenschap. Als raad van toezicht kunnen we terugkijken op een constructief proces, met als resultaat dat we per 1 januari 2025 zijn gefuseerd. We willen op deze plaats alle betrokken personen daarvoor bedanken.

De fusie is niet klaar met het bereiken van de formele fusiedatum. Op persoonlijk vlak zullen in 2025 nog veel veranderingen plaatsvinden binnen het samengegane college van bestuur, de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad in oprichting, de verschillende stafafdelingen en de raad van toezicht in nieuwe samenstelling. 2025 wordt dan ook het jaar waarin we kunnen laten zien wat deze fusie en daarmee het reformatorisch onderwijs ons waard is. We wensen iedereen die daarbij betrokken is Gods zegen toe.

Toezichtvisie en -kader
De raad werkt vanuit een eigen toezichtvisie en -kader dat jaarlijks wordt herijkt. Hierin zijn voor 2024 drie strategische speerpunten benoemd:

1. Identiteit en organisatie: ontwikkelingen in onze achterban en daarbuiten (drie schillen: leerling, medewerker, omgeving), veranderende opvattingen en maatschappelijke ontwikkelingen, professionalisering van de organisatie;
2. Onderwijskwaliteit: focus op specifieke thema's zoals pedagogiek, leerklimaat en selectie/gebruik van lesmethoden;
3. Samenwerking: samenwerking met (reformatorische) collega-scholen, de regionale ontwikkelingen, vormen van samenwerking, kansen en bedreigingen, de leerling centraal.

Deze thema's zijn vanuit verschillende perspectieven onderwerp van gesprek geweest binnen de raad van toezicht. De invalshoeken hierbij waren: Wat zijn de maatschappelijke trends? Hoe gaat de school hiermee om? Hoe kan de raad van toezicht hierop toezien?

Samenstelling
In 2024 startte de raad met vijf leden. Helaas hebben we vanwege ziekte afscheid moeten nemen van ds. E. Mijnheer. Deze vacature hebben we, samen met de twee vacatures door natuurlijk verloop, kunnen invullen met drie nieuwe leden. Aan het eind van 2024 hebben we afscheid genomen van G.H. Averesch en J. Wilbrink, vanwege het einde van hun zittingstermijn.
De samenstelling van de raad van toezicht was in het verslagjaar als volgt: zie tabel op pagina 25.

De raad van toezicht kent een vijftal commissies:

1. commissie identiteit, personeel en organisatie (M.M. Hofman, D.D. Both en T.A Stoop)
2. commissie ICT en onderwijs(kwaliteit) (G.H. Averesch, D.D. Both en M.M. Hofman)
3. commissie financiën en huisvesting (G.H. Averesch, G. Jansen en J. Wilbrink)
4. commissie fusiebegeleiding (G.H. Averesch, A.B. Kok en T.A. Stoop)
5. commissie remuneratie (A.B. Kok en J. Wilbrink)

Daarnaast beschikken de leden van de raad over expertise voor het invullen van de werkgevers- en de adviesrol richting het college van bestuur.

Goed Onderwijsbestuur
De raad van toezicht voldoet aan de wettelijke voorschriften. De raad past de Code Goed Onderwijsbestuur VO (2019) toe door te werken volgens de in de code benoemde principes: 1) verantwoordelijkheid, 2) professionaliteit, 3) integriteit en 4) openheid.

Taak en verantwoording
Er is scheiding van bestuur en toezicht. De raad van toezicht is belast met het interne toezicht op het beleid van het college van bestuur. Naast het gevraagd en ongevraagd adviseren van het college heeft de raad formele taken bij het benoemen, ontslaan en belonen van het college van bestuur. Verder is het de taak van de raad om (financiële) sturings- en verantwoordingsdocumenten vast te stellen.

Toezicht CvB: De RvT wordt goed geïnformeerd. Het is binnen de scholen ook duidelijk waar de goedkeurende taak van de RvT ligt. De vergadering van de RvT wordt gehouden in aanwezigheid van de bestuurders, voorafgegaan door een vooroverleg met alleen de leden van de raad van toezicht. In het kader van goed werkgeverschap worden ieder jaar gesprekken gevoerd met de voorzitter van het CvB en het CvB-lid. Ter voorbereiding op deze gesprekken wordt feedback in de organisatie opgevraagd en reflecteren de bestuurders op het functioneren van het gehele CvB. Met dankbaarheid mogen we vaststellen dat het CvB op een goede en gedegen wijze leidinggeeft aan de school.

Accountant en financiële verantwoording: De externe accountant, benoemd door de Raad van Toezicht, rapporteerde tijdens de bespreking van jaarverslag en jaarrekening. De raad van toezicht heeft gedurende het jaar toezicht gehouden op financiële verantwoording van de publieke gelden. De toezichthouders concluderen dat de rijksbijdragen op doelmatige wijze zijn besteed ten behoeve van het onderwijs en dat aan de wettelijke voorschriften is voldaan. De toezichthouders hebben tijdens de bestuursvergaderingen en bezoeken een goed beeld gekregen van de verbeteringen en ontwikkelingen aangaande de onderwijskwaliteit. De raad van toezicht is van mening dat in 2024 een bijdrage is geleverd aan het realiseren van de doelstellingen van de vereniging zoals opgenomen

in het algemene deel van het bestuursverslag.

Goedkeuring: In het verslagjaar heeft de raad van toezicht goedkeuring verleend aan het jaarverslag 2023, de jaarrekening, de begroting, het formatieplan 2024-2025, het bijgewerkte Reglement college van bestuur, het meerjarenperspectief 2024-2029, het jaarplan college van bestuur 2024-2025 en het beloningsbeleid bestuurders.

