



's Heeren Loo
Onderwijs

Jaarverslag 2020



"Waar bijzonder gewoon is"

Voorwoord

In het jaarverslag 2020 blikken we terug op een jaar waarin alle betrokkenen een bijdrage geleverd hebben aan het versterken van onderwijs. Enerzijds om voor alle betrokkenen, zowel intern als extern, een beeld te geven van de (school)ontwikkeling en anderzijds om verantwoording af te leggen naar de diverse geledingen binnen en buiten 's Heeren Loo Onderwijs.

We kijken terug op een jaar dat door Covid-19 voor een ieder onvoorspelbaar en onvoorstelbaar was:

- waarin we geconfronteerd werden met onze kwetsbaarheid als mens en samenleving;
- waarin we ontdekt hebben dat we elkaar nodig hebben om samen sterk te blijven;
- waarin we ontdekt hebben dat scholen leer- maar vooral ook (mee)leefgemeenschappen zijn;
- waarin fysieke afstand soms nabijheid in de weg stond maar niet kon tegenhouden;
- dagelijks zoeken in een nieuwe werkelijkheid met alle onzekerheden voor leerlingen, ouders, medewerkers en andere betrokkenen.

In ons onderwijs is maatwerk de standaard. Iedere leerling heeft hierin recht op een eigen ontwikkelplan (en ontwikkelingsperspectief) waarin onderwijs en ondersteuning & zorg zorgvuldig op elkaar afgestemd zijn. Als gevolg van Corona heeft het begrip maatwerk een extra dimensie gekregen. In de samenwerking met leerling, ouder(s)/verzorger(s) en school komen talenten van leerlingen tot bloei. Maar het zijn niet alleen de school, leerlingen en ouder(s)/verzorger(s) die het onderwijs mogelijk maken. Samenwerking met diverse andere partners in de Zorg, scholen, opleidingen, bedrijven en instellingen, gemeenten, samenwerkingsverbanden passend onderwijs, Jeugdzorg et cetera zorgt ervoor dat leerlingen zich, ieder op hun eigen niveau, voorbereiden op werken, wonen, vrijetijdsbesteding en/of vervolgonderwijs.

Dit is alleen mogelijk als de diverse beleidsterreinen goed ontwikkeld worden en in synergie leiden tot de school waar de leerling centraal staat. In het afgelopen jaar zijn veel zaken gerealiseerd ondanks en soms ook dankzij corona. Natuurlijk blijven er ook zaken die nog beter of anders moeten, deze zijn weer opgenomen in de jaarplannen voor 2021. De resultaten zijn tot stand gekomen door de medewerkers die dagelijks met hoofd, hart en handen uitvoering geven aan het beleid. Het werk dat zij verrichten is uiteindelijk bepalend voor de resultaten van het onderwijs.

Dit jaar vroeg van ons allen inzet, creativiteit, vernieuwing en passie om de kansen te creëren voor onze jongeren die soms kwetsbaar zijn maar ook kansrijk onder de juiste voorwaarden. Voorwaarden die we dagelijks binnen 's Heeren Loo Onderwijs vorm willen geven! Wij spreken dan ook onze dank en grote waardering uit aan allen die zich dagelijks hiervoor hebben ingezet.

Drs. J.T. van Heerikhuize
Onderwijsbestuurder



H01 Bestuurlijke betrokkenheid

Het Bestuur, bevoegd gezag van de scholen, verwacht dat de inhoudelijke vormgeving van het onderwijs, zowel voor leerlingen als personeel, gestoeld is op de bestuurlijke visie en geformuleerde kernwaarden. Vanuit 's Heeren Loo Onderwijs is dit vertaald naar:

“s Heeren Loo Onderwijs wil binnen een duurzaam gezonde organisatie jongeren hun kwaliteiten laten ontdekken en ontwikkelen om hen een goed en passend toekomstperspectief te bieden.”

De bestuurlijke taken die gemandateerd zijn naar de onderwijsbestuurder zijn vastgelegd in een mandaat-regeling met de Raad van Bestuur. Dit om te werken conform de uitgangspunten van de code goed bestuur.

De kritische tegenspraak met het werkveld is georganiseerd door gesprekken tussen GMR en bevoegd gezag en werkbezoeken van RvT en bevoegd gezag aan de locaties, waardoor het Bestuur zicht heeft op de ontwikkeling van de kwaliteit van het onderwijs. De basis is gelegen in het meerjaren schoolplan en de daaraan gekoppelde jaarplannen per locatie.

De instrumenten om de onderwijskundige voortgang en resultaten te toetsen zijn:

- tweewekelijkse rapportage vanuit het Directieoverleg van 's Heeren Loo Onderwijs;
- 4-6x per jaar overleg met de gemandateerd onderwijsbestuurder;
- jaargesprek met de gemandateerd onderwijsbestuurder;
- 2x per jaar overleg RvB met de GMR;
- 1x per jaar locatiebezoek op de scholen door de RvB;
- rapportage en evaluatie vanuit het toezichtskader van de Inspectie van Onderwijs;
- rapportage en evaluatie van de externe audits door CIIO, op basis van de certificering VSO door Lecso;
- rapportage en evaluatie van de interne audits, op basis van het kwaliteitskader Speciaal Onderwijs van het Lecso.
- informeel tussentijds overleg.

Beekdal VSO

[021]

“Geen moeilijk
lerende leerlingen,
maar anders lerende
leerlingen met kansen”

H02 Beekdal VSO

Inleiding

Beekdal VSO is één van de 4 scholen van 's Heeren Loo Onderwijs. Wij zijn een school voor VSO en geven onderwijs aan leerlingen met ernstige leerproblemen. Ook wel bekend als een school voor zeer moeilijk lerenden (ZML).

Wij zijn gehuisvest in een prachtig nieuw gebouw (sinds maart 2019) aan de Heiligenbergerweg in Amersfoort: Het Vosheuvelcomplex. Een gebouw dat is gebaseerd op nieuwe inzichten en voorzien is van alle moderne faciliteiten.

Onze 14 VSO-klassen hebben een gemiddelde groepsgrootte van tussen de 10 en 15 leerlingen. Onze structuurgroepen, onderwijs-zorggroepen en de Parkklas hebben een kleinere groepsgrootte om nog meer maatwerk te kunnen bieden. Leerstof op maat is ons uitgangspunt. De centrale doelstelling van ons onderwijs is het bevorderen van de algemene (zelf)redzaamheid. De school werkt resultaat gericht aan cognitieve vaardigheden en aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerling.

Binnen het VSO besteden we veel aandacht aan de voorbereiding op dagbesteding en arbeid. Doel hiervan is het ontwikkelen van de werknemersvaardigheden en een juiste werkhouding. Uiteindelijk, in de uitstroomfase, gaan onze leerlingen op stage om hun vaardigheden verder te ontwikkelen en een passende uitstroomplek te vinden.

Ontwikkelingen

Beekdal VSO is als school altijd in ontwikkeling. Na de samenvoeging in 2019 tot Beekdal VSO is er op alle gebieden doorontwikkeld. Door de samengevoegde expertises is het schooltraject nog verder toegespitst op het voorbereiden van onze leerlingen op goede en duurzame uitstroom. Er is en wordt gewerkt aan een doorgaande lijn voor het opdoen van werknemersvaardigheden. Deze vaardigheden worden in verschillende contexten ontwikkeld en zijn afgestemd op de ervaringen van verschillende uitstroomplekken.

Behaalde resultaten

Terugkijkend naar het jaarplan van schooljaar 2019-2020 zien we de volgende resultaten:

- Portfolio voor leerlingen geïmplementeerd
- Expertgroepen op de verschillende vakgebieden hebben duidelijke vakplannen gemaakt en eigen doelstellingen gerealiseerd
- Een breed beleidsplan mondelinge taal met integratie van het NT2 onderwijs
- De koppeling tussen de verschillende stagetrajecten is versterkt
- Leerlingen hebben certificatie-trajecten doorlopen voor horeca, groen en schoonmaak
- Er is duidelijke samenhang gecreëerd in aanbod voor SOVA (Sociale Vaardigheden)
- Vanuit de werkgroep ouderbetrokkenheid is er (samen met ouders) gewerkt aan de startgesprekken en een informatieavond
- Er is een helder incidentenprotocol waardoor er meer eenduidigheid is aangebracht in het handelen
- De vakgebieden zijn gaan werken met eigen budgetten, waarin doelen en ambitie als onderlegger fungeren

Hieronder gaan we meer in op de specifiek opbrengsten en ambities.

Ambities 2020-2021

(en resultaten op ambities 2019-2020)

Onze missie is om de leerlingen zo zelfstandig mogelijk te maken, waardoor ze zich goed (en duurzaam) staande kunnen houden in onze maatschappij. Wij hebben daarnaast hoge, maar realistische



verwachtingen van onze leerlingen. Dit kenmerkt zich in een uitdagend leerstofaanbod. De leerlingen, maar ook de ouders en verzorgers, mogen van ons verwachten dat het onderwijs wordt aangeboden in een prettige, veilige & uitdagende omgeving. Het welbevinden van de leerlingen staat bij ons hoog in het vaandel. Vanuit deze missie en visie geven wij prioriteit aan onderstaande ambities.

- *Een uitstroom waarbij 90% op het gestelde uitstroomperspectief blijft (gedurende 2 jaar)*

Het afgelopen jaar blijkt uit onze uitstroomgegevens dat we deze doelstelling hebben gehaald.

Ambities en resultaten op het onderwijsaanbod

Voorbereiding op Dagbesteding en Arbeid (VDA)

Ambitie voor 2019-2020 was dat 75% van de leerlingen het gestelde streefniveau behaalt. Het resultaat over afgelopen jaar is 55%. Na analyse blijkt dat er meerdere verklaringen zijn. Er zijn nl. aanpassingen gemaakt in de leerlijn (doelen toegevoegd). Ook heeft waarschijnlijk de uitval van veel praktijkvakken en stages door Covid-19 een behoorlijke invloed gehad. Wij verwachten dat dit voor 2020-2021 weer een ander beeld geeft.

Onze ambitie blijft dat 75% van de leerlingen het gestelde streefniveau op VDA behaalt.



Sociaal-emotionele ontwikkeling

Ambitie voor 2019-2020 was dat 90% van de leerlingen het gestelde streefniveau behaalt. Het resultaat over afgelopen jaar is 83%. Gezien de tumult rondom Covid-19 en het vele thuisonderwijs zijn we tevreden met dit resultaat.

Onze ambitie voor 2020-2021 is dat 90% van de leerlingen het gestelde streefniveau behaalt.

Mondelinge taal

Ambitie van vorig (school-)jaar was dat 90% van de leerlingen het gestelde streefniveau behaalt. Het resultaat van afgelopen jaar is 80%; dit komt met name omdat er op 2 gebieden lager wordt gescoord. Hier is nu extra aandacht voor.

Onze ambitie behouden we op 90%.

NB. als extra speerpunten schenken we nu aandacht aan het NT2 onderwijs en woordenschat-uitbreiding.

Schriftelijke taal/ lezen

Ambitie was dat 75% van de leerlingen het gestelde streefniveau behaalt. Het resultaat van afgelopen schooljaar ligt op 71%. Dit is al een grote verbetering van het resultaat van het jaar daarvoor (57%). Er is dan ook flink ingezet op schriftelijke taal door bijvoorbeeld binnen heel Beekdal schriftelijke taal groeps-doorbrekend (en dus nog meer op niveau) aan te bieden.

De ambitie voor 2020-2021 blijft, dat 75 % van de leerlingen het gestelde streefniveau behaalt.

Rekenen

De ambitie voor het afgelopen jaar was gesteld op dat 75% van de leerlingen het gestelde streefniveau behaalt. Het resultaat ligt echter op 41%. De resultaten op rekenen blijven dus nog achter. Er vindt nu veel inzet op plaats door middel van een expertgroep die een beleidsplan heeft opgesteld en het aanstellen van een rekencoördinator die schoolbreed de ontwikkelingen gaat monitoren en waar nodig gaat aan- en bijsturen.

De ambitie voor komend schooljaar is dat 75% van de leerlingen het gestelde streefniveau van rekenen behaalt.

Samenwerkingspartners

In 2020 zijn verschillende contacten verder geïntensiveerd.

- Met 's Heeren Loo Zorg is het aanbod onder-schoolse behandeling en PMT weer verder uitgebouwd. Een nieuwe toevoeging in het aanbod is PMT in groepsverband. Ook is de samenwerking binnen het project 'de Parkklas' verder onderbouwd (o.a. met de *gemeente Amersfoort*.) Hier worden vanwege de intensieve samenwerking leerlingen opgevangen die anders niet naar school konden.



- Met het *praktijkonderwijs* in de regio (met name Pro-33) is er regelmatig overleg over het aanbod voor onze cognitief hogere leerlingen. Dit heeft al geresulteerd in gezamenlijke onderwijs-programma's voor enkele leerlingen. Ook is er binnen de regio overleg met de lokale praktijk-scholen en de gemeente Amersfoort over het optimaliseren van uitstroom en arbeidstoeleiding voor jongeren met afstand tot de arbeidsmarkt (arbeid en dagbesteding). Hierbij is met name het verduurzamen van deze uitstroom speerpunt.
- De *Amerpoort* zorgt voor extra begeleiding op het gebied van zindelijkheid en zelfredzaamheid. Hier kunnen we alle dagen gebruik van maken voor onze zorgleerlingen. Een externe begeleider is nu fulltime aanwezig om onze leerlingen te ondersteunen en waar mogelijk te trainen.
- Vanzelfsprekend onderhouden we ook regelmatig contact met zowel verwijzende *regionale scholen* (SBO, SO, VSO en PO) als ook eventuele *vervolg-scholen*. Zo hebben we met het *MBO Amersfoort* een symbioseovereenkomst voor leerlingen die Entree onderwijs aankunnen. Daarnaast bieden we het *MBO* hier ook stageplekken voor hun MBO 4 studenten.
- Onze stagecoördinatoren tenslotte, hebben een uitgebreid *netwerk van dagbestedingscentra en regionale bedrijven* opgebouwd waar de leerlingen vanuit de verschillende uitstroomprofielen stagelopen en kunnen uitstromen.

Uitstroom en bestendinging

In schooljaar 2019- 2020 zijn er 28 leerlingen van school gegaan. De uitstroom vond plaats op de volgende niveaus:

4	Vervolgopleiding	0	0%
4	(beschutte) Arbeid	1	4 %
3	Arbeidsmatige Dagbesteding	13	46 %
2	Taakgericht- en activerende dagbesteding	11	40 %
1	Ervaringsgerichte dagbesteding	3	10 %
	Totaal	28	100%

Van de 28 uitgestroomde leerlingen zijn er 2 leerlingen uitgestroomd boven gesteld niveau. De anderen allemaal op het gestelde uitstroomniveau.

Verantwoording Corona subsidies

Binnen Beekdal is er inzet geweest vanuit de subsidie *Inhaal- en ondersteuningsprogramma's*. Als gevolg van de sluiting van onze school door het Corona virus hebben veel leerlingen een leerachterstand opgelopen. Inherent aan de doelgroep van onze school was het niet altijd mogelijk om (optimaal) thuisonderwijs aan te bieden. Reden hiervan is onder meer de thuissituatie van de leerling, geen



beschikking over een laptop, taalachterstand, geen motivatie etc. Om de tijdens de coronaperiode opgelopen achterstand weg te werken, gaan wij extra ondersteuning bieden aan onze leerlingen. Op basis van verschillende maatwerktrajecten is er daarom in de periode juli t/m december 2020 gewerkt aan de volgende interventies.

Algemeen kan gesteld worden dat we de gelden hebben ingezet voor o.a. *extra huiswerkbegeleiding*

en het aanbieden van *vervangende schoolopdrachten*. Meer specifiek hebben we binnen Beekdal ingezet op *extra taallessen*, met name voor de NT2 leerlingen die extra moeite hebben met thuisonderwijs. De kosten voor dit project zijn ingedeeld in: 1. *extra inzet van personeel*, en 2. *aanschaf van lesmateriaal en methodes* (extra werkbladen, oefenmateriaal, digitale lesprogramma's etc.).

Het Emaus College

[03]

"Iedereen kan leren!"

