



LEREN EN VERTROUWEN

Bestuursverslag 2019

Naam	Stichting Protestants Christelijk Onderwijs LEV
Werkgeversnummer	82785
Bezoekadres	Herman Heijermanslaan 4
Postcode	2741ZJ
Woonplaats	Waddinxveen

Inhoudsopgave

1	Voorwoord	5
2	Verplichte thema's vanuit wet- en regelgeving	5
2.1	Treasurybeleid.....	5
2.1.1	Beschrijving van het beleid m.b.t. beleggingen en leningen voor zover dit publieke middelen betreft	5
2.1.2	Uitvoering van het beleid in de praktijk	5
2.2	Sectorspecifiek	6
2.2.1	Verantwoording besteding extra middelen werkdrukverlaging PO	6
2.2.2	Verantwoording middelen Prestatiebox.....	6
3	Visie en besturing	7
3.1	Visie.....	7
3.1.1	Doelstelling van de organisatie (missie en visie).....	7
3.1.2	Aanduiding van het beleid en de kernactiviteiten met de belangrijkste producten/diensten	7
3.2	Besturing	9
3.2.1	Juridische structuur	9
3.2.2	Interne organisatiestructuur	9
3.2.3	Belangrijke elementen van het gevoerde beleid.....	10
3.2.4	Zaken met een politieke of maatschappelijke impact	14
3.2.5	Informatie over de maatschappelijke aspecten van het 'ondernemen'	14
3.2.6	Vermelding van de samenwerkingsverbanden waarbij de rechtspersoon of de daaronder resorterende instellingen zijn aangesloten en van de verbonden partijen	14
3.2.7	Ontwikkelingen bij of in relatie tot verbonden partijen, inclusief samenwerkingsverbanden	15
3.2.8	Namen van bestuurder(s) en toezichthouders en hun betaalde en onbetaalde (neven)functies.....	15
3.3	Naleving branchecode	16
3.3.1	Ontwikkelingen op het gebied van governance.....	16
3.3.2	Vermelding code goed bestuur die gehanteerd wordt	16
3.3.3	Vermelding van de afwijkingen van deze code en toelichting.....	17
3.3.4	Wijze waarop horizontale verantwoording wordt ingevuld	17
3.4	Verslag toezichthoudend orgaan	17
3.5	Omgeving	22
3.5.1	Afhandeling van klachten	22

3.5.2 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen in het afgelopen jaar m.b.t. internationalisering	22
4 Risicomanagement	22
4.1 Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden	22
Onvoorspelbare overheid	22
Onderwijskwaliteit	22
Personeel	23
Passend onderwijs	23
4.2 Risicoprofiel	23
5 Bedrijfsvoering	24
5.1 Bedrijfsvoering	24
5.1.1 Zaken in het afgelopen jaar op onze 5 scholen	24
5.1.2 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen m.b.t. personeel in het afgelopen jaar	25
5.1.3 Gevoerde beleid inzake de beheersing van uitkeringen na ontslag	25
5.1.4 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen m.b.t. de huisvesting in het afgelopen jaar	25
5.1.5 Financiële positie op balansdatum incl. een goede toelichting daarop	25
5.1.6 Toelichting op de ontwikkeling van de balansposten (vergelijking met vorig jaar)	27
5.1.7 Toelichting op het resultaat en wat daaraan heeft bijgedragen	29
5.1.8 Analyse van de uitkomsten van de exploitatie in relatie tot de begroting en realisatie vorig jaar	29
5.1.9 Toelichting op het investeringsbeleid, de investeringen in het boekjaar en de verwachte toekomstige investeringen	31
5.1.10 Toelichting op kasstromen en financiering	31
5.1.11 Informatie over financiële instrumenten	32
5.1.12 In control statement	32
5.1.13 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen m.b.t. de interne en externe kwaliteitszorg in het afgelopen jaar	32
5.2 Onderwijsprestaties en onderwijskundige zaken	32
5.2.1 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen van het afgelopen jaar per school	32
5.2.2 Onderwijsprestaties	46
5.2.3 Onderwijskundige en onderwijsprogrammatische zaken	46
5.2.4 Informatie over de toegankelijkheid en het toelatingsbeleid	46

5.2.5 Toelichting inzake de werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling	46
5.3 Duurzaamheid	46
5.3.1 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen m.b.t. duurzaamheid in het afgelopen jaar	46
6 Toekomstige ontwikkelingen	47
6.1 Ontwikkelingen per beleidsterrein	47
6.1.1 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderwijs	47
6.1.2 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderzoek	47
6.1.3 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van kwaliteitszorg.....	47
6.1.4 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van personeel	47
6.1.5 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van de huisvesting.....	47
6.1.6 Toelichting op het investeringsbeleid, de investeringen in het boekjaar en de toekomstige investeringen.....	47
6.1.7 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid	48
6.2 Continuïteitsparagraaf	48
6.2.1 A.1 Kengetallen t, t+1, t+2 en t+3	48
6.2.2 A.2 Meerjarenbegroting t, t+1, t+2 en t+3.....	49

1 Voorwoord

In dit jaarverslag wordt aandacht besteed aan de financiële en organisatorische activiteiten van Stichting Protestants Christelijk Onderwijs LEV (SPCO LEV) in het jaar 2019.

Corona

In maart 2020 is Nederland getroffen door een uitbraak van het Corona-virus. Voor SPCO LEV betekent dit dat de scholen gesloten zijn.

Het onderwijs wordt 'op afstand' gegeven.

Dit heeft impact op het proces van onderwijsgeven, alhoewel het onderwijs wel door kan gaan.

Op dit moment wordt verwacht dat de financiële impact op het vermogen en het jaarresultaat 2020 beperkt zal zijn, omdat de baten (bekostiging door OCW) gecontinueerd worden en ook het personeel gewoon wordt doorbetaald.

De jaarrekening 2019 van SPCO LEV is opgesteld door Groenendijk Onderwijsadministratie te Sliedrecht.

2 Verplichte thema's vanuit wet- en regelgeving

2.1 Treasurybeleid

De stichting heeft in 2018 het Treasury Statuut opnieuw vastgesteld conform de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs van OCW.

2.1.1 Beschrijving van het beleid m.b.t. beleggingen en leningen voor zover dit publieke middelen betreft

Het bestuurskantoor van de stichting beheert op dit moment alle middelen. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen het stichtingsvermogen en de middelen van de scholen.

De stichting heeft een zeer terughoudend financieel beleid gevoerd.

Er is gebruik gemaakt van spaarrekeningen. De tegoeden op deze rekeningen zijn direct opeisbaar.

Alle rekeningencourant rekeningen zijn ondergebracht bij de Rabobank en ABN-AMRO.

2.1.2 Uitvoering van het beleid in de praktijk

De stichting hanteert een treasurystatuut dat voldoet aan de regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016. In dit statuut is bepaald binnen welke kaders instellingen voor onderwijs hun financierings- en beleggingsbeleid dienen in te richten. Het uitgangspunt is dat de toegekende publieke middelen overeenkomstig hun bestemming worden besteed.

De stichting heeft, overeenkomstig het treasurystatuut, een zeer terughoudend financieel beleid gevoerd. Er is gebruikgemaakt van spaarrekeningen bij de huisbankier, die voldoen aan een minimale single A-rating. De tegoeden op deze rekeningen zijn direct opeisbaar. Dit beleid zal in 2019 niet worden veranderd.

De interne verantwoording over treasury-activiteiten vindt plaats door de directeur-bestuurder aan de Raad van Toezicht door middel van de periodieke

managementrapportages. Externe verantwoording vindt plaats door middel van het bestuursverslag.

2.2 Sectorspecifiek

2.2.1 Verantwoording besteding extra middelen werkdrukverlaging PO

De scholen hebben voor zeker 99 % de werkdrukmiddelen ingezet voor onderwijsassistenten en vakdocenten.

Op alle scholen van de stichting is tussen de teamleden centraal het gesprek gevoerd over de ervaren werkdruk. Waar komt het vandaan? Wat zou helpend zijn? Middels het model wat CNV Onderwijs beschikbaar heeft gesteld, is vervolgens individueel geïnventariseerd wat de wensen zijn. De uitkomsten zijn besproken. De scholen hebben de werkdrukmiddelen volledig ingezet voor onderwijsassistenten, administratieve kracht en vakdocenten. Op de Ichthus is via een externe organisatie een vakleerkracht voor gym ingezet.

De Beatrixschool heeft nog niet het volledige budget besteed. Zij nemen dit mee om in 2020 in te zetten.

Som van Bedrag	Kolomlabels						
Rijlabels	400	401	402	404	405	Eindtotaal	
150135				-	-	-11.738,00	-11.738,00
400038		6.240,73	29.362,77	10.463,36			46.066,86
400039	41.017,46	63.873,42	5.599,59	42.935,11	25.207,99		178.633,57
407410			5.346,25				5.346,25
801020W	-41.414,10	-66.685,50	-39.786,04	-54.000,87	-25.208,00		-227.094,51
Eindtotaal	-396,64	3.428,65	522,57	-602,40	-11.738,01		-8.785,83

2.2.2 Verantwoording middelen Prestatiebox

De prestatieboxmiddelen zijn ingezet voor kwaliteitsverbetering op onze scholen, voor het realiseren van plusklassen, cultuureducatie en professionalisering. De inzet van deze gelden heeft uiteindelijk ten doel om de kwaliteit van ons onderwijs te verbeteren.

Een groot deel van de prestatieboxmiddelen wordt ingezet ten behoeve van de formatie op de scholen. Deels om de maximale grootte van de het aantal leerlingen per groep te handhaven, deels door inzet van onderwijsassistenten.

Scholen die in uitzonderlijke, complexe omstandigheden verkeren en scholen die extra willen werken aan kwaliteitsverbetering kunnen een beroep doen op een bovenschools fonds, te weten: het budget voor kwaliteitsverbetering. Een deel van dit budget is gebruikt voor de inzet van de kwaliteitsmedewerker. De kwaliteitsmedewerker heeft een breed werkveld. Zijn werkzaamheden zijn o.a.: coaching, management feedback, teamtrainingen, begeleiding bij veranderplannen op schoolniveau, begeleiding uitwerking beleid van 'de professionele cultuur'. SPCO LEV heeft criteria vastgelegd in het bovenschoolsformatieplan om het extra kwaliteitsbudget alleen dan aan te wenden wanneer er sprake is van 'uitzonderlijke omstandigheden' en voor extra middelen om de kwaliteit van het onderwijs te gaan verbeteren (kwaliteitsimpuls).

3 Visie en besturing

3.1 Visie

3.1.1 Doelstelling van de organisatie (missie en visie)

Missie

LEV is een onderwijsgemeenschap waar bezielde professionals leerlingen uitdagen om zelfbewuste en empathische (mede-) mensen te worden. Vanuit ons geloof in Jezus Christus als de zoon van God, hechten we waarde en belang aan een Christelijke leer- en leefomgeving, waarbinnen voor alle kinderen ruimte is om in harmonie met zichzelf en de ander te zijn. Onderstaande uitspraken representeren onze missie voor de komende jaren.

Wij hechten waarde en belang aan een Christelijke leer- en leefomgeving vanuit de kerngedachte: 'Heb je naaste lief'. We geven hier praktisch vorm aan en leven dit voor. Wij erkennen en waarderen verschillen. Wij zorgen voor iedereen binnen LEV dat de basisbehoefte op orde zijn (autonomie, relatie en competentie)

Wij staan open voor alle leerlingen en gedragen ons liefdevol naar hen

Wij staan voor wederzijds respect en acceptatie in de ontmoeting met de ander

Wij geven onze leerlingen en professionals graag het volle vertrouwen om hun talenten te exploreren.

Wij vragen van onze leerlingen en professionals verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen ontwikkeling en voor de wereld om hen heen

Wij stimuleren bij onze leerlingen een nieuwsgierige houding naar elkaar en naar de omgeving (andere culturen, internationalisering)

Wij kijken totaal naar de gehele ontwikkeling van onze leerlingen

Wij zoeken voortdurend naar mogelijkheden tot een prikkelende en uitdagende (leer)omgeving, ook/juist voor de wereld van morgen

Visie

LEV richt zich de komende jaren op het realiseren van een kerncurriculum. Wij zoeken hiermee naar tijd en aandacht voor het uitdagen van professionals en leerlingen om in dialoog en samenwerking talenten van henzelf en de ander te ontdekken en ontwikkelen. LEV wil leerlingen toerusten (aanleren van vaardigheden) om actief deel te nemen aan onze dynamische maatschappij. Daarnaast wil LEV invloed uitoefenen op deze dynamische maatschappij door leerlingen te leren over binding, verantwoordelijkheid, loyaliteit, compassie en gemeenschapszin.

Waarheidsvinding, argumenteren en omgang met feedback zijn daar voorbeelden van.

LEV wil (de omgeving van) Boskoop en Waddinxveen laten zien en horen van deze toekomstperspectieven. (Profilering LEV)

LEV is financieel gezond, bestedingen dragen doelmatig bij aan het onderwijskundige proces, kan risico's opvangen en kan voldoende investeren in ontwikkelingen met daarbij in principe jaarlijks sluitende begrotingen per school.

3.1.2 Aanduiding van het beleid en de kernactiviteiten met de belangrijkste producten/diensten

Ons gewenste toekomstbeeld in drie perspectieven:

LEV en onderwijskwaliteit:

'Samenspel van kennis en vaardigheden'

Kansen in de voorliggende periode om gestalte te geven aan deze ambitie:

- Investeren in een blijvende doorontwikkeling bij professionals, door oa
 - professionalisering via de LEV academie
 - LEV Leercafe's
 - Kenniskringen, o.a. IB netwerk, specialisten, Sharepoint
- Gericht werven en selecteren
- De juiste mensen op de juiste plek (o.a. via mobiliteit)
- Ontwikkelruimte voor alle collega's, waakzaamheid op werk- en administratiedruk

LEV en ontwikkeling:

'Talent groeit bij vertrouwen en verantwoordelijkheid'

Kansen in de voorliggende periode om gestalte te geven aan deze ambitie:

- Investeren in een blijvende doorontwikkeling bij professionals, door oa
 - professionalisering via de LEV academie
 - LEV Leercafe's
 - Kenniskringen, o.a. IB netwerk, specialisten, Sharepoint
- Gericht werven en selecteren
- De juiste mensen op de juiste plek (o.a. via mobiliteit)
- Ontwikkelruimte voor alle collega's, waakzaamheid op werk- en administratiedruk

LEV en netwerken:

'Samen voor de ontwikkeling van onze leerlingen'

Kansen in de voorliggende periode om gestalte te geven aan deze ambitie:

- Investeren in een blijvende doorontwikkeling bij professionals, door oa
 - professionalisering via de LEV academie
 - LEV Leercafe's
 - Kenniskringen, o.a. IB netwerk, specialisten, Sharepoint
- Gericht werven en selecteren
- De juiste mensen op de juiste plek (o.a. via mobiliteit)
- Ontwikkelruimte voor alle collega's, waakzaamheid op werk- en administratiedruk

3.2 Besturing

3.2.1 Juridische structuur

Stichting Protestants Christelijk Onderwijs LEV is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel te Leiden onder dossiernummer 40464295.

Onder het bevoegd gezag van SPCO LEV, met bevoegd gezag nummer: 82785, vallen de onderstaande scholen:

	Brinnummer:
Rehobothschool	07XP
Immanuelschool	09BP
Ichthuschool	09YG
Koning Willem-Alexanderschool	12GA
Koningin Beatrixschool	12PA

3.2.2 Interne organisatiestructuur

Met deze structuur is scheiding tussen bestuur en intern toezicht gerealiseerd. De SPCO LEV heeft een 'Raad van beheermodel' om de wettelijk verplichte scheiding tussen bestuur en toezicht vorm te geven. Dit model houdt in dat het bestuur een toezichthoudende rol vervult. De bestuurlijke taken zijn gedelegeerd aan de directeur bestuurder.

