



IKC CADANS
LEREN BEWEEGT ONS



Stichting Onderwijs

Jaarverslag 2024



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	1
Voorwoord.....	4
1. Het Schoolbestuur.....	5
1.1. Profiel	5
1.1.1. Missie, visie en kernactiviteiten	5
1.1.2. Strategisch beleidsplan	6
1.1.3. Toegankelijkheid & toelating	6
1.2. Organisatie.....	8
1.2.1. Contactgegevens van de organisatie.....	8
1.2.2. Overzicht scholen	8
1.2.3. Juridische en Organisatiestructuur	9
1.2.4. Code Goed Bestuur	9
1.2.5. Functiescheiding.....	9
1.2.6. Horizontale verantwoording	9
2. Verantwoording beleid	10
2.1 Onderwijs & Kwaliteit	10
2.1.1. Doelen en resultaten	10
2.1.2. Overige ontwikkelingen	10
2.1.3. Toekomstige ontwikkelingen	11
2.1.4. Onderwijsresultaten	12
2.1.5. Onderwijs aan nieuwkomers.....	12
2.1.6. Internationalisering.....	12
2.1.7. Onderzoek	12
2.1.8. Inspectie	13
2.1.9. Visitatie Onderwijsinspectie	13
2.1.10. Informatiebeveiliging en privacy	14
2.1.11. Banenafpraak.....	14
2.1.12. Sociale veiligheid	15
2.1.13. Klachten en klachtafhandeling	15
2.2. Personeel & professionalisering	15
2.2.1. Doelen en resultaten	15
2.2.2. Toekomstige ontwikkelingen	16
2.2.3. Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis	16
2.2.4. Uitkeringen na ontslag	17
2.2.5. Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders ...	17



2.2.6.	Strategisch personeelsbeleid	17
2.2.7.	Verantwoording over de aanwezigheid van de Verklaring omtrent het gedrag	22
2.3.	<i>Huisvesting en facilitair</i>	23
2.3.1.	Doelen en resultaten	23
2.3.2.	Toekomstige ontwikkelingen	23
2.3.3.	Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen.....	23
2.4.	<i>Financieel Beleid</i>	24
2.4.1.	Doelen en resultaten	24
2.4.2.	Opstellen meerjarenbegroting en werkwijze kosten gemene rekening	24
2.4.3.	Toekomstige ontwikkelingen	24
2.4.4.	Investeringsbeleid	26
2.4.5.	Treasury.....	26
2.4.6.	Allocatie middelen	26
2.4.7.	Onderwijsachterstandenmiddelen	26
2.5.	<i>Continuïteitsparagraaf</i>	27
2.5.1.	Liquiditeit en groei	27
2.5.2.	Risico's en beheersing	27
3.	Verantwoording Financiën	29
3.1.	<i>Ontwikkeling in meerjarig Perspectief</i>	29
3.2.	<i>Staat van baten en lasten en Balans</i>	30
3.2.1.	Staat van baten en lasten	30
3.2.2.	Balans (meerjarenperspectief)	32
3.3.	<i>Financiële positie</i>	33
3.3.1.	Kengetallen	33
3.4.	<i>Segmentatie</i>	33
Bijlage 1 – Verslag Raad van Toezicht		34
Bijlage 2 – Jaarrekening		37
1.	Bestuursverslag	38
2.	Jaarrekening	38
	<i>Grondslagen voor waardering van activa, passiva en resultaatbepaling</i>	38
	<i>Balans per 31 december 2024</i>	45
	<i>Staat van baten en lasten</i>	46
	<i>Kasstroomoverzicht 2024</i>	47



<i>Toelichting op de te onderscheiden posten van de balans.....</i>	<i>48</i>
<i>Bestemming van het resultaat</i>	<i>52</i>
<i>Gebeurtenissen na balansdatum</i>	<i>52</i>
<i>Verbonden Partijen</i>	<i>52</i>
<i>Model G</i>	<i>53</i>
<i>WNT: WET NORMERING BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN</i>	<i>54</i>
<i>Niet uit balans blijkende verplichtingen</i>	<i>58</i>
<i>Ondertekening door bestuurders en toezichthouders.....</i>	<i>59</i>
<i>Overige gegevens.....</i>	<i>60</i>
<i>Gegevens over de rechtspersoon</i>	<i>60</i>
<i>Controleverklaring van de onafhankelijke accountant</i>	<i>61</i>



Voorwoord

Na de opstart van IKC Cadans in augustus 2022 in de gemeenten Lansingerland en Barendrecht en in september 2023 in de gemeente Amsterdam (Weesp) is met veel energie gewerkt aan het bij elkaar brengen van de twee werelden (onderwijs en kinderopvang) tot één visie, één team en één plan, waarbij iedere locatie zijn eigen dynamiek heeft. Pionieren en bouwen kent uitdagingen en vereist het nodige missiewerk intern en extern. Het gaat stapje voor stapje en we blijven in beweging om ons Integraal Kind Centrum iedere dag beter te maken.

Met dit jaarverslag 2024 van Stichting Onderwijs legt het bevoegd gezag verantwoording af aan de overheid en haar omgeving. Aangezien de scholen van Stichting Onderwijs opereren onder de naam 'IKC Cadans' zal in dit verslag de naam Stichting Onderwijs en IKC Cadans door elkaar heen gebruikt worden.

Waar relevant wordt een toelichting gegeven op de ontwikkeling van IKC Cadans of een specifiek onderwerp.

Het Bestuursverslag vormt samen met de Jaarrekening het Jaarverslag van het schoolbestuur.

Drs. M.A. Feenstra – van Staveren
College van bestuur Stichting Onderwijs



1. Het Schoolbestuur

1.1. Profiel

1.1.1. Missie, visie en kernactiviteiten

Cadans is een integraal kindcentrum (IKC) voor kinderen van 0 tot 13 jaar, dat zich richt op toekomstgericht onderwijs. Kinderen ontwikkelen zich voor de wereld van morgen, een wereld die ons iedere dag verrast. IKC Cadans bereidt kinderen voor op de toekomst!

Er is al ongelooflijk veel onderzoek gedaan over de effectiviteit en kwaliteit van onderwijs. Met deze kennisbasis heeft IKC Cadans er voor gekozen onderwijs anders te organiseren. Bij IKC Cadans heeft ieder kind een persoonlijk portfolio en wordt er geleerd in units van verschillende professionals, levensechte situaties en van elkaar!

We willen kinderen vertrouwen geven in de toekomst met kennis, vaardigheden, talent- en identiteitsontwikkeling.

Bij IKC Cadans wordt er gewerkt met een doorlopende verticale leerlijn voor de kinderen zowel in het onderwijs als in de kinderopvang. We stimuleren een ononderbroken ontwikkeling bij onze kinderen. Bij IKC Cadans werkt iedereen daarom samen vanuit 1 visie, 1 plan en 1 team.

Om uitvoering te geven aan onze missie en visie concentreren we ons bij de uitvoering op een aantal kernactiviteiten.

Kernactiviteiten onderwijs:

- Uitstekende basis in taal, rekenen en Engels
- State of the art & toekomstgericht onderwijs
- Ieder kind en ouder een mentor voor meerdere jaren
- Een persoonlijk portfolio
- Veel aandacht voor buiten onderwijs, sport & bewegen
- Aandacht voor levenshouding en positieve psychologie (levensslim, EQ)
- Dagindeling op basis van bioritme
- Talent ontwikkeling
- Onderwijs op maat dankzij instructie op niveau binnen Units
- Projectonderwijs in een team van vakexperts volgens een bewezen succesvol concept; de Noordwijkse Methode.

IKC Cadans is ervan overtuigd dat ouders een belangrijke partner zijn in het bereiken van de doelstellingen voor kinderen. Stress in het gezin werkt door en kan een kind belemmeren in zijn ontwikkeling. Daarnaast kent het onderwijssysteem een lange historie, die kan knellen. Om gezinnen



meer vrijheid te laten ervaren en te ondersteunen is IKC Cadans anders georganiseerd en zijn onderwijs en kinderopvang volledig geïntegreerd.

Service voor het gezin:

- Ouders worden ontzorgd;
 - Dagelijks een gezonde lunch en tussendoortjes
 - Dagelijks buiten, beweging en sport
 - Zwemles (vanaf 5 jaar) - voorlopig alleen in Lansingerland
 - Huiswerk maken we op het IKC
 - Diner service
- Ouders kunnen 3 weken per jaar zelf bepalen wanneer ze op vakantie gaan.
- Ruime openingstijden (7.30 – 18.30 uur, 51 weken)
- Keuze op woensdag en vrijdag voor extra BSO activiteiten
- Studiemiddagen zijn in principe op woensdag of vrijdag, zodat ouders geen vrij hoeven te nemen voor studiedagen.

1.1.2. Strategisch beleidsplan

Een missie en visie hebben is mooi. Uiteindelijk gaat het erom, dat deze vertaald wordt in concrete en vooral ook realiseerbare doelen. In het ambitieplan zijn om die reden de thema's benoemd die in de komende vierjarige periode van 2024-2028 centraal staan. Vervolgens zijn de thema's vertaald naar doelen in het IKC jaarplan per locatie, waarbij rekening is gehouden met ieders specifieke dynamiek. Het team werkt vervolgens met concrete doelen in een focusperiode.

Speerpunten van het bestuur in 2024-2025 zijn:

- Visie, ambities en doelen verankeren
- Het ontwikkelen van een professioneel leer-en werkklimaat
- Communicatie (betrekken stakeholders)
- Groei van de organisatie (stichtingsnorm vestigingen)
- Resultaat gericht werken aan onderwijs en kinderopvang doelen
- Passende en goede huisvesting
- Gezond financieel beleid

1.1.3. Toegankelijkheid & toelating

Oriëntatie

Bij IKC Cadans zijn onderwijs en kinderopvang volledig geïntegreerd op basis van het bioritme, waarbij inspanning en ontspanning elkaar afwisselen. Tijdens onze maandelijkse (online) informatie bijeenkomsten vertellen we uitgebreid wat alles inhoudt en kunnen ouders zich goed oriënteren. Daarnaast is veel materiaal beschikbaar op onze website. Ook organiseren we rondleidingen (Weesp) en open ochtenden met praktijk materiaal, de zgn. 'KinderCampus' (Berkel en Barendrecht).

Persoonlijk kennismakingsgesprek

Ouders die enthousiast zijn, kunnen zelf via onze website een persoonlijk kennismakingsgesprek plannen.

Omdat we een IKC zijn in de opbouwfase, kijken we van te voren of er ruimte is in één van de basisgroepen waarin het kind geplaatst zou kunnen worden. Een basisgroep is ingedeeld op leeftijd



binnen een Unit. We groeien van onderaf, wat betekent dat er elk jaar een leerjaar bij komt. In 2024 was dit tot groep 4 niveau, de oudste leerling was 7 jaar.

Het persoonlijke kennismakingsgesprek duurt ongeveer een uur en is inclusief een rondleiding. We vertellen zoveel mogelijk over onze uitgangspunten, manier van werken, programma's en de extra keuze activiteiten, zoals begeleiding naar zwemles.

Na het persoonlijke kennismakingsgesprek en als er een passende plaats is in een van de basisgroepen, krijgen ouders een plaats voor hun kind aangeboden.

Een plaats bij IKC Cadans betekent het recht op 940 uur onderwijs per jaar en geïntegreerde BSO op maandag, dinsdag en donderdag in schoolweken. BSO is hierdoor op maandag, dinsdag en donderdag gegarandeerd voor de leerlingen van IKC Cadans. Voor het BSO deel hebben ouders recht op kinderopvangtoeslag.

Inschrijfformulier

Ouders kunnen inschrijven via de website van IKC Cadans. Inschrijfformulieren worden op volgorde van binnenkomst verwerkt.

Wachtlijst

Indien er geen ruimte is in een basisgroep, kunnen we een wachtlijst gaan hanteren. Voorrangsregels zijn; 1. Plaatsing van een broertje/zusje en 2. Datum van inschrijving.

Wanneer er een wachtlijst is zullen we deze regelmatig actualiseren en contact houden met de ouders. Ouders kunnen aangeven of ze wel/niet op de wachtlijst willen blijven. We adviseren ouders van de wachtlijst altijd om zich op een andere school in te schrijven, zodat hun kind wel ergens plaats heeft.

Bij kinderen die ouder zijn dan 4 jaar, die 'zij-instromen', kijken we in eerste instantie naar de grootte van de Unit en de grootte van de basisgroep waarin het kind geplaatst zou kunnen worden en tenslotte of de ondersteuningsbehoefte van de instromer past bij het Ondersteuningsprofiel van IKC Cadans.

Toelating

Alle kinderen zijn welkom. We werken bij IKC Cadans met een doorgaande lijn van 0 jaar tot de uitstroom naar de middelbare school. Kinderen die al geplaatst zijn op IKC Cadans stromen met 4 jaar in principe door naar de volgende unit en basisgroep. Bij tijdige aanmelding van toekomstige 4-jarige kleuters vindt inschrijving ook vrijwel altijd plaats.

Bij instroom vanaf andere scholen in hogere leerjaren, vindt er eerst een zorgvuldige uitwisseling van gegevens plaats tussen ouders en de school. Ook krijgt IKC Cadans een onderwijskundig rapport (OKR) van de vorige school. Tevens neemt onze onderwijskundige contact op met de school van herkomst. Op grond van al deze informatie wordt al dan niet tot toelating overgegaan. Het is mogelijk dat wij ouders adviseren een andere basisschool te zoeken, omdat wij van mening zijn dat IKC Cadans niet de juiste school is voor hun kind. Ook een toelating 'onder voorwaarde' is mogelijk.



1.2. Organisatie

1.2.1. Contactgegevens van de organisatie

Stichting Onderwijs
Weena 505
3013 AL Rotterdam

Tel: (085) 00 81 955
info@stichtingonderwijs.nl
www.cadans.nl

Bestuursnummer: 42832
KvK: 73366846

Voor vragen over dit verslag bij voorkeur een mail sturen naar info@stichtingonderwijs.nl.

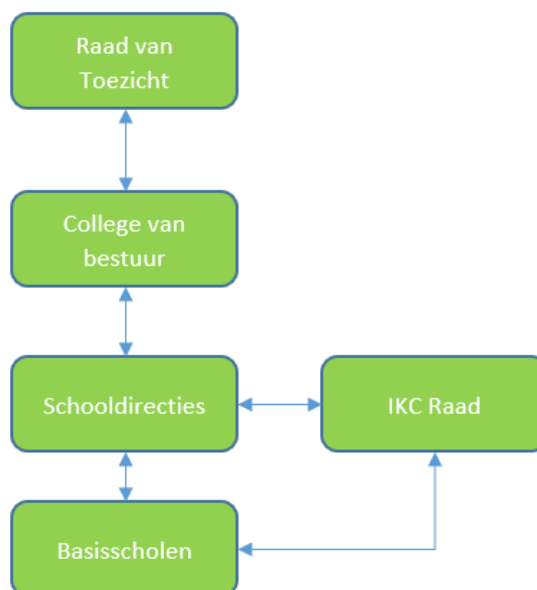
1.2.2. Overzicht scholen

Brin	School	Gemeente
31VF	IKC Cadans Barendrecht	Barendrecht
31VG	IKC Cadans Berkel	Berkel en Rodenrijs
32AH	IKC Cadans Weesp	Weesp



1.2.3. Juridische en Organisatiestructuur

De rechtspersoonlijkheid van het bevoegd gezag is Stichting Onderwijs. De stichting staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 73366846. Hierna is de organisatiestructuur weergegeven.



