MERCURIUS COLLEGE

Bestuursverslag Mercurius College 2023

Inclusief verslag intern toezicht, versie 6

Inhoudsopgave

Voorwoord **3**

1. Het schoolbestuur **6**

1.1 Profiel 7

1.2 Organisatie 9

2. Verantwoording van het beleid **13**

2.1 Onderwijs & Kwaliteit 14

2.2 Personeel & Professionalisering 18

2.3 Huisvesting & Facilitaire zaken 22

2.4 Financieel beleid 24

2.5 Continuïteitsparagraaf 26

3. Verantwoording van de financiën **29**

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief 31

3.2 Staat van baten en lasten en balans 32

3.3 Financiële positie 38

4. Verslag intern toezicht **41**

4.1 Samenstelling intern toezicht 42

4.2 Vormgeving van het toezicht 44

4.3 Werkwijze Raad van Toezicht 44

Voorwoord

Het kalenderjaar 2023 is het jaar waarin we twee gebouwen van de gemeente Delft toegewezen kregen en het jaar waarin we onze deuren openden voor een 289 leerlingen en 48 medewerkers. Het is het kalenderjaar waarin de Raad van Toezicht werd samengesteld en het College van Bestuur werd ingericht. Een weerslag van dit bijzondere jaar kunt u vinden in dit verslag.

Het verhaal gaat dat een delegatie uit Den Haag op bezoek ging bij Rudolf Steiner, grondlegger van de antroposofie en van de vrije scholen. Ze leggen een vraag aan hem voor en verwachten een bevestigend antwoord: 'Mogen we in Den Haag ook een vrije school oprichten?'. Rudolf Steiner antwoordt: 'Wenn Sie es wollen', 'wanneer u het wilt'.

Het oprichten van een school is een grote klus en vol avontuur. Het willen blijkt belangrijk, zonder dat waren we al vele malen gestopt. De onzekerheid loert overal, ook financieel, het blijkt bijzonder ingewikkeld om echt te weten te krijgen wat er uitgekeerd gaat worden en wanneer. Een beschikking met daarin de uiteindelijke bedragen komt één dag voor het personeel uitbetaald moet worden. Of subsidies toegekend gaan worden wordt gaande het jaar duidelijk, lonen worden verhoogd met 10 procent zonder dat een nieuwe school te horen krijgt of de inkomsten ook omhoog gaan.

Dit verslag vertelt het verhaal van onze reis op weg naar een nieuwe middelbare school. Een nieuwe school, die gestart is onder de nieuwe wet 'Meer ruimte voor nieuwe scholen'. Het Mercurius College is in de eerste ronde van deze nieuwe wet de enige middelbare school onder compleet nieuw bestuur.



2023 in vogelvlucht

In **januari** hielden we informatieavonden en een open dag om leerlingen te werven. Aangezien we geen eigen locatie hadden, moesten we uitwijken naar een gebouw van Lijm&Cultuur en de faculteit Bouwkunde. We ontvingen tijdens de kennismakingactiviteiten ruim 1500 belangstellenden, ouders en leerlingen. In januari wordt ook Janoes Vermeijden twee dagen in de week gedetacheerd als kwartiermaker, net als Nelleke Guequierre. Vanaf januari komt een architecte met kinderen op de vrije basisschool ons vrijwillig helpen met plannen maken voor de verbouwing van het kantoorgebouw. Het blijkt heel veel werk en we besluiten uiteindelijk haar uren te vergoeden. Gelukkig horen we uiteindelijk in de zomervakantie dat de gemeente deze kosten overneemt.

In **februari** beginnen we al met het werven van docenten en ondersteunend personeel. In totaal hebben we ongeveer 20 fte aan docenten en 10 fte aan ondersteund personeel nodig. We worden ondersteund door een vrijwilliger. Tijdens de aanmeldperiode melden zich 100 aanstaande brugklassers aan en 190 zijinstromers. We starten dan ook met klas 1 tot en met 4 met de opleidingen vmbo-t, havo en vwo. In de vierde klas stromen alleen havo- en vwo-leerlingen in.

In **maart** komt onze eerste medewerker in dienst, de ondersteuning coördinator. Zij gaat kijken of de leerlingen die zich aanmelden bij het Mercurius College ondersteuning nodig hebben. Zij wordt geholpen door een basisschooldocent (vrijwillig). We leggen contact met een bedrijf dat onze inhuizing gaat regelen. De huisvesting zal tijdens de zomervakantie verbouwd worden waardoor we een strakke planning aanhouden.
We verdiepen ons in onderwijs financiën en Zermelo gaat al aan de slag met de inrichting van het pakket. We nemen Dyade in de arm voor loonadministratie en boekhouding. Ook zij gaan aan de slag met de inrichting van de pakketten Visma, Cogix en Spendcloud.

In **april** start onze ICT-er. Tot deze tijd is er een werkgroep ICT actief geweest om een keuze te maken uit alle ICT pakketten die op een school nodig zijn. Vrijwilligers blijven actief meewerken.

Gelukkig ontvangen we in april ook de subsidie van de Gemeente Delft voor eerste inrichting en leermiddelen. Ze hebben hun best gedaan om eerder uit te keren omdat we anders problemen zouden hebben met liquiditeit.
We ontwikkelen een webwinkel waarin ouders en andere belangstellenden een product kunnen kopen zoals een hamer, basketbalnet, euritmiestaven en dergelijke. Op deze manier halen we 4500 euro binnen.

In **mei** worden de eerste meubelen aangeschaft. Aangezien we beperkt budget hebben we duurzaam willen inrichten kiezen we voor tweedehands meubilair voor zover dat mogelijk is. We doen een oproep bij de besturen om ons heen voor meubilair. We krijgen uit Amersfoort 340 leerlingsets, 200 stoelen uit Rotterdam, de hele inrichting van een basisschool uit Schiedam. Ook zijn we bijzonder gelukkig met de complete kantoorinrichting van een bedrijf van een aanstaand ouder. Alle meubilair mogen we hebben inclusief grote plantenbakken met planten, design meubilair, kasten, bureaus, stoelen en veel meer.
We hebben grote problemen met uitwisselen van data via Kennisnet. In het RIO moeten we aangeven wanneer we de locaties in gebruik nemen. We hebben daar 1 augustus ingevuld waarna geen enkel systeem kan uitwisselen totdat het eindelijk deze datum was. Onder andere uitwisselen met Onderwijs Transparant was hierdoor onmogelijk, terwijl we toch bijna 300 leerlingen moeten inschrijven.

In **juni** werkt iedereen hard door om alles klaar te maken voor de start. We kopen tweedehands laptops voor medewerkers en leerlingen. Met docenten hebben we een aantal bijeenkomsten om de start voor te bereiden.

In **juli** worden arbeidsovereenkomsten gesloten. Uiteindelijk gaan we aan de slag met 48 werknemers. Alle vacatures zijn vervuld. Voor een aantal kleinere vacatures hebben we docenten in opleiding kunnen vinden.

In **augustus** werken we hard door, er amper tijd om op vakantie te gaan. Er moeten roosters nagekeken worden, stukken geschreven, meubels gekocht… Ondertussen worden meer ICT pakketten ingericht zoals Somtoday, WIScollect en WIScommunicator. We krijgen van een ouder een applicatie voor het beheer van leerlingen en medewerkers cadeau (NIVO).

In augustus worden dan ook de eerste salarissen uitgekeerd. Twee dagen voor de betaaldag krijgen we dan pas te horen wat er op onze rekening zal staan. De Raad van Toezicht stelt Janoes en Nelleke aan als College van Bestuur. Op 20 augustus openen de deuren van 2 gebouwen voor 289 leerlingen in vier leerjaren (klas 1 tot en met 4) en 48 medewerkers.

In **september** is de officiële opening van het Mercurius College. De wethouder Onderwijs uit Delft is hierbij aanwezig. In **de laatste maanden van het jaar** zijn we druk bezig met het voorbereiden van de wervingsmomenten, maar we hebben ook onze handen vol aan het inrichten van alle ict-systemen.

In **oktober** zijn de PTA's gepubliceerd op de website en tellen we 285 leerlingen op de 1 oktober telling.

November kondigt de Inspectie voor Onderwijs aan dat ze ons een bezoek zullen brengen in het voorjaar van 2024. Zij zullen hetzelfde kwaliteitsonderzoek hanteren als zij doen bij gevestigde scholen. Met andere woorden: er wordt geen rekening gehouden met het feit dat het Mercurius College een startende school is.

In **december** zijn er drie medewerkers en 3 leerlingen helaas vertrokken. Ook dat hoort bij een startende organisatie als deze. Nelleke en Janoes kijken terug op een vruchtbaar kalenderjaar.

Tot slot

We hebben een enthousiast, bevlogen en toegewijd team van leraren om het onderwijs gestalte te geven zoals wij dat voor ons zien: kwalitatief hoogstaand vrijeschoolonderwijs. Onderwijs waarin niet alleen het hoofd, maar ook het hart en de handen van onze leerlingen worden aangesproken. Onderwijs waarin je als leerling binnen de rijkdom van alle vakken die we aanbieden werkelijk kunt worden wie je kunt en wilt zijn.

Het Mercurius College biedt haar medewerkers en leerlingen en hun ouder(s), verzorger(s) een gemeenschap waarin respect en waardering is voor iedereen die daaraan deelneemt. Iedereen is anders en dat respecteren maakt een omgeving die veilig is om te kunnen leren.

We hebben ambities om het onderwijs af te stemmen op wat leerlingen nodig hebben voor de wereld van morgen. We geven onze leerlingen een actievere rol in wat en hoe zij willen leren. Dat doen we altijd aan de hand van onze drie pijlers liefde, verbinding en vitaliteit, die onze koers bepalen. We zien de ontwikkelingen met vertrouwen tegemoet en gaan met toewijding en enthousiasme op de ingeslagen weg voort.

Nelleke Guequierre, directeur bestuurder

Janoes Vermeijden, directeur bestuurder

1. Het schoolbestuur

Ter voorbereiding van de start van het Mercurius College in september 2023, heeft het oprichtingsbestuur veel werk verzet. De stichting 'Mercurius College' is per 4 februari 2021 opgericht. Bestuursleden waren Frank Sipkes en Nelleke Guequierre.
Dit oprichtingsbestuur heeft onderwijsvisie vormgegeven in leerplan, gesprekken gevoerd met de inspectie, een financieel opstartplan opgesteld, leerlingen geworven en een passend formatieplan beschreven. Vervolgens zijn gesprekken gevoerd met tientallen mensen om goed gekwalificeerde en passende docenten en ondersteunend personeel aan te namen.
Bij de start van het eerste schooljaar is het schoolbestuur gevormd. De heer Snip is voorzitter van RvT geworden en heeft deskundigen uitgenodigd voor deze raad. Mw. Guequierre is voorzitter College van bestuur geworden en vormt samen met mw. Vermeijden het bevoegd gezag van de school.
De stichting heeft een gecombineerde directeur-bestuurders functie. Deze wordt als duo-baan door beide dames ingevuld. Bij de opening van de school is onderstaande foto gemaakt met al het personeel.



1.1 PROFIEL

Missie, visie en kernactiviteiten

Visie

Het Mercurius College is een nieuwe middelbare vrijeschool in Delft. We streven ernaar om een school te zijn die drijft op drie belangrijke pijlers: liefde, verbinding en vitaliteit. Door deze begrippen in alle facetten van onze school te verweven zijn we een school waar alle leerlingen welkom zijn en zich welkom voelen. Op het Mercurius College staat de mensontwikkeling centraal, door de leerlingen bewust te maken van voelen (hart), denken (hoofd) en willen (handen), ontwikkelen zij hun eigen competenties en kunnen zij worden wie zij willen en kunnen zijn. Het halen van een diploma is dan ook een onderdeel van het vinden van een eigen plek in een steeds veranderende wereld.

Het Mercurius College biedt afwisselend, vitaal onderwijs. Leerlingen zijn niet alleen bezig met het hoofd, maar hebben een breed scala aan activiteiten op de dag en in de week. Met verhalen en verbeelding, spelenderwijs en flexibel, bewegend onderwijs willen we een vonk van nieuwsgierigheid overdragen. We willen dat zowel de leerlingen, maar ook leerkrachten en alle anderen die bij de school betrokken zijn, met plezier naar school gaan, zodat zij een vitaal en dynamisch leven kunnen lijden. Vanuit aandacht voor vitaliteit kijken wij op het Mercurius College naar de leerlingen, onszelf en de wereld om ons heen. Voor ons betekent dit dat wanneer een leerling thuiskomt, en alles gedaan heeft aan verplichtingen, nog voldoende tijd en ruimte heeft om te doen waar zijn hart van openspringt.

Het Mercurius College biedt ouders, leerlingen, leerkrachten en alle medewerkers een gemeenschap waarin er respect en waardering is voor iedereen die daaraan deelneemt. Iedereen is anders en dat respecteren maakt een omgeving die veilig is om te kunnen leren. In onze gemeenschap wordt samengewerkt vanuit empathie en liefde.
Vanuit verbinding streven we naar een leven in eenheid met alles om ons heen. Verbinding komt in ons onderwijs op veel manieren terug: verbinden met jezelf en de ander, met de leerkracht, met ouders, de leerstof en het materiaal, de natuur, de aarde en de kosmos. Verbinding betekent ook elkaar niet uit de weg gaan en komen tot een gesprek, ook als dat niet gemakkelijk is. In contact met elkaar kunnen we kennis en levenswijsheid ontwikkelen.

Wij vragen ons af: "Wat hebben de leerlingen van de toekomst echt nodig?" Zoveel leerlingen met zoveel talenten die zoveel breder zijn dan wat de normale schoolvakken van ons vragen. Of een leerling nu een bèta-hoofd hebben of klus-handen heeft: van elkaar kun je leren. Liefde, verbinding en vitaliteit zijn belangrijke pijlers om een waarlijk gezond makende en succesvolle school te zijn. Het Mercurius College is daarmee een plek voor iedereen, ongeacht sekse, culturele achtergrond of het al dan niet hebben van een religieuze overtuiging.

Toegankelijkheid & toelating

Het Mercurius College toegankelijk voor alle leerlingen op voorwaarde van een passend advies vanuit het basisonderwijs. Het is onze ambitie dat op alle scholen het aanbod actueel is, passend bij de visie en gericht op een brede ontwikkeling en succesvolle doorstroom naar het vervolgonderwijs. Om deze ambitie te realiseren is in 2022 aan het volgende gewerkt:

- Heterogene klassen in de onderbouw

Onze onderbouw (klas 1, 2 en 3) heeft heterogene klassen (mavo/havo/vwo/gymnasium) waar veelzijdige ontwikkeling in denken, voelen en willen, aandacht voor de eigenheid van de individuele leerling en opvoeding tot zelfstandigheid centraal staan. Er wordt speciale aandacht besteed aan de didactiek die nodig is voor de onderbouw. De leraren geven gedifferentieerd les om het evenwicht om de drieledigheid in hart, hoofd en handen te kunnen waarborgen en recht te doen aan de onderlinge verschillen in leerstijlen en/of leerniveau. Verschillen tussen leerlingen in kennis, inzicht en vaardigheden kunnen didactische

uitdagingen opleveren in de klas. Het voordeel van heterogene klassen is dat leerlingen van elkaar leren. Het kan goed zijn dat leerlingen met een ander opleidingsniveau uitblinken in de vakken waar hart en handen meer aangesproken worden.

- Mercurius Academie

Goede en tevreden medewerkers voelen zich bekwaam en zijn permanent bezig zich te ontwikkelen. Om enerzijds de tradities en gewoontes van de vrijeschool aan te leren en anderzijds het vrijeschoolonderwijs te innoveren, is een lerende organisatie nodig. Om dit een terugkerend karakter te geven, bestaat de Mercurius Academie. Deze Academie geeft ruimte en vorm aan het (permanente) scholingsprogramma van ons college. De belangrijkste focus van het atelier is het vrijeschoolonderwijs (opnieuw) eigen maken en het herijken (om innovatieve nieuwe wegen in te kunnen slaan). Een deel van het scholingsaanbod worden verzorgd door de Begeleidingsdienst van Vrijescholen deze scholing. De Mercurius Academie vormt een zelflerende gemeenschap (met alle medewerkers die meedoen). Samen zijn we verantwoordelijk en iedereen draagt bij. Ook hier wordt geleerd met handen, hart en hoofd. We streven ernaar dat de school een zelflerend organisme wordt en blijft, waarin leraren worden ondersteund en elkaar blijven inspireren.

- Meer- en hoogbegaafdenbeleid

Onze visie op het Mercurius is dat iedere leerling recht heeft op onderwijs dat aansluit bij zijn/haar behoeftes en individuele vraagstukken. Ook voor meer- en hoogbegaafde leerlingen. Als nieuwe school doen wij daarom hard ons best om ons team te onderrichten in de vraagstukken die deze kinderen vaak met zich meebrengen, en hoe wij hier als school het beste mee om kunnen gaan. Voor alle leerlingen die meer- en hoogbegaafd zijn is er de mogelijkheid tot een-op-een begeleiding. Verder is de Kometenklas is in het leven geroepen voor de kinderen die graag extra uitdaging willen en vanuit intrinsieke motivatie aan de slag willen gaan met iets wat hen interesseert, los van de normale lesstof. De Kometenklas kan ook erg helpen bij het ontwikkelen van zelfdiscipline, planningsvaardigheden en timemanagement.

