

# Bestuursverslag 2022

STICHTING  
uniek



# VOORWOORD

In het verslagjaar 2022 heeft een wisseling van het College van Bestuur plaatsgevonden. Per 1 juni 2022 is het nieuwe college in werking getreden.

De focus heeft vanaf dat moment gelegen op het in beeld brengen van de organisatie op de volgende domeinen:

- Organisatiestructuur
- Onderwijskwaliteit
- Verkenning van het netwerk waarin de organisatie opereert/ participeert
- Personeel
- Huisvesting

De kennismaking tussen de organisatie en het nieuwe college is breed van opzet geweest. Alle partijen op enigerlei wijze betrokken bij de Stichting, zijn gezien door het CvB. Er is veel tijd geïnvesteerd in het bouwen aan relatie (intern en extern) en er heeft een brede verkenning van samenwerkingsmogelijkheden plaatsgevonden.

In overleg met de onderwijscommissie vanuit de Raad van Toezicht is er een jaarplan opgesteld waarin 6 domeinen zijn beschreven:

- Visie en strategie
- Financiën
- Onderwijs- kwaliteit & opbrengsten
- Veiligheid
- Personeel

Deze zelfde commissie heeft een dashboard opgesteld van waaruit er gemonitord zal worden. Hierin is het domein compliance opgenomen. Het beschrijft de toezichts-structuur van een lopend jaar.

Er is een start gemaakt met het ontwikkelen van een nieuwe missie en visie voor Stichting Uniek. Een traject waarbij alle medewerkers betrokken zijn. Deze nieuw opgestelde missie/ visie dient als onderlegger voor het op te stellen schoolplan waar de scholen in schooljaar 2022- 2023 aan werken.

De missie/visie vormt tevens de basis voor het koersplan 2023-2027 van Stichting Uniek.

Hierin zijn de doelen en ambities helder beschreven.

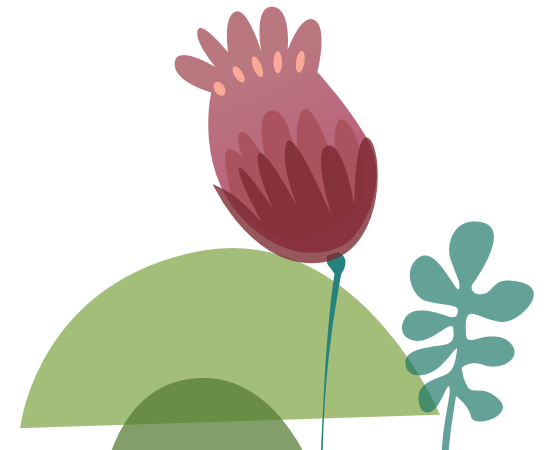
De uitgangspunten worden in het eerste semester van 2023 afgestemd met de Raad van Toezicht en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad.

Participeren in regionale overleggen heeft geleid tot vrijwillige maar structurele intervisie momenten tussen 3 voorzitters van College van Bestuur uit de regio. Dit verstrekt de relatie maar draagt ook bij aan de ontwikkeling van de CvB's.

Er zijn afspraken gemaakt met de gemeente over de opbouw van een inhoudelijk sterke LEA. Het VO en Uniek trekken hierin samen op richting de gemeente. De input vanuit het Regionaal Samenwerkingsverband Breda wordt hierin op de achtergrond meegenomen.

Gedurende het schooljaar 2020/2021 hebben alle scholen een basisarrangement vanuit de inspectie van het onderwijs. Dat betekent dat de kwaliteit voor de 7 scholen als tenminste voldoende wordt beoordeeld en/of dat de inspectie voldoende vertrouwen heeft in de ingezette ontwikkelingstrajecten om het onderwijs verder te verbeteren. Eén school werd door de inspectie als 'goed' bestempeld en één school kreeg een opdracht mee.

Dit gegeven legt een goede basis voor verdere doorontwikkeling van de onderwijskwaliteit op de scholen. Het inzoomen op de resultaten van de scholen heeft hier aanleiding toe gegeven.



De ontwikkelingen binnen Passend Onderwijs worden nauwgezet gevolgd. In een regionaal overleg waarin 25 besturen actief zijn, het RSV Breda, wordt op bestuurlijk niveau het gesprek met elkaar gevoerd en samengewerkt in werkeenheden.

Het RSV Breda heeft beschikkingen verstrekt voor zware ondersteuning. Twee scholen van Stichting Uniek zijn opgenomen in het Samenwerkingsverband Driegang. De uitwerkingen van Passend Onderwijs binnen dit samenwerkingsverband zijn anders dan bij Samenwerkingsverband Breda e.o.

De scholen van Stichting Uniek streven ernaar zoveel mogelijk leerlingen binnen het reguliere basisonderwijs les te geven.

Er is in het afgelopen jaar sprake van een daling van het leerlingenaantal met 19 leerlingen t.o.v. teldatum 1 oktober 2021. Het personeelsverloop is gering.

Het ziekteverzuimpercentage van Stichting Uniek is gestegen van 4,0 % in 2021 naar 4,9 % in 2022. Het langdurig ziekteverzuim is gestegen van 1,20 % 2021 naar 3,3 % in 2022. Het kortdurend verzuim is in 2022 afgenomen van 2,9 % naar 2,1 %. Het verzuim is exclusief het verzuim als gevolg van zwangerschappen.

In dit jaarverslag is de jaarrekening 2022 van Stichting Uniek opgenomen. Deze jaarrekening is gecontroleerd door accountantskantoor Moore DRV.


De begroting voor 2022 toonde een resultaat van € 773.743 negatief. Het jaar 2022 is afgesloten met een positief saldo van € 440.359.

Het bevoegd gezag is actief met de ontwikkelingen rondom de fusie tussen de Vonder en de Wilsdonck en de bouw van een nieuwe school.

Tevens is er door het CvB nieuw leven geblazen in de kabbelende stand van zaken rondom de ontwikkeling van het scholeneiland. Hierbij zijn drie schoolbesturen betrokken; Stichting Uniek, Bravoo en PCPO. Opnieuw is de intentie uitgesproken om voor nieuwbouw te gaan met daarin de plaatsing van drie scholen van genoemde besturen. Er zit voortgang in het traject. De Gemeente gaat bouwheer zijn. Deze keuze is gemaakt vanwege de complexiteit van samenwerking van drie besturen. Dit proces zal begeleid worden door de RO-groep.

Het bouwheerschap van de gemeente Geertruidenberg zal nog vormgegeven worden. Dit gebeurt op bestuurlijk niveau.

Stichting Uniek werkt volgens het Raad van Toezicht Model. Het College van Bestuur is eindverantwoordelijk voor het bestuur, het beleid en de strategie, de organisatie, de bedrijfsvoering en het bedrijfsresultaat. De Raad van Toezicht ziet toe op de realisatie van de vooraf afgesproken resultaten en prestaties door deze te monitoren en te toetsen.



*Er is een start gemaakt met het ontwikkelen van een nieuwe missie en visie voor Stichting Uniek. Een traject waarbij alle medewerkers betrokken zijn.*

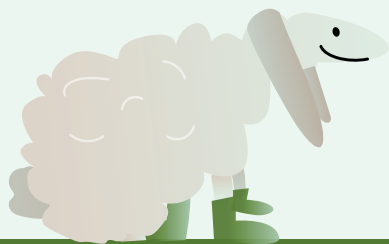
Het College van Bestuur dankt iedereen voor de voelbare passie voor het vak en voor de inzet die gepleegd wordt om het onderwijs voor onze kinderen uniek en zo passend mogelijk te maken.

College van Bestuur

Pepien Timmermans, voorzitter

# INHOUD

<b>1. HET SCHOOLBESTUUR</b>	<b>6</b>
1.1 PROFIEL	7
1.2 ORGANISATIE	9
<b>2. VERANTWOORDING BELEID</b>	<b>12</b>
2.1 ONDERWIJS & KWALITEIT	13
2.2 PERSONEEL & PROFESSIONALISERING	17
2.3 REGISTER	19
2.4 HUISVESTING & FACILITAIRE ZAKEN	20
2.5 FINANCIEEL BELEID	20
2.6 CONTINUÏTEITSPARAGRAAF	23



<b>3. VERANTWOORDING FINANCIËN</b>	<b>26</b>
3.1 LEERLINGEN EN FORMATIE	27
3.2 STAAT VAN BATEN EN LASTEN EN BALANS	28
3.3 FINANCIËLE POSITIE	34
<b>4. VERSLAG RAAD VAN TOEZICHT UNIEK</b>	<b>36</b>
4.1 INLEIDING	37
4.2 SAMENSTELLING	37
4.3 WETTELIJKE TAKEN	40
4.4 TOT SLOT	41



**1.**

# **HET SCHOOLBESTUUR**

## 1.1 PROFIEL

### Missie en visie

Stichting Uniek hanteert in 2022 nog onderstaande visie en missie.

#### **Missie**

*Het bieden van een gedegen basis aan kinderen om een leven lang te kunnen blijven leren, zodat zij zich voortdurend kunnen blijven ontwikkelen, een aansluiting verwerven op het vervolgonderwijs en uiteindelijk als actief burger in onze samenleving kunnen functioneren.*

#### **Visie**

Vanuit deze missie is de volgende ambitie (visie) ontwikkeld:

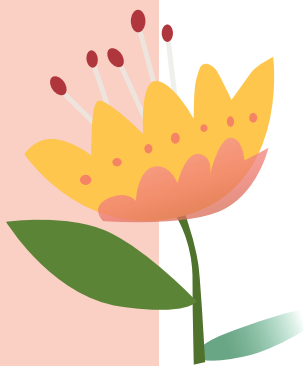
*Het bouwen aan krachtige en kwalitatief hoogwaardige scholen, waarin vakbekwame leraren, ondersteuners en schoolleiders vanuit een uitdagende en veilige leeromgeving zorgdragen voor eigentijds onderwijs, waarbij het kind het centrale uitgangspunt vormt voor ieders handelen.*

### Strategisch beleidsplan 2023-2027

In 2022-2023 heeft Stichting Uniek samen met alle medewerkers, ouders, medezeggenschap en RvT gewerkt aan een nieuw strategisch beleidsplan 2023-2027, hierna te noemen het Koersplan. Bij dit proces is gewerkt met de praktijkgerichte onderzoeksmethode Appreciative Inquiry. Deze aanpak zorgde voor een interactieve betrokkenheid welke heeft geleid tot een breed gedragen plan. Dit Koersplan is in 2023 te vinden op onze website.

Op basis van het vastgestelde Koersplan zijn alle scholen, binnen de eigen schoolorganisatie via een eigen interactief proces, nieuwe schoolplannen aan het maken. Deze schoolplannen worden eind schooljaar 2022-2023 door het college van bestuur vastgesteld. Zoals opgenomen in het Koersplan zorgen deze plannen voor het zichtbaar maken van de nieuw vastgestelde visie van Stichting Uniek. Door de opzet van deze plannen zijn het levende plannen in elke school geworden.

Eind 2022 is gestart met de werving en selectie van een medewerker administratief en secretariael voor het stafbureau. Dit heeft geleid tot het aanstellen van een nieuwe medewerker administratief en secretariael.



## Vaststelling beleid

Het College van Bestuur bepaalt de beleidskaders voor de scholen, rekening houdend met de wettelijke kaders en de kaders beschreven in het Beleidsplan Stichting Uniek.

Het College van Bestuur stelt de beleidskaders vast in afstemming met de scholen, de GMR en de Raad van Toezicht. De autonomie van de scholen is terug te vinden in de uitwerking van de beleidskaders. Invulling, accenten, profilering e.d. kunnen anders liggen.

De beleidsvoorbereiding wordt gedaan door het College van Bestuur; het voorstel wordt voorgelegd aan de directeuren en tijdens het directieurenberaad besproken.

Daarna wordt het ter instemming c.q. advisering aangeboden aan de GMR en indien van toepassing ter goedkeuring aan de Raad van Toezicht.

Nadat dit traject doorlopen is, wordt het definitieve beleidsstuk verspreid onder de belanghebbenden.

## Toegankelijkheid & toelating

De scholen van Stichting Uniek gebruiken een aanmeldformulier en volgen de wettelijke kaders in verband met de zorgplicht en passend onderwijs. Het ondersteuningsprofiel geeft van elke school de (on)mogelijkheden aan.

## Dialogo (horizontale verantwoordings) en verbonden partijen

Het bestuur van Stichting Uniek participeert in verschillende samenwerkingsverbanden met andere besturen. De verwachting is dat door uitwisseling en samenwerking voordelen behaald kunnen worden.

Ouders	Contact met ouders via GMR-MR. Incidenteel ook gesprekken met ouders door het College van Bestuur.
Medewerkers	Het College van Bestuur heeft contact met de medewerkers via informatiebrieven, structureel scholenbezoek, studiedagen georganiseerd door het bestuur en feestelijke activiteiten
Gemeenten	Het College van Bestuur veelvuldig contact via de ambtenaar met de onderwijsportefeuille en de verantwoordelijk wethouder.
Kinderopvang	Strategisch contact op het niveau van het College van Bestuur.
Vervolgonderwijs	Het College van Bestuur heeft de onderwijskundige samenwerking met het Dongemond College opgepakt. Men voert intervisiegesprekken, er wordt samengewerkt aan het project basisvaardigheden en er vindt gemeentelijk overleg plaats om de onderwijsontwikkeling op gemeentelijk niveau te versterken.
Samenwerkingsverbanden	Het College van Bestuur is lid van de Algemene Ledenvergadering van het samenwerkingsverband van de regio 30.03. (Breda e.o.) en van het samenwerkingsverband Driegang regio 28.16.
Jeugdzorg	Via de scholen en de gemeenten is er contact met de jeugdzorg.
Netwerk	Het college van Bestuur participeert in een netwerk van middelgrote schoolbesturen in West-Brabant,
Overige	Het College van Bestuur werkt met een aantal schoolbesturen in de regio West-Brabant samen in Leswerk om vervangingsknelpunten op te lossen. Daarnaast vinden er tevens intervisiegesprekken plaats met het bestuur van SKOD en één lid van het bestuur van PCPO. Met SKOD worden sinds januari 2023 overige samenwerkingsmogelijkheden verkend.