1.2.4. Code Goed Bestuur

In Code Goed Bestuur in het primair onderwijs zijn basisprincipes vastgelegd omtrent professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs. Het college van bestuur werkt volgens deze code.

Dit is vastgelegd in de statuten, integriteitscode en bestuursreglement annex managementstatuut, privacy- en klokkenluidersregeling. Per balansdatum voldeden wij nog niet aan alle aspecten van de Code Goed bestuur. Inmiddels zijn alle punten opgepakt en voldoen wij als Stichting aan de Code Goed Bestuur.

1.2.5. Functiescheiding

De raad van toezicht en het college van bestuur zijn verantwoordelijk voor de governance structuur van Cadans, evenals voor de naleving van de branchecode governance die door hen zijn onderschreven. De governance codes en – structuur zijn uitgangspunt voor het doen en laten van de raad van toezicht en het college van bestuur en vormen tevens het beoordelingskader. Bij de stichting is het two-tier (dualistisch bestuursstelsel) model van toepassing, waarbij de raad van toezicht toeziet op het uitgevoerde beleid van het bestuur.

1.2.6. Horizontale verantwoording

Het doel van de horizontale verantwoording is het op gang brengen van een discussie tussen het bestuur en de direct belanghebbenden. Cadans heeft naast de Raad van Toezicht een IKC Raad voor medezeggenschap met een personeel- en ouder vertegenwoordiging. Vanuit ouders is er veel belangstelling in deelname aan de IKC Adviesraad. De leden zijn daarom voortgekomen uit verkiezingen. De taken en verantwoordelijkheden zijn vastgelegd in het reglement IKC Adviesraad van de Stichting Onderwijs.



2. Verantwoording beleid

2.1 Onderwijs & Kwaliteit

In deze paragraaf zal worden beschreven wat onderwijskwaliteit en zorg binnen IKC Cadans betekent

2.1.1. Doelen en resultaten

Bij IKC Cadans gebruiken we adaptieve (les)methoden, leermiddelen en toetsen, waardoor de voortgang de kinderen goed gevolgd en bijgestuurd kan worden. De kinderen doorlopen een ononderbroken ontwikkelingsproces van 0 tot 13 jaar, dat wordt afgestemd op het naastgelegen ontwikkelniveau. We zien voortgang als verbetering van persoonlijke prestaties. In de sport heet dit een 'pr' persoonlijk record.

We werken met de Noordwijkse Methode, die doelen dekkend is. De aanpak is onderzoekend en projectmatig gekoppeld aan IKC brede thema's voor alle leerjaren van 0 tot 13 jaar. Naast het vrij werken in ateliers is er wekelijks een begeleid atelier, waarbij de mentor (vaak de leerkracht) observeert en de voortgang monitort op basis van de SLO doelen.

DIA toetsen worden vanaf groep 3 niveau (derde leerjaar) ingezet om te bepalen waar de nieuwe ontwikkelbehoefte van een kind ligt en of er mogelijke hiaten zijn in het aanbod wat betreft de basisvaardigheden in de Nederlandse taal en rekenen. IKC breed worden toetsen gebruikt om de onderwijskwaliteit te monitoren met als uitgangspunt het behalen van de referentie niveaus in taal.

Referentieniveaus rekenen en taal



Daarnaast krijgt ieder kind bij IKC Cadans een eigen portfolio. Dit portfolio is een persoonlijke map die gevuld wordt met observaties, talenten, vaardigheden, werkjes, methode toetsen en onafhankelijke toetsen.

2.1.2. Overige ontwikkelingen

Nog niet aan de orde.



2.1.3. Toekomstige ontwikkelingen

Ons Integraal Kindcentrum (IKC) staat voor een toekomstgerichte aanpak waarin we ons blijven inzetten voor de optimale ontwikkeling van onze leerlingen. Gezien de specifieke kenmerken van onze leerling populatie, richten we ons de komende jaren op het versterken van ons aanbod voor kinderen met een ontwikkelvoorsprong en het verder professionaliseren van onze zorgstructuur. Door intensieve samenwerking met externe zorgverleners en een geïntegreerde aanpak willen we een veilige, stimulerende en inclusieve leeromgeving bieden.

Een belangrijk speerpunt in onze visie is het bieden van een verrijkend aanbod voor kinderen met een ontwikkelvoorsprong. Deze leerlingen hebben vaak behoefte aan extra uitdaging en verdieping om hun potentieel volledig te benutten. Ons doel is om een omgeving te creëren waarin talentontwikkeling centraal staat en waarin kinderen gestimuleerd worden om hun grenzen te verleggen.

- **Verrijkend onderwijsaanbod:** We blijven in samenwerking met De Noordwijkse Methode uitdagende lesprogramma's en activiteiten ontwikkelen die aansluiten bij de interesses en capaciteiten van deze leerlingen. Verder richten wij ons in schooljaar 2025-2026 op het verdiepen van een verrijkend aanbod binnen de basisvaardigheden.
- **Doorgaande leerlijnen:** Door een nauwe samenwerking tussen voorschoolse opvang, basisschool en buitenschoolse activiteiten zorgen we voor een ononderbroken ontwikkelingslijn. Dit biedt kinderen de kans om hun talenten op een consistente manier te ontwikkelen.
- **Individuele begeleiding:** We blijven investeren in doelgericht cyclisch werken, waarbij we niet alleen kijken naar wat een kind nodig heeft, maar ook naar zijn of haar sterke kanten. Dit helpt ons om maatwerk te bieden en kinderen optimaal te ondersteunen in hun groei.

Verdieping van de zorgstructuur

Om alle kinderen, ongeacht hun ondersteuningsbehoefte, een passende plek te bieden, zetten we in op het verder ontwikkelen van onze zorgstructuur. Dit doen we door zowel intern als extern samen te werken met specialisten.

- **Interne zorgstructuur:** Onze intern begeleider blijft een centrale rol spelen in het signaleren en aanpakken van specifieke onderwijsbehoeften. Door nauwe samenwerking tussen leerkrachten, intern begeleiders en specialisten binnen de school, kunnen we snel en effectief inspelen op de behoeften van onze leerlingen
- **Externe samenwerking:** We versterken onze banden met externe zorgverleners, zoals logopedisten, orthopedagogen en gedragsexperts. Deze samenwerking stelt ons in staat om kinderen met complexe ondersteuningsvragen beter te begeleiden.
- **Preventieve aanpak:** Door vroegtijdige signalering en een proactieve aanpak willen we problemen in de ontwikkeling van kinderen zoveel mogelijk voorkomen. Dit sluit aan bij onze visie om niet alleen reactief, maar ook preventief te werken aan het welzijn van onze leerlingen.



Samenwerking als sleutel tot succes

Een integraal kindcentrum is meer dan een school; het is een plek waar onderwijs, opvang en zorg samenkomen. Door interprofessioneel samen te werken vanuit één visie, creëren we een omgeving waarin kinderen zich breed kunnen ontwikkelen. Onze samenwerking met ouders speelt hierin een cruciale rol. Door hen actief te betrekken bij het leerproces van hun kind, versterken we de verbinding tussen school en thuis.

Daarnaast blijven we investeren in horizontale en verticale samenwerkingen. Horizontaal werken we samen met partners zoals sportverenigingen en culturele instellingen om een rijk aanbod te bieden. Verticaal zorgen we voor een soepele overgang tussen de verschillende ontwikkelingsfasen van kinderen, van pre-school tot en met de basisschool.

Conclusie

Met onze focus op ontwikkelvoorsprong en een sterke zorgstructuur willen we een toekomstbestendig IKC blijven dat inspeelt op de behoeften van onze leerlingen. Door een geïntegreerde aanpak en intensieve samenwerking met externe partners, bieden we kinderen een veilige en uitdagende omgeving waarin zij zich optimaal kunnen ontwikkelen. Samen bouwen we aan een plek waar ieder kind de kans krijgt om te groeien en te bloeien.

2.1.4. Onderwijsresultaten

Nog niet aan de orde.

2.1.5. Onderwijs aan nieuwkomers

Nog niet aan de orde.

2.1.6. Internationalisering

In het onderwijsprogramma van IKC Cadans is veel aandacht gegeven aan internationalisering. De wereld is nu eenmaal groter dan Nederland. Zowel in de thema's als in het programma Burgerschap met wereld burgerschap, als door het opnemen van Engels in het lesprogramma vanaf 2 jaar met methode Early Bird.

2.1.7. Onderzoek

Bij IKC Cadans staat de kwaliteit van onderwijs en opvang centraal. Hoewel IKC Cadans zelf geen eigen wetenschappelijk onderzoek verricht, vormt het gebruik van actuele onderzoeksresultaten een belangrijk fundament onder de missie, visie en werkwijze van de organisatie. Onze missie en visie zijn gebaseerd op de meest recente inzichten uit onderzoek binnen de onderwijs- en kinderopvangsector. Door continu op de hoogte te blijven van ontwikkelingen en onderzoeksresultaten, zorgen wij ervoor dat onze aanpak altijd in lijn is met wat bewezen effectief is voor de ontwikkeling van kinderen. Deze werkwijze stelt ons in staat om te blijven innoveren en aan te sluiten bij de behoeften van kinderen, ouders en de samenleving als geheel. Het team van IKC Cadans blijft zich actief verdiepen in relevante literatuur, onderzoeksrapporten en nieuwe methodieken. Daarbij wordt gebruikgemaakt van kennis gedeeld door onderwijsinstellingen,



pedagogische experts en andere relevante partijen, zoals De Noordwijkse Methode. Deze kennis wordt vervolgens vertaald naar een praktische toepassing binnen ons IKC, zodat wij een omgeving kunnen bieden waarin kinderen optimaal kunnen leren en groeien.

2.1.8. Inspectie

In 2023 heeft de Onderwijsinspectie heeft aangegeven dat IKC Cadans heeft voldaan aan de wettelijke vereisten omtrent artikel 11b, eerste lid, WOT. Gezien de start van IKC Cadans heeft het bestuur in oktober 2024 gesproken met de onderwijsinspectie. In dit gesprek werd vooral ingegaan op de financiën. Op advies van de Onderwijsinspectie heeft Stichting Onderwijs de aanvraag Schatkistbankieren in gang gezet.

In 2024 zijn er geen klachten ingediend conform ons klachtenreglement. Ontevredenheid is steeds tijdig besproken en opgepakt, waardoor officiële klachten zijn voorkomen.

In 2024 is ons klachtenreglement geïntegreerd, zodat zowel de aansluiting bij de Geschillencommissie Onderwijs als de geschillencommissie Kinderopvang in één document te vinden zijn op de website. Dit maakt het klachtenreglement transparanter.

2.1.9. Visitatie Onderwijsinspectie

IKC Cadans Weesp heeft in september 2024 het oordeel "zeer zwak" ontvangen van de onderwijsinspectie. Als bestuur is het belangrijk om te erkennen dat deze beoordeling komt in een fase waarin het IKC nog volop in ontwikkeling was, aangezien IKC Cadans pas een jaar operationeel was op deze locatie.

Het is belangrijk om de context te begrijpen van de uitdagingen die een startende school tegenkomt:

- Een nieuwe school doorloopt verschillende ontwikkelingsfases, waaronder het opbouwen van een schoolcultuur en het implementeren van onderwijsprocessen
- Er zijn natuurlijke uitdagingen rond personeelswerving, huisvesting en het opbouwen van een stabiele leeromgeving
- Het kost tijd om alle systemen en processen volledig te implementeren en te laten functioneren.

Het bestuur en de directie heeft voortvarend verschillende verbetermaatregelen geïmplementeerd:

- Er is een specifiek verbeterplan ontwikkeld dat zich richt op de door de inspectie geconstateerde tekortkomingen
- Het plan bevat concrete, tijdgebonden doelstellingen om de onderwijskwaliteit te verhogen
- Er wordt extra ingezet op de professionele ontwikkeling van het onderwijspersoneel
- Training en workshops worden aangeboden om de onderwijskwaliteit te verbeteren
- Er zijn verbeterde feedback-mechanismen geïmplementeerd. Via de PO-raad is Interzin betrokken bij het hersteltraject.
- Er wordt actief samengewerkt met ouders, externe stakeholders, zoals het samenwerkingsverband en de gemeente Amsterdam

Sinds de beoordeling van de onderwijsinspectie in september 2024, heeft IKC Cadans Weesp verschillende verbeteringen doorgevoerd om de onderwijskwaliteit te verhogen en de tekortkomingen aan te pakken. Hier zijn enkele belangrijke verbeteringen die al zijn geïmplementeerd:



- Veel basisdocumenten zijn verder aangescherpt, geschreven en geborgd. Beleid is vastgelegd in het schoolplan en doelen zijn vertaald naar het jaarplan. Verder is beleid vastgelegd in kwaliteitskaarten
- Er is een sterke focus gelegd op de professionele ontwikkeling van het onderwijzend personeel. Dit omvat trainingen en workshops die gericht zijn op pedagogische vaardigheden, didactische methoden en het verbeteren van de leeromgeving. Het doel is om leerkrachten beter toe te rusten om aan de behoeften van de leerlingen te voldoen. De kwaliteitskaarten zijn met het team besproken zodat iedereen dezelfde werkwijze hanteert en de kwaliteit borgt.
- De zorgstructuur binnen IKC Cadans is versterkt om ervoor te zorgen dat de ontwikkeling van elk kind nauwlettend wordt gevolgd. Dit houdt in dat leerkrachten regelmatig observaties uitvoeren en gesprekken aangaan met ouders om eventuele zorgen tijdig te signaleren. Er zijn duidelijke interne afspraken gemaakt over hoe te handelen wanneer er zorgen zijn over de ontwikkeling van een kind. Dit zorgt voor een gestructureerde aanpak waarbij ouders actief betrokken worden bij het proces.
- Er is een systematische aanpak geïmplementeerd om de ontwikkeling van kinderen te monitoren. Er wordt gewerkt met een lange cyclus, een middellange cyclus en een cyclus dagelijks observeren in de groep. Dit omvat het gebruik van een leerlingvolgsysteem, methode gebonden toetsen en overdrachtsformulieren en ontwikkelingsvolgmodellen, die helpen bij het vastleggen van de voortgang van kinderen. Deze gegevens worden regelmatig besproken met ouders, zodat zij goed geïnformeerd zijn over de ontwikkeling van hun kind en samen met de school kunnen werken aan eventuele verbeterpunten.
- Er is extra aandacht voor de basisvaardigheden van leerlingen, zoals lezen, schrijven en rekenen. Dit is cruciaal voor het verbeteren van de leerresultaten en het waarborgen van een sterke basis voor verdere ontwikkeling.