- Ondersteuningsstructuur

Het Mercurius College Delft sluit zich aan bij het samenwerkingsverband SWVVO Delflanden. Binnen het samenwerkingsverband SWVVO Delflanden zijn er afspraken gemaakt tussen de basisondersteuning, basisondersteuning plus en de extra ondersteuning. Binnen het Mercurius College Delft baseren we ons op deze drie ondersteuningsvormen. Bij het ondersteunen van leerlingen maken wij gebruik van een begeleidingsteam en een BTO (begeleidingsteamoverleg) , bestaande uit de Ondersteuningscoördinator van het Mercurius College, de Adviseur Passend Onderwijs en Casusregisseur Delft Support. De adviseur passend onderwijs is er voor ondersteuning bij het uitzetten van ondersteuning aan leerling en personeel. Aanmelding voor ondersteuning loopt via de mentor, die samen met de leerling (en zo nodig toestemming van ouders) aanmeldt middels het "aanmeldformulier ondersteuningsteam". Dit formulier wordt per mail verzonden naar de Ondersteuningscoördinator die de aanmelding inbrengt in het BTO en de mogelijkheden bespreekt en uitzet.

- Scholing anti-pestbeleid

Op het Mercurius College handelen wij volgens de 'No Blame' methode. Hierbij worden leeftijdsgenoten ingezet. Bij adolescenten is gebleken dat zij zich neigen te verzetten tegen de autoriteit van volwassenen en eerder advies aan te nemen van jongeren van hun leeftijd (Salmivalli, 2001). Pesten is voor alle betrokkenen onwenselijk. Niet alleen is het de zorg van het slachtoffer, ook de dader heeft wat te leren.

In de school zijn anti-pestcoördinatoren aangesteld. Zij zijn verantwoordelijk voor het hele traject rondom pesten in de school en zorgt voor implementatie en handhaving van het anti-pestprotocol. Zij zijn eigenaar van alle processen die hier beschreven zijn en de communicatie daarover. Inmiddels zijn ruim 12 medewerkers in 2023 geschoold in de methode.

1.2 ORGANISATIE

Contactgegevens
Naam: Mercurius College
Bestuursnummer: 42846
KvK-nummer: 81901933
Adres: Karrepad 2, 2623AP Delft
Telefoonnummer: 0639625036
E-mail: info@mercuriuscollege.nl
Website: www.mercuriuscollege.nl

Bestuur

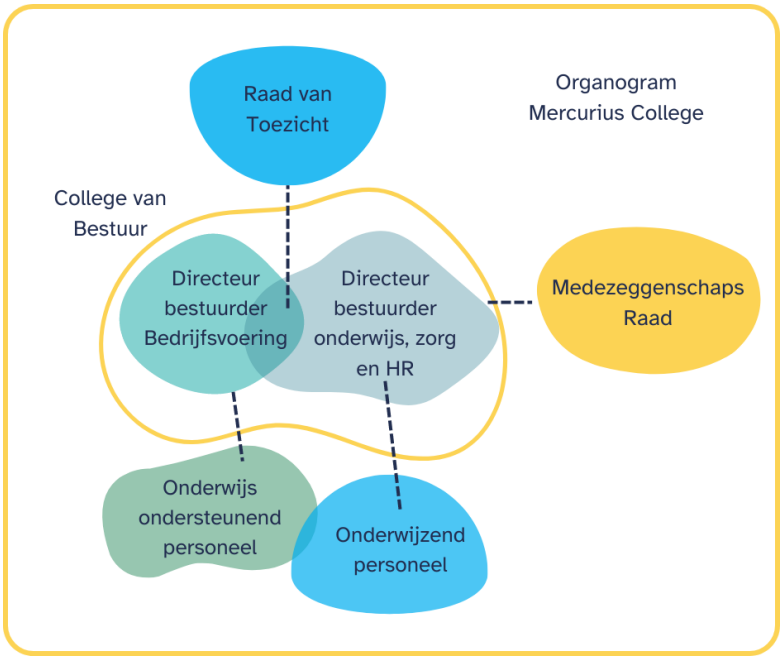
Naam	Functie	Nevenfuncties betaald / onbetaald	Aandachtsgebied en / of commissies
Janoes Vermeijden	Directeur bestuurder	n.v.t.	Onderwijs, zorg, personeel
Nelleke Guequierre	Directeur bestuurder	Bestuurslid Theaterschool de Steiger, Delft, onbetaald	Bedrijfsvoering (financiën, ICT, huisvesting, PR)

Scholen

Naam school	BRIN-nummer	Website school
Mercurius College	32AJ	www.mercuriuscollege.nl

Zie ook 'scholenopdekaart'.

Organisatiestructuur
Het College van Bestuur bestaat uit twee leden die ook de directie op zich nemen. Beide hebben een andere portefeuille. De raad van toezicht is gestart op 23 mei 2023. De MR is pas aan het einde van het jaar gestart.



De medezeggenschap

Het Mercurius College heeft een medezeggenschapsraad en bestaat uit drie docenten, drie ouders en drie leerlingen. Er hebben verkiezingen plaatsgevonden voor de MR onder de ouders en de leerlingen. De MR is bijeengekomen op 2 november en 29 november. Deze vergaderingen zijn gebruikt door de MR om zich te verdiepen in de statuten onder begeleiding van een medewerker van Dyade.

Docenten:
Roger Kokos (voorzitter)
Dexter Wessel (secretaris)
Hélène Rademaker

Ouders:
Jeroen de Boer
Sarah van der Lugt
Maria van Dijk

Leerlingen:
Noor Schellart (3B)
Bennie Herrebaut (2B)
Sanne Wessels (1C)

Er is geen jaarverslag van 2023 van de MR.

Horizontale dialoog en verbonden partijen (het samenwerkingsverband, Onderwijsregio)

Organisatie of groep	Beknopte omschrijving van de (horizontale) dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
Leerlingen	De leerlingenraad komt maandelijks bijeen onder begeleiding van Jantine Hendriks (sociaal pedagogisch medewerker). De voorzitter van de leerlingenraad brengt verslag uit bij de directeur bestuurder.
Medewerkers	Het bestuur voert een open deur beleid. Medewerkers kunnen altijd binnenlopen voor een gesprek. In vergaderingen is er ruimte voor het inbrengen van

	standpunten. In de toekomst wil het bestuur ook regelmatig open gesprekken voeren waarin medewerkers kunnen aangeven wat ze belangrijk vinden.
Ouders	Iedere klas heeft twee tot drie klassenouders. Deze helpen met organiseren en informeren van de ouders. De klassenouders komen drie keer per jaar bij elkaar. De bijeenkomst wordt voorbereid door de voorzitter van het klassenouderoverleg. De klassenouders verzamelen meningen en vragen van ouders. Deze worden in het klassenouderoverleg besproken en behandeld. Van het overleg worden notulen gemaakt die aan alle ouders worden gestuurd. De ouders worden betrokken bij de school door middel van gezamenlijke feesten in de winter en zomer. Ook worden hand- en spandiensten gevraagd aan de ouders.
Ouders	De ouders zitten per klas in een klassenouderappgroep. Een van de directeur bestuurders zit in deze appgroepen. Op deze manier kan eventuele ontevredenheid of onduidelijkheden snel gesignaleerd worden.
Samenwerkingsverband	Het Mercurius College werkt samen met Stichting Samenwerkingsverband VO Delflanden. De ondersteuningsafdeling werkt nauw samen met de medewerkers van het samenwerkingsverband. Verder zijn er diverse vergaderingen met samenwerkingsverband en schoolbesturen VO in de regio. Het samenwerkingsverband heeft onlangs een voldoende gekregen van de inspectie.
Gemeente	Het Mercurius College heeft regelmatig goed overleg met beleidsmedewerkers van de gemeente Delft over de huisvesting. Daarnaast schuift het Mercurius College ook aan bij het Lokabel: een overleg door de gemeente georganiseerd over diverse zaken die van belang zijn voor scholen in Delft. Met hulp van de gemeente Delft is het gelukt om een moestuin aan te leggen naast locatie Karrepad.
Onderwijsregio Haaglanden	In 2023 zijn we benaderd door onderwijsregio Haaglanden om mee te doen.
Vervolgonderwijs	Voor de start van de school zijn al contacten gelegd met de hogeschool in Holland en de technische universiteit in Delft.
Andere scholen	Regelmatig overleg is er met Widar, de vrije basisschool in Delft, en andere VO vrijescholen in de regio (Stichting Vrije Scholen Zuidwest Nederland) Ook met de andere VO scholen in Delft is er goed contact

Klachtenbehandeling

Er zijn in 2023 geen officiële klachten binnengekomen. In 2024 zal de klachtenregeling op de website gepubliceerd worden zodat ouders kunnen nalezen hoe de procedure is. Ook zal een extern vertrouwenspersoon worden aangesteld en externe klachtencommissie worden ingesteld.
Op het moment van schrijven is dit gerealiseerd en is het hier na te lezen.

Juridische structuur

Het Mercurius College is een stichting (Stichting voor voortgezet vrijeschoolonderwijs Delft Mercurius College).

Governance

In 2023 is alle tijd en energie gestopt in het opzetten van de school. In 2023 is er een governancehandboek gemaakt. Er zijn thema's die meer uitwerking behoeven zoals crisisbeleid en beleid op het gebied van duurzaamheid. Ook missen nog doelstellingen en strategieën en mag de risico-analyse concreter. In 2024 wordt hier meer aandacht aan besteed.

Functiescheiding

Het Mercurius College heeft een organieke functiescheiding (two-tier) doordat er een Raad van Toezicht is en een College van Bestuur. Het College van Bestuur bestaat uit twee personen die daarnaast ook dagelijkse leiding geven aan de school. We hebben dus een directeur-bestuurder als rol en deze wordt als duo-baan door twee personen ingevuld.

Code Goed Bestuur

Eind 2023 is het Mercurius College lid geworden van de VO-raad. Hiermee onderstreept zij ook de VO-raad Code Goed Onderwijsbestuur (2019) | VO-raad (vo-raad.nl)

Het bestuur is een lening aangegaan bij Girih Holding, een bedrijf waar Wino Snip (lid van de RvT) een belang in heeft. We zijn ons bewust er van dat we op dit punt niet de Code Goed Onderwijsbestuur volgen. Deze lening is echter afgesloten voor de stichting bekostigd was, namelijk om de start van de school te financieren. De lening zal zo snel mogelijk afbetaald worden en in ieder geval augustus 2025 afgelost zijn.

Het managementstatuut zal worden opgesteld in 2024.

2. Verantwoording van het beleid

In dit hoofdstuk verantwoordt het bestuur het gevoerde beleid op de volgende beleidsterreinen: Onderwijs & kwaliteit, Personeel & professionalisering, Huisvesting & facilitaire zaken, en Financieel beleid. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op het beleid rond risico's en risicobeheersing.



2.1 ONDERWIJS & KWALITEIT

Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

Omdat het Mercurius College een nieuwe school is, is er heel veel wat opgezet, ingericht en ontwikkeld moet worden. Dat vraagt om continue bijsturing en evaluatie. Er wordt binnen het Mercurius College continu aan verbeteringen gewerkt doordat we alle nieuw opzetten, (plan), een periode uitvoeren (do), dat evalueren (check) en op basis daarvan nieuwe acties uitzitten (act). Voor een aantal beleidsterreinen en dan met name binnen het beoordelingskader van de inspectie.

Voor de realisatie van de kerndoelen gebruikt het Mercurius College methodes en zelf ontwikkelde lesmaterialen die deze doelen dekken. De referentieniveaus beschrijven welke basiskennis en -vaardigheden leerlingen moeten beheersen voor de Nederlandse taal en voor rekenen, en zijn landelijk geldend. Het Mercurius College maakt voor Nederlands en rekenen gebruik van methodes en zelf ontwikkelde lesmaterialen die zijn gebaseerd op dit referentiekader en worden uitgebreid met doelen die vanuit onze antroposofische fundering logisch zijn. De kerndoelen zijn verwerkt in het onderwijsprogramma van de middenbouwklassen tot en met de 3e klas. In de hogere klassen wordt het onderwijsprogramma weergegeven in ons programma van toetsing en afsluiting.

We werken aan een professionele leercultuur, waarin collega's zelf de regie en de verantwoordelijkheid nemen over de realisatie van onderwijsdoelen en de ontwikkeling van bekwaamheid en competenties. Dit doen we door minimaal 2x per jaar een interne audit te verzorgen, interne collegiale visitatie aan te moedigen en waar nodig te faciliteren. We willen recht doen aan verschillen tussen leerlingen, opdat ze hun talenten maximaal kunnen ontplooien. Dat vraagt om flexibiliteit en een breed handelingsrepertoire van leraren.

Wij geloven in de kracht van de bewustwording dat een leraar het verschil in leren kan maken. Van leraren verwachten we dat zij zich voortdurend blijven ontwikkelen om te kunnen aansluiten bij wat leerlingen nodig hebben. Daarom is de ambitie geformuleerd dat alle leraren binnen de schoolplanperiode middels deelname aan verschillende leerteams hun professioneel palet op gebied van pedagogiek en didactiek uitbreiden. Voor de uitwerking van onze ambities, de beoogde resultaten en de gekoppelde acties verwijzen wij naar ons stelsel van kwaliteitszorg. i

Belangrijke randvoorwaarden vanuit het bestuur om dit mogelijk te maken zijn dat we handelen volgens de Code Goed Bestuur en ons daar ook periodiek op evalueren. We zorgen voor bekwaam en bevoegd personeel en maken het mogelijk dat het personeel haar bekwaamheid onderhoudt. We maken daarbij gebruik van de kwaliteiten van onze medewerkers. We leren dus van en met elkaar.

Externe oordelen

Middels Kwaliteitsholen.nl zullen we een tevredenheid enquête uitzetten bij onze medewerkers, ouders en leerlingen. De uitkomsten zal het bestuur analyseren en als sturingsinstrument gebruiken voor de inrichting van de kwaliteitszorg.

Doelen en resultaten

We willen onze leerlingen opleiden tot zelfredzame, zelfstandige en kritische burgers die de maatschappij en de wereld kunnen verbeteren. Dat betekent dat we voldoende moeten groeien, goed, gedifferentieerd en gepersonaliseerd onderwijs moeten aanbieden. Dit zodat onze leerlingen met een passend diploma de school verlaten en daarnaast zelfstandig, zelfredzaam nieuwsgierig en kritische een actieve bijdrage willen leven aan de samenleving van morgen. De begeleiding van de leerlingen op weg naar volwassenheid kan natuurlijk het best door goed en breed opgeleide, vitale leraren en ondersteuners gebeuren. De school wil daarnaast een gemeenschap vormen waarin alle leerlingen zichzelf kunnen zijn, zich veilig voelen en deel kunnen nemen aan de gemeenschap (vieringen, leerlingenraad etc.) en deze vorm kunnen geven.

Met de start van het schooljaar zijn 48 mensen samengebracht uit verschillende windrichtingen. Omdat het Mercurius College een vrijeschool is, heeft het bestuur met de Begeleidingsdienst van vrijescholen een plan van aanpak opgesteld waarin de scholing van de medewerkers centraal staat over het vrijeschoolonderwijs enerzijds en de kwaliteit van de vrijeschool lessen anderzijds. Hiertoe heeft het bestuur de volgende doelen opgesteld:

Groen = doel behaald
Blauw = Proces loopt nog
Rood = doel is niet behaald

Ad1.
a. Leraren beschikken over kennis en ervaring bij het vormgeven van levend periodeonderwijs
b. Leraren weten hoe ze leerlingen actief betrekken bij periodeontwerp
c. Leraren weten hoe ze met en van elkaar feedback geven/ontvangen op elkaars lespraktijk
2
d. Met de resultaten van de twee audits worden concrete verbeterstappen gezet.
Ad 2.
a. De RT-er heeft kennis over en handvatten voor de HGW – cyclus (Handelings Gericht Werken) en weet op welke wijze de leerling in beeld komt en welke ondersteuningsstructuur hierbij dienend is.
b. De RT-er heeft kennis en handvatten voor de wijze waarop ze toetsgegevens met het team bespreekt en hen begeleid bij het voorbereiden van passend aanbod.
Ad 3.
a. Er is een start gemaakt met de vormgeving van zelfverantwoordelijk leren en het nieuwe schooljaar (2024-2025) voorbereid
b. De eerste serie vakwerkplannen inclusief vakoverstijgende periodes in de bovenbouw zijn vormgegeven.
c. Er is ondersteuning bij de ontwikkeling van werkwijze leerplein, leercoach en vakdocent. Verder de voorbereiding van de lessentabel van de examenklassen

Overige ontwikkelingen

In de Mercurius Academie organiseren we regelmatige professionele ontwikkelingssessies gericht op de 8 rollen van de leraar. Er is daarnaast een stelsel van kwaliteitszorg ingericht doelgericht te blijven werken aan de onderwijskwaliteit.
Voor schooljaar 2024-2025 wordt een HR functionaris aangetrokken om het strategische personeelsbeleid verder uit te werken en in te richten.
Ten slotte is het onderzoeksrapport van de Inspectie voor Onderwijs ook richtinggevend voor enkele speerpunten voor het jaarbeleidsplan. Daarbij denken we aan differentiatie als thema voor de scholing van schooljaar 2024-2025, heldere grenzen aan het ondersteuningsaanbod en vakoverstijgend taal- en rekenbeleid binnen de school.

