

(FINANCIEEL) JAARVERSLAG

2019



INHOUDSOPGAVE

A TOELICHTING OP ONDERDELEN VAN HET JAARVERSLAG

Bestuursverslag	1
Verslag Raad van Toezicht	55
Kengetallen	69

B JAARREKENING

B1 Grondslagen	70
B2 Balans per 31 december 2019	76
B3 Staat van baten en lasten 2019	78
B4 Kasstroomoverzicht 2019	79
B5 Toelichting behorende tot de balans	80
B6 Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten	87
B7 Overzicht verbonden partijen	91
B9 WNT	92
B10 Niet uit de balans blijkende activa en verplichtingen	95
B11 Gebeurtenissen na balansdatum	96
B12 Statutaire regeling omtrent bestemming resultaat	97
B13 Ondertekening jaarrekening	98

C OVERIGE GEGEVENS

C1 Controleverklaring	99
-----------------------	----

BESTUURSVERSLAG 2019

De focus op
kwalitatief
hoogwaardig en
effectief
onderwijs.



Naam: Stichting RK Basisscholen
Vleuten - De Meern - Haarzuilens

Werkgeversnummer: 32099

Bezoek- en postadres: Savannahweg 50
3542 AW Utrecht

Inleiding

Hierbij treft u het bestuursverslag 2019 aan van Stichting RK Basisscholen Vleuten - De Meern - Haarzuilens, verder “de stichting” genoemd. In dit verslag schetsen wij een beeld van het onderwijskundig en financieel jaar van onze stichting. Omwille van de leesbaarheid wordt in de tekst geen onderscheid gemaakt in geslacht. Overal waar “hij” staat, kan ook “zij” gelezen worden. We sluiten het jaar 2019 af met positieve resultaten op onderwijskundig en financieel gebied, met dank aan de grote inzet van alle medewerkers binnen onze stichting die dagelijks hun bijdrage leveren. De stichting, die zijn wij samen. Het jaar 2019 was van verbinden, samenwerken en gezamenlijk ontwikkelen. Hier gaan wij in 2020 uiteraard mee verder!

Het bestuursverslag is eveneens een resultaat van samenwerking. De schooldirecteuren hebben het verslag over hun eigen school aangeleverd. Het bestuursbureau heeft het bovenschoolse gedeelte voor haar rekening genomen. De Raad van Toezicht heeft haar eigen rapportage aan het verslag toegevoegd. De voorzitter van het College van Bestuur heeft de verbindingen gelegd en voerde de eindredactie. Onze stichting is in ontwikkeling en groeit ieder jaar, zo ook ons bestuursverslag. De voorzitter van het College van Bestuur bedankt allen die zich hiervoor hebben ingezet.

Utrecht, 20 april 2020

Marjan van den Haak
Voorzitter College van Bestuur

Inhoudsopgave

Inleiding	2
1. Algemeen.....	5
1.1 Missie.....	5
1.2 Visie	5
1.3 Onze onderwijsinhoudelijke doelstellingen voor de periode tot en met 2020	9
1.5 Juridische- en interne organisatiestructuur	10
1.6 Governance	11
1.7 College van Bestuur	12
1.8 Raad van Toezicht.....	12
1.9 De schooldirectie.....	13
1.10 Bestuursbureau	13
1.11 Verantwoording	13
1.12 Thema's vanuit wet- en regelgeving	13
2. Leerlingen, huisvesting en onderwijs	14
2.1 Leerlingenaantallen	14
2.2 Toelatingsbeleid	16
2.3 Huisvesting	17
2.4 Onderzoek inspectie en onderwijsprestaties	18
2.5 Onderwijskundige- en programmatische zaken.....	18
2.6 Onderwijskwaliteit	19
3. Personeel.....	20
3.1 Belangrijke personele ontwikkelingen	20
3.2 Gevoerd beleid over beheersing van uitkering na ontslag	26
3.3 Leeftijdsopbouw personeel.....	27
4. Kwaliteitszorg	28
4.1 Kwaliteitszorg binnen de scholen.....	28
4.2 Planning & Control	28
4.3 Afhandeling van klachten	28
4.4 Algemene verordening gegevensbescherming (AVG).....	29
5. Samenwerkingen	29
5.1 Zelfstandigheid	29
5.2 Transvita	29
5.3 Samenwerkingsverband Utrecht PO	30
5.4 Buurtteams	30
5.5 Subsidies gemeente Utrecht	31
5.6 Kind & Co.....	32
6. Individuele schoolrapportages	32
6.1 Drie Koningenschool.....	33
6.2 Willibrordschool en Sint Bonifatiuschool	34
6.3 Het Veldhuis	35

6.4	De Twaalfruiter	37
7.	Financiën	40
7.1	Financiële positie per 31 december 2019, kengetallen en streefwaarden	41
7.2	Toelichting op het resultaat 2019	44
7.3	Toelichting op het investeringsbeleid	47
7.4	Toelichting op kasstromen en financiering	48
7.5	Treasurybeleid	48
7.6	Continuïteitsparagraaf	48
8.	Verslag Raad van Toezicht 2019	55
8.1	Inleiding	55
8.2	Samenstelling van de Raad van Toezicht:	55
8.3	Nevenfuncties van leden Raad van Toezicht	56
8.4	Verdeling van de commissies	56
8.5	Werkzaamheden van de Raad van Toezicht	57
8.6	Zelfevaluatie	58
8.7	Werkgeverschap	58
8.8	Ten slotte	58
Bijlage 1	Alternatieve uitwerking van hoofdstuk 7 Financieel	59
Bijlage 1.1	Waarom deze bijlage	60
Bijlage 1.2	Toelichting op het resultaat 2019	63
Bijlage 1.3	Toelichting op het investeringsbeleid	67
Bijlage 1.4	Toelichting op kasstromen en financiering	68

1. Algemeen

Het bestuur van de Stichting RK Basisscholen VDMH (de stichting) heeft in 2018 de visie als basis van het strategisch beleid vastgelegd. Het bestuur heeft dit in het najaar 2018 uitgewerkt tot het Strategisch Beleidsplan 2018-2022.

De ambitie van stichting is het beste onderwijs van Utrecht verzorgen. Dit is uitgewerkt en onderbouwd in de missie en visie van de stichting.

1.1 Missie

De stichting staat voor kwalitatief hoogwaardig onderwijs binnen een professionele en lerende omgeving. Leerlingen worden geëquipeerd met de nodige kennis, vaardigheden en attituden om hun kansen in het vervolgonderwijs en de maatschappij te maximaliseren. Om dit te bereiken steken we in op veel kennisontwikkeling, zodat leerlingen betere leerresultaten behalen. Uit onderzoek blijkt namelijk dat onderwijsprestaties een goede voorspeller zijn van onder andere levensresultaten, zoals: beroepsstatus, geluk, gezondheid en zelfs de levensverwachting. Onze onderwijsinhoud is opgedeeld in drie doeldomeinen: kwalificatie, burgerschapsvorming en persoonlijk leiderschap. Op deze manier worden kinderen voorbereid om te participeren in de samenleving van de 21^{ste}-eeuw.

1.2 Visie

De stichting heeft een visie ontwikkeld en beschreven aan de hand van een visie op vier deelgebieden: op leren, op leren organiseren, op professionaliteit en op veranderen (zie figuur 2). Deze visie dient als normatief kader waarmee de belangrijkste vragen over het onderwijs worden gesteld, namelijk: hoe werkt leren? Hoe kunnen we dit leren organiseren? Wat verwachten we van een professional? Hoe kunnen we de organisatie hierin veranderen?



Visie op leren

Wij hebben van al onze kinderen “hoge verwachtingen” en wij geloven dat we deze hoge verwachtingen kunnen waarmaken door het aanbieden van kwalitatief hoogwaardig onderwijs dat eerlijke kansen biedt aan alle leerlingen, ongeacht achtergrond. Leerlingen lijken meer op elkaar dan ze verschillen in de

manier waarop ze leren. Wat leerlingen weten en hoe snel ze leren is afhankelijk van hun voorkennis. Dit wordt bevestigd door inzichten uit de cognitieve psychologie. Dat betekent dat we ons meer op het leren van de hele groep moeten richten dan op het leren van iedere individuele leerling. Hierdoor leren kinderen effectiever en ontstaat er meer ruimte voor de leraar om les te geven. Om dit te kunnen bereiken worden bewezen didactische en pedagogische strategieën ingezet.

Doeldomeinen

Naast *hoe* leerlingen leren, kijken wij ook naar *wat* voor leerlingen belangrijk is om te leren in de snel veranderende 21^{ste}-eeuwse maatschappij. Wij gaan voor kwalitatief hoogwaardig onderwijs op basis van onze drie doeldomeinen: kwalificatie, burgerschapsvorming en persoonlijk leiderschap. Kwalificatie gaat over het aanleren van de nodige kennis, vaardigheden en houdingsaspecten om de wereld te kunnen begrijpen. De kansen in de samenleving nemen toe naarmate je meer kennis hebt, dus “*Kennis is macht!*”. Om ieder kind deze kansen te bieden hebben wij hoge verwachtingen van al onze leerlingen. Vanuit wetenschappelijke inzichten weten we dat deze hoge verwachtingen voor alle leerlingen haalbaar zijn, mits er voldoende en op de juiste wijze wordt lesgegeven in de kennis, vaardigheden en houdingsaspecten. Vanuit de kennis, vaardigheden en houdingsaspecten die zijn opgedaan bij de pijler kwalificatie, wordt er gewerkt aan burgerschapsvorming om onze leerlingen op sociaal en emotioneel gebied te ontwikkelen tot kritische burgers met normen en waarden die passen bij onze cultuur. Daarnaast leren leerlingen bij persoonlijk leiderschap *dat* en *hoe* zij regie kunnen uitoefenen op hun eigen ontwikkeling en toekomstige loopbaan.

Leraren beschikken over een uitgebreide kennisbasis over leren, waardoor ze in staat zijn adequaat te anticiperen op input en ontwikkelingen vanuit de omgeving en de maatschappij. Initiatieven vanuit bijvoorbeeld de maatschappij, de media en van ouders worden door de leraren beoordeeld op effectiviteit en meerwaarde voor het leren van de leerlingen. Goedgebedoelde intenties zoals ideeën voor lessen, projecten, en werkvormen worden op deze manier beoordeeld op waarde alvorens ze worden toegepast tijdens de les.

Visie op het organiseren van het leren

Wij gaan voor kwalitatief hoogwaardig onderwijs met bewezen effectieve didactische strategieën en een coherent cumulatief kenniscurriculum waarin de kennis over de wereld die leerlingen nodig hebben om goed te kunnen participeren in het vervolgonderwijs en in de 21^{ste}-eeuwse samenleving centraal staat. Onze lesinhouden zijn altijd gekoppeld aan leerdoelen zodat er doelgericht wordt lesgegeven. Methodes en andere materialen worden gebruikt als naslagwerk. De leerdoelen behorende bij de doeldomeinen kwalificatie zijn afkomstig uit de SLO TULE en zijn geordend in zeven leergebieden: Nederlands, Engels, Rekenen en Wiskunde, Oriëntatie op Jezelf en de Wereld, Kunstzinnige Oriëntatie en Bewegingsonderwijs. Kunst en cultuur vinden wij belangrijk en een noodzakelijk goed voor burgerschapsvorming. Kunstzinnige Oriëntatie wordt uitgevoerd aan de hand van het programma *cultuureducatie met kwaliteit*. Bewegingsonderwijs wordt een structureel onderdeel van het curriculum.

Leerlingen volgen per week minimaal 2 tot 3 uren bewegingsonderwijs in bewegingslessen, drama en in de pauzes. Daarnaast wordt Wetenschap en Technologie geïntegreerd in het kenniscurriculum om kinderen te laten kennismaken en te enthousiasmeren voor wetenschap en techniek. ICT wordt in ons onderwijs enkel gebruikt voor registratie, monitoring en (herhaalde) inoefening en geïntegreerd aangeboden in ons onderwijsaanbod.

Leraren geven effectief les met expliciete instructie (Rosenshine, 2012). Leerlingen die de leerdoelen hebben behaald passen de geleerde kennis toe in projectmatig onderwijs. In deze projecten staan burgerschapsdoelen en doelen over persoonlijk leiderschap centraal. Hierbinnen komt ook onze Rooms-Katholieke grondslag terug. We geven niet alleen gestalte aan onze identiteit tijdens burgerschapslessen, maar in de wijze waarop leerlingen, leraren en ouders met elkaar omgaan. De godsdienstlessen zijn gebaseerd op algemeen katholieke beginselen, waarbij we de ruimte geven aan pluriforme opvattingen, zoals die binnen de kerk leven. Wij respecteren ook hen die anders geloven of niet geloven. De waarden die passen bij de identiteit van onze stichting krijgen een plek in ons burgerschapsonderwijs.

Pedagogisch klimaat

Om ruimte te creëren voor kwalitatief hoogwaardig onderwijs zet de stichting in op een veilig en vertrouwd pedagogisch klimaat waarin kinderen door leraren in hun sociaal-emotionele ontwikkeling worden gestimuleerd en begeleid. Op de scholen heerst er een klimaat van rust, regelmaat en structuur waarin wangedrag en pesten niet wordt getolereerd. De leraren kennen effectieve pedagogische strategieën en dienen als rolmodel voor gedrag. Zij zijn eenduidig in hun aanpak voor belonen, corrigeren en straffen. Door het modelleren van gedrag wordt leerlingen een professionele schoolhouding aangeleerd.

Excellente leerlingen

Als stichting hebben wij de ambitie excellente leerlingen onderdeel te laten blijven van de leeractiviteit. De leerlingen worden uitgedaagd doordat hen meer diepgang en een open leeromgeving wordt aangeboden waarin ze de kennis kunnen toepassen. De begeleiding wordt sneller afgebouwd zodat leerlingen de leerstof zelfstandig kunnen verwerken. Ook bij deze leerlingen is het belangrijk om veel aandacht te besteden aan burgerschapsvorming en persoonlijk leiderschap.

De scholen beschikken over kwaliteitsstandaarden over de lesopbouw. Leraren expliciteren doelen, hanteren de principes van expliciete instructie, zorgen voor voldoende tijd voor begeleide inoefening en de mogelijkheid tot zelfstandige verwerking. Differentiëren vindt met name plaats op ondersteuning. Ontwikkelde lesplannen worden jaarlijks geactualiseerd, waar nodig verbeterd in de PLG's, op basis van nieuwe inzichten en/of ervaringen.

Visie op professionaliteit

Professionaliteit, medewerkersbetrokkenheid en medewerkerstevredenheid staat hoog in het vaandel. Wij investeren veel in de professionalisering van onze medewerkers en zij krijgen de ruimte om zichzelf

te blijven ontwikkelen. Tegelijkertijd brengen wij de zeggenschap over het onderwijs terug naar de professional (professioneel statuut). Onze medewerkers zijn de vakexperts en weten hoe ze kwalitatief hoogwaardig onderwijs moeten (vorm)geven (professionele standaard).

De scholen ontwikkelen zich in de komende jaren tot een Professionele Leergemeenschap. Wij streven naar een goed functionerende Professionele Leergemeenschap (PLG) waarin leerteams met hoge mate van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid structureel leren, werken aan hun professionaliteit, vakmanschap en de verbetering van het onderwijsprogramma. Dit gebeurt evidence-informed, met behulp van data. Dat betekent dat er gebruik wordt gemaakt van wetenschappelijke literatuur en van de professionele ervaringen van leraren. Uiteraard wordt daarbij altijd rekening gehouden met de context van de situatie. Onderling geven en vragen leraren elkaar ontwikkelingsgerichte feedback. De dialoog kenmerkt onze cultuur, we geven elkaar feedback en leren van onze fouten. Startende leraren worden door de PLG begeleid en ondersteund totdat ze basisbekwaam zijn. Hiervoor is een planmatige aanpak beschikbaar.

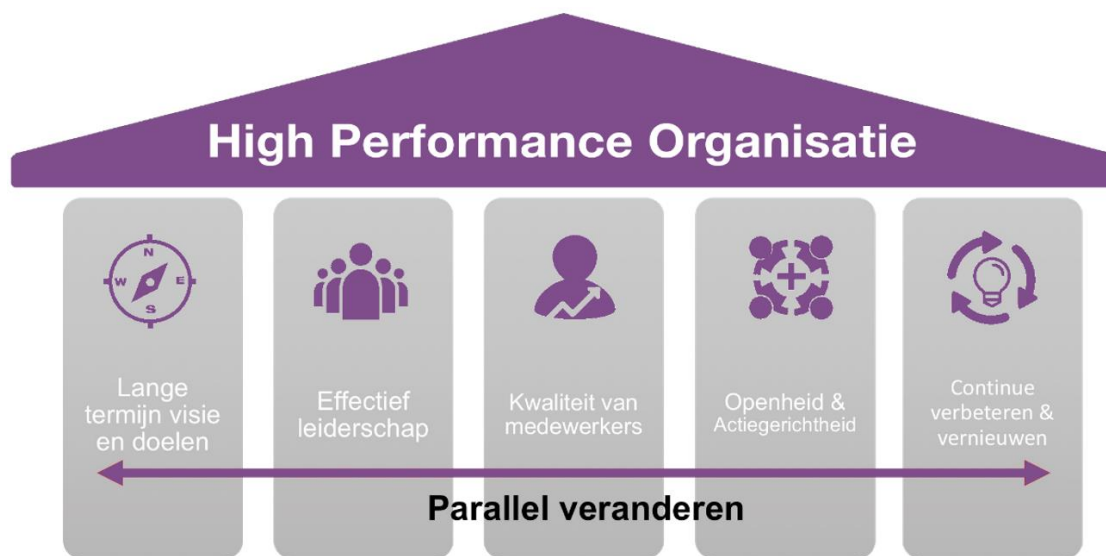
De resultaten van leerlingen worden geanalyseerd. Als blijkt dat bepaalde groepen leerlingen niet goed presteren, wordt met behulp van een onderzoekscyclus uitgezocht wat mogelijk oorzaken hiervan zijn. Als blijkt dat leerlingen minder goed presteren bij bepaalde leraren, wordt vanuit het leerteam bekeken welke bijscholing of ondersteuning deze leraren nodig hebben. De extra ondersteuning wordt door de Vleuten Academie geboden.

Visie op veranderen

Om ervoor te zorgen dat iedere school zich succesvol kan ontwikkelen naar een Professionele Leergemeenschap (PLG), wordt de structuur van de organisatie hierop aangepast. Er wordt medewerkers structureel ruimte geboden waarin ze het onderwijs kunnen verbeteren en vernieuwen. Leraren in de leerteams stellen samen vast welke afspraken er gemaakt worden, wie waarvoor verantwoordelijk is en welk resultaat er beoogd wordt. Er zijn duidelijke afspraken over hoe veranderingen worden geëvalueerd en geborgd om de duurzaamheid te garanderen. Omdat de leerteams verantwoordelijk zijn voor de onderwijs-gerelateerde zaken, worden zij in de toekomst ook verantwoordelijk gemaakt voor de budgetten die begroot zijn voor (persoonlijke) leeractiviteiten en leermaterialen. Leerteams beslissen dan zelf aan welke activiteiten of materialen het geld wordt besteed.

1.3 Onze onderwijsinhoudelijke doelstellingen¹ voor de periode tot en met 2020

- Alle scholen hebben een breed gedragen visie op leren, leren organiseren, professionaliseren en veranderen geformuleerd, in lijn met de visie van de stichting.
- Alle leraren geven effectieve instructie in de klas, gebaseerd op de principes van expliciete instructie, zoals gedefinieerd door Rosenshine (2012).
- De scholen hebben een coherent en cumulatief kenniscurriculum uitgeschreven waarin per jaargroep de leerdoelen zijn geformuleerd. Deze doelen zijn uitgeschreven op het gebied van kwalificatie, burgerschapsvorming en persoonlijk leiderschap².
- Per school is een toetsbeleid opgesteld. In dit toetsbeleid komt ook aan bod wanneer welke leerdoelen worden getoetst.
- Op de scholen heerst er een veilig en positief pedagogisch klimaat met een duidelijk normatief kader wat alle leerlingen en leraren hanteren en uitdragen.
- De scholen fungeren als een Professionele Leergemeenschap waarin de leerteams structureel en in hoge mate van zelfstandigheid en verantwoordelijkheid leren en werken aan hun professionaliteit, vakmanschap en de verbetering van het onderwijsprogramma.



¹ Uit strategisch beleidsplan 2018-2022

² Biesta (Biesta) gebruikt hiervoor de termen kwalificatie, socialisatie en subjectivatie/persoonsvorming

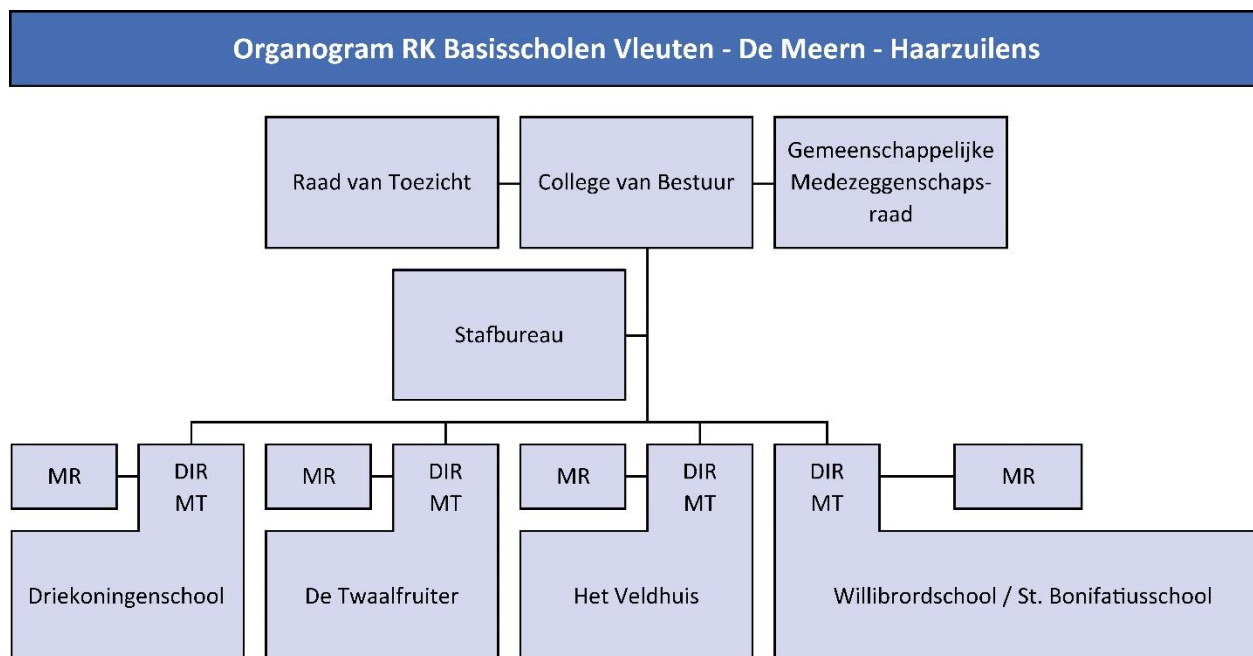
1.5 Juridische- en interne organisatiestructuur

Juridische informatie

De rechtspersoon is een stichting met de naam Stichting RK Basisscholen Vleuten - De Meern - Haarzuilens. De stichting is opgericht in 1997, gevestigd te De Meern en ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 41178879.

Interne organisatiestructuur

De wijze waarop de stichting is gestructureerd wordt weergegeven in onderstaande organogram:



De vijf scholen hebben een directeur en een eigen Medezeggenschapsraad (MR). De scholen zijn vertegenwoordigd in de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR).

1.6 Governance

Goed onderwijs vraagt om goed bestuur. De stichting hanteert de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs van de PO-Raad. In de Code Goed Bestuur hebben de leden van de PO-Raad vastgesteld wat zij verstaan onder goed bestuur. Het College van Bestuur en de Raad van Toezicht van de stichting toetsen de bestuurlijke inrichting en het bestuurlijk functioneren aan de principes van de code.

In de strategische doelstellingen is opgenomen dat de stichting zich omvormt tot een High Performing Organisatie (De Waal en Laloux). Dit betekent dat taken, rollen en verantwoordelijkheden in de scholen en in de stichting anders ingevuld gaan worden.

In 2019 is deze organisatieverandering in gang gezet en zal in 2020 verder uitgewerkt en geformaliseerd gaan worden. Deze nieuwe wijze van werken heeft een aantal kenmerken die zijn ingevoerd:

- Leerteams:

Onderwijskwaliteitsverbetering vindt plaats vanuit de leerteams. Teams zijn geschoold in het werken in en vanuit leerteams. Elk leerteam heeft een voorzitter (leraar) die extra scholing ontvangt om deze speciale taak uit te kunnen voeren.

Vanuit leerteams kunnen adviezen gegeven worden die omgezet kunnen worden in school of stichtingsbeleid.

- In 2019 is de ontwikkeling in gang gezet van intern begeleiders naar kwaliteitscoördinatoren:

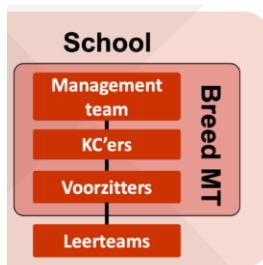
In diverse overleggen hebben intern begeleiders en directeuren met elkaar overlegd om de rollen en taken zo te positioneren binnen de scholen dat ze nog meer aanvullend zijn op de HPS ontwikkeling in de scholen, de ontwikkeling van leerteams en de individuele leraren én het meeste recht doet aan de ontwikkeling en begeleiding van kinderen. Er zijn drie rollen gedefinieerd:

- Leercoördinator (begeleiding van leraren en leerteams)
- Trendanalist (analyseren van toetsen op school- en groepsniveau)
- Zorgregisseur (onderzoeken van leerlingen (doen of laten doen), contacten met SWV, aanvragen arrangementen, eventuele verwijzing naar s(b)o)

In 2020 zullen deze rollen en taken geformaliseerd op verzoek van de kwaliteitscoördinatoren en directeuren worden door het bestuur. Dit wordt onderdeel van het kwaliteitssysteem door een vast te stellen kwaliteitskaart.

- Breed MT overleg:

In een overleg (managementteam, leerteamvoorzitters, IB/kwaliteitscoördinatoren) wordt de voortgang binnen de school besproken en worden (beleids-)adviezen geformuleerd die door de directie worden bekrachtigd. Deze worden vertaald naar en ingepast in de cyclus van ambitieplannen (schoolambitieplan 2019-2023) en jaarplannen en de kwaliteitskaarten (kwaliteitssysteem).



1.7 College van Bestuur

Het College van Bestuur (CvB) is het bevoegd gezag van de stichting en is eindverantwoordelijk voor de besturing van de stichting. Het CvB is eindverantwoordelijk binnen de door de Raad van Toezicht (RvT) vastgestelde kaders. De leden van het CvB worden benoemd door de RvT. Het CvB is verantwoordelijk voor de voorbereiding, vaststelling en goedkeuren van het beleid.

De taken van het CvB zijn vastgelegd in een managementstatuut. Per periode van vier maanden verantwoordt het CvB de resultaten door middel van een managementrapportage.