De verbeteringen die bij IKC Cadans Weesp zijn doorgevoerd, zijn gericht op het creëren van een solide fundament voor de toekomst. Door de focus op professionele ontwikkeling, communicatie en een stimulerende leeromgeving, is het bestuur vastbesloten om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren en de leerlingen de best mogelijke leerervaring te bieden.

2.1.10. Informatiebeveiliging en privacy

Informatiebeveiliging en privacy (IBP) is een actueel en belangrijk thema in de maatschappij. Binnen het primair onderwijs is de doelstelling om voor eind 2027 de digitale veiligheid op orde te hebben.

De PO-raad Kennisnet, SIVON, en de VO-raad hebben in samenwerking met het onderwijs en op initiatief van het ministerie van OCW het normenkader IBP ontwikkeld.

Het normenkader bestaat uit 15 domeinen, 69 normen verdeeld over drie thema's:

- Inrichting van de organisatie
- Beveiliging van systemen
- Bewustwording en gedrag

IKC Cadans heeft, samen met de ICT partner, de eerste stappen gezet en zich in 2024 met name gericht op het inrichten van de organisatie en beveiliging van systemen.

2.1.11. Banenafpraak

Nog niet aan de orde. IKC Cadans heeft nog geen beleid betreffende de banenafpraak.



2.1.12. Sociale veiligheid

Basisgroep

Sociale veiligheid is belangrijk voor kinderen om zich te kunnen ontwikkelen. Wanneer kinderen zich veilig weten en zich ontspannen voelen komen ze tot leren en kunnen ze nieuwe uitdagingen aan. Bij IKC Cadans besteden we hier dagelijks aandacht tijdens basisgroep momenten aan het begin en einde van de dag met de mentor.

Tijdens de basisgroep momenten is ruimte voor persoonlijke ontwikkeling met aandacht voor:

- Levenslessen
- Weerbaarheid
- Zelfvertrouwen en zelfbeeld
- Yoga en Mindfulness
- Omgaan met gevoel en emoties

Voor personeel is er de HR gedragscode waarin omgangsnormen binnen de organisatie worden beschreven. In het veiligheidsplan is het beleid sociale veiligheid beschreven. De vertrouwenspersoon op IKC Cadans is aanspreekpunt voor professionals en ouders/verzorgers. Een onafhankelijke externe vertrouwenspersoon verzorgt de eerste opvang wanneer iemand hulp en advies nodig heeft en bekijkt of een informele oplossing mogelijk is. Stichting Onderwijs is hiervoor aangesloten bij het Nederlands compliance instituut. De vertrouwenspersoon informeert de hulpzoekende over andere mogelijkheden, zoals klachtenprocedures.

Aandacht functionaris meldcode Elke organisatie die werkt met kinderen en volwassenen moet werken met Veilig Thuis. Dit is vastgelegd in de meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling. Het is een professionele norm om melding te doen bij Veilig Thuis als er vermoedens zijn van acute en structurele onveiligheid. Beroepskrachten kunnen contact opnemen met de externe aandacht functionaris als er een vermoeden is van huiselijk geweld en/of kindermishandeling.

2.1.13. Klachten en klachtafhandeling

In 2024 is ons klachtenreglement geïntegreerd, zodat zowel de aansluiting bij de Geschillencommissie Onderwijs als de geschillencommissie Kinderopvang in één document te vinden zijn op de website. Dit maakt het klachtenreglement transparanter.

In 2024 zijn er geen klachten ingediend conform ons klachtenreglement. Ontevredenheid is steeds tijdig besproken en opgepakt, waardoor officiële klachten zijn voorkomen.

2.2. Personeel & professionalisering

2.2.1. Doelen en resultaten

IKC Cadans beoogd een lerende organisatiecultuur te creëren waarin professionals zich continu kunnen blijven ontwikkelen. Onze doelen zijn:

- Ons IKC team is de basis voor succes. We doen het samen!
- Teamleden zijn bekwaam, bevoegd, gelijkwaardig, betrokken en enthousiast
- Jaarlijkse professionalisering is gekoppeld aan IKC-, team- en persoonlijke ambities
- Talent van teamleden inzetten leidt tot versterking van onderwijs- en kinderopvang kwaliteit



- Het pedagogisch en didactisch handelen van het team is gebaseerd op onze kernwaarden, het onderwijsmodel (units, instructie- en niveaugroepen) en de methodieken..
- Personeelsbeleid is strategisch van aard en de verantwoordelijkheid van de IKC-directeur.
- Personeelsbeleid bevordert de balans tussen het welbevinden van het team en de organisatie doelen.
- Instrumenten zoals werving, selectie, persoonlijke ontwikkeldoelen en het faciliteren van ontplooiing en teambuilding vormen een samenhangend geheel.

2.2.2. Toekomstige ontwikkelingen

Veel mensen willen lesgeven, maar zich niet binden. Dit lijkt een maatschappelijke trend. De stijging van de salarissen lijkt hierin eerder een trend tot (nog) minder werken te hebben ingezet. In het kinderopvang en het onderwijs werken bovendien veel vrouwen, waardoor deze trend versterkt worden. Twee dagen willen werken van de vijf is geen uitzondering. Tegelijkertijd zijn de mogelijkheden tot verlof uitgebreid, zoals het onbetaald ouderschapsverlof. Dit zorgt ervoor dat de druk op de arbeidsmarkt toeneemt en het vergt veel van de organisatorische skills van de IKC directeur.

We verwachten ook niet dat de regeldruk afneemt in het onderwijs en de kinderopvang. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt zou dit wel aan te bevelen zijn. Er gaat nu veel tijd verloren aan regels en procedures, die weinig toevoegen aan het doel van onderwijs en kinderopvang. Dit is in feite verspilling van menselijk kapitaal en financiële middelen.

IKC Cadans heeft op de arbeidsmarkt wel een 'eigen profiel' en onderscheidt zich van andere scholen, waardoor we de aandacht trekken van relatief inhoudelijk ambitieuze leerkrachten. Dit heeft een financieel nadeel, omdat dit vaak LC leerkrachten zijn, die niet in de functiemix passen behorende bij de lumpsum financiering.

Tevens proberen we ZZP-ers, die goed bij ons passen, te bewegen bij ons in dienst te komen. Dit lukt met wisselend succes. Loondienst voelt voor een aantal ZZP-ers als een stap terug in vrijheid, meer administratie en inkomsten. De zekerheden van werken in loondienst is voor hen van minder belang.

2.2.3. Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

De start en opbouw van ons IKC is een uitdaging. Het vinden van de juiste weg, vormgeven van de organisatie en het verdelen van de taken en verantwoordelijkheden levert in sommige gevallen stevige discussies op. Het heeft er toe geleid dat voor een aantal medewerkers in 2024 de belasting hoog is geweest.

Tevens hebben we afscheid genomen van een aantal collega's, die in goed overleg zijn weggegaan. Zij pasten goed niet in de cultuur van een IKC en de ontwikkelfase waarin de organisatie zich bevindt.

Tegelijkertijd hebben we gewerkt aan het opbouwen van een professionele leer- werkomgeving, wat zijn vruchten begint af te werpen. Ook leuke en leerzame teamdagen hebben de onderlinge band binnen de teams versterkt.



2.2.4. Uitkeringen na ontslag

Twee medewerkers van Stichting Onderwijs is met een vaststellingsovereenkomst (VSO) het dienstverband beëindigd.

2.2.5. Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

Onder de regeling 'bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders' is in dit verslagjaar een bedrag van € 7.790,- ontvangen. Dit bedrag is besteed de professionalisering van het team en onderdeel van de begroting op locatieniveau. De IKC Raad (MR) heeft ingestemd met deze begroting.

2.2.6. Strategisch personeelsbeleid

2.2.6.1. Inleiding

Strategisch personeelsbeleid vormt een van de fundamenteën onder de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs binnen Stichting Onderwijs, waaronder de scholen IKC Cadans Berkel en IKC Cadans Weesp vallen. In het financieel jaarverslag 2024 is het van belang om niet alleen de financiële aspecten van het personeelsbeleid te belichten, maar ook de visie, de actuele opgaven, de wijze van monitoring en evaluatie, de dialoog tussen bestuur, IKC directeuren en leraren, en het proces van implementatie en borging van het beleid. Deze bijdrage biedt een diepgaande analyse van het strategisch personeelsbeleid binnen de stichting, met nadruk op de concrete processen, uitdagingen en resultaten in 2024.

2.2.6.2. De visie van IKC Cadans op strategisch personeelsbeleid

De visie van IKC Cadans op strategisch personeelsbeleid is onlosmakelijk verbonden met haar bredere onderwijskundige en pedagogische visie. Als integraal kindcentrum (IKC) streeft IKC Cadans naar een doorlopende ontwikkellijn voor kinderen van 0 tot 13 jaar, waarbij onderwijs en opvang volledig zijn geïntegreerd. Dit vraagt om een personeelsbeleid dat niet alleen gericht is op het aantrekken en behouden van gekwalificeerd personeel, maar ook op het stimuleren van samenwerking tussen verschillende disciplines en het creëren van een lerende organisatiecultuur.

Het uitgangspunt 'Groeien met vertrouwen, leren met betekenis' vormt de leidraad voor de ontwikkeling van de organisatie en het personeelsbeleid. De kernwaarden van IKC Cadans – samenwerking, eigenaarschap, adaptiviteit en toekomstgerichtheid – zijn direct vertaald naar het personeelsbeleid. Medewerkers worden gezien als een collectief van experts die samen verantwoordelijk zijn voor het vormgeven van het onderwijs en de opvang. Persoonlijke ontwikkeling wordt gestimuleerd door ruimte voor specialisatie, gezamenlijke studiedagen (Expertdagen), en het faciliteren van initiatieven die bijdragen aan de kwaliteit van het onderwijs en de opvang.

De visie is ecologisch en caleidoscopisch: er is aandacht voor de gelaagdheid van het beleid en de verschillende perspectieven en waarden van alle betrokken actoren, van bestuur tot leerling. Goed onderwijs begint bij een sterk, betrokken en professioneel team, dat in staat is om samen met ouders en partners een veilige, stimulerende en toekomstgerichte leeromgeving te creëren. Het personeelsbeleid is toekomstgericht en adaptief, sluit aan bij de veranderende behoeften van



kinderen, ouders en de samenleving, en anticipeert op ontwikkelingen zoals digitalisering, veranderende arbeidsmarkt en maatschappelijke verwachtingen.

2.2.6.3. De opgave waar de school/IKC Cadans voor staat

In 2024 stonden IKC Cadans Berkel en IKC Cadans Weesp voor een aantal substantiële opgaven op het gebied van strategisch personeelsbeleid. Allereerst is er de uitdaging van het waarborgen van onderwijskwaliteit en continuïteit in een context van groeiende leerlingenaantallen, een relatief klein en groeiend team en de landelijke problematiek van het lerarentekort

De snelle groei van IKC Cadans Weesp – van 20 leerlingen in 2023 naar 106 in 2024, een stijging van 430% – vraagt om een flexibele en proactieve personeelsplanning, waarbij het aantrekken, inwerken en behouden van gekwalificeerd personeel centraal staat.

Daarnaast is het borgen van de integrale samenwerking tussen onderwijs en opvang een belangrijke opgave. Dit vraagt om het ontwikkelen van gezamenlijke procedures, het afstemmen van werkprocessen en het creëren van een gedeelde cultuur en visie binnen het team.

De innovatieve aard van de organisatie brengt met zich mee dat veel processen nog in ontwikkeling zijn en dat het team actief betrokken wordt bij het vormgeven en verbeteren van beleid en werkwijzen.

Een andere opgave betreft het verbeteren van de onderwijskwaliteit, mede naar aanleiding van het inspectieoordeel 'zeer zwak' voor IKC Cadans Weesp in 2024.

Dit oordeel onderstreept de urgentie van een krachtig personeelsbeleid dat gericht is op professionele ontwikkeling, teamcohesie en het realiseren van de onderwijskundige ambities van de school. Het vraagt om gerichte interventies, monitoring van de voortgang en het creëren van een cultuur van openheid en leren.

Tot slot is het omgaan met werkdruk en het bevorderen van werkplezier en vitaliteit een blijvende opgave, zeker in een sector waar de werkdruk structureel hoog is en het risico op uitval door ziekte of burn-out reëel is en blijft.

De schoolwegingen van de locaties (Berkel: 25, Weesp: 20) duiden op een hoge verwachting en ambitieniveau van de onderwijsresultaten, wat extra eisen stelt aan de pedagogische en didactische competenties van het team.

2.2.6.4. Implementatie van monitoring en evaluatie van het personeelsbeleid

Monitoring en evaluatie zijn structureel ingebed in het strategisch personeelsbeleid van Stichting Onderwijs en haar scholen. De stichting hanteert een cyclisch proces van plannen, uitvoeren, monitoren en bijstellen (de PDCA-cyclus), waarbij zowel kwantitatieve als kwalitatieve gegevens worden verzameld en geanalyseerd.

Dit proces is gericht op het continu verbeteren van het personeelsbeleid en het waarborgen van de aansluiting bij de strategische doelen van de organisatie.

Een belangrijk instrument voor monitoring is de jaarlijkse tevredenheidsmonitor of een teamscan, die wordt afgenomen onder medewerkers. De resultaten van deze monitor worden geanalyseerd en besproken in het team, en vormen input voor het bijstellen van beleid en het formuleren van verbeteracties.



Specifiek voor het personeelsbeleid worden de uitkomsten van de medewerkerstevredenheid gebruikt om zicht te krijgen op thema's als werkdruk, professionele ontwikkeling, teamcohesie en de ervaren ondersteuning door leidinggevendenden.

Daarnaast worden gezamenlijke Expertdagen georganiseerd, waarin medewerkers samen het programma voor de komende maanden vormgeven, nieuwe procedures en werkwijzen ontwikkelen en elkaar beter leren kennen. Deze dagen fungeren als platform voor reflectie, uitwisseling van ervaringen en het gezamenlijk evalueren van de voortgang van het personeelsbeleid.

Personeelsontwikkeling wordt gemonitord door het bieden van persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden, zoals het organiseren van evenementen, een kerstborrel, het stimuleren van specialisatie (bijvoorbeeld in sportactiviteiten of communicatie), en het faciliteren van verdere ontwikkeling als onderwijsassistent of pedagogisch medewerker.

De toekenning van een talentenbonus van maximaal €250 per jaar in 2024 is een concreet resultaat van het beleid gericht op het stimuleren en belonen van talentontwikkeling.

De sfeer binnen het team, omschreven als 'het thuisgevoel', wordt eveneens gemonitord als een indirect resultaat van het personeelsbeleid, met aandacht voor teamcohesie, betrokkenheid en het creëren van een veilige en ondersteunende werkomgeving.

Op bestuursniveau wordt de naleving van wettelijke verplichtingen, zoals de Participatiewet en de inzet van professionaliseringsbudgetten, gemonitord via het Formatieplan en de financiële administratie.

De effectiviteit van maatregelen ter werkdrukverlaging wordt geëvalueerd aan de hand van een vijfstappenproces, waarbij de impact van genomen maatregelen systematisch wordt gemeten en besproken.