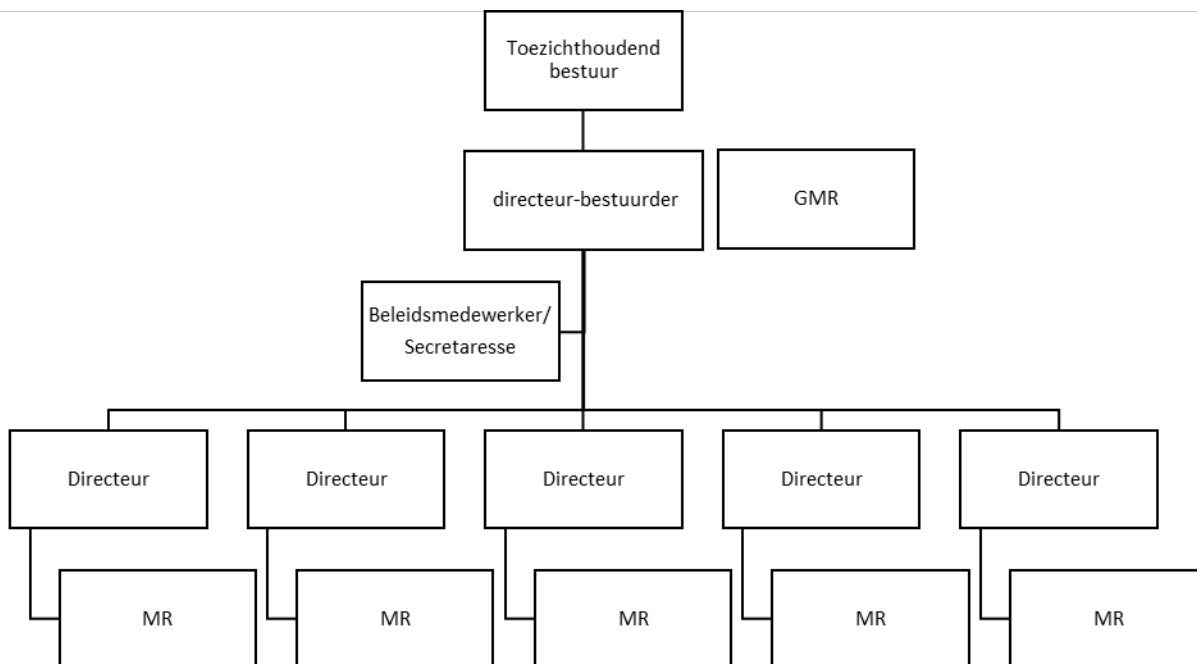
Het bestuur heeft de toezichthoudende rol en het juridisch/wettelijk bestuur ligt mede in handen van de directeur bestuurder.

Het bestuur stelt op stichtingsniveau een missie en een visie vast en ziet toe op de realisering van de doelstellingen in het vastgestelde strategisch beleidsplan van de stichting en de daarop gebaseerde schoolplannen. Het bestuur streeft naar duidelijke kaders (bestuurlijk toetsingskader) waarbinnen het management zelfstandig kan opereren. De directeur bestuurder legt een heldere verantwoording af aan de toezichthouder.

De directeur bestuurder heeft de dagelijkse leiding van de organisatie, ontwikkelt beleid, voert dit uit, evalueert en stelt zo nodig bij. Ook vertegenwoordigt hij de stichting zowel intern als extern. De schooldirecteuren leggen verantwoording af aan de directeur bestuurder.

De directeuren van de scholen zijn verantwoordelijk voor de eigen schoolorganisatie. Zij zijn het aanspreekpunt voor teamleden, ouders, en organisaties rondom de school. Bij de ontwikkeling en uitvoering van beleid moet de medezeggenschap worden betrokken. Op bovenschools niveau voert de directeur het overleg met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). Het betreft dan beleidszaken op stichtingsniveau. Op schoolniveau voert de schooldirecteur het overleg met de Medezeggenschapsraad (MR). Het betreft dan beleidszaken op schoolniveau.

Uitgangspunt binnen de stichting is dat de verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie worden neergelegd en er sprake is van een relatieve (immers: binnen wet- en regelgeving en vastgestelde kaders op stichtingsniveau) autonomie van de school. Daarnaast dient het handelen van de toezichthouder, het bestuur, het directiebestuur en de schooldirecteuren betrouwbaar, transparant en deugdelijk te zijn voor alle belanghebbenden (personeel, ouders, geledingen, organisaties rondom de school).



3.2.3 Belangrijke elementen van het gevoerde beleid

Jaarplan LEV 2019-2020

Geëvalueerde versie april 2020

De SPCO LEV is een Stichting die zich ten doel stelt om protestants christelijk basisonderwijs aan te bieden in de plaatsen Boskoop en Waddinxveen. In het Koersplan 'Leren leren in vertrouwen' staan de beleidsvoornemens 2019-2023 van SPCO LEV verwoord. Dit strategisch beleid wordt jaarlijks uitgewerkt in een bovenschools jaarplan. Dit is het jaarplan voor het schooljaar 2019-2020. In dit jaarplan staan de voornemens uit het Koersplan uitgewerkt in doelstellingen en acties.

In het Koersplan staan 3 perspectieven beschreven:

- A. LEV en onderwijskwaliteit: 'Samenspel van kennis en vaardigheden'
- B. LEV en ontwikkeling: 'Talent groeit bij vertrouwen en verantwoordelijkheid'
- C. LEV en netwerken: 'Samen voor de ontwikkeling van onze leerlingen'

In deze 3 perspectieven zijn de verbeteronderwerpen geordend.

A. LEV en onderwijskwaliteit: 'Samenspel van kennis en vaardigheden'

Gewenste situatie (doel):	Activiteiten:	Evaluatie:
<p>A1 Het kwaliteitsbeleid op stichtingsniveau is beschreven in een kwaliteitsprotocol.</p> <p>A2 De bestuurder en stakeholders hebben inzicht in de kwaliteit van het onderwijs.</p> <p>A3 De kwaliteit van het onderwijs voldoet aan de gestelde eisen.</p> <p>A4 Onze leerlingen leren van lerende professionals, die met elkaar het onderwijs willen ontwikkelen en verbeteren.</p>	<p>A1</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kwaliteitsbeleid opstellen door kwaliteitsteam • Bespreking in directieoverleg (en GMR/RVT ter info) • Vaststelling door bestuurder <p>A2 en A3</p> <ul style="list-style-type: none"> • De werkwijze van de audit is bijgesteld n.a.v. de eerste audit. • Op minimaal 2 scholen is een audit uitgevoerd. • Twee keer per jaar verantwoorden de scholen hun opbrengsten in een kwaliteitsgesprek met het kwaliteitsteam. Tussentijds in november een voortgangsgesprek. <p>A4:</p> <ul style="list-style-type: none"> • In 3 leercafés worden nieuwe inzichten opgedaan en ervaringen uitgewisseld over het onderwerp 'executieve functies'. • Op schoolniveau wordt vervolg gegeven aan de kenniscafés. 	<p>Tussenevaluatie april 2020:</p> <p>A1 – Gemaakt, besproken in DO in is in uitvoering. Door coronacrisis zijn niet alle gesprekken doorgegaan. Functionerings-gesprekken worden nog gevoerd in Q2. Evaluatie van kwaliteitsprotocol in Q3. Wordt nog ter info besproken in GMR.</p> <p>A2 en A3 – Audits zijn verder ontwikkeld, maar uitvoering is i.v.m. corona doorgeschoven naar volgend cursusjaar (Rehoboth en Immanuel). Kwaliteitsgesprekken zijn uitgevoerd.</p> <p>A4 – 2 van de 3 leercafés zijn uitgevoerd. De inhoud van het 3^e leercafé wordt doorgeschoven naar cursusjaar 20-21. Daarbij is het belangrijk om de belangstelling voor EF op peil te houden. 4 van de 5 scholen gaan EF wel oppakken in het jaarplan 20-21, 1 school heeft andere prioriteiten.</p>
Eigenaar en betrokkenen:	Consequenties scholing:	Kosten:
<p>Eigenaar: A1 Kwaliteitsteam (Inge en Henk) A2 en A3 auditcommissie: Bert, Danielle, Wim, Inge, Gera en Henk. A4 Werkgroep Leercafé: Nicole, Bert, Inge en Henk.</p> <p>Betrokkenen: bestuurder, directeuren, schoolteams</p>	<p>A2: Interne scholing auditoren</p>	<p>Kosten in 2020 begroot op € 5.000,-</p>

B. LEV en ontwikkeling: 'Talent groeit bij vertrouwen en verantwoordelijkheid'

Gewenste situatie (doel):	Activiteiten:	Evaluatie:
<p>B1 Doelen m.b.t. ICT zie innovatieplannen ICT per school B2 LEV-medewerkers ontwikkelen zich en leren van elkaar B3 Kindgesprekken vanuit het gedachtengoed van Talentenbouwers wordt op minimaal 3 van de LEV-scholen actief gebruikt. B4 LEV ontwikkelt een pool van medewerkers die willen doorgroeien naar middenkader/directie. B5 Het IPB beleid van LEV is vastgelegd en actueel.</p>	<p>B1 Zie innovatieplannen ICT per school B2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realiseren van een LEV-atelier, werkplaats voor innovatie en creatie. • In specialistengroepen (hoogbegaafdheid, taal/lezen, rekenen, gedrag en ICT) vindt kennisdeling plaats die vastgelegd wordt in een kwaliteitskaart per specialistengroep. De specialistengroepen worden aangestuurd vanuit het IB-netwerk. • De kwaliteitskaarten worden op schoolniveau besproken, ingevoerd en zijn terug te zien in de praktijk. • In het directienetwerk (i.c.m. IB-netwerk) wordt tijd vrijgemaakt voor leren van/aan elkaar en/of scholing in het kader van kwaliteitsbeleid. <p>B3</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gecertificeerde talentenbouwers delen hun kennis in hun team (zie jaarplan op schoolniveau) • Intervisiemomenten voor gecertificeerde talentenbouwers (2x p.j.) • In het voorjaar 2020 vindt de scholing van een nieuwe cursusgroep talentenbouwers plaats. 	<p>Tussenevaluatie april 2020: In volgend jaarplan brengen we dit onderdeel onder in socialisatie en persoonsvorming (Biesta). Hieronder brengen: - Talentenbouwers - EF-traject B1: wordt doorgeschoven naar 20-21. Veel devices aangeschaft. Thierry pakt dit op. B2 is niet van de grond gekomen. Wordt niet verder opgepakt. Specialistengroepen lopen verschillend. Dit proces wordt geëvalueerd, aangestuurd door het IB-netwerk. Op veel scholen wordt het idee en het format van de kwaliteitskaarten gebruikt om de kwaliteit te definiëren. Delen van deze uitgewerkte kwaliteitskaarten is nog een ontwikkelpunt. De werkgroep Lev-academie is opgeheven. B3 – Talentenbouwers delen hun kennis in het team. Een nieuwe groep is niet gestart door geringe belangstelling. Op 1 van de scholen zijn talentenbouwers actief en wordt het in de units toegepast. Op de andere scholen is het onderwerp wat weggezaakt. In het directeurenoverleg is afgesproken dat de keuze of en hoe talentenbouwers worden toegepast in de scholen een keuze wordt van de individuele scholen.</p>

	<p>B4</p> <ul style="list-style-type: none"> Gesprekken door de bestuurder met potentiële kandidaten, op aangeven van de directeuren. Per persoon wordt een individueel ontwikkeltraject afgesproken incl scholing. <p>B5</p> <ul style="list-style-type: none"> Huidige IPB-beleid wordt geactualiseerd en vastgesteld via het directeurenoverleg, GMR en RvT 	<p>B4 – Loopt.</p> <p>B5 – Loopt, planning is dat het in Q2 gedeeld wordt in GMR en bij directeuren.</p>
Eigenaar en betrokkenen:	Consequenties scholing:	Kosten:
<p>Eigenaar:</p> <p>B1: Werkgroep ICT (Cees, Thierry, Froukje/Femke, Martine S, Jeanina/Kim)</p> <p>B2: Werkgroep LEV academie: Jeanina, Stefanie, Martine, Wim en Henk.</p> <p>B3: Wim, i.s.m. De Vier Windstreken</p> <p>B4: Directeuren en bestuurder</p> <p>B5: Bestuurder</p>		Innovatieplannen in begroting 2019 opgenomen. Talentenbouwers (via wim)

C. LEV en netwerken: 'Samen voor de ontwikkeling van onze leerlingen'

Gewenste situatie (doel):	Activiteiten:	Evaluatie:
<p>C1 Startende leerkrachten (1^e t/m 3^e jaar van werkzame leven) worden toegerust voor hun vak. De uitstroom van startende leerkrachten (1^e t/m 3^e jaar is lager dan 5%.</p>	<p>C1</p> <ul style="list-style-type: none"> Welkomstbijeenkomst in de stichting. Deelname (verplicht) aan 2 meetups voor startende leerkrachten (samen met CNS Gouda en De Vier Windstreken) Maandelijks begeleidingsgesprekken en/of een 'maatje' op de eigen school. Inzet beeldcoaches (in opleiding, dus nog geen structurele inzet) 	<p>Tussenevaluatie april 2020:</p> <p>Netwerk met meet-ups loopt, m.u.v. corona-tijd. Welkomstbijeenkomst is niet uitgevoerd, wordt verschoven naar 20-21 (actie Gijsbert). Doelgroep is alle leerkrachten die nieuw bij LEV zijn komen werken. Beeldcoaches worden opgeleid. Ook Linda van der Heijden is bezig met de opleiding. Eén van de</p>

	<ul style="list-style-type: none"> 1x per 6-8 wk een gesprek met de directie (incl klasbezoek) 	beeldcoaches heeft de opleiding afgerond, de anderen zijn in de afrondende fase, maar vertraagd door Corona. In het jaarplan 20-21 beschrijven we hoe de beeldcoaches worden ingezet, hoe gefaciliteerd en hoe we de (bovenschoolse) PR hiervoor organiseren (via DO → Gijsbert)
Eigenaar en betrokkenen:	Consequenties scholing:	Kosten:
C1: Gijsbert Beeldcoaches in opleiding (Renee en Inge)	Opleiding beeldcoaching (daarna inzet voor starters in seizoenen 20-21)	€ 100,- welkomsbijeenkomst € 1000,- meetups € 2500,- beeldcoaching

3.2.4 Zaken met een politieke of maatschappelijke impact

n.v.t.

3.2.5 Informatie over de maatschappelijke aspecten van het 'ondernemen'

In het kader van goed werkgeverschap wordt en gezorgd voor goede arbeidsomstandigheden en worden werkdrukmiddelen ingezet voor de verlichting van de werkdruk van de collega's, zie toelichting paragraaf 2.2.1.

Voor verbetering van de bedrijfsvoering worden er in de diverse gesprekken die de directeuren voeren nadrukkelijk ideeën van de collega's gehonoreerd. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de geautomatiseerde betaling en inzet van devices.

In het kader van boeien en binden van onze collega's zijn er afspraken gemaakt over beloningen en arbeidsvoorwaarden, zoals deelname sportschool (uitbreiding cafetarieregeling)

Wij bieden VO-en MBO-leerlingen de mogelijkheid om leer-en of werkervaring op te doen. Daarnaast hebben we collega's in dienst vanuit een sociale werkplaats die bij ons worden gedetacheerd.

3.2.6 Vermelding van de samenwerkingsverbanden waarbij de rechtspersoon of de daaronder resorterende instellingen zijn aangesloten en van de verbonden partijen

Het samenwerkingsverband bestaat uit ongeveer 90 basisscholen aangevuld met speciale onderwijsvoorzieningen van zes SO besturen samen verantwoordelijk voor ongeveer 18.000 leerlingen. Het samenwerkingsverband is formeel gestart op 1 augustus 2014.

De aangesloten schoolbesturen, de betrokken gemeenten en zorgpartners werken samen om voor alle kinderen binnen het primair en speciaal onderwijs in Midden-

Holland passend onderwijs, jeugdhulp en zorg te organiseren, zodat zij zich naar vermogen kunnen ontwikkelen.

De schoolbesturen ontvangen een ongedeeld ondersteuningsbudget van € 122 (2019-2020) per leerling per schooljaar en zijn, in samenspraak met de sociale teams van de gemeenten, verantwoordelijk voor alle ondersteuning tot aan een eventuele verwijzing naar SBO of SO toe. De aangesloten besturen kunnen binnen hun totale ondersteuningsmiddelen zelf keuzes maken als het gaat om de toedeling van middelen ten behoeve van de ondersteuning op de school.

Dit betekent dat besturen in overleg met hun schoolteams en medezeggenschapsorganen, binnen de kaders die we in het samenwerkingsverband afspreken, eigen keuzes kunnen maken op basis van de populatie en de ondersteuningsvragen.

De scholen hebben hun eigen profielen opgesteld. In deze Schoolontwikkelingsprofielen geven de scholen aan welke specifieke zorg zij kunnen bieden.