## Klachtenbehandeling

Stichting Uniek heeft een vastgestelde klachtenprocedure. Deze is op elke school aanwezig en op verzoek in te zien.

## 1.2 ORGANISATIE

### Contactgegevens

Naam schoolbestuur: Stichting Uniek  
Bestuursnummer: 41978  
Kamer van Koophandel Zuidwest Nederland te Breda:  
dossiernummer: 41099266  
Adres: Centraleweg 16, 3e verdieping, 4931 NB Geertruidenberg  
Postadres: Postbus 122, 4930 AC Geertruidenberg  
E-mail: [info@stichting-uniek.nl](mailto:info@stichting-uniek.nl)  
Website: [www.uniek.nl](http://www.uniek.nl)

### Bestuur

Naam: Mw. P. Timmermans  
Functie: Voorzitter College van Bestuur  
Nevenfunctie: lid van bestuur van het schoolleidersregister

Met ingang van 1 juni 2022 bestaat het College van Bestuur uit 1 lid, mw. P. Timmermans. Het College van Bestuur is eindverantwoordelijk voor het realiseren van het meerjarenbeleidsplan.

Regelmatig is de voortgang op de diverse beleidsterreinen zoals onderwijs, personeel, financiën, huisvesting en bedrijfsvoering met de Raad van Toezicht besproken.

### Scholen

Voor een overzicht van de scholen verwijzen wij u naar het organogram op pagina 10.



### Organisatiestructuur

Stichting Uniek is een onderwijsorganisatie met 7 basisscholen waar 1661 kinderen (teldatum 1 oktober 2021) les krijgen van in totaal 149 leerkrachten en ondersteunende medewerkers.

De 7 basisscholen hebben hun eigen naam, hun eigen gezicht en hun eigen verantwoordelijkheid. Elke school heeft een directeur, die wordt ondersteund en aangestuurd door het College van Bestuur.

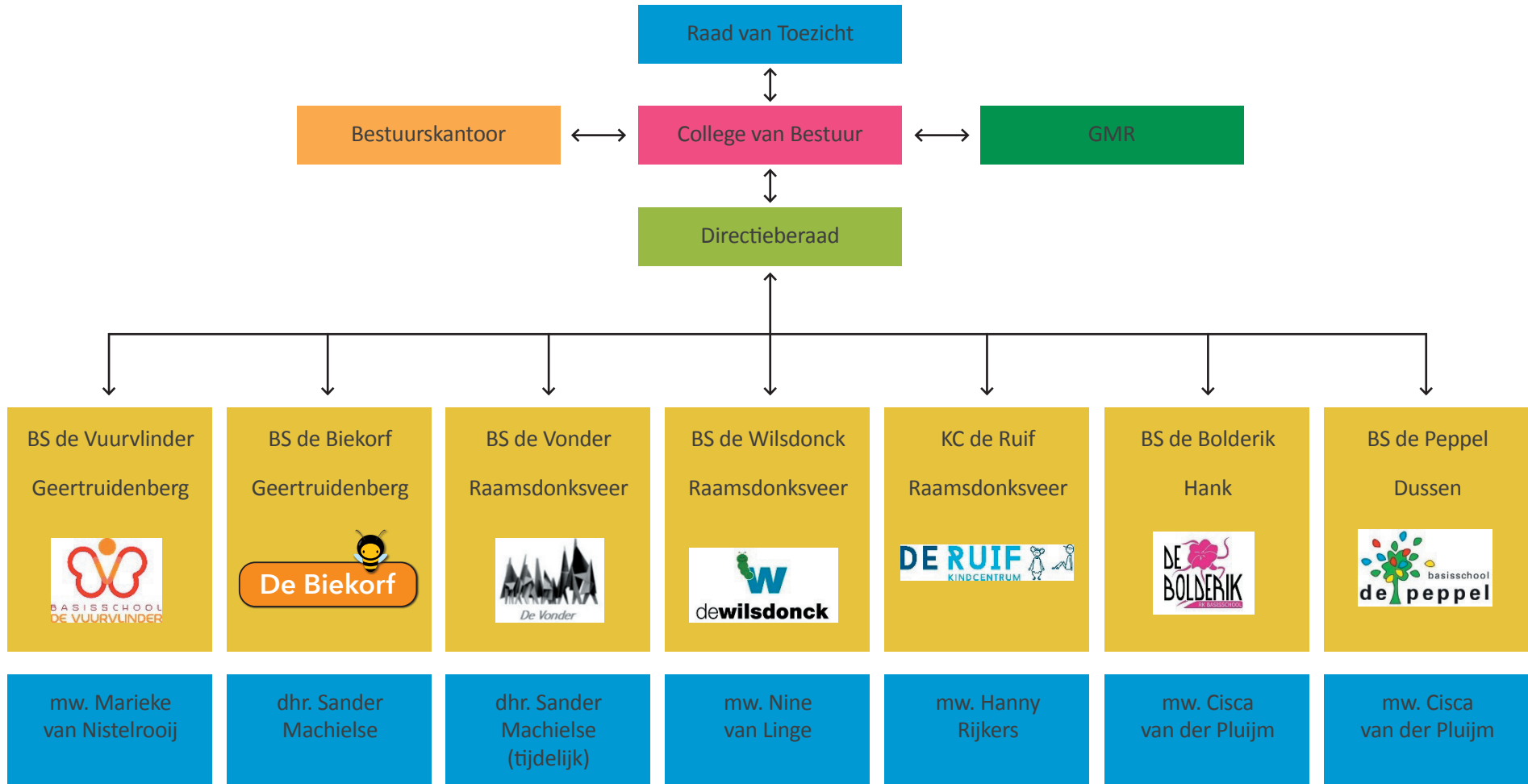
De raad van Toezicht bestond op 31 december 2022 uit de volgende personen:

Dhr. M. van den Broek, voorzitter  
Mw. J. Leenheer  
Mw. P. van der Zwaan  
Dhr. C. Geelhoedt  
Dhr. H. de Brouwer  
Mw. M. van Raalten  
Mw. K. van den Berg

Voor het verslag van de Raad van Toezicht verwijzen wij u naar hoofdstuk 4.

Geen van de bestuurders, toezichthouders of personeelsleden van de stichting zijn bezoldigd boven de WNT-grens. Voor het overzicht van de vergoedingen van bestuur en Raad van Toezicht verwijzen we naar de jaarrekening.

STICHTING





De medewerkers van het bestuurskantoor ondersteunen het College van Bestuur en de directeuren op het gebied van ICT, personeels- en salarisadministratie en financiën.

## Funcitiescheiding

Er is sprake van een two-tier model, waarbij de functies van bestuur en intern toezicht gescheiden zijn. Het bestuur berust bij het College van Bestuur en het intern toezicht bij de Raad van Toezicht.

## Governance Code

Stichting Uniek werkt volgens de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs. Ten aanzien van de zittingsduur van de leden van de Raad van Toezicht wordt er afgeweken van de code.

De zittingsduur is maximaal 3 perioden van 3 jaar

## Juridische structuur

Stichting Uniek is een onderwijsstichting voor basisonderwijs met zes scholen voor Katholiek basisonderwijs (in Geertruidenberg, Raamsdonksveer, Hank en Dussen) en één basisschool met Bijzonder Neutraal Onderwijs (Geertruidenberg).

## De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad vertegenwoordigt ouders en leerkrachten van de 7 scholen.

Elke medezeggenschapsraad vaardigt een ouderlid en een personeelslid af voor de GMR.

De GMR komt 8 keer per schooljaar bijeen waarvan twee bijeenkomsten samen met de Raad van Toezicht.

Het College van Bestuur is deels bij vergaderingen van de GMR aanwezig.

Brinnr	School	Directeur	Plaats	website
04WT	De Vuurvlinder	Mevr. M. van Nistelrooij-Kruger	Geertruidenberg	<a href="http://www.bsdevuurvlinder.nl">www.bsdevuurvlinder.nl</a>
06EH	De Biekorf	Dhr. S. Machielse	Geertruidenberg	<a href="http://www.biekorf.nl">www.biekorf.nl</a>
15BV	De Vonder	Dhr. S. Machielse (tijdelijke basis)	Raamsdonksveer	<a href="http://www.devonder.nl">www.devonder.nl</a>
15GT	De Wilsdonck	Mevr. N. van Linge	Raamsdonksveer	<a href="http://www.dewilsdonck.nl">www.dewilsdonck.nl</a>
15JT	De Ruif	Mevr. H. Rijkers	Raamsdonksveer	<a href="http://www.kcderuif.nl">www.kcderuif.nl</a>
18YZ	De Bolderik	Mevr. C. van der Pluijm	Hank	<a href="http://www.bsdebolderik.nl">www.bsdebolderik.nl</a>
18ZO	De Peppel	Mevr. C. van der Pluijm	Dussen	<a href="http://www.depeppel.nl">www.depeppel.nl</a>

**2.**

# **VERANTWOORDING BELEID**

## 2.1 ONDERWIJS & KWALITEIT

In september 2022 zijn alle scholen gestart met het opmaken van het nieuwe schoolplan. Dit proces verliep synchroon aan het missie/ visie traject dat op bestuurlijk niveau werd opgepakt. Doel is dat alle scholen in 2023 nieuwe schoolplannen gemaakt hebben voor de periode 2023-2027. Daarvan afgeleid zijn de jaarplannen. Hierin maken de scholen hun beleidsvoornemens kenbaar voor de betreffende schooljaren. Deze schoolplannen zijn direct gerelateerd aan de herziene, in gezamenlijkheid ontwikkelde Missie en Visie van de Stichting.

### Kwaliteitsbeleid

Het kwaliteitsbeleid heeft met de komst van de nieuwe voorzitter van College van bestuur een nieuwe impuls gekregen. In een jaarplan is vastgesteld welke ontwikkelterreinen de aandacht verdienen. Daarop is een tijdpad geformuleerd.

Op stichtingsniveau is vooral geïnvesteerd in:

- Opbrengst gericht werken. Er zijn op schoolniveau scherpe ambitiedoelen gesteld voor de basisvaardigheden. De resultaten worden op elke school teambreed besproken en geëvalueerd. (Opbrengstenanalyses). Naar aanleiding van deze analyse wordt er een vervolg bepaald. Hierin wordt cyclisch gewerkt.
- Het inzetten van personeel op basis van NPO gelden, gelden voor nieuwkomers en onderwijsachterstanden middelen. Dit komt ten goede aan het werken met kinderen die meer aandacht nodig hebben.
- Het verkennen van het initiatief van het Tienercollege. Hierin is opgetrokken met het voortgezet onderwijs en Stichting Katholiek Onderwijs Drimmelen. Dit initiatief kent op dit moment nog geen gericht toekomstperspectief. Verdere verkenning moet daar verandering in brengen.
- Een samenwerking met het Voortgezet Onderwijs en Stichting Katholiek Onderwijs Drimmelen om de, aan het Dongemond toegekende subsidie voor de basisvaardigheden, zo goed mogelijk opbrengstgericht weg te zetten in het PO en VO.

- De start van de realisatie van de missie/ visie van de Stichting. Deze ligt ten grondslag aan de schoolplannen die de scholen individueel opstellen.
- Het opstellen van een beleidsplan ICT & digitale geletterdheid 2023-2027.
- Het aanschaffen van laptops voor alle vaste medewerkers van Stichting Uniek. Hiermee willen we de werkgelegenheid van de medewerkers verbeteren. Op meerdere plekken binnen de school met groepen kinderen hoort daarbij.
- Het traject Opleiden in de School. De eisen die gesteld worden aan dit traject stuurt aan op een professionele cultuur. Vanuit het Partnerschap Opleiden in de school met Avans ontstaat er een kwaliteitsplan welke is opgedeeld in jaarplannen welke moet leiden tot over drie jaar een volledig partnerschap. Nu zijn we aspirant lid met vier scholen vanuit onze stichting.
- De start met een zij-instromer. Dit draagt bij aan de groei van het personeelsbestand naast het bevorderen van het samen leren op de werkvloer.

### Doelen en resultaten

De volgende doelen zijn gerealiseerd en/of wordt doorlopend aan gewerkt:

Bestuursniveau/ Schoolniveau:

- Investeren in een goede werkrelatie met externe partijen.
- Investeren in een goede werkrelatie middels het voeren bij aanvang van functie door het voeren van persoonlijke gesprekken met de directeuren, de stafleden en met alle organisaties en bedrijven waar Stichting Uniek een (eventuele contractuele) relatie mee heeft.
- Samenwerking met alle medewerkers van de Stichting en andere betrokken stakeholders op een gezamenlijke studiemiddag als onderdeel van de missie/ visie ontwikkeling. Dit versterkt het draagvlak en eigenaarschap van de uiteindelijke missie/ visie in de organisatie.