Het CvB de stichting is éénhoofdig: M.H. van den Haak. Nevenfuncties van mevrouw M.H. van den Haak vanuit de functie van bestuurder van de stichting:

- *Vicevoorzitter Vereniging PIO invalpool, onbezoldigd;*
- *Lid bestuur regionaal transfercentrum Stichting Transvita, onbezoldigd.*
- *Voorzitter stuurgroep Nederlands Kennis Curriculum, onbezoldigd*

Nevenfuncties van mevrouw M.H. van den Haak, privé:

- *Buitengewoon ambtenaar burgerlijke stand Zeewolde, bezoldigd.*

1.8 Raad van Toezicht

De RvT houdt toezicht op het beleid van het CvB en op de gang van zaken binnen de stichting. De RvT speelt een belangrijke rol als adviseur en klankbord van het CvB, naast de formele rol als toezichthouder. De RvT waarborgt de continuïteit van de organisatie en verleent in dit verband voorafgaande goedkeuring aan het CvB voor besluiten die betrekking hebben op het vaststellen van de begroting en de jaarrekening, het jaarverslag en het strategisch beleidsplan van de stichting. De RvT stelt een accountant aan om de jaarrekening te controleren. Meer informatie over governance en de RvT is opgenomen in het verslag van de RvT. De bezoldiging voor de RvT is als volgt ingeregeld onder twee opties. Optie één betreft een totale vergoeding zonder inhoudingen (IB plichtig en btw-afdracht). Optie twee betreft opting in (voorheen fictief dienstverband). De vergoeding verloopt dan via de salarisadministratie en ontvangt de toezichthouder tevens een jaaropgave.

Voor verdere informatie over de RvT verwijzen we naar het verslag van de RvT.

1.9 De schooldirectie

Het directeurenteam doet in het gezamenlijk overleg tussen directeuren en CvB (Penta-overleg) voorstellen aan het CvB en bespreekt relevante zaken. De directeuren en het CvB komen voor dit overleg maandelijks bij elkaar. De schooldirecteuren zijn verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken op school en uitvoering van het beleid. In de vergaderingen met het CvB wordt de voortgang van uitvoeringsbesluiten gerapporteerd en vindt toetsing plaats over de uitvoering binnen de beleidskaders. De directeuren doen verslag van de relevante zaken op de school in het Penta-overleg en in het maandelijks bilaterale overleg met het CvB.

1.10 Bestuursbureau

De scholen en het CvB worden ondersteund door het bestuursbureau. Deze medewerkers bieden expertise en ondersteuning op het gebied van financiën, planning & control, personeelszaken, onderwijs en kwaliteit en facilitaire zaken.

Per 31 december 2019 waren op het stafbureau 2,8 FTE in loondienst werkzaam.

1.11 Verantwoording

De stichting is overgegaan op een systeem van een maandelijkse (beperkte) rapportage en een uitgebreidere viermaandelijks rapportage. Bij de viermaandelijks rapportage wordt gerapporteerd over:

- *Substantiële verschillen tussen realisatie en begroting*
- *Formatie & ziekteverzuimcijfers met toelichting*
- *Onderwijskundige resultaten*
- *Schoolontwikkeling*

De maandelijkse rapportage richt zich uitsluitend op substantiële afwijkingen tussen de realisatie en het budget. De rapportage beperkt zich tot het vaststellen van de substantiële verschillen, de verklaring ervan en de genomen (of geplande) maatregelen om bij te sturen. Deze rapportage is gericht op het voorkomen van verrassingen (no surprises policy).

1.12 Thema's vanuit wet- en regelgeving

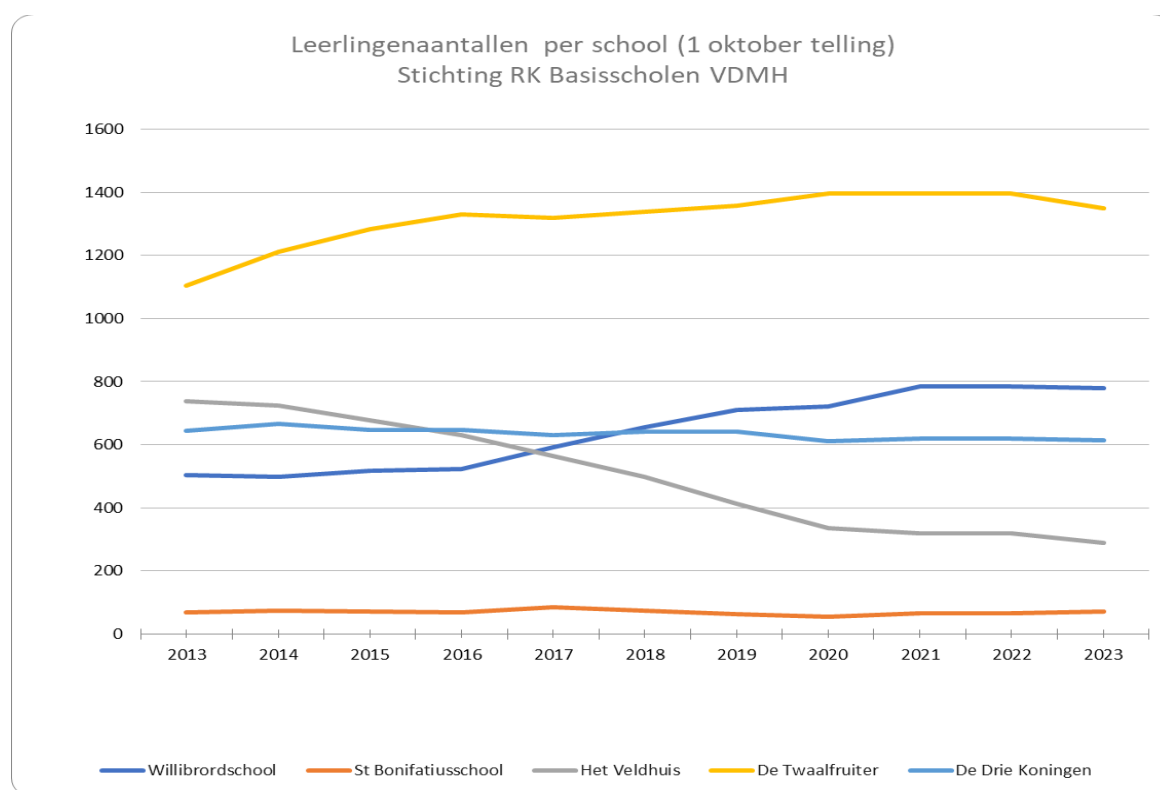
De stichting legt verantwoording af over de politieke of maatschappelijke thema's voor het PO zoals benoemd in de brieven van de Minister van november 2019. Personeelsbeleid wordt beschreven in hoofdstuk 3, passend onderwijs komt op verschillende paragrafen terug in het bestuursverslag en allocatie van middelen naar schoolniveau is opgenomen in paragraaf 7.2 en in de jaarrekening. De aanpak werkdruk wordt toegelicht in paragraaf 3.1. Onderwijsachterstanden in het po zijn voor de stichting niet van toepassing.

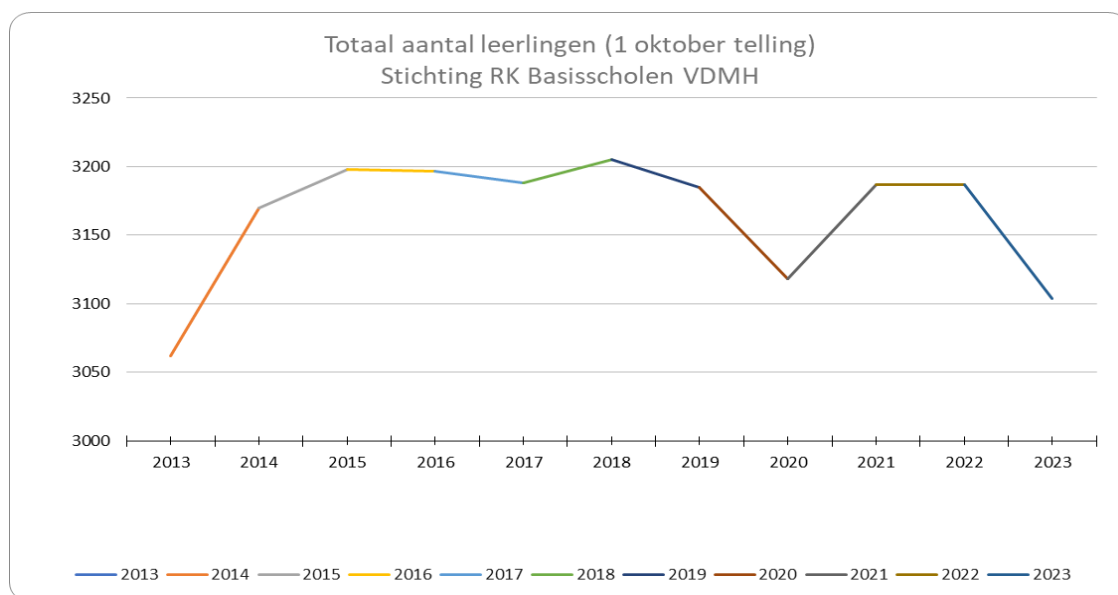
2. Leerlingen, huisvesting en onderwijs

2.1 Leerlingenaantallen

In onderstaande tabel wordt het feitelijk aantal leerlingen per 1 oktober in de jaren 2013 tot en met 2019 weergegeven. Daarnaast wordt een prognose gegeven van de ontwikkeling van het aantal leerlingen in de daaropvolgende jaren, 2020 tot en met 2023.

Ontwikkeling leerlingaantallen Stichting RK Basisscholen VDMH												
BRIN	School	telling	telling	telling	telling	telling	telling	telling	progn.	progn.	progn.	progn.
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
04IM	Willibrordschool	505	497	518	522	592	654	711	722	785	785	779
04IM	St Bonifatiuschool	68	74	72	69	84	73	62	56	65	65	70
27CT	Het Veldhuis	739	723	678	630	563	499	412	335	320	320	290
27YH	De Twaalfriiter	1105	1211	1283	1329	1319	1337	1358	1395	1397	1397	1350
03LX	De Drie Koningen	645	665	647	647	630	642	642	610	620	620	615
	Stichting	3062	3170	3198	3197	3188	3205	3185	3118	3187	3187	3104
	Toe- of afname		108	28	-1	-9	17	-20	-67	69	0	-83





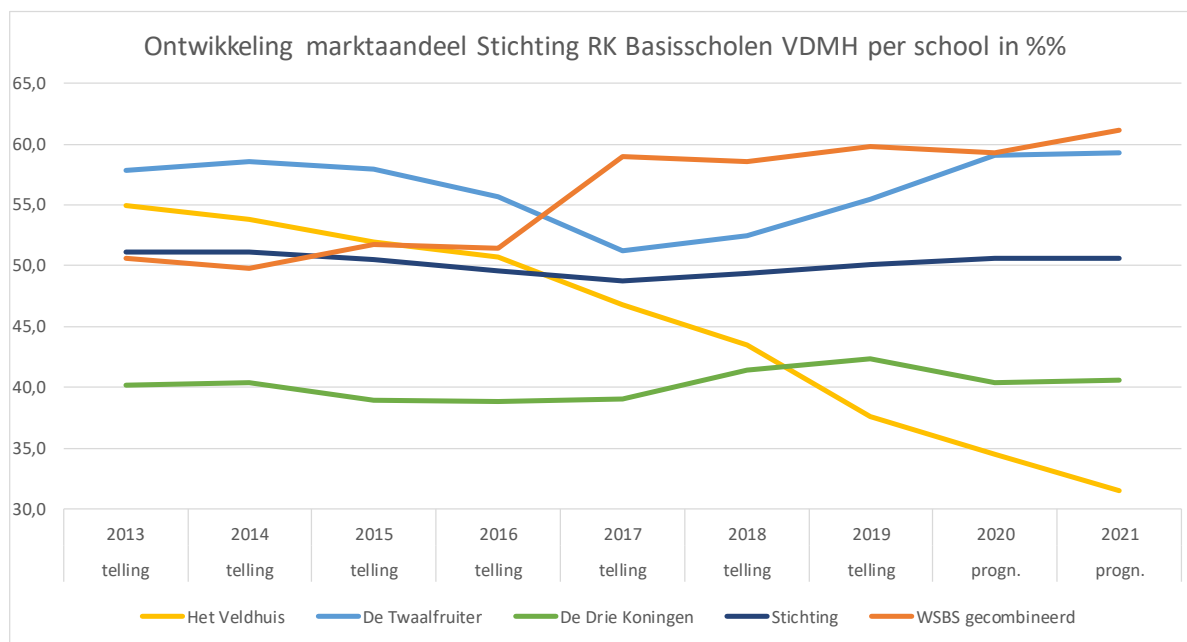
We zien dat de komende jaren er sprake is van een lichte daling / stabiel aantal leerlingen binnen de stichting. Voor 2020 wordt een daling verwacht doordat de groei van de Twaalfruiter en de Willibrordschool niet opweegt tegen de verwachte krimp van Het Veldhuis. De ontwikkeling van het aantal leerlingen op Het Veldhuis is een projectie uitgaande van ongewijzigd beleid. De effecten van het plan om het imago van Het Veldhuis te verbeteren zijn nog niet zichtbaar in deze cijfers. We zien dat de Twaalfruiter stabiliseert; het aantal leerlingen op de Twaalfruiter zou kunnen stijgen als de benodigde lokalen in de Weide Wereld beschikbaar zijn (32 lokalen). Op dit moment worden niet meer leerlingen aangenomen vanwege de beperking van het aantal beschikbare lokalen (30). Door de instroom van leerlingen op de Twaalfruiter (maximaal 108 leerlingen) te maximaliseren, zal het leerlingaantal op teldatum van de komende jaren ongeveer 1397 zijn.

De instandhoudingsnorm voor de gemeente Utrecht is 190.

2.2 Toelatingsbeleid

Uit onderstaande tabellen blijkt dat het aantal leerlingen (de basispopulatie) in wijk 10 vanaf 2013 is toegenomen. De stichting heeft in 2016 besloten de druk op de wachtlijst van twee scholen te verminderen en tevens in te zetten op het behoud van het marktaandeel. Dit vroeg om een beperkte groei in leerlingaantal stichtingsbreed. Door opzeggingen van het "Leidsche Rijn convenant" zijn twee scholen vanaf 2016 in de gelegenheid gesteld relatief beheerst te groeien. Bij toelating wordt gebruik gemaakt van het vigerende toelatingsbeleid en aannamebeleid van de stichting. Onze scholen hebben allen een wijkgerichte functie. Onderstaande tabel en grafiek geven een beeld van het marktaandeel van de scholen.

Ontwikkeling marktaandeel Stichting RK Basisscholen VDMH per school in %%										
School	telling 2013	telling 2014	telling 2015	telling 2016	telling 2017	telling 2018	telling 2019	progn. 2020	progn. 2021	Gemid- deld
Willibrordschool	47,4	46,0	48,3	48,4	55,0	56,6	58,3	57,7	59,6	53,0
St. Bonifatiuschool	101,5	112,1	109,1	95,8	121,7	86,9	84,9	86,7	89,0	98,6
WSBS gecombineerd	50,6	49,8	51,8	51,4	59,0	58,6	59,8	59,3	61,1	55,7
Het Veldhuis	55,0	53,8	52,0	50,7	46,8	43,5	37,6	34,5	31,5	45,0
De Twaalfuiter	57,8	58,6	57,9	55,7	51,2	52,5	55,5	59,1	59,3	56,4
De Drie Koningen	40,2	40,4	38,9	38,8	39,0	41,4	42,3	40,4	40,6	40,2
Stichting	51,1	51,1	50,6	49,6	48,8	49,4	50,1	50,6	50,6	50,2
Toe- of afname		0,0	-0,6	-0,9	-0,8	0,6	0,7	0,5	0,0	



2.3 Huisvesting

De huisvesting is zowel op de scholen als op het bestuursbureau een groot punt van aandacht. In 2019 zijn twee dossiers uitgebreid met de gemeente en de overige besturen primair onderwijs die scholen in de betreffende wijken hebben, besproken. Aangezien dit grote trajecten zijn, kennen deze dossiers een doorloop in 2020 en verder. Het betreft de vervangende nieuwbouw voor De Twaalfruiter locatie Doyenépierenlaan/Balkon en de noodzakelijke lokalen uitbreiding voor de Willibrordschool.

De gesprekken rondom de vervangende nieuwbouw voor De Twaalfruiter zijn in 2019 verschoven van nieuwbouw op de locatie Passiebloemweg naar verschuiven naar de te verbouwen multi functionele accommodatie (MFA) de Weide Wereld. In dat gebouw kunnen we onze wens om in samenwerking met onze kindpartner KMN Kind & Co een integraal kindcentrum (IKC) beginnen. In december 2019 heeft de gemeente aangegeven dat ze mee willen werken aan de totstandkoming van een IKC Twaalfruiter/K&C. In het voorjaar van 2020 zal verder onderzocht worden of de beschikbaar gestelde ruimtes voldoen aan de door de stichting gestelde eisen.

In de uitbreiding voor de Willibrordschool is nu voorzien door 8 noodlokalen (in twee gebouwen) toe te voegen aan het bestaande gebouw. Dit is echter geen permanente oplossing in verband met tijdelijke vergunningen. De oplossing ligt in de leegstand in twee scholen (Kees Valkensteinschool/Kortland 23 en OBS Haarzicht) dan wel (deels) vervangende nieuwbouw op de Pastoor Ohlleen 28, echter is de aanvraag in 2019 met betrekking tot vervangende nieuwbouw afgekeurd. De focus in het eerste halfjaar van 2020 ligt op de huisvesting Vleuten.

De besprekingen rond een permanente oplossing zitten in 2019 in een impasse. Daarom ligt begin 2020 de prioriteit bij huisvesting locatie Vleuten. SPOU en de stichting verschillen van mening met elkaar en de gemeente over de toezeggingen die gedaan zijn rondom toewijzing van de lokalen vanaf januari 2021. Er zal wederom, nu voor het huisvestingsplan 2021 en verder, een aanvraag voor vervangende nieuwbouw Pastoor Ohlleen 28 ingediend worden.

In een huisvestingsnotitie zullen de verschillende scenario's voor de scholen en de daarbij horende risico's in beeld gebracht worden. Deze notitie zal, op basis van de overleggen met de partijen, medio 2020 gereed zijn. Voor de projecten zal een externe partij als adviseur aangetrokken worden.

In hoofdstuk 6 wordt per school meer in detail ingegaan op de huisvesting.

Het onderhoud van de gebouwen wordt uitgevoerd conform het meerjarenonderhoudsplan, dat is opgesteld door een extern gespecialiseerd bureau (tot en met 2019: Van Hoogevest Architecten; vanaf 2020: Anculus). Jaarlijks wordt met de directeuren doorgenomen wat vanuit de planning (meerjarenonderhoudsplan) versneld, vertraagd of volgens plan onderhouden zal worden.

Daarnaast dienen zich onderhoudsproblemen aan die niet direct zijn opgenomen in het reguliere meerjarenonderhoudsplan, maar toch opgelost moeten worden. In overleg met directeuren, staf en van Hoogevest / Anculus wordt bepaald welke maatregelen, binnen de gestelde financiële kaders, dienen te worden genomen.

2.4 Onderzoek inspectie en onderwijsprestaties

In 2019 is geen onderzoek gedaan door de inspectie naar de onderwijsprestaties. In december 2018 is het onderzoek afgesloten en de rapportage is in het 1^e kwartaal van 2019 verschenen. Het bestuur heeft de aanbevelingen van de inspectie inzake kwaliteit van Het Veldhuis en het op orde brengen van de GMR opgepakt. De GMR is in 2019 op volle sterkte gebracht. In oktober 2019 is onder begeleiding van Verus afgestemd tussen GMR en bestuur hoe de beleids- en besluitvorming ingevuld gaat worden. In 2020 zal dit verder worden uitgewerkt en geconcretiseerd, zodat alle betrokkenen hetzelfde referentiekader hebben. Ook zal de GMR haar eigen ontwikkelingstraject, ingezet in 2019 met begeleiding van Verus, voortzetten in 2020.

Het kwaliteitsverbeterplan van Het Veldhuis is aangescherpt door de interim directeur van Het Veldhuis. Naar aanleiding van de verbeteraudit is een plan van aanpak opgesteld om de kwaliteit te verbeteren. Dit heeft een sterke kwaliteitsimpuls tot gevolg gehad.

De stichting is ambitieus en wil haar onderwijsprestaties blijvend ontwikkelen en verbeteren. De scholen hebben dit planmatig opgenomen in hun schoolambitieplan 2019-2023.

In hoofdstuk 6 wordt per school in meer detail ingegaan op de onderwijsprestaties.

2.5 Onderwijskundige- en programmatische zaken

Alle scholen binnen onze stichting werken planmatig en gestructureerd aan de leeropbrengsten van kinderen. In 2019 is er veel aandacht geweest voor het verhogen van de onderwijsresultaten vanuit het HPS (High Performance School) gedachtegoed, schoolklimaat en het scheppen van een klimaat van leren en ontwikkelen. De leerteams zijn verder doorontwikkeld. Hier wordt vanuit gezamenlijkheid gekeken hoe de onderwijsresultaten verbeterd kunnen worden. Basis voor deze verbetering is dataonderzoek (wat is objectief te zien) en lessen en lessenseries verbeteren (wat is de essentie van deze les, wat moet er geleerd worden en waar kunnen we minder aandacht aan besteden, waar schiet de methode tekort en moeten we aanvullen). Evidence informed (wat zijn de bewezen laatste ontwikkelingen op onderwijsgebied die we kunnen inzetten) zijn is daarbij uitgangspunt. Denk daarbij bijvoorbeeld aan het EDI instructiemodel en de inzichten rondom de belastbaarheid van het kortetermijngeheugen (cognitive load theory).

In 2019 is wederom fors ingezet op het versterken van de professionele relatie tussen de scholen, zodat onderwijskundig vakmanschap van medewerkers toegankelijk(er) wordt voor andere scholen binnen onze stichting. De stichting heeft hierdoor de volgende grote stap gemaakt in de ontwikkeling tot een High Performance Organisation met High Performing Schools.

In hoofdstuk 6 wordt per school in meer detail ingegaan op onderwijskundige en programmatische zaken.

2.6 Onderwijskwaliteit

In 2019 hebben de afzonderlijke scholen hun vierjaarlijks schoolambitieplan geschreven. Dit plan is gebaseerd op de Enigma kwaliteitsaanpak. Enigma is geen keurslijf, maar eerder een denkrichting. Een kwaliteitsaanpak met kwaliteitskaarten en ambitiekaarten die je school-eigen maakt.

Deze elementen zijn verdeeld over de verschillende hoofdrolspelers in school; de leraar, passend onderwijs, de schoolleider, de leerling en de ouders.

De belangrijkste voorwaarde is dat de processen ingericht worden van waarde zijn voor de school.

Processen die waarde toevoegen zijn voor iedereen logisch. Door een goede balans tussen wat moet en mag ontstaat binnen de school een doorgaande lijn én eigenaarschap. Schoolteams die werken met Enigma hebben focus, werken samen en hanteren dezelfde afspraken. Dat zorgt voor een goede sfeer en saamhorigheid binnen het schoolteam en er is dan sprake van een hoge mate van professionaliteit.

De volgende vijf uitgangspunten zijn zichtbaar binnen alle scholen die met Enigma werken:

- Het vakmanschap van de leraar staat centraal.
- Er is duidelijkheid, richting en ruimte.
- Er is een goede balans tussen wat moet en mag.
- Er is een professionele schoolcultuur.
- De processen die we beschrijven zijn van waarde voor de school.

Kwaliteitskaarten

Wij hebben er steeds voor gekozen de meest voorkomende situaties binnen de school vast te leggen in kwaliteitskaarten: procesbeschrijvingen die bestaan uit richtlijnen of protocollen.

Ambitiekaarten

Dit zijn kaarten waarop we doelen op verschillende beleidsterreinen uitwerken. Deze kaarten zijn een venster waar je met je team doorheen kijkt. Ze geven een vergezicht weer ('de stip aan de horizon'). Op deze kaarten staat dus wat je als school wilt bereiken, welke stappen je zet om daar te komen (hoe) en wat je daarvoor nodig hebt.

De ambitiekaarten worden nader uitgewerkt in jaarplannen. Richtlijnen, afspraken, protocollen worden in kwaliteitskaarten opgenomen. Door regelmatig op afgesproken momenten te evalueren is een doorgaande kwaliteitscyclus gewaarborgd.

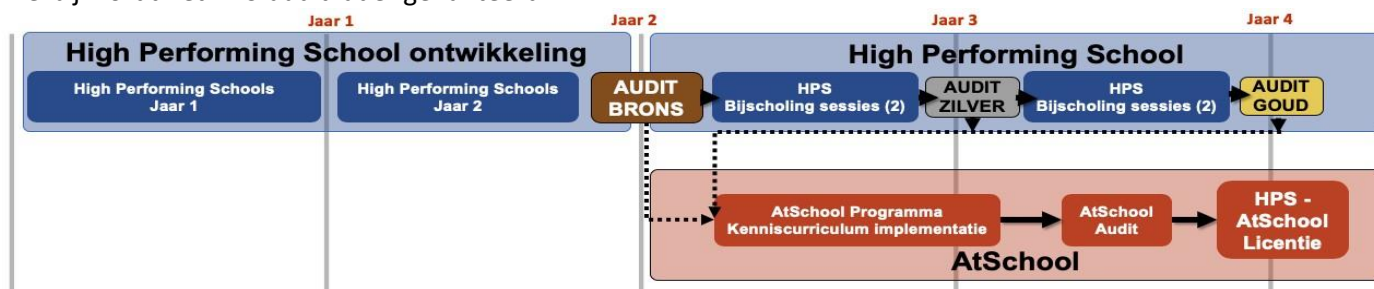
Kenniscurriculum

De scholen hebben een coherent cumulatief kenniscurriculum uitgeschreven waarin per jaargroep de leerdoelen zijn geformuleerd. Deze doelen zijn uitgeschreven op gebied van kwalificatie, burgerschap vorming en persoonlijk leiderschap. Vanaf september 2019 participeert onze stichting in een landelijk netwerk die een kenniscurriculum vanuit HPS standaarden vorm geeft. Dit Nederlands Kennis Curriculum wordt in gezamenlijk ontwikkeld en zal de komende jaren uitgebreid worden tot zowel een beschrijving van de doorgaande lijn met tussendoelen als een serie voorbeeld lessen die de doorgaande lijn ondersteunen.

Een aantal leraren van de stichting helpt dit mee ontwikkelen. Onze bestuurder monitort en initieert vanuit haar rol als voorzitter van de stuurgroep de landelijke ontwikkeling.

ATschool certificering

Na het volgen van het HPS-programma van meerdere jaren, hebben de scholen van de stichting al grote stappen gemaakt in hun ontwikkeling naar een High Performing School. Hiervoor kan elke school vanuit Academica Business College de naam “High Performing School” ontvangen. Door het dragen van de naam “High Performing School” toont de school de intentie om de door hen ingezette verandering(en) door te zetten en volgens de uitgangspunten van High Performing dit ook actief te zullen uitdragen. Voor het kunnen ontvangen van de HPS-licentie, is er in 2019 een brons audit uitgevoerd op de scholen. Tijdens de brons audit wordt vastgesteld, op basis van het HPS-auditkader en een zelfevaluatie, hoe de school zich verhoudt tot de vijf pijlers van High Performing Schools en wat de ontwikkelpunten zijn voor de komende tijd. Deze informatie dient als basis voor een HPS-ontwikkelplan van de school. Na ongeveer twee jaar na de brons audit kan een school er ook voor kiezen om een audit op zilver of goud niveau te doen. Tijdens deze audit wordt gekeken naar hoe het HPS-gedachtegoed is geïnternaliseerd in de schoolcultuur, het denken van het team en de uitstraling van de school. Daarnaast wordt er specifiek gekeken naar de resultaatontwikkeling en kwaliteitsontwikkeling van de school. Hierbij wordt het HPS-auditkader gehanteerd.