De IB'ers van onze LEV-scholen treffen elkaar in LEV IB-netwerken, waar gesproken wordt over de laatste ontwikkelingen, intervisie plaatsvindt, ervaringen van onder andere de consequenties van passend onderwijs worden gedeeld en casus besproken. De leden van het IB-netwerk zijn daarnaast ook lid van een specialistengroep gedrag, taal-lezen, begaafde of rekenen.

Essentieel voor het effectief werken aan passend onderwijs is dat er sprake is van een heldere verantwoordelijkheidsverdeling tussen de schoolbesturen en het samenwerkingsverband.

Op hoofdlijnen komt deze verdeling op het volgende neer:

De verantwoordelijkheden van de schoolbesturen zijn:

- * het voldoen aan de wettelijke zorgplicht
- * het voldoen aan de basiskwaliteit in hun scholen
- * handelings- en doelgericht werken in de scholen
- * de ondersteuning en de ondersteuningsroutes voor de kinderen op hun scholen
- * het faciliteren van de scholen voor samenwerking op gebiedsniveau, bijvoorbeeld via lokale IB- netwerken
- * professionalisering van de eigen medewerkers
- * het faciliteren (in tijd) van de intern begeleiders voor deelname aan gezamenlijke trainingen met trajectbegeleiders, georganiseerd door het samenwerkingsverband en de gemeenten

3.2.7 Ontwikkelingen bij of in relatie tot verbonden partijen, inclusief samenwerkingsverbanden

n.v.t

3.2.8 Namen van bestuurder(s) en toezichthouders en hun betaalde en onbetaalde (neven)functies

De leden van het bestuur beschikken niet over een nevenfunctie. Het bestuur krijgt jaarlijks een vrijwilligersvergoeding als beloning. De zogenoemde vacatiegelden. In het dagelijks leven zijn onze bestuursleden o.a. werkzaam in het onderwijs, financiële sector, zelfstandige en pensioengerechtigd.

Rol	Naam	Taken	(Neven)functies
Toezichhoudend bestuur:			
Voorzitter	W. Verheij	Toezichhoudend RemuneratieCie	Directeur bij Agium Financiële Detachering (B) Directeur/Partner bij Agium Digital (B) Bestuurslid LOOFC (NO)
Secretaris	J. Snel	Toezichhoudend	
Penningmeester	H. van Vark	Toezichhoudend AuditCie	Senior docent economie & hoofd BPV bureau College Economie bij MBO-Rijland (B)
Vice-voorzitter	P. van Nieuwenhuizen	Toezichhoudend RemuneratieCie	Manager service account bij Toyota Material Handling Nederland (B)
Lid	L. de Bloois	Toezichhoudend AuditCie	Financial Controller bij Fair Wear Foundation (B)
Lid	L. Dekker	Toezichhoudend	Clustermanager bij Codarts, Hogeschool voor de Kunsten (B) Bestuurslid Stichting De Tegenfase (NO)
Dagelijks bestuur:			
Directeur-Bestuurder	G. Buijs	Bestuur	Directeur Bestuurder SPCO-LEV (B) Bestuurslid Vliegclub Haamstede (NO)

3.3 Naleving branchecode

De stichting werkt binnen een sluitende begroting. De investeringen waaronder ook de nieuwbouw kunnen met eigen geld betaald worden. Periodiek wordt meerdere malen per jaar gerapporteerd over de financiële situatie van de stichting.

3.3.1 Ontwikkelingen op het gebied van governance

De zelfevaluatie heeft dit jaar plaatsgevonden als afronding van de training en actualisatie van de governance-documenten. De start hiervoor werd geïnitieerd door de voorgaande zelfevaluatie in 2018, waarin werd geconcludeerd dat de verdeling van verantwoordelijkheden, maar zeker de bevoegdheden met het aantreden van de nieuwe directeur-bestuurder nog beter moest/kon worden geconcretiseerd. Het TB heeft zichzelf ten doel gesteld om in 2019 meer duidelijkheid te verkrijgen en te scheppen in haar taken en toezichhoudende rol.

De evaluatie van 2019 heeft geleerd dat er een stuk meer duidelijkheid is. De governance is geactualiseerd en vastgelegd in de governance-documenten. Het TB heeft geconcludeerd dat zij weliswaar op afstand besturen, maar dat het TB duidelijker en zichtbaarder moet zijn voor de organisatie. In 2020 zal het TB daarom ook invulling geven aan het houden van visitaties op de scholen.

De conclusie van het TB bij de zelfevaluatie is dat er in 2019 weer een goede basis is gelegd en er veel duidelijkheid is ontstaan. Met de governance-toolkit is praktisch instrumentarium beschikbaar om concreter invulling te geven aan haar rol en de rolvastheid te borgen

3.3.2 Vermelding code goed bestuur die gehanteerd wordt

Uitgangspunt is de 'Code goed bestuur' van de PO-raad. Er is een heldere scheiding tussen de taken en verantwoordelijkheden van de intern toezichhouders en

directeur-bestuurder. De taken en verantwoordelijkheden van de directies zijn beschreven in het managementstatuut. De directeur-bestuurder bestuurt op hoofdlijnen en stimuleert eigenschap en professionele ruimte op school- en stichtingsniveau. De directeur-bestuurder is eindverantwoordelijk voor de continuïteit en de kwaliteit van de taakuitvoering door de scholen. Ook is de directeur-bestuurder eindverantwoordelijk voor de naleving van de op de scholen van toepassing zijnde wet- en regelgeving. De directeur-bestuurder fungeert als werkgever voor alle medewerkers binnen de stichting.

De directeur-bestuurder formuleert lange termijn doelstellingen en zet duidelijke kaders neer waarbinnen de directies zelfstandig opereren. De directeur-bestuurder verwacht in antwoord daarop heldere verantwoording in de vorm van managementrapportages.

De stichting kent een directieoverleg. De directies hebben een adviserende rol naar de directeur-bestuurder. Zij hebben een beleidsvoorbereidende rol in de commissies: algemene zaken, onderwijs en personeel. De directeur-bestuurder is voorzitter van het directieoverleg en stelt tevens het beleid vast.

Dit bestuurlijk toetsingskader bevat RGU's op hoofdlijnen die voldoende ruimte bieden aan de eigenheid van iedere school. Daarnaast wordt onderling intensief samengewerkt om de kwaliteit van het onderwijs op LEV-niveau cyclisch te borgen en waar mogelijk te versterken.

3.3.3 Vermelding van de afwijkingen van deze code en toelichting

n.v.t.

3.3.4 Wijze waarop horizontale verantwoording wordt ingevuld

Voor het goed functioneren van het Raad van Beheermodel is het belangrijk om de informatievoorziening tussen de toezichhoudende leden van het bestuur en de directeur-bestuurder(s) goed te regelen. Het op tijd kunnen beschikken over de juiste informatie zorgt ervoor dat de geledingen hun taak naar behoren uit kunnen voeren. Dit document beschrijft eveneens de bevoegdheden van de (G)MR m.b.t. dit informatieprotocol.

3.4 Verslag toezichhoudend orgaan

Algemeen

Met ingang van 1 augustus 2010 is de Wet Goed Onderwijs, Goed Bestuur van kracht.



Dit houdt in dat het bevoegd gezag van een onderwijsinstelling ervoor dient te zorgen dat de functies van bestuur en intern toezicht op het bestuur in functionele of organieke zin zijn gescheiden.

Stichting SPCO-LEV hanteert het Raad van Beheermodel, zoals hieronder weergegeven. Met dit model hanteert SPCO LEV een functionele scheiding tussen besturen en toezichhouden. Er is sprake van een

gedeelde verantwoordelijkheid. De intern toezichthouders hanteren hierbij de code goed bestuur van de PO/VO-Raad. De intern toezichthouders willen vanuit identiteit staan voor waarden-gedreven toezicht.

Leren en Vertrouwen

Wij hechten aan 'eenheid in verscheidenheid', waarmee scholen en personen de ruimte en verantwoordelijkheid hebben om op eigen wijze gestalte te geven aan onze gedeelde visie.

Visie

LEV is een onderwijsgemeenschap waar bezielde professionals leerlingen uitdagen om zelfbewuste en empathische (mede-)mensen te worden. Vanuit ons geloof in Jezus Christus als de zoon van God, hechten we waarde en belang aan een Christelijke leer- en leefomgeving, waarbinnen voor alle kinderen ruimte is om in harmonie met zichzelf en de ander te zijn.

Missie en merkbeloofte

LEV wil haar professionals en leerlingen uitdagen om in dialoog en samenwerking talenten van henzelf en de ander te ontdekken en ontwikkelen. LEV wil leerlingen toerusten (aanleren van vaardigheden) om actief deel te nemen aan onze dynamische maatschappij. Daarnaast wil LEV invloed uitoefenen op deze dynamische maatschappij door leerlingen te leren over binding, verantwoordelijkheid, loyaliteit, compassie en gemeenschapszin. Waarheidsvinding, argumenteren en omgang met feedback zijn daar voorbeelden van. LEV wil (de omgeving van) Boskoop en Waddinxveen laten zien en horen van deze toekomstperspectieven.

LEV is financieel gezond, bestedingen dragen doelmatig bij aan het onderwijskundige proces. De stichting kan risico's opvangen en kan voldoende investeren in ontwikkelingen met daarbij in principe jaarlijks sluitende begrotingen per school

Taken Intern toezicht

De taken van het intern toezichthoudend orgaan zijn vastgelegd in het Intern Toezichtkader. De uitspraken en ijkpunten zijn gericht op de volgende onderwerpen: Identiteit, Strategie, Beleid, Bedrijfsvoering, Informatievoorziening, Relatie met interne en externe stakeholders, Functioneren van de organisatie en Functioneren van de directeur-bestuurder. Naast haar toezichthoudende taak vervult het toezichthoudend bestuur ook een klankbordfunctie voor de directeur-bestuurder van SPCO LEV.

Dit document betreft het jaarverslag van het toezichthoudend bestuur van SPCO LEV (hierna: het TB) over haar activiteiten in 2019.

Verantwoording wettelijke taken

De wettelijke taken van het toezichthoudend bestuur bestaan uit:

- Toezicht op de uitvoering van de taken en de uitoefening van de bevoegdheden door het de directeur-bestuurder.
- Het pro-actief en op verzoek adviseren van het dagelijks bestuur (de directeur-bestuurder) bij en in de uitoefening van zijn taken.
- Het goedkeuren van (a) de begroting en de meerjarenbegroting, (b) het jaarverslag (inclusief jaarrekening), (c) het formatieplan, (d) de Bestuursrapportage 'Personeel en Organisatie (IPB en AO/IC), (e) het kwaliteitsprotocol en (f) het koersplan.

- Het toezien op de naleving door het dagelijks bestuur (de directeur-bestuurder) van wettelijke verplichtingen, de code voor goed bestuur en de afwijkingen van die code. Dit is inclusief de inrichting van de bestuurlijke organisatie, met de vereiste statuten en reglementen.
- Het toezien op de rechtmatige verwerving en de doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van de middelen van SPCO-LEV.
- Het aanwijzen van een accountant die verslag uitbrengt aan het toezichthoudend bestuur.
- Het optreden als werkgever van het dagelijks bestuur.
- Het evalueren van het functioneren van het dagelijks bestuur (de directeur-bestuurder).
- Het jaarlijks afleggen van verantwoording over de uitvoering van de eigen taken en de uitoefening van de eigen bevoegdheden.

Het toezichthoudend bestuur bestaat uit 6 leden, waaronder een voorzitter, een vice-voorzitter, een secretaris en een penningmeester. Vanuit de toezichthoudende functie wordt een aantal terugkerende zaken jaarlijks op de agenda geplaatst. In 2019 is het TB 8 keer bijeengekomen ten behoeve van reguliere bestuursvergaderingen en daarnaast 3 keer voor training en afstemming in het kader van governance en de Code voor Goed Bestuur. Daarbuiten zijn de verschillende leden vanuit de specifieke aandachtsgebieden (primair financiën, onderwijs en huisvesting) aanwezig geweest bij diverse andere afstemmingsmomenten. De voorzitter en de directeur-bestuurder hebben regelmatig onderlinge afstemming. In 2019 heeft het TB 2 formele overleg momenten gehad met de GMR. Aangereikte verbeterpunten vanuit de GMR (o.a. tijdigheid informatieverstrekking) zijn besproken in de bestuursvergaderingen.

Het TB heeft zich afgelopen jaar extra laten voorlichten over en ondersteunen bij de compliance en governance. In enkele sessies zijn alle benodigde documenten herijkt en geactualiseerd.

Het TB heeft geen rechtstreekse bemoeienis met de dagelijkse gang van zaken op de scholen en de voorbereiding en uitvoering van het stichtingsbeleid. Wel is er sprake van een intensieve dialoog met de directeur-bestuurder, waarbij het TB gevraagd, maar ook ongevraagd adviseert.

Trefwoorden van onze bestuurlijke taken en verantwoordelijkheden zijn: vaststellen en goedkeuring geven aan het strategisch beleidsplan (het koersplan), (meerjaren en jaar) begroting, jaarverslag (inclusief jaarrekening), beleidsuitgangspunten, ruimte creëren om de juiste condities te realiseren voor het behalen van doelstellingen (voor zover haalbaar en realistisch) en toezicht op de uitvoering van genoemde punten. Activiteiten rond beheer en uitvoering liggen bij de directeur-bestuurder en de schooldirecties, waarbij het TB de uitgangspunten voor verdeling van gelden vaststelt. Aan het TB is/wordt verantwoording afgelegd over de uitvoering van het vastgestelde stichtingsbeleid middels de maandelijkse bestuursvergaderingen en op basis van periodieke en incidentele (management)rapportages.

Het bestuur legt verantwoording af aan personeel en gemeenschappelijke medezeggenschapsraad middels het jaarverslag.

Het TB heeft in 2019 goedkeuring gegeven aan de volgende documenten:

- Koersplan
- Jaarverslag en Jaarrekening 2018
- Document risicobeheersing
- Continuering beleid rond relationele en familiale banden

- Bestuurlijk en Intern Toezichtskader
- Jaarplan LEV
- IPB
- Managementstatuut
- Jaarbegroting 2020 (meerjarenbegroting goedgekeurd in januari 2020)
- Bestuursformatieplan
- Informatieprotocol

Een besluitenlijst is onderdeel van de notulen van de reguliere bestuursvergaderingen.

Het TB is door de directeur-bestuurder ieder kwartaal geïnformeerd op basis van de Maraps.

De remuneratiecommissie, bestaande uit de voorzitter en de vice-voorzitter van het TB, hebben in september 2019 een evaluatie- en beoordelingsgesprek gevoerd met de directeur-bestuurder. De remuneratiecommissie heeft op basis van (bij de aanstelling van de directeur-bestuurder bepaalde) prestatiecriteria een voorstel gedaan aan het TB voor de beloning van de directeur-bestuurder. Dit voorstel is door het TB overgenomen.

Op het gebied van onderwijskwaliteit zijn de nodige gesprekken gevoerd met de directeur-bestuurder. Het TB heeft goedkeuring gegeven aan extra middelen ter bevordering van de kwaliteit van het onderwijs, zowel binnen de stichting als binnen de individuele scholen en via het innovatiefonds. Dat de impulsen van de afgelopen jaren hun nut en uitwerking hebben, blijkt uit de positieve ontwikkeling op enkele scholen. Daarnaast heeft de inspectie afgezien van een onderzoek op één van de scholen, nadat inzicht is gegeven in de actie- en verbeterplannen van de betreffende school.

Het aantrekken van goed gekwalificeerd personeel (zowel ondersteunend, leerkrachten, IB-ers als directeuren), is een blijvend aandachtspunt.

Samenwerkingen met verschillende hogescholen en instituten helpen, maar geven geen garantie. Er zijn diverse mogelijkheden om medewerkers opleidingen en cursussen te laten volgen. Hiermee zijn er binnen de stichting duidelijke doorstroom mogelijkheden. Het TB wordt maandelijks geïnformeerd over de ontwikkelingen en perspectieven.