Toekomstige ontwikkelingen

De interesse in het vrijeschoolonderwijs in de regio blijft groeiend. Het Mercurius College bekleedt daarmee ook een regiofunctie. Het bestuur wil deze functie graag blijven behouden en verzorgen.
Het bestuur hoopt hiermee te kunnen investeren in extra klassen. Bovendien constateren we dat vrijescholen gewild zijn bij startende leraren omdat ze werken vanuit een visie waarmee de scholen en dus ook de leraren zich kunnen onderscheiden. Het Mercurius College als startende school geeft ook ervaren leraren de kans om mee te bouwen aan een nieuwe school. Daardoor lukt het vooralsnog redelijk om leraren te vinden ook in deze tijden van schaarste. Echter, het op het laatste moment vervangen van zieke leraren is een probleem en leidt tot hoge vervangingskosten door de inzet van externe bureaus.

Onderwijsresultaten
In 2023 zijn er nog geen onderwijsresultaten.

Nieuwkomers
Niet van toepassing

Internationalisering
We zien internationalisering als onderdeel van ons burgerschapsonderwijs, waarbij we leerlingen leren om over de grenzen heen te kijken. We streven ernaar dat onze leerlingen beseffen dat ze verbonden zijn met de rest van de wereld, zodat ze daar in hun toekomst goed naar kunnen handelen. Internationalisering is net als burgerschap geen apart vak, maar geïntegreerd in het curriculum. Het raakt immers meerdere vakgebieden. Daarnaast zijn we van plan aantal concrete activiteiten te organiseren. Te denken valt aan:
- Cultuurreis in klas 4
- Uitwisseling met (vrije)scholen in Europa.

Onderzoek
Er is nog geen beleid op het thema onderzoek.

Inspectie
Er is in het jaar 2023 geen bezoek geweest van de inspectie.

Visitatie
Er heeft geen visitatie plaatsgevonden in 2023. Wel is er een interne audit gepland begin 2024.

Passend onderwijs

Het Mercurius College Delft sluit zich aan bij het samenwerkingsverband SWVVO Delflanden. Binnen het samenwerkingsverband SWVVO Delflanden zijn er afspraken gemaakt tussen de basisondersteuning, basisondersteuning plus en de extra ondersteuning. Binnen het Mercurius College Delft baseren we ons op deze drie ondersteuningsvormen. Bij het ondersteunen van leerlingen maakt het bestuur gebruik van een begeleidingsteam en een BTO (begeleidingsteamoverleg) , bestaande uit de Ondersteuningscoördinator van het Mercurius College, de Adviseur Passend Onderwijs en Casusregisseur Delft Support. De adviseur passend onderwijs is er voor ondersteuning bij het uitzetten van ondersteuning aan leerling en personeel.

Vanuit het samenwerkingsverband heeft het bestuur een extra beschikking ontvangen betreft het ‘extra ondersteuningsbudget voor de doelgroep hoger begaafd/dubbel bijzonder’. De doelgroep waar we ons met deze beschikking op richten betreft de groep hoger begaafde die niet presteert volgens verwachting en/of waarbij sprake is van door de ouders of school geobserveerde sociaal-emotionele problematiek. Conform afspraak heeft uw schoollocatie heeft twee docent-coaches passend onderwijs HB/DB in de school beschikbaar, die worden ingezet om (groepjes) leerlingen, die voldoen aan de binnen het projectplan gestelde criteria, te begeleiden.

Nationaal Programma Onderwijs
Het Mercurius College heeft geen gelden ontvangen uit het Nationaal Programma Onderwijs.

Toetsing en examinering

In 2023 zijn de PTA's opgesteld, per 1 oktobe2023 een examencommissie en een examensecretaris aangesteld en er is een examenreglement geschreven. Daarnaast is er een toetsbeleid opgesteld en een toets commissie ingericht om de kwaliteit van de toetsen te monitoren.

Sociale veiligheid

Janoes Vermeijden heeft het veiligheidsbeleid geschreven in samenwerking met het hoofd facilitaire zaken en de ondersteuningscoördinator.
Voordat het schooljaar startte hebben we ons ondersteuningsaanbod daarop ingericht, denk daarbij aan anti-pestprotocol. De methode die we daar bij hanteren is de No-Blame methode. In deze methode zijn acht mensen in de organisatie geschoold. In iedere klas is er aandacht besteed aan groepsdynamica onder begeleiding van een externe expert. Dat is in 2023 gedaan en dat wordt drie keer per schooljaar ingezet.

In maart 2024 zijn we gestart met een tevredenheidsonderzoek onder medewerkers, leerlingen en ouders via kwaliteitsscholen waarbij ook de veiligheid uitgevraagd is. De resultaten hiervan zullen we als bestuur analyseren en meenemen in de jaarlijkse evaluatie van het veiligheidsplan.
We hebben als school twee interne vertrouwenspersonen aangesteld en de mogelijkheid voor iedere medewerker om een externe vertrouwenspersoon in te kunnen schakelen. Deze personen zullen betrokken worden bij de jaarlijkse evaluatie van het veiligheidsbeleid.

2.2 PERSONEEL & PROFESSIONALISERING

Doelen en resultaten

Met de start van de school is uiteraard het eerste doel het realiseren van de formatie. We zijn er trots op dat het gelukt is om rond de vijftig medewerkers te vinden die op een nieuwe school willen starten. We hebben daarbij ook gelet op diversiteit in geslacht, afkomst, leeftijd, ervaring en/of affiniteit met het vrijeschoolonderwijs.

Het personeelsbeleid van de school is erop gericht een klimaat te bieden waarin het medewerkers zich veilig en gewaardeerd weet en zich gedragen en gestimuleerd voelt in de eigen ontwikkeling, passend binnen de doelstellingen van de school. Bij de aanname van medewerkers is een belangrijk onderwerp van gesprek (en indien mogelijk een selectiecriterium) dat de kandidaat zich verbonden voelt met de visie van de school op mens en wereld. Dit is tevens een cruciaal aspect dat aansluit op de pedagogische visie van de school: leraren hebben daarin een belangrijke voorbeeldfunctie voor de leerlingen. Het personeelsbeleid moet ondersteunend zijn aan de doelstellingen die het Mercurius College wil realiseren.

Dit betekent dat het personeelsbeleid aan moet sluiten op de menskundige en maatschappelijke visie van het Mercurius College. Daarnaast vraagt deze tijd een verdergaande mate van professionalisering van alle betrokkenen. Voor iedere leerkracht zal dat vertaald worden naar concrete verwachtingen. Het gaat daarbij om persoonlijke ontwikkeling die gekoppeld wordt aan concrete doelstellingen. Van belang daarbij is om scholingsafspraken op maat te maken die aansluiten bij de ontwikkelings- ambitie. Van belang hierbij is dat het medewerkers gezamenlijk vaststelt wat men van elkaar verwacht, hetgeen helder wordt vastgelegd en regelmatig met de leidinggevende besproken wordt, waarbij gebruik gemaakt wordt van feedback van collega's en leerlingen. Het pedagogisch didactisch handelen wordt onder meer getoetst aan de hand van een door landelijk ontwikkelde kijkwijzer door de Begeleidingsdienst Vrijescholen waarin de elementen denken, voelen en willen zijn opgenomen.

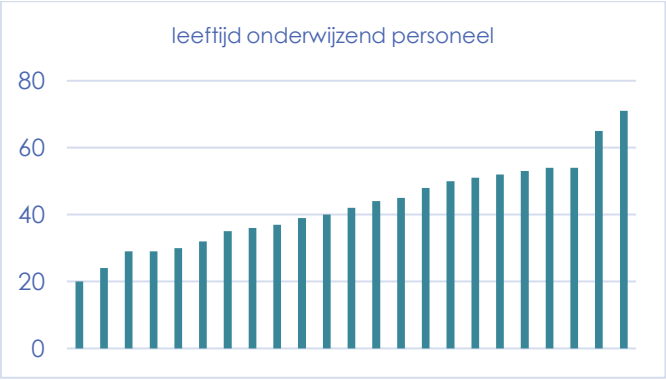
Ook vindt ieder jaar een audit op het Mercurius College plaats in samenspraak met de Begeleidingsdienst van Vrijescholen. Daarnaast onderzoeken we dit jaar of we volgend schooljaar een collegiale visitatie met bijvoorbeeld het Rudolf Steiner College in Rotterdam willen organiseren. We willen een professionele leerorganisatie worden. Hierbij is van belang dat wij voortdurend investeren in verbetering door een cyclische benadering. Alle hiervoor genoemde aspecten maken deel uit van de begeleiding van medewerkers en komen aan de orde in de individuele werk-, functionerings- en beoordelingsgesprekken.

Het team van leraren dat lesgeeft op het Mercurius College Delft is zorgvuldig samengesteld. Het is nog een nieuw en ambitieus team met veel ervaring op andere scholen. Alle betrokken leraren in het schooljaar 2023-2024 zijn bevoegd of zijn bezig om hun bevoegdheid te behalen. Het betreft een gezonde mix van verschillende leeftijden en ervaringen. We streven naar een divers team. Aandachtspunt hierbij is momenteel de culturele diversiteit.

Het Mercurius College voert een strategisch personeelsbeleid om onze leraren binden en te behouden. Dit is een forse uitdaging voor een startende en groeiende school in een tijd van een toenemend lerarentekort. Hiernaast willen wij met het personeelsbeleid zicht te hebben/krijgen op de talenten en kwaliteiten van haar collega's, zodat de juiste mensen op de juiste plek zitten om onze onderwijskundige visie effectief vorm te geven binnen onze school. Onderdelen en ambities van het strategisch personeelsbeleid zijn:
• Het functioneren & beoordelen volgens een vaste gesprekscyclus, ontwikkelingsgericht en vanuit waarderend perspectief.
• Lesobservaties door schoolleiding en collega's aan de hand van een vaste observatielijst gebaseerd op de acht rollen van de leerkracht
• Een inventarisatie waarin duidelijk wordt in hoeverre de collega's beschikken over kennis en/of vaardigheden die nodig zijn voor de toepassing van onze onderwijsvisie. • Het scholingsbeleid voor collega's die nog niet over de juiste kennis en/of vaardigheden beschikken, maar die zich wel kunnen en willen ontwikkelen.

• Het LC- en LD-beleid, waarmee we collega's die aantoonbaar op een hoger niveau functioneren dan waarop zij ingeschaald zijn, ook een passende beloning kunnen bieden. Bevoegd zijn, is bij de selectie van nieuwe collega's, een belangrijk selectiecriterium. In een beperkt aantal gevallen lukt het wellicht niet om tijdig bevoegde collega's te vinden en zijn de collega's nog in opleiding. Wij hebben en houden scherp in beeld welke collega's nog in opleiding zijn voor hun vereiste eerste- of tweedegraads bevoegdheid. Met collega's die (nog) niet bevoegd zijn, maken wij bindende afspraken over de termijn die zij krijgen om hun bevoegdheid te halen en houden wij een vinger aan de pols over de voortgang van hun studie. We zullen collega's met een tweedegraads bevoegdheid stimuleren hun eerstegraads bevoegdheid te halen. Zij krijgen zo nodig een tegemoetkoming in de studiekosten, hun Schoolplan Mercurius College 2023-2027 20 rooster wordt aangepast en zij krijgen de gelegenheid om onderwijs te geven in het eerstegraadsgebied. De aanname van veel nieuwe leraren vergt extra investering in de professionalisering van alle experts en in het bijzonder van jonge leraren die inductietijd nodig hebben om volleerd voor de groepen te staan in lijn met onze visie op toekomstgericht onderwijs. Voor de startende collega's op het Mercurius College is een inwerkprogramma met intervisie en coaching. Voorts kunnen zij gebruik maken van de volgende mogelijkheden:
• intake, lesobservatie m.b.v. video interactie en nabespreking;
• intern begeleidingstraject van een collega (inclusief lesbezoeken en nabespreking);
• extern coaching traject.
We denken dat de effectiviteit van deze vorm van professionalisering bijdraagt aan de professionele leergemeenschap en we bouwen dit graag uit zodat elke expert beter wordt door intervisie, samenwerking en de directe vorm van reflectie

Diversiteit
Diversiteit gaat over alle verschillen die mensen met elkaar hebben. Deze kun je gelijk aan een ander zien, zoals een verschil in leeftijd, geslacht of huidskleur. Maar ze kunnen ook niet gelijk te zien zijn, zoals een geloofsovertuiging, culturele achtergrond, genderidentiteit of de mening die je hebt. Dit noem je onzichtbare verschillen. We hebben tijdens de sollicitaties actief gelet op diversiteit. Waar het kon hebben we een keuze gemaakt voor diversiteit.



Inclusiviteit
Inclusiviteit gaat over hoe je met alle verschillen van mensen omgaat. Bij inclusie wil je samenwerken met iedereen, ook als je heel erg van elkaar verschilt. Je wilt dat iedereen mee kan doen of mee mag praten. Het tegenovergestelde van inclusie is exclusie. Dat betekent dat je mensen juist buitensluit op basis van bepaalde verschillen. Op het Mercurius College vinden we dat leerlingen zichzelf moeten kunnen zijn. Dit geldt uiteraard ook voor onze medewerkers. We zullen komend schooljaar uitvragen of medewerkers zich inderdaad op hun plek voelen.

Functiemix
We zijn ons bewust van de streefwaarden van de overheid wat betreft percentages leraren in LB, LC en LD schaal. In de toekomst zullen we ons inzetten om een groter aandeel leraren in LC en LD schaal te krijgen. We schatten in dat dit grotendeels vanzelf gaat omdat onze bovenbouw groeit. Aan de andere kant zullen we komende jaren ook nog de nodige tweedegraads leraren extra nodig hebben. Om de lasten niet te veel te laten oplopen zoeken we hiervoor leraren in lagere schalen.

schaal	Aantal leraren	fte totaal		Streefwaarden overheid
LB	16	9,1	44%	33%
LC	9	6,7	33%	38%
LD	9	4,8	23%	29%

Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

Op de eerste dag gingen bijna 50 medewerkers aan de slag. Elf medewerkers kenden elkaar van de Waldorf afdeling van het Grotius College. Een compleet nieuw team wat ook gelijk moest werken met een leerlingvolgsysteem wat het merendeel niet gewend was. Een team vormen is dan niet gemakkelijk. Het helpt dat we allemaal onze schouders er onder wilden zetten om de school tot een succes te maken. Wat lastig was is dat de leerlingen over twee locaties zitten. De eerste en de tweede klas zitten op de Derde Werelddreef, de derde en vierde klas zitten op het Karrepad. Omdat veel van onze docenten op zowel de onder- als de bovenbouw lesgeven moet er veel heen en weer gefietst worden, soms wel drie keer per dag, veelal in de pauzes.
Het vormen van een team gaat zo niet vanzelf. In het komende jaar zullen we groepsvormende activiteiten gaan doen om dit te realiseren. Helaas zullen we nog een aantal jaren in twee gebouwen zitten en blijft dit een punt van aandacht.

Uitkeringen na ontslag

Er zijn in 2023 geen ontslagen geweest en daardoor ook geen uitkeringen

Strategisch personeelsbeleid

Het personeelsbeleid van de school is erop gericht een klimaat te bieden waarin de medewerker zich veilig en gewaardeerd weet en zich gedragen en gestimuleerd voelt in de eigen ontwikkeling, passend binnen de doelstellingen van de school. Bij de aanname van medewerkers is een belangrijk onderwerp van gesprek (en indien mogelijk een selectiecriterium) dat de kandidaat zich verbonden voelt met de visie van de school op mens en wereld. Dit is tevens een cruciaal aspect dat aansluit op de pedagogische visie van de school: leraren hebben daarin een belangrijke voorbeeldfunctie voor de leerlingen.

Het personeelsbeleid moet ondersteunend zijn aan de doelstellingen die het Mercurius College wil realiseren. Dit betekent dat het personeelsbeleid aan moet sluiten op de menskundige en maatschappelijke visie van het Mercurius College.