H03 Het Emaus College

Inleiding

Het Emaus College is een school voor voortgezet speciaal onderwijs en valt onder de regio Noordwest-Veluwe. Het Emaus College is een veilige school waar leerlingen die net iets anders zijn en extra begeleiding nodig hebben, van harte welkom zijn. Daarbij gaan we ervan uit dat “iedereen kan leren” en zoeken we samen met de leerling en zijn/haar ouders of verzorgers naar wat hij of zij nodig heeft om te kunnen leren.

Naast een veilige school zijn we ook een gezonde school en een rookvrije school waar veel aandacht is voor bewegen en gezonde voeding.

Van oorsprong is de school verbonden aan het orthopedagogisch behandelcentrum Groot Emaus. Groot Emaus is een drie-milieuvoorziening, dit betekent dat de drie milieus (onderwijs, wonen en vrije tijd) intensief samenwerken om zo een goed resultaat uit de behandeling te halen. Groot Emaus heeft een bovenregionale functie, wat inhoudt dat leerlingen op het Emaus College uit het hele land geplaatst kunnen worden.

Daarnaast heeft het Emaus College, sinds het ontstaan van Passend Onderwijs in 2014, een belangrijke taak in de regio gekregen. Samen met de Dagbehandeling Ermelo zorgen wij dat leerlingen die moeite hebben om onderwijs te volgen, de zogenaamde thuiszitter, op een veilige manier weer leren om te leren.

Sinds 2018 is er naast het Emaus College een aparte locatie opgericht, waar we binnen JeugdzorgPlus onderwijs geven aan leerlingen die voor een korte periode de bescherming van de geslotenheid nodig hebben.

De expertise van het Emaus College ligt, naast het omgaan met moeilijk verstaanbaar gedrag, in de uitstroomprofielen dagbesteding en (beschutte) arbeid. Daarnaast is er expertise op het diploma gericht onderwijs, zodat leerlingen goed voorbereid worden richting het MBO/vervolgonderwijs. Al jaren biedt het Emaus College, met goed resultaat, de Entree-opleiding aan in samenwerking met Landstede Harderwijk. Tevens verzorgt het Emaus College, in samenwerking met het Rietschans College, onderwijs aan de VMBO-onderbouw klassen. Aansluitend kunnen deze leerlingen binnen het Rietschans College hun VMBO-traject afsluiten.

Terugblik

2020 was een jaar dat in het teken stond van de Corona maatregelen. De eerste periode vanaf 15 maart was een spannende tijd. Er heerste veel onzekerheid en de angst om het virus binnen de scholen te verspreiden was groot. Het advies vanuit het RIVM luidde dat de scholen moesten sluiten. Maar de opvang voor de kwetsbare leerlingen bleef mogelijk, ook de residentieel geplaatste leerlingen. Samen met het team en in continue afstemming met het Corona kernteam van 's Heeren Loo, hebben we een zo goed en veilig mogelijk programma neergezet. De praktijklessen vonden zoveel mogelijk buiten plaats of in kleine groepjes in de praktijklokalen. Het didactische programma kreeg steeds beter vorm, zodat er ook dit jaar mooie resultaten behaald zijn. We merkten dat het individueel lesgeven of in hele kleine groepjes voordelen heeft. Helaas misten de leerlingen wel het leren van elkaar, de sociale contacten en de groepsdynamiek. Wij vinden het belangrijk dat we mooie resultaten met elkaar vieren. Zo vierden we in juli de diploma-uitreiking Corona proef in klein gezelschap op het plein. We ontvingen trotse leerlingen, ouders en verzorgers.

Het jaar 2020 stond ook in het teken van de afbouw van het Arbeidstrainingencentrum (ATC). Het Emaus College heeft in samenwerking met Groot Emaus en 's Heeren Loo regio Ermelo het project 'leren, arbeid en een zinvolle dag-invulling voor meerdere doelgroepen', goed afgerond. Zo heeft binnen het onderwijsprogramma van het Emaus College het leertraject, Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding een andere vorm gekregen. Binnen de regio is het Loket arbeid opgericht om de ambitie van 's Heeren Loo, een leven lang leren voor cliënten die niet meer aan onderwijs verbonden zijn, waar te kunnen maken.

Ondanks de Corona maatregelen zijn de ontwikkelingen met betrekking tot het nieuwe schoolgebouw doorgegaan en ligt het voorlopig ontwerp klaar.

Ontwikkelingen

Binnen het onderwijs zijn er altijd ontwikkelingen. Het regelmatig uitvoeren van evaluaties, audits en tevredenheidsonderzoeken houdt ons scherp en stimuleert ons om te verbeteren. Daarnaast is er



onze maatschappelijke taak die vraagt om ontwikkelingen. We willen u meenemen in een aantal belangrijke ontwikkelingen van 2020:

- Onderwijskundige ontwikkelingen;
- Professionalisering;
- Jeugdzorg Plus;
- Nieuwbouw Emaus College

Onderwijskundige ontwikkelingen

Het onderwijs is altijd in beweging door de nieuwe ontwikkelingen en de veranderende vraag in de maatschappij. Om de kwaliteit van het aangeboden onderwijs te bewaken en te verbeteren zijn er kwaliteitsgroepen voor de diverse vakken opgericht. De kwaliteitsgroepen kijken vanuit hun expertise wat belangrijk is om de leerlingen mee te geven, ze ontwikkelen lessen en geven advies ten aanzien van nieuwe methodes. Het afgelopen jaar zijn de bestaande methodes geëvalueerd. Binnen het vak Nederlands zijn de schrijflessen kritisch bekeken en sluiten goed aan bij de kerndoelen, horend bij het uitstroomprofiel. Rekenprof is een digitaal rekenprogramma om leerlingen de mogelijkheid te bieden om bepaalde vaardigheden op eigen niveau en tempo extra te kunnen oefenen. Er is gekeken naar hoe Rekenprof een toevoeging kan zijn binnen de rekenmethode van Deviant, de klassikale lessen en instructies. Het vak Burgerschap wordt aangeboden volgens de dimensies die bij Entree gehanteerd worden. De dimensies worden afgesloten met een eindproduct. Zo hebben de klassen bij de dimensie Politiek een verkiezingsposter gemaakt voor de verkiezing van de leerlingenraad. De kwaliteitsgroep die zich bezighoudt met de sociaal emotionele competenties (SEC), heeft een tool ontwikkeld



die de competenties van de leerling in kaart brengt. Afgelopen jaar is de SEC ingevuld en is als onderlegger gebruikt voor het formuleren van de sociaal emotionele doelen. Samen met de leerling worden de doelen opgesteld en wordt hieraan gewerkt in de klas. De doelen worden dagelijks besproken en de ontwikkeling is terug te vinden in het OPP. Binnen de praktijklessen wordt extra aandacht besteed aan de 21-eeuwse vaardigheden. Thema's hierin zijn onder andere samenwerken, presenteren, hulp vragen en omgaan met digitale middelen. Er is een start gemaakt met het bijhouden van het portfolio waarin leerlingen zichzelf kunnen beoordelen en samen met de leerkracht kunnen reflecteren op hun handelen. Vanuit de kwaliteitsgroep ouderbetrokkenheid is er een pilot Parro (ouder app) gestart. We onderzoeken of Parro een bijdrage kan leveren om de communicatie en betrokkenheid met ouders te verbeteren.

De kwaliteitsgroep LOB heeft een nieuwe werkwijze gepresenteerd met betrekking tot het programma loopbaan, oriëntatie en begeleiding. Ter ondersteuning voor het programma is de methode Strux aangeschaft. Het programma wordt de komende twee jaar volledig geïmplementeerd. Onze ambitie is om het programma en de daarbij behorende (begeleide) stages en observaties eind schooljaar 2021/2022 te hebben gerealiseerd.

Professionalisering

Binnen het Emaus College vinden we het belangrijk dat medewerkers de mogelijkheid krijgen om zich te professionaliseren. Het professionaliseren van medewerkers zal een bijdrage leveren aan de kwaliteit van het onderwijs. Jaarlijks wordt er een professionaliseringsplan geschreven waarin er aandacht is voor teamscholing en voor de scholing van individuele medewerkers. Aangezien er een schaarste is aan gediplomeerde pedagogisch bekwame leerkrachten, hebben wij ons tot doel gesteld om leraar ondersteuners, indien mogelijk, op te leiden tot leerkrachten. Het afgelopen jaar hebben vier medewerkers het Pabo diploma behaald. We stimuleren collega's voortdurend om zich te blijven ontwikkelen. Dit is vastgelegd in het Persoonlijk Ontwikkeling Plan (POP). Naast de individuele scholing is er aandacht voor teamscholing. Samen Houvast en het de-escalerend werken is voor elke medewerker verplicht en wordt met regelmaat aangeboden, net als thema's vanuit de psychopathologie. Samen Houvast is het afgelopen jaar, vanwege de Corona maatregelen, in aangepaste vorm aangeboden. Het afgelopen jaar is er een kwaliteitsslag gemaakt in het trainen van medewerkers, die leerlingen begeleiden in het oriënteren op arbeid en het aanleren van werknemersvaardigheden. We zijn als team begeleid door Marinka Kuijpers, hoogleraar leer-



omgeving en leerloopbanen en haar collega Judith Klerks. Door het jaar heen hebben we verschillende trainingen en workshops gehad.

JeugdzorgPlus

Sinds november 2018 bieden we samen met Groot Emaus een geïntegreerd dagprogramma (onderwijs, behandeling en vrijetijdsbesteding) aan binnen de gesloten afdeling JeugdzorgPlus. In JeugdzorgPlus is plaats voor 16 leerlingen, die tijdelijk behandeling en onderwijs nodig hebben binnen het gesloten kader. Het is de bedoeling dat leerlingen in een korte periode een ontwikkeling doormaken, zodat ze in een open setting of binnen de thuissituatie hun behandeling en onderwijs kunnen vervolgen. Het is een uitdaging om samen met de behandeling een goed ambitieus plan op te stellen en structureel de resultaten te blijven volgen. Dit vraagt om regelmatige afstemming met ouders en de betrokken leerling. Na een intensieve periode van zelfevaluaties en wisselingen van personele bezetting, zowel binnen onderwijs als zorg, kunnen we stellen dat het team in onderwijs steeds beter in staat is om de leerlingen datgene te geven waar ze recht op hebben. Afgelopen december hebben we dat bevestigd gekregen. De inspectie OCW heeft een positief advies gegeven volgens het toetsingskader

van JeugdzorgPlus. Ook vanuit de zorg is voor de geïntegreerde behandeling een positief resultaat behaald. De opdracht is dat de JeugdzorgPlus afdeling met een eigen BRIN-nummer, een zelfstandige entiteit gaat worden.

Onze ambitie is om eind 2022 de afdeling JeugdzorgPlus zo in te richten dat het voldoet aan de eisen van een zelfstandige entiteit met eigen schoolgids, schoolplan, jaarplan en verantwoording.

Nieuwbouw Emaus College

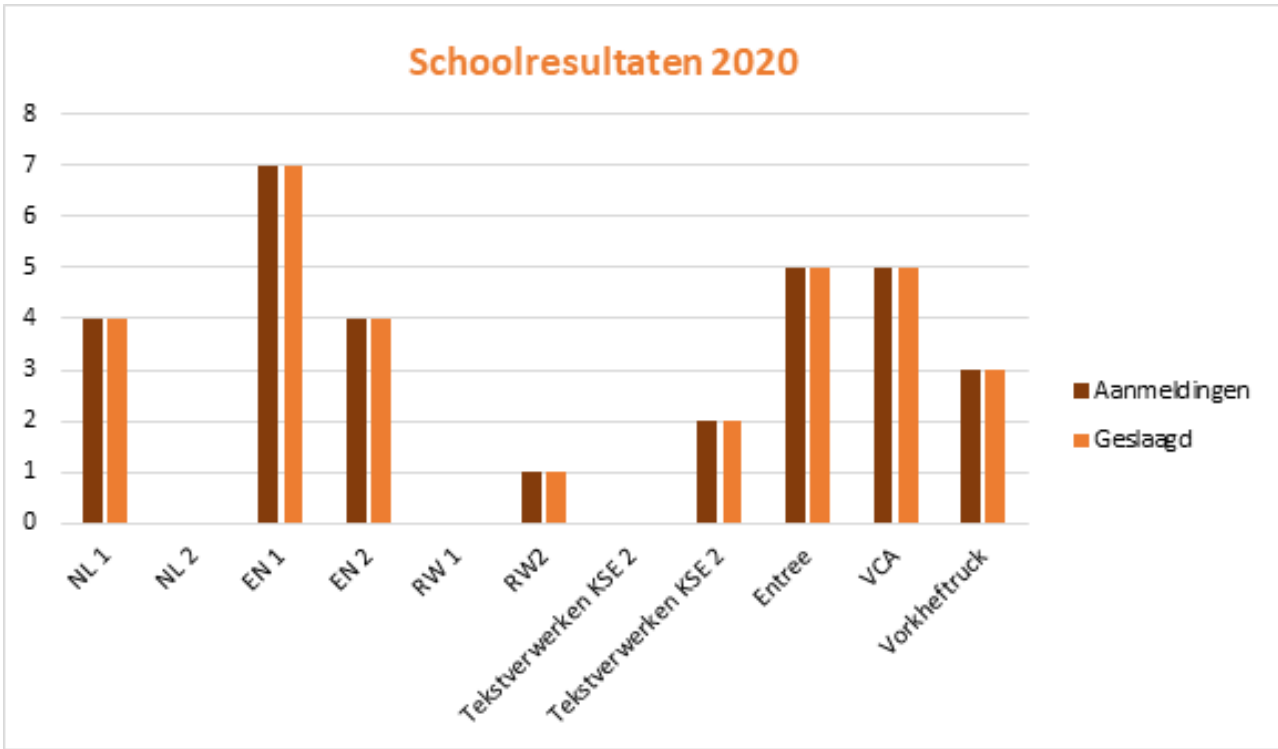
Het huidige gebouw van het Emaus College krijgt in 2023 een andere bestemming. Op de plek tegenover de sporthal wordt een nieuwe school gebouwd. Het is de bedoeling dat deze school in maart 2023 in gebruik genomen wordt. Afgelopen jaar heeft in het teken gestaan van de voorbereidingen voor de nieuwbouw. Het voorlopig ontwerp is gereed en is klaar om definitief vastgesteld te worden. Het gebouw van het Pre-Emaus en de voormalige kerk het Kruispunt, zijn leeggehaald en worden gesloopt. De intensieve zorgklassen van het Pre-Emaus hebben tijdelijk een andere ruimte in het ATC of in het huidige Emaus College tot hun beschikking gekregen. De verhuizing van alle groepen is probleemloos verlopen.

Behaalde resultaten en ambities

Bestendinging

Het Emaus College heeft het hele jaar door te maken met instroom en uitstroom van jongeren, meer dan andere VSO-scholen. Leerlingen die op Groot Emaus geplaatst zijn, worden automatisch op het Emaus College ingeschreven. Wanneer het behandeltraject op Groot Emaus eindigt en de leerling weer teruggaat naar zijn/haar eigen regio, beëindigt hiermee ook het onderwijstraject. Doordat leerlingen regelmatig onverwachts vertrekken, is niet altijd helder wat het vervolgtraject van de leerling is. Het Emaus College probeert het vervolgtraject echter wel jaarlijks zo goed mogelijk in kaart te brengen. In de onderstaande grafiek staan de uitstroomgegevens van het afgelopen jaar. Onze ambitie is dat 90% van de leerlingen waarvan bij ons bekend is waar ze heen zijn gegaan, uitstromen op of boven het beoogde ontwikkelingsperspectief. In onderstaande tabel is te zien dat deze ambitie is behaald.

Uitstroom 2020		
79,7%	55	= uitstroom op vastgesteld ontwikkelingsperspectief
8,7%	6	= uitstroom onder vastgesteld ontwikkelingsperspectief
11,6%	8	= uitstroom boven vastgesteld ontwikkelingsperspectief
	69	= totaal uitstroom



Behaalde schoolresultaten

Tweemaal per jaar krijgen de leerlingen normaal gesproken de mogelijkheid om een IVIO-examen te doen. In 2020 was dit vanwege Corona alleen in december mogelijk. Via een proefexamen kunnen ze zich kwalificeren voor het examen. Naast het behalen van diverse IVIO-diploma's zijn er ook leerlingen geslaagd voor het Entree diploma, VCA (Veiligheid Checklist Aannemers) en vorkheftruck. Onze ambitie is om 90% van de leerlingen te laten slagen. In de tabel hiernaast is te zien dat deze ambitie is behaald. Van de 31 leerlingen die opgegaan zijn voor het examen, zijn er 31 geslaagd, dat is 100%. We zijn zeer tevreden met dit resultaat.