Verantwoording op grond van de code goed bestuur

Inrichting toezichthoudend orgaan

Bestuurssamenstelling:

Rol	Naam	Taken/ Aandachtsgebied	Benoeming per	Herkiesbaar
Toezichthoudend bestuur:				
Voorzitter	W. Verheij		A = 13-09-2017	2021
Secretaris	J. Snel	Huisvesting	A= 06-07-2008 H= 2012/2016	2020
Penningmeester	H. van Vark	Financiën	A= 26-06-2003 H= 2007/2011/2015/2019	2023
Vice-voorzitter	P. van Nieuwenhuizen	HRM	A=24-03-2010 H= 2014/2018	2022
Lid	L. de Bloois	Financiën	A= 23-06-2011	2023

Lid	L. Dekker	Onderwijs & Identiteit	H= 2015/2019 A= 18-06-2014 H= 2018	2023
Dagelijks bestuur:				
Directeur-Bestuurder	G. Buijs	Dagelijks bestuur		

Benoeming per:

A = Aangetreden; H = Herkozen

De rollen binnen het toezichthoudend bestuur zijn onbezoldigd. De leden spannen zich op vrijwillige basis, vanuit maatschappelijke betrokkenheid in voor SPCO-LEV.

Functionele scheiding:

Rol	Naam	Taken	(Neven)functies
Toezichthoudend bestuur:			
Voorzitter	W. Verheij	Toezichthoudend RemuneratieCie	Directeur bij Agium Financiële Detachering (B) Directeur/Partner bij Agium Digital (B) Bestuurslid LOOFC (NO)
Secretaris	J. Snel	Toezichthoudend	
Penningmeester	H. van Vark	Toezichthoudend AuditCie	Senior docent economie & hoofd BPV bureau College Economie bij MBO-Rijland (B)
Vice-voorzitter	P. van Nieuwenhuizen	Toezichthoudend RemuneratieCie	Manager service account bij Toyota Material Handling Nederland (B)
Lid	L. de Bloois	Toezichthoudend AuditCie	Financial Controller bij Fair Wear Foundation (B)
Lid	L. Dekker	Toezichthoudend	Clustermanager bij Codarts, Hogeschool voor de Kunsten (B) Bestuurslid Stichting De Tegenfase (NO)
Dagelijks bestuur:			
Directeur-Bestuurder	G. Buijs	Bestuur	Directeur Bestuurder SPCO-LEV (B) Bestuurslid Vliegclub Haamstede (NO)

B= Bezoldigd; NB= Nevenfunctie bezoldigd; NO= Nevenfunctie onbezoldigd

De zelfevaluatie heeft dit jaar plaatsgevonden als afronding van de training en actualisatie van de governance documenten. De start hiervoor werd geïnitieerd door de voorgaande zelfevaluatie in 2018, waarin werd geconcludeerd dat de verdeling van verantwoordelijkheden maar zeker de bevoegdheden met het aantreden van de nieuwe directeur-bestuurder nog beter moest/kon worden geconcretiseerd. Het TB heeft zichzelf ten doel gesteld om in 2019 meer duidelijkheid te verkrijgen en te scheppen in haar taken en toezichthoudende rol.

De evaluatie van 2019 heeft geleerd dat er een stuk meer duidelijkheid is. De governance is geactualiseerd en vastgelegd in de governance documenten. Het TB heeft geconcludeerd dat zij weliswaar op afstand besturen, maar dat het TB duidelijker en zichtbaarder moet zijn voor de organisatie. In 2020 zal het TB daarom ook invulling geven aan het houden van visitaties op de scholen.

De conclusie van het TB bij de zelfevaluatie is dat er in 2019 weer een goede basis is gelegd en er veel duidelijkheid is ontstaan. Met de governance-toolkit is praktisch instrumentarium beschikbaar om concreter invulling te geven aan haar rol en de rolvastheid te borgen. Het uitgangspunt is hierbij betrokken, maar kritisch en onafhankelijk; waarheidsvinding op basis van 'verhalen' maar ook op basis van bewijslast, met als handvatten: het bestuurlijk en intern toezichtskader, de jaarplannen, het koersplan, de managementovereenkomsten en de verbeterplannen. Het TB heeft geconcludeerd dat met haar focus op de aandachtsgebieden Onderwijskwaliteit, Rechtmatigheid van besteding van middelen, HRM, Risicobeheersing, Sociale Veiligheid, Innovatie, Governance en Gebouwen & Huisvesting, de belangrijke thema's voldoende aandacht krijgen en maandelijks op de agenda staan.

3.5 Omgeving

3.5.1 Afhandeling van klachten

SPCO LEV hanteert een klachtenregeling. De klachtenregeling is uitgebreid beschreven in het IPB. SPCO LEV is aangesloten bij de landelijke klachtencommissie via de besturenraad. In 2019 zijn er geen klachten ingediend.

3.5.2 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen in het afgelopen jaar m.b.t. internationalisering

Op de scholen is er meertalig onderwijs. Vanaf groep 1 krijgen de leerlingen Engels. Tussen de scholen en diverse kerken vindt er samenwerking plaats voor o.a. zendingsprojecten (Uganda en Kenia).

4 Risicomanagement

4.1 Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

In deze paragraaf gaan wij nader in op de belangrijkste toekomstige ontwikkelingen die wij zien voor SPCO LEV en welke risico's daarbij worden onderkend en de wijze waarop we deze risico's denken te beheersen.

Onvoorspelbare overheid

De laatste jaren is meermalen gebleken dat het gedrag van de rijksoverheid op het gebied van bekostiging van het onderwijs alsmede de eisen die aan onderwijs worden gesteld lastig is te voorspellen, zeker op langere termijn. Dit maakt het op langere termijn prognosticeren van baten en lasten niet eenvoudiger. Het gebrek aan uitzicht op structurele wijzigingen in de bekostiging maakt het lastig om de mogelijkheden in meerjarenperspectief te plaatsen. Het in continuïteit leveren van goed onderwijs is naar onze mening juist een zaak van de langere termijn, waarbij korte termijnacties dienstbaar dienen te zijn aan een meerjarig onderwijsplan. Wij trachten de hiermee verband houdende risico's zo veel mogelijk te beheersen door onze uitgaven ten aanzien van ons personeel te blijven sturen op 80% van ons totale budget.

Onderwijskwaliteit

Indien noodzakelijk worden extra financiële middelen (ten laste van de bestemmingsreserve Onderwijskwaliteit) aangewend ter versterking van het onderwijs op een school. Het vakmanschap van directeuren en leerkrachten is het belangrijkste middel om risico's op het gebied van onderwijskwaliteit te beperken. Dit vakmanschap dient op peil te worden gehouden en verdient extra aandacht. Hierbij wordt verwezen naar het hoofdstuk prestatiebox middelen. SPCO LEV investeert in de kwaliteit van het onderwijs.

Personeel

De personeelskosten vormen een belangrijk deel van de totale lasten. Derhalve is een adequate personeelsplanning van groot belang om het risico op een personele bezetting die niet aansluit op de financiële mogelijkheden en de gewenste personele inzet in de hand te houden. Het beleid 'duurzaam gezond' dat SPCO LEV al een aantal jaren voert, heeft wat die beheersing betreft z'n vruchten af geworpen. Binnen LEV werken we aan de versterking van de professionele cultuur. In de huidige schoolplannen is dat het thema waaraan veel aandacht wordt besteed. Een actueel risico is de vervangingsproblematiek. Door de personeelstekorten zijn invallers moeilijk te vinden. Daarboven ontstaan risico's in verband met de ketenregeling. Indien contracten niet goed gemonitord worden kunnen recht op vaste contracten (onbedoeld en ongewild) ontstaan.

Passend onderwijs

Door de invoering van Passend Onderwijs wordt de reguliere basisschool geacht meer zorg te bieden aan alle leerlingen. Dat betekent ook minder verwijzen naar speciale scholen. Om die reden is het strikt noodzakelijk extra te investeren in de kwaliteit van het onderwijs en de in het onderwijs werkzame medewerkers, wat weer leidt tot hogere uitgaven. Passend onderwijs verhoogt de werkdruk van ons personeel. Blijft het vak in de toekomst nog aantrekkelijk? Dit risico dienen we niet te onderschatten. SPCO LEV investeert in de versterking van de professionele cultuur, in deskundigheid van het personeel en gaat beleid verder ontwikkelen om daar waar nodig middelen in te zetten (vanuit passend onderwijs) voor adequate zorg voor onze leerlingen.

4.2 Risicoprofiel

Het bestuur wil zoveel mogelijk als kan inzetten op de kwaliteit van het onderwijs. Dit blijft het uitgangspunt. Het bestuur zal echter wel een inschatting moeten maken of de keuzes verantwoord zijn gemaakt. Het bestuur heeft in kaart gebracht wat het weerstandsvermogen ongeveer moet zijn om de in kaart gebrachte risico's te kunnen dragen.

De analyse is als volgt:

Belangrijkste financiële risico's SPCO LEV					
Risiconummer	Risico	Gevolgen	Kans	Financieel gevolg	Invloed
R1	Onderwijskwaliteit < kritische grens	Financieel, minder aanmeldingen, imagoschade	25%	Max € 160.000 (4 jaar € 40.000)	
R2	Passend onderwijs; te veel verwijzingen	Financieel, onrust binnen organisatie.	25%	Max € 50.000	
R3	Gebrek aan ambitie	Kwaliteit onderwijs,	50%	max.€ 50.000	

	sommige ouderen	onrust, verstarring			
R4	Teveel ziekmeldingen	Financieel, onrust, kwaliteit	50%	max.€ 25.000	
R5	Achterblijven van directeur als kwaliteits- en cultuurdrager	Financieel - Daling inkomsten. Kwaliteit, onrust / imagoschade	50%	max.€ 100.000	
R6	Het nog niet optimaal inzetten van alle aanwezige competentie	Financieel - Imagoschade; individuele schade leerlingen	50%	max.€ 25.000	
R7	Achterblijvende kwaliteit IB'rs	Financieel - Imagoschade; individuele schade leerlingen	25%	max.€ 25.000	
R8	Welbevinden / tevredenheid verschillende geledingen lager dan verwacht	Financieel - Daling werknemerstevredenheid - Daling onderwijskwaliteit? Minder aanmeldingen	20%	max.€ 25.000	
R9	Leerlingenrimp 10 meer dan waarop geanticipeerd	Financieel – teveel personeel in verhouding tot leerlingenaantal	10%	max.€ 25.000	
R10	Overheveling van het buitenonderhoud	Financieel; aansturing	90%	Nu nog niet in te schatten	

5 Bedrijfsvoering

5.1 Bedrijfsvoering

5.1.1 Zaken in het afgelopen jaar op onze 5 scholen

De stichting heeft 5 scholen onder haar beheer, te weten:

De Rehobothschool

De Immanuëlschool

De Ichthusschool

De Koning Willem-Alexanderschool

De Koningin Beatrixschool.

Ook dit jaar kon het onderwijs op onze scholen gewoon z'n doorgang vinden. Naast de dagelijkse lespraktijk zijn de scholen ook bezig met vernieuwingen. Hierna volgt een impressie van het jaar 2019, opgesteld door onze directeuren:

5.1.2 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen m.b.t. personeel in het afgelopen jaar

In het afgelopen jaar zijn in het kader van de werkdrankmiddelen extra vakleerkrachten en onderwijsassistenten aangesteld. Daarnaast is er op een van de scholen een externe interim-directeur aangetrokken.

5.1.3 Gevoerde beleid inzake de beheersing van uitkeringen na ontslag

Vanuit het kader van de interne mobiliteit wordt altijd eerst onderzocht of er binnen onze scholen passend plaats/gelegenheid is voor doorstroom. Ook is de mogelijkheid aanwezig om in de vervangingspool geplaatst te worden. Via de personeelsadviseur van het administratiekantoor wordt de juiste route gevoerd om aan de voorwaarden van het participatiefonds te voldoen.

5.1.4 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen m.b.t. de huisvesting in het afgelopen jaar

De oplevering van de 2 nieuwe scholen in Waddinxveen. Dit is terug te lezen in beide schoolverslagen van de Koning Willem Alexanderschool en de Koningin Beatrixschool.

5.1.5 Financiële positie op balansdatum incl. een goede toelichting daarop

Onderstaand treft u de balans, een momentopname van de vermogensstructuur van de organisatie, aan. Onder de balans volgt een korte toelichting op de belangrijkste wijzigingen.

Activa	31-12-2019	31-12-2018	Passiva	31-12-2019	31-12-2018
Materiële vaste activa	1.525.673	1.177.040	Eigen vermogen	2.440.521	2.442.930
Financiële vaste activa	1.000	63.189	Voorzieningen	1.042.750	936.047
Vorderingen	518.629	452.642	Langlopende schulden	83.640	92.852
Liquide middelen	2.379.654	2.639.674	Kortlopende schulden	858.045	860.716
Totaal activa	4.424.956	4.332.545		4.424.956	4.332.545

Door het weergeven van de bedragen op hele euro's kan er sprake zijn van afrondingsverschillen bij afzonderlijke optelling. Dit geldt zowel voor de cijfermatige toelichting van het financieel beleid als de continuïteitsparagraaf.

Bij de analyse van de verschillen wordt uitgegaan van afgeronde bedragen (op € 1.000).

Weerstandsvermogen

Geeft inzicht in de capaciteit om onvoorziene tegenvallers in de exploitatie op te vangen.

Definitie

Het vrije deel van het eigen vermogen minus (materiële) vaste activa, uitgedrukt in een percentage van de jaarlijkse rijksbijdrage.

- Kengetal: 12,60 (gerealiseerd); het streefgetal ligt tussen de 10-20%
Resultaat 2018 was 18,00.

Het weerstandsvermogen is afgenomen van 18,00 naar 12,60. Dit percentage geeft aan of het bestuur voldoende reserves heeft gevormd om risico's, voortkomend uit de gewone bedrijfsvoering, op te kunnen vangen. Met voldoende weerstandsvermogen kunnen tekorten in de exploitatie worden opgevangen en investeringen worden gedaan. Een percentage van 10-20 % kan als redelijk tot goed worden aangemerkt. De stichting heeft aan het eind van 2019 voldoende weerstandsvermogen.

Solvabiliteit

Geeft aan in welke mate men in staat wordt geacht om op langere termijn aan alle verplichtingen te voldoen.

Solvabiliteit I (geeft de verhouding weer tussen eigen en totaal vermogen) en is afgenomen van 56,39 naar 55,15.

- Kengetal: 55,15 (gerealiseerd); het streefgetal is: 20 als ondergrens.
Resultaat 2018 was 56,39.

Solvabiliteit II (geeft de verhouding weer tussen eigen vermogen inclusief voorzieningen en het totale vermogen) is toegenomen van 77,99 naar 78,72. Het ministerie geeft een ondergrens aan van 20%. De vermogenspositie van de stichting kan als goed worden aangemerkt.

- Kengetal: 78,72 (gerealiseerd); het streefgetal is: 20 als ondergrens.
Resultaat 2018 was 77,99.

Liquiditeit (current ratio)

Geeft aan in welke mate men in staat wordt geacht om op korte termijn aan alle verplichtingen te voldoen. Een liquiditeitsratio van 1 wordt als voldoende aangemerkt.

Definitie

Vlottende activa gedeeld door kortlopende schulden.

- Kengetal: 3,38 (gerealiseerd); het streefgetal is: 0,5 – 1,5.
Het resultaat 2018 was 3,59.

Rentabiliteit

In het bedrijfsleven wordt hiermee de winst- of verliesgevendheid van een onderneming bedoeld. In het onderwijs (nonprofit-sector) wordt een relatie gelegd tussen het behaalde resultaat en de ontwikkeling hiervan op het weerstandsvermogen.

De rentabiliteit geeft het resultaat uit gewone bedrijfsvoering gedeeld door totale baten uit gewone bedrijfsvoering weer. Deze is verbeterd van - 3,45 naar -0,03. Volgens publicatie van het CBS van 10 augustus 2007 wordt in het onderwijs een begrenzing van min en plus 3 gehanteerd. Het ministerie geeft als ondergrens nihil aan.

- Kengetal: -0,03 (gerealiseerd); het streefgetal is: -3 en +3.
Het resultaat 2018 was -3,45.

Huisvestingsratio

Deze ratio geeft weer welk deel van de totale lasten is besteed aan lasten voor huisvesting. Daaronder vallen ook de afschrijvingen voor gebouwen en terreinen.

- Kengetal: 7,37 (gerealiseerd); het streefgetal is: 10.
Het resultaat 2018 was 6,43.

5.1.6 Toelichting op de ontwikkeling van de balansposten (vergelijking met vorig jaar)

Bij de analyse van de verschillen in balansposten 2018 en 2019 wordt uitgegaan van afgeronde bedragen (op € 1.000).