- Via een structurele planning worden de scholen door het college van bestuur bezocht. De gesprekken die het bestuur daardoor met regelmaat heeft levert een bijdrage aan de persoonlijke ontwikkeling van de directeur maar ook aan die van de school. De bestuurder stuurt in die zin vanaf de zijlijn maar toch nabij, mee aan. Helpt de directeur gevraagd en ongevraagd op een ander, beter of goed spoor te zetten.
- Gerichte samenwerking aangegaan met gemeente, VO, kinderopvang, andere besturen in de regio.
- Stichting Uniek heeft met kinderopvangorganisatie Groei een Intentieverklaring voor samenwerking ondertekend voor de nieuw te bouwen school.
- De aankondiging is gedaan dat er in 2023 gestart wordt met het voeren van ambitie- en voortgangsgesprekken, op structurele basis, met de directeuren en de leden van het stafbureau.
- Er is een nieuw stafid aangetrokken ter vervanging van de management-assistente die met pensioen gaat.
- De continuering van de bouw van een nieuwe school. Het college van bestuur werkt hierbij nauw samen met de gemeente, Buster Bouwgroep, de directies van beide scholen en met kinderopvang Groei. Op schoolniveau wordt er gewerkt aan het versterken van de reeds in gezamenlijkheid afgestemde visie die ten grondslag ligt aan het ontwerp van het nieuwe gebouw.
- Het bestuur van Stichting Uniek heeft nieuw leven geblazen in de realisatie van het scholeneiland. Zij is hiervan penvoerder en zal geen bouwheer worden. In dit traject wordt samengewerkt met de RO-groep als projectbegeleider en met de besturen van PCPO en Bravo. Op schoolniveau betekent dit dat de betrokken directieleden met elkaar aan tafel zitten om afstemming te zoeken op overeenkomsten en verschillen tussen de scholen. Ook zijn zij intensief met elkaar in gesprek over de onderliggende visie. Doel is elkaar op termijn te vinden in gezamenlijkheid.
- Diverse beleidsplannen zijn geschreven; verzuimbeleidsplan, arbobeleidsplan, beleidsplan agressie, geweld, seksuele intimidatie. In verslagjaar zijn deze allen met positief gevolg in het directeurenberaad gepasseerd. De plannen zijn geagendeerd ter instemming voor de GMR.
- De status van de schoolgebouwen en het onderhoud daarop is van elke school in kaart gebracht. De koppeling is gelegd met het MeerJarenOnderhoudsPlan (MJOP). De openstaande en eventueel toegevoegde onderhoudsactiviteiten zijn geactiveerd en contracten met de diverse bedrijven zijn waar nodig aangepast.

## Toekomstige ontwikkelingen

Het uitgangspunt voor de nabije toekomst is verder werken aan kwaliteit in de totale breedte van de organisatie. Het nieuwe Koersplan welke is gekoppeld aan de nieuwe missie/ visie van de Stichting zal hierbij leidraad zijn. De vertaling van de kernwaarden naar de praktijk zal een groot deel van het kalenderjaar als agendapunt dienen.

De ontwikkeling van de pilot van het zij-instroomtraject zal nauwgezet gevolgd worden. Zowel op bestuurlijk als op schoolniveau.

Het opleiden in de school krijgt een vervolg. Het werkplek leren gaat een kwaliteitsslag maken. Hierin wordt het onderzoekend leren meegenomen. Het inductiebeleid gaat geschreven worden.

De fusie van de Wilsdonck en de Vonder zal worden geëffectueerd.

De personele bezetting blijft een punt van aandacht op de scholen. De arbeidskrachte werkt hierin niet gunstig mee. Het is dus enerzijds moeilijk om personeel te vinden maar net zo goed om personeel binnen je organisatie te houden.

De financiële status van de Stichting is gezond. Hierdoor zijn er mogelijkheden om te investeren. We moeten er echter wel altijd rekening mee blijven houden dat niks voor altijd is en dat geldt ten eerste voor de leerlingaantallen. Deze zijn tenslotte ook dalende. Het zal een uitdaging blijven een juiste balans te vinden tussen wijs investeren in de toekomst met het oog op een blijvende financiële gezonde organisatie.



## Onderzoek

Het bestuur van Stichting Uniek heeft een duo-leergang gevolgd, leergang onderzoekend leiderschap van de PO- Raad. Deze leergang startte in 2022 en eindigt in 2023. Binnen Stichting Uniek is er geen beleid op het gebied van onderzoek. Omdat er vanuit Opleiden in de School ervaring wordt opgedaan met onderzoekend leren binnen de stichting zal dit onderwerp een plek gaan krijgen binnen ons kwaliteitsbeleid.

## Onderwijsresultaten

Bij de eindresultaten van de scholen van Stichting Uniek over 2021/2022 hebben 4 scholen onder het landelijk gemiddelde gescoord.

Bij alle scholen is rekenen een aandachtspunt. Hier is sterke nadruk op gelegd om te verbeteren. Er is geïnvesteerd in verbetering van kwaliteit bij het personeel door coaching on the job trajecten te starten. Ondanks alle goede initiatieven van de laatste 1,5 jaar denken we er goed aan te doen stichting brede aanpak ter verbetering van de onderwijskwaliteit in een beleidsdocument weg te zetten zodat er beter en meer planmatig gemonitord kan worden. Op alle scholen worden doelen gesteld en worden beschreven op basis van referentieniveaus.

Hierbij nemen we ook de sociale resultaten mee.

Mede naar aanleiding van de Cito-scores wordt op schoolniveau een analyse gemaakt van de resultaten. Deze analyse wordt op teamniveau besproken en maakt onderdeel uit van de informatieverstrekking van de directeuren aan het College van Bestuur.

We verwijzen u graag naar scholen op de kaart waar de resultaten per school te vinden zijn.

## Internationalisering

Binnen Stichting Uniek is er geen beleid op het gebied van internationalisering. Op dit moment zijn er ook geen plannen voor de toekomst dit groots op te pakken.

## Inspectie

Gedurende het schooljaar 2019/2020 hebben alle scholen een basisarrangement vanuit de inspectie van het onderwijs. Dat betekent dat de kwaliteit voor de 7 scholen als tenminste voldoende wordt beoordeeld en/of dat de inspectie voldoende vertrouwen heeft in de ingezette ontwikkelingstrajecten om het onderwijs verder te verbeteren.

In april 2019 beoordeelde de inspectie De Bolderik met een oordeel “Goed”. Voor 1 school werd een extra opdracht meegegeven.

## Visitatie

Naast de schoolbezoeken van de inspectie bezoekt ook het College van Bestuur de scholen op structurele basis. Elke 6 weken is het bestuur in gesprek met de directeur. De agenda wordt door de directeur bepaald. De bestuurder brengt punten in ter feedback, ondersteuning of op basis van eigen hulpvraag.

In de praktijk is gebleken dat de punten die door de directeur geagendeerd worden veelal gaan over praktische zaken, personele onzekerheden, (ook team) vraagstukken groot en klein, persoonlijke dilemma's en het delen van ervaring.



## Passend onderwijs.

Door de stelselwijziging “passend onderwijs”, zal het onderwijs op de scholen nog meer tegemoet moeten komen aan de onderwijsbehoeften van kinderen. Op school en op Stichtingsniveau niveau is al veel werk verzet in het kader van passend onderwijs. De scholen hebben hun schoolondersteuningsprofielen in 2022-2023 geactualiseerd. Binnen de gemeente Geertruidenberg zijn deze uitgewisseld en toegankelijk voor alle scholen in de gemeente.

De stichting participeert voor 5 scholen in het samenwerkingsverband “RSV” regio Breda (30.03) en voor 2 scholen in het samenwerkingsverband “Driegang” (28-16).

Stichting Uniek heeft in de afgelopen jaren een verwijzingspercentage SBO van onder de 2% en SO onder de 1%. Het streven van de werkeenheden Geertruidenberg is om dit percentage onder de 2 % voor SBO en onder de 1% voor SO te houden.

Op alle scholen is een ondersteuningsteam ingericht, dat als regisseur en bemiddelaar voor de verwijzing naar het speciaal (basis)onderwijs fungeert. Het ondersteuningsteam komt meerdere malen per jaar bijeen in een multidisciplinaire samenstelling. In die setting wordt vanuit meerdere invalshoeken samen met ouders (en eventueel kinderen) breed gekeken naar wat passende interventies zijn in de ondersteunings- en onderwijsbehoeften.

Vanaf 2020 is binnen RSV Breda e.o. een start gemaakt met het werken in werkeenheden. Doel hierbij is dat er minder verwijzingen naar SBO en SO zullen plaatsvinden, de kinderen meer thuisnabij onderwijs krijgen, er expertise wordt gedeeld en er meer samengewerkt wordt. Naast de activiteiten op de scholen, wordt vooral gewerkt aan passend onderwijs op werkeenheden niveau.

In afstemming met gemeente en alle scholen binnen de gemeente Geertruidenberg is het doel om zoveel mogelijk leerlingen onderwijs te laten volgen dicht bij huis. Dit kan dan leiden tot een BAO-BAO verwijzing binnen de scholen van de gemeente.

Stichting Uniek heeft 7 Interne Begeleiders, waarvan er 1 werkzaam is op twee scholen.

De scholen van Stichting Uniek worden door leerlingen bezocht met een beschikking voor zware ondersteuning van het samenwerkingsverband. Dit betreft leerlingen met een zeer specifieke, individuele onderwijsbehoefte, welke met zware ondersteuningsmiddelen binnen het regulier onderwijs kunnen blijven. Stichting Uniek probeert zoveel waar mogelijk leerlingen in het reguliere basisonderwijs te bedienen. Daar waar nodig met extra ondersteuning voor de leerling en de leerkracht.

De uitgaven van de middelen vanuit de lumpsum en de middelen vanuit het samenwerkingsverband worden ingezet om de doelen van verwijzingen onder de 2% voor SBO en 1% voor SO, thuisnabij onderwijs, interne en externe ondersteuningsteams en afstemmingen binnen de werkeenheden te realiseren.

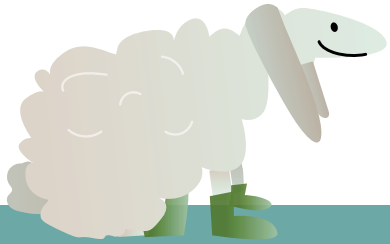
Stichting Uniek participeert voor 5 scholen in het samenwerkingsverband “RSV” regio Breda en voor 2 scholen in het samenwerkingsverband “Driegang”.

Wij werken aan de uitvoering van het ondersteuningsplan 2019-2023 waarin de doelen voor de realisatie van passend onderwijs in de regio worden beschreven.

In de scholen wordt met de genoemde combinatie van middelen geld vrijgemaakt om individuele en groepjes van leerlingen extra te begeleiden. De middelen die de stichting ontvangt via arrangementen voor individuele leerlingen worden ingezet voor de doelen die omschreven zijn bij de aanvraag van de middelen.

Elke school binnen de stichting heeft een eigen ondersteuningsstructuur ingericht. De lichte zorgmiddelen en middelen uit de lumpsum van de stichting worden ingezet om deze structuur vorm te geven. Er is facilitering in uren voor leraren, intern begeleiders en directieleden. Daarnaast wordt uit de combinatie van deze middelen een leraar expert specialist die in dienst is van zowel het samenwerkingsverband als van Stichting Uniek, bekostigd.

Kinderen uit leerjaar 8 krijgen de gelegenheid om één keer per week naar de ‘Doe klas’ te gaan. De leerkracht wordt gealloceerd bekostigd uit de lumpsum. Een aantal scholen werken met een hoogbegaafdheidsspecialist. Ook deze inzet wordt uit de lumpsum bekostigd.





## 2.2 PERSONEEL & PROFESSIONALISERING

In 2022 was de arbeidsmarkt onrustig. De coronaperiode was voorbij maar de arbeidskrapte zorgde voor nieuwe problematieken. Einde schooljaar 2021-2022 ondervonden we voor het eerst meer moeite alle vacatures structureel te bezetten. Het leraar aanbod voor vervangingen, zowel incidenteel als langdurig, wordt steeds schaarser. Hierdoor ligt er meer druk op de formatieve bezetting van een school.

Stichting Uniek werkt met een klein aantal onderwijsassistenten. Leraar ondersteuners zijn nog niet toegevoegd aan ons functiehuis. Dit maakt dat het moeilijker is interne vervanging op te lossen. Een leerkracht is immers doorgaans al gekoppeld aan een groep.

Scholen kunnen nog gebruik maken van het vervangingsnetwerk van de invalpool van Leswerk. Deze pool staat echter ook onder druk voor wat betreft het aantrekken van personeel. Zij zijn voornemens zich ook meer te richten op het aantrekken van onderwijsassistenten.

Medewerkers van Stichting Uniek in onze zogenaamde flexpool worden via Leswerk ingezet op scholen en bij collega schoolbesturen in de regio Geertruidenberg, waarvan wij ook medewerkers uit hun flexpool mogen inzetten. Op die manier helpen we elkaar in de regio bij het zo goed mogelijk omgaan met de vervangingsproblematiek. We merken echter wel vermindering van inhuur als van uitleen.

Er is eind 2022 door het bestuur een start gemaakt met het inventariseren van aan- of afwezigheid van beleidsplannen. Het personeelsbeleidsplan is een van de ontbrekende stukken. Het college van bestuur werkt aan de totstandkoming hiervan. Dit wordt gekoppeld aan de ontwikkeling die gaande is rond de missie/ visie ontwikkeling. In december 2022 heeft er een bijeenkomst rond deze missie/ visie ontwikkeling plaatsgevonden. Hierbij was het grootste deel van de personele bezetting van Stichting Uniek aanwezig. Op deze bijeenkomst is veel bruikbare input opgehaald voor het nieuwe personeelsbeleidsplan.