Daarnaast vraagt deze tijd een verdergaande mate van professionalisering van alle betrokkenen. Voor iedere leerkracht zal dat vertaald worden naar concrete verwachtingen. Het gaat daarbij om persoonlijke ontwikkeling die gekoppeld wordt aan concrete doelstellingen. Van belang daarbij is om scholingsafspraken op maat te maken die aansluiten bij de ontwikkelingsambitie. Van belang hierbij is dat het medewerkers gezamenlijk vaststelt wat men van elkaar verwacht, hetgeen helder wordt vastgelegd en regelmatig met de leidinggevende besproken wordt, waarbij gebruik gemaakt wordt van feedback van collega's en leerlingen. Het pedagogisch didactisch handelen wordt onder meer getoetst aan de hand van een door landelijk ontwikkelde kijkwijzer door de Begeleidingsdienst Vrijescholen waarin de elementen denken, voelen en willen zijn opgenomen. Ook vindt ieder jaar een audit op het Mercurius College plaats in samenspraak met de Begeleidingsdienst van Vrijescholen. Daarnaast onderzoeken we dit jaar of we volgend schooljaar een collegiale visitatie met bijvoorbeeld het Rudolf Steiner College in Rotterdam willen organiseren. We willen een professionele leerorganisatie worden. Hierbij is van belang dat wij voortdurend investeren in verbetering door een cyclische benadering.
Alle hiervoor genoemde aspecten maken deel uit van de begeleiding van medewerkers en komen aan de orde in de individuele werk-, functionerings- en beoordelingsgesprekken.

Het team van leraren dat lesgeeft op het Mercurius College Delft is zorgvuldig samengesteld. Het is nog een nieuw en ambitieus team met veel ervaring op andere scholen. Alle betrokken leraren in het schooljaar 2023-2024 zijn bevoegd of zijn bezig om hun bevoegdheid te behalen. Het betreft een gezonde mix van

verschillende leeftijden en ervaringen. We streven naar een divers team. Aandachtspunt hierbij is momenteel de culturele diversiteit.

Het Mercurius College voert een strategisch personeelsbeleid om onze leraren binden en te behouden. Dit is een forse uitdaging voor een startende en groeiende school in een tijd van een toenemend lerarentekort. Hiernaast willen wij met het personeelsbeleid zicht te hebben/krijgen op de talenten en kwaliteiten van haar collega's, zodat de juiste mensen op de juiste plek zitten om onze onderwijskundige visie effectief vorm te geven binnen onze school. Onderdelen en ambities van het strategisch personeelsbeleid zijn:

- Het functioneren & beoordelen volgens een vaste gesprekscyclus, ontwikkelingsgericht en vanuit waarderend perspectief.
- Lesobservaties door schoolleiding en collega's aan de hand van een vaste observatielijst gebaseerd op de acht rollen van de leerkracht
- Een inventarisatie waarin duidelijk wordt in hoeverre de collega's beschikken over kennis en/of vaardigheden die nodig zijn voor de toepassing van onze onderwijsvisie.
- Het scholingsbeleid voor collega's die nog niet over de juiste kennis en/of vaardigheden beschikken, maar die zich wel kunnen en willen ontwikkelen.
- Het LC- en LD-beleid, waarmee we collega's die aantoonbaar op een hoger niveau functioneren dan waarop zij ingeschaald zijn, ook een passende beloning kunnen bieden.

Bevoegd zijn, is bij de selectie van nieuwe collega's, een belangrijk selectiecriterium. In een beperkt aantal gevallen lukt het wellicht niet om tijdig bevoegde collega's te vinden en zijn de collega's nog in opleiding. Wij hebben en houden scherp in beeld welke collega's nog in opleiding zijn voor hun vereiste eerste- of tweedegraads bevoegdheid. Met collega's die (nog) niet bevoegd zijn, maken wij bindende afspraken over de termijn die zij krijgen om hun bevoegdheid te halen en houden wij een vinger aan de pols over de voortgang van hun studie.

We zullen collega's met een tweedegraads bevoegdheid stimuleren hun eerstegraads bevoegdheid te halen. Zij krijgen zo nodig een tegemoetkoming in de studiekosten, hun rooster wordt aangepast en zij krijgen de gelegenheid om onderwijs te geven in het eerstegraadsgebied.

De aanname van veel nieuwe leraren vergt extra investering in de professionalisering van alle experts en in het bijzonder van jonge leraren die inductietijd nodig hebben om volleerd voor de groepen te staan in lijn met onze visie op toekomstgericht onderwijs. Voor de startende collega's op het Mercurius College is een inwerkprogramma met intervisie en coaching.
Voorts kunnen zij gebruik maken van de volgende mogelijkheden:

- intake, lesobservatie m.b.v. video interactie en nabespreking;
- intern begeleidingstraject van een collega (inclusief lesbezoeken en nabespreking);
- extern coaching traject.

We denken dat de effectiviteit van deze vorm van professionalisering bijdraagt aan de professionele leergemeenschap en we bouwen dit graag uit zodat elke expert beter wordt door intervisie, samenwerking en de directe vorm van reflectie.

Werkdrukmiddelen

In 2023 heeft het Mercurius College geen Werkdrukmiddelen ontvangen.

2.3 HUISVESTING & FACILITAIRE ZAKEN

Doelen en resultaten

Het Mercurius College mocht door de wet 'meer ruimte voor nieuwe scholen' van start gaan. Dat betekende voor de gemeente Delft dat ze voor de grote opgave stonden in de bestaande voorraad te zoeken naar huisvesting voor ongeveer 300 leerlingen. De gemeente is voortvarend te werk gegaan en heeft als tijdelijke huisvesting twee panden aangeboden: een kantoorgebouw aan Karrepad 2 en een leegstaande basisschool op Derde Werelddreef 29. Voor de gymlessen gaan de leerlingen naar het sportcentrum van de technische universiteit Delft.

Het Karrepad is in overleg verbouwd tot een bruikbaar gebouw. In beide gebouwen zijn een mindervalide toilet gerealiseerd voor een mindervalide leerling. De oplevering van beide gebouwen vond twee weken plaats voor de opening. Met kunst- en vliegwerk en hulp van veel ouders is de inhuizing gelukt.

Met de gemeente is een gebruikersovereenkomst afgesloten voor beide gebouwen. In deze overeenkomsten is vastgelegd dat de gemeente het groot onderhoud betaalt. Het Mercurius College is verantwoordelijk voor klein onderhoud. De bruikleen gebeurt om niet, er worden servicekosten betaald voor het gebruik.

De tijdelijke huisvesting in twee gebouwen is verre van ideaal. Veel docenten geven op beide locaties les en moeten heen en weer. Ook moeten leerlingen regelmatig heen en weer fietsen voor bepaalde kunstlessen. We streven er naar zo snel mogelijk op één locatie gehuisvest te worden. Dit zal helaas niet op korte termijn haalbaar zijn. Er is regelmatig overleg met de gemeente Delft over de huisvesting.
In de gemeente Delft ligt er een Integraal Huisvestingsplan (IHP) voor zowel het primair als voortgezet onderwijs. De looptijd is tot 2024. Dit schooljaar zal dit geactualiseerd worden.

Komende jaren ligt er een opgave om de aangeboden tijdelijke huisvesting zo goed mogelijk geschikt te maken voor ons onderwijs.

Voor het kalenderjaar 2023 is naast de aanvraag voor de tijdelijke huisvesting ook de reguliere huisvestingsaanvraag bij de gemeente Delft ingediend voor de vergoeding van de huur van buitensportterreinen van het vo.

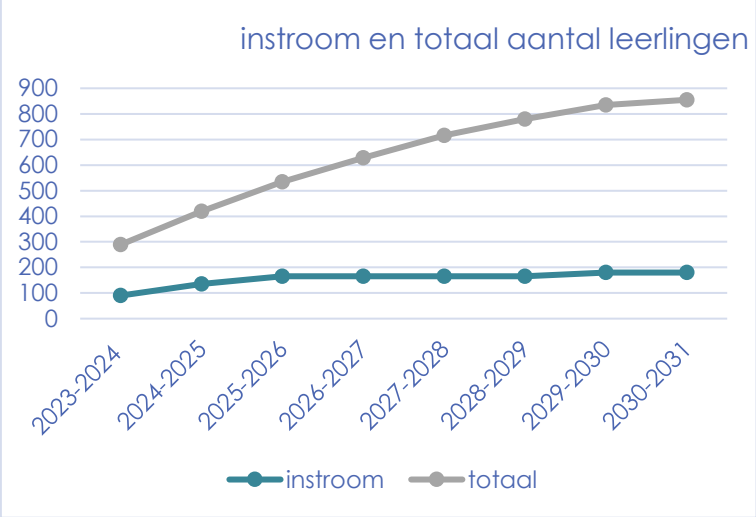
Toekomstige ontwikkelingen

Als startende school hebben we te maken met een sterke groei van het aantal leerlingen zie Figuur 1. Het Mercurius College kan naar verwachting zeker vier schooljaren op het Karrepad blijven. De Derde Werelddreef is korter beschikbaar. Het is in 2023 nog niet zeker of we er één of twee schooljaren kunnen blijven. Met het oog daarop is de gemeente al bezig met het aankopen van een nieuw gebouw. Om welk gebouw het gaat kunnen wij nog niet bekend maken. De planning is dat we van de Derde Werelddreef naar de nieuwe locatie verhuizen in de zomervakantie voorafgaand aan het schooljaar 2025-2026.

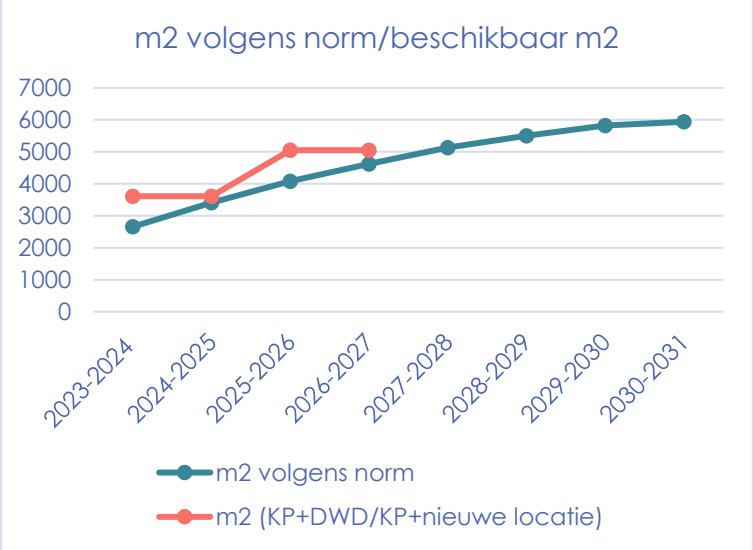
Als we inderdaad zoveel groeien als in Figuur 1 dan groeien we ook daar snel weer uit. Het is lastig om te zeggen of er inderdaad komende jaren zoveel leerlingen zich aanmelden. Het Mercurius College is nu één van de vier middelbare scholen die vmbo-t, havo en vwo aanbieden en daardoor zijn we goed zichtbaar. Anderzijds zullen er ook ouders zijn die het risico van een startende school te groot vinden en daardoor toch kiezen voor een andere school.

Op langere termijn oriënteert de gemeente Delft zich op het aankopen van een onderwijsgebouw van de technische universiteit Delft. Daarnaast houdt de gemeente Delft rekening met een mogelijke nieuwbouw. We waarderen de inspanning en medewerking van de gemeente Delft enorm.

Komende jaren staan we in ieder geval voor de uitdaging om de verhuizingen te organiseren en te financieren. Dit laatste zullen we zoveel mogelijk doen uit de subsidie van de gemeente 'eerste inrichting en leermiddelen'. We zullen om de kosten te minimaliseren oproepen doen bij omliggende besturen voor tweedehands meubilair, of tweedehands meubilair aanschaffen via kantoorinrichters. Niet alleen is dit goedkoper, het is uiteraard ook duurzaam.



Figuur 1: Instroom en totaal van het verwachte aantal leerlingen.



Figuur 2: Totaal oppervlak van de huisvesting

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

In onze visie staat geschreven: 'Vanuit verbinding streven we naar een leven in eenheid met alles om ons heen'. Dat betekent dat we zo mogelijk onze verantwoordelijkheid nemen en met de volgende aandachtsgebieden werken:

- Klimaatneutraal
- Circulair
- Inclusief
- Eerlijke ketens

We hebben geen invloed op de inkoop van gas, water en elektra omdat dit door de verhuurder/gebruikgever bepaald wordt. Wel kunnen we letten op energiegebruik door geen ramen open te laten staan in de winter en de verwarming weer omlaag te zetten als er geen medewerkers zijn. Omdat we in tijdelijke huisvesting zitten, investeren we niet in zonnepanelen of warmtepompen.

We scheiden zo veel mogelijk afval maar hergebruiken het niet in onze organisatie.

Bij de inkoop door de afdeling facilitair wordt gelet op duurzaam inkopen, maar nog niet structureel.

In de toekomst zouden we ook graag medewerkers aannemen met afstand tot de arbeidsmarkt. Nu, in deze opstartfase, is dit nog niet onze prioriteit.

In dit jaar is het wel gelukt om met hulp van de gemeente Delft naast onze school een moestuin te realiseren. De leerlingen van klas 1 en 3 hebben hier in tuinbouwlessen. Zo leren ze hoe je groenten kan kweken en krijgen hierdoor meer voeling met de natuur.

2.4 FINANCIEEL BELEID

Doelen en resultaten

Financieel beleid in 2023 bestond uit de volgende doelen:

1. Eigen middelen regelen om de eerste opstartkosten te kunnen betalen (o.a. bijdrage kwartiermakers)
2. Voorfinanciering van de overheid regelen om eerste grote investeringen te kunnen doen (o.a. inrichting en ICT middelen)
3. Reguliere financiering regelen om lopende kosten te kunnen betalen (m.n. salarissen en huisvesting)
4. Meerjarenbegroting opstellen voor de eerste opstartjaren

Wat gerealiseerd is:

1. Met een lening en een detachering zijn de initiële kosten gedekt.
2. Op basis van de voorfinanciering startende scholen is het gelukt om tegen zeer lage kosten (o.a. goedkope deals kantoorinrichting, overname tweedehands inrichting andere scholen) de benodigde zaken te financieren.
3. Er is (met de extra onzekerheden die een opstartende school kenmerkt) een meerjarenbegroting opgesteld, die als uitgangspunt dient voor verder financieel beleid (zie volgende paragraaf).

Wat niet gelukt is:

- Idealiter heeft een school met risico's een hoog weerstandsvermogen om de onzekerheden te kunnen mitigeren. Er zijn risico's verbonden aan de opstartfase van een school. Er is echter geen mogelijkheid geweest om een weerstandsvermogen op te bouwen, ook omdat het een school in opstartfase is.

Opstellen beleidsrijke meerjarenbegroting

Hoewel er veel aannames gemaakt moeten worden, zonder die te kunnen relateren aan voorgaande schooljaren, is er toch gestart met een meerjarenbegroting. Investeringen over meerdere jaren en aanstellingen die doorlopen na het eerste schooljaar kunnen samenhangend in kaart gebracht worden.

In de meerjarenbegroting zijn de volgende beleidsuitgangspunten gehanteerd:

- De school zal met minimaal 30 en maximaal 180 leerlingen groeien per schooljaar
- Lening en detacheringskosten moeten na 2 jaar terug betaald zijn
- De school zal na 6 jaar een normale omvang hebben
- Weerstandsvermogen moet na 5 jaar op peil zijn

- Extra kosten voor vrijeschoolse pedagogiek en didactiek vertalen zich in relatief iets hoger percentage onderwijzend personeel (90% van rijksbijdrage naar OP)
- De totale baten moeten elk schooljaar voor minstens 80% naar personeel gaan
- Leerling-docent ratio moet minstens 14% zijn (14 is gemiddeld, 16 financieel gunstig)
- Inflatie en stijging salarissen lopen (op langere termijn) gelijk op
- Huisvestingskosten zullen pas stabiel zijn bij definitieve huisvesting. De verhuiskosten zullen betaald worden uit de subsidie van de gemeente 'eerste inrichting en leermiddelen'.
- Uitgangspunten voor de formatie:
    - Mavo-havo-vwo blijven in onderbouw bij elkaar (heterogene brugklassen)
    - In bovenbouw wordt gewerkt met thema onderwijs voor iedereen in de ochtend en gepersonaliseerd onderwijs via leerpleinen in de middag
    - Relatief veel kunst, zolang het financieel haalbaar is

Toekomstige ontwikkelingen

De school is gestart vanuit idealen en wensen van leerlingen en ouders. De school is gefundeerd op vrijeschoolse pedagogiek waarbij de waarden van de mens voorop staan en de ontwikkeling van de mens bepalend is voor het beleid. Voor het realiseren van beleid zijn middelen nodig. Als middelen ontoereikend zijn, zal een nieuwe balans gevonden moeten worden, totdat de middelen wel toereikend zijn.
Overleg met vrijescholen in de regio helpt als spiegel, voor het steeds weer realiseren van een gezonde balans.
Het ontbreken van voldoende opstartkapitaal zal de komende opstartjaren een risico blijven. Daar komt als extra risico bij: het meerdere keren verhuizen en inrichten van een locatie. Dit omdat een groeiende school steeds weer andere eisen aan huisvesting stelt.

Investeringsbeleid

Uitgangspunt bij investeringen is het zo veel mogelijk scheiden van eenmalige investeringen (bv. inrichting computerpakketten), investeringen met een afschrijftermijn (bv. schoolbanken) en kosten van lopende zaken (bv de jaarlijkse licentiekosten).
Ook aan de baten kant wordt zoveel mogelijk onderscheid gemaakt tussen de eenmalige (voor)financiering, zoals bijdrage opstartkosten), de reguliere baten (rijksbijdrage per leerling en vestiging) en de jaarlijkse extra baten (zoals tegemoetkoming groei, subsidies) en giften/bijdragen van ouders.