Advies: Daarnaast zijn er diverse onderwerpen waarover de Raad van Toezicht adviserend gesproken heeft: identiteit, de statutenwijziging, de onderwijskwaliteit, de resultaten van de inspectie en diverse jaarplannen. Bijzondere aandacht was er in 2024 voor de voortgang van het samenwerkingstraject met het Van Lodenstein College/Hoornbeeck College. Vanuit de raad van toezicht is het gesprek gevoerd over het doel, de kansen, de risico's, het proces van deze samenwerking en de samenstelling van het nieuwe college van bestuur. Ook is in 2024 vanwege het belang van deze ontwikkeling de commissie fusiebegeleiding met regelmaat bij elkaar geweest.

Contact met stakeholders

In zijn werkzaamheden heeft de raad van toezicht informatie opgehaald bij verschillende stakeholders. Tweemaal is er formeel contact geweest met de medezeggenschapsraad. Ook voor de overige portefeuilles zijn er gesprekken gevoerd, onder andere over ICT, onderwijskwaliteit, verbouwingen en financiën.

De raad van toezicht spreekt eenmaal in het jaar - zonder de leden van het college van bestuur - met de onderwijsdirecteuren. Naast het welbevinden komen ook onderwerpen als onderwijsvernieuwing, identiteit, ICT, communicatie en aansturing van de scholengemeenschap aan de orde.

Verder is er contact geweest met leerlingen, docenten en ondersteunend personeel tijdens werkbezoeken van de raad van toezicht aan de locaties Apeldoorn en Uddel. Een themabijeenkomst met de diverse raden binnen de school zorgde voor onderlinge verbinding met stakeholders en voor inhoudelijke verdieping van ons denken over de school in relatie tot de maatschappij. Tijdens bijeenkomsten met kerkenraden uit de achterban van de school is de raad van toezicht aanwezig geweest om het contact met deze stakeholders te onderhouden en samen na te denken over de maatschappelijke ontwikkelingen die van invloed zijn op de school.

Eigen functioneren

De raad van toezicht is kritisch op zijn eigen functioneren en hanteert daarom een vierjaarlijkse evaluatiecyclus met onder andere externe visitatie. Om te leren en te verbeteren heeft de raad het zelfevaluatie-instrument van de VGS van voorgaand jaar herijkt en besproken. Dit met de raad zelf, zonder externen, vanwege de voorliggende fusie. De conclusie hieruit is dat de raad goed functioneert. Een lid heeft scholing gevolgd op het gebied van onderwijskwaliteit.

Bijeenkomsten

Voor de uitoefening van zijn taken kwam de raad van toezicht acht keer bijeen in een regulier overleg met het college van bestuur. Daarnaast hebben de commissies één of meerdere keren vergaderd en zijn er nog vele andere contactmomenten geweest.

In het voorzittersoverleg van de voorzitters van het college van bestuur en van de raad van toezicht werden agenda's en verschillende ontmoetingen voorbereid en werd gesproken over actuele ontwikkelingen.

Vergoeding

De hoogte van de beloning is in overeenstemming met de verantwoordelijkheden en de professionaliteit die geëist worden van een toezichthouder en past ruimschoots binnen de Wet normering topinkomens (WNT). Deze beloning is goedgekeurd door de algemene ledenvergadering van de vereniging.

Samenstelling college van bestuur

In het huidige verslagjaar bestond het college van bestuur uit twee personen, zie tabel op pagina 25.

Samenstelling raad van toezicht

Naam en geboortejaar	Functie in raad van toezicht	Benoemingen, [zittingsduur eindigd]	Functie en nevenfuncties
Drs. ing. G.H. Averesch (1973)	lid	2015 | 2019 [2024]	Academiedirecteur Engineering en Automotive, HAN University of Applied Sciences statenlid Gelderland voor de SGP, algemeen bestuurslid SGP-hoofdbestuur
Drs. D.D. Both (1977) (lid vanaf mei 2024)	2e voorzitter	2024 | 2028 [2032]	Directeur/eigenaar Turn Around; leiderschap ontwikkelen en Both & De Bruijn; leiderschap ontwikkelen fractievoorzitter SGP-fractie in de gemeenteraad van Veenendaal
Ing. M.M. Hofman MBA (1981)	secretaris	2023 [2031]	Directeur/eigenaar Hofman Bestuur & Ontwikkeling Regisseur interoperabele OV-producten en -diensten secretaris cliëntenraad Gelre ziekenhuizen, teamleider bevolkingszorg e.a. Nederlandse Rode Kruis
G. Jansen MBA (1982) (lid vanaf mei 2024)	lid	2024 | 2028 [2032]	Solidamentum, reformatorische studentenvereniging begeleiding en teamcoaching van het bestuur, docent aan de Rijksacademie voor Financiën, Economie en Bedrijfsvoering
Drs. A.B. Kok MBA (1974)	voorzitter	2017 | 2021 [2025]	Voorzitter raad van bestuur Opella voorzitter stichting De Lichtkring, voorzitter stichting Centrum voor Levensvragen Twente Achterhoek
T.A. Stoop MBA (1968) (lid vanaf mei 2024)	lid	2024 | 2028 [2032]	Voorzitter raad van bestuur Cedrah voorzitter landelijk bestuur van de Nederlandse Patiënten Vereniging + voorzitter bestuur Stichting Huisvesting NPV), voorzitter Participantenraad Ikazia Ziekenhuis Rotterdam en secretaris van het bestuur van de Vrienden van Ikazia), voorzitter Raad van Toezicht Reformatorische Vereniging voor Passend Primair Onderwijs Berséba (landelijk Samenwerkingsverband (tot 30-06-2024)
J. Wilbrink Msc (1968)	Lid	2016 | 2020 [2024]	Business controller geen nevenfuncties