In het 4e kwartaal 2019 hebben de Driekoningenschool, de Twaalfuiter en de Willibrordschool/st. Bonifatiuschool de AtSchool Brons certificering ontvangen. Op Het Veldhuis is een tussenmeting uitgevoerd met betrekking tot de AtSchool certificering. De verwachting is dat Het Veldhuis de certificering in 2020 zal behalen.

3. Personeel

3.1 Belangrijke personele ontwikkelingen

Onze organisatie maakt een blijvende parallelle ontwikkeling door (zie paragraaf 1.3). Deze ‘expeditie’ naar High Performance Schools is op iedere school en voor iedere medewerker merkbaar. HPO is een proces van parallel veranderen (zie paragraaf 1.3).

In 2019 is net zoals in voorgaande jaren geïnvesteerd (door studiemomenten, zelfstudie en de ontwikkeling van leerteams) in het verhogen van de kwaliteit van ons onderwijs, door de kwaliteit van onze medewerkers te verhogen.

Leerteams

De onderwijsverbetering die we voorstaan, willen we bereiken door het vakmanschap van de leraren te erkennen en de zeggenschap van de leraren te vergroten (uitgangspunt in het strategisch beleidsplan). De organisatievorm die we daarvoor gekozen hebben is het leerteam.

Werkwijze:

In het leerteam wordt een onderwijskundige vraag gesteld die betrekking heeft op een leerling / de groep / de groepen / de data analyse.

Sommige vragen kunnen door middel van tips “opgelost” worden. Het gaat dan vaak om dingen die met een leerling of op organisatorisch vlak minder goed lopen. Op basis van een vraag kan een leerteam besluiten om wetenschappelijke informatie te verzamelen. Deze informatie wordt dan gedeeld waarna besloten wordt of en zo ja wat we met deze informatie doen. We noemen dit ‘evidence informed’ werken.

Op alle scholen functioneren de leerteams. De werkwijze is op alle scholen helder. De resultaten per leerteam zijn nog wisselend. Directeuren hebben in beeld welke leerteams vooroplopen en welke nog ondersteuning nodig hebben. Die ondersteuning vindt plaats door managementteam leden of door een externe begeleider. In vergelijking met 2018 zien we dat de werkwijze in en de resultaten vanuit de leerteams een sterk positieve ontwikkeling hebben doorgemaakt. Ook zien we dat de uitwisseling van de resultaten van de leerteams binnen de school en tussen de scholen steeds meer worden gedeeld, waardoor er in de breedte sprake is van kwaliteitsverbetering.

In het leerteam heeft de voorzitter een stimulerende en controlerende taak. Om de voorzitters te ondersteunen zijn in 2019 vier scholingssessies geweest en worden deze voorzitters met een uitbreiding van hun aanstelling met 0,015 FTE gefaciliteerd.

Functieboek

In 2019 is zijn alle voorkomende personele functies herzien. Deze functies zijn gebundeld in het functieboek. De basis van het functieboek wordt gevormd door zogenaamde normfuncties. In de cao-po ligt vast dat wanneer er wordt afgeweken van normfuncties en eigen functies willen creëren, dit gedaan moet worden met behulp van het systeem FUWA – PO.

Bij het vormgeven van een functieboek heeft de stichting stilgestaan bij de vraag: ‘welke functies hebben wij nodig om onze onderwijskundige doelstellingen te realiseren?’

Het functieboek bevat functies welke op korte en lange termijn mogelijk nodig zijn om de (wettelijke) taken, activiteiten en doelstellingen van de afzonderlijke scholen te kunnen uitvoeren. De scholen kunnen alleen deze functies en bijbehorende waarderingen opnemen in hun formatie.

Het functieboek zal in het voorjaar 2020 worden voorgelegd aan de GMR ter instemming.

Werkverdelingsplan

In de voorgaande cao-po waren er twee modellen voor de verdeling van werk: het basismodel en het overlegmodel. In het basismodel was sprake van een maximale lessentaak van 930 uur per jaar. Het overlegmodel kende geen maximale lessentaak, maar daarin was wel sprake van een verplichte opslagfactor. De stichting had voor het schooljaar 2018-2019 gekozen voor het basismodel.

In de cao-po 2018-2009 was er nog maar één model dat uitgaat van het overleg in teams met betrekking tot de werkverdeling: het werkverdelingsplan. Per 1 augustus 2019 werken de scholen met het werkverdelingsplan.

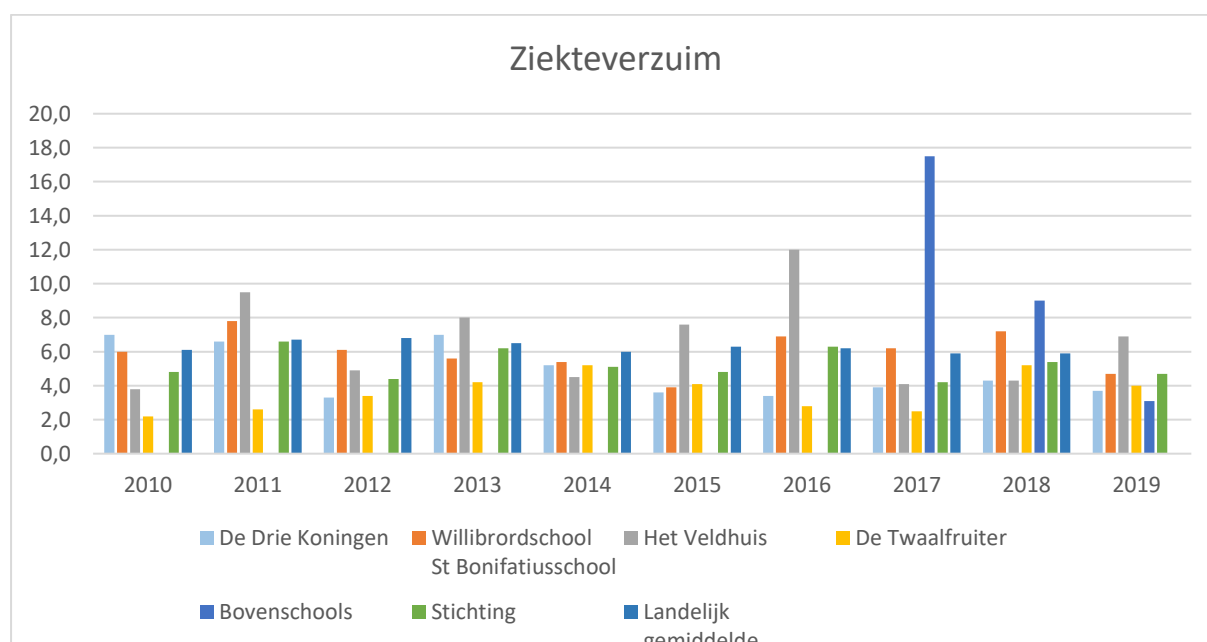
Uitgangspunt bij de werkverdeling is dat de professionele dialoog op school meer en beter wordt gevoerd. De invoering van het werkverdelingsplan is daarvan een uitvoering. Hiermee wordt een grotere zeggenschap belegd bij het schoolteam. De gedachte hierachter is dat het overleg dan optimaal is geborgd. Er is maximale inzet om op iedere school een goed werkverdelingsplan te maken. De grootte van een aantal scholen (50-100 medewerkers per school) kan hierbij een complicerende rol spelen.

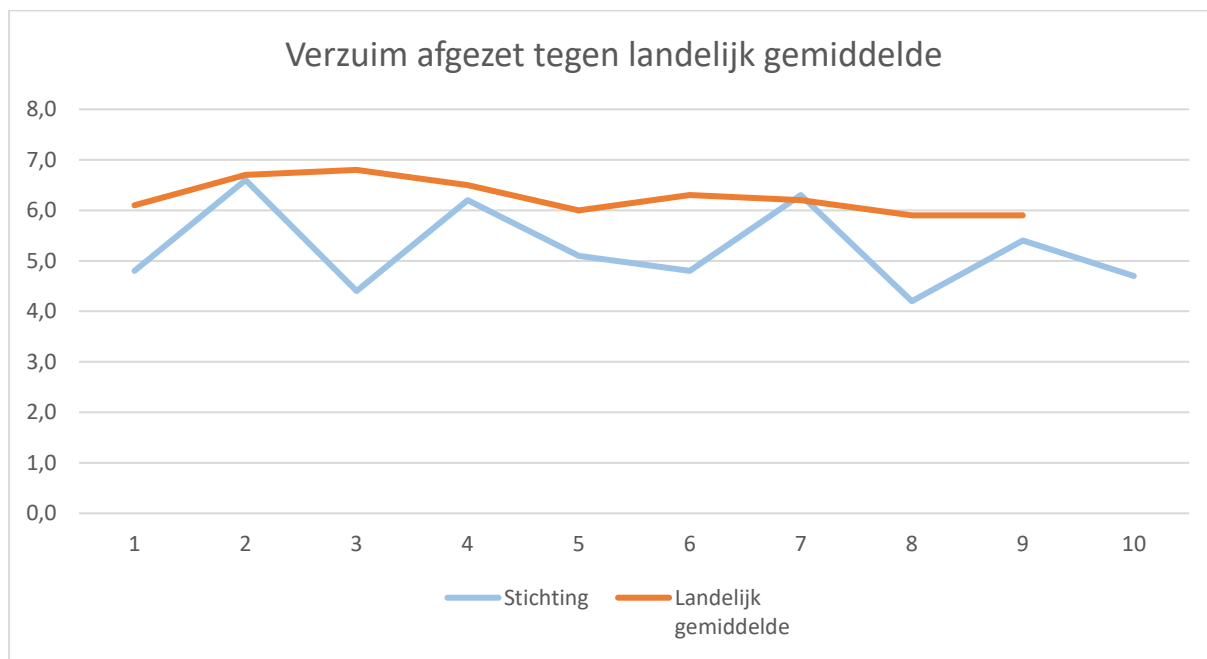
Eigenrisicodrager kosten vervanging

Schoolbesturen zijn niet meer verplicht verzekerd bij het Vervangingsfonds. Op basis van hun financiële situatie, maar bijvoorbeeld ook na een verzuimanalyse en andere relevante variabelen of initiatieven, kunnen scholen ervoor kiezen om eigenrisicodrager van de vervangingskosten te worden. Schoolbesturen betalen in dat geval geen premie meer aan het Vervangingsfonds.

Sinds 2016 is de Stichting eigenrisicodrager voor de kosten van vervanging. Het ziekteverzuim in 2019 was 4,7% (2018: 5,4% - 2017: 4,2% - 2016: 6,3%). Het landelijk gemiddelde percentage ziekteverzuim in het primair onderwijs is 5,9% (2018).

Ziekteverzuim							
	De Drie Koningen	Willibrordschool St Bonifatiuschool	Het Veldhuis	De Twaalfruiter	Bovenschools	Stichting	Landelijk gemiddelde
2010	7,0	6,0	3,8	2,2	0,0	4,8	6,1
2011	6,6	7,8	9,5	2,6	0,0	6,6	6,7
2012	3,3	6,1	4,9	3,4	0,0	4,4	6,8
2013	7,0	5,6	8,0	4,2	0,0	6,2	6,5
2014	5,2	5,4	4,5	5,2	0,0	5,1	6,0
2015	3,6	3,9	7,6	4,1	0,0	4,8	6,3
2016	3,4	6,9	12,0	2,8	0,0	6,3	6,2
2017	3,9	6,2	4,1	2,5	17,5	4,2	5,9
2018	4,3	7,2	4,3	5,2	9,0	5,4	5,9
2019	3,7	4,7	6,9	4,0	3,1	4,7	





De kosten voor vervanging zijn in 2019 lager dan de begroting 2019. Het lerarentekort wordt steeds nijpender en het wordt daardoor steeds lastiger om gekwalificeerd onderwijzend personeel te werven. Ook in geval van ziekte wordt het steeds lastiger om vervangers te vinden.

Functiemix

Met het Actieplan Leerkracht (APL) zijn een aantal maatregelen afgesproken voor het verbeteren van de salariering en het carrièreperspectief voor zowel onderwijzend personeel als directeuren.

In de cao-po 2018 zijn er afspraken gemaakt ten aanzien van het budget dat via APL beschikbaar kwam voor de functiemix. Er zijn actuele functiebeschrijvingen voor leraren opgesteld. Met de inzet van 270 miljoen uit het regeerakkoord hebben sociale partners deze nieuwe schalen vastgesteld en daarmee een stap kunnen zetten in het verkleinen van de beloningsverschillen met het voortgezet onderwijs.

Krapte op de arbeidsmarkt van leerkrachten

De arbeidsmarkt van leerkrachten is nog steeds gespannen. Het is lastig om leraren te vinden voor vacatures en zeker steeds lastiger goede vervangers te vinden bij afwezigheid (zoals ziekte- of zwangerschapsverlof) van het personeel. De stichting heeft een samenwerking met Transvita en PIO om vervangers te vinden voor de scholen. Ook bij deze partners zijn weinig vervangers beschikbaar. We participeren op twee platforms om voor de middellange termijn instroom binnen de scholen te stimuleren.

Opleidingsraad Utrecht/Amersfoort:

Een aantal besturen hebben met opleidingsinstituten afspraken gemaakt over de inzet van Pabo-studenten. In 2019 hebben we een traject gevolgd om toegelaten te worden tot de Opleidingsraad. In december zijn we toegelaten, zodat we vanaf september 2020 Pabo-studenten (potentieel toekomstige leraren) op onze scholen mogen gaan begeleiden.

Utrecht leert!:

Vanuit de Rijkssubsidie 'lerarentekort' participeren we in het samenwerkingsverband Utrecht leert! Het subsidiegeld zetten we in om zij-instromers en nieuwe leraren te begeleiden (co-teaching, coaching) en kennisdeling binnen de stichting door inrichten van de eigen Academie vorm te geven (pilot voor nieuwe leraren gaat in voorjaar 2020 van start). In 2019 hebben wij 6 zij-instromers in kunnen zetten binnen de stichting.

CAO primair onderwijs

Op 11 december 2019 hebben de PO-Raad en de vakbonden hun handtekeningen gezet onder het onderhandelaarsakkoord voor de nieuwe cao voor het primair onderwijs. De partijen hebben afspraken gemaakt over een salarisverhoging voor alle medewerkers en een betere waardering van directeuren en onderwijsondersteuners.

De PO-Raad en de onderwijsvakbonden hebben afgesproken dat alle medewerkers per 1 januari 2020 een salarisverhoging van 4,5% krijgen. Daarnaast krijgen alle medewerkers in februari 2020 een eenmalige uitkering van 33% van het maandloon en een eenmalig bedrag van 875 euro naar rato van de werktijdfactor. De partijen nemen met dit akkoord hun verantwoordelijkheid en zorgen dat het beschikbare geld naar de medewerkers gaat. De cao loopt tot 1 november 2020.

De PO-Raad en de vakbonden zetten met dit nieuwe akkoord vervolgstappen in de vernieuwing en verbetering van de cao en de arbeidsvoorwaarden in het primair onderwijs. Het loongebouw wordt geharmoniseerd en de functies van schooldirecteuren en onderwijsondersteuners worden geactualiseerd. Daarmee komt er meer evenwicht in de salarissen in het primair onderwijs.

De stichting onderschrijft de focus van de PO-Raad. Daarnaast wil de stichting aan alle stakeholders tonen hoe interessant en mooi het vak van leraar is door te werken aan de kwaliteit van het onderwijs. Zodoende wil de stichting personeel binden en boeien en de scholen aantrekkelijk maken voor leraren die zich oriënteren op de arbeidsmarkt.

Werkdrukakkoord

Om de hoge werkdruk in het primair onderwijs terug te dringen is er een Werkdrukakkoord gesloten door de vakbonden, PO-Raad en het kabinet. Vanaf het schooljaar 2019-2020 is er structureel 333 miljoen euro beschikbaar om de werkdruk in het primair onderwijs aan te pakken. Het tweede deel van het extra geld uit het Werkdrukakkoord komt daarmee eerder beschikbaar. Uit de medewerker enquête

blijkt dat de stichting scoort op het landelijk gemiddelde, ten aanzien van de werkdruk. 30% van de medewerkers is ontevreden en 40% is tevreden over de werkdruk.

Scholen zijn aan de slag gegaan om het werken in het primair onderwijs voor leraren aantrekkelijker te maken. Met het akkoord kwam het schooljaar 2019-2020 237 miljoen euro extra beschikbaar. Binnen de stichting is er geïnvesteerd in de aanstelling van coaches, inzet van onderwijsassistenten en gymdocenten. Er is afgesproken dat dit bedrag na een tussenevaluatie in het schooljaar 2021-2022 wordt verhoogd naar structureel 430 miljoen euro.

De scholen van de stichting ontvangen een bedrag van 155,55 per leerling voor het schooljaar 2018-2019 en € 225 per leerling voor het schooljaar 2019 - 2020. De gelden werkdrukvermindering 2019 zijn als volgt:

BRIN	2018-2019	2019-2020	Gelden werkdrukverminderingen 2019
04IM Willibrordschool	€ 92.086	€ 143.932	€ 113.689
04IM Bonifatiuschool	€ 13.066	€ 16.066	€ 14.316
27CT Het Veldhuis	€ 87.575	€ 109.820	€ 96.844
27YH De Twaalfuiter	€ 205.170	€ 294.027	€ 242.194
03LX De Drie Koningen	€ 97.997	€ 141.291	€ 116.036
Stichting	€ 495.894	€ 705.136	€ 583.078

De verantwoording voor de gelden werkdrukvermindering voor het kalenderjaar 2019 is als volgt:

BRIN	Personeel	Materieel	Professionalisering	Overig	Totaalkosten 2019
04IM Willibrord + Bonifatiuschool	€ 36.926	€ -	€ 97.446	€ -	€ 134.372
27CT Het Veldhuis	€ 103.421	€ -	€ -	€ -	€ 103.421
27YH De Twaalfuiter	€ 14.162	€ -	€ 257.469	€ -	€ 271.631
03LX De Drie Koningen	€ 75.373	€ -	€ 20.656	€ -	€ 96.029
Stichting	€ 229.882	€ -	€ 375.571	€ -	€ 605.453

3.2 Gevoerd beleid over beheersing van uitkering na ontslag

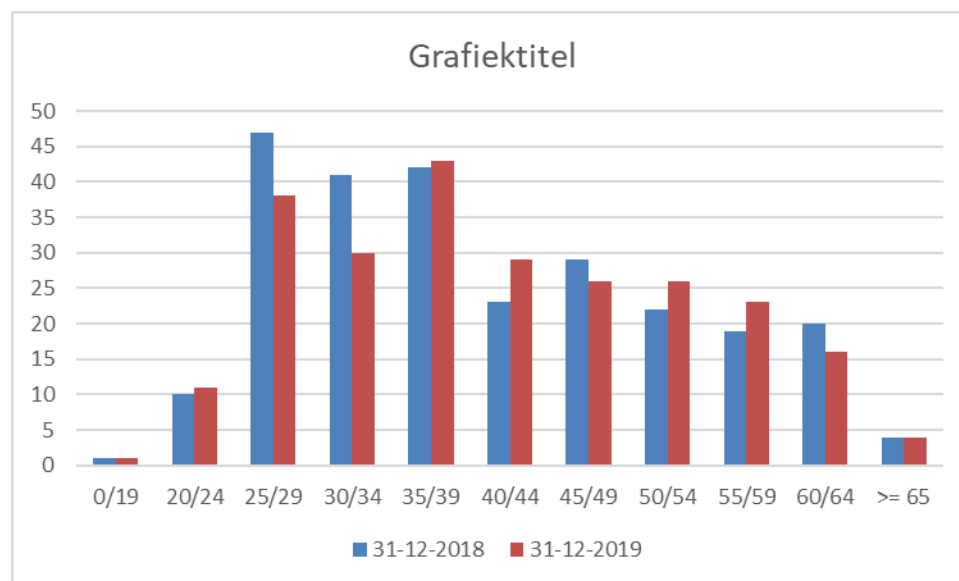
Het personeelsbeleid van de stichting is erop gericht om medewerkers zo goed mogelijk te begeleiden en te faciliteren in hun werkzaamheden als ook de kwaliteit van het onderwijs en functioneren te optimaliseren.

Als zich onverhoopt situaties voordoen waarin medewerkers niet (meer) kunnen voldoen aan de eisen die gesteld worden aan het werk, dan is het beleid van de stichting erop gericht om medewerkers van werk naar werk te begeleiden. Instroom in een uitkeringssituatie wordt hiermee zoveel mogelijk voorkomen.

3.3 Leeftijdsopbouw personeel

In onderstaande tabel is de leeftijdsopbouw van de personeelsleden weergegeven.

31-12-2018												
	Totaal	0/19	20/24	25/29	30/34	35/39	40/44	45/49	50/54	55/59	60/64	>= 65
Aantal Personen	258	1	10	47	41	42	23	29	22	19	20	4
Bezetting (wtf)	193,50	1,00	8,42	40,74	30,27	27,58	15,29	19,74	16,05	14,75	16,43	3,24
percentage		0,4%	3,9%	18,2%	15,9%	16,3%	8,9%	11,2%	8,5%	7,4%	7,8%	1,6%
31-12-2019												
	Totaal	0/20	20/25	25/30	30/35	35/40	40/44	45/50	50/55	55/60	60/65	>= 66
Aantal Personen	247	1	11	38	30	43	29	26	26	23	16	4
Bezetting (wtf)	187,21	0,4	10,38	34,70	22,37	27,41	20,43	17,83	20,25	17,15	13,28	3,05
		0,4%	4,5%	15,4%	12,1%	17,4%	11,7%	10,5%	10,5%	9,3%	6,5%	1,6%
verschillen												
verschil personen	-11	0	1	-9	-11	1	6	-3	4	4	-4	0
verschil wtf	-6,29	-0,60	1,96	-6,04	-7,90	-0,17	5,14	-1,90	4,20	2,40	-3,16	-0,20
verschil %		0,0%	0,6%	-2,8%	-3,7%	1,1%	2,8%	-0,7%	2,0%	1,9%	-1,3%	0,1%



De leeftijdscategorie 25 tot 40 is nog steeds de grootste groep.

Uit de tabel lijkt naar voren te komen dat het aantal wtf met 6,3 is teruggelopen. Dit is feitelijk niet het geval. Door het lerarentekort zijn we genooddaakt om personeel in te huren. Dit ingehuurd personeel is geen vast onderdeel van de organisatie en hebben we niet meegenomen in bovenstaande tabellen.

Door het gebrek aan leraren hebben scholen intern geschoven met medewerkers (van ambulant naar groepsleraar) of zijn er groepen samengevoegd. Dit heeft invloed op de daling van het totaal wtf aantal.

4. Kwaliteitszorg

4.1 Kwaliteitszorg binnen de scholen

De scholen hebben allen veel aandacht besteed aan de kwaliteitszorg binnen de school. Dit past in de ontwikkeling naar High Performance Schools en de opbrengstgerichte benadering van de scholen. In de individuele schoolrapportages wordt dit verder toegelicht.

4.2 Planning & Control

Er wordt binnen de planning & control cyclus gewerkt met een goed functionerend intern beheersings- en controlesysteem. Alle processen en procedures zijn zodanig ingericht, dat alle relevante risico's tijdig worden gesignaleerd en passende maatregelen worden genomen om deze risico's en de gevolgen daarvan te beheersen. De door de stichting onderkende risico's worden tenminste tweemaal per jaar geëvalueerd. Er wordt daarbij gezien of alle risico's zijn onderkend en ook de beheersmaatregelen worden beoordeeld.

Verreweg de meeste processen binnen de financiële en personeels- en salarisadministratie vallen binnen de administratieve organisatie van bureau Groenendijk onderwijsadministratie. Dit bureau beschikt over een TPM-verklaring.

4.3 Afhandeling van klachten

Voor de afhandeling van klachten hanteert de stichting een klachtenprotocol met heldere termijnen. – In 2019 zijn een zestal nieuwe klachten afgehandeld. Een klacht uit 2018 is door de geschillencommissie in 2019 niet gegrond verklaard.

Aantal	Aard
1	Schooladvies vervolgonderwijs; klacht op schoolniveau behandeld; klacht op stichtingsniveau behandeld; de uitdrukkelijke wens van de ouders is niet door school overgenomen. Klacht afgehandeld.
1	Ontevredenheid over school en directie; op schoolniveau en stichtingsniveau zijn de acties gericht op verbeteren van de relatie. Klacht afgehandeld.
1	Ouders geeft aan dat school niet voldaan zou hebben aan de zorgplicht. Na een laatste gesprek tussen ouders en directeur is de klacht ingetrokken.
1	Klacht dat onvoldoende informatie verstrekt zijn over een uit te voeren onderzoek op school. Directeur nogmaals geduïd wat er zal gaan gebeuren. Klacht ingetrokken.

1	Klacht over sociale veiligheid in de klas en op het schoolplein. Afgehandeld door de directeur. Klacht ingetrokken.
1	Klacht over een sanctie die door school is opgelegd aan een leerling en uitgevoerd n.a.v. incident; klacht behandeld door directeur en vertrouwenspersoon; klacht behandeld door klachtenfunctionaris (hoor en wederhoor); klacht behandeld door directeur en klachtenfunctionaris. Klacht ingetrokken.

Bij klachten of onvolkomenheden kan er ook contact gezocht worden met de extern vertrouwenspersoon van de stichting, mevrouw R. van der Heijden. In 2019 is bij 1 casus (zie overzicht) de vertrouwenspersoon betrokken geweest bij de behandeling van die klacht. Dit betrof een klacht tussen de ouders en de directie van de betreffende school. De klacht is opgelost met behulp van de inzet van een extern adviseur.

4.4 Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)

Per 25 mei 2018 is de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) van toepassing. Dat betekent dat er vanaf die datum dezelfde privacywetgeving geldt in de hele Europese Unie (EU).

Er is in 2019 een privacyprotocol (zie website van de stichting) vastgesteld dat we jaarlijks actualiseren aan de hand van Europese en landelijke ontwikkelingen.

5. Samenwerkingen

5.1 Zelfstandigheid

De stichting heeft er bewust voor gekozen een zelfstandige stichting voor katholiek basisonderwijs te zijn in de periferie van de stad Utrecht.

5.2 Transvita

In 2016 heeft onze stichting zich aangesloten bij Transvita, regionaal transfercentrum. Ook participeren we in de PIO invalpool. Transvita en PIO zijn statutair aan elkaar verbonden. Het CvB is bestuurlijk actief in Transvita en PIO.

Transvita is een samenwerkingsorgaan voor schoolbesturen. De schoolbesturen in Midden Nederland hebben besloten in verbinding en met elkaar oplossingen te ontwikkelen voor uitdagende arbeidsmarktvraagstukken. Een van de uitdagingen is vitaal onderwijs nu en in de toekomst. Dit vraagt om (voldoende) leerkrachten met vernieuwingskracht, passie en volledige aandacht voor goed onderwijs, medewerkers die competentie, passie en organisatiebelang laten samenvloeien. Goede onderwijsmedewerkers dienen behouden te blijven voor het onderwijsveld.

Door het faciliteren van verandering van werkomgeving (arbeidsmobiliteit) en het continu investeren in Leer-Kracht draagt Transvita actief hieraan bij. Talentvolle invalkrachten worden door Transvita intensief begeleid en ondersteunt in hun ontwikkeling, zodat scholen ook bij inzetten van tijdelijke leerkrachten

kunnen rekenen op kwalitatief goede vakmensen. Transvita streeft ernaar medewerkers binnen twee jaar te kunnen laten doorstromen naar een vaste baan binnen een van de aangesloten besturen.

Deelname aan Transvita vraagt om actieve participatie van de betrokken besturen. De besturen leveren goede leraren/invalkrachten ter hoogte van 4% van hun onderwijsformatie ten behoeve van de invalpool. Door de krapte op de arbeidsmarkt is het ons niet gelukt deze 4% te leveren aan de invalpool.