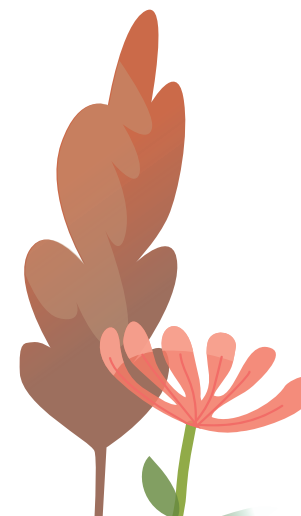
Enkele aspecten die frequent genoemd werden:

- de behoefte aan kansen op doorontwikkeling en of doorgroeien in functie,
- mogelijkheid tot stichting breed gebruik maken van aanwezig talent
- samenwerking school overstijgend

Deze zullen een plek krijgen in het personeelsbeleidsplan, het functiehuis en in het nog op te maken Koersplan 2023-2027.

### Uitkeringen na ontslag

Elke benoeming of (tijdelijke) uitbreiding van personeel wordt door de medewerker personeelszaken getoetst in het kader van de ketenbepaling en de mogelijkheden om het aanvragen van een WW-uitkering te voorkomen. In 2022 zijn geen transitievergoedingen teruggevorderd van het UWV indien dit binnen de regelgeving kon plaatsvinden. Er zijn in 2022 geen uitkering na ontslag toegekend.



## Aanpak werkdruk

De ontvangen vergoeding voor het werkdrukkakoord bedraagt over de periode januari tot en met december 2022 € 446.072. Er is totaal € 471.985 ingezet. De vooruit ontvangen werkdrukkiddelen ad € 42.986 zijn vrijgevallen ten gunste van het resultaat.

De werkdrukkiddelen zijn besteed aan extra formatie, inhuur van leerkrachten, buurtsportcoaches die gymlessen verzorgen en diverse materialen die ondersteuning bieden aan de leerkrachten.

De extra inzet van personeel maakt het mogelijk om leerkrachten periodiek vrij te roosteren voor het bijwerken van hun administratie, het afnemen van toetsen, het houden van kind-gesprekken en het ondersteunen van leerlingen met extra behoeften en gedragsproblemen of het werken in kleine groepjes.

De scholen zijn geïnformeerd over de omvang van het bedrag. Samen met het team en de MR is in diverse sessies gesproken over de mogelijkheden om de middelen in te zetten. De P-MR heeft instemming verleend aan het plan van de betreffende school.

Bestedingscategorie	Besteed bedrag	Toelichting
Personeel	€ 329.086	Op alle scholen is extra formatie benoemd
Extern personeel	€ 140.887	Inzet in buurtsportcoaches en leerkrachten
Materieel	€ -	
Professionalisering	€ -	
Overig	€ 2.012	
<b>Totaal uitgaven</b>	<b>€ 471.985</b>	



## Sociale veiligheid

Binnen Stichting Uniek wordt de sociale veiligheid periodiek gemeten, zowel onder de medewerkers als de leerlingen. Op alle scholen wordt de uitslag van de onderzoeken besproken met het team, de medezeggenschapsraad en de vertrouwenspersoon. Indien nodig volgen er passende acties. Tevens vindt er een evaluatie plaats.

## Strategisch personeelsbeleid

Stichting Uniek wil zich op de arbeidsmarkt profileren als een aantrekkelijke werkgever die het personeel kansen biedt zich in een prettige werkomgeving te ontwikkelen. Aandacht voor de behoeften en wensen van de leerkrachten ten aanzien van scholing maakt deel uit van het personeelsbeleid. De scholingsactiviteiten worden per school opgenomen in een scholingsplan.

Er vindt een gesprekkencyclus plaats waarbij het eerste jaar een ambitiegesprek gevoerd wordt, het tweede jaar een voortgangsgesprek en het laatste jaar een reflectiegesprek. De directeuren voeren deze gesprekken met hun teamleden. Het CvB heeft aangekondigd in 2023 deze gesprekken ook te gaan voeren met stafmedewerkers en directeuren.

Vanuit Opleiden in de school zijn er inductiebijeenkomsten georganiseerd voor de eerste, tweede en derde jaars medewerkers. Zij krijgen intervisie, scholenbezoek en er vindt thematisch overleg plaats over praktijk gerelateerde onderwerpen zoals bijvoorbeeld moeilijke oudergesprekken. Bij dit thematisch overleg wordt gebruik gemaakt van de input van mensen uit de eigen organisatie.

In 2022 zijn de mentortrainingen gestart voor die medewerkers die stagiaires vanuit de PABO begeleiden.

Er is een bovenschools ICT-er werkzaam. Deze stuurt de ICT-coördinatoren op schoolniveau aan. In 2020 is een nieuw beheers concept in gebruik genomen. Privacy is een thema dat door de bovenschools ICT-er is opgepakt en voortdurend aandacht vraagt. Er wordt gebruik gemaakt van een externe FG'er. Er heeft een vaardigheidsmeting plaatsgevonden middels een enquête die is afgenomen onder alle medewerkers. Hieruit is scholingsbehoefte bepaald. Eén en ander wordt verwerkt in een nieuw ICT beleidsplan. Dit zal zijn uitwerking vinden in 2023.

In 2022 is de start gemaakt met het overstappen van een externe preventiemedewerker en RI&E naar preventiemedewerkers op elke school. Deze zijn ook belast met het ondersteunen van de directeur bij het invullen van de RI&E en het naleven van eventuele vervolgacties.

Op alle scholen is een conciërge werkzaam. Op één school gaat het om een vrijwilliger die de vrijwilligers vergoeding uitbetaald krijgt.



Niet alle scholen hebben onderwijsassistenten. Stichting Uniek heeft geen leraar ondersteuner in het functiehuis opgenomen. In 2022 is het gesprek hierover geopend door het CvB met als doel deze toe te voegen aan het functiehuis. Deze actie wordt in 2023 opgepakt.

## Ontslagbeleid

Stichting Uniek hanteert de afspraken binnen de CAO voor het ontslagbeleid. Indien er sprake is van ontslag van directeuren wordt bij de besluitvorming de Raad van Toezicht betrokken. Overige mogelijke ontslagen handelt het College van Bestuur af. Meldingen bij het Participatiefonds worden gedaan door het bestuurskantoor.

### 2.3. REGISTER

Alle directeuren, in 2022 werkzaam bij Stichting Uniek, zijn opgenomen in het schoolleidersregister als bekwaam registerdirecteur:

Mw. H. Rijkers

Mw. N. van Linge

Mw. C. v.d. Pluijm

Mw. A. Kerremans

Dhr. S. Machielse

Mw. M. v. Nistelrooij

## 2.4 HUISVESTING & FACILITAIRE ZAKEN

### Doelen en resultaten

Het streven van het College van Bestuur is erop gericht om zorg te dragen voor goed toegeruste scholen.

Met betrekking tot de klimaatbeheersing zijn 5 scholen voorzien van een moderne installatie. Voor de Wilsdonck en de Vonder wordt dit meegenomen bij de mogelijke nieuwbouw.

Vanuit de regelgeving uit begin 2022 zijn Co2 meters op de scholen geïnstalleerd.

Vanuit de wens voor goed toegeruste scholen is een passende investering gedaan op de overige twee scholen.

### Toekomstige ontwikkelingen

De Wilsdonck en de Vonder hebben hard gewerkt aan de opdracht zoals gesteld in de fusie-effect-rapportage. De twee teams zijn naar elkaar toe aan het groeien door gezamenlijke studiedagen te organiseren. Dit is een uitloop van het met elkaar opgestelde document: van visie naar gebouw.

Het college van bestuur heeft een intentieverklaring opgesteld en samen met Kinderdagopvang Groei getekend. Deze ligt ten grondslag aan het partnerschap in het nieuwe gebouw.

In alle gevallen participeert het College van Bestuur op bestuurlijk niveau bij de feitelijke besluitvorming, terwijl de directeuren met hun teamvertegenwoordigers participeren in een eventuele werkgroep.

Het bestuur heeft de inspanning gepleegd op alle scholen een schouw te lopen om de status van het gebouw en de meerjaren investeringsplannen in beeld te brengen. Dit is in samenwerking met OCS gedaan. Op basis hiervan zijn de plannen waar nodig bijgesteld en zijn onderhoudsopdrachten uitgezet.

## Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

De schouw heeft opgeleverd dat er overal goed is gekeken naar gasverbruik. Er zijn aanpassingen in gang gezet om deze kosten zoveel als mogelijk naar beneden te brengen.

## 2.5 FINANCIËEL BELEID

### Doelen en resultaten

De kaders voor het financieel beleid op korte termijn worden vastgelegd in de meerjaren-begroting en in het bestuursformatieplan. Beide stukken worden jaarlijks samengesteld op basis van de laatst bekende gegevens en ontwikkelingen binnen Stichting Uniek. In deze documenten worden de uitgangspunten uitgebreid toegelicht. Bij een gewijzigde situatie kan, na overleg met het College van Bestuur, van de eerder vastgestelde kaders worden afgeweken. Uiteraard worden, indien van toepassing, de RvT en GMR tijdig geïnformeerd.

De allocatie van middelen wordt beschreven in bovengenoemde stukken en de verdeling vindt plaats op basis van de rijksbekostiging van een kalenderjaar en dient ter dekking van de kosten van het bestuurskantoor en diverse exploitatiekosten die bovenschools geadmistreerd worden.

De kaders voor het financieel belang op lange termijn worden vastgelegd in het Strategisch Beleidsplan / Koersplan en de meerjarenbegroting. De begroting wordt elk jaar opnieuw opgesteld en is voor het komende kalenderjaar nauwkeurig en geeft voor de langere termijn een inzicht in de financiële ontwikkelingen.



De administratieve organisatie, zowel op schoolniveau als boven-schools, is ingericht met het oog op efficiency waarbij een goede controle uitgangspunt is. Het vierogen principe wordt gehanteerd bij alle mutaties, zowel personeel als financieel. De administratieve procedures binnen Stichting Uniek zijn beschreven in de Procuratieregeling.

Periodiek wordt een managementrapportage samengesteld welke wordt aangeboden aan het College van Bestuur en de Raad van Toezicht. De rapportages worden uitgebreid besproken binnen de auditcommissie. Maandelijks vinden diverse controles plaats waarbij financiële risico's in beeld gebracht worden.

De controller heeft periodiek financieel inhoudelijke gesprekken met het CvB en de directeuren.

De huidige en toekomstige huisvestingssituatie vraagt extra investeringen en onderhoudskosten in verband met de klimaatbeheersing in de gebouwen. Ook bij nieuwbouw/renovatie in het kader van het integrale huisvestingsplan zullen er extra financiële middelen nodig zijn. Uitsluitend bouwen met het oog op het bouwbesluit en de te lage vergoedingen volgens de normvergoeding is ontoereikend voor een schoolgebouw dat gekoppeld kan worden aan de visie van de scholen en het hedendaagse onderwijs.

De bekostiging van DUO blijft een onwisse factor waardoor de resultaten in de afgelopen jaren hoger zijn uitgevallen dan groot. Om de extra middelen verantwoord in te zetten in het onderwijs, is een bestemmingsreserve gevormd van € 1.000.000 voor de periode 2021 tot en met 2024. Deze gelden worden vanaf 2021 ingezet voor innovatie en ontwikkeling van het onderwijs en personeel binnen Stichting Uniek.

## Opstellen meerjarenbegroting

Bij het opstellen van de meerjarenbegroting worden de financieringsstromen jaarlijks beoordeeld. Tevens vindt er jaarlijks een analyse plaats op de kasstromen en worden investeringen en de omvang van de voorzieningen in beeld gebracht en doorgerekend.

## Toekomstige ontwikkelingen

In het kader van de doorontwikkeling van Stichting Uniek, zal er meer nadruk worden gelegd op innovatie binnen het onderwijs en verdere verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. De stichting sorteert jaarlijks voor op de situatie op de arbeidsmarkt. We trachten om extra formatie in dienst nemen en/of houden om verlof en toekomstig verloop te kunnen opvangen waarbij rekening gehouden wordt met de daling van het aantal leerlingen.

## Investeringsbeleid

Het investeringsbeleid hangt nauw samen met het algemene beleid gericht op het onderwijs en de kwaliteit in brede zin. De investeringen moeten de kwaliteit van het onderwijs ondersteunen. Ook moeten de investeringen een positief effect hebben op de verlaging van de werkdruk. Verder wordt gestreefd naar de financiering van de investeringen vanuit de afschrijvingen. Bij nieuwbouw wordt rekening gehouden met extra investeringen voor klimaatdoeleinden, inventaris en meubilair.

## Treasury

Stichting Uniek heeft een treasurystatuut dat voldoet aan de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016, laatste wijziging 5 december 2018.

Stichting Uniek zal ervan verzekerd moeten zijn te allen tijde aan haar verplichtingen te kunnen voldoen en zo nodig ook altijd financiële middelen te kunnen aantrekken. Eventuele beleggingen zullen voldoen aan de criteria van de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016.

Het treasurystatuut wordt vastgesteld door het College van Bestuur en goedgekeurd door de Raad van Toezicht. De treasurycommissie adviseert het College van Bestuur in deze.

Het College van Bestuur is verantwoordelijk voor de totale uitvoering van het treasurybeleid en laat zich in treasury aangelegenheden bijstaan door een treasurycommissie. De samenstelling van de treasurycommissie is als volgt:

Voorzitter CvB, leden auditcommissie en interne controller. De treasurycommissie kan advies inwinnen van o.a. de huisbankier. Evenals in 2021 zijn er in 2022 geen beleggingen aangegaan.

Alle rekeningen zijn ondergebracht bij de Rabobank. Begin 2022 is Stichting Uniek overgestapt naar het Schatkistbankieren en zijn alle middelen met uitzondering van de schoolbanken en de rekening van het bestuurskantoor overgedragen aan het ministerie van Financiën.