Materiële vaste activa:

De boekwaarde van de materiële vast activa is toegenomen met € 348.633. Er is in 2019 voor € 600.000 geïnvesteerd en de afschrijvingen bedragen € 251.400. In 2019 is de nieuwbouwschool van de Koning Willem Alexanderschool gerealiseerd wat een investeringen in met name gebouwen (€ 83.400), technische zaken (€ 191.700) en meubilair (€ 110.900) meebrengt.

Financiële vaste activa:

In 2018 was de vordering op het UWV inzake transitievergoeding opgenomen onder de financiële vaste activa (langlopende vordering). In 2020 mag de aanvraag voor de terugvordering bij het UWV worden ingediend waardoor dit per 31.12.2019 een kortlopende vordering is geworden. In 2019 staat enkel € 1.000 inzake waarborgsommen op de balans.

Vorderingen:

De stand van de vorderingen is ten opzichte van 2018 € 66.000 gestegen. Zie toelichting bij de financiële vaste activa.

Liquide middelen:

De stand van de liquide middelen is ten opzichte van 2018 met € 260.000 gedaald. Dit wordt met name veroorzaakt door de investeringen die zijn gedaan in het kader

van de nieuwbouw.

Eigen vermogen:

Het negatieve resultaat 2019 zorgt voor een afname van het eigen vermogen met € 2.400.

Per 31.12.2019 is een bestemmingsreserve bijzondere bekostiging opgebouwd (€ 122.177) die in 2020 zal worden ingezet voor de eenmalige uitkeringen die in februari 2020 zijn gerealiseerd voor medewerkers die per 1 januari 2020 in dienst waren van SPCO LEV. Deze bestemmingsreserve is gelijkgesteld aan de bijzondere bekostiging die in december 2019 is uitgekeerd vanuit het Ministerie van OCW.

Voorzieningen:

De stijging van de voorzieningen wordt grotendeels veroorzaakt doordat de voorziening groot onderhoud stijgt met € 92.000. Het overige deel van € 23.000 komt voort uit de personeelsvoorzieningen.

In 2019 zijn er geen onttrekkingen geweest uit de voorziening onderhoud. Dit heeft met name te maken met de nieuwe scholen waar geen groot onderhoud uitgevoerd hoeft te worden. Daarnaast wordt in de scholen KWA en BEA slechts het hoogst nodige onderhoud uitgevoerd.

In 2019 is er voor € 1.200 uit de voorziening jubilea onttrokken. Om de voorziening weer op de benodigde hoogte te brengen is € 2.000 gedoteerd aan de voorziening (€ 825 per fte). De voorziening duurzame inzetbaarheid is vrijgevallen. Tot slot is een voorziening wachtgeld opgebouwd voor € 21.000.

Langlopende schulden:

Het langlopende deel van de investeringssubsidies is door de egalisatie met € 9.200 afgenomen.

Jaarlijks ontstaat een vrijval welke gelijk is aan de afschrijvingslast van de betreffende actief. Op deze manier beïnvloedt dit niet het resultaat.

Kortlopende schulden:

De kortlopende schulden zijn licht gedaald ten opzichte van voorgaand jaar (€ 2.700). Waar vorig jaar nog een deel van de muzieksubsidie van de Ichthusschool kon worden ingezet, is dit in 2019 de subsidie studieverlof voor de Rehobothschool, Immanuelschool, Koning Willem Alexanderschool en de Koningin Beatrixschool.

5.1.7 Toelichting op het resultaat en wat daaraan heeft bijgedragen

	Realisatie 2019	Begroot 2019	Realisatie 2018	Vershil realisatie vs begroting 2019	Vershil realisatie 2019 t.o.v. 2018
Baten					
(Rijks)bijdragen	7.260.029	6.858.339	7.033.584	401.690	226.445
Overige overheidsbijdragen en subsidies	23.489	7.995	45.524	15.494	-22.035
Overige baten	302.049	78.330	322.338	223.719	-20.289
Totaal baten	7.585.567	6.944.664	7.401.446	640.903	184.121
Lasten					
Personele lasten	6.338.558	5.918.303	6.304.008	420.255	34.550
Afschrijvingen	48.627	193.230	217.034	-144.603	-168.407
Huisvestingslasten	556.006	537.900	489.746	18.106	66.260
Overige instellingslasten	641.474	468.700	642.117	172.774	-643
Totaal lasten	7.584.665	7.118.133	7.652.905	466.532	-68.240
Saldo baten en lasten	902	-173.469	-251.459	174.371	252.361
Financiële baten en lasten					
Financiële baten	212	200	190	12	22
Financiële lasten	3.523	1.000	4.025	2.523	-502
Financiële baten en lasten	-3.311	-800	-3.835	-2.511	524
Resultaat	-2.409	-174.269	-255.294	171.860	252.885

Het gerealiseerde resultaat over 2019 bedraagt - € 2.409. Dit resultaat wordt met name veroorzaakt door de verkoop van het oude bestuurskantoor in Boskoop (€ 202.800), en de bijzondere bekostiging t.b.v. de eenmalige uitkeringen in februari 2020 die in 2019 moeten worden verantwoord (€ 122.200). Daar tegenover staan extra personele lasten € 420.200.

Allocatie van middelen binnen het schoolbestuur:

De baten worden op schoolniveau toegekend voor zowel de rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en overige baten. De scholen dragen een deel van de PAB-bekostiging en de MI-vergoeding af aan bovenschol. Door deze afdrachten van de scholen aan bovenschol wordt bereikt dat de scholen niet worden geconfronteerd met bijvoorbeeld personele knelpunten (zoals de inzet van de interim directeur bij de Ichthus). Daarnaast wordt dit ingezet voor de inhuur van externe partijen (o.a. administratie en professionalisering (kwaliteitsimpuls) en het bestuurskantoor. Als uitgangspunt voor de verdeling van deze middelen wordt het leerlingaantal op de scholen genomen.

Onderwijsachterstanden:

Vanaf schooljaar 2019-2020 worden de middelen voor onderwijsachterstanden van basisscholen door het Rijk op een andere manier verdeeld. Via de zogenoemde CBS-indicator heeft het Rijk beter in beeld op welke basisscholend e achterstandproblematiek het grootste is. Door gerichte interventies kunnen de achterstanden worden verkleind.

Binnen SPCO LEV ontvangen de Immanuelschool, Ichthus en de Koning Willem Alexanderschool bekostiging voor onderwijsachterstanden. Deze middelen komen ook ten gunste van de school op basis van de schoolscores.

5.1.8 Analyse van de uitkomsten van de exploitatie in relatie tot de begroting en realisatie vorig jaar

Rijksbijdragen:

De rijksbijdragen in 2019 zijn € 401.700 hoger uitgekomen dan begroot. Ten opzichte van voorgaand jaar zijn de rijksinkomsten € 226.500 hoger.

- De personele vergoeding is hoger naar aanleiding van nieuwe cao-afspraken en indexering van de tarieven;
- Uitbetaling bijzondere bekostiging 2019 (€ 122.200) naar aanleiding van de eenmalige uitkeringen in februari 2020.
- Toekenning werkdrukmiddelen was vorig jaar enkel voor de periode augustus t/m december. In 2019 geldt dit voor het gehele jaar (zowel schooljaar 2018-2019 als schooljaar 2019-2020), totaal € 227.100 in de realisatie.
- Vergoeding Onderwijsachterstandenbeleid € 61.390.
- Geormerkte subsidies betreffen subsidies studieverlof voor schooljaar 2019-2020 € 19.150.
- Nabetaling over 2018-2019 (personeel, presentatiebox en pab) die volledig in 2019 valt (€ 92.000).

Overige overheidsbijdragen en subsidies:

In 2019 is vanuit de Gemeente voor de Ichthus een subsidie ontvangen voor nieuwkomers € 15.647. Deze subsidie was niet begroot. Daarnaast is de jaarlijkse vrijval van investeringssubsidies vanuit de Gemeente verantwoord. De vrijval is gelijk aan de afschrijvingslast van de betreffende actief. Op deze manier beïnvloedt dit niet het resultaat.

Overige baten:

De overige baten zijn € 224.000 hoger dan begroot. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de baten schoolfonds welke niet worden begroot (hier staan lasten schoolfonds tegenover welke eveneens niet zijn begroot). Daarnaast vallen de overige baten personeel hoger uit door een poolafrekening € 11.000, een bonus vanuit het VF € 17.800 en externe inzet van personeel € 28.200 welke niet waren begroot.

Ten opzichte van vorig jaar is een daling van € 20.300 zichtbaar. Dit wordt mede veroorzaakt door een daling in opbrengsten medegebruik. Door de verhuizing van de Koning Willem Alexanderschool is een kortere periode gedeclareerd.

Personele lasten:

De totale personele lasten zijn € 420.200 hoger dan begroot. Binnen de lonen en salarissen zijn voornamelijk de salariskosten OP zijn hoger dan voorzien. Tevens is er meer ingezet op de werkdrukgeden OOP door de inzet van onderwijsassistenten. In 2019 is een transitievergoeding uitbetaald welke niet in de begroting was opgenomen.

Bij de overige personele kosten is een overschrijding aanwezig van € 36.100 wat wordt veroorzaakt door een deel van de poolafrekening van 2018 € 6.400 en een reservering voor de poolafrekening van 2019 € 41.000.

Naar aanleiding van de vorming van de voorziening wachtgelder heeft er in 2019 een dotatie van € 21.050 plaatsgevonden die niet was opgenomen in de begroting. De inhuur van Extern Personeel valt ook hoger uit dan begroot door de inzet van externe partijen op de Ichthus en Beatrixschool.

Afschrijvingen:

De afschrijvingskosten zijn t.o.v. 2018 € 168.400 lager uitgevallen. Dit wordt veroorzaakt door de verkoop van het Bestuurskantoor € 202.765 welke formeel wordt gezien als boekwinst wat negatief onder de afschrijvingen wordt gepresenteerd.

Wanneer de verkoop uit beeld wordt gelaten, vallen de afschrijvingskosten € 58.200 hoger uit dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door de extra afschrijvingen € 45.200 naar aanleiding van de desinvesteringen in Technische Zaken (€ 13.300), Meubilair (€ 18.400), ICT (€ 6.500 en OLP (€6.938). Daarnaast hebben in 2019 grote investeringen in verband met de nieuwbouw van de Koning Willem Alexanderschool plaatsgevonden.

Huisvestingslasten:

De huisvestingslasten vallen €18.100 hoger uit dan begroot. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de huisvestingslasten van het bestuurskantoor € 10.800. Het bestuurskantoor is sinds 2019 in Waddinxveen en wordt gehuurd. Daarnaast zijn in 2019 nieuwbouwkosten van € 19.100 ontstaan die niet in de begroting waren meegenomen. Dit zijn met name lasten voor uren van monteurswerkzaamheden.

Ten opzichte van 2018 is een stijging van € 66.300 zichtbaar. Naast bovengenoemde is de dotatie aan de voorziening onderhoud verhoogd met € 46.000. In 2018 werd enkel voor de Rehobothschool en de Immanuelschool gedoteerd. In 2019 zijn hier de Koning Willem Alexanderschool en de Koningin Beatrixschool aan toegevoegd.

Overige instellingslasten:

De overige instellingslasten zijn € 172.800 hoger dan begroot, maar nagenoeg gelijk aan 2018. Dit wordt veroorzaakt door de lasten schoolfonds (€151.900) welke niet worden begroot (budgettair neutraal met baten schoolfonds).

Onder overige gemeente worden lasten verantwoordt in het kader van de Gemeentesubsidie nieuwkomers van de Ichthusschool. Projecten geeft de inzet van de muzieksubsidie weer die in 2019 is afgerond.

Financiële baten en lasten:

De saldo financiële baten en lasten is hoger dan begroot doordat de bankkosten van schoolrekeningen (€ 2.325) niet in de begroting zijn opgenomen, maar enkel de bankkosten van de bestuursrekeningen. Vorig jaar was dit ook niet in de begroting gebudgetteerd waardoor er ten opzichte van 2018 een kleine afwijking zichtbaar is.

5.1.9 Toelichting op het investeringsbeleid, de investeringen in het boekjaar en de verwachte toekomstige investeringen

In het afgelopen jaar is er vanuit het innovatiefonds op de verschillende scholen geïnvesteerd in devices en robotica. Daarnaast zijn er nieuwe methoden aangeschaft.

In verband met de nieuwbouw van scholen is er ook in het kader van duurzaamheid geïnvesteerd in bv. PV-panelen.

Investeringen in nieuwe methodieken en in ICT zullen in de toekomst nodig blijven.

5.1.10 Toelichting op kasstromen en financiering

De kasstroom uit operationele activiteiten laat in 2019 (€ 84.264) en 2018 (€ 55.087) een gezond beeld zien. De toekomstige investeringen kunnen met eigen financiële middelen gedaan worden. Opvallendheden zijn de lagere afschrijvingen door de extra afschrijvingen in verband met desinvesteringen en de boekwinst van de verkoop van het bestuurskantoor in Boskoop. De mutaties in voorzieningen zijn

toegenomen doordat in 2019 voor vier scholen wordt gedoteerd waar dit in 2018 nog voor twee scholen werd gedaan.

De kasstroom uit investeringsactiviteiten is in 2019 -€ 335.071 t.o.v. -€ 11.756 in 2018. De afwijking ontstaat door de verkoop van het bestuurskantoor en de grote investeringen in de nieuwbouwschool van de Koning Willem Alexanderschool in 2019.

De kasstroom voor financieringsactiviteiten laat een gelijkblijvend beeld zien.

5.1.11 Informatie over financiële instrumenten

De instelling heeft geen financiële instrumenten om risico's af te dekken.

5.1.12 In control statement

De stichting werkt binnen een sluitende begroting. De investeringen waaronder ook de toekomstige nieuwbouw kunnen met eigen geld betaald worden. Periodiek wordt meerdere malen per jaar gerapporteerd over de financiële situatie van de stichting.

5.1.13 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen m.b.t. de interne en externe kwaliteitszorg in het afgelopen jaar

De belangrijkste ontwikkelingen m.b.t. tot interne en externe kwaliteitszorg zijn:

- Kwaliteitsbeleid is opgesteld door het kwaliteitsteam.
- Er wordt op minimaal 2 scholen een audit uitgevoerd.
- Twee keer per jaar verantwoorden de scholen hun opbrengsten in een kwaliteitsgesprek met het kwaliteitsteam. Tussentijds in november een voortgangsgesprek.
- In leercafés worden nieuwe inzichten opgedaan en ervaringen uitgewisseld over het onderwerp 'executieve functies'. Op schoolniveau wordt vervolg gegeven aan de kenniscafés.

Het interne kwaliteitsteam bestaat uit een externe specialist en de coördinator van de interne begeleiders. Zij spelen hier een cruciale rol in. Extern hebben we op de Immanuelschool inspectiebezoek ontvangen. Dat betekent dat al onze scholen voldoen aan de normen van het reguliere toezicht.

5.2 Onderwijsprestaties en onderwijskundige zaken

5.2.1 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen van het afgelopen jaar per school.

Koning Willem-Alexanderschool

Het jaar 2019 was een heel bijzonder jaar! Eindelijk is het schoolgebouw gerealiseerd en zijn de twee locaties en de twee samengevoegd in één prachtig nieuw gebouw. Een verademing!

Op 19 september 2019 is de nieuwbouw feestelijk geopend en dagelijks geniet de gebruikers van hun nieuwe werk- en leeromgeving!



nieuwe
teams

De Koning Willem-Alexanderschool had op 1 oktober 2019 in totaal 265 leerlingen (was 248) en 26 personeelsleden. Daarvan waren er 21 beschikbaar voor de groep, een vakleerkracht voor gym, twee IB'ers, twee onderwijsassistentes en een directeur. De conciërgetaken werden door een vrijwilliger uitgevoerd tot aan de verhuizing naar ons nieuwe pand. Samen met de andere scholen hebben we in de nieuwbouw twee parttime conciërges in dienst.

Directeur is dhr. L.W. Wiltink, die in 2019 vast in dienst is gekomen bij LEV en zijn interim-positie heeft beëindigd.