Besluiten over investeringen worden op basis van begroting gedaan. In het proces van totstandkoming van begroting zijn RvT en MR betrokken. Besluiten buiten begroting (die de begrote posten overstijgen) worden gedaan na raadpleging voorzitter RvT. Dan wordt bepaald hoe RvT en MR betrokken worden in een dergelijke investeringsbeslissing. In 2023 is dit niet voorgekomen.

Treasury

Er is voor 2023 geen treasury-statuut. Dit is voor 2024 wel vastgelegd.
De stichting heeft in 2023 geen beleggingen gedaan en zal dit in de toekomst ook niet doen.

In 2023 heeft de stichting te maken met onvoldoende liquiditeit. De wet 'meer ruimte voor nieuwe scholen' voorziet in een éénmalige uitkering van de helft van het vestigingsbedrag wat uitgekeerd is in mei 2023. De gemeente voorziet in een bedrag voor inrichtingskosten wat uitgekeerd is in april 2023. Om de opstartkosten te kunnen betalen die voor deze tijd gemaakt moeten worden heeft de stichting een lening afgesloten bij Girih Holding voor 50.000 euro met 4 procent rente. Overeengekomen is dat de lening terugbetaald zal worden in schooljaar 2024-2025.

Allocatie van middelen

Dit is voor het Mercurius College, als éénpitter, niet van toepassing.

Planning- en controlecyclus

In 2023 is er een meerjarenbegroting gemaakt voorafgaand aan de start. De begroting is gebaseerd op begrotingen van andere VO vrijescholen in de regio. Het oprichtingsbestuur van de stichting heeft de begroting opgesteld. Daarbij is het lid van het toezichthoudend orgaan betrokken. Het van te voren inschatten welke kosten er gemaakt gaan worden om een school op te starten kent veel aannames.

In 2023 is Spendcloud ingericht om de facturen te verwerken en goed te keuren. In 2024 zal Cogix worden ingericht om kwartaalrapportages en maandrapportages te kunnen maken. Het inrichten de boekhouding en het gebruik maken van twee nieuwe systemen kost veel tijd en energie.

Aan de financiële commissie van de RvT wordt maandelijks verslag gedaan. In 2024 zal de planning- en controlecyclus verder uitgewerkt worden. Er zal dan gewerkt gaan worden met kwartaalrapportages (gemaakt door Dyade) en maandelijkse liquiditeitsprognoses. Omdat de begroting veel onzekerheden kent is in 2023 geen sprake geweest van rapportages en meer gestuurd op de liquiditeitsprognoses dan op afwijkingen van de begroting.

2.5 CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

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

- Prognose voor medewerkers en leerlingen en de toelichting daarop in 'Ontwikkelingen in meerjarig perspectief'
- Meerjarenbegroting (Staat van baten en lasten en MJ balans en de toelichting daarop in 'Staat van baten en lasten en balans'

De rapportage van het toezichthoudend orgaan is opgenomen in het 'Verslag intern toezicht'.

Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem (B1)

Het Mercurius College werkt met een standaard Plan-Do-Check-Act-cyclus. De PDCA-cyclus kijkt naar de onderwerpen onderwijs, personeel, financiën en beheer. In onze PDCA-cyclus worden de realisatie en de prognose van de exploitatie en de investeringen elke 4 maanden gerapporteerd en afgezet tegen de begroting. Dat wordt besproken binnen het CvB. Indien lopende kosten niet meer (geprognotiseerd naar de rest van het jaar) binnen begroting zitten, wordt overleg met voorzitter RvT gevoerd. Indien meerjarenbegroting aangepast moet worden, wordt dat in afstemming met RvT, MR en controller gedaan.

Jaarlijks bespreekt het CvB de risicorapportage met RvT en MR. De risico's worden voorzien van beheersmaatregelen en per risico wordt de kans en de impact bepaald. Zodra een risico zich voordoet, wordt de financiële impact bepaald. Vervolgens wordt deze gekoppeld aan de beschikbare liquiditeit van de stichting. Is deze onvoldoende, dan dient er een andere prioriteit in de uitgaven te komen, om de balans gezond te houden.

Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden (B2)

De belangrijkste risico's en onzekerheden op volgorde van hoog naar lager risico zijn:

- **Te laag weerstandsvermogen**
  De wet meer ruimte voor nieuwe scholen biedt te weinig middelen aan om een school te starten. In de memo bij financiële overzichten voor OCW blijkt dat er 210.000 euro meer nodig is dan de halve vestigingsbijdrage. Omdat veel investeringen gedaan moeten worden voor de school kan starten begint

de school met een financiële achterstand. Om dit risico te beheersen wordt er maandelijks een liquiditeitsprognose gedaan.

- **Onvoldoende financiële middelen**
  Komende jaren hebben we kleine groepen in de bovenbouw. In 2025-2026 is er een vwo-6 klas met 11 leerlingen. Het zal nog enige tijd duren eer er een goed gevulde bovenbouw is. Per groep is er meer personeel (fte) nodig dan in onderbouwklassen. Om die reden hebben we gekozen voor leerpleinen waarbij de leerlingen meer zelfstandig leren en elkaar helpen. Toch zien we in de meerjarenbegroting dat er spannende jaren aankomen. Mogelijke beheersmaatregelen zijn nieuwe brugklassen zo vol mogelijk vullen en enkele lesuren schrappen uit de lessentabel, indien dat vanuit de kwaliteit van onderwijs te rechtvaardigen is. Ook het inzetten van onderwijsassistenten kan in sommige gevallen een oplossing zijn.

  Er zullen komende jaren ook meerdere verhuizingen zijn. Gelukkig krijgen we een subsidie van de gemeente voor de inrichting en leermiddelen. We wenden die zo efficiënt mogelijk aan. Het is financieel niet gunstig om in een groter gebouw gehuisvest te worden dan er nodig is omdat er per m2 betaald wordt voor energie, gas en water en dergelijke. Om twee redenen zijn verhuizingen dus een kostenpost. Belangrijkste maatregel voor dit risico is het gesprek met de gemeente over huisvestingsbeleid op lange termijn.

  Voor de start zijn er al verkennende gesprekken over een fusie geweest met de vrijescholen om ons heen. Om financiële risico's te kunnen opvangen, bv. door het delen van ondersteuningsdiensten, is het waard de komende tijd te onderzoeken of dit een reële beheersmaatregel is, als fall-back scenario.

- **Leerlingenaantallen**
  Een nieuwe school heeft niet vanzelf een grote aanloop van nieuwe leerlingen. Omdat het Mercurius College is voortgekomen uit een afdeling aan het Grotius College is er wel een vaste groep van tevreden ouders. Broers en zussen komen ook naar het Mercurius College en er wordt positieve reclame gemaakt. Er zijn ook ouders die het nog niet aandurven en toch voor een andere school kiezen.
  Ook de huisvesting kan een grote invloed op de leerlingenaantallen hebben. Het hebben van tijdelijke locaties helpt niet. Leerlingen weten niet of ze in latere jaren verder moeten fietsen en hoe het schoolgebouw er dan uit ziet. Elke onzekerheid kan er voor zorgen dat leerlingen niet voor het Mercurius kiezen.
  We kiezen er voor duidelijke voorlichting te geven en te communiceren hoe de volgende huisvesting er uit ziet zodra er toestemming is van de gemeente Delft.

- **Examenresultaten**
  Hoewel we als afdeling al acht jaar hebben bestaan, is er nog geen ervaring met examenklassen. We zijn erg benieuwd hoe de examenresultaten zullen zijn. Slechte examenresultaten zijn een risico wat we als startende school niet graag hebben. Tegelijkertijd kunnen we op deze klassen ook niet veel fte's zetten vanwege de beperkte middelen. Wel kunnen we de leerlingen zo goed mogelijk monitoren zodat we niet te laat zijn met ingrijpen. Beleid voor komend jaar is het aantrekken van bevoegd personeel voor de bovenbouw met ervaring in examinering. Andere beheersmaatregel is het tijdig betrekken van examenvoorbereidende expertise van nabijgelegen vrijescholen, indien de cijfers daar aanleiding toe geven.

- **Lerarentekort en overbelasting leraren**
  Gelukkig hebben we de formatie rond gekregen. We merken dat docenten het heel aantrekkelijk vinden om hun eigen lessen te ontwerpen en ook inspraak te hebben in de leerlijnen. Als de school langer bestaat wordt het wellicht lastiger om leraren aan te trekken.
  Op een startende school is veel nog niet helemaal goed geregeld. Ook vraagt het een grote extra inzet van iedereen om de school van de grond te krijgen. Het is belangrijk goed met de leraren in gesprek te gaan om te zorgen dat er voldoende ondersteuning en ruimte is om het vol te houden.

Voor 2024 betekent dit dat we eerst af moeten wachten hoeveel leerlingen we werven. Dit kan flink afwijken van de prognose. Samen met het herzien van de lessentabel levert dit het nieuwe formatieplan op. Aangezien we groeien zijn ontslagen vanwege overtollig personeel niet aan de orde. Rond de zomer zal een

nieuwe meerjarenbegroting gemaakt worden waardoor ook meer zich is op de continuïteit gedurende het komende jaar.

Informatiebeveiliging en privacy (IBP) (B3)

Op basis van een extern deskundig advies, is er op beide locaties een intranet aangelegd waarbij alle accespoints afgeschermd zijn. Er is een strikte scheiding tussen de functies voor leerlingen, de docenten en de administratie van de school.

Alle documenten van de leerlingen zitten in de cloud onder hun eigen beheer (office 365, Canva, Peppels). Ze worden begeleid in het juist omgaan en beheren van hun digitale content.
Docenten werken in Somtoday (leerlingvolgsysteem) en die gegevens worden extern in de cloud opgeslagen bij een andere provider.

Alle administratie van school wordt op basis van extern gehoste pakketten gedaan. De belangrijkste zijn: Zermelo (roosterpakket), Visma (personeel en boekhouding) Cogix (financiële rapportages).
Jaarlijks vindt er een interne evaluatie plaats of het risicoprofiel gewijzigd moet worden en op basis daarvan de beveiligingsmaatregelen aangepast moeten worden.

In 2024 zal er een AVG functionaris worden aangesteld en een externe functionaris gegevensbescherming.

3. Verantwoording van de financiën



Eind augustus 2023 is het Mercurius College als school gestart. Alle maanden daarvoor waren opstartmaanden. De overheid heeft een zeer beperkte voorfinanciering voor startende scholen. Het Mercurius College is de eerste zelfstandige middelbare school die onder de nieuwe Wet meer ruimte voor nieuwe scholen, is gestart. Er is nog geen evaluatie gedaan door de overheid of de voorfinanciering toereikend is voor scholen die 'uit het niets' starten. Dat wil zeggen niet vanuit een bestaande school die eigen middelen (al dan niet tijdelijk) ter beschikking kan stellen.

Het financiële verslag van 2023 is om minstens 2 redenen niet representatief voor een schooljaar en ook niet vergelijkbaar met andere scholen. Immers, van de 12 kalendermaanden zijn er maar 5 onderdeel van een schooljaar. Daarnaast hebben de eenmalige kosten en baten een veel grotere impact op het resultaat dan bij lopende schooljaren bij bestaande scholen.
Toch is er voor gekozen om de financiële verantwoordingssystematiek meteen vanaf de start te gaan volgen.

Omdat de stichting veel moet voorfinancieren en nog geen weerstandvermogen heeft kunnen opbouwen, is de financiële positie van de stichting is zwak. Dit komt onder andere door de opstartfase van de school. Omdat de school de eerste jaren gestaag zal groeien naar een normale omvang (het aantal leerlingen op een VO ligt normaliter boven de 650), In verband met de verwachte stijging van het leerlingenaantal blijft de financiële positie zwak, omdat de stichting allerlei zakenveel moet blijven voorfinancieren. De bekostiging voor een kalenderjaar is gebaseerd op het leerlingenaantal van 1 oktober van het jaar daarvoor. Daardoor moet de stichting elk jaar vijf maanden voorfinancieren.

Het resultaat in 2023 is € 318.000 negatief terwijl € 57.000 negatief begroot is, een negatief verschil van € 261.000.
In verband met start van de school was het erg lastig een goede begroting te maken omdat er geen ervaringscijfers voorhanden waren. Daarnaast is de begroting gemaakt op kalenderjaar terwijl er juist in de opstartfase veel kosten aan het begin van het schooljaar gemaakt worden en er ook veel incidentele lasten zijn, die slechts ten dele vergoed worden.

De baten bedragen € 1.681.000 terwijl € 1.476.000 begroot is, een positief verschil van € 205.000. De baten zijn hoger dan begroot, onder andere door de verhoging van de vergoedingsbedragen en extra overige overheidsbijdragen. De overige baten zijn lager dan begroot.
De lasten bedragen € 1.999.000 terwijl € 1.532.000 begroot is, een negatief verschil van € 467.000. De personele lasten, huisvestingslasten en overige lasten zijn hoger, onder andere door eenmalige extra kosten, maar ook doordat veel kosten aan het begin van een schooljaar gemaakt worden.

In 2023 is het onderscheid tussen eenmalige en reguliere kosten niet overal consistent te maken. Wel zijn de opstartkosten in een apart overzicht samengevat. Aan de hand daarvan zal in 2024 worden gemonitord of de prognose dat de opstartkosten afnemen ten opzichte van de reguliere, gerealiseerd wordt.

3.1 ONTWIKKELINGEN IN MEERJARIG PERSPECTIEF

Leerlingen (teldatum 1-10-2023)

	Vorig jaar (2022)	Verslagjaar (2023)	2024	2025	2026
Aantal leerlingen	0	284	419	535	628

De belangrijkste factoren die de ontwikkeling van het aantal leerlingen de komende jaren zullen beïnvloeden zijn:

- **Huisvesting**

Het is uiteraard moeilijk om de leerlingenaantallen voor komende jaren te voorspellen. Met name de (tijdelijke) huisvesting is bepalend. De huidige locaties zijn niet optimaal. De Derde Werelddreef is gebouwd op kleinere leerlingen en oogt vol met onze middelbare scholieren. Voor leerlingen die de basisschool ontgroeid zijn is een basisschool niet aantrekkelijk. Ook het Karrepad is niet optimaal: het heeft de uitstraling van een kantoorgebouw en niet van een school.
We verwachten dat de volgende locatie wel aantrekkelijker zal zijn. Het is dus zaak dit op tijd en goed te communiceren zodra dat kan.

- **Verwachte groei van middelbare scholieren en van andere scholen in Delft**

Volgens het integraal huisvestingsplan van de gemeente Delft is er komende jaren nog steeds groei van leerlingen in de leeftijd 12 tot 18 jaar. Het gaat om ongeveer 700 a 800 leerlingen. De scholen in Delft die ook vmbo-t, havo en vwo aanbieden zijn het CLD, het Stanislas en het Grotius College. De eerste twee scholen hebben te veel aanmeldingen en gaan loten voor het schooljaar 2024-2025. Dit zal een positieve invloed hebben op onze leerlingenaantallen. Indien de werving van leerlingen voor het schooljaar 2024-2025 tegenvalt zullen we extra middelen en inspanning inzetten op het gebied van PR, denk aan scholenbezoek door onze leerlingen, ouders vragen reclame te maken, reclameborden langs de weg en adverteren in de VO-gids.

FTE (teldatum 31-12-2023)

Aantal FTE	Vorig jaar (2022))	Verslagjaar (2023)	2024	2025	2026
Bestuur / management	0	0.9	1.6	1.6	1.6
Personeel primair proces / docerend personeel	0	8.63	24.85	33.62	39.82
Ondersteunend personeel / overige deelnemers	0	3.38	9.78	13.13	15.9
Totaal	0	12.91	36.23	48.35	57.32

De belangrijkste factoren die de ontwikkeling van het aantal FTE de komende jaren beïnvloeden zijn het leerlingaantal en de lessentabel. In de lessentabel zit de inrichting van het vrijeschoolonderwijs verwerkt. Zoals euritmie, muziek, kunstonderwijs, periodeonderwijs en het Mercurius College heeft daar in de bovenbouw een leerplein aan toegevoegd. Indien nodig kan om financiële redenen daarin andere keuzes worden gemaakt. We hebben echter te maken met een groeiende school en verwachten daardoor geen boventallig personeel te moeten ontslaan.

3.2 STAAT VAN BATEN EN LASTEN EN BALANS

Onderstaand is de staat van baten en lasten voor het kalenderjaar 2023 opgenomen. De gerealiseerde baten en lasten zijn vergeleken met de begrote baten en lasten voor het kalenderjaar 2023 en de gerealiseerde baten en lasten voor het kalenderjaar 2022. Aangezien 2022 een opstartfase betrof en in augustus 2023 de school daadwerkelijk van start gegaan is, zijn deze cijfers niet met elkaar te vergelijken.

Analyse resultaat
De begroting van 2023 liet een negatief resultaat zien van € 57.000. Het gerealiseerde resultaat is € 318.000 negatief, een nadelig verschil van € 261.000. Het positief resultaat over het boekjaar 2022 bedroeg € 8.000. In de navolgende paragraaf treft u een vergelijking aan en een specificatie van de belangrijkste verschillen.