De evaluatie van het personeelsbeleid vindt minimaal jaarlijks plaats, waarbij wordt gekeken naar de mate waarin de gestelde doelen zijn behaald en welke verbeterpunten er zijn. Hierbij wordt niet alleen gekeken naar kwantitatieve data, maar ook naar kwalitatieve feedback van medewerkers, bijvoorbeeld via medewerkeronderzoeken en teamgesprekken.

. De resultaten van de monitoring en evaluatie worden besproken in het managementteam en gedeeld met het bestuur en de Raad van Toezicht, zodat er op alle niveaus zicht is op de voortgang en de knelpunten.

2.2.6.5. De dialoog tussen bestuur, schoolleiders en leraren over strategisch personeelsbeleid

Het succes van strategisch personeelsbeleid staat of valt met een open en constructieve dialoog tussen bestuur, IKC directeuren en leraren. Binnen IKC Cadans Berkel en Weesp is deze dialoog structureel ingebed in de organisatie. Het bestuur organiseert periodiek overleg met de IKC directeuren, waarin de voortgang van het personeelsbeleid, actuele uitdagingen en ontwikkelpunten worden besproken.

Daarnaast zijn er vaste overlegmomenten met de IKC-raad, waarin ouders en personeelsleden vertegenwoordigd zijn en een adviserende en soms beslissende rol hebben in beleidszaken, waaronder het personeelsbeleid.

Op IKC/school niveau wordt de dialoog met leraren en onderwijsondersteunend personeel gefaciliteerd via teamvergaderingen, intervisiebijeenkomsten en ontwikkel gesprekken. IKC



directeuren spelen hierin een centrale rol als verbindende schakel tussen het bestuur en het team. Zij vertalen de beleidsdoelen naar de praktijk en zorgen ervoor dat medewerkers zich gehoord en betrokken voelen bij de ontwikkeling en uitvoering van het beleid.

De samenwerking tussen IKC directeuren, bestuurders en medewerkers wordt gezien als een belangrijke succesfactor voor de implementatie van het strategisch personeelsbeleid

Door gezamenlijk beleid te ontwikkelen en te evalueren, ontstaat er draagvlak en worden medewerkers gestimuleerd om actief bij te dragen aan de realisatie van de organisatiedoelen

De participatie van leraren en schoolleiders wordt verder bevorderd door het werken in units en met basisc groepen, waarin medewerkers gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor de ontwikkeling van kinderen en het realiseren van de doelen van het IKC.

De dialoog wordt ondersteund door het gebruik van gespreksinstrumenten zoals het 'goede gesprek', waarin medewerkers en leidinggevenden samen reflecteren op de ontwikkeling, ambities en behoeften van de medewerker. Ook worden digitale tools ingezet om de communicatie te faciliteren en de betrokkenheid van medewerkers te vergroten.

De stichting stimuleert daarnaast een cultuur van feedback en reflectie, waarin medewerkers worden aangemoedigd om hun mening te geven over het beleid en de uitvoering daarvan.

2.2.6.6. Het proces rondom implementatie, monitoring en evaluatie

Het proces rondom het goed implementeren, monitoren en evalueren van het strategisch personeelsbeleid bij IKC Cadans Berkel en Weesp is cyclisch en integraal ingericht. Het startpunt is de gezamenlijke visievorming en beleidsontwikkeling, waarbij het bestuur, IKC directeuren en medewerkers samen de koers bepalen op basis van de missie en kernwaarden van de organisatie.

De implementatie van het beleid vindt plaats via het opstellen van concrete jaarplannen, het organiseren van Expertdagen, en het inrichten van procedures voor personeelsontwikkeling, werving en selectie, oplossingen voor werkdrukverlichting en ontwikkelgesprekken.

Nieuwe medewerkers worden begeleid via een gestructureerd inwerkprogramma, en er is aandacht voor het ontwikkelen van een gedeelde cultuur en werkwijze binnen het team. Ook zijn gedragsregels vastgesteld.

Monitoring vindt plaats via meerdere kanalen: de jaarlijkse tevredenheidsmonitor of teamscan, ontwikkelgesprekken, teamoverleggen, en de analyse van kengetallen zoals personeelsverloop, ziekteverzuim en inzet van professionaliseringsbudgetten.

De resultaten van deze monitoring worden besproken in het team en met het bestuur, en vormen de basis voor het bijstellen van beleid en het formuleren van nieuwe acties.

Evaluatie is een integraal onderdeel van de PDCA-cyclus en vindt plaats op meerdere niveaus: binnen het team, in de IKC-raad en op bestuursniveau. De effectiviteit van genomen maatregelen wordt gemeten aan de hand van vooraf vastgestelde indicatoren, en er wordt expliciet gekeken naar de impact op onderwijskwaliteit, teamcohesie, werkdruk en professionele ontwikkeling.

Het proces wordt ondersteund door een cultuur van openheid, leren en continue verbetering, waarbij successen worden gedeeld en knelpunten gezamenlijk worden aangepakt. De organisatie stimuleert medewerkers om actief mee te denken over nieuwe procedures en werkwijzen, en biedt ruimte voor pionieren en innovatie.



De implementatie start met het vertalen van de strategische doelen van de stichting naar concrete HR-doelstellingen en acties op IKC/school niveau. Hierbij wordt gebruik gemaakt van het Formatieplan, waarin de benodigde formatie, functies en middelen voor de korte en lange termijn worden vastgelegd.

Het plan wordt jaarlijks geactualiseerd op basis van de leerlingenprognoses, de onderwijsvisie en de personele ontwikkelingen.

Het doel is de uitvoering van het beleid en de voortgang te monitoren aan de hand van vooraf vastgestelde indicatoren en kengetallen. In 2024 is hier een begin mee gemaakt door het administratie kantoor. De bedoeling is daarna de resultaten periodiek te kunnen bespreken in het managementteam en met het bestuur. Waar nodig zijn dan bijsturingsmaatregelen te nemen.

De evaluatie van het beleid vindt plaats aan het einde van het IKC/schooljaar, waarbij wordt teruggeblikt op de gestelde doelen, de behaalde resultaten en de ervaringen van medewerkers. De uitkomsten van de evaluatie worden vastgelegd in het bestuursverslag en gedeeld met de IKC Raad en andere stakeholders

Op basis van de evaluatie worden nieuwe doelen en acties geformuleerd voor het volgende jaar, waarmee de cyclus opnieuw begint.

Het proces gaat ondersteund worden door de inzet van digitale systemen voor personeelsadministratie, monitoring en rapportage, en door het gebruik van externe benchmarks en sectorrapportages om de eigen prestaties te vergelijken met die van andere scholen.

2.2.6.7. Richtlijnen en formats voor verslaglegging

Het strategisch personeelsbeleid van Stichting Onderwijs is in 2024 verder geprofessionaliseerd en integraal onderdeel van het financieel jaarverslag. De bijdrage is opgesteld conform de actuele richtlijnen voor jaarverslaggeving in het primair onderwijs, waaronder de Regeling jaarverslaggeving onderwijs (Rjo) en Richtlijn 660 Onderwijsinstellingen (RJ 660).

Deze richtlijnen schrijven voor dat het jaarverslag inzicht moet geven in de visie op personeelsbeleid, de samenhang met de onderwijsdoelen, de belangrijkste opgaven, de wijze van monitoring en evaluatie, en de betrokkenheid van medewerkers bij het beleid.

Uit sectoronderzoek blijkt dat 93% van de jaarverslagen in het primair onderwijs een analyse van de resultaten in het bestuur verslag opneemt, 76% kengetallen en analyse bevat, en 45% aandacht besteedt aan het interne risicomanagementsysteem. Slechts 6% geeft een oordeel over het interne controlesysteem en geen enkele instelling geeft een expliciete 'in-control statement' af.

De bijdrage over strategisch personeelsbeleid in het jaarverslag van Stichting Onderwijs sluit aan bij deze sectorale best practices en voldoet aan de eisen van transparantie, volledigheid en verantwoording.

2.2.6.8. Conclusie

Het strategisch personeelsbeleid van Stichting Onderwijs, en specifiek binnen IKC Cadans Berkel en IKC Cadans Weesp, is in 2024 gekenmerkt door een sterke visie op samenwerking, professionele ontwikkeling en integrale kwaliteitszorg. De visie van de organisatie, gericht op integratie van onderwijs en opvang en het centraal stellen van het kind, vraagt om een personeelsbeleid dat flexibel, toekomstgericht en gedragen is door het hele team. De belangrijkste opgaven lagen in het omgaan



met het lerarentekort, het waarborgen van onderwijskwaliteit in een context van snelle groei en verandering, en het versterken van de professionele cultuur binnen de scholen.

De monitoring en evaluatie van het personeelsbeleid zijn systematisch en cyclisch ingericht, met een sterke nadruk op participatie van medewerkers en het gebruik van data en feedback voor continue verbetering. De dialoog tussen bestuur, IKC directeuren en leraren is structureel ingebed en vormt de basis voor een gezamenlijk gedragen beleid. Het proces van implementatie, monitoring en evaluatie is adaptief en gericht op duurzame ontwikkeling, waarbij successen worden gevierd en uitdagingen worden aangegrepen als kansen voor groei.

2.2.7. Verantwoording over de aanwezigheid van de Verklaring omtrent het gedrag

VOG's in 2024	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Medewerkers in loondienst	24	1	0
Medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting	38	3	0

Wij hebben onze accountant geen opdracht gegeven een controle uit te voeren op de tijdige aanwezigheid van de VOG's.



2.3. Huisvesting en facilitair

2.3.1. Doelen en resultaten

Stichting Onderwijs heeft voor alle locaties tijdelijke huisvesting. Het doel van Stichting Onderwijs zijn duurzame Integrale Kind Centra (IKC Cadans) waarbij leren en opvang naadloos in elkaar overlopen in Units op locaties die passend zijn voor het uitvoeren van de visie van IKC Cadans.

2.3.2. Toekomstige ontwikkelingen

Bij zowel de huidige als toekomstige scholen is huisvesting een belangrijk thema. Het krijgen van de voldoende ruimte op de juiste plaats, d.w.z. bij voorkeur op loopafstand van waar de leerlingen wonen. Ouders en personeel vragen om zekerheid over waar de vestigingen de komende jaren gehuisvest zijn. De gesprekken met de Gemeenten over tijdelijke en definitieve huisvesting zijn gaande.

Voor IKC Cadans Berkel zijn de beperkte toegewezen ruimtes binnen het schoolgebouw van de Parel in de periode 2022 t/m 2024 een reden voor ouders om niet te kiezen voor IKC Cadans Berkel, naast de afstand. IKC Cadans Berkel kijkt daarom uit naar de nieuwe huisvesting in Berkel op het Sportpark. Deze verhuizing naar het Hoge Land in Berkel is, ondanks een ontvangen beschikking van de gemeente voor huisvesting met ruimte voor 120 leerlingen per augustus 2023, in mei 2024 wederom uitgesteld tot de herfstvakantie 2024 en daarna tot de kerstvakantie 2024. Uiteindelijk zijn we op 3 februari 2025 op het Sportpark gestart.

In Weesp is IKC Cadans gehuisvest in een voormalige middelbare school. Dit gebouw is opgeknapt en biedt voldoende ruimte om te kunnen groeien. Daarnaast is overleg met de gemeente om op termijn permanente huisvesting in de wijk Bloemendalerpolder te realiseren. Er zijn aanvragen van meerdere scholen. Na bestuurlijk overleg en advisering heeft de wethouder in Q3 besloten dat Weesperrijk (Florente) en bij aanhoudende groei IKC Cadans (Stichting Onderwijs) huisvesting krijgen in deelplan 6 van de Bloemendalerpolder respectievelijk in 2028 en 2030.

2.3.3. Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Aangezien IKC Cadans op dit moment tijdelijke huisvesting heeft en geen bouwheer is, is er geen mogelijkheid om invloed uit te oefenen op duurzame huisvesting. Voor de toekomst heeft IKC Cadans meerdere ideeën aangedragen voor duurzame circulaire bouwoplossingen en steunt zij de ambities van de gemeenten tot duurzaam beleid.

De semi-permanente huisvesting van IKC Cadans Berkel voldoet aan de laatste duurzaamheidseisen en is ENG gebouwd. Helaas is er door netcongestie nog geen aansluiting op het net en is tot die tijd een accupakket en dieselgenerator op het schoolplein geplaatst.

Daarnaast heeft IKC Cadans medio 2024 een subsidie aangevraagd om een groen-blauw schoolplein aan te kunnen leggen op de nieuwbouw locatie in Berkel op het Sportpark. Deze subsidie kan worden toegekend wanneer het gebouw juridisch is overgedragen.



2.4. Financieel Beleid

2.4.1. Doelen en resultaten

Het doel voor 2024 van het bestuur ten aanzien van het financieel beleid was een positief resultaat en cashflow. Dit doel is niet gehaald. IKC Cadans heeft extra middelen uitgegeven aan in- en externe begeleiding om te werken aan de bevindingen van de onderwijsinspectie. Daarnaast heeft de vertraging van de groeibekostiging een extra druk gelegd op de cash flow.

Voor de komende periode is het doel een neutraal resultaat en cashflow.

2.4.2. Opstellen meerjarenbegroting en werkwijze kosten gemene rekening

In het najaar is, in samenwerking met het administratiekantoor, een begroting per school opgesteld. De begroting is opgesteld op basis van de 'lump sum' methode waarbij het bevoegd gezag een vast bedrag krijgt per leerling. Daarnaast is rekening gehouden met extra bedragen voor de (zeer) kleine scholen.

Kosten gemene rekening

Sinds de start is Stichting Onderwijs een IKC en worden er kosten met de kinderopvang gedeeld.

Het delen van de kosten wordt gedaan volgens het model Kosten Gemene Rekening waarbij de facturen van gemeenschappelijke kosten individueel worden goedgekeurd en periodiek worden toegedeeld/doorbelast aan onderwijs en kinderopvang.

Door de kosten te delen heeft onderwijs minder kosten op onder andere de posten, energie, schoonmaak, inventaris, ICT en kunnen de beschikbare middelen zo effectief mogelijk worden ingezet.

2.4.3. Toekomstige ontwikkelingen

Huisvesting en groei van IKC Cadans Weesp

In september 2023 is IKC Cadans gestart in Weesp, waarmee een belangrijke stap is gezet in de uitbreiding van ons onderwijsaanbod. De locatie is Weesp is sinds een gewild IKC. Er zijn veel inschrijvingen. Huisvesting blijft echter een cruciaal thema. Het is van essentieel belang dat wij voldoende ruimte op de juiste locaties kunnen bieden. Ouders en personeel vragen om duidelijkheid en zekerheid over de huisvesting van onze vestigingen in de komende jaren. Wij zijn ons bewust van deze behoefte en werken hard aan een oplossing die zowel de kwaliteit van het onderwijs als de tevredenheid van ouders en medewerkers waarborgt.

Groeibekostiging en effect op cashflow

De groei van het aantal leerlingen heeft directe gevolgen voor onze financiële situatie, met name op het gebied van cashflow. De systematiek van het vertraagd uitbetalen van de groeibekostiging geeft een druk op de cashflow aangezien de kosten van de groei al eerder gemaakt moeten worden.

Stichting Onderwijs onderzoekt de mogelijkheden om deze mismatch te overbruggen.