## Nationaal Programma Onderwijs

In 2021 werden de besturen verrast door de toekenning van de middelen vanuit het Nationaal Programma Onderwijs. Directeuren zijn samen met de teams en de MR-en aan de slag gegaan. Er zijn schoolscans gemaakt waarbij, naast de informatie over de sociale resultaten uit Zien, de leerlingen en de ouders betrokken zijn door middel van het invullen van vragenlijsten. Er hebben klassenobservaties plaatsgevonden en op het gebied van de executieve functies is een meting uitgevoerd.

Er is gekozen voor instructie in kleine groepen, extra instructie, verbetering van instructievaardigheden, een extra taalklas middels uitbreiding van onderwijstijd, effectieve feedback geven aan leerlingen zoals een kindercoach, interventies op het gebied van welbevinden van de leerlingen, remediale ondersteuning, kwaliteitsimpuls bewegingsonderwijs, extra cultuur- en muziekeducatie, metacognitie, zelflerend leren, digitale technologie en programmeren, extra inzet voor sociaal-emotionele ontwikkeling en aanschaf van materialen op het gebied van rekenen, bibliotheek, talentenlabs, en ontwikkelings-materialen om een bepaalde aanpak te faciliteren.

Per kwartaal vindt er een evaluatie plaats met het team en de MR en indien nodig worden de plannen bijgesteld. Ouders worden geïnformeerd via oudergesprekken en nieuwsbrieven.

Alle scholen hebben de vereiste toestemming van de MR ontvangen.

In 2022 is 22,61% van de ontvangen NPO-middelen ad € 1.085.926 ingezet in extern personeel waarbij vermeld wordt dat in 2022 51,96% van de middelen nog niet ingezet zijn. De NPO-middelen zijn niet structureel en de stichting heeft nog steeds een dalend aantal leerlingen, vandaar de keuze voor externe inzet.

Van de ontvangen gelden ad € 1.085.926 is € 521.633 ingezet voor eigen en extern personeel, scholing, culturele vorming en materialen. Het restant ad € 564.292 is via de resultaatbestemming toegevoegd aan de bestemmingsreserve NPO.

Op dit moment zien we de resultaten op het gebied van kennis en welbevinden. Leerlingen worden extra geholpen. Tevens wordt gezien dat individuele kinderen een voldoende tot goede vaardigheidsgroei laten zien. Op het gebied van leerresultaten worden er geen grote problemen gezien.

## Onderwijsachterstandenmiddelen

De onderwijsachterstandenmiddelen worden conform de schoolscores van het CBS aan de betreffende school toegekend. Ze worden ingezet voor extra begeleiding van leerlingen. Hierdoor is het mogelijk om leerlingen extra ondersteuning te bieden gericht op hun behoeften. Leerlingen met een taalachterstand krijgen extra hulp en er zijn extra taalactiviteiten. Groepen krijgen ondersteuning in de klas en het is mogelijk om kleinere groepen te formeren. Vanwege de grote diversiteit geeft dit mogelijkheden om leerlingen passend te bedienen. Daarnaast is inzet op extra materialen die het werken vergemakkelijken, maar ook extra aanbod van leesmaterialen.

## Allocatie middelen

Het uitgangspunt binnen Stichting Uniek is om zoveel mogelijk middelen ten goede van het onderwijs te laten komen. De ondersteuning vanuit het bestuurskantoor is zo effectief en efficiënt mogelijk ingericht, waarbij directeuren ondersteuning krijgen op het gebied van personeels- en salarisadministratie, ICT en financiën zodat directeuren hun tijd zoveel als mogelijk aan het onderwijs en het personeel kunnen besteden. Alle rijksmiddelen worden aan de scholen toegekend. De allocatie van middelen ter dekking van de bovenschoolse begroting vindt plaats op basis van de toegekende rijks-bekostiging van een kalenderjaar. De bovenschoolse begroting is budgettair neutraal.

De besluitvorming hieromtrent wordt binnen het directiebestuur vastgesteld.

De kosten van arbo, administratie, accountant, enkele licenties, contributies, GMR en onderhoudsbeheer worden bovenschools geadmistreerd. De kosten van ICT, reproductie, internet en telefoon worden aan de scholen toegerekend maar bovenschools beheerd.



## 2.6 CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

### Intern risicobeheersingssysteem

Het bevoegd gezag heeft nagenoeg geen middelen om de instroom van leerlingen te verhogen. De scholen staan in kernen waar nauwelijks sprake is van concurrentie. Bijna de gehele populatie maakt gebruik van de scholen van Stichting Uniek. Het bevoegd gezag volgt daarom zorgvuldig de prognoses van de leerlingenaantallen. Elk jaar wordt de prognose geactualiseerd en jaarlijks doorgerekend met betrekking tot het vierjarenperspectief. Anderzijds wordt de populatie leerkrachten jaarlijks in beeld gebracht. Ook daar worden prognoses doorgerekend waarbij uitgegaan wordt van de pensioenleeftijd gekoppeld aan de AOW-leeftijd. Door de verwachte daling van het aantal leerlingen zal het bestuur een terughoudend wervingsbeleid voeren.

De mogelijke leegstand die door de terugloop van leerlingen ontstaat op de verschillende locaties geeft ook kansen. De kinderopvang is een partner waarmee veel affiniteit is en die kansen bieden tot brede school ontwikkeling en vermindering van de financiële problemen van leegstand.

Het risico van ziekteverzuim wordt enerzijds bestreden door met regelmaat het verzuimcijfer te bespreken met directeuren en gerichte maatregelen te nemen om snelle re-integratie te bewerkstelligen. Ook in preventieve zin wordt aandacht besteed aan het ziekteverzuim. Daarnaast worden tijdens SMO (Sociaal Medisch Overleg) risico's besproken.

Er wordt periodiek een personeelstevredenheidspelling gehouden om risicogroepen op te sporen en daar actie op te zetten.

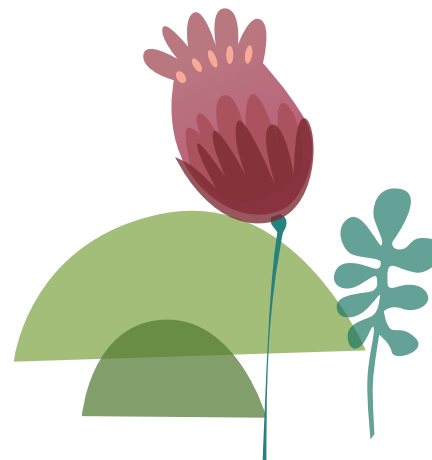
Op dit moment is er onvoldoende vervangingscapaciteit om aan de vraag te kunnen voldoen. Ondanks dat de ketenbepaling bij vervanging voor ziekte is vervallen, blijft deze wel voortbestaan bij overige vervangingsdoeleinden. In de praktijk levert dit regelmatig problemen op.

Wat betreft de investeringen en daarmee gepaard gaande afschrijvingen is het uitgangspunt dat aanschaf van benodigde/gewenste materialen mogelijk moet zijn maar dit binnen de begroting moet passen.

In het geval van mogelijke bezuinigingen van de lokale overheden zullen we bekijken hoe we expertise kunnen bundelen. Gezien de omvang van onze organisatie wordt op bestuurlijk niveau actief samenwerking met andere besturen gezocht. Ook bundeling van krachten op bovenschools niveau door het inrichten van expertise kringen, waar we bestuurlijk al op verschillende gebieden aan het ontwikkelen zijn, kan een antwoord zijn op die vraag.

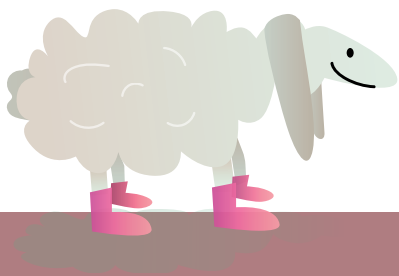
Periodiek zullen managementrapportages met de directeuren en de auditcommissie worden besproken waarin de onderwerpen onderwijs, personeel, huisvesting en financiën aan bod komen. Dat zijn de belangrijkste informatiebronnen om tijdig te kunnen reageren op probleemsituaties. Inzicht in de financiële ontwikkelingen is eveneens dagelijks mogelijk.

Tot slot wijst het CvB op de buffervorming als afdekking van de financiële risico's. Daarbij is het eigen vermogen van de stichting van een omvang dat negatieve resultaten van enige betekenis gedurende meerdere jaren opgevangen kunnen worden. De meerjarenbegroting geeft tevens inzicht in de verhouding vermogen-risico's.



## Belangrijkste risico's en onzekerheden Risico-inventarisatie

(De belangrijkste risico's zijn nader toegelicht)



Het belangrijkste risico voor Stichting Uniek is de dalende tendens van de leerlingenaantallen die vooral wordt veroorzaakt door de terugloop van het potentieel. Het aantal leerlingen op de komende teldatum 1 februari 2023 laat een daling zien van 44 leerlingen. De instroom in de komende jaren is lager dan de uitstroom. Het aantal leerlingen in de onderbouw neemt verder af.

Risico	Maximale impact	Kans dat risico zich voordoet	Berekende verwachte impact
Leerlingenprognose afwijking 15 leerlingen	€ 90.000	Zeer waarschijnlijk 50%	€ 45.000

Er is een model ontwikkeld om de leerlingenprognose voor de komende 4 jaren in beeld te brengen. Dit gebeurt op schoolniveau waarbij rekening gehouden wordt met de werkelijke uitstroom. De instroom wordt bepaald op basis van een reële inschatting door de directeur en de geboortecijfers van de gemeente. Jaarlijks wordt op basis van de nieuwe leerlingenprognoses de meerjarenbegroting samengesteld voor de komende 4 kalenderjaren. De ontwikkelingen in de bekostiging worden hiermee in beeld gebracht waardoor er tijdig geanticipeerd wordt op de personele bezetting.

Het overheidsbeleid is er op gericht om langer doorwerken te stimuleren. Het risico is aanwezig dat uitval door ziekte toeneemt en de ziekteverzuimpercentages oplopen. Om dat te voorkomen zal binnen de stichting aandacht worden besteed aan een zorgvuldig uitgebalanceerd leeftijdsfasebewust personeelsbeleid dat niet zonder kosten is. Deze extra kosten moeten worden opgevangen.

Risico	Maximale impact	Kans dat risico zich voordoet	Berekende verwachte impact
Extra kosten ziekteverzuim	€ 240.000	Waarschijnlijk 10% - 25%	€ 60.000

Binnen Stichting Uniek heeft het voorkomen van langdurig ziekteverzuim de nodige aandacht. Het kortdurend ziekteverzuim is laag en het langdurig ziekteverzuim is afgenomen.

De Wet Werk en Zekerheid brengt eveneens risico's met zich mee. Speciale aandacht vraagt de ketenbepaling, waarbij contracten met medewerkers eerder kunnen leiden tot een vast dienstverband. De transitievergoeding kan grote invloed hebben op mogelijk vertrek van medewerkers.



Risico	Maximale impact	Kans dat risico zich voordoet	Berekende verwachte impact
Kosten WWZ	€ 140.000	Waarschijnlijk 10% - 25%	€ 35.000
In overleg met meerdere besturen in de regio West-Brabant wordt gezien hoe we dit risico kunnen minimaliseren.			

Stichting Uniek heeft een uitgebreid meerjaren onderhoudsplan voor zowel het binnen- als het buitenonderhoud. Dit plan is gebaseerd op de huidige schoolgebouwen. Het besluit omtrent de nieuwbouw van BS de Wilsdonck is definitief genomen in december 2018 maar uitgesteld in verband met een onderzoek naar de fusie tussen BS de Wilsdonck en BS de Vonder. Omdat de nieuwbouw nog niet gerealiseerd is, is de voorziening onderhoud van BS de Wilsdonck en BS de Vonder gedeeltelijk vrijgevallen. Daar het onderhoud wel volledig de verantwoordelijkheid is van de stichting, is ten aanzien van beide scholen een inschatting gemaakt van mogelijke calamiteiten.

## Overige risico's

De overige risico's zoals hierna beschreven betreffen vooral onduidelijkheid over de financiële middelen die de stichting zal ontvangen van OCW. De definitieve vaststelling van de bekostiging vindt jaarlijks plaats, na afloop van het schooljaar. De bijstelling van de bekostiging over 2022 diende ter dekking van de kosten van de dichtung van de loonkloof met het VO per 1 januari 2022, de loonstijging per 1 juli 2022 van 4,75%, de eenmalige uitkering van € 500 per fte, de bindingstoelage en de verhoging van de eindejaarsuitkering van 6,3% naar 8,3%.

De financiële effecten van de nieuwe gewichtenregeling (onderwijsachterstandenbudget OAB) zijn jaarlijks onzeker. In de meerjarenbegroting zijn de vergoedingsbedragen van het kalenderjaar 2023 als uitgangspunt genomen. Gezien de grote fluctuaties zijn de vergoedingsbedragen lastig in te schatten.

Bij de overgang van de oude naar de nieuwe bekostigingssystematiek zijn schoolbesturen door de regelgeving en besluitvorming van de minister met een groot materieel probleem geconfronteerd. Waar de schoolbesturen in een (school)jaar normaal gesproken 100% aan bekostiging ontvangen, is dat in de overgang naar de nieuwe bekostigingssystematiek circa 93% voor het schooljaar 2022/23. Schoolbesturen in de PO-sector werden daardoor in de periode augustus tot en met december 2022 door

de minister met circa 7% gekort op hun bekostiging. Dit komt voor ons schoolbestuur neer op € 512.452 dat wij per ultimo 2022 daadwerkelijk te weinig hebben ontvangen als OCW daadwerkelijk 41,67% van de bekostiging had overgemaakt i.p.v. de toegekende 34,55%. Voorzichtigheidshalve is dit bedrag niet als vordering op de balans per 31 december 2022 opgenomen.