Ketenpartners

's Heeren Loo is de grootste ketenpartner van het Emaus College; Groot Emaus in het kader van de drie-milieuvoorziening en de Dagbehandeling Ermelo met betrekking tot de onderschoolse dagbehandeling. Met beiden is een intensieve dagelijkse samenwerking. De dagbehandeling heeft een eigen locatie binnen de schoolgebouwen, zodat ze fysiek altijd aanwezig zijn. Samen hebben we de ambitie om leerlingen zo goed mogelijk te begeleiden zodat ze optimaal kunnen profiteren van het onderwijs binnen het Emaus College en vervolgstappen kunnen maken.

Daarnaast hebben we samen met Groot Emaus en 's Heeren Loo Regio Ermelo het project *Leren, arbeid en een zinvolle dag invulling voor meerdere doelgroepen*, afgerond. We onderzoeken hoe we hier in de samenwerking een vervolg aan kunnen geven.

De Inclusief Groep, locatie Proson in Ermelo, is een belangrijke ketenpartner in het kader van het aanleren van werknemersvaardigheden. LOB-coaches vanuit het Emaus College begeleiden leerlingen binnen de montageafdelingen. Daarnaast is er een goede samenwerking met voetbalvereniging FC Horst, waar we onderhoud werkzaamheden verrichten, met DS Smith uit Barneveld voor inpakwerkzaamheden en met verschillende sportcentra voor schoonmaakwerkzaamheden. Daarnaast zijn er veel bedrijven in de regio waar leerlingen individueel stagelopen.



Tevens zijn er veel contacten met samenwerkingsverbanden, voornamelijk Noordwest-Veluwe en diverse SO- en VO-scholen in de omgeving. Met name met de praktijkscholen Mijn School in Harderwijk en Accent Nijkerk hebben we de ambitie om gezamenlijk begeleidde stageplekken te creëren en onze expertise op dit gebied met elkaar te delen.

Verantwoording Corona subsidie

Het Emaus College heeft dit jaar subsidie ontvangen voor het continueren van het onderwijsprogramma in Corona tijd. De subsidie is ingezet om het onderwijs zo goed mogelijk vorm te blijven geven. Op de eerste plaats is de subsidie besteed aan de aanschaf van laptops voor leerlingen waar in de thuissituatie onvoldoende digitale middelen zijn. Daarnaast zijn er extra kosten gemaakt met betrekking tot digitale methodes, extra leerboeken en het kopiëren van werkbladen, oefenmaterialen en vervangende schoolopdrachten.

Naast het didactisch programma heeft de school veel buitenactiviteiten voor de leerlingen georganiseerd, waar speciaal lesmateriaal voor aangeschaft is.

De Lasenberg

[04]

“Leren door te doen”

H04 De Lasenberg

Inleiding

Voor De Lasenberg was 2020 een bijzonder jaar door de Corona pandemie. Leerlingen van De Lasenberg hebben een deel van het jaar waar mogelijk in hele groepen les gehad op school, maar hebben ook thuis-onderwijs of een gedeeltelijk weekprogramma gevolgd. Dit heeft grote gevolgen gehad voor de organisatie en de kwaliteit van het onderwijs. Bovendien heeft de Corona pandemie voor onrust en onduidelijkheid gezorgd bij leerlingen en medewerkers. Het is bemoedigend om te constateren dat we op De Lasenberg op een volgens onszelf en externe partijen (waaronder onderwijsinspectie) constructieve wijze invulling hebben kunnen geven aan thuisonderwijs en zorg voor leerlingen.

Ontwikkelingen

Op het moment van de Lock down op 16 maart 2020, zijn we op De Lasenberg direct overgegaan op thuisonderwijs door middel van digitale lessen en/of het opsturen van pakketten met schoolwerk. De mentoren hadden wekelijks een aantal keren telefonisch contact met hun leerlingen en één keer per week met hun ouders. De resultaten van deze gesprekken werden genoteerd in een digitaal overzicht (Sharepoint). Dit overzicht werd wekelijks door gedragswetenschappers, intern begeleiders en docentenbegeleider (ICO) bekeken om vervolgens bijzonderheden of problemen in de CvB te bespreken. Voor leerlingen die uit beeld dreigden te vallen (omdat zij telefonisch niet bereikbaar bleken), werden door de gedragswetenschappers of schoolmaatschappelijk werk extra acties uitgezet via wijkteams, met als resultaat dat deze leerlingen niet langer dan 2 weken uit beeld zijn geweest. Vanaf 2 juni kregen leerlingen naast thuiswerk weer minimaal 2 dagen per week fysiek onderwijs. Vanaf september tot aan de tweede Lock down op woensdag 16 december hebben de leerlingen de hele week onderwijs genoten in volledige klassen. Ondanks de langdurige sluiting begin 2020 heeft De Lasenberg toch een groot aantal theorie- (IVIO) en praktijkexamens kunnen organiseren, waarvoor een groot aantal leerlingen is geslaagd (zie Behaalde resultaten).

Door de pandemie moest ook een groot aantal activiteiten zoals beschreven in het jaarplan 19/20 aangepast of uitgesteld worden. Gelukkig kon in de tweede helft van 2020 de didactische training van 2e graads docenten door Marant wel weer opgepakt worden en kon er een start gemaakt worden met de interne LVB-training. De fysieke cursus de-escalerende technieken kon geen doorgang vinden. Wel is een vervolg gegeven op de registratie en duiding van incidenten op school. Na een goede voorbereiding van de werkgroep heeft De Lasenberg in 2020 ook de horde genomen om een rookvrije school te worden.

In 2020 werden zowel een interne audit als een medewerker-tevredenheidsonderzoek afgenomen. In de interne audit van juni 2020 werd geconstateerd dat de ombuiging van een familiecultuur naar een meer professionele cultuur verder vorm heeft gekregen en dat er meer rust is gekomen in de school door een stabiel personeelsbestand. Wel werd geconstateerd dat er behoefte was om de werkwijze

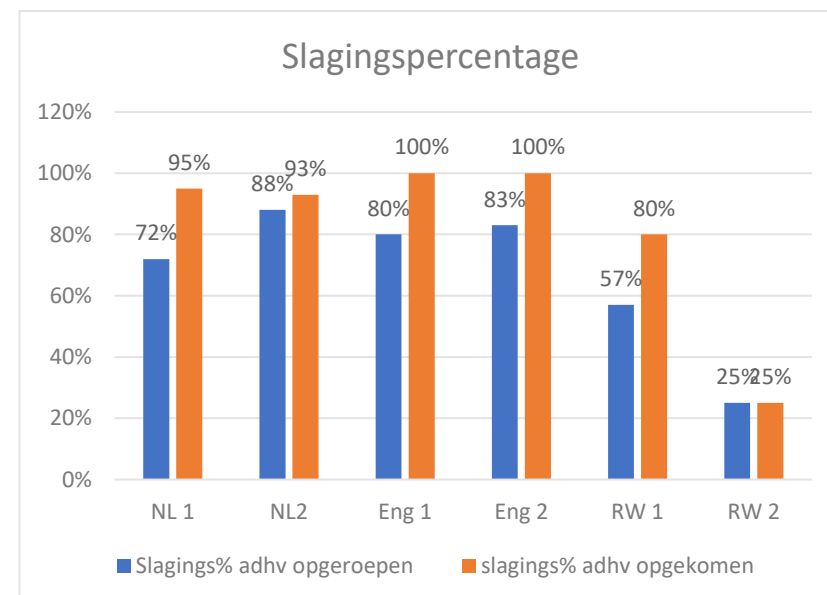
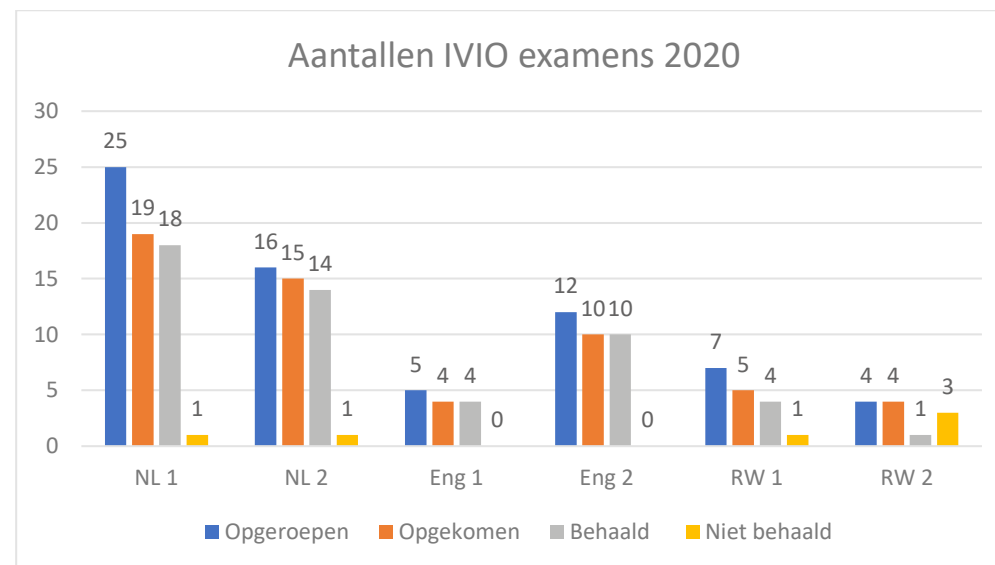


van werkgroepen voort te zetten om gezamenlijk aan verbeteringen van De Lasenberg te werken. Uit het medewerker-tevredenheidsonderzoek (juni/juli 2020) bleek dat alle deelnemende groepen De Lasenberg hogere cijfers geven in vergelijking met de resultaten uit het onderzoek in 2018. Docenten tonen zich tevreden over de werkomstandigheden en de verbeterde begeleiding van docenten. Wel waren er vragen over de status van ketenpartners, de afwisseling tussen praktijk- en theorie en de exacte inhoud van de rol van de docentenbegeleider (ICO). In 2020 werd de samenwerking binnen het MBO uitgebreid met het MBO Utrecht. Hierdoor kunnen leerlingen in zowel Amersfoort als Utrecht worden voorbereid op een vervolg binnen het MBO (Entree-opleiding).

Behaalde resultaten

Theorie

Ondanks een bijzonder jaar waarin leerlingen een groot deel van het jaar thuisonderwijs moesten volgen, slaagden wij er wel in om zowel in juni/juli als december 2020 theorie- en praktijkexamens te organiseren. Wel bleven de IVIO-examens in juni 2020 beperkt tot de uitstromende bovenbouwleerlingen. In totaal zijn er in 2020 voor 69 kandidaten IVIO-examens georganiseerd, waarbij 57 kandidaten (83%) ook daadwerkelijk op kwam dagen. Deze absentie bij het examen is zowel deels Corona- als deels leerling populatie gerelateerd. In onderstaand staafdiagram zijn de resultaten verwerkt. Kijkend naar de percentage geslaagde kandidaten (uitgaande van opgekomen kandidaten), blijkt dat bij met name Nederlandse taal hoog is gescoord. Bij Rekenen en Wiskunde blijkt dit ook zo te zijn op niveau KSE 1, maar niet op niveau KSE 2. Een verklaring kan zijn dat dit leerlingen betreft die in juni 2020 direct examen deden zonder een voorbereidend tentamen.

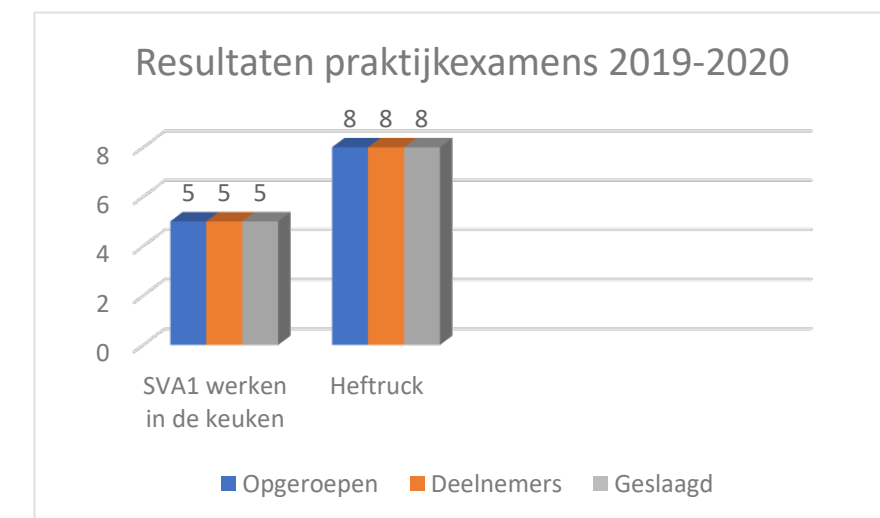


NB: 25% van de niet opgekomen leerlingen was Corona-gerelateerd (4 van de in totaal 12 leerlingen die voor de examens niet zijn opgekomen).



Praktijk

In juni/juli 2020 zijn voor zowel het CBEX Vorkheftruck (tot 5 ton) als het certificaat SVA1 Werken in de keuken praktijkexamens afgenomen door externe examinatoren. Bij het certificaat Vorkheftruck zijn er ook in december 2020 nog examens afgenomen. Bij beide praktijkexamens was er een 100% score! In 2020 is er door de beperkingen rond Corona geen VCA-examen georganiseerd.



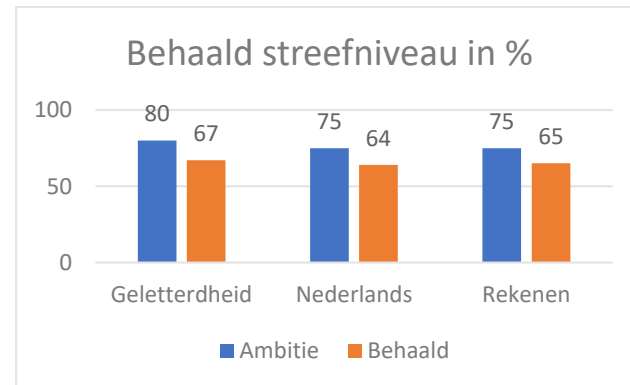
Ambities

De doelgroep van De Lasenberg (LVB en ernstige gedragsproblemen) behoort tot een kwetsbare groep in de maatschappij. Om onze leerlingen goed voor te bereiden op een volwaardige rol in de samenleving proberen we leerlingen voldoende sociale-, emotionele en arbeidsvaardigheden mee te geven. In augustus 2020 is een verbetertraject gestart om op deze gebieden met leerlijnen binnen ParnasSys te gaan werken.