	Realisatie 2023	**Begroot 2023**	**Verschil 2023**	**Realisatie 2022**	**Verschil 2022**
Baten					
Rijksbijdragen OCenW	1.448.103	1.281.195	166.908	0	1.448.103
Overige overheidsbijdragen	153.738	62.915	90.823	0	153.738
Overige baten	78.920	131.442	-52.522	25.083	53.837
Totaal baten	**1.680.761**	**1.475.552**	**205.209**	**25.083**	**1.655.678**
Lasten					
Personele lasten	1.400.778	1.237.211	163.567	7.481	1.393.297
Afschrijvingen	12.854	12.614	240	0	12.854
Huisvestingslasten	202.360	105.000	97.360	2	202.358
Overige instellingslasten	382.880	177.422	205.458	10.002	372.878
Totaal lasten	**1.998.872**	**1.532.247**	**466.625**	**17.485**	**1.981.387**
Saldo baten en lasten	**-318.111**	**-56.695**	**-261.416**	**7.598**	**-325.709**
Financiële baten en lasten					
Financiële baten	0	0	0	0	0
Financiële lasten	0	0	0	0	0
Totaal financiële baten en lasten	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Nettoresultaat	**-318.111**	**-56.695**	**-261.416**	**7.598**	**-325.709**

Toelichting en analyse van de staat van baten en lasten

- **Rijksbijdragen OCenW**

De rijksbijdragen zijn gestegen ten opzichte van de begroting. De vergoedingsbedragen zijn aangepast, onder andere in verband met de salarisverhoging van 10% per 1 juli 2023 en de eenmalige uitkering die ook van toepassing is op het personeel dat vanaf 1 augustus in dienst gekomen is. Daarnaast was het lastig om een juiste begroting te maken. Daardoor zijn er verdere afwijkingen ten opzichte van de begroting.

	Realisatie 2023	**Begroot 2023**	**Verschil 2023**	**Realisatie 2022**	**Verschil 2022**
Startbekostiging	124.000	0	124.000	0	124.000
Aanvullende bekostiging nw. School	1.270.000	1.205.000	65.000	0	1.270.000
Doorbelasting VAVO	-8.000	0	-8.000	0	-8.000
Diverse subsidies	0	5.000	-5.000	0	0

Heterogene brugklas	12.000	42.000	-30.000	0	12.000
Samenwerkingsverband	50.000	29.000	21.000	0	50.000
	1.448.000	**1.281.000**	**167.000**	**0**	**1.448.000**

- **Overige overheidsbijdragen**

De gemeentelijke vergoeding betreft de vrijval van de investeringssubsidie een subsidie voor een crowdfund actie ten behoeve van de inrichting van de kunstlokalen.

- **Overige baten**

De overige baten zijn lager dan begroot. De donaties en giften zijn lager dan begroot. De ouderbijdragen en leerlingbijdragen zijn deels verantwoord onder de overige vergoedingen.

De donaties en giften zijn minder omdat pas in januari gevraagd is om een gift.

	Realisatie 2023	**Begroot 2023**	**Verschil 2023**	**Realisatie 2022**	**Verschil 2022**
Donaties en giften	42.000	60.000	-18.000	0	42.000
Ouderbijdragen	0	48.000	-48.000	0	0
Leerlingbijdrage activiteiten	0	21.000	-21.000	0	0
Overige vergoedingen	37.000	2.000	35.000	0	37.000
	79.000	**131.000**	**-52.000**	**0**	**79.000**

- **Personele lasten**

De personele lasten zijn hoger dan begroot. Een aantal posten is niet begroot. De lonen en salarissen zijn iets hoger dan begroot. Maar er is vooral meer besteed aan uitbesteding, vrijwilligerswerk en nascholing. In de begroting waren geen bedragen begroot voor detacheringen en dotaties aan de voorzieningen.

	Realisatie 2023	**Begroot 2023**	**Verschil 2023**	**Realisatie 2022**	**Verschil 2022**
Lonen en salarissen	1.202.000	1.176.000	26.000	3.000	1.199.000
Uitbesteding	86.000	25.000	61.000	2.000	84.000
Detacheringen	31.000	0	31.000	0	31.000
Vrijwilligerswerk	10.000	1.000	9.000	2.000	8.000
Dotatie voorzieningen	23.000	0	23.000	0	23.000
Nascholing	33.000	21.000	12.000	1.000	32.000
BGZ	0	1.000	-1.000	0	0
Overige personele lasten	16.000	13.000	3.000	0	16.000
	1.401.000	**1.237.000**	**164.000**	**8.000**	**1.393.000**

- **Afschrijvingen**

De afschrijvingslasten zijn in totaliteit conform de begroting.

	Realisatie 2023	**Begroot 2023**	**Verschil 2023**	**Realisatie 2022**	**Verschil 2022**
ICT	7.000	6.000	1.000	0	7.000
Meubilair	4.000	4.000	0	0	4.000
Apparatuur	1.000	1.000	0	0	1.000
Leermiddelen	1.000	1.000	0	0	1.000
Overige	0	1.000	-1.000	0	0
	13.000	**13.000**	**0**	**0**	**13.000**

- **Huisvestingslasten**

De huisvestingslasten zijn hoger dan begroot. Bij de start van een school is het lastig een goede inschatting te maken van de te verwachten kosten. In 2023 zijn er diverse eenmalige kosten. Hier staan echter ook extra baten van de gemeente tegenover. De overige huisvestingslasten betreffen met name verhuiskosten.

	Realisatie 2023	Begroot 2023	Verschil 2023	Realisatie 2022	Verschil 2022
Huur	15.000	20.000	-5.000	0	15.000
Onderhoud	27.000	0	27.000	0	27.000
Schoonmaak	37.000	29.000	8.000	0	37.000
Energie	50.000	50.000	0	0	50.000
Beveiligingskosten	2.000	2.000	0	0	2.000
Heffingen en overige huisvestingslasten	72.000	4.000	68.000	0	72.000
	203.000	**105.000**	**98.000**	**0**	**203.000**

- **Overige instellingslasten**

De overige instellingslasten zijn hoger dan begroot. De begroting is opgesteld op schooljaarbasis, waarvan 5/12 in 2023 valt. Bij de administratie en beheerslasten zijn er diverse eenmalige kosten in verband met de opstart van de school en de inrichting van systemen. Bij de leer- en hulpmiddelen zijn veel kosten gemaakt die betrekking hebben op het gehele schooljaar en ook eenmalige kosten. De overige instellingslasten zijn inclusief het boekenfonds.

	Realisatie 2023	Begroot 2023	Verschil 2023	Realisatie 2022	Verschil 2022
Administratie en beheerslasten	96.000	39.000	57.000	1.000	95.000
Inventaris en apparatuur	10.000	6.000	4.000	0	10.000
Leer- en hulpmiddelen	117.000	31.000	86.000	0	117.000
Overige instellingslasten	160.000	101.000	59.000	9.000	151.000
	383.000	**177.000**	**206.000**	**10.000**	**373.000**

Staat van baten en lasten in meerjarig perspectief

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2022	Realisatie 2023	Begroot 2023	Begroot 2024	Begroot 2025	Begroot 2026
Baten						
Rijksbijdragen OCenW	0	1.448.103	1.281.195	3.926.651	5.256.891	6.129.106
Overige overheidsbijdragen	0	153.738	62.915	130.021	126.044	138.676
Overige baten	25.083	78.920	131.442	214.298	300.178	361.054
Totaal baten	25.083	1.680.761	1.475.552	4.270.970	5.683.113	6.628.836
Lasten						
Personele lasten	7.481	1.400.778	1.237.211	3.423.290	4.503.223	5.381.680
Afschrijvingen	0	12.854	12.614	33.195	33.195	32.664
Huisvestingslasten	2	202.360	105.000	282.000	435.250	513.500
Overige instellingslasten	10.002	382.880	177.422	528.742	737.290	881.324
Totaal lasten	17.485	1.998.872	1.532.247	4.267.227	5.708.958	6.809.168
Saldo baten en lasten	7.598	-318.111	-56.695	3.743	-25.845	-180.332

Financiële baten	0	0	0	0	0	0
Financiële lasten	0	0	0	0	0	0
Totaal financiële baten en lasten	0	0	0	0	0	0
Nettoresultaat	7.598	-318.111	-56.695	3.743	-25.845	-180.332

Toelichting op de meerjarenbegroting

De rijksbijdragen zijn gebaseerd op de bij de kengetallen opgenomen leerlingaantallen. Door de stijging van het leerlingenaantal stijgen de rijksbijdragen.
De overige overheidsbijdragen betreffen de vergoeding voor de gymzaal, de vrijval van de investeringssubsidie en subsidies 'eerste inrichting en leermiddelen' van de gemeente. De overige baten betreffen met name de ouderbijdragen en de bijdragen voor leerlingactiviteiten.

De personele lasten nemen toe door de gestegen formatie. De gedane investeringen zorgen voor een stijging van de afschrijvingslasten. De huisvestingslasten stijgen in verband met de stijging van het leerlingaantal waardoor er meer lasten zijn voor medegebruik, energie, schoonmaak e.d. De overige instellingslasten stijgen o.a. voor leermiddelen, boekenfonds, bijzondere activiteiten e.d. doordat er meer leerlingen zijn.

De financiële baten en lasten zijn niet begroot.

Het resultaat laat een negatief eigen vermogen zien. Dat wordt veroorzaakt doordat de eenmalige inkomsten niet alleen voor 2023 bestemd zijn, maar ook voor 2024 en volgende jaren. Deze baten zijn niet opgenomen in de jaarrekening, maar staan op de balans.

In de begroting voor de komende jaren is nog geen rekening gehouden met subsidies. Beheersmaatregel is om in 2024 de 'overige baten' te verhogen met gerichte subsidies waar vergelijkbare scholen doorgaans voor in aanmerking komen. Deze waren in 2023 voor Mercurius nog niet opportuun en nog niet concreet bekend.

Balans van verslagjaar 2023

Hieronder is de financiële positie op balansdatum 31 december 2023 opgenomen. De balans is een momentopname van de vermogensstructuur van de organisatie. Het overzicht betreft de financiële situatie op 31 december 2023 in vergelijking tot de situatie van een jaar daarvoor. Na de balans volgt een korte toelichting op de belangrijkste wijzigingen in de balans.

Activa	**31-12-2023**	**31-12-2022**	**Passiva**	**31-12-2023**	**31-12-2022**
Materiele vaste activa	369.881	0	Eigen vermogen	-306.287	11.826
Vorderingen	71.598	6.823	Voorzieningen	30.440	0
Liquide middelen	164.166	55.255	Langlopende schulden	418.919	50.000
			Kortlopende schulden	462.572	252
Totaal activa	**605.644**	**62.078**	**Totaal passiva**	**605.644**	**62.078**

Toelichting op de balans van verslagjaar 2023

Activa:
Materiële vaste activa
De waarde van de materiële vaste activa is in 2023 met € 370.000 gestegen. Er is € 383.000 geïnvesteerd en de afschrijvingslasten bedragen € 13.000. De boekwaarde is 97% van de aanschafwaarde.

Vorderingen
De omvang van de vorderingen is in 2023 met € 65.000 toegenomen. De vordering op de gemeente bedraagt € 8.000. De overige vorderingen en vooruitbetaalde kosten bedragen € 64.000. Aan de vorderingen zijn geen risico's verbonden, waardoor geen voorziening wegens mogelijke oninbaarheid is gevormd.

Liquide middelen
De omvang van de liquide middelen is in 2023 met € 109.000 gestegen, ondanks het negatieve resultaat van 2023. Dit wordt veroorzaakt door andere mutatie. De toename van de kortlopende en langlopende schulden en van de voorzieningen hebben een positief effect op de liquide middelen. Het negatieve resultaat, de hogere investeringen dan afschrijvingen en de toename van de vorderingen hebben een negatief effect op de liquide middelen. Een nadere toelichting op de ontwikkeling van de omvang van de liquide middelen is weergegeven in het kasstroomoverzicht.

Passiva:
Eigen vermogen.
Het negatieve resultaat van 2023 van € 318.000 is onttrokken aan het eigen vermogen. Het eigen vermogen bedraagt per 31 december 2023 -€ 306.000 (2022: € 12.000). Bij de resultaatverdeling is € 318.000 onttrokken aan de algemene reserve publiek. Deze bedraagt per 31 december 2023 -€ 318.000.
Naast de algemene reserve publiek is er een bestemmingsreserve.
Algemene bestemmingsreserve (privaat)
De algemene reserve privaat is in 2022 ontstaan door de inbreng van private middelen. Bij de resultaatverdeling is € 0 ten laste van de private reserve gebracht. Deze bedraagt op 31 december 2023 € 12.000 (2022: € 12.000).

Voorzieningen
De stichting beschikt over twee voorzieningen, een jubileumvoorziening en een voorziening levensfase bewust personeelsbeleid.
De *jubileumvoorziening* is bedoeld ter dekking van toekomstige ambtsjubileumgratificaties. In 2023 is € 23.000 gedoteerd en € 0 onttrokken aan de voorziening. De voorziening bedraagt per 31 december 2023 € 23.000 (2022: € 23.000).
De *voorziening levensfase bewust personeelsbeleid.* Op grond van de cao kunnen personeelsleden verlof sparen en later opnemen. De voorziening is bedoeld ter dekking van de gespaarde verlofuren. In 2023 is € 7.000 gedoteerd en € 0 onttrokken aan de voorziening. De voorziening bedraagt per 31 december 2023 € 7.000.

Langlopende schulden
De langlopende schulden betreffen een lening o/g en een subsidie van de gemeente voor de eerste inrichting. De lening o/g is in 2022 ontvangen van GIRIH van € 50.000 met een looptijd tot aug 2025 met een rentepercentage van 4%. Van de subsidie voor de eerste inrichting is in 2023 € 139.000 als bate verantwoord voor de kosten van 1e inrichting die gelijk in de exploitatie zijn opgenomen en € 13.000 is als bate verantwoord voor de afschrijvingskosten van de 1e inrichting. Jaarlijks valt een bedrag vrij ten gunste van het resultaat. Dit bedrag is gelijk aan het afschrijvingsbedrag van de eerste inrichting.

Kortlopende schulden
De hoogste kortlopende schulden zijn de salaris gebonden schulden zoals af te dragen loonheffing en pensioenpremies, het nog te betalen vakantiegeld en de nog te betalen bindingstoelage. Deze schulden worden eind januari respectievelijk eind mei en eind augustus betaald. De omvang van de salaris gebonden

schulden is € 197.000. De omvang van de crediteuren, vooruit ontvangen subsidies, vooruit ontvangen bedragen en overige kortlopende schulden is € 266.000.

Balans in meerjarig perspectief

Balans

Activa	**Realisatie 31-12-2022**	**Realisatie 31-12-2023**	**Prognose 31-12-2024**	**Prognose 31-12-2025**	**Prognose 31-12-2026**
Gebouwen	0	17.655	16.164	14.673	13.182
Materiële vaste activa	0	352.226	320.522	288.818	257.645
Totaal vaste activa	0	369.881	336.686	303.491	270.827
Vorderingen	6.823	71.598	30.000	30.000	30.000
Liquide middelen	55.255	164.166	195.494	164.649	-21.683
Totaal vlottende activa	62.078	235.764	225.494	194.649	8.317
Totaal activa	62.078	605.644	562.180	498.140	279.144

Passiva	Realisatie 31-12-2022	Realisatie 31-12-2023	Prognose 31-12-2024	Prognose 31-12-2025	Prognose 31-12-2026
Algemene reserve	0	-318.113	-314.370	-340.215	-520.547
Bestemmingsreserve (privaat)	11.826	11.826	11.826	11.826	11.826
Totaal eigen vermogen	11.826	-306.287	-302.544	-328.389	-508.721
Voorzieningen	0	30.440	29.000	24.000	18.000
Langlopende schulden	50.000	418.919	335.724	302.529	269.865
Kortlopende schulden	252	462.572	500.000	500.000	500.000
Totaal passiva	**62.078**	**605.644**	**562.180**	**498.140**	**279.144**

Toelichting op de meerjarenbalans

Voor de komende drie jaar zijn geen investeringen begroot. De afschrijvingslasten bedragen € 99.000. Hierdoor neemt de omvang van de materiële vaste activa af. De vorderingen zijn op een lager niveau dan eind 2023 gehouden, omdat er ultimo 2023 nog vrij veel bedragen te vorderen waren. De liquide middelen, die als sluitpost zijn berekend, nemen af, voornamelijk door de begrote negatieve resultaten in 2025 en 2026. Om te voorkomen dat in 2026 de stand van de liquide middelen zelfs negatief wordt, zullen we in de komende jaren gaan ingrijpen. Een van de maatregelen is het verwerven van extra subsidies ter grootte van 2-3 ton in 2024 en 2025, waardoor de stichting geen liquiditeitsprobleem heeft door de maanden heen. Om de liquiditeit te monitoren, zal er in 2024 een liquiditeitsprognose voor komend schooljaar worden opgesteld. Het eigen vermogen van het publieke deel neemt verder af door de verwachte negatieve resultaten. Het private deel van de bestemmingsreserves is gelijk gelaten, omdat op het private deel geen resultaten verwacht worden. In de begroting is geen rekening gehouden met dotaties aan de voorzieningen, maar er worden wel onttrekkingen verwacht. Daardoor neemt dat deel van de omvang van de voorzieningen af. Er zijn geen langdurig zieken waarvan de verwachting is dat ze niet binnen twee jaar weer volledig aan het werk zijn. Daarom is er geen voorziening voor langdurig zieken opgenomen. De langlopende schulden nemen af door de aflossing van de lening en de jaarlijkse vrijval van de investeringssubsidie. De kortlopende schulden zijn op een hoger niveau dan eind 2023 gehouden, omdat de formatie toeneemt en daardoor ook loonheffing e.d. en de reservering vakantiegeld.
Door dit alles neemt het balanstotaal af.