Onderwijs & identiteit

De KW-A kende in haar jaarplan voor 2019 de volgende speerpunten:

- Voorbereiden van en **de overstap naar het nieuwe gebouw** aan de Willem de Zwijgerlaan 53. Na een jaar lang bouwen en inrichten kon in de zomervakantie de verhuizing plaatsvinden en is op 19 september de nieuwe school geopend. En prachtig nieuw pand, gelegen in een schitterend natuurgebied is daarmee gerealiseerd. Twee teams zijn nu echt geïntegreerd in één gebouw en twee scholen en de kinderopvang zitten nu bij elkaar.
- **De leeropbrengsten moeten omhoog.** De opbrengsten vertonen al jaren een te grillig patroon en liggen onder het gemiddelde van wat er van een school in onze gewichtsgroep verwacht kan worden. Daarom zijn we op verschillende fronten aan de slag gegaan om de opbrengsten te verhogen: We maken per groep en per kernvak een hiatenoverzicht waar we vervolgens systematisch en planmatig aan werken. Daarnaast volgen we een cursus EDI (Expliciete Directe Instructie) om de instructievaardigheden te vergroten. Verder is de implementatie van de nieuwe methode Staal nu haar tweede jaar ingegaan met merkbare gevolgen. Tenslotte is de extra zorg via onderwijsassistentes en vrijwilligers verbeterd en goed overdacht ingezet.
- **Vernieuwing van de zaakvakken** in een geïntegreerde methode is afgerond en per 3 januari 2020 gaat de school starten met de Methode Blink.
- **Positionering van de school.** Nu we een mooi nieuw gebouw hebben, heeft de positionering van de school in de wijk een grotere prioriteit gekregen. Zeer regelmatig wordt de krant gehaald, er wordt bewust publiciteit gezocht en een promo-filmpje is in de maak. De eigen identiteit wordt benadrukt in folders, gesprekken en nieuwsbrieven. Streven is om de school te laten stabiliseren rond de 250 leerlingen.
- **Personeel boeien en binden.** Op verschillende wijzen wordt er naar gestreefd het personeel vast te houden en nieuw personeel aan te trekken. Samen met de andere LEV-scholen worden faciliteiten aangeboden voor zittende en nieuwe leerkrachten. LEV biedt ook goede mogelijkheden om door te groeien en opleidingen te volgen.

Personeel & organisatie

In 2019 hebben we afscheid genomen van 2 teamleden: Anneke en Ellen wegens pensionering en Danielle wegens vertrek naar een school buiten LEV. Gonda en Joke hebben gebruik gemaakt van mobiliteit binnen LEV. Als nieuw teamlid zijn benoemd voor de plusklas Anouk en als

groepsleerkracht Marleen. Daarnaast is voor het eerst een vakdocent gym aangetrokken: Branco. Specialisten zijn er voor hoogbegaafdheid/ICT/gedrag/taallezen/rekenen (in opleiding) en gym. Ziekteverzuimpercentage op KW-A in 2019 was 0,90 . Een buitengewoon laag percentage waar we heel dankbaar voor zijn.

Jaartal	2017	2018	2019
Wtf	18,9	18,5	17,2
Verzuimpercentage	3,51	1,83	0,90

Financiën

Over 2019 is een tekort gerealiseerd van € 86.000,- Dit werd voor een groot deel bepaald door te hoge personeelslasten vanwege het instandhouden van twee locaties en daarnaast de doorzettende dalende leerlingenaantallen. Met name het gegeven dat er steeds dubbele groepen van school gaan en er enkele groepen 1 voor terugkomen, telt flink door aan de inkomstenkant. Voor schooljaar 2020 zijn daarom stevige bezuinigingen gepland.

Overigens lijkt het er in 2019 op dat de groei van De Nieuwe School stagneert en dat steeds meer leerlingen de weg (terug!) naar de KW-A vinden.

Huisvesting

In 2019 is het nieuwe pand aan de Willem de Zwijgerlaan in gebruik genomen. Daarmee zijn de huisvestingsproblemen in één keer opgelost. Rondom de school zijn mooie spelterreinen en de gemeente heeft gezorgd voor een panna-veldje aan de voorzijde van de school.

Bij de ingebruikname werden door de KW-A 10 lokalen ingericht. Twee lokalen worden gemeenschappelijk gebruikt door de Regenboog en de KW-A en het derde kleuterlokaal stond nog leeg voor de plusklas.

Het nieuwe pand is goed geïsoleerd, kent luchtverwarming en heeft zonnepanelen op het dak. Zo kan zeer waarschijnlijk fors bezuinigd worden op de energielasten.

Communicatie & kwaliteit

Ouders krijgen elke veertien dagen een algemene nieuwsbrief. Daarnaast stuurt elke groep gemiddeld eens per 14 dagen een nieuwsbrief naar de eigen ouders. In 2019 is de school overgaan op een ouder-app via Basisonline. Ouders kunnen nu via de app alle nieuwsberichten ontvangen en kunnen ook onderling of met de leerkrachten communiceren. Ook ziekmeldingen verlopen via de app alsmede de inning van de ouderbijdrage.

Regelmatig was er een inhoudelijk koffiedrinkmoment met ouders.

De ouderbijdrage kwam gemiddeld voor 80% binnen. Via de Stichting Leergeld werd een aanvulling verkregen op de niet inbare bedragen.

Samen met de ouders is er een schoolkerkdienst geweest en werd het Kerstfeest met de Beatrixschool en de kerkelijke gemeente 'De Rank' buiten gevierd via 'Expeditie Bethlehem'. Dat is inmiddels een groot event waar zo'n 1600 mensen van binnen en van buiten de school aan deelnamen.

Hoe is de zorg georganiseerd/ passend onderwijs

In ons School Ondersteuningsplan staat een uitgebreide beschrijving van onze leerlingenzorg.

Er worden per jaar 4 groepsbesprekingen gehouden en de leerkrachten maken voor de hoofdvakken groepsplannen. Met het bestuur wordt jaarlijks een kwaliteitsbespreking gehouden. Gemiddeld één keer per maand vond een SOT plaats.

Ook in 2019 zijn vanuit de zorggelden vermeerderd met werkdruggelden twee onderwijsassistentes in dienst gehouden ter ondersteuning voor zorg-intensieve groepen of individuele leerlingen.

We hebben sinds 2019 een plusklas binnen onze school waar ongeveer 24 leerlingen aan deelnemen.

Koningin Beatrixschool

De Koningin Beatrixschool heeft op 1 oktober 2019 224 leerlingen. De kinderen zijn verdeeld over 10 stamgroepen, die in 3 units werken. Het personeel bestaat per 1 augustus 2019 uit 13 (deels parttime) leerkrachten, een IB'er, drie onderwijsassistenten en een vakleerkracht bewegingsonderwijs.



Op de Koningin Beatrixschool is Anke Fletterman directeur.

Onderwijs & identiteit

Het centrale thema uit het strategische beleidsplan van LEV is "leren aan elkaar". In het schoolplan zijn drie thema's opgenomen: thema 1: het rekenonderwijs; thema 2: gepersonaliseerd leren; thema 3: de ouderbetrokkenheid. Daarnaast was er grote aandacht voor opbrengstverbetering.

De leerkrachten volgen individuele nascholing voor het vergroten van eigen vaardigheid en deskundigheid. De teamscholing is gericht op het verbeteren van het onderwijs en de kwaliteit met behulp van Stichting LeerKRACHT.

In alle groepen wordt gewerkt vanuit het gepersonaliseerd leren, werken op eigen niveau en staan de doelen en leerresultaten van de kinderen centraal, naast het aanleren van vaardigheden en persoonlijke ontwikkeling.

In het kader van HGW (=handelingsgericht werken) worden groepsplannen spelling, rekenen, begrijpend lezen en sociaal emotionele ontwikkeling gemaakt.

In alle klassen wordt Engels gegeven.

Tevens wordt op de Koningin Beatrixschool gewerkt met een Plusklas.

In groep 7 wordt door de meisjes gewerkt met het programma "Meidenvenijn", om hierdoor sociaal-emotionele problemen te voorkomen.

Er wordt LEV-breed aandacht, m.m.v. de GGD, besteed aan sociale veiligheid,

waaronder seksualiteit en relaties. Het sociale veiligheidsbeleid is vastgesteld. De ouders zullen hier ook nadrukkelijk bij worden betrokken.

Schooljaar 2019/2020 start de Koningin Beatrixschool met een continuooster op basis van het vijf-gelijkedagen model, waarbij elke schooldag voor alle groepen loopt van 8.30-14.00 uur.

Ook dit jaar is er een school-kerk-dienst gehouden, waarvoor alle ouders zijn uitgenodigd.

Personeel & organisatie

Er vinden meerdere keren per jaar groepsbezoeken plaats door de intern begeleider (coaching) en door de directeur. De bezoeken worden nabesproken waarbij er feedback wordt gegeven.

Tevens vinden er periodiek gesprekken plaats over het functioneren voor de groep en als teamlid.

Ten slotte worden er functionering- en beoordelingsgesprekken gehouden.

Het ziekteverzuim is laag. Er is één leerkracht langdurig ziek.

De ICO (Interne coach opleiding) begeleidt de stagiaires binnen de school en werkt samen met een docent van de Marnix aan een leerwerkcommunity (LWG). Vanaf schooljaar 2019/2020 komen de studenten van de Driestar.

Het MT (= managementteam) bestaat uit 5 personen: de intern begeleider, 3 bouwcoördinatoren en de directeur. Zij sturen de andere collega's aan, waarbij wordt ingezet op het vergroten van de zelfstandigheid en de professionele houding van het team.

Financiën

De Koningin Beatrixschool is in 2019 binnen de begroting gebleven.

De middelen uit de prestatiebox zijn gebruikt om de gezamenlijke Plusklas met de KWA te financieren en worden daarnaast ingezet voor culturele activiteiten binnen de school. De gemeente Waddinxveen voegt voor de culturele activiteiten daar een even groot bedrag aan toe.

De vrijwillige ouderbijdrage werd in 2019 door 80% van de ouders betaald.

Huisvesting

De nieuwbouwplannen hebben vaste vormen aangenomen. De Koningin Beatrixschool zal op 14 mei 2020 zijn intrek nemen in een nieuw gebouw in de nieuwe wijk De Triangel, samen met de Dick Brunaschool. Ook zijn er voorzieningen voor kinderen van 0-4 jaar en is er buitenschoolse opvang.

De ouderklusgroep is actief met betrekking tot allerlei voorzieningen in en rond het gebouw aan te brengen of te repareren. De tuin van de school wordt onderhouden door een vaste vrijwilliger.

De school heeft in 2019 geen lokalen over, er wordt zelfs uitgeweken naar de gemeenschapsruimte en de andere nevenruimten zoals de teamkamer, directie en IB-ruimte en de werkplekken die op de gangen zijn gesitueerd. Deze ruimte worden o.a. gebruikt door de Plusklas, het overblijven en andere activiteiten.

Er is een goede samenwerking met Peuterspeelzaal Dikkie Dik die onder de organisatie Quadrant uit Gouda valt.

Zij verzorgen ook naar tevredenheid de buitenschoolse opvang. Dit voorziet in een grote behoefte.

Communicatie & kwaliteit

De website van de school ziet er aantrekkelijk uit voor (potentiële) ouders. Wekelijks wordt de site aangepast en verschijnt er nieuws vanuit de groepen. Schooljaar 2019/2020 gaat de school voor de oudercommunicatie over op de ouderportal van Basisonline. Vanuit deze portal krijgen ouders informatie over de groep, zowel via berichten als nieuws. De website heeft als doeleinde informatie te geven aan nieuwe ouders.

Er verschijnt driewekelijks een digitale nieuwsbrief waarin de ouders worden geïnformeerd over relevante zaken van de school.

De ouders kunnen via het ouderportaal van ParnasSys de toetsgegevens van de kinderen en de verslagen van gesprekken over hun kind terugvinden.

Hoe is de zorg georganiseerd/ passend onderwijs

Vanuit het kwaliteitsfonds van het bestuur wordt geld beschikbaar gesteld om extra ondersteuning te bieden in groepen waar extra zorg nodig is.

Leerlingen met complexere ondersteuning worden in het SOT (= schoolondersteuningsteam) besproken. Naast de intern begeleider neemt een onderwijsspecialist en een gezinsspecialist deel.

De onderwijsassistent wordt bekostigd door de gelden die vanuit het samenwerkingsverband Passend Onderwijs 2814 voor diverse arrangementen beschikbaar zijn gesteld en vanuit de gelden die beschikbaar kwamen voor de werkdrukverlaging.

Immanuelschool

De Immanuelschool had op 1 oktober 2019: 376 leerlingen,
Er werken 31 leerkrachten, 3 onderwijsassistenten en 1
conciërge op deze school



Directeur: Daniëlle D'Elfant

Onderwijs & identiteit

De basis van ons vak is lesgeven. Lesgeven vanuit onze visie en missie. Op een manier die door de hele school een doorgaande lijn heeft. Schooljaar 2019-2020 willen we vooral gebruiken voor het goed uitzetten van drie grote veranderonderwerpen zodat we deze de jaren hierna kunnen borgen.

Verder gaan we over tot de aanschaf van een nieuwe methode voor de zaakvakken. Deze methode moet komend schooljaar op een goede manier geïmplementeerd worden. Vooral omdat de nieuwe methode een geïntegreerde methode is en vraagt om een andere manier van werken.

De resultaten van begrijpend lezen op de Cito toetsen blijven achter en zullen moeten verbeteren. Komend jaar zullen we vooral werken aan Nieuwsbegrip. Ook daarin moet gestroomlijnd worden. Dat betekent dat we ons zullen scholen in het geven en goed gebruiken van onze methode Nieuwsbegrip. De jaren hierna zullen we ons verder verdiepen. Maar ook hier staat voorop dat de basis eerst op orde moet zijn.

Om bovenstaande te realiseren willen we ons schooljaar 2019-2020 richten op de volgende drie grote veranderonderwerpen:

1. Expliciete directe instructie (EDI) wordt in alle groepen ingezet.

- Leerkrachten betrekken leerlingen actief in hun lessen
- Er is planmatig aanbod voor leerlingen die verder zijn in hun ontwikkeling
- Leerkrachten kunnen de doelen formuleren met een concept en een vaardigheid
- Er wordt instructie gegeven op basis van gestelde doelen
- Leerkrachten kunnen een effectieve les geven

2. Het verbeteren van de resultaten begrijpend lezen.

- De vaardigheidsgroei op de Cito toetsen is voldoende bij 70% van alle groepen
- Leerkrachten geven een goede, op elkaar afgestemde, nieuwsbegriples

3. Implementatie van de nieuwe zaakvakmethode.

- De nieuwe zaakvakmethode wordt geïmplementeerd en in alle groepen planmatig gebruikt

Verder zijn we afgelopen schooljaar gestart met een aantal trajecten en deze willen we verder voortzetten. Dit gaat om:

- **Inzet digitale leermiddelen bij verwerking van lesstof (snappet of Quinzy)**
Binnen de groepen 7 zal een pilot starten waarna we gaan beslissen op welke manier we in de toekomst willen gaan werken
- **Vervolg kleutervisie traject**
Onder begeleiding van een externe is er een visie opgesteld. Deze zal verder uitgewerkt moeten worden.
- **Oriëntatie nieuwe leesmethode als opvolging van Estafette**
Er is een nieuwe methode voor technisch lezen gekozen door het team
- **Inzet bouwcoördinatoren in MT**
Binnen het MT zijn de rollen verdeeld en heeft ieder zijn verantwoordelijkheden.
- **Kwaliteiten van leerlingen zien en benutten**
Starten met een tuingroep die wekelijks onder leiding van de onderwijsassistent de tuin gaat onderhouden.
Onder leiding van de ICT-er starten met een groep die per periode een schooljournaal maakt

Personeel & organisatie

Begin van dit jaar waren alle groepen bemand.

De directeur houdt met elke leerkracht een gesprekscyclus, bestaande uit: een POP gesprek – functioneringsgesprek – beoordelingsgesprek. In het POP gesprek ligt de nadruk op de betrokkenheid van de leerkracht op het schoolplan en de eigen ontwikkeling. In de aanloop naar dit gesprek woont de directie minimaal één keer een les bij.

In onze visie valt te lezen dat de Immanuelschool een plek wil zijn waar we aandacht hebben voor de kwaliteiten en talenten van de leerlingen. De Immanuelschool wil dit ook voor zijn leerkrachten. Vandaar dat we aandacht hebben voor professionalisering van de leerkrachten. Er vindt jaarlijks teamgerichte scholing plaats -gekoppeld aan de schoolontwikkeling- en individuele scholing. Deze laatste is veelal ook gerelateerd aan de schoolontwikkeling. Schooljaar 2019/2020 zal de teamscholing zich richten op EDI (expliciete directe instructie) en Begrijpend lezen.