De Lasenberg heeft de ambitie om minimaal 75% van onze leerlingen hun streefniveau voor Nederlands en Rekenen te laten behalen (zie tabel hieronder). De school heeft daarnaast de ambitie dat 80 % van de leerlingen de school geletterd verlaat. Dat wil zeggen dat zij minimaal het streefniveau 1F (IVIO KSE 2)

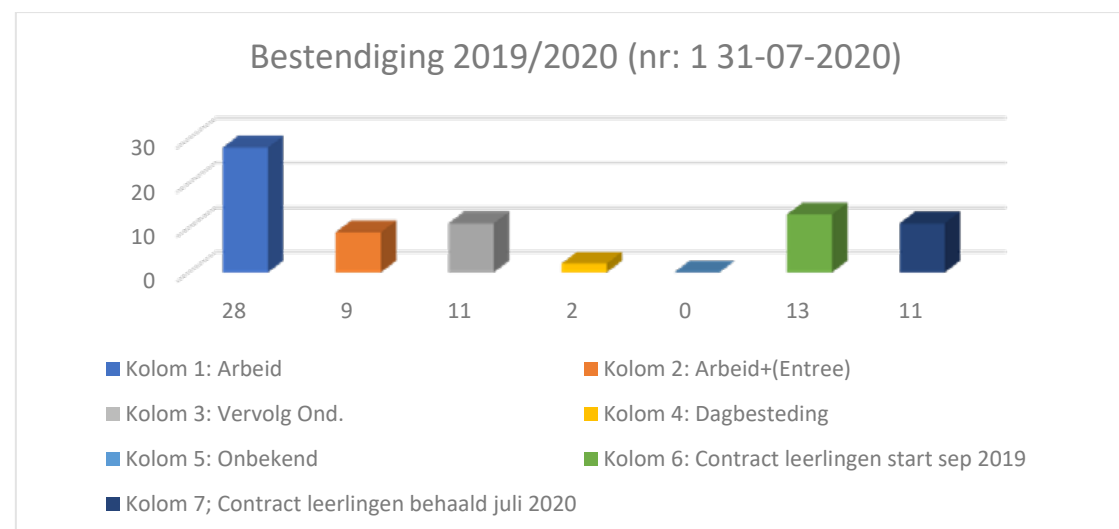
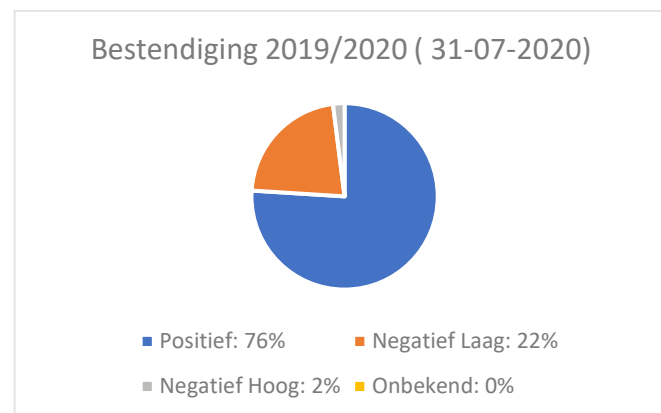
op Nederlands behalen. Een goede beheersing van de taal is volgens ons een essentiële voorwaarde om volwaardig deel te kunnen nemen aan de maatschappij.

Om deze ambities voor Nederlands en Rekenen daadwerkelijk te behalen en het pedagogisch-didactisch handelen van de mentoren te versterken is ervoor gekozen om in 2020 de cursus Didactische Vaardigheden (op het gebied van Nederlandse taal en rekenen) voort te zetten én de cursus LVB op te zetten voor al het personeel.



Bestendinging

In schooljaar 19/20 hebben 50 leerlingen De Lasenberg verlaten als schoolverlater. Bij het nagaan van de bestendinging in oktober 2020 bleek dat van deze leerlingen 76% een positieve bestendinging had. Dit



betekent dat zij uitgestroomd zijn op het uitstroomniveau dat wij als school hadden ingeschaald. Wel bleek er voor 22% sprake te zijn van een negatieve bestendinging laag, d.w.z. dat wij ze in eerste instantie te laag hebben ingeschat. Deze leerlingen zijn na het volgen van een Entree opleiding MBO doorgegaan naar een MBO 2 opleiding. Door de samenwerking met het MBO Amersfoort en MBO Utrecht kunnen wij deze leerlingen beter begeleiden in het Entree traject om dit met positief resultaat af te ronden. Hierdoor konden meer leerlingen de stap naar mbo-niveau 2 zetten. Eind schooljaar 19/20 bleken 11 van de 13 leerlingen de Entree opleiding met succes afgerond te hebben.

Eén leerling die wij ingeschat hadden op dagbesteding is door extra inzet van de betreffende gemeente toch doorgestroomd naar Arbeid. We moeten ons steeds meer realiseren dat wij in deze afhankelijk zijn van de inzet van de gemeente, die in de meer dan 20 gemeenten waarmee we samenwerken nogal kunnen verschillen.

Bij een negatieve bestendinging hoog is een leerling op lager niveau uitgestroomd dan wij verwacht hadden. Onze ervaring leert dat dit voor een enkele leerlingen moeilijk in te schatten is bij start van de onderwijsloopbaan op De Lasenberg.

Samenwerkingspartners

De Lasenberg VSO werkt samen met ongeveer 10 samenwerkingsverbanden (SVW) uit de wijde regio, met name uit de eigen regio (SWV Eemland en SWV Qinas), maar ook met 4 samenwerkingsverbanden uit de regio Utrecht Stad. Met enkele van deze samenwerkingsverbanden hebben wij extra afspraken gemaakt voor de opvang van leerlingen na de teldata van 1 oktober en 1 februari om ook dan voldoende plaats te hebben voor instroom. Deze afspraken worden elk jaar met elkaar besproken en vastgelegd.

Op dit moment komt ongeveer 10% van de leerlingen van Groot Emaus Soest, onderdeel van 's Heeren Loo. Door wijzigingen in de zorg zijn er de afgelopen jaren beduidend minder leerlingen via de 3 milieus voorziening in Soest ingestroomd dan enkele jaren geleden. Het is niet de verwachting dat dit aantal de komende jaren weer zal gaan groeien. Deze interne leerlingen zullen juist minder lang behandeld worden in de woongroepen op Groot Emaus Soest en dus vaker eerder terugkeren naar de eigen regio en eigen school. Door een lichte stijging van de externe (thuiswonende) leerlingen wordt dit vooralsnog gecompenseerd en blijft het aantal leerlingen van De Lasenberg ongeveer gelijk.

Naast de al langer geldende afspraken met het MBO Amersfoort hebben we in 2020 ook afspraken gemaakt met het MBO Utrecht voor een goede voorbereiding van onze leerlingen op een vervolg op het MBO. Door onze kennis van de doelgroep te combineren met de kennis van de mbo-opleiding slagen er elk jaar leerlingen van De Lasenberg erin om een succesvolle overstap te kunnen maken naar het MBO.

Verantwoording Corona-subsidies

Van de leerlingen die onderwijs volgen op De Lasenberg is er een groot gedeelte dat thuis niet de beschikking heeft over moderne IT-middelen of zelfs internet. Om deze leerlingen tijdens de Lock down toch digitaal thuisonderwijs te laten volgen hebben we 25 Windows Devices aangeschaft die we onder voorwaarden hebben uitgeleend aan deze leerlingen, zodat ook zij in staat waren het onderwijs op afstand te volgen. Hiertoe zijn bijbehorende licenties aangeschaft om vanuit thuis in te kunnen loggen. Daarnaast is er tijdelijk personeel ingehuurd om leerlingen die in de noodopvang zaten enkele dagen op te vangen op school.

Tenslotte zijn voor de veiligheid van leerlingen en personeel veel beschermende middelen gekocht zoals mondkapjes, handgel, desinfectiemiddelen en Corona-schermen die in de lokalen gebruikt worden als afscheiding tussen leerlingen en personeel.

Het Rietschans College

[051]

“Leren in een veilige
en prettige omgeving”

H05 Rietschans College

Inleiding

Het Rietschans College is een school voor voortgezet speciaal onderwijs. Wij verzorgen onderwijs aan leerlingen van 12 tot 20 jaar. Het Rietschans College wil de leerlingen voorbereiden op een volwaardige plaats in de maatschappij, waarin de leerling zo zelfstandig mogelijk kan deelnemen. De leerling krijgt op school een diplomagericht onderwijsprogramma aangeboden dat aansluit op zijn of haar niveau, interesses en doelen. We gaan hierbij uit van de mogelijkheden van de leerling en niet van de beperkingen.

Het Rietschans College is zoveel mogelijk een 'gewone' school, waar het ten behoeve van de leerling soms net even anders kan lopen. Ons motto is: "Gewoon waar mogelijk en speciaal waar nodig". Binnen het Rietschans College gebruiken we dezelfde leerstof als in het reguliere onderwijs. Onze nauwe samenwerking met het Christelijk College Groevenbeek zorgt hierbij voor de aansluiting met het reguliere onderwijs en het bewaken van onze onderwijskwaliteit.

Ontwikkelingen

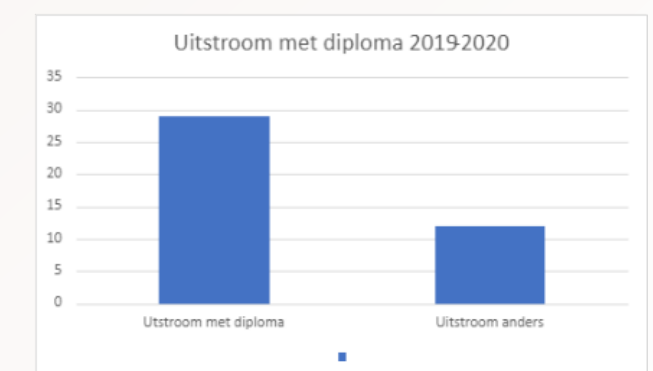
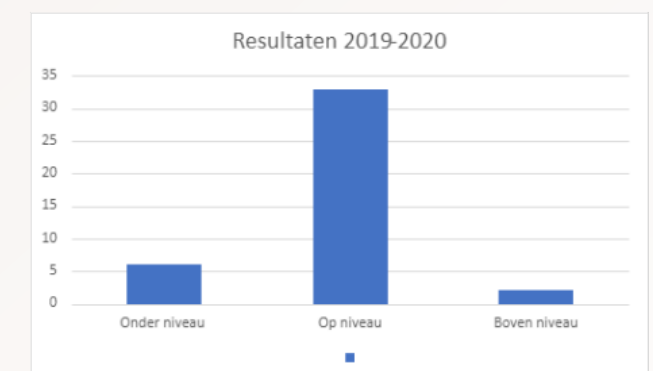
- **ICT**
Door de coronapandemie en daarmee de sluiting van de scholen in het voorjaar 2020 zijn de ontwikkelingen op het gebied van ICT in een stroomversnelling gekomen. Het Rietschans College heeft veel geïnvesteerd in middelen zoals laptops en software lespakketten. Docenten hebben meer vaardigheden ontwikkeld om hun lessen online beter vorm te geven en Hybride onderwijs heeft steeds meer zijn intrede gedaan in de verschillende lesgroepen. Leerlingen die thuis zitten, kunnen op deze manier toch meegenomen worden binnen het klassikale onderwijs.
- **Loopbaan oriëntatie**
Het overgrote deel van de teamontwikkelingen/studiedagen staan in het teken van loopbaan oriëntatie. De docenten krijgen de benodigde ondersteuning om ervoor te zorgen dat zij in staat zijn om leerlingen te begeleiden bij het ontwikkelen van de loopbaancompetenties. Het LOB-curriculum wordt herzien en verder vormgegeven.
- **Gespecialiseerd onderwijszorgarrangement**
Het Rietschans College is een ontwikkeling gestart om een meer specialistisch onderwijs-traject te gaan bieden voor leerlingen voor wie het (nog) niet lukt om in te stromen binnen het reguliere vso klassikaal onderwijs. De trajectklassen zijn betrokken bij deze ontwikkelingen.
- **Onderschoolse dagbehandeling**
Er wordt een samenwerking gestart met de ondorschoolse dagbehandeling van 's Heeren Loo. We willen dat leerlingen de ondersteuning krijgen die zij nodig hebben om tot een volledige schoolgang te komen. Het opbouwen van onderwijstrajecten staat hierin centraal en wordt vanuit de trajectklassen ondersteund.

Behaalde resultaten 2019-2020

Van de leerlingen is 80% op niveau van het gestelde ontwikkelperspectief uitgestroomd. 5% is boven en 15% onder het gestelde perspectief uitgestroomd. Deze score voldoet aan de eerder gestelde ambitie dat minimaal 80% van de leerlingen op het eerder gesteld ontwikkelperspectief uitstroomt. 71% van de leerlingen is met een diploma uit-



gestroomd en 29% zonder diploma. Van de 29% zonder diploma is het overgrote deel richting een vorm van vervolgonderwijs gegaan dat passend is bij het perspectief van de leerling. Een klein deel is naar de gespecialiseerde zorg uitgestroomd.



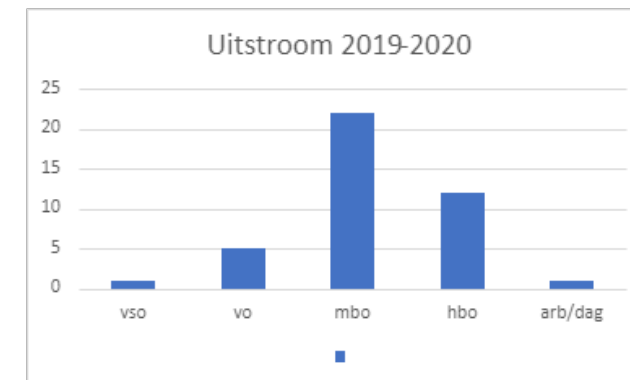


Gestelde ambities 2021

- Gezien de steeds complexere onderwijsbehoeften van onze leerlingen, blijft de ambitie voor 2021 om 80% van onze leerlingen te laten uitstromen op het eerder gesteld ontwikkelperspectief staan. Wij zijn van mening dat deze ambitie een uitdagende is.
- Het Rietschans College ontwikkelt een meer specialistisch onderwijszorgarrangement voor leerlingen bij wie complexe psychopathologie op de voorgrond staat. Deze ambitie strekt zich uit over meerdere jaren.
- Het Rietschans College wil goed hybride onderwijs kunnen verzorgen aan leerlingen die gedeeltelijk thuis en gedeeltelijk op school zitten. De ambitie is om online lesgeven kwalitatief op hetzelfde niveau te brengen als fysiek klassikaal lesgeven.

Uitstroom 2019-2020

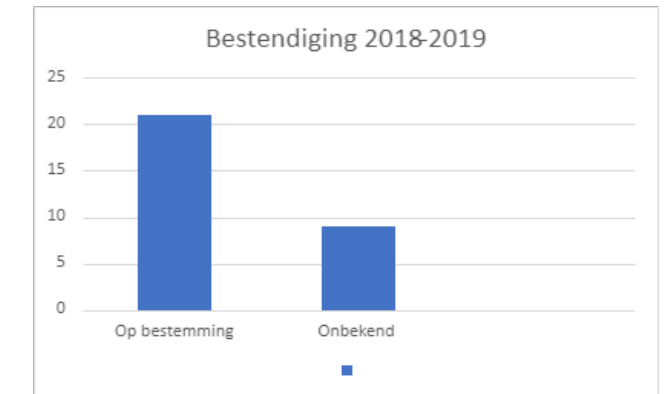
Vrijwel alle leerlingen zijn in het schooljaar 2019-2020 uitgestroomd naar een andere vorm van onderwijs. Voor een aantal leerlingen stond de zorgbehoefte zodanig op de voorgrond dat behandeling samen met dagbesteding passender bleek voor de ontwikkeling van deze leerlingen.



Bestendinging 2018-2019

In schooljaar 2018-2019 zijn in totaal 30 leerlingen uitgestroomd. Van 21 leerlingen hebben we de bestendinging in kaart gebracht en zitten zij nog op de gewenste uitstroombestemming. Van 9 leerlingen hebben we geen bestemming kunnen achterhalen. Een oorzaak hiervan is de wet- en regelgeving omtrent het verstrekken van gegevens van leerlingen (AVG), waardoor het lastig is gebleken deze gegevens te achterhalen. Daarnaast waren niet alle

ouders bereikbaar voor informatie over het vervolgtraject van hun zoon/dochter.



Samenwerkingspartners

Het Rietschans College werkt voornamelijk samen met het samenwerkingsverband Noordwest-Veluwe en daarnaast met enkele omliggende samenwerkingsverbanden. De taak vanuit de opdracht Passend Onderwijs, om leerlingen dichtbij huis onderwijs aan te bieden, wordt in het samenwerkingsverband Noordwest-Veluwe serieus genomen. Gezamenlijk wordt met de scholen in kaart gebracht waar de mogelijkheden zijn voor de leerling en welke ondersteuning er nodig is. Door een meer intensieve samenwerking met het Christelijk College Groevenbeek in Ermelo kunnen VMBO en HAVO leerlingen een volledig regulier diploma halen op het Rietschans College. Daarnaast zal de beoogde samenwerking met de onderschoolse dagbehandeling van 's Heeren Loo zal ertoe leiden dat leerlingen met een complexere problematiek beter kunnen profiteren van het onderwijsaanbod op het Rietschans College.