Ons bestuur participeert in de PIO invalpool. Door de PIO invalpool wordt voorzien in kortdurende en langdurige vervangingen in het onderwijs. In 2017 zijn Transvita en PIO juridisch aan elkaar gekoppeld.

In 2017 is de Taakgroep Duurzame Inzetbaarheid gestart. Aan deze taakgroep nemen professionals van diverse bij Transvita aangesloten besturen deel. Doel van deze werkgroep is een concept voor duurzaam en gezond werken te ontwikkelen waardoor medewerkers duurzaam inzetbaar zijn en blijven. Er wordt een aanpak ontwikkeld waarin te ondernemen acties worden geformuleerd om dit goed vorm te geven, daarbij worden tools ontwikkeld die kunnen helpen om aan dit beleid vorm te geven. De opdracht voor de taakgroep is in samenwerking en als organisaties gezamenlijk de hoofdlijnen voor beleid te ontwikkelen en zo kennis te delen.

5.3 Samenwerkingsverband Utrecht PO

De scholen van de stichting werken in Utrecht samen met andere scholen. Deze samenwerking is vorm gegeven middels het Samenwerkingsverband Utrecht PO (SWV). In dit samenwerkingsverband werken bijna 100 basisscholen, 6 SO-scholen en 4 SBO-scholen samen om Passend Onderwijs in de gemeente Utrecht vorm te geven. Het SWV ondersteunt scholen (advies voor begeleiding van leerlingen of groepen leerlingen; begeleiding bij aanvragen naar S(B)O; organiseren van kennisdelen) en neemt het besluit (in toelaatbaarheidsverklaring) of een leerling toegelaten kan worden tot een SBO of SO voorziening.

5.4 Buurtteams

Aan alle basisscholen en middelbare scholen voor regulier onderwijs in Utrecht zijn gezinswerkers van het buurtteam verbonden. De gezinswerkers zijn er voor ouders en leerlingen. Ze ondersteunen ook docenten, leerkrachten, mentoren en zorgcoördinatoren op school in het vormen van een veilige omgeving waar kinderen en jongeren zich kunnen ontwikkelen. Als bijvoorbeeld een leraar zorgen heeft over een leerling of een gezin, kan het buurtteam adviseren over hoe die zorgen met de leerling en de ouders besproken kunnen worden. Medewerkers van school kunnen het buurtteam ook vragen stellen over bijvoorbeeld opvallend gedrag in de klas. Naast de adviserende taak heeft het buurtteam ook de taak de eventuele begeleiding van leerlingen en/of gezinnen vorm te geven. Een veilige omgeving voor het kind bestaat uit een deel op school (daar is school voor verantwoordelijk) en een deel thuis (daarvoor is buurtteam verantwoordelijk).

5.5 Subsidies gemeente Utrecht

Vanuit de gemeente Utrecht worden jaarlijks subsidies ontvangen om zo hoogwaardig onderwijs te kunnen blijven bieden in de periferie van de stad Utrecht. Vanuit de gemeente Utrecht worden de volgende subsidies ontvangen; vergoeding loonkosten conciërges, cultuureducatie, zorgbudget leerlingen en de subsidie lerarentekort PO 2019-2020 (Utrecht leert!). Deze gelden worden ontvangen voor het gehele boekjaar 2019, behalve de subsidie lerarentekort PO 2019-2020. Deze worden voor het schooljaar ontvangen.

Voor lerarentekort PO 2019-2020/Utrecht leert! is in het boekjaar 2019 een bedrag van € 21.818 vrijgemaakt. In het boekjaar 2020 zal de overige € 38.182 ingezet gaan worden.

De vergoeding loonkosten conciërges wordt op De Twaalfruiter, Willibrordschool, Het Veldhuis en de Drie Koningenschool ingezet om volwaardige conciërges in te kunnen zetten. Deze conciërges zijn vast in dienst en ondersteunen zo de diverse scholen binnen de stichting. Deze vergoeding draagt daar aan bij.

Vanuit de subsidie cultuureducatie worden diverse workshops afgenomen, als ook diverse kunstmenu's. Zodoende worden diverse projecten gevolgd in alle kunstdisciplines voor alle groepen in het onderwijs. Dit bevordert het leerproces en versterkt de creatieve kracht. Deze workshops worden voornamelijk afgenomen bij SCRIPT Utrecht, en de kunstmenu's worden gevolgd bij Utrechts Centrum voor de Kunsten (UCK).

Het zorgbudget leerlingen wordt besteedt aan het in stand houden van de kwaliteitszorg binnen de scholen. Enerzijds wordt dit geld ingezet om de kwaliteitscoördinatoren te faciliteren. Anderzijds zijn scholen vrij een deel van het budget in te zetten voor ondersteuning in de groepen (b.v. adviezen, co-teaching) dan wel onderzoek bij leerlingen (b.v. intelligentieonderzoek) uit te laten voeren.

Een beknopte uiteenzetting van de ontvangen subsidies vanuit de gemeente, als ook de uitgaven, is te herleiden via onderstaande tabel.

Gemeentelijke subsidies 2019 baten	Dossiernummers	Toegekend bedrag	Uitbetaald bedrag
Loonkosten conciërges 2019	5672551	€ 29.422,40	€ 29.422,40
		€ 29.422,40	€ 29.422,40
Cultuureducatie 2019	5674318	€ 44.812,00	€ 44.812,00
	5674849	€ 21.828,00	€ 21.828,00
	5678497	€ 20.128,00	€ 20.128,00
	5672838	€ 19.108,00	€ 19.108,00
	5679079	€ 2.822,00	€ 2.822,00
		€ 108.698,00	€ 108.698,00
Zorgbudget 2019	5672741	€ 113.808,95	€ 110.796,52
		€ 113.808,95	€ 110.796,52
Lerarentekort PO 2019-2020	6605473	€ 60.000,00	€ 60.000,00
		€ 60.000,00	€ 60.000,00
Gemeentelijke subsidies 2019 lasten	Dossiernummers	Toegekend bedrag	Besteed bedrag
Loonkosten conciërges 2019	5672551	€ 29.422,40	€ 261.767,00
		€ 29.422,40	€ 261.767,00
Cultuureducatie 2019	5674318	€ 44.812,00	€ 62.409,00
	5674849	€ 21.828,00	€ 22.331,00
	5678497	€ 20.128,00	€ 20.205,00
	5672838	€ 19.108,00	€ 21.417,00
	5679079	€ 2.822,00	€ 11.751,00
		€ 108.698,00	€ 138.113,00
Zorgbudget 2019	5672741	€ 113.808,95	€ 145.930,00
		€ 113.808,95	€ 145.930,00
Lerarentekort PO 2019-2020	6605473	€ 21.818,00	€ 25.371,00
		€ 21.818,00	€ 25.371,00

5.6 Kind & Co

In 2019 is op alle scholen de samenwerking met KMN Kind & Co (kinder-, tussen- en buitenschoolse opvang) definitief tot stand gekomen. Op alle scholen wordt buitenschoolse opvang gerealiseerd. Een deel van het personeel vanuit Kind&Co wordt gedetacheerd naar de stichting. Deze medewerkers worden als onderwijsassistent of vakdocent ingezet. Op een aantal scholen wordt ook de tussenschoolse opvang door medewerkers van Kind&Co georganiseerd.

6. Individuele schoolrapportages

De stichting vindt het belangrijk om vanuit de verbondenheid met elkaar de scholen ruimte te bieden voor autonomie binnen het eigen onderwijsproces. Om deze reden hebben de scholen de ruimte

gekregen om een bijdrage te leveren aan het jaarverslag van de stichting en hiermee hun eigen accenten te kunnen aangeven.

6.1 Drie Koningenschool

Personeel

Het team van de Drie Koningenschool kent in 2019 enig personeelsverloop. Met vertrekkende leerkrachten wordt standaard een exitgesprek gevoerd.

Met het vertrek van de zittende directeur en het doorschuiven van de toenmalige adjunct directeur is flink gesneden in de formatie van het managementteam. Bij de start van het huidige schooljaar gaf dat ruimte om de organisatie, in overeenstemming met de ambitie van de stichting, 'platter' in te richten. Het proces van IB (Intern Begeleider) naar KC (Kwaliteitscoördinator) werd ingezet, en de voorzitters van de leerteams kregen formatieve ontwikkelruimte.

Er zijn in 2019 zeven nieuwe leraren gekomen, waaronder twee zij-instromers. Een leraar is deels vrij geroosterd om de zij-instromers te begeleiden.

Uitgangspunt is en blijft om de leraren zoveel mogelijk verantwoordelijkheid en ruimte te geven voor hun eigen professionaliteit. Inmiddels heeft de school vijf leerteams die samen de kwaliteit van het onderwijs inhoud en richting geven. Vervanging bij ziekte / zwangerschap blijft een knelpunt.

Het personeel heeft in een enquête de tevredenheid met een 8,4 gewaardeerd. Dit cijfer is 'marktconform'.

Onderwijsprestaties

De schoolscore op de Cito-eindtoets was 540,1 en daarmee scoorde de DKS boven het landelijk gemiddelde.

Op basis van analyses van de tussentoetsen kijken leerteams met KC en directie naar de resultaten in relatie tot onze populatie. Daarin zien we over het algemeen dat de scores van de Drie Koningenschool voldoende zijn maar dat verbetering nog steeds mogelijk en nodig is. Dit wordt planmatig ingezet.

Onderwijskundige en programmatische zaken

In augustus 2019 is het team gestart met het derde jaar van high performing schools. Het team is volop lerende en aan het veranderen naar een lerende organisatie. We kunnen inmiddels stellen dat de schoolontwikkelingen voor een groot deel door de leerteams worden gedragen. Om tot een helder jaarplan te komen maken we gebruik van het vastgesteld meerjaren ambitieplan en vullen we het jaarplan verder aan met datgene waar de leerteams mee komen. Per schooljaar hanteren we 6 speerpunten waar we ons aan houden.

Voor dit schooljaar (2019-2020) zijn dat:

- Burgerschap (persoonlijk leiderschap) en gedrag
- Versterken pedagogisch partnerschap met ouders
- Close Reading
- Thematisch onderwijs ---> de grote STIP aan de horizon
- Focus groepen 1-2: verhogen samenhang tussen de klassen en kennis vergroten

- Transitie naar hoogbegaafde kinderen zoveel mogelijk in de klas begeleiden

Naast de inhoud hebben we de organisatie ook anders ingedeeld waarbij de nadruk ligt op expertise, samenwerken en kennis delen. We werken met evaluatiemomenten en borgen elke ontwikkeling die in gang is gezet. Zo nodig passen we aan en/of interveniëren we. Dit doen we in het breed MT (managementteam en leerteamvoorzitters) en in het directie/KC overleg.

Kwaliteitszorg

De kwaliteitszorg kende in 2019 een inhaalslag. We zijn gestart met de implementatie van het ENIGMA systeem. De ambitie- en kwaliteitskaarten worden geborgd en geëvalueerd. Aansturing en coördinatie is van directie naar KC gegaan. We werken in relatie tot de onderwijsprestaties met streefdoelen die met regelmaat geëvalueerd worden. We zijn tevreden over de ontwikkelingen op dit punt.

Huisvesting

Beide locaties van de school zijn in uitstekende staat. De beide gebouwen geven ruimte voor eventuele groei.

6.2 Willibrordschool en Sint Bonifatiusschool

Personeel

De Willibrordschool is qua leerlingenaantal met ongeveer 9% gestegen (654 naar 711). Als gevolg hiervan breidt het team zich gestaag uit. Daarnaast zijn er ook vacatures ontstaan vanwege natuurlijk verloop. In totaal zijn er zeven nieuwe leerkrachten gestart.

De vacatures worden met moeite ingevuld. Het vervangen van zieke leerkrachten wordt steeds lastiger. De Willibrordschool en de Sint Bonifatiusschool ontkomen niet aan de gevolgen van het landelijke lerarentekort. Door het gericht werken vanuit de gedeelde HPS visie verbindt personeel zich graag aan de school. Vanuit specifieke beleidskeuzes wordt de leraar centraal gesteld als het gaat om de ontwikkeling van kinderen. Hierdoor kunnen leraren zich focussen op de essentie van hun werk: goed onderwijs geven.

Het team Sint Bonifatiusschool is gewijzigd. Door vertrek van vier leraren zijn er drie nieuwe teamleden gestart. In de groepen drie tot en met zes zijn deze leraren aangesteld. Dat is een aanzienlijk deel van het team. Het maakt dat er veel tijd geïnvesteerd wordt in het inwerken. Alle startende leraren van de Willibrord- en Sint Bonifatiusschool hebben meegedraaid bij de inwerk zaterdagen die de stichting heeft georganiseerd voor alle nieuwe medewerkers.

Onderwijsprestaties

cito 2019 Willibrordschool	539,5
cito 2019 Sint Bonifatiusschool	535,7
landelijk gemiddelde	535,7

Beide scholen hebben naar verwachting gepresteerd. Veel ouders van leerlingen op de Willibrordschool zijn hoog opgeleid. Dat maakt dat we vinden dat de score elk jaar ruim boven het landelijk gemiddelde

moet liggen. Voor de Sint Bonifatiuschool geldt dat de score past bij de diversiteit van de groep. Ruim 30 procent van de leerlingen in groep 8 is niet gestart op de Sint Bonifatiuschool.

Onderwijskundige en programmatische zaken

Beide teams hebben hard gewerkt aan het vergroten van kennis over leren. Uitgangspunt hierbij is dat onze medewerkers evidence informed keuzes maken met betrekking tot school- en persoonlijke ontwikkeling. Er wordt veel tijd geïnvesteerd in de verdere ontwikkeling van de leerteams. Er is een voorzittersoverleg ingericht waarin alle ontwikkelingen met elkaar worden verbonden. De voorzitters van de leerteams worden geschoold om hun rol te versterken. Doel van de scholing is onder andere het versterken van eigenaarschap bij de leraren die in de leerteams samenwerken. Daarnaast zijn dit jaar de experttrainingen gestart. Er worden leraren opgeleid tot expert taal, data team, rekenen en burgerschap. Alle teamleden zijn intensief geschoold op Close Reading, gedrag en persoonlijk leiderschap. De samenwerking met de harmonie Vleuten en Creëer en leer zijn dit jaar gecontinueerd. Doel is een doorgaande lijn muziekonderwijs te realiseren. Vanaf januari 2019 hebben we een nieuwe BSO partner, KNM Kind & Co. Met deze partner werken we met combifunctionarissen. Deze medewerkers werken als onderwijsassistent op de Willibrordschool en als pedagogisch medewerker bij de buitenschoolse opvang.

Kwaliteitszorg

In 2019 is de transitie van intern begeleider naar kwaliteitscoördinator ingezet. Dit moet het komende jaar nog meer vorm krijgen.

Huisvesting

Door de sterke groei van de Willibrordschool is er een lokalentekort per 1-8-2018 ontstaan. De gemeente heeft in mei 2019 vier extra noodlokalen geplaatst, zodat de school over 30 lokalen beschikt. Voor de huidige twee noodlocaties is een vergunning verleend tot februari 2021. Met de gemeente worden gesprekken gevoerd voor adequate huisvesting om de groei van de school te kunnen opvangen. Het is van groot belang dat snel duidelijkheid komt over de huisvesting op langere termijn. Vooral nog gaan we er van uit dat medio 2020 een definitief standpunt bepaald is en we dan de verschillende opties kunnen uitwerken (communicatieplan, financiële consequenties, risico's etc.)

6.3 Het Veldhuis

Personeel

Het leerlingenaantal van Het Veldhuis is in 2019 gedaald en ook de trend is dalend. In dit verband is het personeelsbestand verkleind. Recent hebben er wisselingen plaatsgevonden in het team. Er zijn een aantal leerkrachten vertrokken en er zijn vijf nieuwe leerkrachten gestart in augustus 2019. Sinds het nieuwe schooljaar (2019 – 2020) is er ook een nieuwe directeur (a.i.). Gedurende het schooljaar zijn vacatures met moeite in te vullen. Het vervangen van zieke leerkrachten is ook steeds lastiger. Onze school ontkomt niet aan de nadelige effecten van het lerarentekort. Door het gericht werken vanuit de gedeelde HPS visie merken wij dat mensen zich graag willen verbinden aan de school. Wij maken door de specifieke beleidskeuzes werk van het centraal stellen van de leraar als het gaat om de ontwikkeling van kinderen. Hierdoor kunnen leraren zich focussen op de essentie van hun werk: goed onderwijs geven.

Naast een traject voor nieuwe (startende) leerkrachten is ook het werken in leerteams een pluspunt. De sfeer op school is goed en de voorwaarden om met elkaar de ontwikkeling in te gaan zijn aanwezig.

Onderwijsprestaties

Het afgelopen schooljaar (2018-2019) scoorde het Veldhuis op de Cito-eindtoets 535,2. Vorig schooljaar (2017-2018) scoorde Het Veldhuis nog een gemiddelde van 534,2. De vooruitgang met een hele punt is zeker bemoedigend al is een verdere verbetering mogelijk en ook nodig. Wat betreft het doel gesteld voor 1F scoren we in 2019:

2018/2019 referentieniveau 1F

Rekenen	95%
Taalverzorging	91%
Lezen	99%

Als we kijken naar het referentieniveau 1F van Het Veldhuis dan:

- scoren we met rekenen boven het landelijk gemiddelde. Het Veldhuis heeft 95% gehaald, terwijl het landelijk gemiddelde ligt op 92%.
- vallen we uit op het onderdeel taalverzorging in vergelijking met het landelijk gemiddelde. Het Veldhuis scoort op dit onderdeel 91%, terwijl het landelijk gemiddelde ligt op 98 %.
- scoren we voor lezen gelijk aan het landelijk gemiddelde van 99%.

De ambitie is er om dichterbij het 1S niveau te groeien in de komende jaren!

Onderwijskundige en programmatische zaken

Op Het Veldhuis is hard gewerkt aan het vergroten van kennis over leren. Uitgangspunt hierin is dat onze medewerkers op onderzoek gebaseerde keuzes maken met betrekking tot school- en persoonlijke ontwikkeling. Er is geïnvesteerd in de ontwikkeling van de leerteams. Veel tijd is besteed aan *lessonstudy* i.c.m. EDI/ Rosenshine. Ook zijn de resultaatanalyses structureel onderdeel geworden van het leerteam en staat persoonlijk leiderschap regelmatig op de agenda. In het breed MT met de leerteamvoorzitters wordt veel beleid besproken en geïnitieerd. De voorzitters van de leerteams zijn scholing gestart om hun rol te versterken. Dit is vooral gericht op de ontwikkeling van leiderschap in combinatie met de ontwikkeling van de rollen binnen het leerteam. Veel medewerkers doen een experttraining. Belangrijk doel van deze scholing is het versterken van eigenaarschap bij de leraren die in de leerteams samenwerken. Ook zijn er stappen gezet in de ontwikkeling van de professionele cultuur, is de visie & missie aangescherpt en het ambitieplan opgesteld en zijn de internbegeleiders (IB) gepositioneerd als kwaliteitscoördinatoren (KC).

Andere belangrijke onderwerpen voor 2019-2020 zijn:

- Imagoverbetering/ positionering & marketing
- FTE reductie/ sluitende begroting per 01-08-2020
- Binden van personeel

Kwaliteitszorg

Bij het laatste inspectiebezoek (2018) is Het Veldhuis onder voorwaarden voldoende bevonden. Het ambitieniveau van het bestuur en ook van de school ligt veel hoger dan (net aan) voldoende. Op het gebied van zicht op ontwikkeling in combinatie met leerkrachtvaardigheden is een positieve ontwikkeling zichtbaar. Goed functionerende leerteams zijn de basis van die positieve ontwikkeling. Werken vanuit de PDCA cyclus is algemeen goed.

Huisvesting

Door de daling van het leerlingaantal is in de school niet elk lokaal structureel bezet met een groep. Het is prettig werken met een leerteamruimte en een lokaal voor de plusgroep. In de zomer van 2019 is een installatie die het binnenklimaat regelt geïnstalleerd.

Er is een beheersstichting 'Bonte Berg' waarin de twee besturen (PCOU met de Krullevaar en onze stichting met Het Veldhuis) het onderhoud van het gebouw beheren. Het gaat hier vooral om onderhoud voortvloeiend uit het gebruik van het gebouw. PCOU is penvoerder. De gemeente is echter verantwoordelijk voor groot onderhoud van het gebouw.

Onze kindpartner KMN Kind & Co heeft een deel van het gebouw aangepast en omgebouwd tot BSO ruimte.

6.4 De Twaalfruiter

Personeel

Het actieplan waarbij we inzetten op het binden van leerkrachten levert een positief resultaat op. Het vertrek van leerkrachten is in 2019 teruggelopen.

Op locatie Tuinlanden zijn een aantal leraren overgestapt naar een andere school of naar een baan buiten het onderwijs. Op locatie Boomgaarden en Balkon is de personeelsbezetting vanaf augustus 2019 stabiel. Er zijn geen leraren meer vertrokken.

Het is goed om te merken dat het werken in een lerende organisatie een grote aantrekkingskracht heeft voor nieuwe hoogopgeleide leraren. Alle openstaande vacatures zijn weer tijdig ingevuld.

In 2019 is van de twee zij-instromers, één zij-instromer afgestudeerd en de andere zij-instromer doorgestroomd naar zijn 2e (laatste) jaar. De afgestudeerde zij-instromer is na zijn afstuderen niet aan de slag gegaan in het onderwijs. Daarnaast is er in augustus 2019 een nieuwe zij-instromer gestart. Door het lerarentekort is het moeilijk om vervanging voor (langdurige) zieke leraren te regelen. Door de inzet van ondersteunend personeel (onderwijsassistenten, kwaliteitscoördinatoren en teamleiders) en het verdelen van de leerlingen over andere groepen, hebben we geen groepen naar huis hoeven sturen. Ook in 2019 zijn er vanuit de werkdruggelden gymleraren, pedagogisch medewerkers en onderwijsassistenten ingezet en is de samenwerking met Kind & Co kinderopvang gecontinueerd. Zowel de gymleraren als de onderwijsassistenten (in dienst bij Kind & CO) bekleden hiermee een combinatiefunctie. Dit levert veel winst op voor beide organisaties.

Door het vertrek van een teamleider op de Tuinlanden, per 1 augustus 2019, en de komst van een nieuwe teamleider van een andere school binnen de stichting, draaien we vanaf 1 december weer met een voltallig managementteam.

Onderwijsprestaties

Wanneer we onze opbrengsten analyseren wordt duidelijk dat er geen trends in de school te zien zijn waaruit algemene conclusies en doelstellingen geformuleerd kunnen worden. We hebben er daarom voor gekozen om per groep en per vakgebied verder te analyseren.. We werken toe naar een garantie dat alle leerlingen alle landelijke kerndoelen minimaal halen.

De scores op de eindtoets zijn de afgelopen jaren wisselend en altijd boven het landelijk gemiddelde. Ook de eindopbrengsten van CITO 2019 (ongecorrigeerde score 538,5 landelijk 536,1) vallen (positief) binnen het wisselende beeld. Er is een stijgende lijn te zien in het aantal schooladviezen dat in overeenstemming is met hetgeen kan worden afgeleid uit de eindtoetsscores en er is een dalende lijn te zien in het aantal schooladviezen dat lager is dan kan worden afgeleid uit de eindtoetsscores. In 2019 hebben we ons streven, 95% van de leerlingen haalt minimaal 1F, gehaald. Ook in 2019 scoren we in de domeinanalyse onder verwachting op meten en meetkunde.

Opvallend is dat ongeveer een kwart van de leerlingen na drie jaar boven het schooladvies in het VO zit. Een klein percentage zit onder het schooladvies. Dit betekent dat er gemiddeld genomen te laag wordt geadviseerd.

Uit analyse van doorstroom naar het VO blijkt 31% van onze leerlingen door te stromen naar het Amadeus Lyceum, 20% naar het Minkema, 13% naar het Nuovo (Leidsche Rijn college), 9% naar het Niftarlake College en 9% naar de Rientjes MAVO. De overige leerlingen (18%) gingen naar 12 andere scholen.

Gezien we een hoge onderwijskwaliteit nastreven hebben we in ons ambitieplan (zomer 2019 - zomer 2023) voor de komende jaren ambitieuze doelen gesteld om er voor te zorgen dat de opbrengsten omhoog gaan. Die opbrengstverhoging realiseren we door effectief en kwalitatief goed onderwijs met een kennisrijk curriculum en goede didactiek. Kortom: investeren in de professional.

We richten ons in het schooljaar 2019-2020 op het aanbod aan de kleuters en het aanbod aan groep 8. Leerteams richten zich daarnaast op diverse vakgebieden en op didactiek.

Onderwijskundige en programmatische zaken

We kijken naast hoe leerlingen leren, ook naar wat voor leerlingen belangrijk is om te leren in de snel veranderende 21-eeuwse maatschappij. We gaan voor kwalitatief hoogwaardig onderwijs op basis van onze drie doeldomeinen; kwalificatie, burgerschapsvorming en persoonsvorming.

In 2019 hebben we een start gemaakt met ons gehele curriculum reviseren en beschrijven. We participeren met medewerkers in de landelijke werkgroepen curriculum revisie (NKC; Nederlands Kennis Curriculum).

Op schoolniveau is er door de werkgroep pedagogisch klimaat ingezet op burgerschap en persoonsvorming door een poster met 'Onze gewoontes' te ontwikkelen en schoolbreed te implementeren. Aangezien kennis vooraf gaat aan vaardigheden, leren we gedrag aan door er kennis over aan te bieden en daarna de vaardigheid te oefenen. Dit doen we gedurende iedere schooldag en interveniëren wanneer nodig. Daarnaast wordt er door leerteams onderzoek gedaan naar woordenschat en begrijpend lezen..

In overeenstemming met het beleidsplan cultuureducatie is er in 2019 ingezet op het geven van kwalitatief hoogwaardige muzieklessen. Waar eerst de muziekdocent de lessen gaf, geeft nu de leraar de muzieklessen met coaching van diezelfde muziekdocent.

Leraren hebben zich verder bekwaamd in het geven van effectieve lessen door middel van Expliciete Directe Instructie (EDI) en Rosenshine (cursorisch onderwijs). We streven naar passend onderwijs door een rustig en voorspelbaar leerklimaat te bieden waarin alle leerlingen maximaal worden begeleid en daardoor maximaal kunnen leren. We differentiëren in tijd (oefentijd) en begeleiding (van maximale tot minimale begeleiding van de leerkracht) en niet door doelen bij te stellen. Formatieve toetsing wordt steeds meer ingezet om te controleren of de leerlingen de informatie begrijpen. Er is een start gemaakt met het uitdagen van excellente leerlingen door hen meer diepgang (verbreding en verdieping in de stof) aan te bieden. De begeleiding wordt sneller afgebouwd zodat leerlingen de leerstof zelfstandig kunnen verwerken.

We zien dat leraren daadwerkelijk continu bezig zijn met de onderwijskundige verandering en verbetering. Daarnaast maken de leraren ook een positieve ontwikkeling door m.b.t. actiegerichtheid, het tonen van leiderschap en verantwoordelijkheid. We hebben in 2019 extra ingezet op een scholing 'feedback geven en ontvangen'. Het geven en ontvangen van feedback krijgt zeker in 2020 nog een vervolg.

De leerteamvoorzitters hebben via een 270 graden feedback een POP geschreven en werken zo aan hun eigen ontwikkeling.

Kwaliteitszorg

In ons schoolambitieplan (beleidsperiode van zomer 2019 tot en met zomer 2023) staan de ambities van de school centraal. Het plan is ondersteunend en richtinggevend aan ons dagelijks proces en onze dagelijkse keuzes voor de komende jaren. Het plan is geschreven in het format van Enigma, een schoolbrede kwaliteitsaanpak die bijdraagt aan een sterke schoolorganisatie en aansluit op Enigma binnen de stichting.