Samenstelling college van bestuur

Naam en geboortejaar	Functie en nevenfuncties
Drs. F.A. van Hartingsveldt (1964)	Voorzitter lidmaatschap twee themacommissies VO-raad, freelancer op gebied van managementcoaching
Drs. J. Otte (1962)	Lid geen nevenfuncties

4 Toezicht en continuïteit

In 2024 kon er door onze school ruim € 31 miljoen besteed worden aan vorming en onderwijs op reformatorische grondslag. In de besteding van deze middelen is ons schoolplan leidend geweest. Vanuit deze visie werken medewerkers met de middelen die hun ter beschikking staan aan de realisering van de resultaten op de eerdergenoemde hoofddoelen van (internationaal) christelijk burgerschap en wijs leren. Op deze manier maken we het aanbod van vorming, onderwijs en zorg steeds weer sterker en toegespitst op de tijdsomstandigheden waarin we leven. Om afwegingen integraal te kunnen maken wordt binnen de school gewerkt met een beleids- en begrotingscyclus. Elke afdeling maakt op basis van het schoolplan de eigen jaarplannen. Aan deze plannen worden vervolgens financiële middelen (budgetten) toegekend. Tijdens de uitvoering bewaken we de voortgang en wordt indien nodig bijgestuurd. Na afloop wordt over de bereikte effecten, resultaten en middelenbesteding verantwoording afgelegd.

Balans en exploitatierekening
Alle gegevens zijn ontleend aan de jaarrekening 2024, die is gecontroleerd door onze accountant. Hieronder is de balans en exploitatierekening opgenomen. Het balanstotaal is in 2024 gestegen van bijna € 23,2 naar bijna € 24,4 miljoen. Het resultaat is dit jaar € 28.000 negatief uitgekomen, hoofdzakelijk als gevolg van extra eenmalige lasten door stelselwijzigingen betreffende de personele voorzieningen.

4.1 Balans

Zie tabel op pagina 32. Het balanstotaal is toegenomen met € 1.217.000 met name door de hoge (eenmalige) dotaties aan de personele voorzieningen. Hieronder worden de bijzonderheden toegelicht.

Materiële vaste activa
De boekwaarde van de materiële vaste activa is toegenomen doordat de investeringen in 2024 hoger waren dan de afschrijvingen. Dit komt onder meer door de verbouwing van de aula te Apeldoorn. Verder hebben er nog een aantal uitbreidingsinvesteringen plaatsgevonden, waaronder laptops inzake de pilot “eigen device voor leerlingen”. Daarnaast wordt het groot onderhoud geactiveerd wat de komende jaren resulteert in extra uitbreidingsinvesteringen.

Liquide middelen
De liquide middelen vertonen een lichte toename door een toename van de voorzieningen en in mindere mate door een afname van de vorderingen.

Vorderingen
De vorderingen bestaan uit vooruitbetaalde facturen en nog te ontvangen subsidies. Per balansdatum was geen vordering meer op de Gemeente en de Eliëzer en Obadjaschool, in tegenstelling tot ultimo 2023. Hierdoor is de omvang van de vorderingen lager.

Eigen vermogen
De bestemmingsreserve NPO is het saldo van de ontvangen subsidies en de gemaakte kosten voor NPO (hoofdzakelijk extra formatie voor personeel). Omdat deze subsidie in 2024 volledig is besteed, is de bestemmingsreserve opgeheven. Het negatieve exploitatieresultaat zorgt voor een (lichte) afname van het eigen vermogen. De stelselwijzigingen betreffende de personele voorzieningen en de onderhoudsvoorziening hebben geleid tot een hoger eigen vermogen.

Voorzieningen
De voorzieningen zijn toegenomen als gevolg van de hierna genoemde stelselwijzigingen en de herziening van de voorzieningen.

Stelselwijzigingen (in het kader van de fusie met het Van Lodenstein College/Hoornbeeck College, hierna te noemen SORG):

- Per 1 januari 2023 is de voorziening groot onderhoud opgeheven. Daarbij zijn de onttrekkingen ten laste van deze voorziening minus de daarbij behorende afschrijvingen opgenomen onder de materiële vaste activa als investeringen. Verder is zowel het saldo van de voorziening groot onderhoud per eind 2023 als de boekwaarde van bovengenoemde investeringen toegevoegd aan het eigen vermogen. In de balansen zijn de vergelijkende cijfers (in de materiële vaste activa, eigen vermogen en voorzieningen) hierop aangepast.
- Daarnaast is de voorziening langdurig zieken toegevoegd. Deze voorziening is gevormd ter dekking van de loonkosten van collega’s waarvan verwacht wordt dat ze langdurig, te weten 2 jaar, ziek zullen zijn. Aangezien er een aantal zieken waren op balansdatum was er een extra dotatie nodig.
- Tot slot is ook de voorziening voor jubilea-uitkeringen herzien. Er wordt niet langer uitgegaan van de leeftijd van de personeelsleden, maar van het aantal jaar dat iemand reeds in dienst is. Hierdoor was een aanvullende dotatie nodig van ca. € 250.000.

Kortlopende schulden
De kortlopende schulden zijn in 2024 niet noemenswaardig veranderd. De kortlopende schulden bestaan hoofdzakelijk uit het nog te betalen vakantiegeld en andere personele afdrachten. Daarnaast staat er, net als in 2023, nog een verduurzamingsubsidie op de balans voor de verduurzaming van het schoolgebouw in Rijssen medio 2025.

Treasurybeleid
In het treasurystatuut is vastgelegd op welke wijze de liquide middelen worden beheerd. Conform de overheidsrichtlijnen worden alle liquide middelen risicovrij zo optimaal mogelijk uitgezet. In 2024 is het schatkistbankieren gecontinueerd, waarbij de gelden op een rekening staan van het ministerie van Financiën. Over deze gelden wordt sinds september 2022 een rentevergoeding ontvangen. Het verenigingsvermogen is conform de voorschriften op de spaarrekening blijven staan. De school heeft geen beleggingen, leningen, renteswaps en derivaten.