Verantwoording Corona-subsidies

In het jaar 2020 zijn de extra gelden die het Rietschans College heeft ontvangen vanuit het ministerie ingezet op drie aspecten van het onderwijs:

- De aanschaf van laptops om meer leerlingen en docenten de mogelijkheid te bieden om het onderwijs online te kunnen verzorgen.
- Software lespakketten om naadloos te kunnen schakelen tussen fysiek lesgeven met boeken naar online les thuis.
- Extra inzet personeel om leerlingen die op achterstand dreigden te raken of waren gekomen weer op gewenst onderwijsniveau te krijgen.

H06 Kwaliteit

Inleiding

's Heeren Loo Onderwijs hecht belang aan het bieden van kwalitatief hoogwaardig onderwijs. Dit houdt in dat we altijd een stapje verder gaan dan de standaard.

Er wordt binnen 's Heeren Loo Onderwijs gewerkt volgens de Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs (KSO). Om te bepalen of aan deze norm (blijvend) wordt voldaan, vindt er ieder jaar toetsing plaats door middel van interne en externe audits. Afgelopen schooljaar hebben wij aangetoond dat we met alle vier locaties aan de landelijke Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs voldoen en daarmee hebben wij ons gecertificeerd volgens de ISO 9001 norm. Deze certificering en het vasthouden ervan, helpt ons in onze ambitie om onszelf continu te blijven verbeteren.

Ontwikkelingen en ambities

Interne audits

In 2020 hebben interne audits plaatsgevonden op alle locaties van 's Heeren Loo Onderwijs met als speerpunt Onderwijskundige vormgeving vanuit het Schoolplan 2018-2022. Bij dit onderwerp is er bij de interne audits een verbinding gemaakt naar de domeinen van de KSO: Koers, Organisatie, Kernproces, Mensen, Partners, Resultaten.

De interne audits op het Emaus College en op Beekdal VSO hebben in maart 2020 plaatsgevonden op de fysieke locaties van de scholen. Door tussenkomst van Corona en de daaropvolgende Lock-down, hebben eind juni/begin juli, in uitgekleepte vorm, de audits plaatsgevonden op Het Rietschans College en de Lasenberg, met één team van twee auditoren. De uitkomsten van de audits op deze twee scholen moeten dan ook gezien worden in het licht van de op dat moment geldende omstandigheden.

Een aantal ontwikkelingen die gepland stonden vanuit de jaarplannen zijn mede door de onverwachte sluiting van de scholen vanwege de Corona crisis niet of niet voldoende tot uitvoering gekomen. Daarentegen hebben de scholen een buitengewone prestatie geleverd door alle leerlingen tijdens de landelijke Lock-down in beeld te houden en hen op een zo goed mogelijke wijze onderwijs te bieden.

Een aantal aandachtspunten kwam op alle locaties naar voren:

- *Overlegstructuren* binnen de scholen zijn niet op iedere locatie overzichtelijk. Evaluatie van de overlegstructuren zal op iedere locatie plaatsvinden en naar aanleiding hiervan worden deze inzichtelijker gemaakt, dan wel verbeterd. Dit aandachtspunt is opgenomen in de jaarplannen van de locaties.

- De ontwikkeling van *Leerling-portfolio's* verdient op alle locaties de aandacht. Scholen hebben zelf de aandachtspunten besproken en vertaald in actiepunten.
- De formats voor *Jaarplannen/schoolplannen* voldoen onvoldoende aan de wensen. Ook missen de jaarplannen de link met het bovenschoolse Schoolplan. Begin 2021 wordt gestart met het ontwikkelen van een nieuw format voor het jaarplan dat in schooljaar 21/22 zal worden ingezet. Daarnaast gaan alle scholen voor de eigen locatie een meerjaren-schoolplan schrijven.

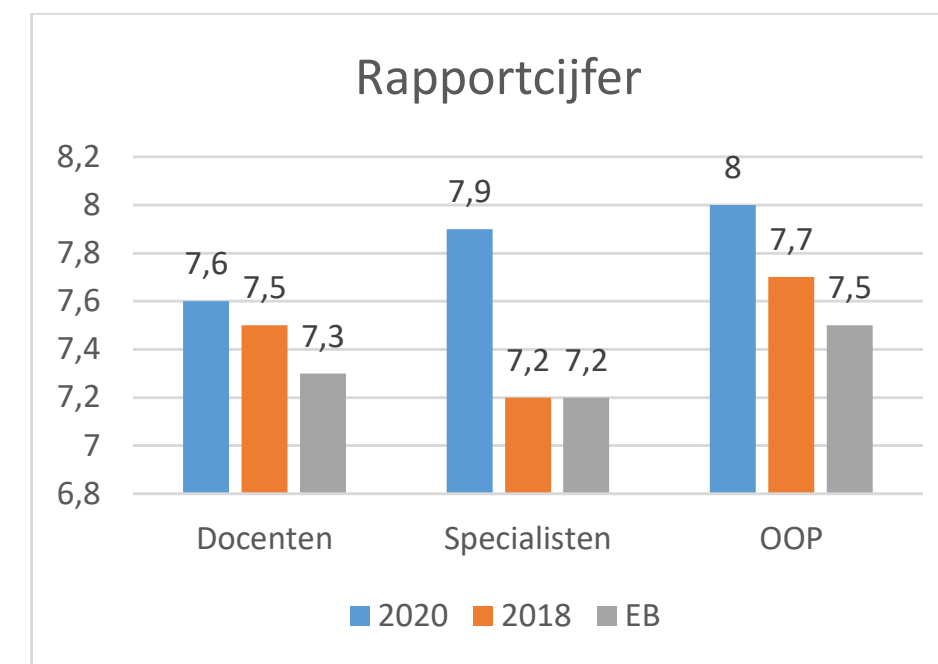
Medewerker tevredenheidsonderzoek (MTO)

In juni 2020 is de vragenlijst MTO uitgezet naar alle personeelsleden van 's Heeren Loo Onderwijs. Er zijn voor de verschillende functiegroepen drie aangepaste vragenlijsten uitgezet: Docenten, Specialisten en OOP. De resultaten van de vragenlijsten dienen als basis om de dialoog aan te gaan, zowel intern als extern. Bij analyse van de uitkomsten is het belangrijk om er rekening mee te houden dat het MTO is afgenomen tijdens de Corona-pandemie.

Groep	Respons	Totale populatie	Percentage respons
Specialisten 2020	16	30	53%
Docenten 2020	94	144	65%
OOP 2020	22	38	58%

Uit bovenstaande cijfers moeten we concluderen dat voor zowel de groep Specialisten als de groep OOP de respons laag is geweest en zijn de resultaten wellicht niet volledig representatief. Wel zien we bij zowel de groep Docenten als de groep OOP een aanzienlijke toename qua respons in vergelijking met 2018. De groep Specialisten laat daarentegen een (lichte) daling van het responscijfer zien.

Rapportcijfers



De rapportcijfers die medewerkers hebben gegeven laten in alle drie groepen een stijging zien t.o.v. 2018. Ten opzichte van de externe benchmark (EB) wordt er binnen alle drie groepen gelijk of hoger gescoord.

We hebben geconstateerd dat er twee aandachtspunten op alle scholen terugkwamen:

- Het belang van het invullen van het MTO nog meer onder de aandacht brengen;
- Informatievoorziening naar medewerkers toe bij veranderingen binnen de scholen kan beter.

Op alle locaties heeft een uitgebreide bespreking van de uitkomsten plaatsgevonden. Op bovenschools niveau willen we in het komende jaar meer aandacht besteden aan het belang van het invullen van het MTO. Ook zal er per locatie meer aandacht besteed worden aan de informatievoorziening naar medewerkers toe wanneer er veranderingen plaatsvinden. Deze ambities worden opgenomen in de jaarplannen van de scholen en zal er op bovenschools niveau ook met regelmaat aandacht aan besteed worden.

Externe audit CIIO

Op 2 november 2020 heeft het jaarlijkse CIIO onderzoek plaatsgevonden op het Emaus College en op het Rietschans College. Vanwege de ontwikkelingen rondom Corona is ervoor gekozen om het gehele onderzoek online via Teams plaats te laten vinden. Het CIIO heeft in haar rapportage aangegeven dat dit geen invloed heeft gehad op de kwaliteit van het onderzoek.

Het CIIO constateerde o.a. positieve ontwikkelingen op leiderschap en individueel eigenaarschap met aandacht voor de kwaliteitscultuur en het KMS binnen de scholen, met mogelijkheden bovenschools.

Naar aanleiding van het onderzoek is het CIIO gekomen tot de volgende conclusies:

- De doelstellingen uit het onderzoeksprogramma zijn gerealiseerd.
- Het onderzoek is gebaseerd op een steekproef, een andere steekproef zou tot andere resultaten kunnen leiden.
- De scope van het onderzoek is geschikt voor deze organisatie.
- Het managementsysteem van deze organisatie voldoet aan de gestelde eisen in de Maatstaf 2016 en daarmee aan de eisen van ISO 9001:2015.
- CIIO heeft voldoende vertrouwen in de doeltreffendheid van het managementsysteem, doordat:

1. voor de doelen in de jaarplannen per locatie benoemd is wat het oplevert/ op gaat leveren voor de leerlingen;
2. het managementsysteem zorgvuldig wordt onderhouden met een portefeuillehouder Kwaliteit als Linking pin;
3. het proces van directiebeoordeling, resulterend in een bovenschoolse Directiereview inclusief conclusie en verbetermaatregelen op verschillende perspectieven waaronder ook bedrijfsvoering, een goed beeld geeft en passend is bij de KMS-structuur.

Het CIIO heeft naar aanleiding van hiernaast genoemde conclusies geadviseerd het Maatstaf 2016/ISO 9001:2015 certificaat te continueren. Wij zijn zeer tevreden met dit resultaat. Om zicht te houden op de kanttekeningen en de voortgang hiervan te bewaken, worden deze opgenomen in de cyclus van de interne audits. Ook zullen deze periodiek geagendeerd en besproken worden binnen het DO.

Uitgebreide analyses en bevindingen zijn terug te lezen in het CIIO onderzoeksverslag.

Plancycclus 's Heeren Loo Onderwijs

Op 13 oktober jl. heeft het Directieoverleg een online themaochtend via Teams gehouden met elkaar. Doel van deze themaochtend was om verdieping te zoeken met betrekking tot de cyclus Strategisch Beleidsplan (SBP)-schoolplan-jaarplan. De ontwikkelingen in de afgelopen jaren hebben ervoor gezorgd dat er meer behoefte is ontstaan om per school een meerjarenbeleid op te zetten, binnen de kaders van het SBP, in de vorm van een schoolplan per school. Daarnaast hebben meerdere locaties aangegeven zoekende te zijn naar een compacter en overzichtelijker format c.q. invulling voor het jaarplan. Uniformiteit voor alle locaties is gewenst, waarbij er wel ruimte blijft voor eigen invulling per locatie.

Op deze themaochtend zijn de volgende wensen, besluiten en acties geformuleerd:

De jaarplannen zoals ze er nu liggen worden voor het schooljaar 2020/2021 nog gehanteerd. In de loop van dit schooljaar zal er met elkaar een nieuw format ontwikkeld worden waarin de bovengenoemde punten worden meegenomen en waar alle scholen zich in kunnen vinden. Deze zal per schooljaar 2021/2022 in gebruik genomen worden door alle locaties en door het stafbureau.

In het schooljaar 2020/2021 zal er met elkaar een format ontwikkeld worden voor het schrijven van een schoolplan per locatie. Hierbij is het belangrijk om met elkaar vast te stellen welke onderwerpen locatiegebonden zijn, welke op schoolplan-niveau en welke onderwerpen op bovenschools niveau weggezet worden.



H07 Onderwijs

's Heeren Loo Onderwijs heeft met de vier scholen in het schoolplan het onderwijskundig beleid beschreven in het Schoolplan 2018-2022, met daarin onze ambities op het gebied van onderwijs. De ambities zijn:

- Onderwijs is toegespitst op duurzame en passende uitstroombestemmingen.
- Onderwijsvernieuwing sluit goed aan bij veranderingen in de maatschappij.
- Onderwijs bieden met behulp van up-to-date technologie.

De locatiedirecteuren zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van het onderwijskundig beleid. Binnen de eigen locaties worden keuzes gemaakt over wie er verantwoordelijk is voor de uitvoering en vernieuwing van het onderwijs en hoe er vorm wordt gegeven aan de ambities die we met elkaar gesteld hebben. Bij de onderwijskundige ontwikkeling zijn voornamelijk de teams in de lead.

De kwaliteit van het onderwijs wordt op de eigen locaties bewaakt. Daarvoor hanteren we de PDCA-cyclus. Input halen we uit evaluaties, interne en externe audits en opbrengstgegevens van het onderwijs. Onderwijsvernieuwing en verbeteracties staan in het jaarplan. Op de verschillende locaties zijn kwaliteitsgroepen ingesteld om de ambities, geformuleerd in de jaarplannen, vorm te geven.

Verbinding

De verbinding tussen de verschillende locaties op het gebied van onderwijs vindt plaats in het Directieoverleg. De portefeuille Onderwijs staat 2x per jaar op de agenda. Daarin bespreken we voornamelijk onze gezamenlijke ambities en stellen we onszelf de vraag hoe we daar inhoud aan willen geven op de verschillende locaties.

Op werkniveau hebben de orthopedagogen/schoolpsychologen van de verschillende locaties onderling contact m.b.t. intervisie en kennisdeling. Zij brengen diagnostische middelen die op locatie gebruikt worden in kaart en delen deze informatie. Op casusniveau vragen ze elkaar om advies en zo nodig maken ze gebruik van elkaars mogelijkheden binnen de verschillende locaties. Onderwijsinhoudelijk, op het gebied van leermethodes, leermiddelen en het LVS, zoeken de IB-ers op casusniveau het contact.

Onze ambitie is dat er in 2022 op elke locatie een eigen schoolplan is waarin de onderwijskundige ontwikkelingen voor de eigen locatie beschreven staan. Op deze manier krijgen de verschillende locaties ruimte voor de eigen onderwijskundige ontwikkelingen. Daarnaast lopen we gezamenlijk het traject naar het VSO-diploma. Hiervoor sluiten we aan bij de landelijke ontwikkelingen. Vanuit dat kader zal de normering op eigen locatie vastgesteld worden, passend bij de doelgroep en het uitstroombestemming.

H08 Arbo

Veiligheid is en blijft een belangrijk thema binnen het onderwijs dat 's Heeren Loo Onderwijs biedt. We hebben hier dagelijks mee te maken. De Covid periode dwong en dwingt ons om dagelijks beslissingen te nemen over de (veilige) koers die de school moet bewandelen om haar medewerkers en leerlingen een veilige werk- en leeromgeving te bieden. Dit heeft in 2020 veel tijd en aandacht gekost. Wij zijn er trots op dat we ondanks alle zorg en acties die we moesten ondernemen op het gebied van veiligheid, ook gezamenlijk het leerproces van onze leerlingen zoveel als mogelijk hebben gewaarborgd.

De punten waaraan in 2020 veel aandacht is besteed zijn de volgende:

- Op iedere school functioneert een Corona crisisteam dat zorgt voor adequate acties ten opzichte van primaire veiligheidsmaatregelen voor personeel en leerlingen. De leden van het crisisteam komen op afroep bij elkaar, zijn bekend in de school en vormen een voorpost bij eventuele calamiteiten.
- Het afgelopen jaar zijn we vooral bezig geweest met het inventariseren van de afzonderlijke ARBO-aandachtspunten per locatie en het daarna uitlijnen en inrichten van alle ARBO-organisaties per locatie. Op 3 locaties is daarmee een ARBO-commissie ingericht waarbij de TBV's voor ieder lid duidelijk zijn.
- Op locatie De Lasenberg wordt hier nog aan gewerkt in verband met het vertrek van de Arbo-coördinator. Dit zal in het voorjaar 2021 gerealiseerd worden.
- Er is in 2020 een schoolveiligheidsplan 's Heeren Loo Onderwijs-breed vastgesteld door de GMR waarbij de uitwerking van een aantal school-specifieke protocollen nog op locatieniveau plaatsvindt.
- De klachtenregeling 's Heeren Loo Onderwijs en bijbehorend stroomschema is ge-update en vastgesteld door de GMR.
- Het incidentenprotocol 's Heeren Loo Onderwijs is ge-update, aangepast en vastgesteld door de GMR.
- In verband met corona is de cursus vertrouwenspersoon uitgesteld tot medio 2021. Dit geldt ook voor de cursus Keurmeester NEN 3140. Deze staan al wel gepland.
- In 2020 zijn er twee bijeenkomsten geweest voor alle ARBO-locatiecoördinatoren om aandachtspunten te inventariseren en af te stemmen. Daarmee zijn er voor iedere locatie aandachtspunten ten aanzien van veiligheid en ARBO benoemd en in een locatie jaarplan beschreven.
- Iedere school heeft een ontruiming georganiseerd.
- Iedere school heeft een BHV nascholingsmoment gehad waarbij is vastgesteld dat ieder locatie dat met zijn eigen aanbieder blijft doen. Deze scholing zal niet bovenscholings en uniform worden aangeboden.

