

(FINANCIEEL) JAARVERSLAG

2018



INHOUDSOPGAVE

A TOELICHTING OP ONDERDELEN VAN HET JAARVERSLAG

Bestuursverslag	1
Verslag Raad van Toezicht	50
Kengetallen	56

B JAARREKENING

B1 Grondslagen	57
B2 Balans per 31 december 2018	63
B3 Staat van baten en lasten 2018	65
B4 Kasstroomoverzicht 2018	66
B5 Toelichting behorende tot de balans	67
B6 Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten	74
B7 Overzicht verbonden partijen	79
B9 WNT	80
B10 Niet uit de balans blijkende activa en verplichtingen	83
B11 Gebeurtenissen na balansdatum	84
B12 Statutaire regeling omtrent bestemming resultaat	85
B13 Ondertekening jaarrekening	86

C OVERIGE GEGEVENS

C1 Controleverklaring	87
-----------------------	----

BESTUURSVERSLAG 2018



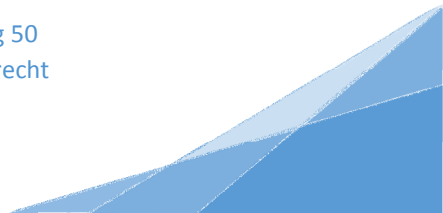
De focus op
kwalitatief
hoogwaardig en
effectief onderwijs



Naam: Stichting RK Basisscholen
Vleuten - De Meern - Haarzuilens

Werkgeversnummer: 32099

Bezoek- en postadres: Savannahweg 50
3542 AW Utrecht



Inleiding

Hierbij treft u het bestuursverslag 2018 aan van Stichting RK Basisscholen Vleuten - De Meern - Haarzuilens, ook wel “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 2018 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, dat zijn wij samen. 2018 was het jaar van verbinden, samenwerken en gezamenlijk ontwikkelen. En hier gaan wij in 2019 uiteraard mee verder!

Het bestuursverslag is eveneens een resultaat van samenwerking. De schooldirecteuren hebben het verslag over hun eigen school aangeleverd. Het stafbureau heeft het bovenschoolse gedeelte voor haar rekening genomen. De RvT heeft haar eigen rapportage aan het verslag toegevoegd. De voorzitter van het CvB heeft 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, 22 mei 2019

Marjan van den Haak

Voorzitter College van Bestuur

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. Goedbedoelde 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 middels 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 aangaande 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 doelstellingen voor de komende vier jaar

- 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 leiderschap¹.
- 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 Biesta (Biesta) gebruikt hiervoor de termen kwalificatie, socialisatie en subjectivatie/persoonsvorming

1.4 Financiële- en toekomstparagraaf

De komende tijd zal financieel gezien in het teken staan van het consolideren van de gezonde financiële positie van RK Basisscholen VDMH, en het zo effectief mogelijk benutten van de beschikbare middelen. Hierbij zal rekening gehouden worden met de groei van de leerlingaantallen in de regio en streeft RK Basisscholen VDMH er naar om, binnen een gezonde bedrijfsvoering en borging van de onderwijskwaliteit, alle leerlingen die onderwijs willen volgen bij RK Basisscholen VDMH een passende plek te bieden.

Er zal in 2019 veel aandacht besteed worden aan de implementatie en uitvoering van het Strategisch Beleidsplan. De doelstellingen uit het strategisch beleidsplan worden verwerkt in de schoolambitieplannen van de individuele scholen die in augustus 2019 aan de inspectie worden verzonden. RK Basisscholen VDMH anticipeert op toekomstige ontwikkelingen in de maatschappij om zodoende haar leerlingen optimaal te equiperen voor hun functioneren in de maatschappij.