4.2 Exploitatie

Zie tabel op pagina 33.

Toelichting op de exploitatierekening:
Het kalenderjaar 2024 wordt in totaal met een negatief resultaat van € 28.000 afgesloten. Voor 2024 was een negatief resultaat begroot van € 603.000. Het resultaat is € 575.000 hoger dan begroot door meevallende baten (met name hogere subsidies voor STO en meer rentebaten).

Nationaal Programma Onderwijs
In 2024 zijn geen subsidies meer ontvangen voor NPO. Wel is nog in 2023/2024 nog formatie ingezet ten laste van de NPO-middelen. Tevens zijn er in het kader van de NPO-subsidie studenten ingehuurd voor extra ondersteuning van leerlingen.

Overige eenmalige baten en lasten
In verband met de op handen zijnde fusie met SORG zijn enkele stelselwijzigingen doorgevoerd, te weten:

- opheffing voorziening groot onderhoud, de aanschaffingen voor de instandhouding van de gebouwen worden opgenomen onder de materiële vaste activa.
- toevoeging voorziening langdurig zieken (loonkosten werknemers die langdurig ziek zijn tot 2 jaar na datum ziekmelding);
- herziening voorziening jubilea-uitkeringen.

Deze stelselwijzigingen resulteren per saldo in extra lasten ter grootte van € 337.000. Zonder de eenmalige lasten zou het resultaat € 309.000 positief zijn geweest.

Per categorie wordt een toelichting gegeven op de realisatie 2024 in vergelijking met de begroting 2024. Zie tabel op pagina 32.

Rijksbijdragen:
Voor de rijksbijdragen geldt dat er een positieve afwijking van € 1.735.000 is geconstateerd, wat bestaat uit de volgende onderdelen:

- De indexering van de basisbekostiging viel hoger uit dan was begroot (ca 6 % in plaats van 2%). In absolute zin betekent dat een voordeel van ca. € 900.000 ten opzichte van de begroting. Deze indexering is grotendeels ter dekking van de gestegen loonkosten.
- De overige subsidies van het ministerie (waaronder werkdrukmiddelen, strategisch personeelsbeleid en studiebeurzen) waren ca. € 50.000 lager dan begroot. Daartegenover staat dat de inhoudingen voor uitkeringen € 50.000 lager waren dan voorzien.
- De subsidie voor Sterk Techniek Onderwijs was € 422.000 hoger dan begroot doordat zowel de personele vergoeding als de vergoeding voor (afschrijving van) de aangeschafte materiële vaste activa hoger waren dan verwacht.
- Daarnaast is een groter deel van de subsidie heterogene brugklassen ten gunste gekomen van 2024 (subsidie liep tot en met schooljaar 2023/2024). Dat resulteerde in een voordeel ten opzichte van de begroting,
- Tevens is gedurende 2024 een extra subsidie ontvangen in het kader van de praktijkgerichte HAVO Rijssen (€ 75.000) welke niet begroot was.
- De bekostiging van het samenwerkingsverband viel € 228.000 hoger uit door zowel een hogere vergoeding per leerling, een extra eenmalige uitkering en een aanvullende subsidie voor hoogbegaafde leerlingen.

Overige overheidsbijdragen:

- Deze bedragen per saldo € 19.000 meer dan begroot.
- De gemeentelijke subsidies waren hoger door subsidies voor balanstrainingen vanaf schooljaar 2022/2023 en voor Verdiepingsmodule Defensie. Beide vergoedingen van de Gemeente Apeldoorn bedroegen tezamen ca. € 58.000.
- Daarnaast waren de overige subsidies voor ESF en RAOS eveneens hoger dan verwacht. Het voordeel bedraagt ca. € 55.000 voordeel ten opzichte van de begroting.

Daartegenover staat een lagere vergoeding we de Eliëzer- en Obadjaschool. Deze was € 94.000 minder voorziening in de begroting. Reden hiervoor is de afname van het aantal cluster-4 leerlingen.
Er zijn geen baten werk in opdracht van derden, deze waren ook niet begroot.

Overige baten:
De overige baten zijn € 157.000 hoger dan begroot. De belangrijkste redenen hiervoor zijn de volgende.

- Hogere baten voor gedetacheerde personeelsleden aan zusterscholen en Progressus (extra baten van € 75.000).
- Hogere bijdragen voor TTO, gereedschapskisten, vakkleding. Extra baten bedroegen ongeveer € 40.000.
- Hogere bijdragen voor excursies. Ten opzichte van de begroting is ongeveer € 35.000 meer ontvangen.

Kanttekening is wel tegenover bovenstaande aanvullende baten ook additionele kosten staan.

Personele lasten:
De personele lasten zijn € 1.692.000 hoger dan begroot. Dit verschil is als volgt opgebouwd:

- Formatieve inzet: Over heel 2024 was de totale formatie ca 2,5 fte lager dan begroot, doordat niet alle vacatures vervuld konden worden. Ondanks deze lagere formatieve inzet, waren de loonkosten hoger dan begroot. Dit heeft verschillende oorzaken. Een van de redenen is de hogere loonkosten per 01-10-2024 (waar tevens een hogere rijksbijdragen voor is ontvangen).
- Personele voorzieningen (€1.335.000) hoger dan begroot): De voornaamste reden voor de hogere personele lasten is de hogere dotaties aan de personele voorzieningen (€ 1.335.000 hoger dan begroot). Hierin is begrepen € 705.000 aan eenmalige kosten voor de gevormde voorziening langdurig zieken (€ 455.000) en de herziening van de voorziening jubilea uitkering (€ 250.000). Daarnaast moest aan de voorziening PB uren € 552.000 worden toegevoegd door toename van het tegoed aan PB-uren van het personeel en € 78.000 aan de WGA-voorziening als gevolg van hogere deelname aan deze voorziening.
- Loonkosten diensten van derden (€ 360.000 hoger dan begroot): De inhuur voor NPO (studenten via Maqqie) bedroeg ca € 190.000. De andere extra lasten zijn ontstaan door inhuur interim teamleider voor afdeling HVT, voor VMBO inhuur medewerker Gemeente Rijssen, voor afdeling Zorg bureaus voor begeleiding en ondersteuning leerlingen. Verder zijn voor de staf extra kosten gemaakt voor interim teamleider Financiën en Leerlingenadministratie en voor onderhoud website (PR).
- Overige personele lasten (€ 66.000 hoger dan begroot): Dit wordt veroorzaakt door Periodiek Medisch Onderzoek (kosten ca. €35.000). Daarnaast is er meer uitgegeven aan teambuilding en het (jaarlijks) personeelsuitje in het kader van werkdrukvermindering.
- Ontvangen uitkeringen (€ 290.000 hoger dan verwacht): Dit komt hoofdzakelijk door compensatie van door de school te betalen transitievergoedingen aan langdurig zieken die vergoed worden door het UWV. (De transitievergoedingen die de school betaalt zijn opgenomen onder voorziening langdurig zieken.)

Afschrijvingen:
De totale afschrijvingen blijven ondanks de doorgevoerde stelselwijziging binnen de begroting. Dat komt omdat we van de Gemeente Apeldoorn meer gesubsidieerd kregen voor de verbouwing (ca. 1,5 mln) dan aanvankelijk was verwacht.
De afschrijving op studieboeken is eveneens binnen de begroting gebleven. De extra afschrijvingslasten als gevolg van stelselwijziging i.v.m. de opheffing voorziening groot onderhoud bedraagt € 156.000, waardoor het voordeel van de afschrijving op verbouwing Apeldoorn grotendeels wordt opgeheven.

Huisvestingslasten:
De huisvestingslasten zijn € 153.000 lager dan begroot. Dit heeft te maken met onderstaande ontwikkelingen.

- De dotaties aan de voorziening groot onderhoud zijn vervallen (voordeel ten opzichte van de begroting € 427.000).
- Daartegenover staat dat de kosten voor gas en elektra aanzienlijk hoger waren. De kosten voor energie zijn gestegen als gevolg van prijsstijgingen. Daarnaast nam het elektraverbruik toe vanwege de geïnstalleerde warmtepompen. Al met al is er € 127.000 meer besteed aan energie dan begroot.
- Daarnaast viel het schoonmaakcontract € 45.000 duurder uit door een hogere prijsstijging door indexering.
- Extra architect-kosten; € 100.000 meer dan begroot. Dit hangt samen met de voorbereiding van de verbouwing en verduurzaming van het schoolgebouw in Rijssen.

De overige verschillen heffen elkaar vrijwel op. Zo is er meer besteed aan onderhoud installaties en minder aan kleine inventaris.

Overige instellingslasten:
De overige instellingslasten waren € 151.000 hoger dan begroot.

- Dit wordt grotendeels veroorzaakt door de eenmalige kosten € 144.000 van de jubileumdagen ter gelegenheid van het 40-jarig bestaan van de school.
- De overige kosten van beheer en administratie, met name automatisering, waren lager dan begroot (€ 65.000).
- De kosten van onderwijs (excursies en gereedschappen en TTO) waren in totaal € 75.000 hoger dan begroot (hiertegenover staan ook hogere baten).
- De kosten van het boekenfonds bleven ruimschoots binnen de begroting door meevallende kosten van de onderwijslicenties (voordeel ca. € 60.000).
- De kosten van onderwijs (leer en hulpmiddelen)

waren € 85.000 hoger dan begroot door onderwijsactiviteiten die niet bekostigd (konden) worden uit de bijdragen van de ouders en door prijsstijgingen van materialen voor onderwijsvakken.
- Overige onderwijskosten waren€ 43.000 lager dan begroot. Dit komt hoofdzakelijk doordat een onderzoek in het kader van onderwijsinnovatie later zal starten dan aanvankelijk gedacht. Derhalve is er voor dat onderzoek € 125.000 minder uitgegeven. Daartegenover staat dat er € 82.000 meer is uitgegeven aan Sterk Techniek Onderwijs (STO).

Financiële baten en lasten:
De combinatie van een relatief hoog banksaldo en een gunstig rentetarief op de rekening schatkistbankieren zorgde ook in 2024 voor een belangrijk voordeel ten opzichte van de begroting.

4.3 Financiële kengetallen periode 2022-2024

In de tabel over kengetallen wordt de ontwikkeling van de financiële kengetallen weergegeven. Zie tabel op pagina 33. De liquiditeit geeft een lichte stijging te zien, als gevolg van een toename van de liquide middelen. De solvabiliteit (eigen vermogen excl. voorzieningen /totaal vermogen) is licht afgenomen, door het negatieve exploitatiesaldo. Het weerstandsvermogen is daardoor licht gedaald, eveneens door het negatieve exploitatiesaldo.
De huisvestingsratio is hoger geworden als gevolg van de hogere huisvestingslasten.
In 2024 heeft een stelselwijziging plaatsgevonden waarbij de voorziening groot onderhoud is vrijgevallen ten gunste van het eigen vermogen. Dit heeft geleid tot een hoger weerstandsvermogen en tot een hogere mogelijk bovenmatige reserve.