H09 AVG

Inleiding

In mei 2018 is de nieuwe AVG-wetgeving van start gegaan. Deze wetgeving vraagt om passende organisatorische en technische maatregelen ter voorkoming van datalekken en onrechtmatig gebruik van persoonsgegevens.

's Heeren Loo Onderwijs vaart hierin mee op het beleid dat 's Heeren Loo op dit gebied heeft uitgezet, met specifieke uitwerkingen naar 's Heeren Loo Onderwijs toe.

Binnen de kaders die 's Heeren Loo heeft uitgezet, heeft 's Heeren Loo Onderwijs een Plan van Aanpak AVG opgesteld met een bijbehorende Checklist IBP (Informatiebeveiliging en Privacy) om veilig en AVG-proof te kunnen werken op alle locaties. Daarnaast is er in het afgelopen jaar veel aandacht besteed aan het vergroten van de bewustwording onder de medewerkers met betrekking tot het omgaan met privacygevoelige gegevens.

Ontwikkelingen

In het afgelopen jaar is er wederom veel ingezet om de privacywet in te bedden in de organisatie en in de werkwijze van alle medewerkers.

Een aantal maatregelen die genomen zijn:

AVG Portal SharePoint

Er is op SharePoint een AVG Portal ingericht waarin alle informatie rondom de wetgeving AVG voor medewerkers terug te vinden is. Deze portal wordt doorlopend op alle locaties onder de aandacht gebracht van de medewerkers.

• Veilig delen van bestanden

Afgelopen jaar is er vanwege de corona-pandemie veel thuisgewerkt door medewerkers. Om ervoor te zorgen dat de AVG ook vanuit huis wordt geborgd is er extra aandacht besteed aan het veilig delen van bestanden. Vuistregel hierbij is: "niet mailen maar delen". Er is op alle locaties ruime instructie gegeven over hoe medewerkers documenten veilig kunnen delen met zowel collega's als met contacten buiten de organisatie.

Dit item komt in januari 2021 weer aan bod en zal jaarlijks onder de aandacht gebracht worden.

• Avg Audit

In 2020 is er in navolging van 2018 een nieuwe audit uitgevoerd op de AVG binnen de scholen. Medewerkers zijn geïnterviewd op hun kennis van de AVG en de toepasbaarheid binnen hun dagelijks werk. De auditoren hebben geconstateerd dat de AVG goed geborgd is binnen 's Heeren Loo Onderwijs. Veilig mailen en veilig delen zijn de steekwoorden die door iedereen herkend worden. Dit is een behoorlijke vooruitgang sinds de laatste audit in 2018 en kunnen we dus tevreden zijn met het resultaat.

Belangrijkste conclusies vanuit de audit:

- De bewustwording is aanzienlijk versterkt ten aanzien van de initiële nulmeting. De auditees zijn bekend met de AVG. De stafmedewerker ICT heeft hierin nadrukkelijk een actieve en leidende rol.
- In hoeverre aan een verzoek op bijvoorbeeld vergetelheid in de systemen en documentatie gevolg kan worden gegeven is nog onvoldoende nader gedocumenteerd.
- Niet alle verwerkingsovereenkomsten zijn op orde en een verwerkingsregister is niet aangetroffen.
- Toestemmingsverklaringen die gebruikt worden binnen 's Heeren Loo Onderwijs zijn niet allemaal juridisch getoetst. Uit het auditrapport komt naar voren dat er in sommige gevallen genoeg genomen kan worden met een mondelinge toestemming.

- Datalekken zijn zeer beperkt gebleven; in het jaar 2020 zijn er in totaal drie meldingen van datalekken in de tool Privacy Perfect geregistreerd.
- Met betrekking tot contractmanagement is niet duidelijk hoe de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden (centraal) zijn belegd.
- Op het Emaus College is een start gemaakt met de Parro pilot. Helaas is dit programma vanwege de Corona Lock down nog niet voldoende getest.

Ambities

In het komende jaar zal er (extra) aandacht besteed worden aan de volgende aspecten mb.t. de AVG:

- Continue aandacht ten aanzien van de AVG, met name een focus op (onderlinge) aanspreekbaarheid en aandacht voor de actualiteit van beheerskaders;
- Het ontwikkelen van een werkinstructie t.a.v. gevolg geven aan een verzoek op vergetelheid in de systemen en documentatie. Dat betekent dat we inzichtelijk maken hoe en wanneer we leerling- en personeelsgegevens verwijderen op het moment dat zij vertrekken/uit dienst treden;
- Alle verwerkingsovereenkomsten worden nagelopen en aangevuld waar dit nog niet geregeld is. Het ontwikkelen van een register hiervoor behoort hierbij tot de mogelijkheden;
- Eventuele datalekken worden door de stafmedewerker ICT doorgegeven aan de Functionaris Gegevensbescherming van 's Heeren Loo. Daarnaast zal er een eigen bovenschools registratiesysteem worden bijgehouden voor trendanalyses en om te komen tot eventuele verbeteracties;
- Contractmanagement wordt dit jaar verder planmatig ontwikkeld en wordt er verder in kaart gebracht hoe de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden (centraal) zijn belegd;
- Toestemmingsverklaringen worden bovenschools verder ontwikkeld en juridisch getoetst
- In januari 2021 zal op het Emaus College opnieuw gestart worden met een Pilot van het programma Parro. Dit is een onderdeel dat gekoppeld is aan Parnassys en kan worden gebruikt om met ouders te communiceren.

Verbinding



Omdat wij binnen de kaders van 's Heeren Loo Zorg opereren met betrekking tot de AVG, is er nauw contact met de functionaris gegevensbescherming van 's Heeren Loo. Periodiek worden er binnen 's Heeren Loo Onderwijs AVG-audits uitgevoerd om te monitoren hoe wij ervoor staan en waar verbetering en/of aanpassing van beleid wenselijk is. Deze audits worden uitgevoerd vanuit 's Heeren Loo Zorg.

Binnen de portefeuille ICT van 's Heeren Loo Onderwijs ondersteunt de stafmedewerker ICT de portefeuillehouder bij het maken van beleid en de planning op het gebied van o.a. de AVG. De portefeuille ICT wordt 3x per jaar behandeld binnen het DO, waarin alle ontwikkelingen worden besproken en eventuele knelpunten op de verschillende locaties in kaart worden gebracht. Evaluatie van het Plan van Aanpak AVG en de Checklist IBP worden jaarlijks geëvalueerd binnen het DO (opgenomen in de planning van de kwaliteitsjaarcyclus van het DO).

De GMR kijkt terug op een bewogen jaar.

Begin 2020 waren er vanuit het onderwijs verschillende stakingen aangekondigd. Door de komst van het coronavirus in Nederland en de uitdagingen die dit gaf voor de scholen, is dit gespreksonderwerp echter komen te vervallen. Ondanks de onzekerheden die het nieuwe virus met zich meebracht, kan de GMR terugkijken op een positief jaar. Ondanks de impact van het virus heeft de GMR alle vergaderingen online door kunnen laten gaan. Tijdens iedere GMR-vergadering hebben we als voorzitters van de verschillende locaties besproken op welke manier alle medewerkers en leerlingen gehoord werden op de verschillende scholen. De GMR is in alle stappen goed meegenomen door de directie van 's Heeren Loo Onderwijs, maar ook in samenspraak met de Zorg zodat we de veiligheid van het personeel en de leerlingen zoveel mogelijk hebben kunnen waarborgen. Vanuit de scholen kwamen veel vragen omdat we op alle vier locaties te maken hebben met kwetsbare jongeren. Naast dat er op een veilige manier les moet worden gegeven, zijn de thuis- en leefomgevingen van de leerlingen even belangrijk. Het was een uitdaging om alle leerlingen te monitoren en ondersteuning te bieden op een passende manier. Door elkaar te horen en verschillende situaties met elkaar te delen ontstonden er nieuwe ideeën om op een positieve manier als GMR een aanvulling te zijn voor de scholen.

Afgelopen jaar hebben we afscheid genomen van Dick Marissen vanuit het Rietschans College en hebben we Jan Tielenburg mogen verwelkomen als nieuw lid van de GMR. We zijn blij met zijn financiële expertise en kijk op de GMR en is daarmee een welkome aanwinst.

Kees Erends van de Raad van Bestuur heeft afscheid genomen en als GMR hebben we kennis mogen maken met Ageeth Ouwehand. Haar kennismaking met onze GMR heeft online plaatsgevonden, maar was zeker positief. In de toekomst hopen we elkaar te vaker te kunnen zien en spreken, zonder dat een beeldscherm nodig is. Henk Jansen van Galen, onze directeur Bedrijfsvoering, gaat langzaam een stapje terugnemen en het stokje overdragen aan zijn vervanger, Jurrie van de Beek.

Eind 2020 hebben we een positieve rapportage van de CIO ontvangen en daarmee onze KSO-certificering verlengd. Ook het inspectiebezoek op JeugdzorgPlus was positief, wat na een periode van gezonde spanning een mooi eindresultaat is.

De start van de nieuwbouw voor het Emaus College en verhuizing van het Rietschans College zal door de GMR in het komende jaar op de voet gevolgd worden. Afgelopen jaar zijn we als GMR actief betrokken bij dit proces. We kijken uit naar de eindresultaten!

Voor het komende jaar hopen we als GMR wederom een actieve rol te mogen innemen binnen de scholen van 's Heeren Loo Onderwijs.

Vitaliteitsbeleid en gesprekkencyclus

Eigenaarschap, Vakmanschap en Vitaliteit

Omdat de klassieke gesprekkencyclus niet altijd het beste uit medewerkers haalt, staat deze meer en meer onder druk. In het afgelopen jaar hebben wij een start gemaakt met het vernieuwen van de gesprekkencyclus richting een waarderende en ontwikkelingsgerichte gesprekkencyclus.

De gesprekken daarin zijn veel meer gebaseerd op het waarderend onderzoeken van de sterke kanten van medewerkers en hun verbinding met de organisatie. Het eigenaarschap om zelf in gesprek te zijn over doelen en ontwikkeling ligt bij de medewerkers. Daarmee is veel meer ruimte voor een effectieve en doorgaande feedbackcyclus gericht op persoonlijke ontwikkeling.

Vitaliteit krijgt ook een nadrukkelijke plek in deze gesprekkencyclus. Gezondheid en mentale veerkracht beïnvloeden niet alleen de productiviteit van medewerkers, maar ook het omgaan met veranderingen en duurzame inzetbaarheid. Kortom, vitale medewerkers zijn de motor van een innovatieve organisatie.

Ontwikkelingsgerichte gesprekkencyclus

De ontwikkelingsgerichte gesprekkencyclus is een belangrijk middel voor het gezamenlijk bespreken, vastleggen en het maken van afspraken over het huidige functioneren en voor de volgende stap van ontwikkeling van de medewerker. Daarmee is het een belangrijk onderdeel van ons professioneel personeelsbeleid om de kwaliteiten van de werknemers verder te ontwikkelen, zo optimaal mogelijk in te zetten en het afstemmen van de wederzijdse verwachtingen.

Uitgangspunten

Als directie van 's Heeren Loo Onderwijs hanteren wij de volgende uitgangspunten bij de ontwikkelingsgerichte gesprekkencyclus:

- Medewerkers zijn zelf eigenaar van hun loopbaanontwikkeling en nemen daar juist zelf ook gevraagd en ongevraagd initiatieven in;
- De gesprekken dragen bij aan het behalen van (persoonlijke) doelen van de medewerker, leidinggevende en organisatie;
- De gesprekken maken duidelijk wat de medewerker nodig heeft om vitaal te worden/blijven waardoor de medewerker beter functioneert;
- Door wederzijds feedback in de gesprekken verbeter je het functioneren van elkaar;
- De gesprekken helpen de organisatie continu te verbeteren: vitale medewerkers zijn de motor van een innovatieve organisatie;
- De gesprekken stellen de leidinggevende in staat om het functioneren van de medewerker te faciliteren;
- De gesprekken worden op alle niveaus gevoerd: leidinggevend, medewerkers en leerlingen;
- Iedere medewerker is rolmodel voor de leerlingen op het gebied van Eigenaarschap, Vakbekwaamheid en Vitaliteit.

1. Vervolgstappen

- Wij streven ernaar om het vitaliteitsbeleid inclusief de gesprekkencyclus per september 2021 in te voeren binnen geheel 's Heeren Loo Onderwijs. Hiervoor zullen een aantal stappen doorlopen worden:
- Organiseren van **werksessies** met variëteit aan medewerkers, inclusief GMR leden met als doel informatie delen en ophalen, betrokkenheid en draagvlak creëren;
 - Opbrengsten bespreken binnen het Directieoverleg (DO);
 - Het ontwikkelen van passende formulieren voor de ontwikkelingsgerichte cyclus en de bijzondere cyclus en andere instrumenten die uit het DO en de werksessies voortkomen;
 - Uitwerken andere vitaliteitsinstrumenten;
 - Uitwerking van informatie in beleid en bijbehorende documenten;
Definitieve versie van beleid en bijbehorende documenten voorleggen aan het DO en de GMR.

Personeel

Situatie per 1 januari 2020

Totaal aantal Fulltime medewerkers: **72**
Totaal aantal Parttime medewerkers: **137**

Personeelssterkte per arbeidsrelatie

Type aanstelling		Totaal	Fulltime	Parttime
Vast	Aantal Personen	162	57	105
	Bezetting (wtf)	125,5461	56,6000	68,9461
Tijdelijk	Aantal Personen	58	17	41
	Bezetting (wtf)	36,3933	15,4000	20,9933

Personeelssterkte per deeltijdcategorie

	Totaal	Deeltijd (WTF) cohort					
		0 - 0.2	0.2 - 0.4	0.4 - 0.6	0.6 - 0.8	0.8 - 1.0	>= 1.0
Aantal Personen	209	0	5	26	54	52	72
Bezetting (wtf)	161,9394		1,0318	11,5834	33,9431	43,3811	72,0000

Personeelssterkte per leeftijdscategorie

	Totaal	Leeftijd cohort										
		0/19	20/24	25/29	30/34	35/39	40/44	45/49	50/54	55/59	60/64	>= 65
Aantal Personen	209	0	3	17	25	24	25	29	27	34	22	3
Bezetting (wtf)	161,9394		1,4000	14,3816	21,2086	17,5420	20,8582	20,8329	21,1450	24,7266	18,5945	1,2500

Situatie per 31 december 2020

Totaal aantal Fulltime medewerkers: **63**
Totaal aantal Parttime medewerkers: **152**

Personeelssterkte per arbeidsrelatie

Type aanstelling		Totaal	Fulltime	Parttime
Vast	Aantal Personen	175	58	117
	Bezetting (wtf)	133,9586	57,6000	76,3586
Tijdelijk	Aantal Personen	52	6	46
	Bezetting (wtf)	29,2816	5,2000	24,0816
<Niet ingevuld>	Aantal Personen	1	1	0
	Bezetting (wtf)	0,2000	0,2000	

Personeelssterkte per deeltijdcategorie

	Totaal	Deeltijd (WTF) cohort					
		0 - 0.2	0.2 - 0.4	0.4 - 0.6	0.6 - 0.8	0.8 - 1.0	>= 1.0
Aantal Personen	215	2	5	28	56	61	63
Bezetting (wtf)	163,4402	0,2500	1,0318	12,4474	35,4595	51,2515	63,0000

Personeelssterkte per leeftijdscategorie

	Totaal	Leeftijd cohort										
		0/19	20/24	25/29	30/34	35/39	40/44	45/49	50/54	55/59	60/64	>= 65
Aantal Personen	215	0	2	18	23	18	25	30	28	39	25	7
Bezetting (wtf)	163,4402		1,5000	14,8316	18,5020	14,0635	19,0202	21,1600	20,6865	29,2519	20,6199	3,8046

Opvallende zaken per 31-12-2020

Tussen 1 oktober 2018 en 1 oktober 2019 was de groei (van 499 naar 611) maar liefst 112 leerlingen. Uiteraard kwam het leeuwendeel door de overname van de leerlingen van Beekdal VSO en wordt de totale groei afgevlakt door de daling van het aantal leerlingen binnen het Emaus College. Het verschil tussen de telling van 1 oktober 2019 en 1 oktober 2020 betekent weer een afname van 24 leerlingen, met name veroorzaakt door afname van het aantal leerlingen van het Emaus college en De Lasenberg. Toch is het resultaat van het bestuursformatieplan goed uitpakend en hebben er geen ontslagen hoeven plaatsvinden op de locaties. Emaus College heeft de formatie in kunnen zetten in het nieuwe product van JeugdzorgPlus en er heeft afbouw plaatsgevonden van het ATC, Beekdal heeft de volledige formatie ingezet binnen de school en bij De Rietschans is het leerlingaantal nagenoeg gelijk gebleven.