Met dit plan laten we volgens, in overeenstemming met wettelijke eisen zien hoe we willen voldoen aan de basiskwaliteit en welke kwaliteitseisen we zelf stellen om goed onderwijs te realiseren.

De rol van de kwaliteitscoördinator krijgt steeds meer vorm. De werkzaamheden van de kwaliteitscoördinator verschuiven steeds meer van curatief naar preventief doordat de kwaliteitscoördinator meer investeert in de kwaliteit van het onderwijs en de professionaliteit van de leraar binnen de professionele leergemeenschap van de leerteams. De werkzaamheden van de kwaliteitscoördinator richten zich op de rollen van leescoördinator, trendanalist en zorgregisseur.

In de leerteams wordt continu gewerkt aan professionaliteit, vakmanschap en verbetering van het onderwijsprogramma. Leerteams ontwikkelen evidence-based didactische strategieën en wetenschappelijk onderzoek op maat voor de eigen school en delen ervaringen gericht op verbeteren. Daarnaast wordt er ingezet op lesbezoeken. Het leerteam werkt actiegericht waardoor het probleem direct wordt aangepakt en het onderwijs wordt verbeterd daar waar het nodig is.

Elk leerteam presenteert 4x per schooljaar de (tussen)opbrengsten van het leerteam tijdens het PLG-podium.

In december 2019 hebben de experts (op het vakgebied van taal, rekenen, burgerschap en data) hun eerste scholingsdag, op stichtingsniveau, gehad. In 2020 zullen er nog meer scholingsbijeenkomsten volgen. De experts zullen hun rol binnen onze PLG en de leerteams in algemene zin, maar vooral ook gericht op het specifieke vakgebied vorm gaan geven.

Sinds de zomer van 2019 komt één maal in de maand het breed MT bijeen. De leerteamvoorzitters, een kwaliteitscoördinator van beide locaties, de teamleiders en de directeur vergaderen dan over de kwaliteit van het onderwijs. Tijdens deze bijeenkomst worden onder andere de aanbevelingen vanuit de leerteams en de gemaakte kwaliteitskaarten besproken. Na goedkeuring worden de betreffende interventies ingezet.

Er zijn veel kwaliteitskaarten gemaakt en gebruikt door het team. Volgend jaar worden er ook kwaliteitskaarten gemaakt met vakinhoudelijke afspraken. Dit om een doorgaande lijn voor de leerlingen te kunnen waarborgen.

Huisvesting

Alle lokalen op locatie Tuinlanden worden volledig benut. Het deelgebruik met BSO Kind & Co verloopt naar verwachting.

Het gebouw is in de zomervakantie opgeknapt door het verven van de muren aan de binnenkant en het renoveren van het logo aan de buitenkant van het gebouw.

In 2019 is er een nieuwe kleutergroep op locatie Boomgaarden gestart en bleef er nog 1 lokaal over voor nog een nieuwe kleutergroep die begin 2020 start. Vanwege een tekort aan lokalen zijn de drie groepen 7, in het gebouw aan de overkant van de weg Het Balkon gehuisvest.

Het gebouw van de Boomgaarden veroudert en heeft geregeld extra onderhoud nodig. Daarnaast loopt de temperatuur in de zomer te hoog op. Hierdoor is er gekozen om een forse investering te doen in airconditioning.

Op beide locaties heeft de BSO Kind & CO geïnvesteerd in een schaduwplek op het schoolplein met een (plastic) groenvoorziening.

7. Financiën

Het financieel beleid is erop gericht een gezonde financiële positie te bewerkstelligen. Dit is een belangrijke voorwaarde om de continuïteit van de organisatie te waarborgen en optimale randvoorwaarden te creëren voor de missie en centrale doelstellingen van de stichting.

De planning- en control cyclus is vormgegeven rondom een aantal jaarlijks terugkerende kerndocumenten. Binnen het kader van het vastgestelde bestuursformatieplan wordt per schooljaar een personele begroting en per kalenderjaar een integrale begroting opgesteld. Over elk kalenderjaar wordt verantwoording afgelegd in het jaarverslag. Nadat het CvB (onder goedkeuring door de RvT) de kalenderjaarbegroting heeft vastgesteld, zijn de directies bevoegd tot het aangaan van verplichtingen binnen de vastgestelde begrotingsposten.

Aan de hand van financiële rapportages (eerste 4 maanden, eerste 8 maanden en 12 maanden) wordt de exploitatie door de directeuren en het CvB bewaakt. Zowel baten als lasten worden aldus zowel op school- als op bovenschools niveau gemonitord.

De uitgangspunten, het personeelsbestand en de financiële kaders geven sturing aan het personeelsbestand van de stichting.

Het afschrijvingsbeleid is er op gericht dat investeringen beneden de € 500 niet worden geactiveerd. Deze worden in de winst- en verliesrekening opgenomen. Investeringsgrens worden geactiveerd en lineair afgeschreven zonder hierbij rekening te houden met een restwaarde. Hierbij worden de volgende afschrijvingstermijnen gehanteerd:

Afschrijvingstermijnen	
Categorie	Afschrijvingstermijn
Verbouwingen, meubilair	25 of 40 jaar
Leerling-meubilair	20 jaar
Leermiddelen	8 jaar
Duurzame apparatuur	5 tot 10 jaar
Hardware / software	5 jaar

Uitgaven/ investeringen boven de € 500 die een verwachte levensduur hebben korter dan de afschrijvingstermijn, worden niet geactiveerd, maar direct opgenomen in de winst- en verliesrekening.

7.1 Financiële positie per 31 december 2019, kengetallen en streefwaarden

Het jaar 2019 is afgesloten met een positief exploitatiesaldo van € 1.284.525. Hierbij tekenen wij aan dat dit exploitatiesaldo een geflatteerd beeld geeft. In 2019 zijn bekostigingsbedragen ontvangen voor uitkeringen gedaan in februari 2020 (€ 445.002). De werkgroep onderwijs van de Raad voor de Jaarverslaggeving heeft (helaas!) besloten dat de bekostiging van de februari uitkeringen in 2019 dienen te worden geboekt en de personeelskosten waarvoor deze bekostiging is ontvangen in 2020.

Dit besluit heeft voor het gehele PO en dus ook voor de stichting tot gevolg dat:

- in 2019 een te hoog (geflatteerd) resultaat wordt geboekt
- eind 2019 de reserves een te gunstig beeld (geflatteerd) van de werkelijkheid geven
- eind 2019 de kengetallen eveneens geflatteerd zijn

Concreet is het gevolg voor de stichting dat de cijfers 2019 zijn geflatteerd met € 445.002. De stichting heeft besloten dat in dit bestuursverslag naast de voorgeschreven verwerking van de nabetalings ook een alternatieve uitwerking van het resultaat, de balans en de kengetallen wordt getoond uitgaande van het principe van 'matching' (baten en corresponderende lasten in dezelfde periode. Deze uitwerking treft u aan in bijlage 1) bij dit bestuursverslag.

In de balans doen de grootste verschillen zich voor bij de liquide middelen, het eigen vermogen en de materiele vaste activa en vorderingen. De liquide middelen zijn per 31 december 2019 € 1.100.000,- hoger dan per 31 december 2018. Dit wordt met name veroorzaakt door het positieve exploitatiesaldo

en de toename van investeringen op het gebied van technische zaken. De toename investeringen technische zaken is toe te wijzen aan het aanschaffen van airconditioning units. Dit zijn éénmalige extra investeringen in het boekjaar 2019, welke zorgen voor een stijging materiele vaste activa. De vorderingen laten een stijging zien ten opzichte van het boekjaar 2018 door de te vorderen transitievergoedingen. Deze transitievergoedingen welke uitbetaald zijn voor werknemers welke met ontslag gegaan zijn wegens langdurig ziekte, kunnen via het UWV teruggevorderd worden. Deze terugvordering zal in het boekjaar 2020 plaatsvinden.

Balans per ultimo 2019 (2018)				
	31-12-2019	31-12-2018	Vershil	Vershil
	€	€	€	%
Activa				
Materiële vaste activa	1.878.357	1.749.897	128.460	7,3%
Financiële vaste activa	5.250	5.250	-	0,0%
Kortlopende vorderingen	1.003.052	839.447	163.605	19,5%
Liquide middelen	5.328.865	4.216.895	1.111.970	26,4%
Totaal activa	8.215.524	6.811.488	1.404.036	20,6%
Passiva				
Eigen vermogen	5.066.985	3.782.460	1.284.525	34,0%
Voorzieningen	833.837	688.010	145.827	21,2%
Langlopende schulden	200	200	-	0,0%
Kortlopende schulden	2.314.503	2.340.819	-26.316	-1,1%
Totaal passiva	8.215.524	6.811.488	1.404.036	20,6%

De financiële kengetallen en streefwaarden van de stichting staan in de tabel hieronder weergegeven. Belangrijk uitgangspunt hierbij is de gewenste ontwikkeling van het weerstandsvermogen. De route hiervoor is eind 2015 uitgezet in de begroting 2016: er wordt gestreefd naar een weerstandsvermogen van 8 - 13 %. Op basis van een in het najaar van 2016 uitgevoerde risicoanalyse zijn de risico's geïnventariseerd. Jaarlijks worden de verschillende risico's geëvalueerd. Doel hiervan is om op basis van adequate beheersmaatregelen het bruto-risico profiel te verlagen. Op termijn kan de stichting dan het aan te houden weerstandsvermogen verlagen. Op deze wijze wordt geld vrijgespeeld voor de kerntaak van de stichting.

Ontwikkeling kengetallen Stichting RK Basisscholen VDMH										
Soort kengetal	Streef- waarden	Realisatie 2015	Realisatie 2016	Realisatie 2017	Realisatie 2018	Realisatie 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
Weerstandvermogen	8-13%	6,34%	8,53%	10,63%	12,79%	18,57%	19,00%	18,75%	18,05%	18,01%
Solvabiliteit incl. voorz.	>70%	71,7%	66,4%	68,3%	65,6%	71,8%	71,9%	71,9%	71,7%	71,9%
Solvabiliteit excl. voorz.	>65%	63,1%	58,1%	57,7%	55,5%	61,7%	61,5%	61,3%	60,8%	60,8%
Liquiditeitsratio	1,5-2,5	1,96	1,91	2,79	2,64	2,74	2,73	2,73	2,73	2,73
Huisvestingsratio	nog te bepalen	6,73%	7,40%	7,52%	7,18%	6,92%	6,53%	6,50%	6,41%	6,37%
Rentabiliteit	1,0-1,5	2,76%	1,30%	1,25%	2,93%	7,21%	0,00%	-0,12%	-0,42%	0,25%

Weerstandvermogen - streefwaarde 8 - 13%

Het weerstandvermogen (= buffervermogen) is indicatief voor de financiële spankracht van een organisatie. Voor het bepalen van het benodigde weerstandvermogen en daarmee de hoogte van de reserves speelt het risicoprofiel een bepalende rol. Uitgangspunt is dat er sprake is van een range die ligt tussen de 5% en 20% procent. Hierbij wordt minimaal 5% - 8% als voldoende beschouwd bij een laag risicoprofiel en 13% tot 20% bij een hoog risicoprofiel. Hieruit volgen in algemene zin de volgende bandbreedtes ten aanzien van het aan te houden het weerstandvermogen:

Bandbreedtes weerstandvermogen	
Risicoprofiel	Weerstandvermogen
Laag	5% - 8%
Gemiddeld	8% - 13%
Hoog	13% - 20%

Binnen de stichting is er op het moment sprake van een gemiddeld risicoprofiel. De streefwaarde van de stichting is nu daarom 8% - 13%. Op basis van de bovenstaande tabel van de kengetallen blijkt dat sprake is van een gestage opbouw van het weerstandvermogen binnen de bandbreedte van de eigen streefwaarde. Zodoende kan er geld worden vrijgespeeld voor de kerntaak van de stichting. Wel is het zaak het risicoprofiel kritisch te monitoren. Mocht dit wijzigen in een hoog risicoprofiel, dan zijn de streefwaarden 13% - 20% van toepassing. Zodoende zal het weerstandvermogen op dit niveau dienen te blijven.

In paragraaf 7.6 wordt de benodigde weerstandscapaciteit verder toegelicht.

Solvabiliteit – ondergrens 70% c.q. 65%

De solvabiliteit is een graadmeter voor de financiële onafhankelijkheid (van externe partijen) van de stichting en geeft aan of op de lange termijn aan de financiële verplichtingen voldaan kan worden. Anders gezegd: solvabiliteit bepaalt de verhouding: wat is met eigen middelen gefinancierd /wat is met externe middelen gefinancierd. Het ministerie van OC&W hanteert op dit moment een ondergrens van 20%, inclusief voorzieningen. De stichting heeft als ondergrens een hoger en veiliger percentage gedefinieerd: 70%. Er wordt onderscheid gemaakt inclusief en exclusief voorzieningen. Dat het kengetal ondanks de toename van het eigen vermogen is gedaald in 2019 is veroorzaakt doordat het balans eind 2019 incidenteel relatief hoog is.

Het kengetal is niet veelzeggend voor onderwijsinstellingen, want er wordt met name bij PO-instellingen zelden (extern) gefinancierd (met uitzondering van overlopende passiva en leverancierskrediet).

Liquiditeit – streefwaarde 1,5 – 2,5

De liquiditeit geeft de verhouding weer tussen de schulden op korte termijn en de beschikbare middelen. De streefwaarde van 1,5 geeft aan dat er dus 1,5 meer beschikbaar is, dan dat er verplichtingen zijn. Zodra de ratio onder de 1 daalt, ontstaat een liquiditeitsprobleem. Uit de meerjarenprognose blijkt dat deze waarde voor de jaren vanaf 2019 boven de 2,5 blijft. De eigen streefwaarde wordt ruim gehaald.

Huisvestingsratio

In 2019 hebben wij in samenwerking met de audit commissie het huisvestingsratio uitgewerkt die vastgesteld zal worden begin 2020.

7.2 Toelichting op het resultaat 2019

In de begroting voor het jaar 2019 was rekening gehouden met een positief resultaat van € 15.929. Hierdoor zijn de ratio's, zoals het weerstandsvermogen, verder versterkt.

In de navolgende analyse wordt het resultaat 2019 vergeleken met de begroting 2019.

Staat van baten en lasten 2019 in vergelijking met de begroting 2019				
	Realisatie 2019	Begroting 2019	Vershil	Vershil
	€	€	€	%
Baten				
Rijksbijdrage	17.167.031	15.981.685	1.185.346	7,4%
Overige overheidsbijdragen	298.690	268.855	29.835	11,1%
Overige baten	357.975	333.750	24.225	7,3%
Totaal baten	17.823.696	16.584.290	1.239.406	7,5%
Lasten				
Personele lasten	13.704.541	13.767.007	-62.466	-0,5%
Afschrijvingen	305.026	283.399	21.627	7,6%
Huisvestingslasten	1.144.036	1.054.410	89.626	8,5%
Overige instellingslasten	1.381.812	1.459.895	-78.083	-5,3%
Totaal lasten	16.535.415	16.564.711	-29.296	-0,2%
Financiële baten en lasten	-3.756	-3.650	-106	2,9%
Resultaat	1.284.525	15.929	1.268.596	7964,1%

Meest opvallend zijn de totale baten: deze zijn ruim € 1.240.000,- hoger dan begroot. Dit wordt veroorzaakt doordat voor zowel het schooljaar 2018 - 2019 als voor het schooljaar 2019-2020 de

rijksbijdragen fors hoger zijn vastgesteld dan bij het opstellen van de begroting kon worden voorzien. Onderstaand wordt een toelichting gegeven op deze overschrijding van de begroting.

Meer bijdragen OCW 2018-2019

Met terugwerkende kracht zijn gelden (€ 214.772) ontvangen voor het schooljaar 2018-2019, welke als compensatie dienen voor de eenmalige uitkeringen welke in februari 2020 uitbetaald zijn.

Meer bijdragen OCW 2019 (PO convenant voor arbeidsvoorwaarden)

In december 2019 zijn er voor € 317.997 aan extra gelden ontvangen vanuit de PO convenant. Deze gelden dienen als dekking voor de eenmalige uitkeringen welke in februari 2020 zijn uitgekeerd.

Meer groeigelden

In 2019 zijn groeigelden ontvangen ten bedrage van € 178.798. Deze zijn vanwege onzekerheid slechts voor een deel opgenomen in de begroting, namelijk voor € 125.000.

Indexatie bijdragen OCW 2019-2020

Ten opzichte van de begroting 2019 was de indexatie 2019-2020 niet inzichtelijk. Daarom wordt gebudgetteerd met de regelgeving ten tijde van het opstellen van de begroting. Concreet is de bekostiging 2019-2020 met de indexatie € 524.180 hoger uitgevallen. Voor de periode augustus tot en met december komt dit neer op een bedrag van € 214.408, afwijkend van de begroting.

Werkdrukgeden 2019-2020

Voor het schooljaar 2019-2020 zijn de gelden werkdrukvermindering ontvangen via de bekostiging PAB. Voor de periode augustus tot en met december komt dit neer op een bedrag van € 225 per leerling, ten opzichte van € 155,55 per leerling voor het schooljaar 2018-2019. Deze stijging gelden werkdrukvermindering per leerling van € 69,45 per leerling was ten tijde van de begroting uit voorzichtigheid niet meegenomen. Concreet betekent dit voor de periode augustus tot en met december € 86.148 aan extra gelden werkdrukvermindering ten opzicht van de begroting.

Meer arrangementen dan begroot

In 2019 is uit hoofde van arrangementen € 54.146 meer ontvangen dan begroot. De arrangementen worden defensief opgenomen in de begroting.

Overige baten ontvangen transitievergoeding UWV

Zoals bij de toelichting op balans is aangegeven, is in het boekjaar 2019 een vordering opgenomen voor al betaalde transitievergoedingen wegens ontslag bij ziekte. Dit bedrag van € 60.273 is als extra bate verantwoord in het boekjaar 2019.

De totale lasten zijn in lijn met de begroting 2019. In totaal wijkt de realisatie 'slechts' met € 29.296 positief af ten opzichte van de begroting. Een enkele afwijking vraagt om een nadere toelichting.

Allocatie van middelen naar schoolniveau

In de begroting zijn de baten, lasten en de verwachte resultaten overzichtelijk in beeld gebracht. Beleidskeuzes en bovenschoolse bijdrage worden zichtbaar gemaakt, per school en op stichtingsniveau.

Ongewijzigd beleid

- We handhaven de begroting in geld.
- We gaan nog steeds uit van de teldatum per 1 oktober in het nieuwe schooljaar (T=0) voor de toekenning van de baten aan de scholen.
- Extra budgetten zoals ontvangsten samenwerkingsverband en gemeentelijke subsidies voegen we toe in de begroting.
- De formatie van de scholen wordt ingeregeld naar de behoefte van dat moment. Op basis van de vastgestelde kaders wordt de wijziging ten aanzien van leerling mutaties op basis van een ratio 1 op 26 verdisconteerd in de formatietoedeling.

Personele lasten

In de personele lasten zijn diverse rubriceringsverschillen ontstaan. Deze zijn voornamelijk toe te wijzen aan de verdeling lasten werkdrukvermindering. Zo zijn er voor € 143.587 aan salariskosten werkdrukvermindering OP en OOP geboekt. In de begroting waren deze lasten geboekt onder respectievelijk de reguliere salariskosten OP en OOP.

De zwangerschap gerelateerde uitkeringen zijn hoger dan begroot; hier staat tegenover dat de salariskosten uit hoofde van vervanging eveneens hoger zijn.

De kosten werkdrukvermindering professionalisering laten op het eerste gezicht een forse overschrijding ten opzichte van een neutraal budget. Dit is ook het gevolg van een rubriceringsverschil. In de begroting zijn deze gelden volledig geboekt op salariskosten OP. Per saldo vallen begroting en realisatie tegen elkaar weg.

Huisvestingslasten

De overschrijding wordt met name veroorzaakt door de doorberekende onderhoudskosten voor lokalen van De Twaalfuiter bij OBS Vleuterweide á € 28.101. In de (meerjaren)begroting 2020-2024 zijn deze jaarlijks terugkomende wel meegenomen, waardoor dit verschil de komende jaren niet meer zal voorkomen.

Lasten schoolfonds

Lasten schoolfonds zijn lager dan begroot (€ 180.065). Ook de baten schoolfonds (bijdragen van ouders) zijn lager dan begroot (€ 36.909). De totale lasten (€ 64.685) en de totale baten (€ 95.591) zijn overigens redelijk in evenwicht met elkaar. De verschillen ten opzichte van de begroting worden veroorzaakt door de systematiek overblijven. Gelden overblijven worden minder ontvangen door ouders, daar de lasten overblijven geboekt worden ten laste van de werkdrukgelden. Overblijven wordt daarom hierdoor bekostigd.

In de onderstaande analyse wordt het resultaat 2019 vergeleken met het resultaat 2018.

Staat van baten en lasten 2019 in vergelijking met vorig boekjaar				
	Realisatie 2019	Realisatie 2018	Vershil	Vershil
	€	€	€	%
Baten				
Rijksbijdrage	17.167.031	15.887.899	1.279.132	8,1%
Overige overheidsbijdragen	298.690	249.211	49.479	19,9%
Overige baten	357.975	459.513	-101.538	-22,1%
Totaal baten	17.823.696	16.596.623	1.227.073	7,4%
Lasten				
Personele lasten	13.704.541	13.257.479	447.062	3,4%
Afschrijvingen	305.026	274.922	30.104	11,0%
Huisvestingslasten	1.144.036	1.165.892	-21.856	-1,9%
Overige instellingslasten	1.381.812	1.403.347	-21.535	-1,5%
Totaal lasten	16.535.415	16.101.640	433.775	2,7%
Financiële baten en lasten	-3.756	-4.598	842	-18,3%
Resultaat	1.284.525	490.386	794.139	161,9%

Zoals bovenstaand al is opgemerkt wordt de toename van de baten veroorzaakt doordat voor zowel het schooljaar 2018 - 2019 als voor het schooljaar 2019 - 2020 de bijdragen door de rijksoverheid fors zijn verhoogd. Dit is terug te zien in de stijging Rijksbijdrage van € 1.279.132 ten opzichte van het boekjaar 2018.

Daarnaast laten de overige baten een terugloop zien van € 220.205. Dit is onder andere te herleiden naar de daling baten schoolfonds. Zo laat bijvoorbeeld baten overblijven een daling zien van € 184.779 naar € 64.310. Dit is bewust beleid, daar het overblijven bekostigd wordt vanuit de werkdrukgeden. De personele lasten stijgen in 2019 t.o.v. 2018 met € 315.062 (2,4%). Deze stijging is grotendeels toe te wijzen aan de externe inleen van personeel. Dit geldt voor personele kosten contractbasis welke met € 162.367 gestegen zijn, als ook de kosten voor externe inleen voor werkdrukvermindering. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt zijn een aantal vacatures niet ingevuld en worden deze vacatures ingevuld door extern personeel op contractbasis.

7.3 Toelichting op het investeringsbeleid

Het investeringsbeleid is vastgelegd in de vorm van een (meerjarige) investeringsbegroting. Voor 2019 gold dat de investeringen beperkt zouden blijven tot maximaal € 300.000. Daarnaast is er een éénmalige extra investeringsbudget ICT vastgesteld á € 350.000. De verrichte investeringen 2019 (€ 438.000) zijn binnen dit bedrag gebleven. Voor 2020 geldt een vergelijkbare investeringsruimte als in 2019 met dien verstande dat het extra investeringsbudget voor 2020 niet meer van toepassing zal zijn. Het investeringsbudget voor 2020 bedraagt € 400.000.

7.4 Toelichting op kasstromen en financiering

Onderstaand een overzicht van het kasstroomoverzicht 2019 (2018)

Kasstroomoverzicht verkort jaarrekening 2019 (2018)		
	2019	2018
	€	€
Saldo baten en lasten (excl. fin. baten en lasten)	1.288.281	494.984
Aanpassingen		
- Afschrijvingskosten	305.026	274.922
- Mutaties in voorzieningen	145.827	87.666
Veranderingen in vlottende middelen		
- Vorderingen	-163.605	-7.873
- Kortlopende schulden	-26.316	531.747
Interest / bankkosten	-3.756	-4.598
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	1.545.457	1.376.848
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in materiële vaste activa	-433.486	-288.366
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-433.486	-288.366
Mutatie liquide middelen	1.111.970	1.088.482
Beginstand liquide middelen	4.216.895	3.128.413
Mutatie liquide middelen	1.111.970	1.088.482
Eindstand liquide middelen	5.328.865	4.216.895

In het kasstroomoverzicht is te zien dat de liquide middelen in 2019 met ruim € 1.111.970 zijn toegenomen ten opzichte van 2018. De stand per 31 december 2019 bedraagt ruim € 5.300.000. De toename van de liquiditeiten wordt veroorzaakt door het positieve exploitatiesaldo.

7.5 Treasurysbeleid

Evenals in voorgaande jaren zijn er geen middelen belegd in risicodragend kapitaal. De beschikbare vrije middelen staan op een spaarrekening bij de ING bank. Voor een adequaat liquiditeitsbeheer werkt de stichting met liquiditeitsprognoses en -realisaties. In het najaar van 2016 is door het CvB een Treasurystatuut vastgesteld dat gebaseerd is op de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016' (regeling van 6 juni 2016).

7.6 Continuïteitsparagraaf

Onderstaand worden de belangrijkste kwantitatieve ontwikkelingen van de stichting weergegeven. Uit het overzicht blijkt dat de stichting een tamelijk stabiele ontwikkeling verwacht van de personele bezetting, de leerlingaantallen en de financiële gang van zaken. Het weerstandsvermogen van de

stichting ligt op het gewenste niveau. Op basis hiervan streeft de stichting de jaarlijks beschikbaar gestelde middelen volledig te besteden aan kwalitatief goed onderwijs.