Algemeen en conclusies:
Het (licht) negatieve saldo is ten laste van het eigen vermogen gebracht. Uit de balans en bovenstaande kengetallen blijkt dat de financiële positie gezond is gebleven. De kengetallen liquiditeit en solvabiliteit liggen ruimschoots boven de gehanteerde signaleringswaarden van het Ministerie van OCW.

Zoals blijkt heeft de vereniging per 31-12-2024 ruim 8 miljoen aan mogelijk bovenmatige eigen vermogen. Een relatief groot deel van het bovenmatig eigen vermogen is toe te rekenen aan de stelselwijziging inzake het groot onderhoud. Het resterende deel van het bovenmatige eigen vermogen is ter dekking van de risico's. Deze zijn aanzienlijk in verband met de aanstaande fusie per 01-01-2025 met de stichting voor VO en MBO op Reformatorische Grondslag.

4.4 Interne risicobeheersing- en controlesysteem

Interne risicobeheersing- en controlesysteem
Binnen de school is een intern beheers- en controlesysteem operationeel gebaseerd op het PDCA-principe (Plan-Do-Check-Act). Bestuur, directie en stafdiensten werken hierin samen om risico's tijdig te detecteren en adequaat te beheersen. In de jaarrekening wordt nader ingegaan op deze risico's. Bij besluitvorming in het college van bestuur is risicobeheer een vast aandachtspunt bij de afwegingen voor zowel korte als lange termijn. Bij besprekingen in de raad van toezicht over strategische keuzes en financiële verantwoordingen vormt risicobeheer eveneens een integraal onderdeel van het uitgeoefende toezicht. De school onderkent een aantal risico's, onder andere op het gebied van personeel, huisvesting, onderwijsontwikkelingen, strategie, financiële verslaglegging, wet- en regelgeving en rijksvergoeding. Deze zijn toegelicht bij de aanbiedingsbrief in de jaarrekening.

Investeringsbeleid / Materiële vaste activa:
Het komende jaar zal de waarde van de materiële vaste activa toenemen. Beleid is om alle benodigde investeringen uit eigen (gesubsidieerde) middelen te financieren. De vermogenspositie van de vereniging maakt dit ook goed mogelijk. De verbouwingen in Rijssen zullen in 2025 plaatsvinden. Hiervoor is al 1,7 miljoen ontvangen aan subsidie, welke in 2025 in mindering wordt gebracht op de investering.

Risico's
In 2023 is een risicoanalyse opgesteld (zie tabel op pagina 34). In het kader van de fusie zal er in de loop van 2025 een nieuwe risicoanalyse opgesteld worden voor de gehele gefuseerde stichting. Belangrijkste risico vormt de nieuwbouw in Barneveld en de verschuiving van het aantal leerlingen. Dit wordt nauwgezet gemonitord, zodat er tijdig (bij)gestuurd kan worden.

4.5 Continuïteitsparagraaf

Voor de continuïteit van de bedrijfsvoering is het minimale vermogen gesteld op 10% van de baten. Voor 2024 is dit € 3.177.000. Op grond van bovenstaande punten wordt voor de korte termijn (één tot twee jaar) rekening gehouden met risico's die een financieel effect met zich mee kunnen brengen in de bandbreedte van € 100.000 tot € 1.500.000. Voor de langere termijn schatten we het financieel effect van de risico's op bedragen in de bandbreedte € 1.400.000 tot maximaal € 6.600.000. Uitgangspunt is dat risico's in eerste instantie opgevangen worden in de reguliere exploitatie. Risico's zullen zich in de praktijk nooit tegelijk voordoen. Indien blijkt dat op enig moment de normale bedrijfsvoering door de effecten van de risico's onevenredig onder druk komt te staan zullen we het weerstandsvermogen inzetten. Het huidige weerstandsvermogen is toereikend. Hiermee is de continuïteit van de scholengemeenschap in financiële zin voldoende geborgd.

In control
Op basis van de hiervoor beschreven systematiek, o.a. bij Interne risicobeheersing- en controlesysteem en risicoanalyse, is de school 'in control'.

Duurzaamheid
Het thema duurzaamheid richt zich op duurzame energie ,o.a. zonnepanelen op alle locaties en luchtverversing.In de achterliggende jaren heeft dit vorm gekregen door aanpassing en verduurzaming van de betreffende gebouwen te Apeldoorn en Uddel en in 2025 zal dit gedaan worden voor het gebouw te Rijssen. Verder wordt voor de locatie Apeldoorn de aansluiting op het warmtenet voorbereid. De beoogde datum ligt volgens de huidige planning in 2028. Daarnaast is he t beleid van de school erop gericht om als goed rentmeester de ontvangen middelen optimaal in te zetten. Er wordt beleid ontwikkeld om het aspect duurzaamheid nadrukkelijker mee te wegen bij inkoop en aanbesteding.

Overige subsidies en verantwoording
In 2024 is ca € 872.000 ontvangen ten bedrage van vermindering werkdruk. Hiervan is het grootste deel besteed. De ontvangen middelen zijn hoofdzakelijk ingezet ten behoeve van extra personele inzet. Daarnaast hebben er in het kader van de werkdrukmiddelen extra team(buildings)activiteiten plaatsgevonden. In 2024 is circa €326.000 ontvangen aan subsidie ten behoeve van het strategisch personeelsbeleid. Met deze gelden wordt het reeds ingezette onderwijskundige beleid in de school, om de kernvakken te versterken en het onderwijs te flexibiliseren en te vernieuwen, ondersteund en zijn als volgt aangewend:

Doorontwikkeling nieuwe onderwijsvormen (bevordering leercultuur en uitdagend onderwijs, 20/80 learning in het havo, excelleren en digitale leermiddelen)	117
Lerende organisatie (ontwikkeling toepassingen voor samen slimmer werken)	56
Professionalisering docenten, schoolleiding, bestuur (persoonlijke ontwikkeling, uitwerking kernwaarden en opbrengstgericht werken)	153

alle bedragen x €1000

Verder is €25.000 ontvangen aan subsidie voor zijinstroom . Deze subsidie is in 2024 volledig besteed. Daarnaast is in 2024 €42.000 ontvangen voor lerarenbeurzen en €8.000 voor visueel gehandicapten.