Wat ook opvalt is dat er relatief weinig (nauwelijks) personeel in de leeftijdscategorie is tot en met 30 jaar. Dit houdt de GGL relatief hoog, want een behoorlijk percentage van de personeelsleden heeft een leeftijd tussen de 50 en 65 jaar. Deze cijfers geven een risico aan omdat blijkt dat met name de oudere doelgroep moeite heeft met de cultuurveranderingen binnen onderwijs c.q. de onderwijslocaties. Dit vraagt sturing op de items ouderenbeleid, duurzaamheidsverlof en ziekteverzuim. Voor 2020 stonden en voor 2021 staan deze items dan ook hoog op de agenda van het Bestuur en de GMR. Ultimo 2020 heeft dit dan ook geleid tot het inhuren van een externe medewerker op het gebied van HRM.

Het leeuwendeel van de begroting en de realisatie wordt op de scholen gerealiseerd door de personeelskosten, de realisatie van de overige baten (personeel gerelateerde extra inkomsten door projecten) en extra arrangementen en overdracht groeibekostiging op basis van de 1 februari-telling vanuit de SWV's. Het resultaat is negatiever dan begroot. Dit kan voor een overgroot deel verklaard worden door CAO afspraken die er gemaakt zijn en geleid hebben tot kosten die als grondslag in 2020 zijn bepaald en betaald, maar feitelijk betrekking hadden op betalingen met terugwerkende kracht voor het jaar 2019. Binnen de vermogenspositie ultimo 2019 was rekening gehouden met een bestemmingsreserve van 380k. Onder aftrek

van deze bestemmingsreserve ontstaat een positief genormaliseerd resultaat wat dan positiever uitkomt dan het begrote resultaat.

Strategisch personeelsbeleid

Strategisch personeelsbeleid maakt het verschil inzichtelijk tussen de kwalitatieve staat van de aanwezige personeelsbezetting en de (toekomstige) behoefte aan werknemers met de juiste kennis en competenties. Personeelsbeleid dient goed afgestemd te zijn op de strategische doelstellingen van het onderwijsbeleid en het perspectief van de individuele organisaties. Daarnaast moet 's Heeren Loo Onderwijs in het kader van Goed Bestuur zorgdragen voor werknemerstevredenheid, een prettige cultuur om in te werken en uitdagingen formuleren in de besprekingen, evaluaties en voortgang die de werknemers ertoe uitdagen om te professionaliseren in zowel het belang van de eigen persoon als de wensen vanuit een zich professionaliserende organisatie.

Activiteiten zoals lesobservaties en gesprekken naar aanleiding van feedback op de les, of het bevorderen van welzijn op het werk en de werk-privébalans, worden onderwijs breed inmiddels als normaal, prettig en leerzaam ervaren. De in- en externe audits dragen hiertoe ook zeker bij.

De actuele maatschappelijke issues als werkdruk, vitaliteit en werkzekerheid worden structureel besproken en individueel verankerd. Als belangrijkste belemmerende factoren wordt het gebrek aan regelruimte en regeldruk ervaren.

De grootste onvrede wordt in het onderwijs veroorzaakt door de ervaren werkdruk bij de werkers in het primaire proces. Door de overheadkosten zo laag mogelijk te houden (7%) kan er een maximale inzet van middelen plaatsvinden naar het primaire proces op de locaties. Daarnaast is er in overeenstemming met de GMR en de deelraden besloten om de werkdrukmiddelen toe te voegen aan de personeelsformatie, zodat de wens om extra ondersteuning te krijgen binnen de klassensituaties gerealiseerd kon worden door inzet van klassenassistenten, leraar ondersteuners, technisch assistenten en arbeidstrainers. Daarnaast zijn er (roostervrije) Intern Begeleiders per school ingezet om de leerkrachten te ondersteunen bij hun onderwijsvragen en de opzet van de Onderwijs Perspectief Plannen.

Risico's benoemingen / bevoegdheden

De problematiek van de bevoegdheden bij scholen voor VSO zijn op de voornaamste knelpunten geïnventariseerd. Drie ontwikkelingen spelen daarbij een belangrijke rol:

1. Het lerarentekort
2. De marktwerking salarissen VO
3. De implementatie van passend onderwijs.

Het VSO heeft te maken met een formele bevoegdheidseis, bestaande uit een diploma van een Lerarenopleiding voor Basisonderwijs (Pabo), dan wel Lerarenopleiding Voorgezet Onderwijs voor specifieke vakken in het uitstroomprofiel 'diplomagericht' van het VSO.

De VO-bevoegdheidseis is binnen het VSO formeel slechts aan de orde, als er sprake is van een examenlicentie. Daar waar er tweede- dan wel eerste-graads-leraren worden aangetrokken voor

VSO, speelt het lerarentekort een rol bij de keuze van een potentiële kandidaat tussen het VO en het VSO, waarbij de salarisverschillen vaak doorslaggevend zijn in het voordeel van het reguliere VO. Bij het Pro speelt de breedte van de bevoegdheid vaak een rol, met name in de bovenbouw, waarbij leraren ingezet worden voor meerdere vakken, terwijl de bevoegdheid 'smal' is (aanvragen ontheffingen is dan geboden). Kijkend naar de ontwikkelingen binnen Passend Onderwijs, zien we in toenemende mate aardige voorbeelden van meer integrale aanpakken bij VSO (soms ook met vmbo-BB), waarbij de daadwerkelijke inzet van leraren voor nieuw gevormde groepen een probleem vormt vanuit het oogpunt van bevoegdheden. Snelle opleidingstrajecten, om mensen formeel bevoegd te maken, zijn dan geboden. Zeker in het licht van de observatie dat de Inspectie van het Onderwijs besturen en scholen stevig bevraagd op de bevoegdheden van leraren.



Op dit moment zijn die opleidingswegen onvoldoende voorhanden. Bestaande routes duren meestal te lang, dan wel kosten te veel energie van de leraren. Verder spelen de scholen binnen de onderwijssoorten van het VSO geen of een zeer geringe rol bij de aanpak van 'Opleiden in de School' en de inrichting van 'Opleidingsscholen'.

Zeer specifiek voor beide onderwijssoorten is verder de problematiek van 'bevoegd versus bekwaam'. Op essentiële onderdelen van de onderwijsprogramma's voor een doelgroep, die bestaat uit 'kwetsbare jongeren' gaat het met name om praktische vaardigheden, 'leren door doen' en werknemersvaardigheden. Juist op die gebieden is vakmanschap (bekwaamheid) vereist, boven vak bevoegdheid. Er bestaat daardoor een grote groep medewerkers op beide onderwijssoorten (voor VSO geldt dit met name voor het uitstroomprofiel 'arbeid') in de sfeer van assistenten, werkplaatsbegeleiders, jobcoaches, praktijkbegeleiders, instructeurs etc., die wel degelijk beschikken over passende bekwaamheden, maar niet beschikken over een lesbevoegdheid, voortkomend uit een passende Lerarenopleiding. Ook deze groep medewerkers verdient specifieke aandacht vanuit het oogpunt van 'passend opleiden'. Tenslotte geldt voor het uitstroomprofiel 'dagbesteding' binnen het VSO, dat juist andere competenties (pedagogisch, verzorgend, sociaal/emotioneel begeleidend, ontwikkeling ondersteunend, sensomotorisch ondersteunend) aan de orde zijn en veel minder de vereiste competenties van een bevoegde leerkracht.

Kortom, er is duidelijk behoefte aan 'passende opleidingstrajecten' (zowel initieel als post-initieel), om kwalitatief goed onderwijs te kunnen blijven verzorgen voor een specifieke groep leerlingen/jongeren.

H12 Ziekteverzuim

Kengetallen ziekteverzuim per jaar

	Aantal mw.			VP			VP t/m 1			VP 1 - 2		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Totaal	179	232	236	8,35	7,86	5,53	7,42	5,57	4,75	0,94	2,29	0,78



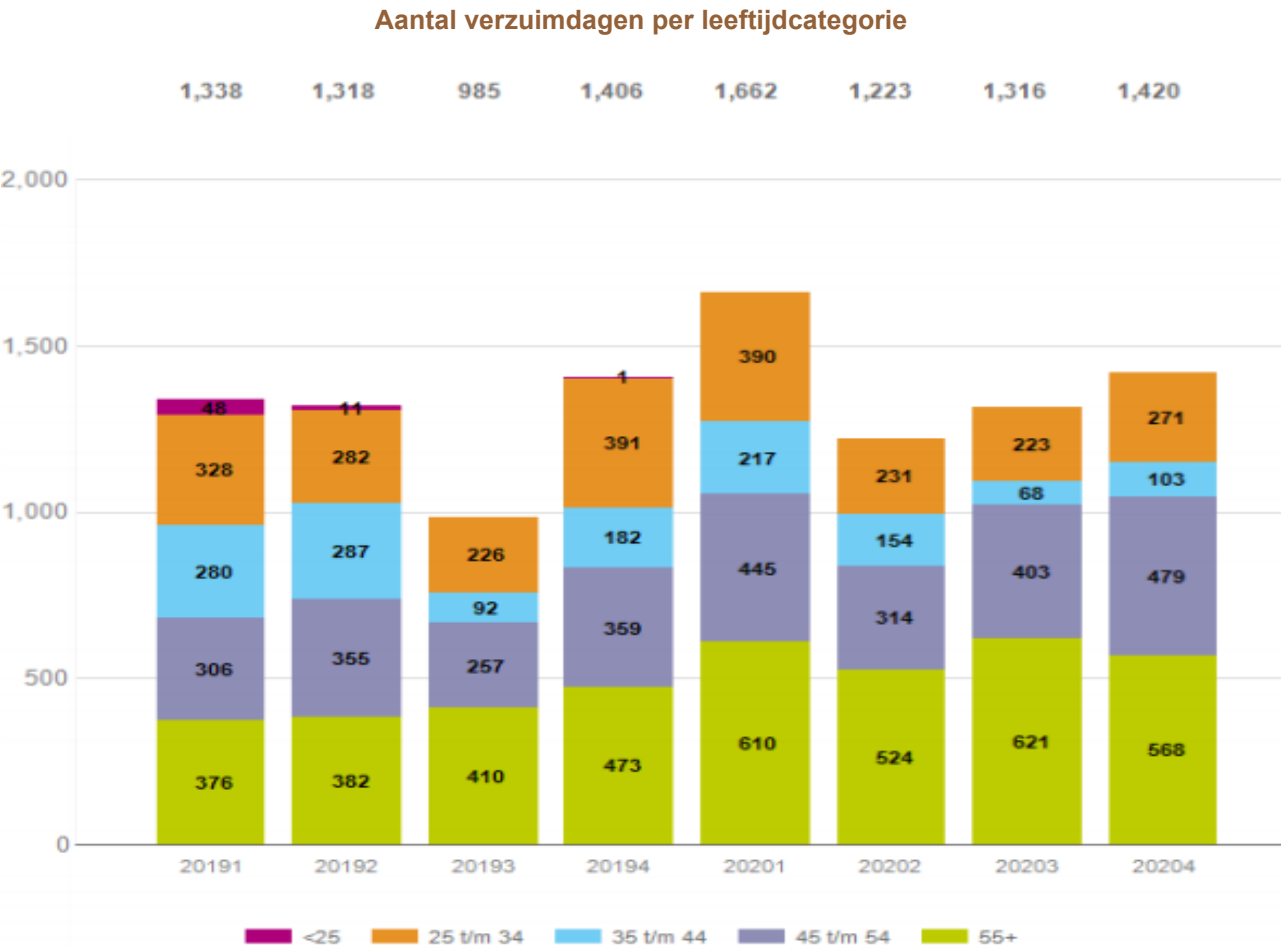
Het totale verzuim binnen de scholen van 's Heeren Loo Onderwijs is ten opzichte van vorig jaar fors gedaald naar 5,53%. Het kortdurend verzuim (korter dan 2 weken) bedraagt altijd een behoorlijk aandeel van alle ziekmeldingen. Dit verzuim is voor de cijfers te verwaarlozen en maakt onderdeel uit van de 4,75 % verzuim in het eerste jaar van ziekte. Deze daling van meer dan 2% ten opzichte van vorig jaar is positief, zeker als ook nog het langdurig verzuim bekeken wordt. Nadelig effect is wel dat er momenteel een aantal WIA-dossiers lopen. Deze brengen niet alleen nu, maar ook zeker in de toekomst veel kosten met zich mee. Deze kosten zijn waar mogelijk als voorziening opgenomen. Verdere analyse hierop volgt, maar er moet eerst een risico benoemd worden:

Binnen het UWV wordt 's Heeren Loo Onderwijs gezien als eigen risicodragers ten aanzien van de WGA/WIA. Dit is uitzonderlijk voor onderwijs (tenzij je als bestuur die eigen keuze maakt) en onderwijs zou deze keuze nooit gemaakt hebben (zeker niet met een verzuim van de afgelopen jaren). Toch is het bestuur bestempeld als eigenrisicodragers, omdat we als 's Heeren Loo Zorg en 's Heeren Loo Onderwijs gebruik maken van hetzelfde loonheffingsnummer en 's Heeren Loo Zorg gekozen heeft voor het eigen risico-dragerschap, 's Heeren Loo Onderwijs is geen eigenstandige juridische entiteit.

Met 's Heeren Loo Zorg wordt de problematiek voortdurend besproken.

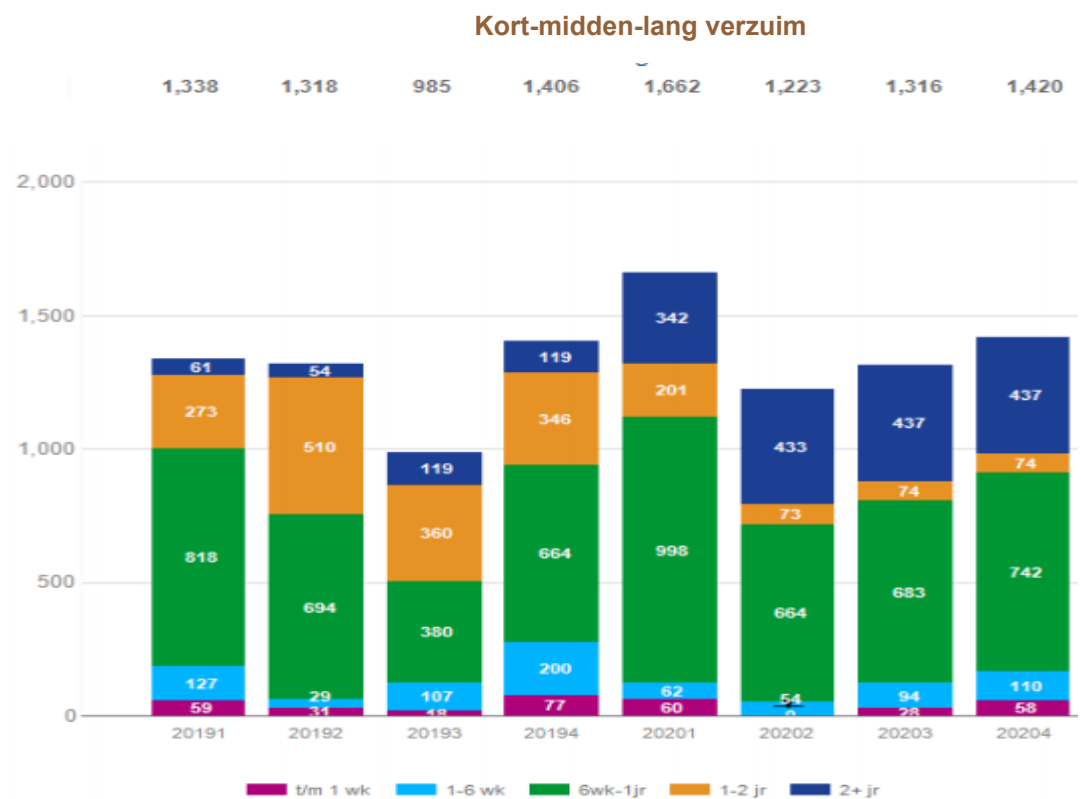
In de loop van 2021 zal blijken welke invloed Corona heeft gehad op de verzuimpercentages.

ziekteverzuimdagen per leeftijd



Als je naar de verdeling van het verzuim over de laatste twee jaren kijkt, dan zie je dat het verzuim voor de leeftijdsklasse 45 tot en met 67 jaar altijd rond de 60% ligt. De leeftijd van 35 tot en met 45 is heel stabiel laag, maar de categorie daarvoor (25 tot en met 34 jaar) was in 2019 aan het toenemen, maar lijkt in 2020 weer wat af te nemen.