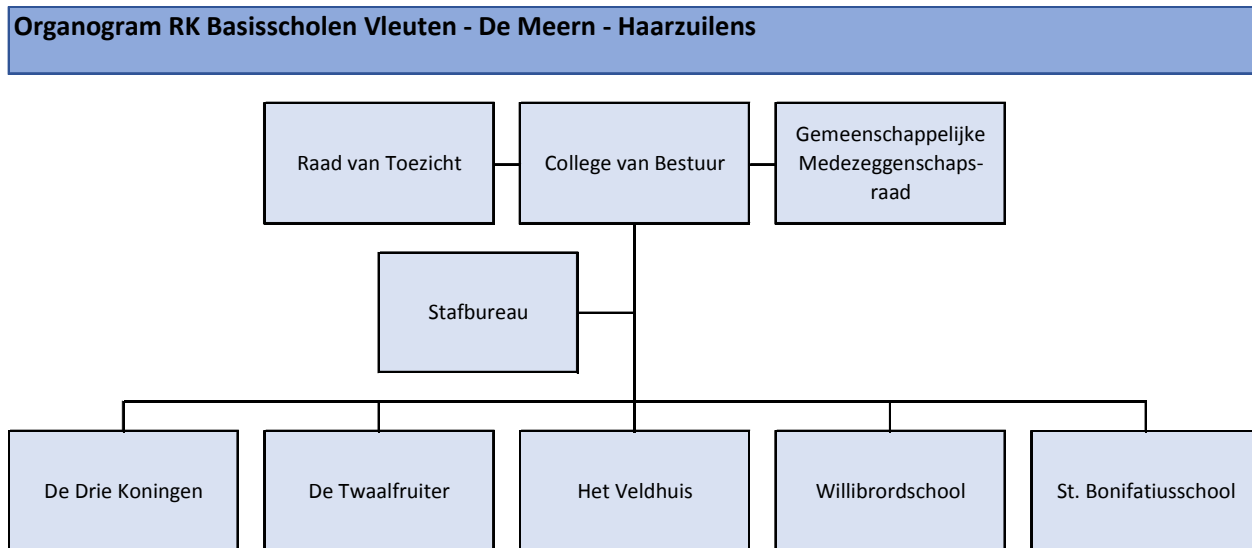
1.5 Juridische- en interne organisatiestructuur

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.

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:

- *lid en later vicevoorzitter Vereniging PIO invalpool, onbezoldigd;*
- *lid bestuur regionaal transfercentrum Stichting Transvita, 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 de optie opting in (voorheen fictief dienstverband). De vergoeding verloopt dan via de salarisadministratie. Derhalve ontvangt de toezichthouder tevens een jaaropgave.

Voor verdere informatie inzake 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 of een en ander verloopt 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 Stafbureau

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

Tot 1 augustus 2018 waren op het stafbureau (exclusief bestuurder) 2,3 FTE in loondienst werkzaam. Vanaf 1 augustus 2018 is dit aantal 2,7 FTE.

1.11 Verantwoording

De stichting is in 2017-2018 overgegaan op een systeem van een maandelijks (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 maandelijks 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).