Meerjarenbegroting						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Personele bezetting in FTE:						
- Bestuur/Management	13,97	13,97	13,97	13,97	13,97	13,97
- Personeel primair proces/Docerend Personeel	156,89	156,89	156,89	156,89	156,89	156,89
- Ondersteunend personeel/overige medewerkers	22,21	22,21	22,21	22,21	22,21	22,21
Leerlingen aantallen						
-Leerlingen aantallen per 31 december	3.185	3.118	3.187	3.187	3.104	3.104
Balans						
Vaste activa						
Materieel	1.878.357	1.890.000	1.900.000	1.910.000	1.920.000	1.930.000
Financieel	5.250	5.250	5.250	5.250	5.250	5.250
Totaal vaste activa	1.883.607	1.895.250	1.905.250	1.915.250	1.925.250	1.935.250
Vlottende activa						
Vorderingen	1.003.052	1.003.052	1.003.052	1.003.052	1.003.052	1.003.052
Effecten	0	0	0	0	0	0
Liquide Middelen	5.328.865	5.337.223	5.326.580	5.262.819	5.316.367	5.262.818
Totaal vlottende activa	6.331.917	6.340.275	6.329.632	6.265.871	6.319.419	6.265.870
Totaal activa	8.215.524	8.235.525	8.234.882	8.181.121	8.244.669	8.201.120
Eigen vermogen						
Algemene reserve	5.027.668	5.027.668	5.007.025	4.933.264	4.976.812	4.913.263
Bestemmingsreserves	39.317	39.317	39.317	39.317	39.317	39.317
Totaal eigen vermogen	5.066.985	5.066.985	5.046.342	4.972.581	5.016.129	4.952.580
Voorzieningen	833.837	853.837	873.837	893.837	913.837	933.837
Langlopende schulden	200	200	200	200	200	200
Kortlopende schulden	2.314.503	2.314.503	2.314.503	2.314.503	2.314.503	2.314.503
Totaal Passiva	8.215.525	8.235.525	8.234.882	8.181.121	8.244.669	8.201.120
Staat / Raming van Baten en Lasten						
Baten						
Rijksbijdragen	17.167.031	16.717.206	16.777.433	16.968.273	17.194.899	17.016.344
Overige overheidsbijdragen en subsidies	298.690	198.900	198.900	198.900	198.900	198.900
Overige baten	357.975	252.900	252.900	252.900	252.900	252.900
Totaal baten	17.823.696	17.169.006	17.229.233	17.420.073	17.646.699	17.468.144
Lasten						
Personeelslasten	13.704.541	14.215.302	14.291.217	14.520.177	14.616.620	14.533.194
Afschrijvingen	305.026	404.472	421.177	436.175	449.049	461.017
Huisvestingslasten	1.144.036	1.121.360	1.121.360	1.121.360	1.121.360	1.121.360
Overige lasten	1.381.812	1.424.222	1.412.472	1.412.472	1.412.472	1.412.472
Totaal lasten	16.535.415	17.165.356	17.246.226	17.490.184	17.599.501	17.528.043
Saldo baten en lasten gewone bedrijfsvoering	1.288.281	3.650	-16.993	-70.111	47.198	-59.899
Saldo financiële bedrijfsvoering (rentebaten -/- rentelasten)	-3.756	-3.650	-3.650	-3.650	-3.650	-3.650
Totaal resultaat	1.284.525	0	-20.643	-73.761	43.548	-63.549

Om de risico's van stichting in kaart te brengen is zoals gezegd in samenwerking met de verschillende stakeholders uit de organisatie een risicoprofiel opgesteld. Uit de inventarisatie zijn vanuit de deelnemers in totaal 9 risico's geïdentificeerd. Deze risico's zijn voor het jaar 2019 relevant. Belangrijke factor is de inschatting van de kans dat het risico zich voordoet. Hiervoor is de volgende classificering aangehouden:

Laag:

Zeldzaam, erg onwaarschijnlijk. Het zou verrassend zijn als het toch gebeurt. Heeft zich niet eerder voorgedaan in Nederland of bij vergelijkbare instellingen: weging financiële gevolgen 0,2

Middel:

Heeft zich in het verleden vaker voorgedaan. Het zou geen grote verrassing zijn als het zich voordoet; weging financiële gevolgen 0,5

Hoog:

Heeft de potentie om meerdere keren op te treden binnen de komende 5 jaar. Heeft zich in de laatste 2 jaar voorgedaan. Duidelijke indicatoren die wijzen op optreden van het risico; weging financiële gevolgen 0,8

Tabel 1: Belangrijkste risico's					
Risc .nr.	Risico	Gevolgen	Kans	Fin. gevolg	Genoemde maatregelen
1a	Daling van onderwijskwaliteit / niet realiseren van doelen en ambities	Inspectie kwalificeert school als zwak. Onderwijskwaliteit komt onder verscherpt toezicht van inspectie en extra maatregelen zijn noodzakelijk; imagoschade; leerlingenverlies;	M	Schatting bruto € 200.000,- Gewogen: € 100.000,-	Per direct in werking stellen van een verbeterplan indien resultaten daar om vragen, waarin o.a. opgenomen: kwaliteitsmetingen stichtingsbreed uniform implementeren; inzet van beschikbare specialismen en expertisen; duidelijke communicatie naar ouders en andere belanghebbenden (terugkerend)

1b	Niet voldoen aan ambitieniveau; onvoldoende deskundigheid	Verlies van kwaliteit; imagooverlies; lagere instroom van leerlingen; ineffektieve inzet van personeel; te hoge loonkosten	M	Schatting bruto € 200.000,- Gewogen: € 100.000,-	Rol van schooldirecteur aanscherpen, door duidelijke besturingsfilosofie, als eerstelijnsdrager van kwaliteit en cultuur; vervanging van medewerkers via mobiliteit; scholing / begeleiding (niet vrijblijvend). Het verbetertraject zichtbaar maken naar ouders en andere belanghebbenden.
1c	Niet meekunnen in snel veranderende wereld	Verlies van kwaliteit; imagooverlies; lagere instroom van leerlingen; ineffektieve inzet van personeel; te hoge loonkosten	M	Schatting bruto € 100.000,- Gewogen: € 50.000,-	Vervanging via mobiliteit; scholing / begeleiding (niet vrijblijvend). Het verbetertraject in een accurate communicatie zichtbaar maken naar ouders en andere belanghebbenden. Ontwikkeltraject in gang gezet
1d	Onvoldoende in staat zijn afscheid te nemen van incompetent personeel	Hogere verplichtingen bij begeleiding en/of beëindiging arbeidsovereenkomst; bezuinigingen op kritische processen; onrust;	H	Schatting bruto € 220.000,- (2% van de loonsom ad € 11.000.000) Gewogen: € 176.000,-	Personeelsdossiers per direct op orde brengen; Profscan in expeditie; outplacementtrajecten; vroegtijdig reserveren van financiële middelen; acceptatie van kosten. Indien nodig frictiekosten jaarlijks opnemen in begroting Directie school in gesprekstechniek bijstellen familiale cultuur naar professionele cultuur.
2a	Onvoldoende reflectie op elkaars en eigen functioneren	Afspraken worden niet nagekomen; ontwikkeling van personeel blijft achter; verlies aan kwaliteit; Lagere resultaten leerlingen	M	Schatting bruto € 50.000,- Gewogen: € 25.000,-	Rol van schooldirecteur aanscherpen als eerstelijnsdrager van kwaliteit en cultuur; Waar nodig per direct in werking stellen van verbetertraject met begeleiding en/of scholing.

2b	'Iedere school is een eiland'; cultuur zonder verbinding met de andere scholen	Iedere school vindt voor zichzelf 'het wiel' uit; onnodige kosten en tijdsverspilling. Geen herkenbare identiteit. Weinig mobiliteit.	M	Schatting bruto € 50.000,- Gewogen: € 25.000	Meer kennis delen, interessante zaken delen en agenderen in Penta overleg. CvB als verbindende factor faciliteert en stimuleert deze attitude. Instellen van (kennis)werkgroepen binnen de stichting.
3	Toename ziekteverzuim ten opzichte van eerdere jaren	De stichting is sinds 1 januari 2017 Eigen risico drager. Kosten verband houdend met ziektevervangingen komen voor eigen rekening	M	Schatting bruto € 220.000,- (2% van de loonsom ad € 11.000.000 Gewogen € 110.000,-	Er wordt actief op gestuurd en geïntervenieerd om het ziekteverzuim laag te houden. Wet Poortwachter accuraat toepassen.
4	Onveiligheid; incidenten sociale veiligheid; pesten, intimidatie, geweld in de school	Claims; onrust; negatieve berichtgeving in media; uitstroom c.q. minder instroom van leerlingen. Onvoldoende herkenning van directies op dit gebied	M	Schatting bruto € 50.000,- Gewogen: € 25.000	Zorgvuldige analyse van gebeurtenis en inschatting van gevolgen; accurate en duidelijke communicatie naar ouders en andere belanghebbenden; aandacht in de lessen; trainingen tot vroegtijdige herkenning, opstellen protocollen. Van tevoren afspreken wie communiceert indien een incident is opgetreden.
5	Onverwachte leerlingen- daling, waarmee op basis van demografische ontwikkeling geen rekening is gehouden	Vanwege een incident, of vanwege afnemende belangstelling voor een school	M	Schatting bruto € 80.000,- Gewogen: € 40.000,-	Tussentijdse in- en uitstroom en ook de kwaliteit van de scholen wordt continue gemonitord. Hierdoor kan snel worden geïntervenieerd.

6	Onvoldoende gepositioneerd om te kunnen participeren binnen het bestuurlijke overleg onderwijsbesturen en ditzelfde overleg met de Gemeente Utrecht	Niet herkenbaar. Naast nieuwe scholen ontwikkeling grijpen. Verlies marktaandeel.	M	Schatting bruto € 150.000,- Gewogen: € 75.000,-	Externe profilering. Actieve communicatie en gesprek met Gemeente.
7	Risico's ten aanzien van groot onderhoud en afdrachten over MFA's	De stichting beschikt over een voorziening Groot Onderhoud. Op basis van en meerjarige planning wordt jaarlijks gedoteerd	M	Schatting bruto € 100.000,- Gewogen: € 50.000	In 2019 wordt met behulp van externe expertise de meerjaren onderhoudsplanung geactualiseerd. Hierdoor worden de toekomstige lasten adequaat ingeschat.
8	Financiële kaders voor de stichting meerjarig onvoldoende inzichtelijk	De stichting als geheel dient meerjarig te overzien wat er op haar afkomt en welke financiële risico's dit met zich meebrengt	L	Schatting bruto € 100.000,- Gewogen: € 20.000	Door een het opstellen van een meerjaren beleidsvisie gekoppeld aan een meerjarenbegroting is een groot deel van de risico's inzichtelijk en kan worden beheerst.
9	Onvoldoende scheiding bestuur en toezicht	Rolvastheid ontbreekt Onduidelijkheid in bestuur en toezicht	M	Schatting bruto € 50.000,- Gewogen :€ 25.000	Er is zowel door CvB en RvT een ontwikkeltraject doorlopen.

10	Het muteren van diverse bekostigingsgegevens vanuit beleidsvorming Ministerie van OCW	Ontvangen bekostiging vanuit OCW wijkt af met eerdere correspondentie waar de begroting op gebaseerd is. Dit maakt bestuur vorming en beleid binnen de Stichting lastig.	M	Schatting bruto € 50.000,- Gewogen :€ 25.000	
11	Coronavirus en andere externe factoren welke invloed hebben op manier van lesgeven.	Scholen zijn gesloten door Coronavirus. Heeft impact op het proces van onderwijsgeven, al gaat het onderwijs wel door. Continuïteit kan in het gedrang komen	M	Schatting bruto € 100.000 Gewogen: € 50.000	Baten (bekostiging door OCW) worden gecontinueerd, en personeel wordt ook doorbetaald. Daarom komt continuïteit niet in gevaar. Stichting heeft proces op afstand lesgeven verder vormgegeven en gemonitord.

Totaal 15 grootste risico's: bruto € 1.750.000,-

Schatting overige (niet nader genoemde) rest risico's: bruto € 100.000,-

Totaal alle risico's: bruto € 1.850.000,-

Op basis van risicosimulaties die bij vergelijkbare PO-instellingen zijn uitgevoerd is bekend dat het reserveren van het maximale bedrag van € 1.850.000,- ongewenst is. De risico's zullen immers niet allemaal tegelijk en in hun maximale omvang optreden. De kansverdeling komt neer op een aan te houden percentage dat ligt rond de 55% van de totale risico's. Voor stichting komt dit neer op een aan te houden Weerstandsvermogen van rond de € 1.001.000,-. Dit is de zogenaamde benodigde weerstandscapaciteit.

Op basis van de afzonderlijk gewogen risico's bedraagt het totaal € 891.000,-. Hierbij nog op te tellen een bedrag van circa € 55.000 voor niet nader gedefinieerde restrisico's brengt het totaal op € 946.000,-. Geadviseerd wordt om in deze fase van risicomanagement uit te gaan op van het hoogste van beide berekeningsmethodieken en derhalve een weerstandscapaciteit van tenminste € 1.001.000,-; afgerond € 1.000.000,- aan te houden.

Gemeten volgens de classificatie in paragraaf 7.1 zou de stichting met dit bedrag aan risico's zelfs in de categorie "laag risicoprofiel" (5 -8%) kunnen worden ingedeeld. Gezien de ontwikkelfase waarin de stichting zich bevindt en de onzekerheden die dit met zich meebrengt wordt voortsnog als streefwaarde voor het weerstandsvermogen 8-13% aangehouden. Deze behoort bij een "gemiddeld risicoprofiel".

De stichting heeft als uitgangspunt de beschikbare middelen zoveel mogelijk aan te wenden voor het beste onderwijs. Het ligt in de lijn van de verwachtingen dat we de komende jaren extra kunnen investeren mits het dan geldende risicoprofiel dat toelaat.

8. Verslag Raad van Toezicht 2019

8.1 Inleiding

In 2019 is verder gewerkt aan de implementatie van de filosofie van de High Performance School. Op de scholen van de stichting streven we naar het best mogelijke onderwijs, gebaseerd op wetenschappelijke inzichten. De inspectie heeft in december 2018 vastgesteld dat de HPS-visie tot in het klaslokaal doorleefd wordt.

Zorgen zijn er nog steeds met betrekking tot de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Het behouden en werven van goede leerkrachten, onderwijsondersteunend personeel en directeurs is een voortdurend onderwerp van gesprek. Hierop wordt constant gemonitord en het beleid wordt bijgesteld, als dat noodzakelijk is. De aandacht voor onderwijskwaliteit in het HPS-traject, heeft als prettig neveneffect een grotere aantrekkingskracht op nieuwe docenten.

Mede door de groei van de leerlingaantallen op enkele scholen is huisvesting een belangrijk dossier. Een andere locatie of nieuwbouw voor een dependance van de Twaalfuiter en het zoeken naar oplossingen voor de huisvesting van de Willibrordschool hebben onze aandacht. De RvT heeft het College van Bestuur (CvB) geadviseerd om een integrale visie op huisvesting te ontwikkelen.

8.2 Samenstelling van de Raad van Toezicht:

De RvT heeft over het jaar 2019 gefunctioneerd met een zestal leden. Binnen de statuten is een minimumaantal van vijf en maximaal aantal van zeven leden voorzien. De leden hebben zitting voor een termijn van drie jaar. Een volgens het rooster aftredend lid van de RvT is onmiddellijk (doch ten hoogste tweemaal) herbenoembaar. Aftreden van de leden van de RvT vindt in principe plaats op basis van een door de RvT vastgesteld rooster.

In overeenstemming met het rooster traden de heer Van Rijen en mevrouw Wenderich af. De termijn van de heer Van Rijen is eenmalig met een periode van maximaal 1 ½ jaar verlengd om de continuïteit binnen de RvT te waarborgen. De continuïteit wordt beter gewaarborgd door een betere spreiding in het rooster van aftreden. Mevrouw Wenderich is volgens, in overeenstemming met het rooster afgetreden.

De RvT bestond per 31 december 2019 uit de volgende personen:

Bestuurslid	Functie	Lid sinds / herbenoemd (h)	Rooster van aftreden
A. Deenekamp	Voorzitter	1 september 2019 (h)	08-2021
Ir. L.B.P. van Rijen	Vice voorzitter	1 september 2019 (h)	04-2021 *
Ir. C.J. Hulst	Lid	1 september 2018 (h)	08-2020 *
Drs. P. Aartsma RC	Lid	1 september 2018	08-2021
Drs. M. Wieman	Lid	1 september 2018	08-2021
			* niet meer benoembaar

De voorzitter de heer Deenekamp is per 1 september herbenoemd voor de periode van 2 jaar. In 2020 zal de werving starten voor nieuwe leden van de RvT. Hierbij zal een lid geworven worden als vertegenwoordiger van de GMR. In overleg met de GMR zal invulling worden gegeven aan de procedure.

8.3 Nevenfuncties van leden Raad van Toezicht

Lid RvT	Functie	Hoofdfunctie	Nevenfuncties (overig)
A. Deenekamp	Voorzitter	Managing Director bij Ultimate Software	geen
Ir. L.B.P. van Rijen	Vice voorzitter	Sr. Product Manager bij RDC inMotiv Nederland	geen
Ir. C.J. Hulst	Lid	Managing Partner bij USC Nederland	geen
Drs. P. Aartsma RC	Lid	Directeur Bedrijfsvoering, Stichting Christelijk Voortgezet Onderwijs voor de regio Alblasserwaard-Vijfheerenlanden	Lid RvT BiSC (Bibliotheek Service Centrum) Utrecht. Directeur / eigenaar Aartsma Onderwijs en Consultancy
Drs. M. Wieman	Lid	Directeur / eigenaar Bruggenhoofd	Lid van de Raad van Advies, W/E adviseurs duurzaam bouwen, Utrecht/Eindhoven;

8.4 Verdeling van de commissies

Binnen de RvT zijn enkele commissies ingesteld met als doel om vanuit een specialisme toezicht te houden op het gevoerde beleid en daarmee dicht bij de organisatie te zitten. Dit betreft de Audit Commissie (AC) die zich samen met de bestuurder en medewerker financiën richt op de bedrijfsvoering en de Remuneratiecommissie die de rol als werkgever van het CvB vervult. Daarnaast zijn er vanuit expertise aandachtsgebieden per lid zoals HRM, ICT & communicatie, huisvesting en onderwijs.

Naam lid RvT	Functie	Functie
A. Deenekamp	Voorzitter	Remuneratie commissie
Ir. L.B.P. van Rijen	Vice voorzitter	Remuneratie commissie
Drs. P. Aartsma	Lid	Audit commissie
Drs. M. Wieman	Lid	Audit commissie

8.5 Werkzaamheden van de Raad van Toezicht

De RvT houdt toezicht op het beleid van het CvB en op de gang van zaken binnen de stichting. De RvT speelt een belangrijke rol als adviseur en klankbord van het CvB, naast haar formele rol als toezichthouder en werkgever. De RvT waarborgt de continuïteit van de organisatie en verleent in dit verband voorafgaande goedkeuring aan het CvB voor besluiten die betrekking hebben op het vaststellen van de begroting en de jaarrekening, het jaarverslag en het strategisch beleidsplan van de stichting. De RvT heeft een accountant aangesteld om de jaarrekening te controleren.

De RvT heeft in 2019 vijfmaal regulier vergaderd. Het CvB heeft in de vergaderingen geparticipeerd. Naast de RvT vergaderingen heeft de voorzitter van de RvT periodiek overleg met het CvB.

In 2019 heeft er eenmaal een overleg met de GMR plaats gevonden. De voorzitter van de RvT en het door de GMR gedelegeerd lid van de RvT heeft met de voltallige GMR gesproken. Vanuit het inspectierapport is er een verbeterpunt voor het bestuur om medezeggenschap beter te organiseren. De RvT ziet hierop toe.

De RvT heeft onderverdeeld in tweetallen werkbezoeken gebracht aan alle scholen van de stichting en elkaar en het CvB over de bevindingen gerapporteerd.

Vanuit de visie om het beste onderwijs van Utrecht voor onze kinderen te leveren, heeft de stichting het intensieve kwaliteitsverbeteringstraject verder doorgezet. Met ingang van het schooljaar 2019/2020 zijn de resultaten zichtbaarder en merkbaarder dan ooit. De organisatie kan trots zijn op de behaalde resultaten en is voorzichtig toe aan de volgende fase in de professionalisering binnen de scholen. Het kwaliteitstraject blijft een belangrijk aandachtspunt voor de RvT vanwege het grote belang voor de organisatie. Dit onderwerp stond in 2019 meerdere malen op de agenda, maar met ingang van het nieuwe school jaar heeft dit onderwerp niet meer die hoogste prioriteit binnen het toezicht.

De RvT heeft in het afgelopen jaar veel aandacht geschonken aan huisvesting. Het thema huisvesting heeft een grote impact op de (toekomstige) organisatie en omvat de nodige risico's. In constructief overleg met het CvB worden verschillende scenario's besproken en worden daar waar nodig risico-beheersende maatregelen genomen. Een tweede terugkerend onderwerp is de invoering van HPS op de verschillende scholen. Op alle scholen zien we een sterke implementatie, waarbij er wel verschillen in tempo zichtbaar zijn. De RvT is content met de huidige ontwikkeling van de scholen, waarbij zij extra aandacht heeft voor een van de scholen die te kampen heeft met imago- en kwaliteitsissues. Ook heeft de RvT uitgebreid met het CvB gesproken over strategische issues en de noodzakelijke versterking van het bestuurskantoor.

Binnen de stichting wordt gebruik gemaakt van een planning & control cyclus. Voor aanvang van het boekjaar is eind 2018 een begroting 2019 opgesteld. Deze begroting is uitgebreid besproken binnen de audit commissie, alvorens deze goedgekeurd is door de RvT. Gedurende het jaar heeft de bestuurder MARAP's opgesteld op basis waarvan de audit commissie en de RvT de realisatie van de begroting heeft gevolgd. Gedurende de gesprekken binnen zowel de audit commissie als de RvT is vastgesteld dat de middelen van de stichting doelmatig besteed worden. Hierbij is onder andere aandacht besteed aan de verhouding van inzet van middelen voor onderwijzend- en ondersteunend personeel als ook de inzet van middelen voor personeel en materieel. De RvT is van mening dat de bestuurder kostenbewust met de inzet van middelen omgaat en dat er voldoende waarborgen zijn voor de (financiële) continuïteit van de stichting.

De RvT heeft de accountant benoemd, die in opdracht van de RvT onderzoek en controle uitvoert op de administratieve processen en de jaarrekening. Rond de vaststelling van de jaarcijfers is er intensief contact tussen de accountant, de medewerker financiën en de audit commissie. Ook de accountant beoordeelt in opdracht van de RvT de doelmatigheid en rechtmatigheid van de inzet van middelen. Hierop zijn geen specifieke bevindingen gedaan. Eventuele risico's worden op deze wijze met de RvT gedeeld en de aanpak besproken. Op basis van voorgaande houdt de RvT toezicht op de rechtmatige verwerving en rechtmatige en doelmatige besteding van middelen.

Periodiek worden relevante stukken gedeeld door de bestuurder via de 'Postduif'. Dit bevordert het actueel inzicht in de organisatie buiten de vergaderingen om.

8.6 Zelfevaluatie

De RvT heeft in 2019 een uitgebreide zelfevaluatie uitgevoerd. In de evaluatie is de visie en mening van het CvB expliciet meegenomen. Deze evaluatie heeft geleid tot verbeterpunten voor de RvT als ook voor de samenwerking tussen RvT en CvB. De RvT heeft de zelfevaluatie als zeer waardevol ervaren.

8.7 Werkgeverschap

De remuneratiecommissie heeft in 2019 verschillende gesprekken gevoerd met de bestuurder. De RvT is van mening dat zij op grond van haar activiteiten een duidelijk beeld heeft gekregen van het functioneren van het CvB. Dit functioneren wordt eenmaal per jaar door de RvT geëvalueerd en met het CvB besproken in de remuneratiecommissie.

8.8 Ten slotte

De RvT bedankt alle vrijwilligers, de medewerkers en het CvB van de stichting voor de inzet waarmee ze zich sterk hebben gemaakt voor het onderwijs op de VDMH-scholen in 2019. Speciale dank is er voor het afgetreden RvT lid Marjolein Wenderich. Zij heeft zich jarenlang voor de stichting in bestuurlijke en toezichthoudende activiteiten ingezet en heeft hiermee een grote bijdrage geleverd aan de stichting.



Bijlage 1 Alternatieve uitwerking van hoofdstuk 7 Financieel

Bijlage 1.1 Waarom deze bijlage

Het jaar 2019 is formeel afgesloten met een positief exploitatiesaldo van € 1.284.525. Dit exploitatiesaldo geeft echter een geflatteerd beeld. In 2019 zijn bekostigingsbedragen ontvangen voor uitkeringen gedaan in februari 2020 (€ 445.002). De werkgroep onderwijs van de Raad voor de Jaarverslaggeving heeft (helaas!) besloten dat de bekostiging van de februari uitkeringen in 2019 dienen te worden geboekt en de personeelskosten waarvoor deze bekostiging is ontvangen in 2020.

Dit besluit heeft voor het gehele PO en dus ook voor de stichting tot gevolg dat:

- in 2019 een te hoog (geflatteerd) resultaat wordt geboekt
- eind 2019 de reserves een te gunstig beeld (geflatteerd) van de werkelijkheid geven
- eind 2019 de kengetallen eveneens geflatteerd zijn

Concreet is het gevolg voor de stichting dat de cijfers 2019 zijn geflatteerd met € 445.002. De stichting heeft besloten dat in dit bestuursverslag naast de voorgeschreven verwerking van de nabetalings ook een alternatieve uitwerking van het resultaat, de balans en de kengetallen wordt getoond uitgaande van het principe van 'matching' (baten en corresponderende lasten in dezelfde periode. Deze uitwerking treft u onderstaand aan.

In de balans doen de grootste verschillen zich voor bij de liquide middelen, het eigen vermogen, de materiele vaste activa en vorderingen. De liquide middelen zijn per 31 december 2019 € 666.969,- hoger dan per 31 december 2018. Dit wordt met name veroorzaakt door het positieve exploitatiesaldo en de toename investeringen op het gebied van technische zaken. De toename investeringen technische zaken is toe te wijzen aan het aanschaffen van airconditioning units. Dit zijn éénmalige extra investeringen in het boekjaar 2019, welke zorgen voor een stijging materiele vaste activa. De vorderingen laten een stijging zien ten opzichte van het boekjaar 2018 door de te vorderen transitievergoedingen. Deze transitievergoedingen welke uitbetaald zijn voor werknemers welke met ontslag gegaan zijn wegens langdurig ziekte, kunnen via het UWV teruggevorderd worden. Deze terugvordering zal in het boekjaar 2020 plaatsvinden.

Balans per ultimo 2019 (2018)				
	31-12-2019	31-12-2018	Vershil	Vershil
	€	€	€	%
Activa				
Materiële vaste activa	1.878.357	1.749.897	128.460	7,3%
Financiële vaste activa	5.250	5.250	-	0,0%
Kortlopende vorderingen	1.003.052	839.447	163.605	19,5%
Liquide middelen	4.883.864	4.216.895	666.969	15,8%
Totaal activa	7.770.523	6.811.488	959.035	14,1%
Passiva				
Eigen vermogen	4.621.983	3.782.460	839.523	22,2%
Voorzieningen	833.837	688.010	145.827	21,2%
Langlopende schulden	200	200	-	0,0%
Kortlopende schulden	2.314.503	2.340.819	-26.316	-1,1%
Totaal passiva	7.770.522	6.811.488	959.034	14,1%

De financiële kengetallen en streefwaarden van de stichting staan in de tabel hieronder weergegeven. Belangrijk uitgangspunt hierbij is de gewenste ontwikkeling van het weerstandsvermogen. De route hiervoor is eind 2015 uitgezet in de begroting 2016: er wordt gestreefd naar een weerstandsvermogen van 8 - 13 %. Op basis van een in het najaar van 2016 uitgevoerde risicoanalyse zijn de risico's geïnterpreteerd. Jaarlijks worden de verschillende risico's geëvalueerd. Doel hiervan is om op basis van adequate beheersmaatregelen het bruto-risico profiel te verlagen. Op termijn kan de stichting dan het aan te houden weerstandsvermogen verlagen. Op deze wijze wordt geld vrijgespeeld voor de kerntaak van de stichting.