Regeling nieuwkomers en aanvullende bekostiging onderwijskansen voorgezet onderwijs
Hiervoor is in 2024 ca €5.000 ontvangen.

De ontwikkelingen in de leerlingenaantallen, per leerjaar en per studierichting en de ontwikkeling van het aantal VAVO-leerlingen worden elders in dit verslag weergegeven. Op balansdatum is inzake subsidie technisch vmbo (die in 2019 was ontvangen) nog € 177.000 beschikbaar voor het inrichten van specifieke techniekklokalen op alle vestigingen en het werven en opleiden van collega's die instromen in het techniekonderwijs. Deze zal in 2025 besteed worden.

4.6 Uitbetaalde vergoedingen aan leden raad van toezicht

In 2023 zijn de volgende vergoedingen uitbetaald aan de RvT-leden: zie tabel op pagina 35.

4.7 Samenwerking met derden en overig

Eliëzer- en Obadjaschool
De samenwerking met de Eliëzer- en Obadjaschool is in 2024 gecontinueerd. De totale vergoeding voor de detachering bedroeg in 2024 €3.033.000 (reguliere bekostiging), €17.000 ingehouden voor herverdeeleffect en €12.000 voor professionalisering.

Reformatorisch samenwerkingsverband vo
In 2024 is er € 1.324.000 aan subsidie ontvangen voor bekostiging lichte en zware ondersteuning,€ 65.000 voor subsidie hoogbegaafdheid en € 43.000 voor subsidie voltijds HB-voorziening.

Van Lodenstein College
Met het Van Lodenstein College (Bestuur nummer 41769) zijn de voorbereiding naar samenwerking voortgezet en dit leidde tot de beoogde fusie per 1 januari 2025.

Gebeurtenissen na balansdatum
Per 1 januari 2025 heeft de fusie met SORG plaatsgevonden.

Slotopmerkingen
In de jaarrekening zijn de volgende voorgeschreven bijlagen opgenomen:
- Verbonden partijen
- WNT
- Overzicht accountantshonorarium (in de specificatie van de lasten)
- Model G voor de verantwoording van aanvullende (geoormerkte) subsidies

Balans

alle bedragen x €1000

ACTIVA	31-12-2024	31-12-2023	PASSIVA	31-12-2024	31-12-2023
Materiële vaste activa	8.008	7.692	Algemene reserve	16.446	10.868
			Algemene reserve a.g.v stelselwijziging 1)		5.237
			Bestemmingsreserves privaat	614	578
			Bestemmingsfonds privaat	94	82
			Bestemmingsreserve (NPO)	-	**417**
Totaal vaste activa	**8.008**	**7.692**	**Eigen vermogen**	**17.155**	**17.182**
Vorderingen incl. voorraden	1.642	1.827	Voorzieningen	2.489	1.416
Liquide middelen	14.747	13.661	Kortlopende schulden	4.753	4.582
Totaal vlottende activa	16.389	15.488	Totaal vlottende passiva	7.242	5.998
Totaal activa	**24.397**	**23.180**	**Totaal passiva**	**24.397**	**23.180**

1) door opheffing van de voorziening groot onderhoud met ingang van 01-01-2023, is deze voorziening ten gunste gekomen van het eigen vermogen. De vergelijkende cijfers uit het verslagjaar 2023 zijn hierop aangepast.

Realisatie 2024 in vergelijking met begroting 2024

alle bedragen x €1000

Staat / raming van baten en lasten	Realisatie 2024	Begroting 2024	Verschil 2024
Baten			
Rijksbijdragen incl. Samenwerkingsverband	27.822	26.088	1.735
Overige overheidsbijdragen	3.327	3.308	19
Baten werk in opdracht van derden	-	-	-
Overige baten	628	471	157
Totaal baten	**31.777**	**29.867**	**1.910**
Lasten			
Personeelslasten	26.375	24.683	1.692
Afschrijvingen	1.441	1.463	-22
Huisvestigingslasten	1.521	1.674	-153
Overige instellingslasten	3.010	2.859	151
Totaal lasten	**32.347**	**30.679**	**1.668**
Saldo fin. baten en lasten	542	209	333
Nettoresultaat	**-28**	**-603**	**575**

Exploitatie

alle bedragen x €1000

Exploitatierekening en begroting*	Realisatie 2023	Realisatie 2024	Begroting 2024	Verschil 2024		Prognose 2025
				positief	negatief	
Baten						
Rijksbijdragen	27.913	27.822	26.088	1.735		28.340
Overige overheidsbijdragen	3.493	3.327	3.308	19		3.348
Overige baten	565	628	471	157		567
Totaal baten	**31.972**	**31.777**	**29.867**	**1.910**	**0**	**32.254**
Lasten						
Personele lasten	23.803	26.375	24.683		-1.692	26.673
Afschrijvingen	1.470	1.441	1.463	21,63		1.600
Huisvestigingslasten	1.374	1.521	1.674	153,13		1.500
Overige instellingslasten	2.571	3.010	2.859		-151	2.781
Totaal lasten	**29.217**	**32.347**	**30.679**	**175**	**-1.843**	**32.554**
Saldo baten en lasten	**2.755**	**-570**	**-812**	**2.085**	**-1.843**	**-300**
Saldo fin. baten en lasten	463	543	209	333		300
Nettoresultaat	**3.217**	**-28**	**-603**	**2.418**	**-1.843**	**0**