Schatkistbankieren

In 2024 hebben we de implementatie van schatkistbankieren in gang gezet. In mei 2025 is dit gerealiseerd.

Sluiting Barendrecht

Daarnaast hebben we de moeilijke beslissing moeten nemen om de locatie in Barendrecht in mei 2025 te sluiten. Deze keuze is niet lichtvaardig genomen, maar is noodzakelijk gebleken om de middelen en aandacht te concentreren op onze sterkere vestigingen. We blijven ons inzetten om de impact van deze sluiting op leerlingen, ouders en personeel zo klein mogelijk te houden en zullen hen ondersteunen in deze overgang. Gedurende het laatste half jaar van het schooljaar zullen we de leerlingen zorgvuldig begeleiden naar een nieuwe school.

Invloed van groei op financiële stabiliteit

De groei van IKC Cadans kan een aanzienlijke impact hebben op de financiële stabiliteit. Hoewel groei vaak als positief wordt gezien, brengt het ook uitdagingen met zich mee die zorgvuldig moeten worden beheerd. Hieronder een overzicht van de belangrijkste manieren waarop IKC Cadans de groei en financiële stabiliteit kan beïnvloeden:

1. Positieve invloeden van groei

- **Meer inkomsten door leerlingaantallen**
Bij onderwijsinstellingen leidt een groei in het aantal leerlingen vaak tot een toename van inkomsten, bijvoorbeeld door subsidies of bekostiging per leerling (zoals groeibekostiging). Dit kan een solide basis bieden voor verdere investeringen.
- **Schaalvoordelen**
Naarmate een organisatie groeit, kunnen schaalvoordelen ontstaan. Dit betekent dat vaste kosten (zoals huisvesting of administratie) over een grotere populatie worden verspreid, waardoor de kosten per leerling dalen.
- **Versterking van de positie**
Groeï kan zorgen voor een sterkere positie in de regio, wat kan leiden tot meer vertrouwen van ouders, medewerkers en samenwerkingspartners. Een sterkere reputatie kan indirect bijdragen aan financiële stabiliteit.

2. Uitdagingen en risico's bij groei

- **Tijdelijke cashflow-problemen**
Groeï brengt vaak extra kosten met zich mee voordat de bijbehorende inkomsten beschikbaar zijn. Denk bijvoorbeeld aan het aannemen van extra personeel, het huren of aanpassen van (tijdelijke) huisvesting, en investeringen in materialen. Dit kan leiden tot een negatieve cashflow op de korte termijn, zelfs als de organisatie op lange termijn financieel gezond is. Bij groeibekostiging ontvangen onderwijsinstellingen pas met vertraging de financiële middelen voor de toename in leerlingaantallen. Dit zet druk op de cashflow.
- **Onzekerheid in leerlingprognoses**
Als de verwachte groei in leerlingaantallen niet wordt gerealiseerd, blijven inkomsten achter bij de gemaakte kosten. Dit kan leiden tot financiële tekorten. Het nauwkeurig monitoren van prognoses is daarom cruciaal.



3. Hoe Financiële stabiliteit behouden bij groei?

Om groei op een duurzame manier te realiseren, zijn de volgende maatregelen belangrijk:

- **Cashflowbeheer:** Het continue monitoren van de inkomsten en uitgaven, waarbij rekening wordt gehouden met vertraging in bekostiging.
- **Flexibele contracten:** Maak gebruik van flexibele arbeidscontracten om snel te kunnen inspelen op veranderingen in leerlingaantallen.
- **Risicoanalyse:** Voer regelmatig risicoanalyses uit om groei-uitdagingen vroegtijdig te signaleren en beheersen.
- **Samenwerking en subsidieaanvragen:** Werk samen met gemeentes of andere partijen om subsidies of tijdelijke financiering te verkrijgen voor huisvesting of personeel.

2.4.4. Investeringsbeleid

Alle investeringen worden individueel beoordeeld. Bij de beoordeling wordt gekeken naar de noodzakelijkheid van de investering en de beschikbare financiële ruimte.

2.4.5. Treasury

Het Treasurybeleid van Stichting Onderwijs vindt plaats binnen de kaders van de “Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016 (RBLD 2016) en de in december 2018 geactualiseerde wet- en regelgeving met betrekking tot Treasury (d.d. 19 december 2018).

Het Treasurybeleid heeft primair als doel het beheren van de financiële risico's en secundair het reduceren van de financieringskosten. Een en ander is vastgelegd in het Treasury statuut van de Stichting.

Stichting Onderwijs heeft geen derivaten en (uitstaande) leningen per 31 december 2024.

2.4.6. Allocatie middelen

Door de kleine organisatie is er nog geen strikte scheiding tussen de taken van het schoolbestuur en de scholen. De inzet van middelen wordt daarom net als bij de investeringen individueel beoordeeld.

2.4.7. Onderwijsachterstandenmiddelen

Stichting onderwijs heeft geen middelen ontvangen voor onderwijsachterstanden.



2.5. Continuïteitsparagraaf

De volgende onderdelen uit de continuïteitsparagraaf zijn opgenomen in de verantwoording op het financieel beleid:

- Prognose voor medewerkers en leerlingen in hoofdstuk 3.1
- Meerjarenbegroting in hoofdstuk 3.2
- De rapportage van het toezichthoudend orgaan is opgenomen in het verslag intern toezicht.
- Toekomstige ontwikkelingen in paragraaf 2.4.3

2.5.1. Liquiditeit en groei

Zoals in paragraaf 2.4.3 al benoemd is zijn er risico's met betrekking tot de continuïteit van Stichting Onderwijs. Vooral de groei in Weesp, in combinatie met de vertraagde groeibekostiging heeft impact op de liquiditeit. Hoewel groei vaak als positief wordt gezien, brengt het ook uitdagingen met zich mee die zorgvuldig moeten worden beheerd. In paragraaf 2.4.3. zijn de maatregelen beschreven waarop IKC Cadans de groei en financiële stabiliteit kan beïnvloeden.

Op basis van de huidige inzichten zal Stichting Onderwijs in staat zal zijn om aan haar verplichtingen te voldoen voor een periode van ten minste twaalf maanden na het opstellen van deze jaarrekening.

Bij deze inschatting is rekening gehouden met de huidige financiële positie, de verwachte kasstromen, lopende verplichtingen, en eventuele risico's en onzekerheden die zich kunnen voordoen.

Er zijn op dit moment geen aanwijzingen dat de continuïteit in gevaar is.

2.5.2. Risico's en beheersing

Interne risicobeheersingssysteem

Het signaleren van, beoordelen van en reageren op risico's is van groot belang. Dit jaar is het risicobeheersysteem verder ingericht inclusief een periodieke verantwoording aan het toezichthoudend orgaan. Ook het monitoren en periodieke management rapportage gesprekken met de schooldirecteuren zijn opgepakt.

Leerling prognoses versus werkelijkheid

Een correcte inschatting van leerling prognoses is van cruciaal belang, aangezien dit een directe invloed heeft op de hoogte van de inkomsten én de benodigde personeelsinzet. Een onjuiste prognose kan leiden tot budgetoverschrijdingen of onderbezetting.

- **Beheersmaatregel:** Op basis van de werkelijke leerlingaantallen worden de inkomsten continu gemonitord. Tegelijkertijd wordt kritisch gekeken naar uitgaven; deze worden niet automatisch gedaan op basis van de begroting, maar opnieuw beoordeeld op basis van de actuele situatie. Daarnaast is er veel aandacht voor vergroten van de naamsbekendheid. De groei in Weesp is na verwachting en zal sterker stijgen dan verwacht. De groei in Barendrecht en Berkel blijft achter.

Niet behalen van de stichtingsnorm per locatie

Het niet behalen van de stichtingsnorm brengt risico's met zich mee voor de continuïteit van individuele locaties.



- **Beheersmaatregel:** Wij onderzoeken alternatieve oplossingen, zoals samenwerkingen met andere scholen. Indien nodig wordt gekeken naar de mogelijkheid tot het opheffen van locaties met een specifieke BRIN-nummer, waarbij zorgvuldig rekening wordt gehouden met de impact op leerlingen en medewerkers.

Huisvesting in Lansingerland

De gemeente Lansingerland heeft de toegezegde semipermanente huisvesting niet op tijd gerealiseerd, wat heeft geleid tot vertragingen in de planning. Dit heeft een negatieve invloed op het vertrouwen van ouders en medewerkers, en belemmert daarmee de groei van de school.

- **Beheersmaatregel:** De Stichting treedt regelmatig in overleg met de gemeente om de toezeggingen te waarborgen en tijdelijke alternatieve oplossingen te bespreken. Dit intensieve overleg is erop gericht om de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs te waarborgen.

Huisvesting IKC Cadans Weesp

IKC Cadans Weesp is in september 2023 gestart in tijdelijke huisvesting in een voormalig middelbare schoolgebouw. Hoewel er in 2024 uitbreidingen zijn gerealiseerd, blijft de definitieve huisvesting afhankelijk van leerling groei en wordt deze pas tussen 2028 en 2030 verwacht.

- **Beheersmaatregel:** Directe betrokkenheid van het bestuur en intensief overleg met betrokken partijen blijven noodzakelijk. Dit zorgt ervoor dat de tijdelijke huisvesting optimaal wordt benut en de planning voor permanente huisvesting wordt bewaakt.

Personeel: aantrekken en binden van docenten

Het aantrekken en behouden van gekwalificeerd personeel blijft een van de grootste uitdagingen, vooral in regio's met een groot lerarentekort, zoals Amsterdam.

- **Beheersmaatregelen:**
 - Gerichte wervingscampagnes via social media en gebruik van ons uitgebreide netwerk.
 - Investeren in het versterken van het leidinggevend kader binnen zowel onderwijs als kinderopvang.
 - Intensieve begeleiding van en samenwerking met externe experts.
 - Ontwikkelen van aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden en doorgroeimogelijkheden om medewerkers te binden en te boeien.

Spanning tussen going concern en onderwijsinnovatie

Het waarborgen van de dagelijkse continuïteit van het onderwijs staat soms op gespannen voet met het doorvoeren van onderwijsinnovaties. Het vinden van een balans tussen deze twee is een voortdurende uitdaging.

- **Beheersmaatregel:** Innovatieprojecten worden gefaseerd ingevoerd, waarbij continuïteit wordt geborgd door middel van nauwkeurige planning en monitoring. Daarnaast worden directeurs en teams actief ondersteund bij het implementeren van nieuwe onderwijsmethoden. Deze ondersteuning is ook in 2024 gedaan door het team van De Noordwijkse Methode.



3.Verantwoording Financiën

3.1. Ontwikkeling in meerjarig Perspectief

Leerlingen (T is teldatum dec 2024, T-1 dec 2023)

Jaar	Vorig jaar (T-1)	Verslagjaar (T)	(T+1)	(T+2)	(T+3)	(T+4)	(T+5)
Aantal leerlingen	62	171	265	409	541	673	805

Een belangrijk criterium bij het kiezen van een school is de ligging. Bij voorkeur ligt de school op loopafstand. Regelmatig worden voorinschrijvingen afgezegd met als argument dat de school te ver weg ligt. In 2025 krijgt IKC Cadans Berkel nieuwe huisvesting op het Sportpark in Berkel en Rodenrijs en in Weesp is er volop overleg om op termijn permanente huisvesting in de wijk Bloemendalerpolder te realiseren.

Ontwikkelingen aantal FTE (teldatum 31-12-2024)

In onderstaande tabel is het aantal FTE voor 2024 en de ontwikkeling voor de komende jaren weergegeven.

Op dit moment is er geen ondersteunend personeel in dienst. De ondersteunende activiteiten zijn belegd bij het personeel op de locaties en het bestuur (bovenschools).

Jaar	Vorig jaar (T-1)	Verslagjaar (T)	(T+1)	(T+2)	(T+3)	(T+3)	(T+5)
Bestuur/ management (inclusief schooldirecteuren)	2,9	2,6	2,7	3,2	3,5	3,9	4,4
Personeel primair proces / docerend personeel	4,8	9,7	7,8	11,0	14,8	19,0	23,3
Ondersteunend personeel / overige deelnemers	0	0	5,7	8,4	11,7	14,1	17,4
Totaal	7,7	12,3	16,2	22,6	29,9	37,1	45,1



3.2. Staat van baten en lasten en Balans

3.2.1. Staat van baten en lasten

In de volgende tabel is realisatie van 2023, 2024 en de begrotingen 2024-2029 weergegeven.

	Realisatie 2023	Realisatie 2024	Begroting 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029
	€	€	€	€	€	€	€	€
3. Baten								
3.1 Rijksbijdragen	1.132.340	1.866.997	1.902.057	2.376.781	3.041.259	3.796.385	4.610.973	5.520.424
3.2 Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	66.081	16.228	-	-	-	-	-	-
3.5 Overige baten	73.994	56.509	-	-	-	-	-	-
Totaal baten	1.272.415	1.939.734	1.902.057	2.376.781	3.041.259	3.796.385	4.610.973	5.520.424
4. Lasten								
4.1 Personeelslasten	808.206	1.560.439	1.342.469	1.777.227	2.360.855	3.021.293	3.694.282	4.420.320
4.2 Afschrijvingen	1.006	1.955	11.111	9.956	19.546	31.463	43.380	53.921
4.3 Huisvestingslasten	95.464	70.586	156.300	137.300	144.946	168.922	190.678	219.716
4.4 Overige lasten	228.729	253.867	244.095	272.211	372.447	464.861	557.312	649.801
Totaal lasten	1.133.405	1.886.847	1.753.975	2.196.694	2.897.794	3.686.538	4.485.652	5.343.758
Saldo baten en lasten	139.010	52.887	148.082	180.087	143.464	109.847	125.322	176.666
6. Financiële baten en lasten								
6.1 Financiële baten	-	1.380	-	-	-	-	-	-
6.2 Financiële lasten	-2.838	-	-	-	-	-	-	-
Totaal resultaat	136.172	54.267	148.082	180.087	143.464	109.847	125.322	176.666



Het gerealiseerde exploitatieresultaat is in 2024: € 54.267. Onderstaand is een samenvatting van de afwijkingen weergegeven ten opzichte van de begroting en 2023:

Analyse 2024 versus begroting

Resultaat begroting	148.082
<u>Resultaat hoger door</u>	
Stijging overheidsbijdragen	16.228
Stijging overige baten	56.509
Daling huisvestingslasten	85.714
Daling afschrijvingen	9.156
Stijging rentebaten	1.380
	168.987
<u>Resultaat lager door</u>	
Daling rijksbijdragen	35.060
Stijging personeelskosten	217.970
Stijging overige lasten	9.772
	262.802
Totaal afname resultaat	-93.815
Resultaat 2024	54.267

Analyse 2024 vs 2023

Resultaat 2023	136.172
<u>Resultaat hoger door</u>	
Stijging rijksbijdragen	734.657
Stijging financieel resultaat	4.218
Daling huisvestingslasten	24.878
	763.754
<u>Resultaat lager door</u>	
Daling overheidsbijdragen	49.853
Daling overige baten	17.485
Stijging afschrijvingskosten	949
Stijging personeelskosten	752.233
Stijging overige lasten	25.138
	845.659
Afname resultaat	-81.905
Resultaat 2024	54.267



3.2.2. Balans (meerjarenperspectief)

Onderstaand is de balans van 2024 en de begrote balans voor de jaren 2025-2029 weergegeven.