Wat?	Doel	
EDI (expliciete directe instructie	Drie bijeenkomsten: 1. Intro en Doelen EDI 2. Lesobservaties en EDI kijkwijzer 3. Lesvoorbereidingen	Start augustus 2020
Nieuwsbegrip	Leerkrachten geven een les Nieuwsbegrip volgens een vaste structuur	Tweede helft schooljaar

Tijdens de POP- en beoordelingsgesprekken is professionalisering en individuele scholing een gespreksonderwerp. Er wordt dan besproken welke specifieke scholing en ondersteuning gewenst is.

In 2019/2020 worden de volgende opleidingen gedaan:

Master leren en innoveren, opleiding hoogbegaafdheidscoördinator, cursus met sprongen vooruit groep 7 en 8, cursus met sprongen vooruit groep 5 en 6, cursus NT 2 in het basisonderwijs, cursus spelend leren in groep 3 en cursus overgang van groep 1 naar 2 en van 2 naar 3

De werkdrukmiddelen zetten we op de volgende manier in:

Wat?	Hoeveel wtf?
Vakleerkracht gym	0,2 (1dag)
Collega's vrij roosteren voor administratie	0,3 (1,5 dag per week)
Inzet van drie onderwijsassistenten	1,6

Op dit moment zijn er twee leerkrachten langdurig ziek. De vakleerkracht gym is lichamelijk langdurig uitgevallen. Voor hem is niet direct vervanging te vinden. De leerkracht van groep 2 is ook uitgevallen. Op dit moment is niet helder hoe lang dit gaat duren. We hebben een

structurele oplossing gevonden. In groep 2 hebben we 1 leerling die een thuiszitter is geworden. Als school hebben we alles ingezet wat we in konden zetten. Helaas zijn we handelingsverlegen geraakt en wel zodanig dat deze leerling niet langer onderwijs kan volgen bij ons op school.

Na de voorjaarsvakantie starten we met een instroomgroep. Deze groep zal zich tot de zomervakantie vullen tot een leerlingenaantal van 17 leerlingen.

Financiën

De school is financieel gezond. De vrijwillige ouderbijdrage werd door ongeveer 84% van de ouders betaald. Een deel van de ouders heeft meer gegeven dan gevraagd werd door ons als school.

Huisvesting

Over het algemeen zijn we tevreden over ons gebouw.

Pluspunten:

- Dit schooljaar gaan we tijdelijk uitbreiden. Hiervoor zal een verbouwing plaatsvinden. De voormalige keuken wordt omgebouwd tot teamkamer. De teamkamer zal omgebouwd worden tot lokaal. In dit lokaal zal de instroomgroep plaats gaan nemen. Verder zal deze ruimte gedeeld worden met de BSO. Hierdoor is er minder overlast van de BSO in de school.
- De zonwering, al jaren een probleem omdat ze scheuren. De windmeter is vervangen en de kapotte schermen zullen op korte termijn allemaal vervangen worden.
- De lekkage aan de goten bij het gymlokaal zijn verholpen.

Punten van zorg:

- Het klimaat blijft in een aantal lokalen/spreekkamers lastig in te regelen.

Communicatie & kwaliteit

De communicatie richting ouders gaat via het Ouderportaal. Twee wekelijks ontvangen ouders een nieuwsbrief. Nieuwe ouders kunnen op de website informatie over de school vinden. Binnen de MR hebben we positief kritische ouders die constructief met ons meedenken. Het contact met de MR is goed.

Hoe is de zorg georganiseerd/ passend onderwijs

Er zijn twee IB-ers binnen de school; één voor de groepen 1 tot en met 4 en één voor de groepen 5 tot en met 8. Binnen de zorg moeten stappen gemaakt worden. De IB-ers hebben een zorgplan opgesteld waarin een duidelijke cyclus staat waar wij mee werken. De leerkrachten hebben geleerd hoe ze leerlingen moeten indelen in verschillende zorgniveaus. Verder hebben ze geleerd welke stappen horen bij de verschillende niveaus. Na de cito toetsen maken de leerkrachten een analyse op groepsniveau. Deze analyse wordt in een groepsbespreking besproken en er worden doelen gesteld en acties uitgezet. De IB-ers maken een schoolanalyse en presenteren deze aan het team en bespreken met het team welke schoolbrede acties er moeten plaatsvinden.

Middelen voor extra ondersteuning

We werken met drie onderwijsassistenten in de school. Dit om de leerlingenzorg binnen de groepen gestalte te geven.

Ichthusschool

Het leerlingaantal was op 1 oktober 2019: 176.
(In 2019 hebben 40 kinderen de school verlaten. Dit waren voornamelijk groep 8 leerlingen, een enkele verhuizing en 1 leerling die naar het speciaal basisonderwijs is vertrokken)
Directeur: mevr. M. Uitendaal (directeur a.i. per 01-08-2019)



Er zijn 8 groepen geformeerd. Naast de directeur bestaat het team per 1 aug. 2019 uit 17 personen: 14 leerkrachten, een lio-er, een IB-er, een vakdocent voor bewegingsonderwijs (inhuur via Double Sports), een 2 onderwijsassistenten en een administratief medewerkster.

Onderwijs & identiteit

Tijdens de eerste helft van het schooljaar heeft het team gesproken over de visie en missie van de school en deze herijkt. Ook is de nieuwe visie en missie vastgesteld door de MR.

Binnen de stichting wordt er dit schooljaar ingestoken op "Executieve functies". Bij de eerste LEV-bijeenkomst is de Ichthus aanwezig geweest. Wij hebben op de Ichthusschool dit schooljaar besloten hiervan niet ons speerpunt te maken. Gezien alle ontwikkelingen op de Ichthusschool hebben wij (MT en Team) samen de speerpunten voor dit schooljaar opgesteld:

- ICT: Invoering Snappet groep 4 t/m 8
- ICT: Programmeren met behulp en inzet van B-bots
- Invoering van kwaliteitskaarten om de kwaliteit vast te leggen en te borgen
- Uitwerken van afspraken en ontwikkelingen op het gebied van taal en lezen

Door het werken met kwaliteitskaarten wil de Ichthusschool werken aan de verduurzaming en planmatigheid van de onderwijskwaliteit.

Ook op het gebied van de zorg moet er nog het nodige vastgelegd en geborgd worden. Samen met de nieuwe Intern Begeleider zijn documenten, formats en protocollen aangescherpt, vastgelegd en uitgerold, met als doel inzicht krijgen in de zorgstructuur, opbrengsten en het handelen hierop om leerlingen te laten groeien.

De samenwerking met de partners binnen de Bredeschool Snijdelwijk is geïntensiveerd. Directie heeft hier actief in geparticipeerd. Ook is en worden er momenten gepland voor gezamenlijke ontmoeting tussen de teams van de scholen.

De directie is aangesloten bij het OAB-overleg met de gemeente Alphen a/d Rijn.

Personeel & organisatie

Het vertrek van de directeur (per 01-08-2019) en een aantal teamleden (per einde schooljaar 2018-2019) heeft voor onrust gezorgd. Tijdens gesprekken in teamvergaderingen, persoonlijke gesprekken en studiedagen (ook met de bestuurder erbij) is hier vorm en inhoud aan gegeven.

Naast de studiedaggen wordt er samen met het MT ingezet op eigenaarschap en vertrouwen dat uiteindelijk moet leiden naar duurzaamheid en op een andere manier de

verantwoordelijkheid nemen en krijgen.

Door te werken met werkgroepen, een MT en de inzet van coördinatoren, wordt een appel gedaan op eigen kwaliteiten en inzichten.

Dit schooljaar wordt er met alle medewerkers een functioneringsgesprek gehouden. Het ziekteverzuim is laag. Wel hebben er een paar leerkrachten zich ziekgemeld met griepverschijnselen. Gelukkig hebben we alle keren de vervanging intern kunnen oplossen.

Er is een leerkracht teruggekeerd van zwangerschapsverlof.

Er is dit schooljaar een nieuwe IB-er en leerkracht groep 8 gestart. Ook is er het hele schooljaar een LIO-er aanwezig vanuit de Marnix academie. Overige stagiaires komen van de Driestar.

Financiën

Bij het opstellen van begroting voor 2020 blijkt dat de school te ruim in de formatie zit. Door een terugloop van de leerlingen en de daarbij mindere inkomsten, zal er moeten worden gesaneerd.

Er is, vanuit de kwaliteitsimpuls vanuit LEV, geïnvesteerd in chromebooks en laptopkar. Ook zijn er B-Bots aangeschaft voor het programmeer onderwijs.

Huisvesting

Het klimaat binnen de school functioneert nog steeds niet optimaal. Er zijn nog steeds veel klachten over branderige ogen, hoofdpijn en verstopte luchtwegen. De temperatuur is niet stabiel, waardoor het op sommige dagen veel te koud is in de school. Hier heeft niet alleen de Ichthusschool last van maar alle in het gebouw aanwezige organisaties.

Communicatie & kwaliteit

De tweewekelijkse nieuwsbrief wordt digitaal naar de ouders verzonden. Veel ouders weten regelmatig de geactualiseerde website te vinden.

Met betrekking tot de kwaliteit wordt halfjaarlijks een trendanalyse gemaakt vanuit Parnassys en worden na elke toetsperiode de resultaten besproken in een tussenopbrengsten-gesprek met het bovenschoolse kwaliteitsteam. Vanuit deze en andere analyses wordt, volgens de PDCA-methode, de kwaliteit bewaakt en het vervolgbeleid vastgesteld.

Vanwege de veranderende populatie, merken wij een wijziging in de opbrengsten op het gebied van taal en lezen. Vanuit de opbrengsten zal er een plan van aanpak worden opgesteld.

Hoe is de zorg georganiseerd/ passend onderwijs

De IB-er vormt samen met de directeur de zorgcommissie van de school. De directeur is eindverantwoordelijk voor de gehele zorg.

De intern begeleider is verantwoordelijk voor de uitvoering van de zorg, zij heeft een signaalfunctie op schoolniveau, een coachende rol op teamniveau en bewaakt het zorgproces op groeps- en individueel niveau. De intern begeleider stelt jaarlijks de toetskalender vast voor de niet methode-gebonden toetsen.

Daarnaast maakt zij analyses van de toetsresultaten en trendanalyses van de schoolprestaties. Deze worden door haar en de directie met de leerkrachten besproken. N.a.v. dit gesprek worden er nieuwe groepsplannen geschreven en acties uitgezet. De trendanalyses zijn ook een terugkerend item in het MT- en MR-overleg.

Wekelijks vindt er een zorgoverleg plaats.

De onderwijsassistent is, onder verantwoordelijkheid van de intern begeleider, verantwoordelijk voor de uitvoering van de handelingsplannen voor leerlingen met een bredere behoefte aan zorg dan die de groepsleerkracht op dat moment kan bieden.

De intern begeleider monitort en stuurt in deze begeleiding.

De groepsleerkracht is verantwoordelijk voor het uitvoeren van de groeps- en individuele handelingsplannen van de leerlingen in zijn/haar groep en voor de uitvoering van remediërende taken door de onderwijs assistente. In alle groepen wordt gebruik gemaakt van de formats voor

handelingsplannen zoals die in Parnassys zijn ingevoerd en kunnen worden ingevuld.

Daarnaast zijn van de vakken spelling, begrijpend lezen en rekenen groepsplannen aanwezig.

Rehobothschool

2019 was het jaar waarin er afscheid is genomen van Gerda Figeo als directeur van de Rehobothschool. Vele jaren is zij schoolleider geweest maar vooral het boegbeeld van de school. Gerda heeft de school in uitstekende staat achtergelaten. In het nieuwe schooljaar is dhr. De Graaf aangesteld om als interim-directeur een jaar de leiding te geven aan de school.



De Rehobothschool heeft op 1 oktober 2019 218 leerlingen, verdeeld over 9 groepen. Dat zijn 10 leerlingen minder dan op de vorige teldatum; het leerlingaantal is al jaren stabiel, maar nu licht dalend.

Er zijn 20 leerkrachten werkzaam, waarvan 17 in functieschaal L10 en 4 in functieschaal L11. Daaronder twee IB'ers en vakdocenten voor muziek en bewegingsonderwijs. Eén leerkracht is vanuit de Rehobothschool toegevoegd aan de invalpool.

Er zijn specialisten op het gebied van rekenen, hoogbegaafden en gedrag. Eén collega doet een opleiding tot taalspecialist en één collega doet de master leren en innoveren. Er zijn drie onderwijsassistenten in dienst, die ingezet worden in alle groepen. Eén ervan wordt bekostigd uit de gelden voor werkdrukvermindering. Er werkt een conciërge op vrijwillige basis. Er is één collega die fulltime werkt.

Naam directeur: C.T. de Graaf

Onderwijs & identiteit

'Leren aan elkaar' is een belangrijke kernwaarde van SPCO LEV en ook binnen de Rehobothschool staat dit hoog in het vaandel.

Eigenaarschap is een onderdeel van de professionele cultuur. In 2019 is daarom het werken in leerteams verder uitgebouwd. Er zijn vier leerteams operationeel, te weten: rekenen, taal, talentbegeleiding en executieve functies. Elke leraar maakt deel uit van een leerteam en ook de voortrekker van het leerteam is een leraar.

De studiedagen worden ingevuld vanuit de leerteams; de teamleden worden

meegenomen in de ontwikkelingen op de diverse gebieden.

Omdat handelingsplannen -ondanks aanpassingen- door leraren toch vaak nog als papieren tijgers worden ervaren, is in 2018 overgegaan op de invoering van 'Zo werken wij'. Per vakgebied is in een schema vastgelegd wat de afspraken zijn voor de leerlingen met verschillende onderwijsbehoeften. Welk deel van de les is plenair, wanneer mogen welke leerlingen afstromen, hoe wordt de extra instructie georganiseerd? De antwoorden op dit soort vragen komen terug in de documenten 'zo werken wij', die ook bekend zijn bij de leerlingen. In 2019 is ZWW een onderwerp dat frequent terugkomt op de agenda van de bouwvergaderingen

In 2020 is het team gestart met een onderzoek naar een nieuwe methode voor wereld oriënterende vakken. Er wordt gezocht naar een methoden waarin we onze visie op 21^e eeuws leren het best tot uiting komt.

De begeleiding van leerlingen met een ontwikkelingsvoorsprong en hoogbegaafde leerlingen gebeurt deels binnen en deels buiten de groep. Er wordt aan leerlingen in groepjes (uit de groepen 3 t/m 8) apart les gegeven in een plusklas. Daarbij wordt ingezet op verdieping en verbreding van de diverse kernvakken. Daarnaast is er aandacht voor de executieve functies en 21^e eeuws leren. Dit werkt door in de groep, waarbij ook leerlingen die niet in de plusklas participeren tot verdieping komen. Ook het eigenaarschap van de verantwoordelijkheid voor deze leerlingen verschuift daardoor van de talentbegeleider naar de persoon waar het hoort: de groepsleerkracht.

In het schooljaar 2019-2020 onderzoeken we welke manier we deze begeleiding kunnen optimaliseren.

Het werken op Chromebooks en I-pads is verder uitgebouwd. Doel van het werken met deze digitale leermiddelen is het vergroten van het adaptieve onderwijs, het efficiënter feedback geven door de leerkracht en het inwijden in het 21^e eeuws leren, waaronder ICT-basisvaardigheden en mediawijsheid.

De protestants-christelijke levensbeschouwelijke identiteit is zichtbaar in de dagelijkse omgang met elkaar. Er worden drie Bijbelverhalen per week verteld, vanuit de methode *Startpunt*. Er wordt met de kinderen gebeden en er worden liederen aangeleerd waarin de christelijke identiteit uitgedragen wordt. Er zijn tien gezamenlijke dagopeningen, waarbij steeds twee groepen gekoppeld worden.

Personeel & organisatie

Binnen SPCO LEV wordt er stevig ingezet op het vergroten van de professionele cultuur en vanzelfsprekend wordt daar ook op de Rehobothschool over nagedacht en aan gewerkt. In het schoolplan is beschreven hoe we vanuit een onderzoekende houding samenwerken en ontwikkelen.

Bij 'onderwijs en identiteit' werd al beschreven dat er gewerkt wordt in leerteams; ook het vergaderschema is hierop aangepast. Leerteamvergadering en bouwvergaderingen zijn nu structureel maandelijks ingeroosterd en staan onder leiding van een teamlid.

Er is wekelijks een vast overlegmoment en de MT-leden worden ook gefaciliteerd in ambulante tijd. Het MT bestaat naast de directeur uit beide IB'ers en een leerkracht.