3.3 FINANCIËLE POSITIE

Financiële kentallen
De onderstaande signaleringswaarden van de Inspectie Onderwijs zijn van toepassing. De kengetallen solvabiliteit, rentabiliteit, weerstandsvermogen en de ratio normatief eigen vermogen zijn negatief. De huisvestingsratio wordt door de Inspectie niet meer gebruikt, maar de signaleringswaarde was in het verleden > 0.10. Deze is nu boven die grens, maar komt door eenmalige kosten. De liquiditeit is onder de signaleringswaarde van de Inspectie. De komende jaren verslechteren een aantal kengetallen en enkele kengetallen verbeteren. Maar de financiële positie verzwakt verder, zodat er maatregelen genomen moeten worden om de financiële positie te verbeteren (zie 3.2).

Kengetallen	Realisatie 2023	Begroot 2023	Begroot 2024	Begroot 2025	Begroot 2026	Signaleringswaarden Inspectie
Solvabiliteit (incl. voorzieningen)	-0,46	0,02	-0,49	-0,61	-1,76	< 0,30
Solvabiliteit (excl. voorzieningen)	-0,51	0,02	-0,54	-0,66	-1,82	geen
Liquiditeit	0,51	0,77	0,45	0,39	0,02	< 1,00
Rentabiliteit	-0,19	-0,04	0,00	0,00	-0,03	geen
Weerstandsvermogen (incl.mva)	-0,18	0,01	-0,07	-0,06	-0,08	geen
Weerstandsvermogen (excl.mva)	-0,40	-0,12	-0,15	-0,11	-0,12	geen
Huisvestingsratio	0,12	0,07	0,07	0,08	0,08	geen
Ratio normatief eigen vermogen	-0,48	0,00	-0,45	-0,46	-0,70	> 1,00

Baten en de lasten in percentage van de totale opbrengsten
De volgende kengetallen zijn opgenomen:

In % totale baten	**Realisatie 2023**	**Begroot 2023**	**Begroot 2024**	**Begroot 2025**	**Begroot 2026**
Rijksbijdrage	86	87	92	93	92
Overige overheidsbijdragen	9	4	3	2	2
Overige baten	5	9	5	5	5
	100	100	100	100	100
Personele lasten	83	84	80	79	81
Afschrijvingen	1	1	1	1	0
Huisvestingslasten	12	7	7	8	8
Overige instellingslasten	23	12	12	13	13
	119	104	100	100	103
Financiële baten en lasten	0	0	0	0	0
Resultaat	**-19**	**-4**	**0**	**0**	**-3**

De inkomsten van de stichting komen voor een groot deel van rijksoverheid. Maar het percentage overige overheidsbijdragen en overige baten zijn in de beginjaren van een school relatief hoog. Dat betekent dat daar meer risico gelopen wordt, omdat die inkomsten minder zeker zijn dan de rijksbijdragen. Van de ouderbijdragen/giften worden activiteiten georganiseerd die we, als er minder opgehaald wordt, minder duur kunnen maken.

De personele lasten bedragen 83%. Het percentage schommelt de komende jaren tussen de 79% en 81%. Dit is voor de komende jaren redelijk. De huisvestingslasten zijn in 2023 extra hoog onder andere door eenmalige kosten. De overige instellingslasten zijn in 2023 extra hoog onder andere door eenmalige kosten en omdat veel kosten aan het begin van het schooljaar gemaakt zijn. Maar ook voor de komende jaren zijn deze lasten verhoudingsgewijs te hoog. Op andere scholen is dit percentage vaak tussen de 10 en 12 procent, we zullen hier naar gaan streven.

Leerling-personeel ratio's

Kengetallen	Realisatie 2023	Begroot 2023	Begroot 2024	Begroot 2025	Begroot 2026
Aantal leerlingen 1 oktober	287	289	419	535	628
Personele bezetting in fte per 31 december					
Bestuur / management	0,90	0,90	1,60	1,60	1,60
Personeel primair proces	9,03	8,63	24,85	33,62	39,82
Ondersteunend personeel	2,83	3,38	9,78	13,13	15,90
Totaal personele bezetting	12,76	12,91	36,23	48,35	57,32
Aantal leerlingen/totaal personeel	22,49	22,39	11,57	11,07	10,96
Aantal leerlingen/OP	31,78	33,49	16,86	15,91	15,77

Toelichting op de kengetallen

In de begroting voor het schooljaar 2023-2024 is uitgegaan van 289 leerlingen op 1 oktober 2023. Bij de start van een nieuwe school is het aantal leerlingen op 1 oktober van het desbetreffende jaar van toepassing. Daarna is het aantal leerlingen per 1 oktober van het voorgaande jaar van toepassing voor de bekostiging van het daarop volgende kalenderjaar. Het leerlingen aantal op 1 oktober 2023 is 2 leerlingen lager dan het verwachte leerlingenaantal op 1 oktober 2023. De komende jaren wordt een forse groei verwacht. De verhouding aantal leerlingen ten opzichte van het personeel geeft in 2023 een vertekend beeld, omdat de meeste personeelsleden slechts 5 maanden in dienst waren, terwijl dit wel toegerekend wordt over het gehele jaar.
De formatie neemt de komende jaren toe in verband met de verwachte stijging van het aantal leerlingen. Bij het opstellen van het bestuursformatieplan zal bekeken worden of de formatie aangepast moet worden.

Investeringen en financieringsbeleid

Het beleid van de stichting is gericht op het zoveel mogelijk met eigen middelen financieren van de investeringen die niet door derden worden gefinancierd. Voor de opstart is een kleine lening aangegaan die op korte termijn van 2 jaar wordt terugbetaald.

Treasuryverslag

De stichting heeft in 2024 een treasurystatuut vastgesteld en opgenomen in het governance handboek. Dit statuut voldoet aan de aan de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016'. De bankrekening van de stichting is ondergebracht bij de Triodos Bank Nederland.

Continuïteitsparagraaf

Hierna wordt ingegaan op de toekomstige ontwikkelingen voor de stichting. Hiermee willen we een beeld geven van de continuïteit van de stichting.

Er is geen sprake van majeure investeringen of van volledige doordecentralisatie van de huisvesting, zodat de cijfers voor komende 3 jaar zijn opgenomen. In 2025-2026 verhuist een deel van de school naar een

nieuwe locatie en moeten weer kosten gemaakt worden. Omdat deze kosten en de eventuele extra baten nu nog niet ingeschat kunnen worden, zijn ze in deze meerjarenbegroting niet opgenomen.

Eigen vermogen

De Inspectie van het onderwijs heeft in 2020 een rekenmethode ontwikkeld om te bepalen wat een redelijk (publiek) eigen vermogen is om aan te houden. Indien het publieke eigen vermogen hoger is dan het normatief eigen vermogen is er mogelijk sprake van bovenmatig eigen vermogen. In dat geval moet worden onderbouwd waarom een hoger eigen vermogen nodig is, of moet een bestedingsplan worden opgesteld.

Het normatief eigen vermogen wordt bepaald door:
- aanschafwaarde van de gebouwen (0,5 x aanschafwaarde x 1,27)
- boekwaarde overige materiële vaste activa
- omvangafhankelijke rekenfactor (tussen 5% en 10% van omzet) x totale baten (uitkomst minimaal € 300.000)

Uitgaande van de jaarrekening van 2023 bedraagt het normatief vermogen € 663.000.
Het eigen vermogen publiek bedraagt -€ 318.000, waardoor er geen sprake is van een mogelijk bovenmatig eigen vermogen.

Ondertekening door bestuur

Naam

Functie

Datum

Naam

Functie

Datum

4. Verslag intern toezicht



4.1 SAMENSTELLING INTERN TOEZICHT

Het Mercurius College is het schooljaar 2023/2024 van start gegaan. De werving van Raad van Toezichtleden heeft begin 2023 plaatsgevonden. De Raad van Toezicht is voor de zomervakantie van dat jaar op 25 mei 2023 voor het eerst bij elkaar gekomen bij Nelleke Guequierre thuis.

Naam	Functie	Nevenfuncties betaald / onbetaald	Aandachtsgebied en / of commissies*
Wino Snip	Voorzitter	Beroep: civiel ingenieur bij Primo Marine Mede oprichter Mercurius college	Remuneratie, visie, identiteit, governance
Leonie Zeestraten	Vicevoorzitter	Beroep: directeur netwerkmanagement bij Rijkswaterstaat Geen nevenfuncties	Financiën, juridische zaken
Noor Cloo	Lid	Beroep: managing Director bij Loyalty Management NL Lid van bestuur van DDMA	Communicatie
Cheraldine Osepa	Lid	Beroep: spiritueel consultant, massotherapeut, lach yoga docent en lichtwerker in de oertradities Raadslid gemeente Delft Eigenaar Ubuntu Wellness Universe Gilde lid Maria van Jesse Lid Vrouwen in Delft Platform afdeling Soroptimisten Voorzitter Bewonerscommissie Vrijmoedhof Gastdocent Haagse Hogeschool afd. Bestuurskunde en Minor Koninkrijkszaken	Remuneratie, HRM
Fatima Polat	Lid	Beroep: interim professional finance, interne controle medewerker bij Vanberkel Professionals Bestuurslid EICPC	Financiën, HRM, juridische zaken
Julian Nelissen	Lid	Beroep: schoolleider en leraar Kairos Tienercollege Amsterdam Noord Toezichthoudend lid bestuur en voorzitter van stichting Vrijeschool Almere Voorzitter bestuur stichting Kairos College Lerarenopleiding vrijeschool lerarenzomerweek	Remuneratie, onderwijs
Jurgen van der Borght	Lid	Beroep: mede-eigenaar Alfatech holding b.v. Lid van de Raad van advies – POLPO geautomatiseerde politieke monitor op basis van AI. Lid van de vakcommissie Elektrotechnische Installatiebedrijven – Techniek Nederland Lid van VNO-NCW kring Delft Mede-eigenaar Vastgoed beleggerscollectief DCRE b.v.	Financiën, huisvesting, ICT, visie, identiteit, governance
Frank Sipkes	Lid	Beroep: peadplanner & inspirator bij 7scope b.v. Mede oprichter Mercurius college	Onderwijs, communicatie, huisvesting, ICT

Oprichting van de Raad van Toezicht

2023 was het oprichtingsjaar van het Mercurius College, in augustus 2023 is de school voor de leerlingen opengegaan. Het initiatief tot de oprichting van de school is begonnen met het bijeenkomen van een initiatiefgroep van mensen die elkaar kenden van Vrijeschool Widar in Delft, van de Waldorfstroom van het Grotius college, de Vrijeschoolbeweging in Nederland, en deels ook van de TU Delft. Dragende en aandrijvende krachten van het eerste uur van het initiatief tot de oprichting van het Mercurius College waren Nelleke Guequierre en Janoes Vermeijden. Zij hebben samen met de leden van de initiatiefgroep het initiatief genomen om de Raad van Toezicht in het leven te roepen.

Het profiel voor de werving van de Raad van Toezicht leden is opgesteld door de initiatiefgroep. Het profiel voor de RvT leden is openbaar gemaakt via de website van het Mercurius College, op het moment dat de website van het Mercurius College daarvoor was ingericht. Ook een advertentie voor de functie van Raad van Toezicht lid is openbaar gemaakt via de website van het Mercurius College. Omdat al binnen korte tijd voldoende kandidaat-leden voor de RvT waren gevonden, is de advertentie uit kostenoverwegingen niet ook nog eens via andere media gepubliceerd.

De oprichting van de Raad van Toezicht is begonnen met het aanstellen van Wino Snip als voorzitter van de Raad van Toezicht. Wino Snip is bestuurslid geweest van Vrijeschool Widar. Wino heeft geen betrokkenheid gehad bij de Waldorfstroom van het Grotius College. Nelleke en Wino kennen elkaar van de TU Delft en van Vrijeschool Widar, waar Nelleke ook zeer actief was. Wino en Janoes hebben elkaar voor het eerst ontmoet bij Nelleke en Albert thuis tijdens een vergadering van de initiatiefgroep. Janoes en Wino zijn beide opgegroeid in de wereld van de Vrijeschool, de Christengemeenschap en de kinder- en jeugdkampen. Dat ze elkaar daar niet eerder waren tegengekomen was wel opmerkelijk te noemen.

Frank Sipkes, die op een later moment ook tot de RvT is toegetreden, heeft vanaf het begin intensief meegewerkt binnen de initiatiefgroep en aan de weving en selectie van de RvT. De gesprekken met de kandidaat RvT leden hebben plaatsgevonden in het gebouw waar het bedrijf van Frank Sipkes kantoor houdt.

Potentiële leden voor de Raad van Toezicht zijn geworven uit het netwerk van de leden van de initiatiefgroep en door gericht rond te vragen in het netwerk en buiten het netwerk van de initiatiefgroepleden, met diversiteit voor de samenstelling van de Raad van Toezicht als een van de nadrukkelijke doelen. Ook meldden zich spontaan mensen aan die op de een of andere manier betrokken waren bij de school, waaronder ook een aantal toekomstige ouders. De kandidaat-leden hebben de statuten, het missie document, het RvT profiel en de RvT advertentietekst van het Mercurius College gekregen, voorafgaande aan de gesprekken. Die gesprekken hebben geleid tot het aannemen van vier leden van de RvT, twee mannen en twee vrouwen.

Voor de werving van RvT leden is ook gericht gezocht naar vrouwen of mensen die zich niet als man identificeren, met een niet meer dan één generatie Nederlandse en niet Christelijke achtergrond. Dat heeft geleid tot een drietal gesprekken, waaruit twee leden voor de RvT zijn aangenomen, twee vrouwen waarvan een moslima en een aanhanger van oertradities (naar eigen opgave Gaianisme, Tuina, Paida Lajin, Ayurveda, Sjamanisme). Het derde gesprek resulteerde in het zich terugtrekken van de kandidaat in verband met de verwachting van omvang van het werk voor de RvT.

Frank en Wino hebben de leden van de Raad van Toezicht geworven, zij hebben de gesprekken gevoerd met de kandidaten. De selectie van de Raad van Toezicht leden is gedaan door Frank en Wino in overleg met de initiatiefgroep van het Mercurius College. De toen toekomstige leden van het College van Bestuur, Nelleke en Janoes, zijn daarbij van de voortgang op de hoogte gehouden. De toekomstige leden van het CvB zijn geraadpleegd in de setting van de initiatiefgroep. Ze hebben een consulterende rol gehad bij de aanname van de leden van de Raad van Toezicht.

4.2 VORMGEVING VAN HET TOEZICHT

Na de oprichting van de Raad van Toezicht is door de RvT leden gewerkt aan de vormgeving van het toezicht. Er is in 2023 gewerkt aan een toezichtsvisie en een toezichtskader, dat via formele vaststelling door de RvT in 2024 van kracht is geworden. Voor het jaarverslag van 2023 hebben beide, visie en kader, daarmee geen andere relevantie, dan dat in 2023 gewerkt is aan de totstandkoming ervan.

Basis voor de toezichtsvisie en het toezichtskader zijn de statuten en de missie van het Mercurius College. De statuten van het Mercurius College zijn door de initiatiefgroep opgesteld, met Wino, Nelleke en Janoes als actief schijvende leden. Voor de statuten zijn statuten van andere Vrijescholen en andere middelbare scholen in Nederland als voorbeeld gebruikt. Onder andere de Vrijescholen van Rotterdam en Den Haag zijn daarbij geconsulteerd.

Het missiedocument van het Mercurius College heeft liefde, verbinding en vitaliteit als centrale thema's. De missie van het Mercurius College is tot stand gekomen via bewust verzorgde levendige dialogen en verschillende andere vormen van samenwerking, waaronder ook kunstzinnige vormen. De initiatiefgroep heeft daartoe meerder workshops georganiseerd. Aan de strekking en de tekst van het missiedocument hebben alle leden van de initiatiefgroep bijgedragen.

De vele stukken die aangeleverd moesten worden aan de inspectie van onderwijs, ter beoordeling van het initiatief tot de oprichting van het Mercurius College, zijn geschreven door Nelleke, Janoes en Wino in het vakantiehuisje van Nelleke en Albert in Altena bij Hoek in Zeeuws-Vlaanderen. Daarbij is dankbaar gebruik gemaakt van vele voorbeelden van andere Vrijescholen, waaronder met name die van Rotterdam en Den Haag, van andere middelbare scholen uit het land en van publicaties van Gert Biesta voor het onderwerp Burgerschapsvorming, dat voor de oprichting bijzondere aandacht van de onderwijsinspectie had.