	Realisatie 2023	Realisatie 2024	Begroting 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028	Begroting 2029
	€	€	€	€	€	€	€
ACTIVA							
1. Vaste activa							
1.1.2 Materiële vaste activa	864	26.994	36.038	46.741	45.528	57.399	50.478
Totaal Vaste Activa	864	26.994	36.038	46.741	45.528	57.399	50.478
Viottende Activa							
1.2 Vorderingen	61.709	128.471	-5.475	-5.087	-4.864	-4.891	-4.072
1.2.2 Liquide Middelen	165.236	103.301	262.290	407.973	526.248	647.371	841.200
1.2.4 Totaal Viottende Activa	226.945	231.772	256.814	402.886	521.384	642.481	837.128
TOTAAL ACTIVA	227.809	258.765	292.852	449.627	566.912	699.880	887.606
PASSIVA							
Eigen vermogen	-58.401	-4.134	175.953	319.417	429.264	554.586	731.252
Voorzieningen	10.063	7.008	452	2.807	5.306	7.953	10.961
2. Vreemd Vermogen Lang	0	0	-	-	-	-	-
2.1.1 Kortlopende Schulden	276.147	255.891	116.447	127.403	132.342	137.341	145.393
TOTAAL PASSIVA	227.809	258.765	292.852	449.627	566.912	699.880	887.606

Vorderingen

De post vorderingen is gestegen vanwege de groei van leerlingen. De bijhorende bekostiging wordt vertraagd uitbetaald (na twee maanden). Dit heeft een nadelige impact op de liquiditeitspositie van Stichting Onderwijs.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen is -/- € 4.134,-. Door het positieve resultaat is het eigen vermogen verbeterd.

Vreemd vermogen lang

Er zijn geen lang lopende leningen op balansdatum.

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden bestaan uit openstaande facturen (ca € 84k), schulden aan verbonden partijen (ca € 22k), nog te ontvangen facturen (ca € 42k), af te dragen Btw en loonheffingen (ca € 63k), pensioenpremies (ca € 14k), en de reservering vakantiegeld (ca € 31k).



3.3. Financiële positie

3.3.1. Kengetallen

De gerealiseerde kengetallen liggen onder de norm. Dit kan voornamelijk worden toegeschreven aan de groeifase. De meeste kengetallen zijn in 2024 verbeterd ten opzichte van 2023. Naar verwachting zal deze verbetering de komende jaren worden doorgezet.

Kengetal	Realisatie 2023	Realisatie 2024	Budget 2025	Budget 2026	Budget 2027	Budget 2028	Budget 2029	Signaleringswaarde
Solvabiliteit incl voorziening	-0,21	0,01	0,60	0,72	0,77	0,80	0,84	<i>ondergrens 0,3</i>
Weerstandsvermogen	-5%	0%	7%	11%	11%	12%	13%	<i>ondergrens 5%</i>
Liquiditeit	0,82	0,91	2,21	3,16	3,94	4,68	5,76	<i>ondergrens 1,5 (bij totale baten < €3mln)</i>
Rentabiliteit	11%	3%	8%	5%	3%	3%	3%	<i>afhankelijk van de financiële positie</i>
Reservepositie	0,0	0,0	0,07	0,11	0,11	0,12	0,13	<i>Bovengrens >0</i>

3.4. Segmentatie

De jaarcijfers zijn niet verder uitgesplitst aangezien Stichting Onderwijs alleen actief is in het primair onderwijs.



Bijlage 1 – Verslag Raad van Toezicht

Samenstelling Intern Toezicht

Toeziethoudende Topfunctionarissen	Functie
Mevrouw P.L. Gelling-Hollander	Voorzitter RvT
De heer T.R. Landman	Lid RvT

In 2024 was de samenstelling van de Raad van Toezicht als volgt:

Toeziethoudende Topfunctionarissen	Functie
Mevrouw P.L. Gelling-Hollander	Voorzitter RvT
De heer D van der Reijden	Lid RvT
De heer E.J. Willekes	Lid RvT

In 2025 heeft de Raad van Toezicht enkele wijzigingen ondergaan. De heer van der Reijden en de heer Willekes hebben de Raad verlaten. Tegelijkertijd is de heer T.R. Landman officieel toegetreden tot de Raad van Toezicht.

Hoe is het toezicht vormgegeven?

De volgende onderwerpen zijn de aandachtsgebieden van de Raad van Toezicht:

- Goedkeuring van de begroting en het jaarverslag en indien van toepassing het strategisch meerjarenplan van de instelling/organisatie;
- Toezien op naleving door het bestuur van de wettelijk verplichtingen, de sectorcodes, de code goed bestuur in het onderwijs en afwijkingen van die codes;
- Toezien op rechtmatige verwerving en de doelmatige en rechtmatige besteding van middelen;
- Het aanwijzen van een accountant die verslag uitbrengt aan het interne toezicht;
- Optreden als werkgever van het bestuur;
- Evaluatie van het (uitvoerend) bestuur;
- Verantwoording over onderwerpen uit de sectorcodes en de code goed bestuur zoals nevenfuncties, vergoedingsregelingen, werkwijze en taakverdeling.

De begroting voor 2025 en de daaropvolgende jaren, evenals het jaarverslag van 2023, zijn goedgekeurd. De Raad van Toezicht (RvT) heeft het bestuur voor het jaar 2023 decharge verleend, wat aangeeft dat de financiële en bestuurlijke verantwoording naar tevredenheid is afgehandeld.

Bestuurlijke Vergaderingen in 2024

In 2024 heeft de RvT vier keer vergaderd met het bestuur. Tijdens deze bijeenkomsten is er uitgebreid gesproken over de bestuurlijke aansturing en de actuele situatie op de verschillende locaties (Berkel,



Barendrecht en Weesp). Daarnaast zijn de financiële ontwikkelingen van deze vestigingen regelmatig besproken. Een belangrijke doelstelling voor 2024 was het verbeteren van de kwaliteitsborging. Dit omvatte onder andere het beschrijven en implementeren van diverse kwaliteitsprocessen, en het opstellen van de benodigde documentatie. De RVT heeft regelmatig terugkoppeling ontvangen over deze voortgang en heeft geconstateerd dat er aanzienlijke stappen zijn gezet in dit proces.

Focus op Communicatie en Bestuurlijke Verantwoordelijkheden

In 2024 lag er ook een sterke focus op de taken en verantwoordelijkheden van het bestuur, met bijzondere aandacht voor de communicatielijnen naar ouders en personeel. De RVT heeft hierover enkele gesprekken gevoerd met de IKC-raad van Berkel. Op basis van de uitkomsten van deze gesprekken, in combinatie met overleg met het bestuur, is besloten om Margo Stegeman aan te stellen als directeur-bestuurder.

Risico's belangenverstrengeling bestuurders door de integratie van onderwijs en kinderopvang

Bij IKC Cadans wordt er gewerkt met een doorlopende leerlijn voor de kinderen zowel in het onderwijs als in de kinderopvang. Huidige wetgeving vereist scheiding tussen activiteiten van onderwijs en kinderopvang. Binnen IKC Cadans is Stichting Onderwijs verantwoordelijk voor het onderwijs en de kinderopvang (BSO/KDV) van IKC Cadans wordt georganiseerd door IKC Cadans B.V.

Omdat onderwijs en kinderopvang binnen IKC Cadans volledig geïntegreerd zijn op basis van het bioritme is een intensieve samenwerking een vereiste. Het bestuur van Stichting Onderwijs heeft daarom bij de start de kinderopvang organisatie in eigen beheer opgericht. Doordat de bestuurders zowel de leiding hebben over de onderwijs- als de kinderopvangorganisatie is er een risico op belangenverstrengeling en zijn goede afspraken nodig voor met name de geldstromen. Bij de start is daartoe advies ingewonnen en is geadviseerd te gaan werken met het model 'Kosten Gemene Rekening' waarbij de facturen van gemeenschappelijke kosten individueel worden goedgekeurd en periodiek worden procentueel toegedeeld/doorbelast aan onderwijs en kinderopvang. Door het delen van bijvoorbeeld energie-, schoonmaak-, inventaris-, en ICT-kosten kunnen de beschikbare middelen zo effectief mogelijk worden ingezet. De gemeenschappelijke kosten zijn onderdeel van de audit.

Het delen van de kosten betekent niet dat eventuele verliezen met elkaar gedeeld kunnen worden. Ook de positieve resultaten worden niet gedeeld en komen ten gunste van de organisatie waar deze gerealiseerd worden.

De Raad van Toezicht heeft gecheckt met de bezoldiging van de bestuurders Stichting Onderwijs in combinatie met de bezoldiging in de nevenfuncties bij IKC Cadans B.V. de WNT niet wordt overschreden.

Wervingsproces voor de Directeur-Bestuurder

Het wervingsproces voor de functie van directeur-bestuurder is zorgvuldig verlopen. Om ervoor te zorgen dat de juiste kandidaat werd geselecteerd, is de IKC Raad (MR) betrokken geweest bij de wervingsprocedure. Dit is gedaan om de betrokkenheid van personeel en ouders te waarborgen en om input te krijgen over de gewenste kwalificaties en vaardigheden voor de functie.

1. Vaststelling van het Functieprofiel

In samenwerking met VBS is een gedetailleerd functieprofiel opgesteld. Dit profiel beschrijft de verantwoordelijkheden, benodigde kwalificaties en gewenste eigenschappen van de toekomstige



directeur-bestuurder. Hierbij is bijzondere aandacht besteed aan de noodzaak om zowel operationele als strategische verantwoordelijkheden te combineren.

2. Oproep en Selectie

Na het opstellen van het functieprofiel is er een wervingscampagne gestart, waarbij de vacature via de website van IKC Cadans is verspreid.

3. Selectieprocedure

Helaas was er slecht één kandidaat dit had gereageerd op de vacature. Margo Stegeman was al waarnemend directeur in Berkel. De selectieprocedure bestond uit verschillende rondes, met de RvT, huidige bestuur en de IKC Raad. De IKC Raad was vertegenwoordigd in de selectiecommissie, waardoor de stem van het personeel en ouders werd gehoord in het besluitvormingsproces.

4. Aanstelling

Na een grondige evaluatie is Margo Stegeman geselecteerd als de meest geschikte kandidaat. Haar ervaring en visie sloten aan bij de behoeften van de organisatie.

Communicatie na de aanstelling

Na de aanstelling van Margo Stegeman is er een uitgebreide communicatiecampagne opgezet om haar aan de organisatie voor te stellen. Dit omvatte een introductie tijdens teamvergaderingen, een aankondiging in de nieuwsbrief en een speciale bijeenkomst voor ouders en personeel. Dit hielp bij het opbouwen van vertrouwen en het creëren van een positieve start voor Margo in haar nieuwe rol.



Bijlage 2 – Jaarrekening

Cadans

Jaarrekening 2024

Juli 2025



1. Bestuursverslag

Inleiding

In deze jaarrekening wordt verantwoording afgelegd over het afgelopen financiële jaar. Voor de algemene en meer onderwijskundige terugblik op 2024 verwijzen we naar het bestuursverslag 2024.

2. Jaarrekening

Grondslagen voor waardering van activa, passiva en resultaatbepaling

Algemeen

De grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn conform de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs (RJO). Op basis van de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs worden Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen van de Raad voor de Jaarverslaggeving toegepast (behoudens afwijkingen aanvullingen in de Regeling voor de Jaarverslaggeving Onderwijs). De jaarrekening is opgesteld in euro's.

Activa en passiva worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. In de balans, de staat van baten en lasten en het kasstroomoverzicht zijn referenties opgenomen. Met deze referenties wordt verwezen naar de toelichting.

Voor zover noodzakelijk worden op de vorderingen voorzieningen getroffen voor verwachte oninbaarheid.

Vergelijking met voorgaand boekjaar

De grondslagen voor waardering van activa, passiva en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van voorgaand jaar.

Continuïteitsparagraaf

In september 2023 is IKC Cadans gestart in Weesp, waarmee een belangrijke stap is gezet in de uitbreiding van het onderwijsaanbod. De locatie in Weesp is sinds de start sterk gegroeid. Het leerlingenaantal groeit per maand met 10-20 nieuwe leerlingen. In mei 2025 is de locatie in Barendrecht gesloten. Hier bleef het leerlingenaantal achter en de sluiting is noodzakelijk gebleken om de middelen en aandacht te concentreren op onze sterkere vestigingen. De sterke groei in Weesp en de sluiting van Barendrecht brengen risico's met zich mee. De groei van het aantal leerlingen heeft directe gevolgen voor de financiële situatie. De systematiek van het vertraagd uitbetalen van de groeibekostiging geeft effect op de liquiditeitspositie aangezien de kosten van de groei al eerder gemaakt moeten worden. Daarnaast wordt de Stichting door de sluiting van Barendrecht gekort in de groeibekostiging. De Stichting heeft maatregelen genomen om de kosten en uitgaven in lijn te



brengen met de inkomsten. De verwachting is dat hierdoor gedurende 2025 en in 2026 de liquiditeitspositie verbetert.

De jaarrekening is opgesteld op basis van de continuïteitsveronderstelling dat er geen materiele onzekerheid is. Dit houdt in dat bij het opstellen van de jaarrekening ervan wordt uitgegaan dat de stichting haar activiteiten in de toekomst zal voortzetten.

Grondslagen Balans

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten of de vervaardigingsprijs, verminderd met de afschrijvingen. De afschrijvingen vinden lineair en naar tijdsgelang plaats op basis van de verwachte toekomstige gebruiksduur. Er wordt rekening gehouden met de bijzondere waardeverminderingen die op balansdatum worden verwacht.

Onderstaand worden de afschrijvingstermijnen per categorie weergegeven. Tevens zijn de activeringsgrenzen vermeld.

Hoofdcategorie	Categorie	Afschrijvings- termijnen in jaren	Afschrijvings- percentage per jaar	Activerings- grens in €
Leermiddelen	Leermiddelen	10	10,0%	€ 500,00
	ICT			
ICT	Laptops, monitoren & printers	3	33,3%	€ 500,00
ICT	Digi/ smartboards	5	20,0%	€ 500,00
ICT	Aanleg netwerk	10	10,0%	€ 500,00
	Meubilair			
Meubilair	Leerlingen sets	10	10,0%	€ 500,00
Meubilair	BureauStoelen	5	20,0%	€ 500,00
Meubilair	Meubilair/Kasten/Overig	10	10,0%	€ 500,00
	Overige			
Overig	Installaties	15	6,7%	€ 500,00
Overig	Inrichting Buitenterrein	15	6,7%	€ 500,00
Overig	Huishoudelijke apparatuur	5	20,0%	€ 500,00
Overig	Audiovisuele apparatuur	5	20,0%	€ 500,00

Toelichting materiële vaste activa

Op elke balansdatum wordt geëvalueerd of er aanwijzingen zijn dat vaste activa onderhevig zijn aan bijzondere waardeverminderingen. Als dit het geval is, wordt de realiseerbare waarde van het actief bepaald, wat de hoogste waarde is van de bedrijfswaarde en de opbrengstwaarde. Als de realiseerbare waarde niet kan worden geschat voor een individueel actief, wordt de realiseerbare waarde berekend voor de kasstroom genererende eenheid waar het actief deel van uitmaakt.