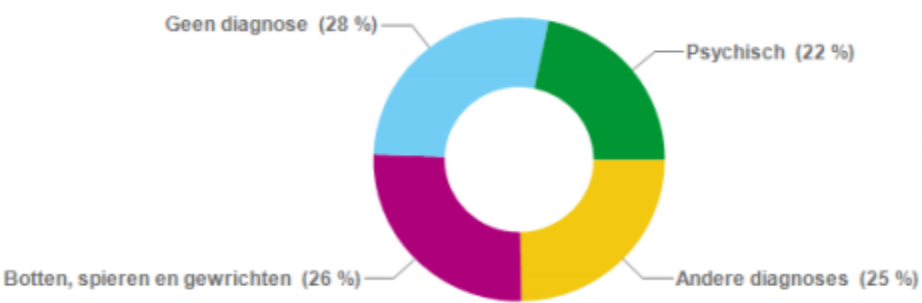
Analyse en bevindingen
Verzuimdagen afgelopen 8 kwartalen



In bovenstaande grafiek is duidelijk dat het langdurig verzuim zichtbaar tussen 1 en 2 jaar zich doorzet naar langdurig verzuim > 2 jaar, ook in verband met een verlengde WIA-aanvraag. Daarnaast zien we dat ongeveer de helft van het totale verzuim zich bevindt tussen de periode van 6 tot 52 weken verzuim. Als dit zo opgesomd wordt, dan constateren we een zeer zorgelijke ontwikkeling en dan moeten we ook constateren dat we veel eerder (na 6 weken verzuim) moeten gaan sturen op herstel, terugkeer in eigen functie of een mogelijke re-integratie. Ook de dossiers, die vallen onder de medische problematiek, zonder dat er een deel van het verzuim aan de werkgever te wijten is, vragen een veel eerdere analyse op de mogelijkheden om vervroegde afspraken te maken met het UWV over WIA en/of IVA-keuringen. Deze taken liggen bij de locatiedirecteuren als casemanagers en die moeten zo snel mogelijk geschoold en ondersteund worden in deze taak.

In oktober 2019 heeft het bestuur besloten om voor alle dossiers die neigen naar langdurig verzuim, externe deskundigheid en casemanagement in te huren. Voor het Emaus College en de Rietschans zijn deze taken belegd bij Concerned en voor De Lasenberg en Beekdal bij Feijcoach. Beide organisaties zijn gespecialiseerd in de begeleiding van ziekteverzuim en hebben een achtergrond vanuit het UWV. Door de besparing op de kosten van de bedrijfsarts, kunnen hun kosten voor het grootste deel gedragen worden. Vanaf 2020 vindt eveneens ondersteuning plaats door een externe HRM-medewerker, die zich in 2021 explicieter zal gaan bemoeien met de ziektedossiers.

Diagnose (in % van # verzuimdagen)



Tenslotte nog een overzichtje van het verzuim per medische diagnose. Hierbij is 'geen diagnose' het kortdurend verzuim (26%). Botten, spieren en andere medisch interne diagnoses hebben gemiddeld wel een langdurig verzuim, maar leiden meestal tot herstel (26%). Het zijn met name de psychische klachten (intern en/of werk gerelateerd) die bij vroegtijdige professionele coaching en begeleiding intern of extern tot herstel kunnen gaan leiden zodat er geen beroep op de WIA gedaan hoeft te worden.

Het bestuur heeft een heldere visie op de sturingsmogelijkheden op het ziekteverzuim en heeft inmiddels het verbeterplan hiertoe ingezet.

uitkeringen na ontslag

Er hebben in het boekjaar 2020 uitkeringen plaatsgevonden. Deze uitkeringen hebben daar waar nodig ook consequenties gehad op te vormen voorziening voor personeel ultimo 2020.

Er zijn twee vormen van uitkeringen na ontslag die een impact hebben op de financiële middelen van de school:

- ontslag via de kantonrechter met recht op WW en WW+;
- ontslag als gevolg van ziekte met een uitkering middels de WIA.

Voor beide vormen van ontslag is het de doelstelling om geen of nauwelijks financiële verplichtingen aan te gaan. Bij beide vormen van ontslag geldt dat er zorgvuldig en vroegtijdig gestart moet worden met dossiervorming omtrent de casus, waarbij re-integratie naar het tweede spoor de primaire doelstelling is. Bij voldoende dossier en voldoende inspanningen van de werkgever richting het plaatsten in een externe functie, kunnen de kosten laag gehouden worden en meestal worden beperkt tot de vergoedingen van de outplacementkosten. Bij ontslag via de kantonrechter worden de uitkeringskosten gedragen door het UWV en het Participatiefonds. Bij een dreigend WIA-dossier is plaatsing in een andersoortige functie elders het eerste doel. Mocht er sprake zijn van volledige arbeidsongeschiktheid, dan worden deze kosten ook gedragen door het UWV.

Zoals beschreven in de paragraaf ziekteverzuim en als uitvloeisel van het strategisch personeelsbeleid, is vroegtijdige interventie op lopende dossiers van cruciaal belang om te voorkomen dat aan het einde van de rit de kosten van ontslag voor rekening van de werkgever komen.



H13 Leerlingen

Per 01-10-2019:

	Leerlingen	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cumi
Beekdal VSO	150 lln	102	3	45	25 lln
De Lasenberg	147 lln	141	6	0	53 lln
Emaus College	170 lln	153	13	4	17 lln
Norden Jeugdzorg+	16 lln	0	0	16	
Rietschans College	128 lln	127	0	1	3 lln
Totaal	611 lln	523	22	66	98 lln

Per 01-10-2020:

	Leerlingen	Cat. 1	Cat. 2	Cat. 3	Cumi
Beekdal VSO	158 lln	109	2	47	43 lln
De Lasenberg	134 lln	127	1	6	49 lln
Emaus College	155 lln	124	23	8	14 lln
Norden Jeugdzorg+	16 lln	0	0	16	
Rietschans College	124 lln	122	1	1	3 lln
Totaal	587 lln	482	27	78	95 lln

Wat we zien is de afname van het totaal aantal leerlingen op het Emaus college en De Lasenberg. Daar tegenover staat dat de bekostigingscategorie van leerlingen op deze locaties hoger uitvallen dan voorheen. Ook voor de komende jaren is de verwachting dat deze verdergaand zullen toenemen. De daarvoor benodigde acties worden in de samenwerking tussen zorg en onderwijs daarvoor ingezet. Bij De Lasenberg is wel de verwachting dat het leerlingaantal nog wat zal toenemen op basis van de groei per 1 februari.

In de MJB gaan we, op basis van de ervaringsgegevens en de ingezette ontwikkelingen uit van de volgende begrotingsuitgangspunten:

v.a. 2022-2023	
De Lasenberg	138 leerlingen
Emaus College	150 leerlingen
Norden Jeugdzorg+	16 leerlingen
Beekdal VSO	154 leerlingen
Rietschans College	134 leerlingen
Totaal	592 leerlingen

H14 Staat van baten en lasten

Staat van Baten en Lasten 2020, vergelijkende cijfers 2019

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
	EUR	EUR	EUR
Baten			
Rijksbijdragen OCW	14.254.971	13.553.416	13.858.351
Overige overheids-bijdragen en -subsidies	422.752	305.334	511.500
Overige baten	716.813	565.075	1.185.912
Totaal baten	15.394.536	14.423.825	15.555.763
Lasten			
Personele lasten	13.366.034	12.318.785	12.281.696
Afschrijvingen	272.266	276.150	267.732
Huisvestingslasten	922.233	880.525	893.003
Overige lasten	921.510	837.550	1.076.106
Totaal lasten	15.482.043	14.313.010	14.518.537
Saldo baten en lasten *	-87.507	110.815	1.037.226
Financiële baten en lasten	-24.126	-15.000	-21.534
Resultaat *	-111.633	95.815	1.015.692
Mutatie ten laste van het resultaat gevormde bestemmingsreserves	460.000	-37.000	-427.000
Genormaliseerd resultaat *	348.367	58.815	588.692

* (- is negatief)

Het leeuwendeel van de begroting en de realisatie wordt op de scholen gerealiseerd door de personeelskosten, de realisatie van de overige baten (personeel gerelateerde extra inkomsten door projecten) en extra arrangementen en overdracht groeibekostiging op basis van de 1 februari-telling vanuit de SWV's. Het resultaat is negatiever dan begroot. Dit kan voor een overgroot deel verklaard worden door CAO afspraken die er gemaakt zijn en geleid hebben tot kosten die als grondslag in 2020 zijn bepaald en betaald, maar feitelijk betrekking hadden op betalingen met terugwerkende kracht voor het jaar 2019. Binnen de

vermogenspositie ultimo 2019 was rekening gehouden met een bestemmingsreserve van 380k. Onder aftrek van deze bestemmingsreserve ontstaat een positief genormaliseerd resultaat wat dan positiever uitkomt dan het begrote resultaat.

In 2020 zijn een aantal baten en lasten niet specifiek toegerekend aan de locaties. Daarmee kan niet een optimale analyse gemaakt worden van het resultaat per locatie/school. In 2021 zal hier actiever op gestuurd worden. Dat neemt natuurlijk niet weg dat het resultaat op totaalniveau een goed behaald resultaat weergeeft.

H15 Scholen & bestuur



Beekdal

's Heeren Loo Onderwijs

Locatiedirecteur: Esther Schuur
Heiligenbergerweg 185, 3816 AJ Amersfoort
085 0660700
shlonderwijs.nl/beekdal



Emaus College

's Heeren Loo Onderwijs

Locatiedirecteur: Birgit Bossink
Groene Allee 120, 3853 JW Ermelo
088 0407100
shlonderwijs.nl/emauscollege



De Lasenberg

's Heeren Loo Onderwijs

Locatiedirecteur: Rob de Bruijn
Schrikslaan 20, 3762 TC Soest
Postadres: Postbus 186, 3760 AD Soest
088 0407200
shlonderwijs.nl/lasenberg



Rietschans College

's Heeren Loo Onderwijs

Locatiedirecteur: Eugene Braams
Horsterweg 130a, 3853 JE Ermelo
088 0407171
shlonderwijs.nl/rietschanscollege

Bevoegd gezag

Drs. J. (Jan) Fidder
Drs. E. (Ernst) Klunder
Mr. A. (Ageeth) W. Ouwehand

Voorzitter Raad van Bestuur
Lid Raad van Bestuur (portefeuille Bedrijfsvoering)
Lid Raad van Bestuur (portefeuille Onderwijs)

Bezoekadres 's Heeren Loo

Berkenweg 11, 3818 LA Amersfoort
Postadres: Postbus 647, 3800 AP Amersfoort
www.sheerenloo.nl

Directiebureau 's Heeren Loo Onderwijs

Jan van Heerikhuize
Henk Jansen van Galen

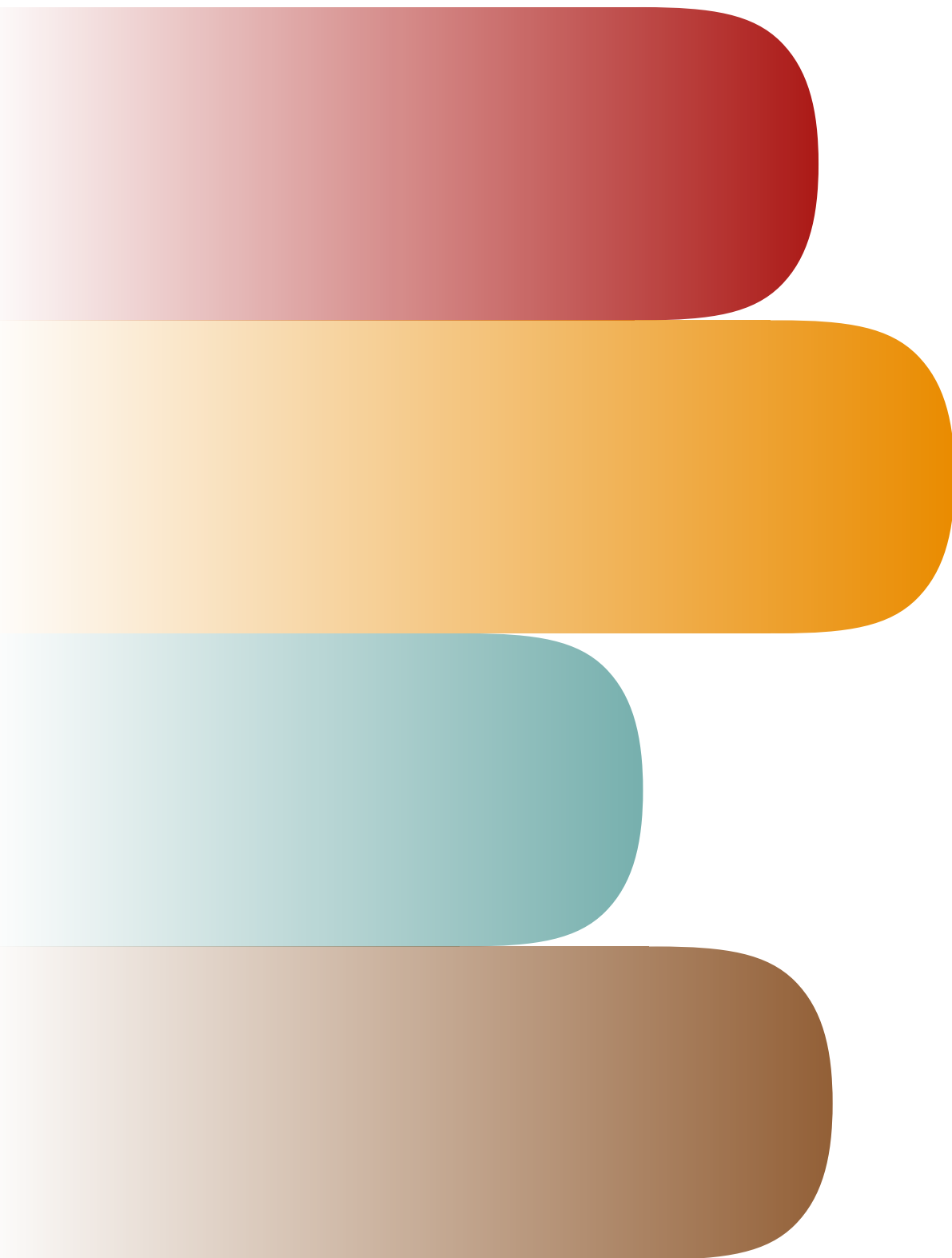
Onderwijsbestuurder
Directeur bedrijfsvoering

Staffunctionarissen
Edward Huisman
Annie de Groot
Remke Huisman

Staffunctie ICT
Staffunctie R&D
Bestuursondersteuning / staffunctie Kwaliteit

Bezoekadres 's Heeren Loo Onderwijs

Schrikslaan 20, 3762 TC Soest
Postadres: Postbus 186, 3760 AD Soest
www.shlonderwijs.nl



's Heeren Loo
Onderwijs

's Heeren Loo Onderwijs