2. Leerlingen, huisvesting en onderwijs

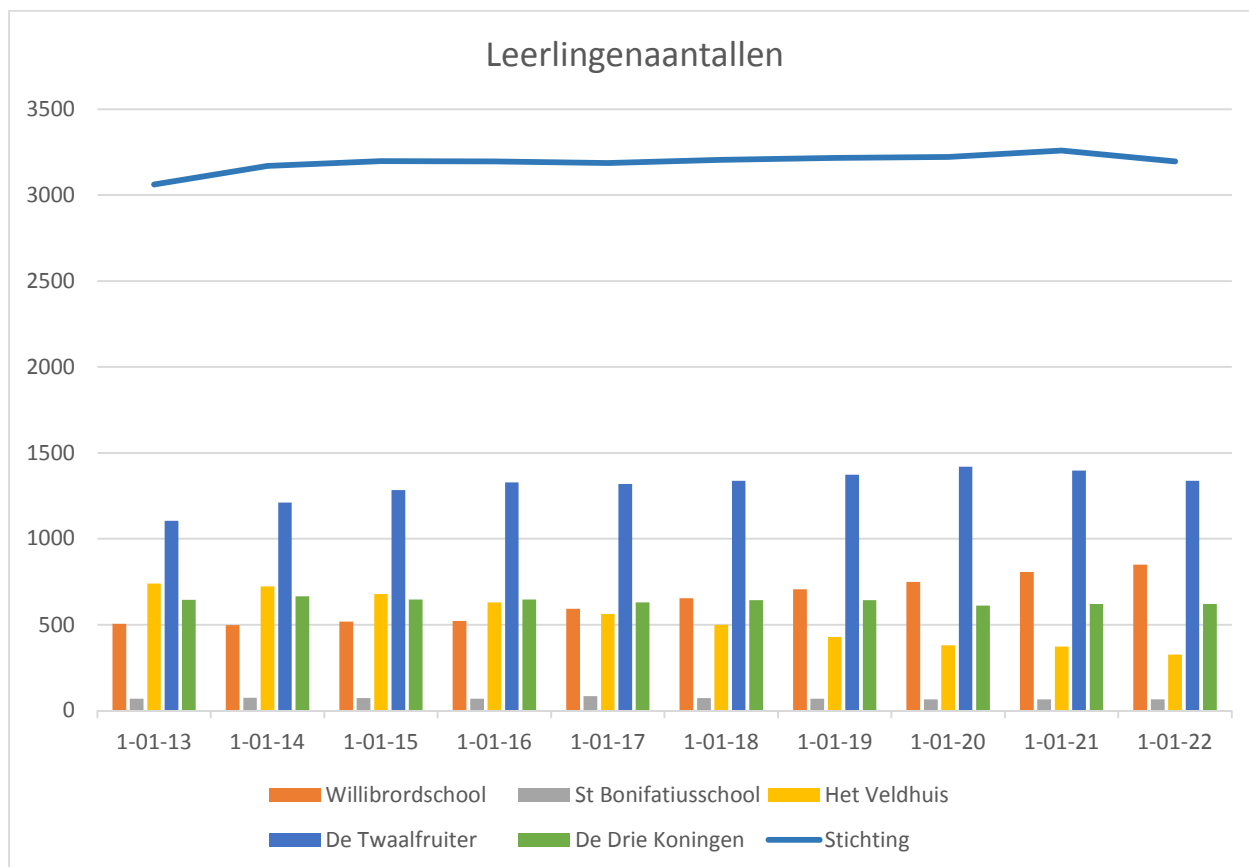
2.1 Leerlingenaantallen

In onderstaande tabel wordt het aantal leerlingen per 1 oktober in de jaren 2013 tot en met 2018 weergegeven. Daarnaast wordt een prognose gegeven van de ontwikkeling van het aantal leerlingen in de daaropvolgende jaren, 2019 tot en met 2022.

Ontwikkeling leerlingaantallen Stichting RK Basisscholen VDMH											
BRIN	School	telling 1-10-13	telling 1-10-14	telling 1-10-15	telling 1-10-16	telling 1-10-17	telling 1-10-18	progn. 1-10-19	progn. 1-10-20	progn. 1-10-21	progn. 1-10-22
04IM	Willibrordschool	505	497	518	522	592	654	705	749	806	850
04IM	St Bonifatiuschool	68	74	72	69	84	73	69	65	65	65
27CT	Het Veldhuis	739	723	678	630	563	499	428	380	372	325
27YH	De Twaalfuiter	1105	1211	1283	1329	1319	1337	1373	1419	1397	1337
03LX	De Drie Koningen	645	665	647	647	630	642	642	610	620	620
Stichting		3062	3170	3198	3197	3188	3205	3217	3223	3260	3197
Toe- of afname			108	28	-1	-9	17	12	6	37	-63

Voor de eerstkomende jaren wordt uitgegaan van een lichte groei van het aantal leerlingen. Op langere termijn wordt een lichte daling van het aantal leerlingen verwacht. Dit komt vooral door demografische ontwikkelingen in de wijk. De ontwikkeling van het aantal leerlingen op het Veldhuis is een projectie uitgaande van ongewijzigd beleid. Er wordt gewerkt aan een plan om het imago van het Veldhuis te verbeteren.

De instandhoudingsnorm van de gemeente Utrecht is 190. De ontwikkeling van het aantal leerlingen wordt ook weergegeven in onderstaande grafische voorstelling:



2.2 Toelatingsbeleid

De stichting heeft in 2016 besloten in te zetten op het behoud van het marktaandeel binnen de stad Utrecht, waar de stichting deel van uitmaakt. Dit vraagt om een beperkte groei in leerlingaantal stichtingsbreed. Door opzeggingen van het “Leidsche Rijn convenant” zijn twee scholen in de gelegenheid gesteld relatief beheerst te groeien. Bij toelating wordt gebruik gemaakt van het vigerende toelatingsbeleid binnen onze scholen. Onze scholen hebben allen een wijkgerichte functie.

Ontwikkeling marktaandeel Stichting RK Basisscholen VDMH									
	telling 1-10-11	telling 1-10-12	telling 1-10-13	telling 1-10-14	telling 1-10-15	telling 1-10-16	telling 1-10-17	telling 1-10-18	Gemid- deld
Stichting	2979	3063	3062	3170	3198	3197	3188	3205	3133
Basispopulatie wijk 10	5737	5994	6201	6326	6444	6364	6288	6273	6203
Deelnamepercentage	51,9%	51,1%	49,4%	50,1%	49,6%	50,2%	50,7%	51,1%	50,5%

2.3 Huisvesting

De huisvesting is zowel op de scholen als op het bestuursbureau op orde. In hoofdstuk 6 wordt per school in meer detail ingegaan op de huisvesting. Het onderhoud van de gebouwen wordt uitgevoerd conform het meerjarenonderhoudsplan dat is opgesteld door een extern gespecialiseerd bureau (Van Hoogevest Architecten). Jaarlijks wordt met de directeuren doorgenomen wat vanuit de planning versneld, vertraagd of volgens plan onderhouden zal worden.