Als de boekwaarde van een actief of kasstroom genererende eenheid hoger is dan de realiseerbare waarde, wordt het verschil tussen deze twee waarden aangemerkt als bijzonder waardeverminderingsverlies. Als er sprake is van een bijzonder waardeverminderingsverlies van een kasstroom genererende eenheid, wordt het verlies eerst toegerekend aan de goodwill die is toegerekend aan de kasstroom genererende eenheid. Elk overblijvend verlies wordt verdeeld over de andere activa van de eenheid in verhouding tot hun boekwaarden.

Op elke balansdatum wordt ook onderzocht of er aanwijzingen zijn dat een eerder verantwoord bijzonder waardeverminderingsverlies kan worden verminderd. Als dit het geval is, wordt de realiseerbare waarde van het betreffende actief of kasstroom genererende eenheid geschat.

Een eerder geboekt bijzonder waardeverminderingsverlies kan alleen worden teruggeboekt als er sinds de laatste boeking van het bijzondere waardeverminderingsverlies wijzigingen zijn opgetreden in de schattingen van de realiseerbare waarde. Als dit het geval is, wordt de boekwaarde van het actief of kasstroom genererende eenheid aangepast tot de geschatte realiseerbare waarde, maar niet hoger dan de boekwaarde die zou zijn vastgesteld (na aftrek van afschrijvingen) als er in voorgaande jaren geen bijzonder waardeverminderingsverlies voor het actief of kasstroom genererende eenheid was geboekt.

Gebouwen

De gebouwen en terreinen worden opgenomen indien sprake is van economisch eigendom. Hiervan is sprake in het geval van eigen investeringen of van doordecentralisatie van de huisvesting. Op terreinen wordt niet afgeschreven.

Voor de toekomstige kosten van groot onderhoud aan de bedrijfsgebouwen zal, indien van toepassing, een voorziening voor groot onderhoud worden gevormd. De toevoeging aan de voorziening wordt bepaald op basis van het geschatte bedrag van het onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden van groot onderhoud verloopt.

Bij de bepaling van de voorziening groot onderhoud zal gebruik gemaakt worden van de tijdelijke uitzonderingsbepaling conform RJO-artikel 4, Lid 1c.

Vorderingen

De vorderingen en overlopende activa worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde van de tegenprestatie en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Als de ontvangst van de vordering is uitgesteld op grond van een verlengde overeengekomen betalingstermijn wordt de reële waarde bepaald aan de hand van de contante waarde van de verwachte ontvangsten en worden er op basis van de effectieve rente rente-inkomsten ten gunste van de winst-en-verliesrekening gebracht.

Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, ter vrije beschikking van het bestuur. Liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde. Liquide middelen die niet ter vrije beschikking staan worden verwerkt onder de vorderingen. Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden.



Eigen Vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve die voortkomt uit de door (semi-) overheidsinstellingen gefinancierde activiteiten en bestemmingsreserves. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen reserves uit private middelen en reserves uit publieke middelen. Reserves worden geacht uit publieke middelen te zijn opgebouwd tenzij expliciet anders vermeld in de toelichting op de balans.

Het eigen vermogen kan uit algemene reserves en bestemmingsreserves bestaan. Indien van toepassing zal een segmentatie opgenomen worden naar publieke en private middelen. De algemene reserve betreft een buffer ter waarborging van de continuïteit van het bestuur/de scholen en wordt opgebouwd uit resultaatbestemming van overschotten welke ontstaan uit het verschil tussen de toegerekende baten en de werkelijke gemaakte lasten. In geval van een tekort wordt dit resultaat ten laste van de algemene reserve gebracht.

Reserves worden geacht uit publieke middelen te zijn opgebouwd tenzij expliciet anders is vermeld in de toelichting op de balans.

De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperkte bestedingsmogelijkheid, welke door het bestuur is aangebracht.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten.

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de contante waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld.

Wanneer de verwachting is dat een derde de verplichtingen vergoedt, en wanneer het waarschijnlijk is dat deze vergoeding zal worden ontvangen bij de afwikkeling van de verplichting, dan wordt deze vergoeding als een actief in de balans opgenomen.

Voorzieningen worden onderscheiden naar aard en doel.

Toevoegingen aan de voorzieningen vinden plaats door dotaties ten laste van de staat van baten en lasten. De onttrekkingen vinden rechtstreeks plaats ten laste van de betreffende voorziening.

Voorziening jubilea

Op grond van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving kan een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen worden gevormd. Voor de berekening zal worden uitgegaan van de datum van indiensttreding van de medewerker in het onderwijs. Vanaf deze datum bouwt de medewerker aanspraken op voor een te ontvangen jubileumgratificatie bij 25-jarig en 40-jarig dienstverband. Daarbij wordt rekening gehouden met een variabele blijfkans en een discontovoet van 0%.

Kortlopende schulden



De overlopende passiva betreffen de vooruit ontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en/of nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder de andere kortlopende schulden zijn te plaatsen. Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde.

Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten. Dit is meestal de nominale waarde.

Grondslagen voor bepaling van het resultaat

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en lasten over het verslagjaar, met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde waarderingsgrondslagen.

De baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Lasten en risico's die hun oorsprong vinden vóór het einde van het verslagjaar, zijn in acht genomen als zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Het resultaat van de staat van baten en lasten wordt toegevoegd aan de bestemde reserves die door het bestuur zijn bepaald.

Rijksbijdragen

Onder de rijksbijdragen worden de vergoedingen voor de personele en materiële exploitatie opgenomen verstrekt door het Ministerie van OCW. De ontvangen (normatieve) rijksbijdragen uit hoofde van de basisbekostiging (lumpsum) worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft (in het jaar van toewijzing) volledig als baten verwerkt in de staat van baten en lasten.

Niet-geoormerkte Ministerie van OCW-subsidies (subsidies die volledig vrij besteedbaar zijn) worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft volledig als baten verwerkt in de staat van baten en lasten.

Geoormerkte Ministerie van OCW-subsidies met een vrij besteedbaar overschot (G1-doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekening clause heeft) worden naar rato van de voortgang (%) van de gesubsidieerde activiteiten verwerkt in de staat van baten en lasten. De subsidies waarvoor nog niet (alle) activiteiten (prestaties) zijn verricht per balansdatum worden verantwoord onder de vooruit ontvangen subsidies Ministerie van OCW (overlopende passiva) zolang de bestedingstermijn (subsidietijdvak) nog niet is verlopen.

Geoormerkte Ministerie van OCW-subsidies (G2-doelsubsidies met verrekening clause) worden ten gunste van de staat van de baten en lasten verantwoord in het jaar waarvan de werkelijke subsidiabele lasten komen (naar rato van de aan het verslagjaar toe te rekenen werkelijke subsidiabele uitgaven). Niet bestede middelen worden verantwoord onder de vooruit ontvangen subsidies Ministerie van OCW (overlopende passiva) zolang de bestedingstermijn (subsidietijdvak) nog niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord als schuld aan het Ministerie van OCW onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn (subsidietijdvak) is verlopen op balansdatum (terugvordering door Ministerie van OCW).

Overheidssubsidies



Exploitatiesubsidies worden als bate verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt of opbrengsten zijn gederfd, of wanneer een gesubsidieerd exploitatietekort zich heeft voorgedaan. De baten worden verantwoord als het waarschijnlijk is dat deze worden ontvangen en de Stichting de condities voor ontvangst kan aantonen.

Personeelsbeloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers.

De stichting heeft de toegezegde pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds in de jaarrekening verwerkt als verplichtingenbenadering.

Voor de toegezegde bijdrageregelingen betaalt de instelling op verplichte, contractuele of vrijwillige basispremies aan pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen. Behalve de betaling van premies heeft de instelling geen verdere verplichtingen uit hoofde van deze pensioenregelingen. De premies worden verantwoord als personeelskosten als deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terug storting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen.

Pensioenregeling

Nederlandse pensioenregelingen:

De instelling heeft op de balans geen eigen pensioenvoorziening opgenomen. De instelling is volgens de cao PO aangesloten bij het ABP. De belangrijkste kenmerken van deze regelingen zijn:

- Pensioengevende salarisgrondslag is middelloon
- Er heeft in 2024 een indexatie van 3,03% plaatsgevonden
- De dekkingsgraad van het ABP was per 31-12-2024: 111,7%
- Overige kenmerken zijn te vinden op www.abp.nl

Op de Nederlandse pensioenregelingen zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte, contractuele of vrijwillige basispremies aan pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen betaald door de instelling. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terug storting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen. De instelling is niet verplicht tot dekking van pensioentekort anders dan door hogere toekomstige pensioenpremies.



Afschrijvingen op materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Over terreinen en vastgoedbeleggingen wordt niet afgeschreven. Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de economische levensduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast.

Huisvestingslasten

Onder de huisvestingslasten worden de uitgaven voor huisvesting opgenomen. De lasten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Overige lasten

De overige lasten hebben betrekking op uitgaven die voortvloeien uit aangegane afspraken dan wel noodzakelijk zijn voor het geven van onderwijs en worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de betreffende activa en passiva.

Grondslagen kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het resultaat als basis genomen. Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed. In samenhang met de balans en de staat van baten en lasten moet het kasstroomoverzicht bijdragen aan het inzicht in de financiering, de liquiditeit, de solvabiliteit en het vermogen van de instelling om geldstromen te genereren.

Kredietrisico

De liquide middelen staan uit bij banken die minimaal voldoen aan het treasury beleid.

Operationele activiteiten

Onder de operationele activiteiten is het saldo van de baten en lasten opgenomen welke in het verslagjaar gerealiseerd zijn. Het saldo van baten en lasten wordt gecorrigeerd met de lasten door afschrijvingen, dotatie en vrijval van voorzieningen die in het saldo van de baten en lasten wordt tevens gecorrigeerd met de fluctuatie van kortlopende vorderingen en schulden gedurende het verslagjaar. Ontvangsten en uitgaven uit rente gedurende het verslagjaar zijn ook opgenomen onder de operationele activiteiten.

Investeringsactiviteiten

Uitgaven en inkomsten welke voortvloeien uit het respectievelijk aankopen en verkopen van duurzame middelen.

Financieringsactiviteiten

Inkomsten en uitgaven welke voortvloeien uit het respectievelijk aangaan of aflossen van leningen.

Kredietrisico

De liquide middelen staan uit bij banken die minimaal voldoen aan het treasury beleid.



Balans per 31 december 2024

En vergelijkende cijfers 2023, na verwerking resultaatbestemming

Balans per 31 december 2024

	31-12-2024		31-12-2023
	€		€
1. Activa			
1.1 Vaste activa			
1.1.1 Materiële vaste activa	26.994		864
1.1.2 Financiële vaste activa	-		-
	<u>26.994</u>		<u>864</u>
1.2 Vlottende activa			
1.2.1 Vorderingen	128.471		61.709
1.2.2 Liquide middelen	103.301		165.236
	<u>231.772</u>		<u>226.945</u>
Totaal activa	<u>258.765</u>		<u>227.809</u>
	31-12-2024		31-12-2023
	€		€
2. Passiva			
2.1 Eigen vermogen			
2.1.1 Groepsvermogen	-4.134		-58.401
	<u>-4.134</u>		<u>-58.401</u>
2.2 Voorzieningen			
2.2.1 Personele voorzieningen	7.008		10.063
2.2.2 Voorziening Groot Onderhoud	-		-
	<u>7.008</u>		<u>10.063</u>
2.4 Kortlopende schulden			
2.4.1 Schulden aan verbonden partijen	20.479		-
2.4.2 Schulden aan gemeenten en GRn	2.086		-
2.4.3 Crediteuren	84.349		23.842
2.4.4 Belastingen en premies sociale verzekeringen	62.585		48.335
2.4.5 Pensioenen	13.661		10.711
2.4.6 Overige kortlopende schulden	-		32.379
2.4.7 Vooruitontvangen subsidies OCW / EZ	-		33.627
2.4.8 Vooruit ontvangen investeringssubsidies	-		-
2.4.9 Vakantiegeld en vakantiedagen	31.047		22.402
2.4.10 Overige overlopende passiva	41.684		104.851
	<u>255.891</u>		<u>276.147</u>
Totaal passiva	<u>258.765</u>		<u>227.809</u>



Staat van baten en lasten

Staat van baten en lasten over 2024

en vergelijkende cijfers 2023

	Realisatie 2024	Begroting 2024	Realisatie 2023
	€	€	€
3. Baten			
3.1 Rijksbijdragen	1.866.997	1.902.057	1.132.340
3.2 Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	16.228	-	66.081
3.5 Overige baten	56.509	-	73.994
Totaal baten	1.939.734	1.902.057	1.272.415
4. Lasten			
4.1 Personeelslasten	1.560.439	1.342.469	808.206
4.2 Afschrijvingen	1.955	11.111	1.006
4.3 Huisvestingslasten	70.586	156.300	95.464
4.4 Overige lasten	253.867	244.095	228.729
Totaal lasten	1.886.847	1.753.975	1.133.405
Saldo baten en lasten	52.887	148.082	139.010
6. Financiële baten en lasten			
6.1 Financiële baten	1.380	-	-
6.2 Financiële lasten	-	-	-2.838
Totaal resultaat	54.267	148.082	136.172



Kasstroomoverzicht 2024

	2024 €	2023 €
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	54.267	136.172
<i>Aanpassingen voor:</i>		
Afschrijvingen	1.955	1.006
Afschrijvingen op desinvesteringen	-	-
Mutaties voorzieningen	3.055	7.693
<i>Verandering in vlottende middelen</i>		
Vorderingen	-66.762	-56.982
Overig	-6.109	269
Schulden	-20.256	49.453
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	-33.849	137.612
Ontvangen interest	-	-
Kasstroom uit operationele activiteiten	-33.849	137.613
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings materiële vaste activa	28.085	-
Desinvesteringen materiële vaste activa	-	-
Investerings financiële vaste activa	-	-
Kasstroom uit investeringsactiviteiten	-28.085	-
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Aflossing langlopende lening	-	-35.748
Kasstroom uit financieringsactiviteiten	-	-35.748
Mutatie liquide middelen	-61.935	101.865
<u>Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:</u>		
Stand per 1 januari	165.236	63.371
Stand per 31 december	103.301	165.236
Mutatie boekjaar	-61.935	101.865



Toelichting op de te onderscheiden posten van de balans

1. Activa

1.1 Vaste activa

1.1.2 Materiële vaste activa

	Gebouwen en terreinen 1.1.2.1 €	Inventaris en apparatuur 1.1.2.3 €	Totaal €
Stand per 1 januari 2024			
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	-	3.020	3.020
Cum. Afschrijvingen	-	-2.156	-2.156
Boekwaarde	-	864	864
Mutaties			
Investerings	1.325	26.760	28.085
Desinvesterings	-	-	-
Afschrijvingskosten	-44	-1.911	-1.955
Afschrijvingskosten desinvesterings	-	-	-
	1.281	24.849	26.130
Stand per 31 december 2024			
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	1.325	29.780	31.105
Cumulatieve afschrijvingen	-44	-4.067	-4.111
	1.281	25.713	26.994