Ontwikkeling kengetallen Stichting RK Basisscholen VDMH										
Soort kengetal	Streef- waarden	Realisatie 2015	Realisatie 2016	Realisatie 2017	Realisatie 2018	Realisatie 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
Weerstandsvermogen	8-13%	6,34%	8,53%	10,63%	12,79%	16,41%	16,34%	16,10%	15,43%	15,42%
Solvabiliteit incl. voorz.	>70%	71,7%	66,4%	68,3%	65,6%	70,2%	70,3%	70,3%	70,1%	70,3%
Solvabiliteit excl. voorz.	>65%	63,1%	58,1%	57,7%	55,5%	59,5%	59,3%	59,1%	58,5%	58,6%
Liquideitsratio	1,5-2,5	1,96	1,91	2,79	2,45	2,50	2,49	2,49	2,49	2,49
Huisvestingsratio	nog te bepalen	6,73%	7,40%	7,52%	7,18%	6,92%	6,53%	6,50%	6,41%	6,37%
Rentabiliteit	1,0-1,5	2,76%	1,30%	1,25%	2,93%	4,83%	0,00%	-0,12%	-0,42%	0,25%

Weerstandvermogen - streefwaarde 8 - 13%

Het weerstandvermogen (= buffervermogen) is indicatief voor de financiële spankracht van een organisatie. Voor het bepalen van het benodigde weerstandvermogen en daarmee de hoogte van de reserves speelt het risicoprofiel een bepalende rol. Uitgangspunt is dat er sprake is van een range die ligt tussen de 5% en 20% procent. Hierbij wordt minimaal 5% - 8% als voldoende beschouwd bij een laag risicoprofiel en 13% tot 20% bij een hoog risicoprofiel. Hieruit volgen in algemene zin de volgende bandbreedtes ten aanzien van het aan te houden weerstandvermogen:

Bandbreedtes weerstandvermogen	
Risicoprofiel	Weerstandvermogen
Laag	5% - 8%
Gemiddeld	8% - 13%
Hoog	13% - 20%

Binnen de stichting is er op het moment sprake van een gemiddeld risicoprofiel. De streefwaarde van de stichting is nu daarom 8% - 13%. Op basis van de bovenstaande tabel van de kengetallen blijkt dat sprake is van een gestage opbouw van het weerstandvermogen binnen de bandbreedte van de eigen streefwaarde.

Solvabiliteit – ondergrens 70% c.q. 65%

De solvabiliteit is een graadmeter voor de financiële onafhankelijkheid (van externe partijen) van de stichting en geeft aan of op de lange termijn aan de financiële verplichtingen voldaan kan worden. Anders gezegd: solvabiliteit bepaalt de verhouding: wat is met eigen middelen gefinancierd /wat is met externe middelen gefinancierd. Het ministerie van OC&W hanteert op dit moment een ondergrens van 20%, inclusief voorzieningen. De stichting heeft als ondergrens een hoger en veiliger percentage gedefinieerd: 70%. Er wordt onderscheid gemaakt inclusief en exclusief voorzieningen. Dat het kengetal ondanks de toename van het eigen vermogen is gedaald in 2019 is veroorzaakt doordat het balans eind 2019 incidenteel relatief hoog is.

Het kengetal is niet veelzeggend voor onderwijsinstellingen, want er wordt met name bij PO-instellingen zelden (extern) gefinancierd (met uitzondering van overlopende passiva en leverancierskrediet).

Liquiditeit – streefwaarde 1,5 – 2,5

De liquiditeit geeft de verhouding weer tussen de schulden op korte termijn en de beschikbare middelen. De streefwaarde van 1,5 geeft aan dat er dus 1,5 meer beschikbaar is, dan dat er verplichtingen zijn. Zodra de ratio onder de 1 daalt, ontstaat een liquiditeitsprobleem. Uit de meerjarenprognose blijkt dat deze waarde voor de jaren vanaf 2019 boven de 2 blijft. De eigen streefwaarde wordt ruim gehaald.

Huisvestingsratio

De streefwaarde voor deze ratio is nog niet bepaald.

Bijlage 1.2 Toelichting op het resultaat 2019

Het jaar 2019 is afgesloten met een positief exploitatiesaldo van € 839.523, als we de extra bekostiging welke ontvangen is voor de eenmalige uitkeringen in februari 2020 buiten beschouwing laten.

In de begroting voor het jaar 2019 was rekening gehouden met een positief resultaat van € 15.929. Het CvB is, rekening houdend met de geflatteerde cijfers zoals bovenstaand toegelicht, tevreden met het behalen van een positief resultaat. Hierdoor zijn de ratio's, zoals het weerstandsvermogen, verder versterkt.

In de navolgende analyse wordt het resultaat 2019 vergeleken met de begroting 2019.

Staat van baten en lasten 2019 in vergelijking met de begroting 2019				
	Realisatie 2019	Begroting 2019	Verschil	Verschil
	€	€	€	%
Baten				
Rijksbijdrage	16.722.029	15.981.685	740.344	4,6%
Overige overheidsbijdragen	298.690	268.855	29.835	11,1%
Overige baten	357.975	333.750	24.225	7,3%
Totaal baten	17.378.694	16.584.290	794.404	4,8%
Lasten				
Personele lasten	13.704.541	13.767.007	-62.466	-0,5%
Afschrijvingen	305.026	283.399	21.627	7,6%
Huisvestingslasten	1.144.036	1.054.410	89.626	8,5%
Overige instellingslasten	1.381.812	1.459.895	-78.083	-5,3%
Totaal lasten	16.535.415	16.564.711	-29.296	-0,2%
Financiële baten en lasten	-3.756	-3.650	-106	2,9%
Resultaat	839.523	15.929	823.594	5170,4%

Meest opvallend zijn de totale baten: deze zijn ruim € 794.000,- hoger dan begroot. Dit wordt veroorzaakt doordat voor zowel het schooljaar 2018 - 2019 als voor het schooljaar 2019-2020 de rijksbijdragen fors hoger zijn vastgesteld dan bij het opstellen van de begroting kon worden voorzien. Onderstaand wordt een toelichting gegeven op deze overschrijding van de begroting.

Meer groeigelden

In 2019 zijn groeigelden ontvangen ten bedrage van € 178.798. Deze zijn vanwege onzekerheid slechts voor een deel opgenomen in de begroting, namelijk voor € 125.000.

Indexatie bijdragen OCW 2019-2020

Ten opzichte van de begroting 2019 was de indexatie 2019-2020 niet inzichtelijk. Daarom wordt gebudgetteerd met de regelgeving ten tijde van het opstellen van de begroting. Concreet is de bekostiging 2019-2020 met de indexatie € 524.180 hoger uitgevallen. Voor de periode augustus tot en met december komt dit neer op een bedrag van € 218.408, afwijkend van de begroting.

Werkdrukgeden 2019-2020

Voor het schooljaar 2019-2020 zijn de gelden werkdrukvermindering ontvangen via de bekostiging PAB. Voor de periode augustus tot en met december komt dit neer op een bedrag van € 225 per leerling, ten opzichte van € 155,55 per leerling voor het schooljaar 2018-2019. Deze stijging gelden werkdrukvermindering per leerling van € 69,45 per leerling was ten tijde van de begroting uit voorzichtigheid niet meegenomen. Concreet betekent dit voor de periode augustus tot en met december € 86.148 aan extra gelden werkdrukvermindering ten opzichte van begroting.

Meer arrangementen dan begroot

In 2019 is uit hoofde van arrangementen € 54.146 meer ontvangen dan begroot. De arrangementen worden defensief opgenomen in de begroting.

Overige baten ontvangen transitievergoeding UWV

Zoals bij de toelichting op balans is aangegeven, is in het boekjaar 2019 een vordering opgenomen voor al betaalde transitievergoedingen wegens ontslag bij ziekte. Dit bedrag van € 60.273 is als extra bate verantwoord in het boekjaar 2019.

De totale lasten zijn in lijn met de begroting 2019. In totaal wijkt de realisatie 'slechts' met € 29.296 positief af ten opzichte van de begroting. Een enkele afwijking vraagt om een nadere toelichting.

Personele lasten

In de personele lasten zijn diverse rubriceringsverschillen ontstaan. Deze zijn voornamelijk toe te wijzen aan de verdeling lasten werkdrukvermindering. Zo zijn er voor € 143.587 aan salariskosten werkdrukvermindering OP en OOP geboekt. In de begroting waren deze lasten geboekt onder respectievelijk de reguliere salariskosten OP en OOP.

De zwangerschap gerelateerde uitkeringen zijn hoger dan begroot; hier staat tegenover dat de salariskosten uit hoofde van vervanging eveneens hoger zijn.

De kosten werkdrukvermindering professionalisering laten op het eerste gezicht een forse overschrijding ten opzichte van een neutraal budget. Dit is ook het gevolg van een rubriceringsverschil. In de begroting zijn deze gelden volledig geboekt op salariskosten OP. Per saldo vallen begroting en realisatie tegen elkaar weg.

Huisvestingslasten

De overschrijding wordt met name veroorzaakt door de doorberekende onderhoudskosten voor lokalen van de Twaalfruiter voor OBS Vleuterweide á € 28.101. In de (meerjaren)begroting 2020-2024 zijn deze jaarlijks terugkomende wel meegenomen, waardoor dit verschil de komende jaren niet meer zal voorkomen.

Lasten schoolfonds

Lasten schoolfonds zijn lager dan begroot (€ 180.065). Ook de baten schoolfonds (bijdragen van ouders) zijn lager dan begroot (€ 36.909). De totale lasten (€ 64.685) en de totale baten (€ 95.591) zijn overigens redelijk in evenwicht met elkaar. De verschillen ten opzichte van de begroting worden veroorzaakt door de systematiek overblijven. Gelden overblijven worden minder ontvangen door ouders, daar de lasten overblijven geboekt worden ten laste van de werkdrukken. Overblijven wordt daarom hierdoor bekostigd.

In de onderstaande analyse wordt het resultaat 2019 vergeleken met het resultaat 2018.

Staat van baten en lasten 2019 in vergelijking met vorig boekjaar				
	Realisatie 2019	Realisatie 2018	Vershil	Vershil
	€	€	€	%
Baten				
Rijksbijdrage	16.722.029	15.887.899	834.130	5,3%
Overige overheidsbijdragen	298.690	262.545	36.145	13,8%
Overige baten	357.975	578.180	-220.205	-38,1%
Totaal baten	17.378.694	16.728.624	650.070	3,9%
Lasten				
Personele lasten	13.704.541	13.389.479	315.062	2,4%
Afschrijvingen	305.026	274.922	30.104	11,0%
Huisvestingslasten	1.144.036	1.165.892	-21.856	-1,9%
Overige instellingslasten	1.381.812	1.403.347	-21.535	-1,5%
Totaal lasten	16.535.415	16.233.640	301.775	1,9%
Financiële baten en lasten	-3.756	-4.598	842	-18,3%
Resultaat	839.523	490.386	349.137	71,2%

Zoals bovenstaand al is opgemerkt wordt de toename van de baten veroorzaakt doordat voor zowel het schooljaar 2018 - 2019 als voor het schooljaar 2019 - 2020 de bijdragen door de rijksoverheid fors zijn verhoogd. Dit is terug te zien in de stijging Rijksbijdrage van € 834.130 ten opzichte van het boekjaar 2018.

Daarnaast laten de overige baten een terugloop zien van € 220.205. Dit is onder andere te herleiden naar de daling baten schoolfonds. Zo laat bijvoorbeeld baten overblijven een daling zien van € 184.779 naar € 64.310. Dit is bewust beleid, daar het overblijven bekostigd wordt vanuit de werkdruggelden.

De personele lasten stijgen in 2019 t.o.v. 2018 met € 315.062 (2,4%). Deze stijging is grotendeels toe te wijzen aan de externe inleen van personeel. Dit geldt voor personele kosten contractbasis welke met € 162.367 gestegen zijn, als ook de kosten externe inleen voor werkdrukvermindering. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt zijn een aantal vacatures niet ingevuld, en worden deze vacatures ingevuld door extern personeel op contractbasis.

Bijlage 1.3 Toelichting op het investeringsbeleid

Het investeringsbeleid is vastgelegd in de vorm van een (meerjarige) investeringsbegroting. Voor 2019 gold dat de investeringen beperkt zouden blijven tot maximaal € 300.000. Daarnaast is er een éénmalig extra investeringsbudget ICT vastgesteld á € 350.000. De verrichte investeringen 2019 (€ 288.000) zijn binnen deze budgetten gebleven.

Voor 2020 geldt een vergelijkbare investeringsruimte als in 2019 met dien verstande dat het extra investeringsbudget ICT voor 2020 niet meer van toepassing zal zijn. Het investeringsbudget voor 2020 bedraagt € 400.000.

Bijlage 1.4 Toelichting op kasstromen en financiering

Onderstaand een overzicht van het kasstroomoverzicht 2019 (2018).

Kasstroomoverzicht verkort jaarrekening 2019 (2018)		
	2019	2018
	€	€
Saldo baten en lasten (excl. fin. baten en lasten)	843.279	494.984
Aanpassingen		
- Afschrijvingskosten	305.026	274.922
- Mutaties in voorzieningen	145.827	87.666
Veranderingen in vlottende middelen		
- Vorderingen	-163.605	-7.873
- Kortlopende schulden	-26.316	531.747
Interest / bankkosten	-3.756	-4.598
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	1.100.455	1.376.848
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in materiële vaste activa	-433.486	-288.366
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-433.486	-288.366
Mutatie liquide middelen	666.968	1.088.482
Beginstand liquide middelen	4.216.895	3.128.413
Mutatie liquide middelen	666.968	1.088.482
Eindstand liquide middelen	4.883.863	4.216.895

In het kasstroomoverzicht is te zien dat de liquide middelen in 2019 met ruim € 667.000 zijn toegenomen ten opzichte van 2018. De stand per 31 december 2019 bedraagt ruim € 4.900.000. De toename van de liquiditeiten wordt met name veroorzaakt door het positieve exploitatiesaldo.

KENGETALLEN

	2019	2018
Liquiditeit (<i>Vlottende activa / kortlopende schulden</i>)	2,74	2,16
Solvabiliteit 1 (<i>Eigen vermogen (excl. voorzieningen) / totale vermogen *100%</i>)	61,68	55,53
Solvabiliteit 2 (<i>Eigen vermogen (incl. voorzieningen) / totale vermogen *100%</i>)	71,83	65,63
Rentabiliteit (<i>Saldo gewone bedrijfsvoering / totale baten (incl. fin. baten) * 100%</i>)	7,21	2,95
Weerstandvermogen incl MVA (<i>Eigen vermogen - materiële vaste activa</i>) / rijksbijdragen * 100%)	28,43	22,79
Weerstandvermogen excl MVA (<i>Eigen vermogen / totale baten * 100%</i>)	18,57	12,79
Huisvestingsratio (<i>Huisvestingslasten + afschrijvingen gebouwen en terreinen</i>) / totale lasten * 100 %)	7,02	7,34
Materiële lasten / totale lasten + fin lasten (in %)	17,14	17,74
Personele lasten / totale lasten + fin lasten (in %)	82,86	82,26

Liquiditeit

Het kengetal geeft aan in welke mate men in staat is om op korte termijn aan alle verplichtingen te voldoen.

Solvabiliteit

De solvabiliteit geeft aan in welke mate de bezittingen op de activazijde van de balans zijn gefinancierd met eigen of vreemd vermogen.

Rentabiliteit

In het bedrijfsleven wordt met de rentabiliteit de winst- of verliesgevendheid van een onderneming bedoeld. In het onderwijs (non-profit sector) wordt een relatie gelegd tussen het behaalde resultaat en de ontwikkeling hiervan op het weerstandvermogen.

Het geeft aan welk deel van de totale baten resteert na aftrek van de lasten.

Weerstandvermogen

Het weerstandvermogen geeft inzicht in de capaciteit om onvoorziene tegenvallers in de exploitatie op te vangen.

Huisvestingsratio

Het kengetal geeft aan de verhouding van de huisvestinglasten t.o.v. de totale lasten.

B1 GRONDSLAGEN

ALGEMEEN

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs. In deze regeling is bepaald dat de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving Onderwijs (in het bijzonder RJ 660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen.

Activa en verplichtingen worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Voor zover van toepassing zijn ter vergelijking opgenomen de realisatiecijfers van het voorgaande jaar, alsmede de (goedgekeurde) begroting van het huidige jaar.

Het bestuur heeft zich een oordeel gevormd over de zaken die in het jaarverslag worden besproken en heeft voor de bedragen die in de jaarrekening zijn opgenomen schattingen gemaakt.. Indien dit voor het geven van het in art. 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de betreffende jaarrekeningpost.

Door afronding op hele euro's kunnen in het verslag kleine verschillen worden geconstateerd.

De jaarrekening is opgesteld vanuit de continuïteitsveronderstelling.

GRONDSLAGEN VOOR DE WAARDERING VAN ACTIVA EN PASSIVA

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Als ondergrens voor de te activeren zaken met een gebruiksduur van langer dan 1 jaar wordt € 450 aangehouden.

Het economisch eigendom van de schoolgebouwen berust bij de gemeente. Indien een gebouw door een school blijvend wordt verlaten, wordt het gebouw "om niet" aan de gemeente overgedragen.

De overige activagroepen met afschrijvingstermijnen zijn als volgt bepaald:

Gebouwen en terreinen : 10 tot 40 jaar.

Technische zaken: diverse afschrijvingstermijnen op basis van geschatte levensduur.

Meubilair: alle 20 jaar.

ICT: alle 5 jaar.

Onderwijsleerpakket: methoden, apparatuur (zoals koelkast, tv, projectoren) 5 en 8 jaar.

Overige MVA: 6 jaar.

Als ondergrens voor te activeren zaken met een gebruiksduur van langer dan 1 jaar, wordt € 450,-- aangehouden. Afhankelijk van de soort aanschaf geldt deze ondergrens voor de prijs per stuk (inclusief

b.t.w., b.v. TV) of de prijs van de "verzamelnaam" (b.v. (taal)methode).

Financiële vaste activa

De in de financiële vaste activa opgenomen effecten worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde. De waardering na eerste verwerking vindt plaats tegen geamortiseerde kostprijs waarbij waarde mutaties worden verantwoord in de staat van baten en lasten.

Vorderingen

De vorderingen en overlopende activa worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs.

De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde.

Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht.

Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen en overlopende activa.

De vorderingen en overlopende activa hebben een looptijd korter dan een jaar, tenzij dit bij de toelichting op de balans anders is aangegeven.

Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, ter vrije beschikking van het bestuur.

Liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde. Liquide middelen die niet ter directe beschikking staan worden verwerkt onder de vorderingen.

Liquide middelen die langer dan 12 maanden niet ter directe beschikking staan, worden verwerkt onder de financiële vaste activa.

Eigen Vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve die voortkomt uit de door

(semi-)overheidsinstellingen gefinancierde activiteiten, bestemmingsreserves en bestemmingsfondsen.

Hierbij is onderscheid gemaakt tussen reserves uit private middelen en reserves uit publieke middelen.

De algemene reserve vormt een buffer ter waarborging van de continuïteit van de instelling. Deze wordt opgebouwd uit de resultaatbestemming van overschotten welke ontstaan uit het verschil tussen de toegerekende baten en werkelijk gemaakte lasten. In geval van een tekort wordt dit resultaat ten laste van de algemene reserve gebracht.

Indien een beperkte bestedingsmogelijkheid door de organisatie is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsreserve. De beperkte bestedingsmogelijkheid van de bestemmingsreserve is door het bestuur bepaald en betreft geen verplichting. Het bestuur kan deze verplichting zelf opheffen.

Indien een beperkte bestedingsmogelijkheid door een derde is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsfonds.

De "Reserve schoolfondsen" zijn met eigen middelen, d.w.z. zonder subsidie van de overheid opgebouwd. Het voor- of nadelig saldo van de exploitatie wordt toegevoegd c.q. onttrokken aan de reserve c.q. het fonds.

Voorzieningen

De voorzieningen worden gevormd voor verplichtingen die op balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is, waarvan de hoogte redelijkerwijs geschat kan worden en voor zover deze verplichtingen en risico's niet op activa in minderling zijn gebracht. De voorzieningen worden opgenomen voor de nominale waarde, met uitzondering van de voorziening jubilea. Deze wordt opgenomen voor de contante waarde.

Stg RK Basisscholen Vleuten, De Meern, Haarzuilens, De Meern

De voorzieningen zijn verdeeld naar langlopend en kortlopend. Kortlopend heeft betrekking op het deel van de voorziening met een looptijd van maximaal één jaar. Het langlopend deel op het deel met een looptijd langer dan één jaar.

Voorziening jubilea:

Op grond van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving is een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen gevormd. Voor de berekening is uitgegaan van de datum van indiensttreding van de medewerker in het onderwijs. Vanaf deze datum bouwt de medewerker aanspraken op voor een te ontvangen jubileum-gratificatie bij 25-jarig en 40-jarig dienstverband. Er is rekening gehouden met een variabele blijfkans en een rekenrente van 1 %. Voor instellingen met een aantal FTE van 50 of meer wordt gerekend met € 825 per FTE. Gelet op de omvang van de organisatie (meer dan 50 FTE) wordt de voorziening bepaald op € 825 per FTE.

Voorziening Duurzame Inzetbaarheid:

Op basis van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving Onderwijs moet voor de gespaarde uren op basis van het ouderensverlof (werknemers van 57 jaar en ouder) een voorziening worden aangelegd. Deze voorziening is gebaseerd op een vooraf ingediend plan hoe deze uren de komende vijf jaren worden ingezet.

De basis voor het vaststellen van de hoogte van de voorziening duurzame inzetbaarheid is het aantal uur dat een medewerker op basis van deze plannen heeft gespaard (en niet heeft opgenomen), vermenigvuldigd met de loonkosten per uur. Alleen de bijdrage van de werkgever is in de voorziening berekend.

Er is gerekend met een opnamekans van 80% en een rekenrente van 1% (gebaseerd op het model zoals beschikbaar is gesteld door de PO Raad).

Voorziening eigen wachtgelders:

Indien een werknemer ontslagen wordt en de instroomtoets van het Participatiefonds niet positief wordt afgerond of er een negatieve beschikking wordt afgegeven, verhaalt het Participatiefonds de uitkeringen op het bevoegd gezag. Voor alle ex-werknemers waarvoor de instroomtoets niet met positieve beschikking is afgerond wordt voor de nog komende periode een voorziening gevormd.

Voor alle ex-medewerkers waarvan op 31 december 2019 zeker is dat voor hen de instroomtoets niet tot een positieve beschikking heeft geleid, of van wie het bevoegd gezag aangeeft geen positieve beschikking te verwachten wordt een voorziening gevormd. Deze is berekend als het aantal maanden dat het bevoegd gezag verwacht dat de uitkering zal duren vermenigvuldigd met het maandelijks bedrag dat verhaald wordt op de instelling, gebaseerd op informatie van het UWV.

Voorziening langdurig zieken:

De instelling is eigen risicodragers voor het ziekteverzuim van de medewerkers gedurende de eerste 2 jaar. Voor medewerkers die per balansdatum langdurig ziek zijn (en dit naar verwachting blijven) wordt een voorziening gevormd voor de loonkosten van de nog resterende maanden van deze periode. Dit vanuit de veronderstelling dat deze medewerkers tijdens hun ziekte geen prestaties voor de instelling leveren. De voorziening wordt opgenomen voor de nominale waarde. De dotatie wordt ten laste van de personeelskosten gebracht. De werkelijke loonkosten voor deze medewerkers worden onttrokken aan de voorziening.

Voorziening groot onderhoud:

De voorziening voor de gelijkmatige verdeling van onderhoudslasten wordt bepaald op basis van de te verwachten kosten voor cyclisch groot onderhoud voor de komende 20 jaar op basis van het meerjarenonderhoudsplan. De voorziening wordt lineair opgebouwd. Het uitgevoerde onderhoud wordt ten laste van de voorziening gebracht.

Langlopende schulden

De langlopende schulden hebben een verwachte looptijd van meer dan één jaar.

Kortlopende schulden

Langlopende en kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen worden na eerste opname gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rekenmethode.

De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde van de schuld. De overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder de kortlopende schulden zijn te plaatsen.

Kasstroomoverzicht

In samenhang met de balans en de staat van baten en lasten moet het kasstroomoverzicht bijdragen aan het inzicht in de financiering en liquiditeit.

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het resultaat (saldo van baten en lasten) als basis genomen. Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen. Transacties waarbij geen instroom of uitstroom van kasmiddelen plaatsvindt, waaronder financial leasing, zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen.

RESULTAATBEPALING

Algemeen

De baten en lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn verwezenlijkt. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen, indien zij voor het vaststellen van de jaarrekening bekend zijn geworden. De instelling heeft in haar statuten geen bepalingen opgenomen omtrent de verdeling van de winst. Er is dus geen statutaire regeling winstbestemming.

(Rijks)bijdragen

Onder de rijksbijdragen worden de vergoedingen voor de exploitatie, verstrekt door het Ministerie van OCW, opgenomen. Tevens worden hier verantwoord de door het samenwerkingsverband ontvangen doorbetalingen van rijksbijdragen. Rijksbijdragen worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft.

Geoormerkte OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekening clause) worden ten gunste van de staat van de baten en lasten verantwoord in het jaar waarvan de gesubsidieerde lasten komen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden als terug te betalen subsidie zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Overige overheidsbijdragen en subsidies

Onder de overige overheidsbijdragen worden de vergoedingen opgenomen, verstrekt door gemeente, provincie of andere overheidsinstellingen. De overige overheidsbijdragen worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

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

Stg RK Basisscholen Vleuten, De Meern, Haarzuilens, De Meern

Overige baten

Onder de overige baten worden de vergoedingen opgenomen die niet verstrekt zijn door het Ministerie van OCW, gemeenten, provincies of andere overheidsinstellingen. De overige baten (waaronder ouderbijdragen) worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Personeelsbeloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de cao uitbetaald. De beloningen van het personeel worden als last in de staat van baten en lasten verantwoord in de periode waarin de arbeidsprestatie wordt verricht en, voor zover nog niet uitbetaald, als verplichting op de balans opgenomen. Als de reeds betaalde bedragen de verschuldigde beloningen overtreffen, wordt het meerdere opgenomen als een overlopend actief voor zover er sprake zal zijn van terugbetaling door het personeel of van verrekening met toekomstige betalingen door het bevoegd gezag.

Pensioenen

De instelling heeft een toegezegd pensioenregeling bij Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP. Op deze pensioenregeling zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte en contractuele basis premies betaald door de instelling. ABP hanteert het middelloon als pensioengevende salarisgrondslag. ABP probeert ieder jaar de pensioenen te verhogen met de gemiddelde stijging van de lonen in de sectoren overheid en onderwijs. Wanneer de dekkingsgraad lager is dan 105% vindt er geen indexatie plaats. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

De dekkingsgraad van het ABP ultimo 2019 is 97,8%. Per ultimo 2018 was deze 97%.

Afschrijvingen

Materiële Vaste Activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief.

Huisvestingslasten

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

Overige lasten

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

Financiële baten en lasten

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

FINANCIËLE INSTRUMENTEN

Algemeen

De in deze toelichting opgenomen gegevens verschaffen informatie die behulpzaam is bij het schatten van de omvang van risico's die verbonden zijn aan zowel de in de balans opgenomen als de niet in de balans opgenomen financiële instrumenten.

De primaire financiële instrumenten van het bestuur, anders dan derivaten, dienen ter financiering van de operationele activiteiten van het bestuur of vloeien direct uit deze activiteiten voort. Het beleid van het bestuur is om niet te handelen in financiële instrumenten voor speculatieve doeleinden. De belangrijkste risico's uit hoofde van de financiële instrumenten van de groep zijn het kredietrisico en het

liquiditeitsrisico.

Marktrisico

De instelling is werkzaam in Nederland. Het valutarisico is daarmee nihil. De instelling loopt geen prijsrisico's. De instelling loopt renterisico over de rentedragende vorderingen en rentedragende schulden.

Het beleid van het bestuur om deze risico's te beperken, luidt als volgt:

Kredietrisico

Het bestuur bewaakt voortdurend haar vorderingen. Door de bovenstaande maatregelen is het kredietrisico voor het bestuur minimaal.

Liquiditeitsrisico

Het bestuur heeft een treasurystatuut opgesteld waarin zij haar beleid omtrent liquiditeit heeft uiteengezet. Door tussentijdse monitoring en eventuele bijsturing worden liquiditeitsrisico's beheerst. In de begrotingen wordt rekening gehouden met beperkte beschikbaarheid van liquide middelen waaronder bijvoorbeeld deposito's.