De minister stelt zich op het standpunt dat dit materieel grote probleem voor het schoolbestuur slechts "een boekhoud-technische correctie is aangezien de totale bekostiging van het Rijk naar scholen niet wijzigt door de vereenvoudiging". De overgang van een oude naar een nieuwe bekostigingssystematiek is echter niet louter een papieren exercitie; de keuzes die daarbij worden gemaakt hebben werkelijk een negatief effect op het onderwijsproces. De keuze van de minister om de schoolbesturen in 2022 fors minder bekostiging toe te kennen heeft reële consequenties. Door de afboeking van dit bedrag hebben scholen minder personeel kunnen benoemen waardoor het onderwijsproces tekort gedaan wordt.

Vandaar dat ons schoolbestuur samen met circa 230 schoolbesturen, juridisch begeleid door advocatenkantoor Stibbe en gecoördineerd vanuit de PO-Raad, gezamenlijk bezwaar hebben gemaakt tegen de beschikkingen voor de laatste vijf maanden van 2022. Dit bezwaar is op 30 november 2022 door de minister ongegrond verklaard. De financiële belangen en de relevante juridische vragen n.a.v. de beslissing op bezwaar van de minister zijn het volgens ons waard om de kwestie aan een onafhankelijke partij, zijnde de bestuursrechter, voor te leggen. Daarom hebben wij besloten om gezamenlijk met ruim 220 schoolbesturen een beroep bij de rechtbank Midden-Nederland in te stellen tegen de beslissing op bezwaar van de minister. Op het moment van dit schrijven loopt deze beroepsprocedure nog en is niet bekend wanneer hierin uitspraak volgt. Bij de vereenvoudiging van de bekostiging in 2023 zal het ministerie van OCW de vordering in verband met het betaalritme niet meer vergoeden. Hierdoor heeft Stichting Uniek € 512.452 afgeboekt in 2022.

**3.**

**VERANTWOORDING  
FINANCIËN**

## 3.1 LEERLINGEN EN FORMATIE

### Leerlingen

Het aantal leerlingen binnen het voedingsgebied van Stichting Uniek is in beeld gebracht door middel van een prognosemodel waarbij gerekend wordt met de werkelijke uitstroom en de instroom op basis van de gemeentelijke geboortecijfers en een reële inschatting door de directeur. Het aantal leerlingen zal de komende jaren verder dalen. Omdat er weinig concurrentie is binnen de kernen van de scholen van Stichting Uniek is het lastig om het aantal leerlingen te laten stijgen. Een duidelijke profilering van onze scholen biedt voor enkele scholen een kans. De stijging van het aantal leerlingen in het verslagjaar is het gevolg van de wijziging van teldatum van 1 oktober naar 1 februari.

Kengetal	Vorig Jaar	Verslag Jaar (T)	Prognose T+1	Prognose T+2	Prognose T+3
Aantal leerlingen	1661	1726	1696	1666	1606

### FTE

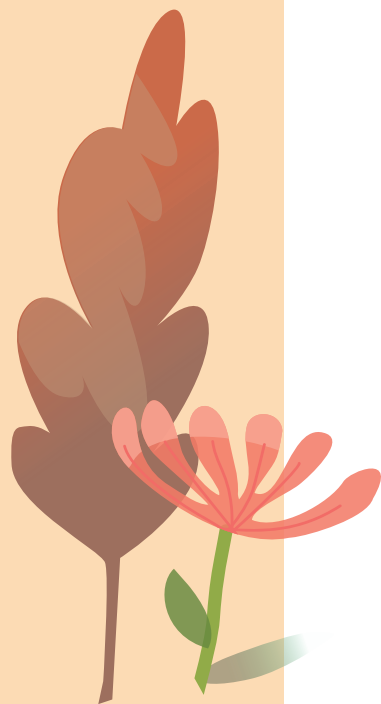
In de meerjarenbegroting is rekening gehouden met de uitstroom van medewerkers op de pensioengerechtigde leeftijd gebaseerd op de AOW leeftijd. Het aantal medewerkers dat in de komende jaren op pensioengerechtigde leeftijd uitstroomt is gering. Door de daling van het aantal leerlingen zal het aantal groepen en de formatie noodgedwongen afnemen en in toenemende mate eigen personeel ingezet worden ten laste van het werkdrukakkoord en voor vervangingen. De benoeming van nieuwe medewerkers zal alleen dan plaatsvinden wanneer er geen andere keuze is.

FTE	Vorig Jaar	Verslag Jaar (T)	Prognose T+1	Prognose T+2	Prognose T+3
Personele bezetting in FTE*					
- Bestuur en management	7,40	7,40	7,40	7,40	7,40
- Personeel primair proces**	102,86	95,43	93,80	93,01	92,01
- Ondersteunend personeel***	3,76	5,65	4,65	4,65	4,65
Totaal in FTE	112,72	108,48	105,85	105,06	104,06

\* Het aantal FTE per 31 december is inclusief het bestuurskantoor

\*\* In het personeel primair proces zijn de tijdelijke uitbreidingen van vast personeel opgenomen, evenals de onderwijsassistenten met lesgevende taken

\*\*\* Onder het ondersteunend personeel zijn de ondersteunende medewerkers van het bestuurskantoor, de conciërges in loondienst en de schoonmaaksters in loondienst opgenomen



## 3.2. STAAT VAN BATEN EN LASTEN EN BALANS

### Staat van baten en lasten in meerjarig perspectief

Staat van Baten en lasten	Realisatie voorgaand jaar (T-1)	Begroting verslagjaar (T)	Realisatie verslagjaar (T)	Begroting T+1	Begroting T+2	Begroting T+3	Vershil verslagjaar t.o.v. begroting	Vershil verslagjaar t.o.v. vorig jaar (T-1)
<b>BATEN</b>								
Rijksbijdragen OCW	10.829.215	10.539.476	11.792.995	11.834.105	11.129.194	10.990.031	1.253.519	963.780
Overige overheids- bijdragen en –subsidies	65.083	34.133	33.414	23.688	20.185	20.090	-719	-31.669
College-, cursus- en/of examengelden	0	0	0	0	0	0	0	0
Baten werk in opdracht van derden	0	0	0	0	0	0	0	0
Overige baten	141.491	107.265	169.429	132.945	131.995	130.855	62.164	27.938
<b>TOTAAL BATEN</b>	<b>11.035.789</b>	<b>10.680.874</b>	<b>11.995.838</b>	<b>11.990.738</b>	<b>11.281.374</b>	<b>11.140.976</b>	<b>1.314.964</b>	<b>960.049</b>
<b>LASTEN</b>								
Personeelslasten	8.821.906	9.281.780	9.639.471	9.789.636	9.255.900	9.071.071	-357.691	-817.565
Afschrijvingen	331.419	326.272	314.010	346.471	343.465	365.828	12.262	17.409
Huisvestingslasten	729.095	628.064	642.291	746.950	756.950	786.950	-14.227	86.804
Overige lasten	957.238	1.212.376	966.862	942.806	938.881	939.741	245.514	-9.624
<b>TOTAAL LASTEN</b>	<b>10.839.658</b>	<b>11.448.492</b>	<b>11.562.634</b>	<b>11.825.863</b>	<b>11.295.196</b>	<b>11.163.590</b>	<b>-114.142</b>	<b>-722.976</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>								
<b>gewone bedrijfsvoering</b>	<b>196.130</b>	<b>-767.618</b>	<b>433.204</b>	<b>164.875</b>	<b>-13.822</b>	<b>-22.614</b>	<b>1.200.822</b>	<b>237.073</b>
Saldo financiële bedrijfsvoering	-22.119	-6.125	7.155	-5.275	-5.275	-5.275	13.280	29.274
Saldo buitengewone baten en lasten	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAAL RESULTAAT</b>	<b>174.011</b>	<b>-773.743</b>	<b>440.359</b>	<b>159.600</b>	<b>-19.097</b>	<b>-27.889</b>	<b>1.214.102</b>	<b>266.347</b>

# Belangrijkste verschillen resultaat 2022 ten opzichte van de begroting.

## Rijksbijdragen

- De rijksbijdragen zijn positief bijgesteld als gevolg van de dichting van de loonkloof met het VO, de loonstijging van 4,75% per 1 juli, de eenmalige uitkering van € 500 per fte, de bindingstoelage en de verhoging van de eindejaarsuitkering naar 8,3%.
- Er is groeibekostiging ontvangen.
- Er is bijzondere bekostiging voor opvang van asielzoekers en vreemdelingen ontvangen.

## Overige overheidsbijdragen

- De bijdragen van de gemeente zijn in overeenstemming met de begroting.

## Overige baten

- Er zijn extra baten van verhuur, detachering en een vrijval van een opgenomen schuld.
- Er zijn meer baten van TSO en ouderbijdragen.
- Er zijn personele bijdragen van derden ontvangen inzake Techniek en Opleiden in de school.

## Personeelslasten

- De loonkosten zijn hoger dan begroot door de genoemde loonontwikkelingen in 2022.
- Er is extra personeel ingezet door vertrek van medewerkers
- De kosten van vervanging zwangerschapsverlof waren hoger dan begroot.
- De vervanging wegens ziekte en betaald ouderschapsverlof zijn lager dan begroot.
- Er was een premievrijstelling voor de maanden augustus tot en met december van het Participatiefonds.
- De premiestijging van het ABP heeft geen doorgang gehad.
- Er was uitstroom van diverse medewerkers.

## Afschrijvingslasten

- De aanpassing van het bestuurskantoor is lager uitgevallen dan begroot.
- In de begroting is rekening gehouden met een stelpost voor vervanging van touchscreens. Deze zijn slechts incidenteel vervangen.

## Huisvestingslasten

- De onderhoudskosten zijn hoger dan begroot door extra kosten aan de klimaatsystemen.
- De energielasten zijn lager dan begroot in verband met een aanpassing van de bedragen voor elektra.
- De schoonmaaklasten zijn lager dan begroot door minder aanschaf van materialen.
- Er is een aanvullende dotatie aan de voorziening onderhoud verwerkt in verband met de uitstel van de nieuwbouw.

## Overige lasten

- De kosten van administratiekantoor, deskundigenadvies, medezeggenschap zijn lager dan begroot.
- Er is meer deskundigheidsadvies ingehuurd in verband met de fusiebegeleiding van BS de Wilsdonck en BS de Vonder.
- De onkostenvergoeding voor de RvT en de kosten beheer en bestuur zijn hoger dan begroot door verhoging van de vergoedingsbedragen, de inhuur van een externe secretaresse en wervingskosten voor nieuwe RvT-leden.
- Er zijn minder leermiddelen aangeschaft door digitalisering.
- De post ICT is lager dan begroot door minder onderhoud en aanschaf van jaarlijkse middelen.
- De kosten van reproductie zijn lager dan begroot in verband met een nieuw contract.
- Een deel van de kosten van culturele vorming en bibliotheek konden gedeclareerd worden bij de gemeente waardoor de uitgaven lager dan begroot zijn.
- De kosten van tussenschoolse opvang en ouderbijdragen zijn hoger dan begroot. Ook de inkomsten zijn hoger dan begroot.
- De opgenomen stelpost voor projecten (met name innovatie en ontwikkeling) is niet volledig besteed.

## Financiële bedrijfsvoering

- Gezien de lage rentepercentages is er in de begroting geen rekening gehouden met rentebaten. Er is vanaf het 3e kwartaal van 2022 rente ontvangen vanuit het Schatkistbankieren.



# Belangrijkste verschillen baten en lasten 2022 t.o.v. voorgaand jaar

## Rijksbijdragen

- De rijksbijdragen zijn in 2022 geïndexeerd in verband met de loonontwikkelingen in 2022.
- De NPO-middelen zijn in 2022 voor een geheel kalenderjaar ontvangen, in 2021 was dit voor de periode augustus tot en met december,
- In 2022 is meer groeibekostiging en vergoeding onderwijsachterstanden ontvangen.
- In 2021 is subsidie IOP ontvangen. Deze is in 2022 vervallen.
- De subsidie inzake samenvoeging (fusie) liep tot en met 31 juli 2021.
- In 2022 is meer subsidie ontvangen inzake de opvang van asielzoekers en vreemdelingen.
- De baten van SWV RSV zijn in 2022 gedaald door de daling van het aantal leerlingen en in 2022 zijn er minder arrangementen toegekend.

## Overige overheidsbijdragen

- In 2021 is het percentage van de bijdrage van de gemeente voor de conciërges gedaald van 50% naar 25% van de loonkosten. In 2022 wordt slechts voor één conciërge vergoeding ontvangen.

## Overige baten

- In 2022 is een schuld inzake de servicekosten van het bestuurskantoor vrijgevallen van de balans.

## Personeelslasten

- In 2022 zijn de lonen gestegen als gevolg van de loonontwikkelingen in 2022.
- De premie Participatiefonds is in 2022 lager als gevolg van het vervallen van de premieafdracht vanaf augustus 2022.
- De externe inzet van personeel was in 2022 hoger door inhuur van externe leerkrachten ten laste van de NPO-middelen en Schoolkracht.
- Ook zijn er extra nascholingslasten in verband met de subsidie NPO en Schoolkracht.
- De arbokosten zijn gestegen door enkele langdurig zieke medewerkers.
- In 2022 heeft de stichting een personeelsfeest gegeven.

## Afschrijvingslasten

- De afschrijvingslasten van machines en installaties zijn in 2022 hoger door de aanschaf van klimaatbeheersing op enkele scholen.
- De afschrijvingslasten van verbouwingen zijn gestegen als gevolg van de aanpassing van het bestuurskantoor.
- De afschrijvingslasten van leermiddelen zijn gedaald door de verdere digitalisering.
- De afschrijvingslasten van touchscreens zijn lager doordat een aantal touchscreens al volledig zijn afgeschreven maar nog niet vervangen.