In 2019 bleek het steeds lastiger om vervangers te vinden voor zieke of zwangere collega's. In het tweede deel van het jaar werd dat een grote zorg. Drie personeelsleden bleken langdurig ziek en twee werden zwanger. Dankzij de inzet en flexibele opstelling van het eigen personeel hebben we veel problemen intern kunnen oplossen. Daarnaast is een collega van een andere school een dag de plusklas komen vervangen.

Financiën

De school is financieel gezond.

De vrijwillige ouderbijdrage werd door 88% van de ouders betaald, waarbij 15% meer gaf dan de vastgestelde minimumbijdrage.

Er is geïnvesteerd in nieuwe Chromebooks. Verder is er vanuit het innovatiefonds een bedrag beschikbaar gesteld om het kwinklokaal op te knappen en andere ruimtes in de school beter in te richten als werkplek voor kinderen. Tenslotte is er gespaard om het plein te renoveren, dat zal in 2020 zijn beslag krijgen.

Huisvesting

Het pand is opgeleverd in 1984. In 2005 zijn er twee lokalen op een verdieping gebouwd en in 2012 zijn daar nog twee kleine les/IB-ruimten bijgebouwd. Het onderhoud is steeds goed uitgevoerd, dus het pand heeft –behoudens regelmatige lekkage- weinig mankementen. Door de interim Algemeen Directeur is bij de Gemeente Alphen aan den Rijn onder de aandacht gebracht dat het pand z'n langste tijd wel heeft gehad.

Communicatie & kwaliteit

Voor de communicatie naar ouders blijft -naast de schoolgids- de tweewekelijkse digitale nieuwsbrief een belangrijk instrument.

Daarnaast zijn we in 2019 gestart met het ouderportaal van Basisonline. Bijna alle communicatie verloopt inmiddels via dit platform. Hierdoor wordt de bestaande website minder belangrijk voor de communicatie naar ouders van de school.

De communicatie met de Medezeggenschapsraad en de Ouderraad verloopt goed en de ouders in deze organen hebben een waardevolle inbreng.

Hoe is de zorg georganiseerd/ passend onderwijs

Er wordt planmatig gewerkt volgens de 1-zorg route HGW. In groepsbesprekingen stemmen IB'ers met leraren af welke ondersteuning wordt geboden aan de (groepen) leerlingen.

Voor leerlingen die (tijdelijk) extra ondersteuning of begeleiding nodig hebben is de IB'er bovenbouw, tevens Remedial Teacher, anderhalve dag in de week beschikbaar.

Voor leerlingen met een ontwikkelingsvoorsprong is ook aparte zorg; zij worden extra begeleid door de IB'er onderbouw, tevens begaafdenspecialist.

In de documenten 'Zo werken wij' wordt per vakgebied de aanpak beschreven. Dit is een echt werkdocument, i.t.t. de vroegere groepsplannen.

Voor leerlingen met bijzondere ondersteuningsbehoeften en leerlingen voor wie de basisondersteuning mogelijk niet volstaat, wordt een groeidocument aangemaakt. Deze leerlingen worden ook besproken in het SOT. In 2019 zijn er drie arrangementen aangevraagd. De ondersteuning die hiervoor is vrijgekomen is gebruikt voor 2 leerlingen (problematiek ASS en SBO) en voor een groep leerlingen.

De school verantwoordt in het 'Jaarplan voor de Zorg' hoe zij voldoet aan de basisondersteuning, zoals beschreven in het Zorgplan van het SWV PO MH. Daarin staan ook de ambities beschreven.

5.2.2 Onderwijsprestaties

Indien noodzakelijk worden extra financiële middelen (ten laste van de bestemmingsreserve Onderwijskwaliteit) aangewend ter versterking van het onderwijs op een school. Het vakmanschap van directeuren en leerkrachten is het belangrijkste middel om risico's op het gebied van onderwijskwaliteit te beperken. Dit vakmanschap dient op peil te worden gehouden en verdient extra aandacht. Hierbij wordt verwezen naar het hoofdstuk prestatiebox middelen. SPCO LEV investeert in de kwaliteit van het onderwijs

5.2.3 Onderwijskundige en onderwijsprogrammatische zaken

Zie 5.2.1. Schoolverslagen.

5.2.4 Informatie over de toegankelijkheid en het toelatingsbeleid

SPCO-LEV hanteert een breed toelatingsbeleid qua indentiteit, en passend binnen de zorgbreedte van onze scholen/mogelijkheden.

5.2.5 Toelichting inzake de werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling

Op het gebied van onderzoek en ontwikkeling is er een meningspeiling gedaan bij ouders, personeel en leerlingen voor het tot stand komen van het koersplan. Er is een onderzoek positionering geweest in de nieuwe wijken wat betreft samenwerking BSO en andere organisaties. We verwachten in de toekomst een groei naar IKC.

5.3 Duurzaamheid

5.3.1 Toelichting op de belangrijkste ontwikkelingen m.b.t. duurzaamheid in het afgelopen jaar

In het afgelopen jaar is er veel (financieel) geïnvesteerd in de duurzaamheid van de twee nieuwe schoolgebouwen. Deze scholen zijn gasloos en hebben extra PV-

panelen, automatische zonwering, warmtepomp en koeling en zijn dus energie-neutraal afgebouwd.

Daarnaast is er gekozen voor led-verlichting en toetredings/aanwezigheidsdetectie zodat ruimten niet onnodig verlicht blijven.

Daarnaast is voor de inrichting bewust gekozen om een deel van het meubilair aan te schaffen via een second-live-firma.

6 Toekomstige ontwikkelingen

6.1 Ontwikkelingen per beleidsterrein

6.1.1 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderwijs

Zie Koersplan 2019-2023. In ieder geval staat kwaliteit van onderwijs centraal.

6.1.2 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderzoek

Vanuit het onderzoekend leren zullen er regelmatig proeftuintjes worden gestart om kinderen en collega's (samen) te laten onderzoeken.

6.1.3 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van kwaliteitszorg

Met het kwaliteitsteam verkennen we de volgende stap: in ieder geval zal de interne audit worden herijkt, en gaan we aan de slag met de uitvoering van de executieve functies.

6.1.4 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van personeel

De trend is dat LEV totaal een lichte groei doormaakt als het gaat om leerlingenaantallen. Dat betekent dat mobiliteit een duidelijkere rol zal krijgen omdat dit niet voor iedere school geldt. Daarnaast zien we in verband met de krapte op de arbeidsmarkt dat we moeten zorgen voor "binden en boeien" van personeel. Ook zal er meer worden ingezet op het aantrekken van zij-instromers en van onderwijsassistenten.

6.1.5 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van de huisvesting

Eigenlijk zijn al onze gebouwen op dit moment prima in orde : 4 nieuwe locaties en 1 school die weliswaar wat ouder is maar in goede staat van onderhoud.

Vanuit de Gemeente Alphen aan den Rijn wordt de overdracht van de Immanuelschool voorbereid, in de twee nieuwe gebouwen in Waddinxveen zijn we partner in een VVE.

6.1.6 Toelichting op het investeringsbeleid, de investeringen in het boekjaar en de toekomstige investeringen

Alle investeringen in het lopend boekjaar zijn er opgericht om een nog betere kwaliteit van onderwijs te kunnen neerzetten. Dat betekent bv nieuwe methoden, aanschaf ict-devices en gemeenschappelijke nascholing. Deze investeringen zijn gekoppeld aan de schoolontwikkelingen die beschreven staan in de schoolplannen . Daarnaast is er extra geïnvesteerd in de nieuwe gebouwen (zie ook 6.1.7. duurzaamheid).

6.1.7 Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid

We streven ernaar om de scholen zo groen mogelijk te laten zijn. In de twee nieuwe gebouwen is er daarom geïnvesteerd in een klimaat-neutrale oplossing.

6.2 Continuïteitsparagraaf

6.2.1 A.1 Kengetallen t, t+1, t+2 en t+3

A. GEGEVENSSET						
A1.	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Personele bezetting in FTE:						
-Bestuur/Management	6,01	6,30	6,30	6,30	6,30	6,30
-Personeel primair proces/ Docerend Personeel	72,48	69,19	57,96	57,96	57,96	57,96
-Ondersteunend personeel/overige medewerkers	10,50	10,93	9,30	9,30	9,30	9,30
Leerlingen aantallen 1 oktober	1.244	1.263	1.315	1.334	1.360	1.363
Rehoboth	218	215	216	213	213	213
Immanuel	375	382	382	379	379	375
Ichthus	171	178	178	177	175	173
Koning Willem Alexander	260	233	239	235	233	232
Koningin Beatrix	220	255	300	330	360	370

Verwacht wordt dat het leerlingaantal op stichtingniveau zal toenemen mede door de nieuwbouwscholen Koning Willem Alexanderschool (in 2019) en Koningin Beatrixschool (in 2020, met nieuwe naam TOV). Als gevolg van de dalende leerlingaantallen op andere scholen als de Rehoboth en de Ichthus is het noodzakelijke om de verlaging fte's door te zetten of personeel flexibel in te zetten. Liefst zoveel mogelijk via natuurlijk verloop en het niet verlengen van tijdelijke contracten. Vooralnog worden er in de meeste gevallen geen nieuwe leerkrachten aangesteld. Indien noodzakelijk wordt er binnen het bestuur gekeken of leerkrachten op een andere school ingezet kunnen worden. Wel wordt jaarlijks gekeken of de kwaliteit van het onderwijs gewaarborgd kan blijven en of er ruimte is om extra (tijdelijk) personeel aan te stellen. Dit is lastig in te schatten door het niet consistente overheidsbeleid en niet onuitputtelijke reserves.

6.2.2 A.2 Meerjarenbegroting t, t+1, t+2 en t+3

A 2. MEERJARENBEGROTING	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Balans						
Vaste Activa						
Immaterieel						
Materieel	1.525.673	2.105.690	1.933.755	1.860.865	1.657.875	1.485.635
Financieel	1.000	62.189	62.189	25.000	25.000	25.000
TOTAAL VASTE ACTIVA	1.526.673	2.167.879	1.995.944	1.885.865	1.682.875	1.510.635
Vlottende Activa						
Voorraden						
Vorderingen	518.629	453.381	453.381	453.381	453.381	453.381
Effecten						
Liquide Middelen	2.379.654	1.635.139	1.898.529	2.054.834	2.435.064	2.903.444
TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA	2.898.283	2.088.520	2.351.910	2.508.215	2.888.445	3.356.825
TOTAAL ACTIVA	4.424.956	4.256.399	4.347.854	4.394.080	4.571.320	4.867.460
<i>Eigen Vermogen</i>	<i>2.440.521</i>	<i>2.275.045</i>	<i>2.274.500</i>	<i>2.228.726</i>	<i>2.313.966</i>	<i>2.518.106</i>
Algemene Reserve	1.603.263	2.275.045	2.274.500	2.228.726	2.313.966	2.518.106
Bestemmingsreserves	122.177					
Overige (private) reserves/fondsen	715.082					
Voorzieningen	1.042.750	1.028.047	1.120.047	1.212.047	1.304.047	1.396.047
Langlopende schulden	83.640					
Kortlopende schulden	858.045	953.307	953.307	953.307	953.307	953.307
Totaal Passiva	4.424.956	4.256.399	4.347.854	4.394.080	4.571.320	4.867.460
Staat/Raming van Baten en Lasten						
BATEN						
Rijksbijdragen	7.260.029	6.872.600	7.057.250	7.259.900	7.486.300	7.657.900
Overige overheidsbijdragen en subsidies	23.489	5.975	5.685	5.550	5.550	5.550
Baten in opdracht van derden	302.049	66.630	55.130	54.830	54.830	54.830
Overige baten						
TOTAAL BATEN	7.585.567	6.945.205	7.118.065	7.320.280	7.546.680	7.718.280
LASTEN						
Personeelslasten	6.338.558	5.891.025	5.903.625	6.094.875	6.227.450	6.290.450
Afschrijvingen	48.627	259.290	245.935	254.590	244.090	223.240
Huisvestingslasten	556.006	484.700	495.800	504.250	512.750	521.300
Overige lasten	641.474	477.075	472.250	474.150	476.150	478.150
TOTAAL LASTEN	7.584.665	7.112.090	7.117.610	7.327.865	7.460.440	7.513.140
Saldo baten en lasten gewone bedrijfsvoering	902	-166.885	455	-7.585	86.240	205.140
Saldo financiële bedrijfsvoering (rentebaten -/-rentelasten)	-3.311	-1.000	-1.000	-1.000	-1.000	-1.000
Saldo buitengewone baten en lasten						
Totaal resultaat	-2.409	-167.885	-545	-8.585	85.240	204.140

Balans: De cijfers uit 2019 in de meerjarenbalans zijn op basis van de gerealiseerde

balans en staat van baten en lasten 2019. Meerjarenbalans is niet doorgerekend waardoor hierin een afwijking ontstaat.

Balans:

De financiële vaste activa houdt rekening met transitievergoedingen die uitbetaald worden, maar kunnen worden teruggevorderd bij het UWV.

De materiele vaste activa (MVA) aankopen worden jaarlijks toegekend op basis van het MIP (MeerjarenInvesteringsPlan) en de daadwerkelijk aanwezige activa, waarbij het accent op het eerstkomende begrotingsjaar ligt. In het MIP wordt minimaal 4 jaar (conform de MJB) vooruitgekeken.

In 2020 staan voor de nieuwbouw van de Beatrixschool (TOV) € 550.000 investeringen gepland voor het gebouw en meubilair. Ook voor de Koning Willem Alexander hebben de grote investeringen met betrekking tot de nieuwbouw invloed op een verhoging van de activa en stijging van de afschrijvingskosten.

Het jaargemiddelde van de afschrijvingen fluctueert tussen de € 225.000 en € 260.000.

De bestemmingsreserve € 122.200 is in 2019 gevormd en zal in 2020 volledig worden aangesproken ter gedeeltelijke dekking van de eenmalige uitkeringen (€ 875 naar rato van werktijdfactor en 33% van het verhoogde maandsalaris van januari 2020) die in februari 2020 zijn uitgekeerd aan medewerkers die op 1 januari 2020 in dienst waren bij SPCO LEV.

De meerjaren onderhouds planningen voor de scholen zijn in 2015 geactualiseerd en incl. buitenonderhoud opgesteld. De dotatie voor 2019 is verhoogd naar € 92.000 in verband met de verhuizingen (Koning Willem-Alexanderschool en Koningin Beatrixschool). De inschatting is dat het saldo van de voorziening groot onderhoud ruim voldoende is om de uitgaven in de komende jaren op te vangen en de dotatie in de jaren na 2020 op een acceptabel niveau te kunnen houden.

Staat van baten en lasten

De in de meerjarenbegroting opgenomen vergoedingen van het Ministerie OCW en het SWV zijn berekend op basis van de ontvangen leerlingtelling per 1 oktober 2019 inclusief de prognoses voor de vervolgjaren. Voor de Rijksbekostiging zijn de tarieven per oktober 2019 aangehouden. Hiervoor is het berekeningsmodel van de PO-raad gebruikt.

De overige posten zijn zoveel mogelijk gelijk gehouden rekeninghoudend met een indicatieverhoging. Uitzonderingen zijn:

Salariskosten:

De personele meerjarenbegroting is gebaseerd op de salarisrun van oktober 2019 incl. "geraamde" wijzigingen in het personeelsbestand. Denk hierbij aan: pensioneringen en/of afscheid op eigen verzoek en/of het niet verlengen van tijdelijke contracten.

Bij de jaarlijkse opstelling van het bestuur formatieplan (april-mei) en de begrotingsronde (november -december) wordt gekeken of er nog maatregelen nodig zijn om het aanwezige personeelsbestand (verder) af te bouwen of dat er ruimte is om (tijdelijk) personeel aan te stellen.

Daarnaast is vanaf 2021 een budget gereserveerd voor personeel in het kader van binden en boeien. Met dit budget wordt ernaar gestreefd om personeel aan te trekken

en/of vast te houden.

Afschrijvingskosten:

Deze zijn gebaseerd op de afschrijvingsprognose van de MVA-stand per november 2019 en de geraamde aankopen voor 2020-2024 volgens het "MVA-MJIP".

Uiteraard zal er in de praktijk sprake zijn van afwijkingen t.o.v. deze becijferingen, maar dit uitgangspunt zorgt er wel voor dat de tendens en de effecten, die een daling of stijging van het aantal leerlingen met zich mee zal brengen, zichtbaar worden.