	31-12-2024 €	31-12-2023 €
1.2 Vlottende activa		
1.2.2 Vorderingen		
1.2.2.1 Debiteuren algemeen	2.385	37.550
1.2.2.2 Vorderingen op OCW / EZ	116.116	-
1.2.2.6 Vorderingen op personeel	0	-
1.2.2.7 Vorderingen op verbonden partijen	7.204	-
1.2.2.10 Overige vorderingen	2.765	-
1.2.2.15 Overige overlopende activa	-	24.159
Vorderingen	128.471	61.709
1.2.4 Liquide middelen		
1.2.4.1 Kasmiddelen	-	-
1.2.4.2 Tegoeden op bankrekeningen	103.301	165.236
Liquide middelen	103.301	165.236

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van het bestuur



2. Passiva

2.1 Eigen vermogen

	Saldo 1-1-2023	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Saldo 31-12-2023	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Saldo 31-12-2024
	€	€	€	€	€	€	€
2.1.1.1 Algemene reserve	-194.574	136.173	-	-58.401	54.267	-	-4.134
	-194.574	136.173	-	-58.401	54.267	-	-4.134

2.2 Voorzieningen

	Saldo 1-1-2024	Dotaties 2024	Vrijval 2024	Onttrekk. 2024	Saldo 31-12-2024	Kortlopend deel < 1 jaar	Langlopend deel > 1 jaar	Totaal
	€	€	€	€	€			
2.2.1 Personele voorzieningen								
2.2.1.4 Jubileumvoorziening	10.063	-	3.055	-	7.008	-	7.008	7.008
	10.063	-	3.055	-	7.008	-	7.008	7.008

	31-12-2024	31-12-2023
	€	€
2.4 Kortlopende schulden		
2.4.5 Schulden aan verbonden partijen	20.480	-
2.4.6 Schulden aan gemeenten en GRn	2.086	-
2.4.8 Crediteuren	84.349	23.842
2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen	62.585	48.335
2.4.10 Pensioenen	13.661	10.711
2.4.12 Overige kortlopende schulden	-	32.379
2.4.14 Vooruitontvangen subsidies OCW / EZ	-	33.627
2.4.17 Vakantiegeld en vakantiedagen	31.047	22.402
2.4.19 Overige overlopende passiva	41.684	104.851
	<u>255.892</u>	<u>276.147</u>

2.4.9 Belastingen en premies sociale verzekeringen

2.4.9 Te betalen loonheffingen / sociale lasten	49.803	48.335
2.4.9 Te betalen participatiefonds	9.854	-
2.4.9 Te betalen vervangingsfonds	2.928	-
Belastingen en premies sociale verzekeringen	<u>62.585</u>	<u>48.335</u>



Toelichting op Staat van baten en lasten over 2024

	Realisatie 2024 €	Begroting 2024 €	Realisatie 2023 €
3. Baten			
Overheidsbijdragen			
3.1 Rijksbijdragen			
3.1.1 Rijksbijdragen OCW / EZ	1.486.827	1.902.057	1.098.368
3.1.2 Overige subsidies OCW / EZ	380.171	-	33.972
3.1.3 Inkomstenoverdracht van rijksbijdragen	-	-	-
Rijksbijdragen OCW / EZ	1.866.997	1.902.057	1.132.340
3.2 Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden			
3.2.2 Overige gemeentelijke en GR-bijdragen en -subsidies	16.228	-	66.081
Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	16.228	-	66.081
3.5 Overige baten			
3.5.1 Opbrengst verhuur	-	-	-
3.5.2 Detachering personeel	52.337	-	19.400
3.5.4 Sponsoring	1.788	-	-
3.5.10 Overige	2.384	-	54.593
Overige baten	56.509	-	73.993
	Realisatie 2024 €	Begroting 2024 €	Realisatie 2023 €
4. Lasten			
4.1 Personeelslasten			
4.1.1 Lonen, salarissen sociale lasten en pensioenlasten	915.102	1.149.276	678.769
4.1.2 Overige personele lasten	709.368	193.193	129.437
4.1.3 Ontvangen vergoedingen	-64.030	-	-
Personeelslasten	1.560.439	1.342.469	808.206
Aantal FTE	12,3	12,5	7,7
4.1.1 Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten			
4.1.1.1 Lonen en salarissen	683.729	1.149.276	515.600
4.1.1.2 Sociale lasten	137.798	-	91.026
4.1.1.2 Premie Participatiefonds	-	-	-
4.1.1.2 Premie Vervangingsfonds	-	-	-
4.1.1.5 Pensioenlasten	93.575	-	72.143
Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten	915.102	1.149.276	678.769
4.1.2 Overige personele lasten			
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	-3.055	-	-
4.1.2.2 Lasten personeel niet in loondienst	693.292	-	74.517
4.1.2.3 Overige	19.131	193.193	54.920
Overige personele lasten	709.368	193.193	129.437
4.1.3 Ontvangen vergoedingen			
4.1.3.3 Overige uitkeringen	-64.030	-	-
Ontvangen vergoedingen	-64.030	-	-



	Realisatie 2024 €	Begroting 2024 €	Realisatie 2023 €
4.2 Afschrijvingen			
4.2.2 Afschrijvingen materiële vaste activa	1.955	11.111	1.006
Afschrijvingen	<u>1.955</u>	<u>11.111</u>	<u>1.006</u>
4.3 Huisvestingslasten			
4.3.1 Huurlasten	-		
4.3.2 Verzekeringen	1.512		
4.3.3 Onderhoudslasten	14.987		3.366
4.3.4 Energie en water	-4.660		26.863
4.3.5 Schoonmaakkosten	48.131		21.551
4.3.6 Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting	216		-
4.3.7 Dotatie voorziening onderhoud	-		-
4.3.8 Overige huisvestingslasten	10.400	156.300	43.683
Huisvestingslasten	<u>70.586</u>	<u>156.300</u>	<u>95.463</u>
4.4 Overige lasten			
4.4.1 Administratie en beheer	67.502		16.336
4.4.2 Inventaris en apparatuur	21.708		24.606
4.4.3 Leer- en hulpmiddelen	68.087	137.685	102.498
4.4.5 Overige	96.570	106.410	85.289
Overige lasten	<u>253.867</u>	<u>244.095</u>	<u>228.729</u>
	Realisatie 2024 €	Begroting 2024 €	Realisatie 2023 €
6. Financiële baten en lasten			
6.1 Financiële baten			
6.1.1 Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	1.380	-	2.838
Financiële baten	<u>1.380</u>	<u>-</u>	<u>-</u>
6.2 Financiële lasten			
6.2.1 Rentelasten en soortgelijke lasten	-	-	-
Financiële lasten	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>-</u>



Bestemming van het resultaat

Resultaat 2024

2.1.1 Algemene reserve 54.267

Gebeurtenissen na balansdatum

Het bestuur heeft in januari 2025 besloten om per schooljaar 2025-2026 locatie Barendrecht te sluiten.

Verbonden Partijen

Doordat de IKC wetgeving vertraging heeft opgelopen wordt het Kinderopvanggedeelte (BSO/KDV) van IKC Cadans georganiseerd door IKC Cadans B.V.

Daarnaast valt Stichting Onderwijs onder het samenwerkingsverband PPO Delftlanden en RIBA. Vanaf september 2023 is daar Unita bijgekomen.

Verbonden Partijen

Organisatie of Groep	Omschrijving
IKC Cadans	Doordat de IKC wetgeving vertraging heeft opgelopen is het verplicht om de onderwijs en kinderopvangtaken te splitsen. Stichting Onderwijs is verantwoordelijk voor het onderwijs en de kinderopvang (BSO/KDV) van IKC Cadans wordt georganiseerd door IKC Cadans B.V.

Samenwerkingsverbanden

Samenwerkingsverband	Omschrijving
PPO Delftlanden	Samenwerkingsverband Passend Onderwijs, waar scholen uit de gemeente Lansingerland onder vallen.
RIBA	Samenwerkingsverband Passend Onderwijs, waar scholen uit de gemeente Barendrecht onder vallen.
SWV Unita	Samenwerkingsverband Passend Onderwijs, waar scholen uit de gemeente Weesp onder vallen.



Model G

Model G. Verantwoording subsidies

G1 Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt.

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Toewijzing Datum	Prestatie afgerond ?
			J/N/O
Impuls Innovatie Bewegingsonderwijs	IB2220070	2022	J
SOOL	SOOL22459	2022	O
Zij-instroom	1288250	2022	O
ISPO	ISPO23006	2023	O
SOOL	SOOL23594	2023	O
ISPO	ISAPO24040	2024	O



WNT: WET NORMERING BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN

Indeling en bezoldigingsklasse

De indeling van de rechtspersonen of instellingen over de bezoldigingsklassen gebeurt op basis van drie generieke instellingscriteria te weten:

- (a) de gemiddelde totale baten per kalenderjaar
- (b) het gemiddelde aantal leerlingen, deelnemers of studenten, en
- (c) het gewogen aantal onderwijssoorten of -sectoren.

Deze instellingscriteria bieden een weergave van de zwaarte van de functie van de topfunctionaris gebaseerd op functiewaarderingsverhoudingen. Gezamenlijk geven de criteria een indicatie van de complexiteit van de betreffende bestuursfunctie."

Voor ieder criterium wordt een schaal gehanteerd. Uit de score op die schaal volgt een aantal complexiteitspunten. Het totaal van deze complexiteitspunten bepaalt in welke bezoldigingsklasse de rechtspersoon of instelling valt en welk bezoldigingsmaximum daarmee van toepassing is op de topfunctionaris(sen). Voor de bepaling van de complexiteitspunten verwijzen wij naar de Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren.

Complexiteitspunten

<u>Aantal complexiteitspunten per instellingcriteria</u>	<u>2024</u>
Gemiddelde totale baten	2
Gemiddeld aantal leerlingen, deelnemers of studenten	1
Gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren	1

Totaal aantal complexiteitspunten	4
	====
Bezoldigingsklasse	A
Bezoldigingsmaximum	€ 138.000

Afwijkende bezoldiging

Er is geen afwijkende bezoldiging van toepassing voor het verslagjaar 2024.

1A. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functieervulling, alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.



GEGEVENS 2024

Leidinggevende topfunctionaris		
Aanhef	Mevrouw	De heer
Voorletters	M.A.	O.T.A.
Tussenvoegsel		
Achternaam	Feenstra - van Staveren	Feenstra

Functiegegevens		
Functie(s)	Bestuurder	Bestuurder
Aanvang functievervulling	01-01	01-01
Einde functievervulling	31-12	31-12
Omvang dienstverband (in fte)	0,800	0,400
Omvang dienstverband (in uren per week)	32,000	16,000
Dienstbetrekking	ja	ja

Bezoldiging 2024		
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	78.330	39.165
Beloning betaalbaar op termijn	11.912	5.956
Bezoldiging	90.242	45.121
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	110.400	55.200
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t	n.v.t
Het bedrag van de overschrijding en de reden	n.v.t	n.v.t
waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan		
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t	n.v.t

GEGEVENS 2023

Leidinggevende topfunctionaris		
Aanhef	Mevrouw	De heer
Voorletters	M.A.	O.T.A.
Tussenvoegsel		
Achternaam	Feenstra - van Staveren	Feenstra

Functiegegevens		
Functie(s)	Bestuurder	Bestuurder
Aanvang functievervulling	01-01	01-01
Einde functievervulling	31-12	31-12
Omvang dienstverband (in fte)	0,800	0,400
Dienstbetrekking	ja	ja

Bezoldiging 2023		
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	70.306	35.153
Beloning betaalbaar op termijn	11.358	5.679
Bezoldiging	81.664	40.832
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	105.600	52.800

Nevenfuncties	Bestuurder IKC Cadans B.V. (bezoldigd 8 uur per wk)	Bestuurder IKC Cadans B.V. (bezoldigd 16 uur per wk)
----------------------	--	---



Opmerking: In 2024 is met de nevenfuncties IKC Cadans B.V. is in combinatie met de bestuur vergoeding Stichting Onderwijs de WNT niet overschreden.

Opmerking: Per 1 januari 2025 is mevrouw M. Stegeman toegetreden tot het bestuur en de heer O.T.A. Feenstra afgetreden.

1B. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12.

Dit is niet van toepassing.

1C. Toezichthoudende topfunctionarissen.

Dit is niet van toepassing.

1D. Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 2.100 of minder.

De volgende toezichthoudend topfunctionarissen zijn in de tabel hieronder opgenomen

Toezichthoudende Topfunctionarissen	Functie
Mevrouw P.L. Gelling-Hollander	Voorzitter RvT
De heer D van der Reijden	lid RvT
De heer E.J. Willekes	lid RvT

Opmerking:

Per 1 mei 2025 is de heer D van der Reijden opgevolgd door de heer T. Landman in de Raad van Toezicht.

De heer EJ Willekes heeft om persoonlijke redenen moeten stoppen met zijn toezichthoudende taken en is per 1 mei 2025 uitgeschreven als lid van de Raad van Toezicht.

1E. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.900

Dit is niet van toepassing.

1F. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1900 waarop de anticumulatie bepaling van toepassing is.

Dit is niet van toepassing.

1G. Topfunctionaris met een totale bezoldiging van € 1.900 of minder waarop de anticumulatiebepaling van toepassing is.

Dit is niet van toepassing.

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen

Dit is niet van toepassing.



3. Bezoldiging niet-topfunctionarissen

Dit is niet van toepassing

Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hier voorafgaand vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2024 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.



Niet uit balans blijkende verplichtingen

Rechten

Er zijn geen niet uit balans blijkende rechten die hier moeten worden toegelicht.

Verplichtingen

Er zijn geen niet uit balans blijkende verplichtingen die hier moeten worden toegelicht.



Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

Plaats, datum
Rotterdam, - ..-2025

Stichting Onderwijs

Ondertekend op aparte
handtekening pagina

Mevr. M. Feenstra – van Staveren
Bestuurder

Ondertekend op aparte
handtekening pagina

Mevr. M. Stegeman
Bestuurder

Ondertekend op aparte
handtekening pagina

Mevr. P.L. Gelling Hollander
Voorzitter Raad van Toezicht

Ondertekend op aparte
handtekening pagina

Dhr. T. Landman
Lid Raad van Toezicht



Overige gegevens

Statutaire bestemming van het resultaat

Er is statutair niets vastgelegd inzake de bestemming van het resultaat.

Gegevens over de rechtspersoon

Stichting Onderwijs

Weena 505

3013 AL Rotterdam

Tel: (085) 00 81 955

Mail: info@stichtingonderwijs.nl

Website: www.cadans.nl

Bestuursnr: 42832

KvK: 733.66.846

Voor vragen over dit verslag bij voorkeur een mail sturen naar info@stichtingonderwijs.nl

Brin	School	Gemeente
31VF	IKC Cadans Barendrecht	Barendrecht
31VG	IKC Cadans Berkel	Lansingerland
32AH	IKC Cadans Weesp	Amsterdam



Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