Financiële kengetallen 2022-2024

Kengetal	VO-scholen 2023	Signalerings-waarden OCW 1)	2024	2023	2022
Liquiditeit 1 (vlottende activa incl. voorraden / kortlopende schulden)	2,07		3,45	3,38	2,54
Liquiditeit 2 (vlottende activa excl. voorraden / kortlopende schulden)	2,06	< 0,75	3,45	3,38	2,54
Solvabiliteit (eigen vermogen excl. voorzieningen / totaal vermogen)	0,47		0,70	0,74	0,44
Solvabiliteit (eigen vermogen incl. voorzieningen / totaal vermogen)	0,61	< 0,3	0,81	0,80	0,73
Weerstandsvermogen (eigen vermogen / totale baten)	27,1%		54,0%	53,7%	31,6%
Rentabiliteit (resultaat excl. rente / totale baten uit gewone bedrijfsvoering)	1,10%		-1,8%	8,6%	2,5%
Normatief publiek eigen vermogen Werkelijk publiek eigen vermogen Bovenmatige reserves			8.080.196 16.446.250 8.366.054	7.899.422 16.522.432 8.623.009	7.748.442 8.709.337 960.895
Huisvestigingsratio	6,6%		5,9%	6,2%	8,1%

1) De inspectie van DUO hanteert bij de analyses van jaarverslagen vanaf 2022 alleen signaleringswaarden voor de liquiditeit en solvabiliteit. Andere kengetallen als bijvoorbeeld rentabiliteit hebben een minder significante voorspellingwaarde.

Risicoanalyse voor korte en lange termijn

alle bedragen x €1000

Risico	Toelichting	Korte termijn 2024-2025		Langere termijn 2026-2030	
Personeelsformatie		laag	hoog	laag	hoog
WGA kosten voorziening	Bij vertrek in onderling overleg kunnen de kosten voor de voorziening WGA fors toenemen.	-	100	200	1.000
Totaal risico's personeelsformatie		**-**	**100**	**200**	**1.000**
Bedrijfsvoering					
Hogere kosten onderhoud en aanpassingen gebouw dan voorzien	Het onderhoudsfonds is toereikend om de gebouwen in de huidige staat te (onder)houden. Hogere eisen van de overheid of meer wensen vanuit de organisatie zijn niet voorzien.	-	-	500	2.000
Economische omstandigheden	Risico op prijsstijgingen die niet gecompenseerd worden door de overheid, zoals energie, onderhoud ed.	50	200	50	500
Cybersecurity	De afgelopen jaren zijn een aantal scholen gehackt. Dit geldt evenenees voor een aantal andere non-profit organisaties. De gevolgen van een eventuele hack zijn: kosten voor recovery, meer kosten en hogere investeringen voor beveiliging.	50	1.000	150	1.500
Totaal risico's huisvesting		**100**	**1.200**	**700**	**4.000**
Onderwijsontwikkeling					
Schoolplan	Het onderwijs staat aan het begin van vernieuwingen die impact hebben op gebouw en personeel. De coronacrisis jaagt deze ontwikkeling extra aan.	-	-	-	500
ICT ontwikkelingen inclusief calamiteiten	Ict zal in de toekomst een groter beslag leggen op de middelen. Daarnaast is ict onmisbaar voor het onderwijs. Eventuele calamiteiten kunnen onvoorzien beslag leggen middelen	50	100	300	500
Totaal onderwijsontwikkeling		**50**	**100**	**300**	1.000
Overige					
Samenwerking Van Lodenstein College	**Er zijn diverse mogelijke risico's. Dit zijn met name personele risico's, gebouwelijke risico's en overige bedrijfsvoering**	**-**	**pm**	**-**	**pm**
Identiteit	**De positie van het reformatorisch onderwijs staat onder druk**	**-**	**-**	**-**	**pm**
Bekostiging / Ontvlechting VSO	**Financieel effect is waarschijnlijk licht positief. Daar tegenover staan extra kosten voor omscholing personeel**	**-**	**-**	**100**	**400**
Wet- en regelgeving	**Invoering en uitvoering van nieuwe regels en wetgeving zoals AVG**	**-**	**100**	**100**	**200**
Totaal bekostiging		**-**	**100**	**200**	**600**
Totaal van alle risico's		**150**	**1.500**	**1.400**	**6.600**

Uitbetaalde vergoedingen aan Raad van Toezicht

Naam	vergoeding 2024
G.H. Averesch	4.525
D.D. Both (sinds mei 2024)	2641
M.M. Hofman	4.525
A.B. Kok Msc (voorzitter)	6.788
J. Wilbrink	4.525
T.A. Stoop (sinds mei 2024)	2.641
G. Jansen- (MBA)	2.641
Totaal vergoedingen	**25.412**

Jacobus Fruytier scholengemeenschap

Vereniging voor voortgezet onderwijs op reformatorische grondslag voor Apeldoorn en omstreken

Postadres vereniging / school
Postbus 2151
7302 EN Apeldoorn

Info
www.jfsg.nl
info@jfsg.nl

Voorzitter raad van toezicht
M. Bogerd

Voorzitter college van bestuur
drs. F.A. van Hartingsveldt

Bankrek nr.
ABN-AMRO: 48.74.40.528
IBAN: NL63ABNA0487440528
BIC: ABNANL2A

Overige gegevens
BTW nr 0067.94.117.B.01
KvK 40102138

Vestigingen

Apeldoorn
Anklaarseweg 71
7316 MB Apeldoorn
055-5262300

Postbus 2151
7302 EN Apeldoorn

Rijssen
De Stroekeld 142
7463 CA Rijssen
0548-542205

Postbus 384
7460 AJ Rijssen

Uddel
Garderenseweg 37- 43
3888 LA Uddel
0577-401927