## Huisvestingslasten

- De huurlasten zijn gestegen door uitbreiding van de gehuurde lokalen en het nieuwe bestuurskantoor.
- De klimaatbeheersing zorgt voor een stijging in de onderhoudskosten.
- In 2021 zijn kosten gemaakt voor begeleiding en onderzoek van klimaatbeheersing.
- In 2022 is de voorziening van BS de Vonder vrijgevallen als gevolg van de nieuwbouw.



### Overige lasten

- In 2022 is de vergoeding voor de Raad van Toezicht toegenomen als gevolg van de nieuwe vergoedingsbedragen.
- In 2022 zijn de onkosten van de Raad van Toezicht toegenomen door inhuur van een secretaresse en wervingskosten voor nieuwe RvT-leden.
- In 2021 is het deskundigenadvies hoger in verband met de fusiebegeleiding.
- De kosten van leermiddelen en ICT zijn gestegen door prijsstijgingen.
- In verband met een nieuw contract zijn de reprotkosten in 2022 lager dan in voorgaand jaar.
- De kosten van culturele vorming en bibliotheek zijn in 2022 lager doordat er kosten bij de gemeente gedeclareerd kunnen worden.

### Belangrijkste ontwikkelingen in de meerjarenbegroting

- De rijksbekostiging en de vergoeding van SWV RSV dalen als gevolg van de afname van het aantal leerlingen.
- Vanaf augustus 2023 vervalt de bijdrage vanuit het NPO.
- Vanaf 2023 vervalt de bijdrage van de gemeente ten behoeve van de conciërges.
- De loonkosten zijn gebaseerd op de huidige bezetting. In de komende jaren is er sprake van een geringe uitstroom als gevolg van de AOW-leeftijd. Er is rekening gehouden met verwachte krimp van de formatie als gevolg van de daling van het aantal leerlingen. Daarnaast zal de omvang van de formatie beoordeeld worden en natuurlijk verloop niet vervangen worden.
- De inzet van extern personeel wordt vanaf januari 2024 minder in verband met het vervallen van de subsidie NPO.
- De afschrijvingslasten stijgen als gevolg van de klimaatbeheersing op BS de Vuurvlinder, BS de Biekorf, BS De Vonder, BS de Wilsdonck, BS de Ruif en BS de Bolderik en in verband met de investeringen in meubilair en daglichtpanelen op de nieuw te bouwen school voor BS de Vonder en BS de Wilsdonck.
- De prijsstijgingen hebben invloed op de huisvestingslasten.
- De vervangingscyclus van ICT is in beeld en verwerkt in de meerjarenbegroting.
- Er is rekening gehouden met de nieuwbouwplannen in 2025 voor de BS de Wilsdonck, BS de Vonder en op langere termijn BS de Ruif (IHP 2025). De vrijval van de voorziening onderhoud van BS de Vonder heeft invloed op de huisvestingslasten. Na de vrijval tot en met 2025 zal er vanaf 2026 opnieuw gedoteerd worden aan de voorziening onderhoud.
- De overige lasten blijven in de jaren 2023 tot en met 2026 nagenoeg gelijk.
- Naar verwachting zullen BS de Vonder en BS de Wilsdonck in 2025 fuseren. De werkelijke fusiedatum is mede afhankelijk van de oplevering van het nieuwe pand.
- Het nieuwe Strategisch beleidsplan zal inzicht geven in de extra investeringen die gedaan gaan worden in de ontwikkeling van de onderwijskwaliteit.

## Balans in meerjarig perspectief

In onderstaande tabel zijn de balansposities weergegeven.

	Realisatie vorig jaar (T-1)	Realisatie verslagjaar (T)	Begroting T+1	Begroting T+2	Begroting T+3
<b>ACTIVA</b>					
<b>VASTE ACTIVA</b>					
Immateriële VA	0	0	0	0	0
Materiële VA	1.730.242	1.821.918	1.849.626	1.775.260	1.993.683
Financiële VA	6.500	12.357	12.357	12.357	12.357
<b>TOTAAL VASTE ACTIVA</b>	<b>1.736.742</b>	<b>1.834.275</b>	<b>1.861.982</b>	<b>1.787.617</b>	<b>2.006.039</b>
<b>VLOTTENDE ACTIVA</b>					
Voorraden	0	0	0	0	0
Vorderingen	733.695	453.471	286.872	286.872	286.872
Effecten	0	0	0	0	0
Liquide middelen	4.475.217	5.167.498	4.457.344	4.443.779	3.487.672
<b>TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA</b>	<b>5.208.912</b>	<b>5.620.969</b>	<b>4.744.216</b>	<b>4.730.651</b>	<b>3.774.544</b>
<b>TOTAAL ACTIVA</b>	<b>6.945.654</b>	<b>7.455.243</b>	<b>6.606.198</b>	<b>6.518.268</b>	<b>5.780.583</b>
<b>PASSIVA</b>					
<b>EIGEN VERMOGEN</b>					
Algemene reserve	3.612.477	3.547.856	3.327.084	3.427.986	3.520.097
Bestemmings-reserves	1.104.902	1.609.881	1.277.161	1.157.161	1.037.161
Overige reserves / fondsen	0		0	0	0
<b>VOORZIENINGEN</b>	<b>1.124.942</b>	<b>1.083.237</b>	<b>898.620</b>	<b>829.788</b>	<b>119.992</b>
<b>LANGLOPENDE SCHULDEN</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>KORTLOPENDE SCHULDEN</b>	<b>1.103.333</b>	<b>1.214.269</b>	<b>1.103.333</b>	<b>1.103.333</b>	<b>1.103.333</b>
<b>TOTAAL PASSIVA</b>	<b>6.945.654</b>	<b>7.455.243</b>	<b>6.606.198</b>	<b>6.518.268</b>	<b>5.780.583</b>



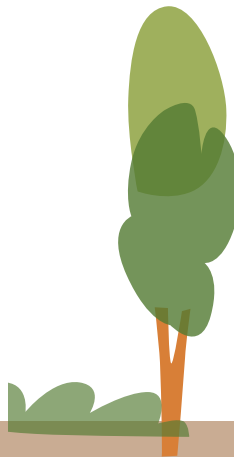


## Belangrijkste mutaties in het verslagjaar t.o.v. voorgaand jaar

- In 2022 heeft er een investering plaatsgevonden bij BS de Vonder en BS de Wilsdonck inzake de klimaatbeheersing.
- Bij BS de Vuurvlinder is het kleutermeubilair vervangen.
- Er zijn bouwkundige aanpassingen gedaan in het nieuwe bestuurskantoor.
- Daarnaast hebben de reguliere vervangingen van leermiddelen, ICT, materialen speellokaal, buitenspelmateriaal, inventaris en meubilair plaatsgevonden.
- De vorderingen zijn afgenomen door het wegvallen van de jaarlijkse vordering op het Ministerie van OCW.
- De liquide middelen zijn gestegen door de bijstellingen van de bekostiging door OCW waardoor er een positief resultaat behaald is.
- De algemene reserve zal in de komende jaren dalen als gevolg van de negatieve exploitatieresultaten.
- De bestemmingsreserve NPO, innovatie en ontwikkeling en Taalproject dalen door de uitgaven die gedaan worden in het kader van deze projecten.
- De voorzieningen groot onderhoud zijn gedaald door uitgevoerd onderhoud voor het aanbrengen van brandwerende voorzieningen, het vervangen van een cv-ketel en de vervanging van een brandmeldinstallatie. Verder staat er groot onderhoud gepland inzake het dak bij BS de Vuurvlinder in 2023, en diverse grote onderhoudsposten bij BS de Ruif en BS de Bolderik in 2025.
- De voorziening onderhoud van BS de Vonder is grotendeels vrijgevallen ten gunste van de exploitatie.
- Door het uitstel van de nieuwbouw is de voorziening van BS de Wilsdonck opnieuw op peil gebracht.

## Belangrijkste mutaties in de komende jaren

- In 2023 worden er laptops aangeschaft voor alle leerkrachten.
- In 2024/2025 is rekening gehouden met nieuw meubilair en daglichtpanelen voor BS de Wilsdonck en BS de Vonder.
- De liquide middelen nemen af als gevolg van de negatieve resultaten en de investeringen in meubilair en daglichtpanelen bij de nieuwbouw.
- De algemene reserve daalt als gevolg van de leerlingendaling in de komende jaren, de afbouw van de vergoeding door de gemeente, de geringe uitstroom van personeel, en de niet of nauwelijks dalende materiële lasten.
- De bestemmingsreserve zal door middel van de resultaatbestemming in de jaren 2022 tot en met 2025 verder terug lopen.
- De mutaties in de voorziening onderhoud zijn gebaseerd op het meerjaren-onderhoudsplan en de vrijval van de voorziening in verband met de nieuwbouw.



### 3.3. FINANCIËLE POSITIE

#### Kengetallen

Kengetallen	Realisatie vorig jaar (T-1)	Realisatie verslagjaar (T)	Begroting T+1	Begroting T+2	Begroting T+3	Signalering
Liquiditeit	4,72	4,63	4,30	4,29	3,42	Ondergrens: < 0,75
Solvabiliteit	0,68	0,69	0,70	0,70	0,79	
Solvabiliteit 2	0,84	0,84	0,83	0,83	0,81	Ondergrens: < 0,30
Rentabiliteit	1,58	3,67	2,42	-0,75	-3,17	Afhankelijk van reservepositie schoolbestuur
Personele lasten / rijksbijdragen	81,46	81,74	82,72	83,17	82,54	
Personele lasten / totale baten	79,94	80,36	80,56	82,62	84,34	
Reservepositie (o.b.v. signalerings- waarde OCW)	2,06	2,16	1,95	2,01	1,83	Bovengrens: > 0%
Eigen vermogen Stichting Uniek	4.717.379	5.157.737	4.604.2456	4.585.147	4.557.258	
Normatief publiek eigen vermogen	2.285.773	2.386.358	2.359.356	2.285.661	2.492.381	
Bovenmatig publiek vermogen obv signaleringswaarde	2.431.606	2.771.379	2.244.889	2.299.486	2.064.877	



### **Liquiditeit (vlottende activa / kortlopende schulden)**

Dit kengetal geeft aan in hoeverre de organisatie aan zijn betalingsverplichtingen op korte termijn kan voldoen. Voor een goede liquiditeit moet dit kengetal boven de 1,0 zijn. De liquiditeit loopt terug als gevolg van de negatieve exploitatieresultaten.

### **Solvabiliteit (eigen vermogen / totale passiva)**

De solvabiliteit geeft de mate aan waarin het bestuur in staat is op langere termijn aan haar verplichtingen te voldoen.

### **Solvabiliteit 2 (eigen vermogen incl. voorzieningen / totale passiva)**

De solvabiliteit geeft de mate aan waarin het bestuur in staat is op langere termijn aan haar verplichtingen te voldoen.

### **Rentabiliteit (exploitatieresultaat / totale baten)**

De rentabiliteit drukt de verhouding uit tussen het resultaat en de baten. Er wordt hierbij gekeken hoe efficiënt er met de opbrengsten wordt omgegaan. De rentabiliteit wijzigt naar negatief. Gezien de reservepositie van de stichting geeft dit de komende 3 jaren geen problemen.

### **Personele lasten (personele lasten / rijksbijdragen)**

Dit kengetal geeft een belangrijk signaal. Het uitgangspunt van Stichting Uniek is om dit kengetal tussen de 80 en 83 te houden. Uiteraard heeft de inzet ten laste van de NPO-middelen hier invloed op.

## **Toelichting op financiële positie**

De reservepositie van Stichting Uniek is in de afgelopen jaren gestegen en is boven het gemiddelde niveau. Inmiddels is er een aanzet gegeven om de bovenmatige reserves in te zetten in een projectmatig plan inzake innovatie en ontwikkeling van het onderwijs binnen Stichting Uniek. Hiertoe is in 2020 een bestemmingsreserve gevormd van € 1.000.000 voor de periode vanaf 2021. De plotselinge ontvangst van de middelen uit het Nationaal Programma Onderwijs heeft uiteraard invloed op de resultaten en niet bijgedragen aan de afbouw van het bovenmatig vermogen. Het blijft een uitdaging om aan voldoende personeel te benoemen waardoor het financiële resultaat positief beïnvloed is.

De resultaten in de meerjarenbegroting laten vanaf 2024 negatieve resultaten zien waarmee de reservepositie zal dalen en het bovenmatige vermogen wordt afgebouwd. In bovenstaande kengetallen is de afboeking van de vordering op het ministerie van OCW ultimo 2022 reeds verwerkt. Op dit moment is het nog niet bekend welke invloed de nieuwe berekeningswijze van de voorziening onderhoud vanaf 2023 heeft op het eigen vermogen.

## **Conclusie**

De algemene reserve van Stichting Uniek is de afgelopen jaren gestegen en is boven het gemiddelde niveau, maar de risico's nemen toe als gevolg van een daling van het aantal leerlingen, de krapte op de arbeidsmarkt en de toegenomen risico's bij ziekte. De materiële vergoeding is in toenemende mate ontoereikend waardoor er personele rijksmiddelen ingezet worden voor materiële lasten. Daarnaast wil Stichting Uniek investeren in goed geoutilleerde gebouwen, goed personeel en goede lesmaterialen en leerlingen de best mogelijke zorg en onderwijs geven zodat elk kind zich optimaal kan ontwikkelen. Wanneer de missie en visie gereed zijn kan er gericht geïnvesteerd gaan worden op de ontwikkeling van het onderwijs waarmee het eigen vermogen vanuit het nieuwe Strategisch beleidsplan en het Koersplan verlaagd zal worden.