4.3 WERKWIJZE RAAD VAN TOEZICHT

De Raad van Toezicht is in 2023 vanaf mei eens per maand bijeengekomen. Voorafgaande aan de vergaderingen werd een agenda opgesteld in overleg met de (toekomstige) leden van het College van Bestuur. Voorafgaande aan de vergaderingen zijn alle te bespreken stukken als pdf file naar de RvT leden en naar de CvB leden toegestuurd. Aanvankelijk was dat naar de privé email adressen. Vanaf het moment dat de RvT en de CvB leden over een Mercurius College email adres beschikten is dat naar hun Mercurius College email adres geweest. Van de vergaderingen zijn door de secretaris en de voorzitter notulen gemaakt, die op de vergaderingen doorgenomen zijn en waar nodig aangepast. In 2023 was er nog geen computerserver beschikbaar gemaakt om de stukken van de RvT op te slaan. Dat is in 2024 gebeurd. Alle stukken van de RvT vergaderingen in 2023 zullen in 2024 naar de server van het Mercurius College worden verplaatst, zodat daarvoor op de server een geschikte omgeving is ingericht.

De eerste vergaderingen van de RvT vonden plaats bij Nelleke en Albert thuis, waarbij gezamenlijk werd gestart als (aankomende) RvT en (aankomend) CvB. Toen de vergaderingen niet meer in de Molenstraat plaatsvonden maar in het schoolgebouw aan het Karrenpad, is door de RvT gezocht naar een passende manier om zelfstandig én samen met het CvB te vergaderen, op één en dezelfde avond. Een aantal keren is gestart als RvT alleen, waarna de CvB leden zich later bij de vergadering voegden. Daarmee was er echter geen gezamenlijk aankomen op school en geen gezamenlijk opstarten van de vergadering. Het CvB kwam dan 'op bezoek' bij de RvT, wat niet bijdroeg aan een gevoel van gezamenlijkheid. De werkwijze is daarop aangepast naar een met een gezamenlijke start van RvT en CvB, waarbij de agendapunten die door de RvT met het CvB besproken moeten worden eerst op de agenda staan. Nadat alle punten met het CvB zijn besproken, kunnen de CvB leden naar huis. De RvT handelt daarna de overgebleven punten van de agenda af.

Vrijwel alle vergaderingen zijn op tijd begonnen op het geplande tijdstip afgerond.

In 2023 was er nog geen MR op het Mercurius College. De RvT heeft in 2023 daarom ook geen overleg met de MR gehad in 2023.

Besproken onderwerpen binnen de RvT

In 2023 is door de RvT gesproken over de volgende onderwerpen (de kleinere onderwerpen en meer praktische zaken als ICT aangelegenheden en documentenbeheer etc zijn weggelaten uit het overzicht):

- Visie en Missie van het Mercurius College
- Statuten van het Mercurius College, en de aanpassingen daaraan in verband met de Code Goed Bestuur (zie verderop)
- Code Goed Bestuur VO 2019
- Profiel voor de RvT leden
- Profiel voor de CvB leden
- Bezoldiging van de RvT
- Schema van aftreden RvT
- Portefeuilleverdeling binnen de RvT en commissies
- Toetsingskader en toetsingsvisie
- De (meerjaren)begroting voor het Mercurius College
- Governance structuur
- 'Toezichthouden door ontmoeten'
- Jaarplanning voor de activiteiten van de RvT
- Lidmaatschap VTOI
- Verslagen van de commissies:
  - Remuneratie-commissie
  - Financiële/audit commissie
  - Kwaliteitscommissie
- Schrijven van de Inspectie voor het onderwijs naar aanleiding van de door de initiatiefgroep ingediende stukken voor de oprichting van de school en de verwachtingen die daaruit spreken

Alle bijbehorende stukken zullen op worden geslagen op de computerserver van het Mercurius College wanneer die daartoe is ingericht. Tot die tijd zijn de stukken, met uitzondering van de stukken van de remuneratiecommissie, bij alle leden van de RvT en in tweevoud (back-up) bij de voorzitter digitaal in beheer. De stukken van de remuneratiecommissie, waaronder de verslagen van de gesprekken met de leden van het CvB, zijn in beheer bij de leden van de remuneratiecommissie en in tweevoud bij de voorzitter van de RvT.

Werkgeversfunctie

In 2023 heeft de werkgeversfunctie van de RvT aan de leden van het CvB vorm gekregen. Dat is begonnen met gesprekken tussen Nelleke, als eerste aangestelde CvB lid, en Wino, als eerste aangestelde RvT lid. Die gesprekken zijn gevoerd vanuit een zoekende houding naar wat binnen de kaders van de statuten en de missie van de school een goede werkzame verhouding zou kunnen zijn. Elkaar respectvol kunnen ontmoeten in openheid en veiligheid stond daarbij voorop, om vanuit die basishouding te zoeken naar de vraagstukken waaraan gewerkt zou moeten worden voor de oprichting van de school. Welbewust zijn open en gesloten vragen gesteld en is gezocht naar zelfreflectie en reflectie op de manier van samenwerken. Vanaf het eerste begin is ook gezocht naar een gespreksvorm die zou kunnen leiden tot een de verheldering van onderhavige vraagstukken, die bij zou kunnen dragen aan verdere ontwikkeling en professionalisering. Vrijwel elke week hebben Nelleke en Wino elkaar op die manier gesproken, meestal per telefoon en meestal aan het einde van een week.

Code goed bestuur

In augustus 2023 zijn, na eerste gesprekken met de Inspectie van het onderwijs en na het schrijven van de inspectie van 17 april 2023, de statuten van het Mercurius College aangepast, om onder andere beter aan te sluiten bij de Code goed bestuur. De wet op het voortgezet onderwijs (WVO) schrijft dat voor. Naar aanleiding van de ontvangen opmerkingen van de inspectie hebben Wino en Nelleke de WVO aandachtig doorgenomen, waarbij nog enkele andere aandachtspunten voor aanpassingen van de statuten naar voren

zijn gekomen die (nog) niet door de inspectie waren gesignaleerd. Over de benodigde aanpassingen van de statuten is een intern stuk geschreven, dat voor is gelegd aan de RvT, die toen net was opgericht. Na het gesprek binnen de RvT zijn de voorgestelde aanpassingen in de statuten doorgevoerd, wat resulteerde in de statuten van het Mercurius College van 8 augustus 2023.
De inspectie van het onderwijs is in juni 2023 op de hoogte gesteld van de voorgenomen, en later ook doorgevoerde, aanpassingen, in het schriftelijke antwoord op het schrijven van de Inspectie van het onderwijs van 17 april 2023.

Inzet van middelen
In 2023 is door Nelleke, in samenwerking met Janoes, gewerkt aan een begroting voor het Mercurius College, zowel voor de oprichting als voor de jaren daarna. Frank en Nelleke hebben een bijpassende liquiditeitsplanning gemaakt en in 2023 op maandelijkse basis bijgehouden.
De begroting en de liquiditetisplanning zijn door Wino, in samenwerking met zijn in het middelbaar onderwijs werkzaam zijnde en op het gebied van bedrijfsfinanciën ervaren echtgenote Ingrid van Tilborg, doorgenomen en van toetsende kentallen voorzien. Een vergelijking is daarbij gemaakt met de begrotingen van andere Vrijescholen in de regio, die door die scholen daartoe desgevraagd ter beschikking waren gesteld.

Belangrijkste conclusies waren dat het mogelijk was om een sluitende begroting op te stellen, maar dat de door de overheid ter beschikking gestelde middelen veel te laat zouden binnenkomen. Het was daardoor onvermijdelijk dat geld geleend zou moeten worden om de oprichting van de school voor te financieren. Dat geld is door het Mercurius College geleend van ouders en van het bedrijf van Wino. Het te laat ter beschikking komen van de financiële middelen is direct gemeld aan het ministerie van onderwijs. Door het ministerie werd het probleem onderkend, maar tegelijk zag het ministerie zich na langere interne beraadslaging niet in staat om het gesignaleerde liquiditeitsprobleem binnen de door het ministerie gepercipieerde wettelijke kaders op te lossen.
De resultaten van het doornemen van de begroting zijn besproken binnen de initiatiefgroep en binnen de RvT. Eind 2023 zijn binnen de RvT verschillende commissies opgericht, waaronder een financiële commissie. Zie hiervoor de tabel met de leden van de RvT en hun aandachtsgebieden en commissies aan het begin van dit verslag.

Met ingang van 2024 zijn de taken van de RvT op het gebied van de financiën belegd bij de financiële commissie van de RvT.

Evalueren van eigen functioneren
2023 wat het oprichtingsjaar van het Mercurius College. Voor het oprichten van een school is intensieve samenwerking nodig tussen de leden van de initiatiefgroep. Die samenwerking binnen de initiatiefgroep was voor een deel een voortzetting van een bestaande samenwerking tussen de mensen die actief waren binnen de Waldorfstroom van het Grotius College en voor een ander deel was het een samenwerken vanuit nieuwe ontmoetingen binnen de initiatiefgroep.

Met het nemen van het initiatief om een nieuwe school op te richten werd de bewuste keuze gemaakt om voor het middelbaar onderwijs in Delft en omgeving een nieuw weg in te slaan en om paden te vinden in voor de initiatiefgroep nog onbekende gebieden. Daarbij zijn de leden van de initiatiefgroep puur op elkaar en op andere enthousiaste betrokkenen aangewezen geweest. Er was nog geen vast organisatorisch kader, er ware nog geen formele verhoudingen en wat er tot stand is gekomen, was puur het resultaat van bewust gekozen samenwerken. Het is daarbij een voortdurend zoeken geweest naar effectieve vormen van samenwerken, waarbij het doel en het tijdspad helder en onverbiddelijk waren. Dat dwong tot een vrijwel dagelijkse nuchtere reflectie op eigen functioneren en op de samenwerking.

In 2023 is veel samengewerkt door de initiatiefgroep, door sub-groepjes binnen de initiatiefgroep en met anderen om de initiatiefgroep heen. Het was daarbij steeds heel concreet wat er wanneer opgeleverd zou moeten worden om de school op te kunnen richten. Stukken die geschreven moesten worden, die door de inspectie zouden worden beoordeeld, handtekeningen die verzameld moesten worden, met een minimumaantal dat met het einddoel in zicht door de inspectie onverwachts werd verhoogd, veel

kunstzinnig materiaal en bondige berichten die op de social media gepost moest worden, financiën die sluitend gemaakt moesten worden en nog zo veel meer. Dat alles is op vrijwillige basis uitgevoerd door de betrokkenen.

Er was in het begin van 2023 enkel een beperkte formele aanstelling voor Nelleke, wat ook nodig was voor het kunnen doorlopen van de formele procedures als het krijgen van een BRIN-nummer (basisregistratie instellingen nummer). Daarvoor is namelijk op zijn minst één formeel aangestelde werknemer nodig. In de vergadering van de RvT van juni 2023 is het besluit genomen om Janoes aan te stellen als lid van het CvB, nadat ze haar verantwoordelijkheden voor de leerlingen van de Waldorf stroming aan het Grotius College, als afgesproken met het bestuur van het Grotius College, goed had af kunnen ronden.

Zo intensief samenwerken op vrijwillige basis gaat niet anders dan met de nodige evaluatie van eigen, en van gezamenlijk functioneren. Er is dan weinig tijd en ruimte voor wrijving of geleidelijke ontwikkeling. Wie kan wat wanneer het beste doen en hoe zorgen we ervoor dat het op tijd goed genoeg is? Het nemen van een initiatief tot het oprichten van een school kan niet zonder een effectieve continue evaluatie van de manier van samenwerken. Een van de voorwaarden van het goed kunnen samenwerken in een initiatiefgroep is het vermogen tot het ontwikkelen effectieve samenwerking. Dat is dan als het bouwen van een vliegtuig terwijl er al gevlogen wordt. Daar helpen geen procedures of schriftelijke afspraken, het komt daarbij aan op doen, met hart, hoofd en handen. En dat is gelukt. Dat het Mercurius College in augustus 2023 open is gegaan, dat is daarvan het meest concrete feitelijk bewijs.

Bezoldiging van de RvT

De RvT heeft expliciet ter vergadering uitgesproken, en vastgelegd in een memo over de bezoldiging van de RvT, dat het het streven is van de RvT om de voor de school beschikbare middelen zo veel mogelijk in te zetten voor de primaire doelen van de school, namelijk het geven van onderwijs aan de leerlingen en de ontwikkeling van de medewerkers om dat onderwijs in de dagelijkse praktijk vorm te geven. Bij dat streven past een bezoldiging van de RvT die de onkosten dekt en die aansluit bij de individuele behoeften van de RvT leden, zolang dat past binnen het voor de RvT gereserveerde (maximale) budget.

Bij het opstarten van de school was het het streven om de leden van de RvT die daaraan de behoefte zouden hebben, een vergoeding voor het werk voor de RvT te geven ter compensatie van gederfde inkomsten uit ander werk, wanneer het betreffende RvT lid aan zou geven behoefte te hebben aan die inkomsten. Dat zou een vergoeding zijn op basis van behoefte, wat een principe is dat op meerdere plekken in de wereld van de Vrijeschool en Antroposofie voorkomt. Met de kandidaatleden die de behoefte uit hadden gesproken om voor gederfde inkomsten een vergoeding te ontvangen, waren daarover afspraken gemaakt tijdens het sollicitatiegesprek. Een groot aantal leden van de RvT heeft aan de voorzitter laten weten geen behoefte te hebben aan een vergoeding voor het RvT werk. Alles bij elkaar opgeteld leverde dat een totaal aan uit te keren bezoldiging op die paste binnen de kostenraming voor de RvT en die beantwoorde aan de uitgesproken behoefte aan compensatie voor gederfde inkomsten uit ander werk.

Het onderwerp van de bezoldiging bleek echter weerbarstiger dan verwacht. Eerder gemaakte afspraken bleken meerdere malen opnieuw te moeten worden besproken binnen de RvT. De Remuneratiecommissie heeft zich daarop beraadslaagd op een passende oplossing, die aan de RvT schriftelijk is voorgesteld en ter vergadering mondeling is toegelicht. Helaas bleek het in de vergadering van de RvT toen niet mogelijk om een open verkennend gesprek over dit onderwerp te voeren en een oplossing te vinden die ook zou beantwoorden aan de individuele behoeften. Dat zat onder meer in de complexiteit van het open communiceren over behoeften aan financiële vergoeding voor verzet werk ter compensatie van gederfde inkomsten. Gesteld werd ter vergadering dat het niet passend zou zijn om een onderscheid te maken naar behoefte voor vergoeding en dat ieder RvT lid daarom een vergoeding zou moeten krijgen die in omvang gelijk zou moeten zijn aan de hoogste vergoeding, als afgesproken tijdens de sollicitatiegesprekken. Daarvoor bood de begroting van de school echter bij lange na geen ruimte, In de vergadering werd toen gekozen voor een bezoldiging die voor elk lid van de RvT gelijk zou zijn, en die zou passen binnen de begroting. Die bezoldiging zou dan per onkostendeclaratie aangevraagd kunnen worden.

Met het gelijktrekken van de bezoldiging voor alle leden van de RvT konden eerder gemaakte afspraken over individuele compensatie van gederfde inkomsten geen gestand meer gedaan worden binnen de

begroting van het Mercurius College. Gevolg hiervan is geweest dat een van de leden van de RvT, met wie een specifieke afspraak gemaakt was over een vergoeding van gederfde inkomsten, zich per direct terug heeft getrokken uit de RvT.

Aan het betreffende lid van de RvT is bij het vertrek uit de middelen van de school de bezoldiging uitgekeerd zoals die afgesproken was ter vergadering. Het verschil tussen die bezoldiging en de eerder gemaakte afspraak met het betreffende RvT lid tijdens het sollicitatiegesprek is uit sponsoring vergoed. Daarmee is de gemaakte afspraak met het vertrekkende RvT lid nagekomen.

Hiermee is ook afscheid genomen van het idee om de leden van de RvT, binnen de begroting van het Mercurius College, een bezoldiging naar behoefte te geven. In plaats daarvan kunnen alle leden van de RvT aanspraak maken, via een in te dienen declaratie, op een voor alle leden gelijke bezoldiging van € 75 per maand, waarbij voor 12 maanden per jaar een declaratie ingediend kan worden. Dat past binnen de begroting, ook als alle leden van de RvT er aanspraak op maken. De hoogte van die bezoldiging is in vergelijking met wat gangbaar is bij Nederlandse middelbare scholen aan bezoldiging van RvT leden zeer bescheiden te noemen, waarmee de RvT de gedachte dat de middelen van de school zo veel mogelijk het onderwijs ten goede moet komen, gestand doet. Helaas is dit wel gepaard gegaan met het vertrek van een gewaardeerd lid van de RvT.

Ondertekening door toezichthouder

Naam

Functie

Datum