Stg RK Basisscholen Vleuten, De Meern, Haarzuilens, De Meern**B2 BALANS PER 31 december 2019**

(na verwerking resultaatbestemming)

		31 december 2019		31 december 2018	
		€	€	€	€
ACTIVA					
Vaste activa					
Materiële vaste activa	1				
Gebouwen en terreinen		389.888		370.826	
Technische zaken		135.448		43.968	
Meubilair		663.613		719.293	
ICT		357.784		303.201	
OLP en apparatuur		<u>331.624</u>		<u>312.608</u>	
			1.878.357		1.749.897
Financiële vaste activa	2				
Waarborgsommen		<u>5.250</u>		<u>5.250</u>	
			5.250		5.250
Vlottende activa					
Vorderingen	3				
Ministerie van OCW		757.082		727.146	
Overlopende activa		94.621		45.209	
Overige vorderingen		<u>151.348</u>		<u>67.091</u>	
			1.003.052		839.447
Liquide middelen	4		<u>5.328.865</u>		<u>4.216.895</u>
			<u>8.215.524</u>		<u>6.811.488</u>

B3 STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2019

	Realisatie 2019 €	Begroting 2019 €	Realisatie 2018 €
Baten			
(Rijks)bijdragen	17.167.031	15.981.685	15.887.899
Overige overheidsbijdragen en subsidies	298.690	268.855	262.545
Overige baten	357.975	333.750	446.180
	<u>17.823.696</u>	<u>16.584.290</u>	<u>16.596.623</u>
Lasten			
Personele lasten	13.704.541	13.767.007	13.248.914
Afschrijvingen	305.026	283.399	274.922
Huisvestingslasten	1.144.036	1.054.410	1.165.892
Overige instellingslasten	1.381.812	1.459.895	1.411.911
	<u>16.535.415</u>	<u>16.564.711</u>	<u>16.101.639</u>
Saldo baten en lasten	<u>1.288.281</u>	<u>19.579</u>	<u>494.984</u>
Financiële baten en lasten			
Financiële baten	0	0	13
Financiële lasten	3.756	3.650	4.611
Financiële baten en lasten	<u>-3.756</u>	<u>-3.650</u>	<u>-4.598</u>
Resultaat	<u>1.284.525</u>	<u>15.929</u>	<u>490.386</u>

B4 KASSTROOMOVERZICHT 2019

Het onderstaande kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Hierbij wordt het saldo baten en lasten als uitgangspunt genomen, waarop vervolgens correcties worden aangebracht voor verschillen tussen opbrengsten en ontvangsten en de kosten en uitgaven.

	2019		2018	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten		1.288.281		494.984
Aanpassingen voor:				
- Afschrijvingen	305.026		274.922	
- Mutaties voorzieningen	<u>145.827</u>		<u>87.666</u>	
		450.853		362.588
Veranderingen in vlottende middelen				
- Vorderingen	-163.605		-7.872	
- Kortlopende schulden	<u>-26.316</u>		<u>531.747</u>	
		<u>-189.921</u>		<u>523.874</u>
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		1.549.213		1.381.446
- Ontvangen interest	0		13	
- Betaalde interest	<u>-3.756</u>		<u>-4.611</u>	
		<u>-3.756</u>		<u>-4.598</u>
Kasstroom uit operationele activiteiten		1.545.457		1.376.848
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiële vaste activa	-437.624		-288.366	
Desinvesteringen in materiële vaste activa	<u>4.138</u>		<u>0</u>	
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		-433.487		-288.366
Mutatie liquide middelen		<u>1.111.970</u>		<u>1.088.482</u>
Beginstand liquide middelen	4.216.895		3.128.413	
Mutatie liquide middelen	<u>1.111.970</u>		<u>1.088.482</u>	
Eindstand liquide middelen		<u>5.328.865</u>		<u>4.216.895</u>

B5 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE BALANS

(na verwerking resultaatbestemming)

ACTIVA

VASTE ACTIVA

	31-12-2019	31-12-2018
	€	€
1 Materiële vaste activa		
Gebouwen en terreinen	389.888	370.826
Technische zaken	135.448	43.968
Meubilair	663.613	719.293
ICT	357.784	303.201
OLP en apparatuur	331.624	312.608
	<u>1.878.357</u>	<u>1.749.897</u>

	Gebouw- en en terreinen	Tech- nische zaken	Meubilair	ICT	OLP en appara- tuur	Overige MVA	Totaal
	€	€	€	€	€	€	€
<i>Boekwaarde 31 december 2018</i>							
Aanschaffingswaarde	450.681	64.995	1.608.564	1.622.886	1.478.517	41.974	5.267.618
Cumulatieve afschrijvingen	-79.855	-21.027	-889.271	-1.319.685	-1.165.909	-41.974	-3.517.721
Boekwaarde 31 december 2018	<u>370.826</u>	<u>43.968</u>	<u>719.293</u>	<u>303.201</u>	<u>312.608</u>	<u>0</u>	<u>1.749.897</u>
<i>Mutaties</i>							
Investeringsen	35.885	97.701	17.135	183.578	103.326	0	437.624
Desinvesteringen	-423	-5.697	-224.036	-1.125.567	-901.820	-41.974	-2.299.516
Afschrijvingen	-16.548	-6.221	-70.700	-128.995	-82.563	0	-305.026
Afschr. desinvesteringen	147	5.697	221.921	1.125.567	900.073	41.974	2.295.379
Mutaties boekwaarde	<u>19.062</u>	<u>91.480</u>	<u>-55.679</u>	<u>54.583</u>	<u>19.016</u>	<u>0</u>	<u>128.460</u>
<i>Boekwaarde 31 december 2019</i>							
Aanschaffingswaarde	486.144	156.999	1.401.663	680.897	680.023	0	3.405.726
Cumulatieve afschrijvingen	-96.256	-21.551	-738.050	-323.113	-348.399	0	-1.527.368
Boekwaarde 31 december 2019	<u>389.888</u>	<u>135.448</u>	<u>663.613</u>	<u>357.784</u>	<u>331.624</u>	<u>0</u>	<u>1.878.357</u>

Stg RK Basisscholen Vleuten, De Meern, Haarzuilens, De Meern

Afschrijvingspercentages

	van	t/m
Gebouwen en terreinen	2,50 %	10,00 %
Technische zaken	5,00 %	20,00 %
Meubilair	5,00 %	5,00 %
ICT	20,00 %	20,00 %
OLP en apparatuur	12,50 %	20,00 %
Overige MVA	16,67 %	16,67 %
	<u>31-12-2019</u>	<u>31-12-2018</u>
	€	€

2 Financiële vaste activa

Waarborgsommen	<u>5.250</u>	<u>5.250</u>
	<u>5.250</u>	<u>5.250</u>

Waarborgsommen

Waarborgsom inzake huur	<u>5.250</u>	<u>5.250</u>
	<u>5.250</u>	<u>5.250</u>

Stg RK Basisscholen Vleuten, De Meern, Haarzuilens, De Meern

	31-12-2019	31-12-2018
	€	€
3 Vorderingen		
Ministerie van OCW	757.082	727.146
Overige vorderingen	151.348	67.091
Overlopende activa	94.621	45.209
	<u>1.003.052</u>	<u>839.447</u>
Ministerie van OCW		
Bekostiging OCW	757.082	727.146
	<u>757.082</u>	<u>727.146</u>
Overige vorderingen		
Overige vorderingen	151.348	67.091
	<u>151.348</u>	<u>67.091</u>
Overlopende activa		
Vooruitbetaalde kosten	15.366	43.289
Overige overlopende activa	79.255	1.920
	<u>94.621</u>	<u>45.209</u>
	31-12-2019	31-12-2018
	€	€
4 Liquide middelen		
Kasmiddelen	344	730
Banktegoeden	5.328.521	4.216.165
	<u>5.328.865</u>	<u>4.216.895</u>
Kasmiddelen		
Kas	344	730
	<u>344</u>	<u>730</u>
Banktegoeden		
Betaalrekening bestuur	3.035.399	1.981.936
Betaalrekening school	1.231.067	1.172.187
Spaarrekening	1.062.054	1.062.041
	<u>5.328.521</u>	<u>4.216.165</u>

PASSIVA

5 Eigen vermogen

VERLOOPOVERZICHT RESERVES EN VOORZIENINGEN

	Saldo 1-1- 2019	Resultaat	Overige mutaties	Saldo 31-12- 2019
Algemene reserve	3.757.106	1.270.562	0	5.027.668
Bestemmingsreserves privaat (B)				
Reserve schoolfonds	25.353	13.964	0	39.317
	25.353	13.964	0	39.317
Totaal bestemmingsreserves (A + B)	25.353	13.964	0	39.317
Eigen vermogen	3.782.460	1.284.525	0	5.066.985

	Saldo 1-1- 2019	Dotaties	Onttrek- kingen	Vrijval	Saldo 31-12- 2019	Kort- lopend deel < 1 jaar	Lang- lopend deel > 1 jaar
--	-----------------------	----------	--------------------	---------	-------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------

6 Voorzieningen

Personeel:

Langdurig zieken	56.177	81.904	-56.177	0	81.904	0	81.904
Duurzame Inzetbaarheid	27.326	15.624	0	0	42.950	0	42.950
Jubilea	154.695	12.526	-15.911	0	151.310	9.251	142.059
Wachtgelders	1.505	28.058	-1.390	-115	28.058	0	28.058
	239.704	138.111	-73.479	-115	304.222	9.251	294.971

Overig:

Onderhoud	448.306	119.010	-37.701	0	529.615	26.248	503.367
	448.306	119.010	-37.701	0	529.615	26.248	503.367

Voorzieningen	688.010	257.121	-111.180	-115	833.837	35.499	798.338
---------------	---------	---------	----------	------	---------	--------	---------

Aanvullende informatie

Langlopend deel > 1 jaar te verdelen als volgt:

	Middellang < 5 jaar	Lang > 5 jaar
Jubilea	44.407	97.652
Langdurig zieken	81.904	
DI	42.950	
Wachtgelders	28.058	
Onderhoud	347.174	156.193

Stg RK Basisscholen Vleuten, De Meern, Haarzuilens, De Meern

	<u>31-12-2019</u>	<u>31-12-2018</u>
	€	€
7 Langlopende schulden		
Overige langlopende schulden	<u>200</u>	<u>200</u>
	<u>200</u>	<u>200</u>

Stg RK Basisscholen Vleuten, De Meern, Haarzuilens, De Meern

	31-12-2019	31-12-2018
	€	€
8 Kortlopende schulden		
Crediteuren	316.520	260.713
Belasting en premie sociale verzekeringen	492.921	513.463
Schulden terzake van pensioenen	163.451	143.095
Overige kortlopende schulden	757.347	762.597
Overlopende passiva	584.265	660.950
	<u>2.314.503</u>	<u>2.340.819</u>
Belasting en premie sociale verzekeringen		
Loonheffing	462.761	473.459
Premie vervangingsfonds / participatiefonds	30.160	40.004
	<u>492.921</u>	<u>513.463</u>
Overige kortlopende schulden		
Overige kortlopende schulden	757.347	762.597
	<u>757.347</u>	<u>762.597</u>
Overlopende passiva		
OCW geoormerkt: DUO lerarenbeurs	41.319	23.683
Nog te betalen vakantiegeld	386.045	374.424
Subs. Cultuurparticipatie niet besteed	30.167	52.167
Vooruitontvangen subsidie gemeente Utrecht	108.423	185.177
Schuld wachtgelders	18.312	25.500
	<u>584.265</u>	<u>660.950</u>

Stg RK Basisscholen Vleuten, De Meern, Haarzuilens, De Meern

Model G Specificatie posten OCW

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

(Regeling ROS art. 13, lid 2 sub a)

Omschrijving	Toewijzing	Bedrag toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	Prestatie afgerond?	
				Ja (aankruisen wat van toepassing is)	Nee
	Kenmerk datum	EUR	EUR		
	777359 sep-16	11.783	11.783	☐	☒
	928959 sep-18	12.093	12.093	☒	☐
	928952 sep-18	9.523	9.523	☒	☐
	1007352 sep-19	45.801	45.801	☐	☒
	1006122 sep-19	6.046	6.046	☐	☒
	998037 mei-19	40.000	40.000	☐	☒
	994456 apr-19	20.000	20.000	☐	☒
	totaal	145.246	145.246		

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

(Regeling ROS art. 13 lid 2 sub b)

G2.A Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing	Bedrag toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	Totale lasten Te verrekenen ultimo verslagjaar
	Kenmerk datum	EUR	EUR	EUR
	totaal	0	0	0

G2.B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing	Bedrag toewijzing	Saldo 01-01 2019	Ontvangen in verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Totale lasten 31-12-2019	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar
	Kenmerk datum	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
	totaal	0	0	0	0	0	0

B6 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2019

Baten

	Realisatie 2019 €	Begroting 2019 €	Realisatie 2018 €
(Rijks)bijdragen			
Vergoeding Personeel	11.040.899	10.595.954	10.707.008
Vergoeding Materiële Instandhouding	2.212.150	2.177.740	2.151.232
Vergoeding PAB	2.338.290	2.138.613	1.891.129
Bijzondere aanvullende bekostiging PO	317.997	0	0
Niet-geormerkte subsidies	685.778	597.024	581.255
Geormerkte subsidies	34.213	16.593	14.562
Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SVW	537.705	455.761	542.713
	<u>17.167.031</u>	<u>15.981.685</u>	<u>15.887.899</u>

Overige overheidsbijdragen en subsidies

Gemeente: vergoeding declarabele kosten	1.995	0	0
Gemeente: zorgbudget	113.809	110.854	110.797
Gemeente: culturele activiteiten	108.752	109.300	106.888
Gemeente: lerarentekort PO	21.818	0	0
Gemeente: overige vergoedingen	30.316	31.701	31.527
Subsidie Cultuurparticipatie	22.000	17.000	13.333
	<u>298.690</u>	<u>268.855</u>	<u>262.545</u>

Overige baten

Verhuur onroerende zaken	152.082	155.000	119.526
Baten schoolfonds	95.591	132.500	230.023
Subsidie Cultuurparticipatie	0	3.000	0
Ouderbijdragen	5.696	36.500	37.138
Ontvangen transitievergoeding UWV	60.273	0	0
Overige baten personeel	21.567	0	58.784
Verkoop activa	-4.138	0	0
Overige baten	26.902	6.750	710
	<u>357.975</u>	<u>333.750</u>	<u>446.180</u>

Lasten

Personele lasten

Lonen en salarissen	9.178.208	12.630.866	9.503.945
Sociale lasten	1.628.638	0	1.712.825
Pensioenlasten	1.458.607	0	1.242.631
Overige personele lasten	1.580.364	1.147.748	965.002
Uitkeringen (-/-)	-141.276	-11.607	-175.489
	<u>13.704.541</u>	<u>13.767.007</u>	<u>13.248.914</u>

Stg RK Basisscholen Vleuten, De Meern, Haarzuilens, De Meern

	Realisatie 2019 €	Begroting 2019 €	Realisatie 2018 €
Lonen en salarissen			
Salariskosten directie	1.190.069	1.263.588	1.078.432
Salariskosten OP	9.126.587	9.596.403	9.320.852
Salariskosten OOP	1.014.362	1.038.087	1.015.868
Salariskosten TSO/BSO	22.639	38.654	120.686
Salariskosten vervanging eigen rekening	316.793	507.472	334.168
Salariskosten Vervangingspool ERD	0	0	24.310
Salariskosten Toezichthouders	0	0	30.101
Salariskosten werkdrukvermindering OP	85.712	0	80.957
Salariskosten werkdrukvermindering OOP	57.875	0	22.828
Salariskosten rugzak-leerling	5.918	10.102	15.714
Salariskosten PAB	0	1.000	0
Salariskosten ouderschapsverlof	90.823	13.430	100.246
Correctie sociale lasten	-1.628.638	0	-1.712.825
Correctie pensioenen	-1.458.607	0	-1.242.631
BAPO kosten	146.165	143.773	149.813
Werkkosten PSA	25.371	6.750	22.393
Salariskosten zw gerelateerde vervanging	183.140	11.607	143.032
	<u>9.178.208</u>	<u>12.630.866</u>	<u>9.503.945</u>
Sociale lasten			
Sociale lasten	1.628.638	0	1.712.825
	<u>1.628.638</u>	<u>0</u>	<u>1.712.825</u>
Pensioenlasten			
Pensioenlasten	1.458.607	0	1.242.631
	<u>1.458.607</u>	<u>0</u>	<u>1.242.631</u>
Overige personele lasten			
Nascholing	127.156	155.500	188.918
Kosten schoolbegeleiding	79.500	39.500	40.043
Kosten Arbo	43.772	49.250	43.065
Kwaliteitsbudget	256.759	300.000	212.232
Lasten subsidie zij-instromers	68.368	0	0
Dotatie voorziening langdurig zieken	81.904	0	56.177
Dotatie voorziening duurzame inzetbaarheid	15.624	0	0
Vrijval voorziening duurzame inzetbaarheid	0	0	-3.999
Dotatie voorziening jubilea	12.526	0	21.933
Dotatie wachtgelden	28.058	0	1.505
Kosten werkdrukvermind:professionalisering	375.570	0	66.692
Kosten werkdrukvermind: materieel	8.250	160.000	14.048
Overige personeelskosten	63.540	89.500	84.377
Personele kosten contractbasis	342.418	290.498	180.051
Werkkosten FA	76.921	63.500	59.960
	<u>1.580.364</u>	<u>1.147.748</u>	<u>965.002</u>
Uitkeringen (-/-)			
Uitkeringen (-/-)	-141.276	-11.607	-175.489
	<u>-141.276</u>	<u>-11.607</u>	<u>-175.489</u>

Stg RK Basisscholen Vleuten, De Meern, Haarzuilens, De Meern**Personeelsbezetting**

	2019	2018
	Aantal FTE's	Aantal FTE's
DIR	13,97	13,91
OP	156,89	159,79
OOP	22,21	21,57
	<u>193,07</u>	<u>195,27</u>

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
	€	€	€
Afschrijvingen			
Gebouwen en terreinen	16.548	15.801	15.801
OLP en apparatuur	82.563	79.713	85.752
Meubilair	70.700	73.369	71.091
ICT	128.995	109.890	93.539
Technische zaken	6.221	4.626	4.445
Overige materiële vaste activa	0	0	4.293
	<u>305.026</u>	<u>283.399</u>	<u>274.922</u>

Huisvestingslasten

Huur huisvesting/terrein	60.051	23.000	29.383
Dotatie onderhoudsvoorziening	119.010	119.010	58.100
Onderhoud gebouw/installaties	170.696	120.600	120.204
Energie en water	187.742	181.000	191.377
Schoonmaakkosten	331.193	305.750	310.761
Heffingen	39.151	31.800	31.274
Tuinonderhoud	15.646	5.750	9.346
Bewaking en beveiliging	18.943	13.000	9.546
Onderhoudsbeheer	51.972	48.000	44.836
Overige huisvestingslasten	149.633	206.500	361.065
	<u>1.144.036</u>	<u>1.054.410</u>	<u>1.165.892</u>

Overige instellingslasten*Administratie- en beheerslasten*

Administratie en beheer	165.890	138.250	140.022
Reis- en verblijfkosten	974	1.600	352
Accountantskosten	15.907	17.500	16.283
Telefoonkosten	16.000	20.500	17.878
Overige administratie- en beheer	34.094	37.000	5.852
	<u>232.864</u>	<u>214.850</u>	<u>180.387</u>

Inventaris en apparatuur

Onderhoud vervanging meubilair	1.344	3.500	1.916
	<u>1.344</u>	<u>3.500</u>	<u>1.916</u>

Stg RK Basisscholen Vleuten, De Meern, Haarzuilens, De Meern

	Realisatie 2019 €	Begroting 2019 €	Realisatie 2018 €
<i>Overige</i>			
Wervingskosten	7.627	27.100	13.554
Representatiekosten	2.970	5.500	7.432
Contributies	27.243	35.250	31.118
Excursies / werkweek / sport	2.467	6.250	4.530
Medezeggenschap	5.370	7.045	3.872
Aansluiting radio / TV	1.890	400	1.758
Verzekeringen	4.968	20.000	11.207
Portikosten / drukwerk	5.657	6.450	5.881
PR	590	1.000	0
Kantinekosten	25.051	27.750	24.341
Culturele vorming	138.113	109.300	144.830
Schooltest / onderzoek / begeleiding	71.532	58.000	32.507
Lasten OCW subsidies	2.532	0	0
Lasten schoolfonds	64.685	244.750	208.261
Kwaliteitsimpuls Veldhuis	18.628	0	2.877
Overige uitgaven	10.552	5.750	5.470
	<u>389.876</u>	<u>554.545</u>	<u>497.638</u>
<i>Leermiddelen (PO)</i>			
Onderwijsleerpakket	425.222	351.250	379.362
Informatietechnologie	211.620	226.750	223.820
Kopieerkosten	120.886	109.000	128.788
	<u>757.728</u>	<u>687.000</u>	<u>731.971</u>
Totaal Overige instellingslasten	<u>1.381.812</u>	<u>1.459.895</u>	<u>1.411.911</u>
Financiële baten en lasten			
Financiële baten			
Rentebaten	0	0	13
	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>13</u>
Financiële lasten			
Overige financiële lasten	3.756	3.650	4.611
	<u>3.756</u>	<u>3.650</u>	<u>4.611</u>
Totaal financiële baten en lasten	<u>-3.756</u>	<u>-3.650</u>	<u>-4.598</u>

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
Specificatie honorarium accountant			
Onderzoek jaarrekening	13.407	15.000	15.000
Andere controleopdrachten	0	0	0
Fiscale adviezen	0	0	0
Andere niet-controle-diensten	2.500	3.000	1.284
	<u>15.907</u>	<u>18.000</u>	<u>16.284</u>

B7 Overzicht verbonden partijen

Model E: Verbonden partijen

Naam	Juridische Vorm 2019	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen Vermogen 31-12-2019 EUR	Resultaat jaar 2019 EUR	Art.2:403 BW Ja/Nee	Deelname %	Consolidatie Ja/Nee
SWV Utrecht PO	Stichting	Utrecht	4	NB	NB	Nee	0	Nee

Code activiteiten: 1. contractonderwijs, 2. contractonderzoek, 3. onroerende zaken, 4. overige

Stg RK Basisscholen Vleuten, De Meern, Haarzuilens, De Meern

WNT-verantwoording 2019

De WNT is van toepassing op Vleuten
Het voor de vereniging/stichting toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2019 € 138.000

Gemiddelde baten 4 complexiteitspunten.
Gemiddeld aantal leerlingen 3 complexiteitspunten.
Het aantal gewogen onderwijssoorten is 1 complexiteitspunt.
Dit totaal van 8 complexiteitspunten correspondeert met WNT klasse C.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen, gewezen topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling

Bezoldiging topfunctionarissen

Bedragen x € 1		M.H. van den Haak
Functiegegevens		Voorzitter CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2019		01-01 / 31-12
Omvang dienstverband (in fte)		1,0
Dienstbetrekking		Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding		€ 118.436
Beloningen betaalbaar op termijn		€ 19.564
<i>Subtotaal</i>		€ 138.000
Individueel bezoldigingsmaximum		€ 138.000
-/- onverschuldigd betaald bedrag		
Totaal bezoldiging		€ 138.000
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan		N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling		N.v.t.
Gegevens 2018		
Aanvang en einde functievervulling in 2018		01-01 / 31-12
Omvang dienstverband 2018 (fte)		1,0
Dienstbetrekking		Ja
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding		€ 114.955
Beloningen betaalbaar op termijn		€ 17.913
Totaal bezoldiging 2018		€ 132.868
Individueel bezoldigingsmaximum		€ 133.000

Stg RK Basisscholen Vleuten, De Meern, Haarzuilens, De Meern

1c.Toezichthoudende topfunctionarissen

Bedragen x € 1	A. Deenekamp	L.B.P van Rijen	C.J. Hulst
Functie	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functie vervulling in 2019	01-01 tm 31-12	01-01 tm 31-12	01-01 tm 31-12
Bezoldiging			
Totale bezoldiging	€ 6.769	€ 4.696	€ 3.444
<i>Subtotaal</i>	€ 6.769	€ 4.696	€ 3.444
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 20.700	€ 13.800	€ 13.800
-/- onverschuldigd betaald bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Totaal bezoldiging	€ 6.769	€ 4.696	€ 3.444
Reden waarom overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op vordering wegens overschuldigde betaling			
Gegevens 2018			
Aanvang en einde dienstvervulling in 2018	01-01 tm 31-12	01-01 tm 31-12	01-01 tm 31-12
Bezoldiging	€ 13.557	€ 4.698	€ 3.444
Totaal bezoldiging 2018	€ 13.557	€ 4.698	€ 3.444
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 19.950	€ 13.300	€ 13.300

Stg RK Basisscholen Vleuten, De Meern, Haarzuilens, De Meern

1c.Toezichthoudende topfunctionarissen

Bedragen x € 1	M.M. Wenderich	P. Aartsma	M. Wieman
Functie	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functie vervulling in 2019	01-01 tm 01-09	01-01 tm 31-12	01-01 tm 31-12
Bezoldiging			
Totale bezoldiging	€ 2.313	€ 3.443	€ 3.444
<i>Subtotaal</i>	€ 2.313	€ 3.443	€ 3.444
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 9.200	€ 13.800	€ 13.800
-/- onverschuldigd betaald bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Totaal bezoldiging	€ 2.313	€ 3.443	€ 3.444
Reden waarom overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op vordering wegens overschuldigde betaling			
Gegevens 2018			
Aanvang en einde dienstvervulling in 2018	01-01 tm 31-12	01-08 tm 31-12	01-08 tm 31-12
Bezoldiging	€ 4.698	€ 1.434	€ 1.435
Totaal bezoldiging 2018	€ 4.698	€ 1.434	€ 1.435
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 13.300	€ 5.542	€ 5.542

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2019 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

B10 Niet uit de balans blijkende activa en verplichtingen

Contractuele verplichtingen:

Schoonmaakcontracten:

Per 1 januari 2015 is een contract afgesloten voor onbepaalde tijd met Euromax Services V.O.F. voor het uitvoeren van schoonmaakdienstverlening op basisschool De Twaalfruiter. De te verwachten schoonmaakkosten voor 2019 bedragen € 167.000 (incl. BTW).

Per 10 februari 2015 is het contract aangepast voor onbepaalde tijd met een opzegtermijn van drie maanden met MKB Schoon voor het uitvoeren van schoonmaakdienstverlening op de Willibrordschool en Bonifatiusschool. De te verwachten schoonmaakkosten voor 2019 bedragen voor de Willibrordschool € 83.500 (incl. BTW) en voor de Bonifatiusschool € 13.750 (incl. BTW).

B11 GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Corona

In maart 2020 is Nederland getroffen door een uitbraak van het Corona-virus. Voor Stichting RK Basisscholen Vleuten, de Meern - Haarzuilens 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.

B12 STATUTAIRE REGELING OMTRENT BESTEMMING RESULTAAT

Het bestuur verdeelt het resultaat over 2019 ad € 1.284.525 als volgt over de reserves.

			2019
			€
Resultaat algemene reserve			1.270.562
Resultaat reserve schoolfonds	13.964		
Resultaat bestemmingsreserve privaat (B)		13.964	
Resultaat bestemmingsreserve (A+B)			13.964
Resultaat Eigen vermogen			<u>1.284.525</u>

B13 Ondertekening jaarrekening

Opgesteld door het College van Bestuur te De Meern d.d. 09-06-2020

.....
.....

.....
.....

Vastgesteld door de Raad van Toezicht 09-06-2020

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

C1 CONTROLEVERKLARING

Controleverklaring invoegen blad 1

Controleverklaring invoegen blad 2

Controleverklaring invoegen blad 3

Controleverklaring invoegen blad 4