**4.**

**VERSLAG RAAD VAN  
TOEZICHT UNIEK**

## 4.1. INLEIDING

In dit verslag legt de Raad van Toezicht (RvT) verantwoording af over het jaar 2022. Het was een jaar waarin wij met vertrouwen hebben gezien hoe vitaal stichting Uniek is en wat dat oplevert.

De RvT heeft, in samenspraak met de organisatie, een actieve rol vervuld bij de benoeming per 1 juni van Pepien Timmermans tot voorzitter van het college van bestuur (CvB). Wij zijn Peter Hendrix (voorzitter CvB tot 1 juni) dankbaar voor zijn inzet voor Stichting Uniek.

Er zijn dit jaar goede gesprekken gevoerd met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad. De schoolbezoeken zijn tot onze spijt niet doorgezet. Onze vertrekkende RvT-leden Harry Brouwer en Cor Geelhoed benadrukte het belang om ons te blijven verwonderen over de kansen en de kracht van het onderwijs.

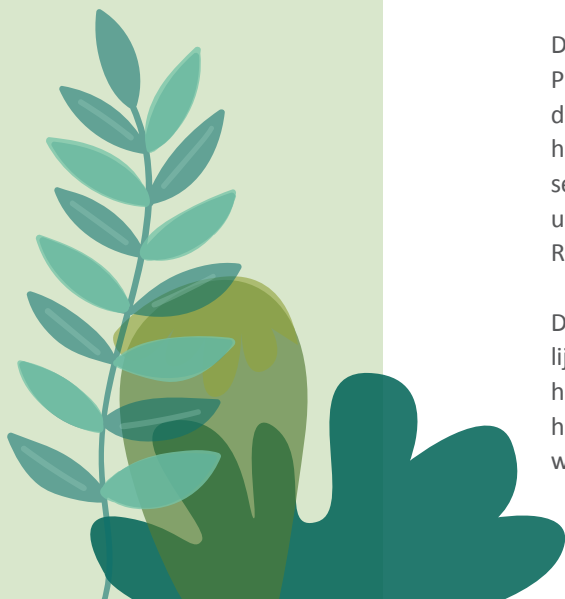
In 2022 is een aantal belangrijke dossiers naar tevredenheid opgepakt. Dit betreft o.a. de fusie en nieuwbouw van de Wilsdonck en de Vonder, en zijn er stappen gezet met het visie –missie traject van de stichting ter voorbereiding op de strategische koers en is er gewerkt aan de aanpak van IT. Financieel is er extra aandacht besteed aan de wijze van begroten, de innovatiemiddelen en de NPO-gelden (Nationaal Programma Onderwijs).

Namens de raad van toezicht,  
Stichting Uniek  
Marcel van de Broek

## 4.2. SAMENSTELLING EN INTERNE WERKWIJZE

De RvT bestaat uit zeven onafhankelijke leden met aanvullende kennis en ervaring en werkt conform de Code Goed Onderwijsbestuur Primair Onderwijs (PO). Er deden zich in 2022 geen situaties voor waarbij een potentieel tegenstrijdig belang aan de orde was. Op 31 december 2022 zijn Harry de Brouwer en Cor Geelhoed afgetreden in verband met het verstrijken van hun zittingstermijn. De RvT heeft ervoor gekozen om het aantal leden met één terug te brengen. Onder begeleiding van een extern bureau is een wervings- en selectietraject doorlopen voor een nieuw lid. Het CvB en de GMR waren actief bij deze procedure betrokken. Beide hebben advies uitgebracht over de profielschets. Het CvB heeft als adviserend lid deelgenomen aan de wervingsgesprekken. Per 1 januari 2023 is Richard Tieskens benoemd.

De leden van de RvT blijven op de hoogte van landelijke ontwikkelingen, onder meer vanuit VTOI-NVTK. In maart 2021 heeft de jaarlijkse zelfevaluatie plaatsgevonden. Hieruit is voortgekomen dat we ons nog verder gaan professionaliseren. De eerste stappen zijn hiervoor gezet in 2022 door deel te nemen aan het intervisie programma voor raden van toezicht van de VTOI NVTK. In 2022 heeft de RvT haar eigen functioneren wederom geëvalueerd en besloten om in 2023 onder externe begeleiding verder te werken aan de eigen professionalisering.



## Samenstelling Raad van Toezicht

Naam / hoofd- en nevenfuncties	Functie	Achtergrond	Aandachtsgebied en / of commissies
<b>De heer M. van den Broek</b>	<b>Voorzitter</b>	<b>Onderwijs &amp; Management</b>	<b>Lid Remuneratiecommissie</b>
Senior adviseur Leaders for Solutions		bezoldigd	
Voorzitter examenraad NL Actief		onbezoldigd	
Lid merkploeggelden KNSB		onbezoldigd	
<b>Mevr. M. van Raalten</b>	<b>Lid</b>	<b>Onderwijs &amp; Management</b>	<b>Voorzitter Onderwijscommissie</b>
Eigenaar Reflex Organisatie en advies		bezoldigd	
Bestuurslid Samenwerkingsverband Zuid-Oost Utrecht VO		bezoldigd	
<b>De heer C. Geelhoedt</b>	<b>Lid</b>	<b>Bedrijfsleven</b>	<b>Lid Auditcommissie</b>
Consultant, interimmanager en projectmanager		bezoldigd	
Voorzitter VV Altena		onbezoldigd	
Bestuurslid Stichting tot Bevordering van het Katholiek Onderwijs te Raamsdonksveer		onbezoldigd	
<b>De heer H. de Brouwer</b>	<b>Lid</b>	<b>Onderwijs &amp; Organisatie</b>	<b>Lid Onderwijscommissie</b>
Docent economie en bedrijfseconomie bij SKVOB e.o.		bezoldigd	
<b>Mevr. J. Leenheer</b>	<b>Lid</b>	<b>Onderwijs &amp; Management</b>	<b>Voorzitter Remuneratiecommissie</b>
Associate Dean Education, Tilburg School of Economics & Management, Tilburg University		bezoldigd	
<b>Mevr K. van den Berg</b>	<b>Lid</b>	<b>Overheid</b>	<b>Voorzitter Auditcommissie</b>
Programmamanager gemeente Dordrecht		bezoldigd	
Voorzitter rekenkamer gemeente Vijfheerenlanden		bezoldigd/vergoeding	
Voorzitter rekenkamer gemeente Deventer		bezoldigd/vergoeding	
Voorzitter rekenkamercommissie gemeente Zutphen		bezoldigd/vergoeding	
Voorzitter rekenkamercommissie A2 gemeenten Valkenswaard, Heeze-Leende en Cranendonck		bezoldigd/vergoeding	
Lid Algemeen Bestuur Brabantse Delta, Breda		bezoldigd/vergoeding	
Eigenaar AvK (organisatieadviesbureau) Hooge Zwaluwe		bezoldigd	
<b>Mw. P. Verhoef</b>	<b>Lid</b>	<b>Vakbond/Pensioenfondsen</b>	<b>Lid Onderwijscommissie</b>
Manager FNV pensioen, zelfstandigen en Jongeren		bezoldigd	
Niet uitvoerend bestuurslid bij pensioenfonds Rail en OV		bezoldigd	
Bestuurslid bij de pensioenfederatie		bezoldigd	

De heer de Brouwer en de heer Geelhoedt hebben de Raad van Toezicht op 31 december 2022 verlaten, conform het rooster van aftreden. Per 1 januari 2023 is de heer Richard Tieskens aangetreden als lid van de Raad van Toezicht. De RvT bestaat per 1 januari 2023 uit zes leden.

## Vergaderingen

De RvT is in 2022 negen keer bijeengevoerd voor een reguliere vergadering. De agenda wordt in overleg met alle leden van de RvT opgesteld. Er zijn zeven afstemmingsvergaderingen geweest met het CvB. Een reguliere vergadering start met een besloten deel, zonder aanwezigheid van het CvB, gevolgd door een overleg met het CvB. De aanwezigheid van de RvT-leden bij de vergaderingen is bijna voltallig geweest (met uitzondering van de na-jaarsvergaderingen). De RvT heeft daarnaast ook actief geparticipeerd in diverse benoemingstrajecten, wat veel voorbereiding en tijd heeft gevegd.

## Vergoedingsregeling

De voorzitter van de RvT ontvangt jaarlijks € 11.550, de leden van de RvT ontvangen € 7.700 per jaar.

## Contact met belanghebbenden

De RvT is tweemaal bijeengevoerd met de GMR. De bijeenkomsten stonden in het teken van een gezamenlijke dialoog op punten die door beide (RvT, GMR) zijn voorbereid. Daarnaast zijn leden van de RvT aanwezig geweest bij een bijeenkomst van ruim 90 medewerkers in het kader van het visie-missie traject. De voorgenomen schoolbezoeken zijn helaas niet afgelegd vanwege de bestuurswisseling en een mismatch met de planning bij de scholen. Dit wordt in 2023 weer volledig opgepakt.





## 4.3 WETTELIJKE TAKEN

### Algemeen

De RvT heeft als werkgever van het bestuur, in samenspraak met de organisatie, per 1 juni 2022 Pepien Timmermans benoemd tot voorzitter van het college van bestuur (CvB). De oude voorzitter Peter Hendrix (voorzitter CvB tot 1 juni) heeft zijn werkzaamheden per die datum overgedragen. De RvT is Peter Hendrix dankbaar voor zijn inzet voor Stichting Uniek. De samenstelling van de rest van het bestuurskantoor is het afgelopen jaar niet gewijzigd.

Met de komst van de nieuwe voorzitter CvB is er een traject gestart om het huidige strategische beleidsplan te herijken. Zij is een missie-visie traject gestart in overleg met alle geledingen binnen de organisatie dat in 2023 zal leiden tot een nieuw koersplan met een ambitiedocument (tezamen strategisch beleidsplan). Dat plan zal in 2023 aan de RvT ter goedkeuring worden voorgelegd.

### Remuneratiecommissie

De remuneratiecommissie heeft het voortouw genomen bij de procedure rondom de benoeming van de nieuwe bestuurder onder begeleiding van een extern bureau. Bij de sollicitatieprocedure zijn zowel schooldirecteuren, de GMR als wel de remuneratiecommissie bij de drie rondes van de procedure aanwezig geweest waarna de remuneratiecommissie een voordracht tot benoeming heeft gedaan bij de gehele RvT. Met mevrouw Timmermans is een nieuwe bestuurder aangesteld die de stichting kan klaarstomen voor toekomstbestendig onderwijs binnen de Stichting. Zij heeft ruime onderwijservaring en leidinggevende ervaring in het PO. De remuneratiecommissie heeft zowel met de heer Hendrix als mevrouw Timmermans verschillende evaluatiegesprekken gehad. De RvT zal het functioneren van het CvB (de bestuurder) jaarlijks evalueren in een functioneringsgesprek en een beoordelingsgesprek.

### Auditcommissie

Binnen de auditcommissie worden regelmatig financiële maandrapportages diepgaand met de controller en de bestuurder besproken. Vanuit de vragen van de Raad van Toezicht en de uitgebreide rapportage van de controller is de Raad van Toezicht niets gebleken met betrekking tot het niet rechtmatig of doelmatig aanwenden van de middelen. De financiële situatie van Stichting Uniek is in 2022 zeer solide en stevig. De auditcommissie heeft bij deze ontwikkeling aangemerkt dat er ruimte is om met bestedingsplannen te komen omdat de groei van het eigen vermogen boven de norm kan uitkomen. De auditcommissie heeft in totaal 7 keer vergaderd in 2022. De financiële rapportages in 2022 werden gekenmerkt door een terugkerende onzekerheid van rijksmiddelen en de matige besteding van



NPO-middelen en de groei van het eigen vermogen van de stichting. Er is conform de statuten goedkeuring verleend aan de jaarrekening en het bestuursverslag 2021 en de meerjarenbegroting 2023 t/m 2025. De auditcommissie heeft intensief overleg met de door de RvT aangestelde externe accountant. In het voorjaar werden de managementletter en de controle van de jaarrekening uitgebreid besproken.

## Onderwijscommissie

De onderwijscommissie ziet toe op de voortgang/ verbetering van de kwaliteit van het onderwijs van de stichting. Dat is dit jaar vooral vormgegeven door gesprekken met de bestuurder. In deze gesprekken, die in 2022 zesmaal hebben plaatsgevonden, wordt tevens de rol van de RvT als sparringspartner vormgegeven. De volgende onderwerpen zijn in het afgelopen jaar besproken:

- Onderwijs in Coronatijd en NPO middelen
- Zicht op de kwaliteit van het onderwijs; zicht op de leerkrachten en zicht op de leerlingen
- Nieuwe ontwikkelingen in het onderwijs o.a. : IKC vorming en 0-14 onderwijs
- Visie op onderwijs en het Koersplan 2023 - 2027

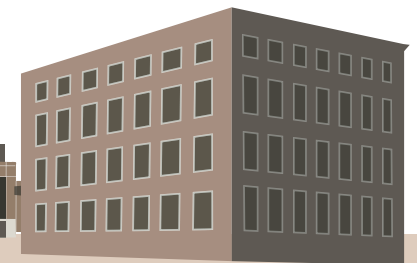
## 4.4 TOT SLOT

De RvT heeft een goed beeld van de ontwikkelingen in de organisatie en beoordeelt deze positief. Het was een jaar waarin wij met genoegen hebben gezien hoe vitaal stichting Uniek is en wat dat oplevert. Op sommige scholen en thema's vragen personele bezetting, (onderwijs)kwaliteit en specifieke ontwikkelingen extra aandacht van het CvB en de directeuren. Dat is onderwerp van gesprek met de RvT. Graag spreken wij onze dank uit naar alle medewerkers van de stichting Uniek en hun inzet in 2022. Het onderwijs op onze scholen heeft dankzij hen altijd centraal gestaan.





DONGECENTRALE



STICHTING  
uniek