Daarnaast dienen zich onderhoudsproblemen aan die niet direct zijn opgenomen in het reguliere meerjarenonderhoudsplan.

2.4 Onderzoek inspectie en onderwijsprestaties

De onderstaande alinea aangaande het 'nieuwe inspectietoezicht' is ontleend aan de website van de PO Raad:

“Sinds 1 augustus 2017 geldt het 'nieuwe inspectietoezicht'. Dat houdt kortgezegd in dat de inspectie niet langer alleen alle scholen bezoekt maar met haar toezicht begint bij schoolbesturen. Het bestuur moet daarbij laten zien hoe het de kwaliteitszorg voor zijn scholen heeft geregeld. Het schoolplan vormt daarbij het uitgangspunt. Heeft het bestuur dit niet op orde of loopt een school bijvoorbeeld het risico onvoldoende of zeer zwak te worden, zal de inspectie vervolgens ook de betreffende scho(o)l(en) bezoeken. De inspectie heeft daarmee een waarborgfunctie. De norm voor basiskwaliteit is dat een bestuur en zijn scholen voldoen aan de deugdelijkheidseisen rond de onderwijskwaliteit, de kwaliteitszorg, het schoolklimaat en het financieel beheer. De inspectie kan concluderen dat een school van basiskwaliteit is, 'onvoldoende' of 'zeer zwak' is. De inspectie heeft daarnaast een stimulerende taak om dat wat goed gaat verder te helpen verbeteren. Eigen ambities en het ontwikkelen van een verbetercultuur staan centraal. Een schoolbestuur kan daarbij zelf aangeven dat ze wil dat de inspectie een bepaalde school bekijkt. Een school kan dan ook een gedifferentieerd eindoordeel krijgen en het label 'goed' krijgen.”

De inspectie heeft in november en december 2018 conform dit nieuwe toezichtkader het vierjaarlijks onderzoek uitgevoerd. De definitieve rapportage is in april 2019 beschikbaar gekomen. Uit de rapportage blijkt dat onze scholen de kwalificatie 'basiskwaliteit' hebben gekregen. De Twaalfriiter heeft het label 'goed' gekregen voor het onderdeel kwaliteitszorg (KA1).

Uit de inspectierapportage:

Wat gaat goed? Het bestuur heeft heldere ideeën over hoe het wil dat het onderwijs op de scholen eruit gaat zien. Het bestuur heeft duidelijke plannen gemaakt waarin staat wat de scholen moeten doen om dit onderwijs te bieden. Wat de scholen gaan doen om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren beschrijven zij in het schoolplan en de jaarplannen. Het bestuur laat het niet alleen bij de plannen maar volgt ook wat de scholen doen. Door gesprekken en schoolbezoeken heeft het bestuur een goed beeld

van de manier waarop de scholen zich ontwikkelen en verbeteren. Het financieel beheer van het bestuur is in orde. Het bestuur weet hoeveel geld het nu en in de toekomst nodig heeft voor het geven van goed onderwijs. Het bestuur verkrijgt en besteedt de middelen die het daarvoor van de rijksoverheid ontvangt in overeenstemming met de wettelijke eisen.

Wat moet beter? Het bestuur moet de medezeggenschap beter organiseren. Op dit moment wordt de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) niet genoeg betrokken bij belangrijke keuzes die het bestuur maakt. Dit komt omdat er in de GMR niet voldoende ouders en medewerkers zitten die mee kunnen denken en mee kunnen beslissen. Daarnaast wordt de GMR door het bestuur te laat of te weinig geïnformeerd. Het bestuur moet ervoor zorgen dat dit verbetert.

Wat kan beter? Het bestuur wil het onderwijs verbeteren door de directies en de leraren goed te scholen. Ook wil het bestuur dat alle leraren goed samenwerken en hun kennis delen. Deze manier van denken, leren en verbeteren is nieuw en volop in ontwikkeling. Sommige leraren en teams hebben nog tijd nodig om dit zich eigen te maken.

Tot zo ver het rapport van de inspectie. Het bestuur heeft de aanbevelingen van de inspectie direct opgepakt. Ten tijde van het tot stand komen van dit verslag is de GMR weer op volle sterkte. In oktober 2019 zal onder leiding van een vakorganisatie afgestemd worden hoe de beleids- en besluitvorming ingevuld gaat worden. Alle betrokkenen hebben dan hetzelfde referentiekader.

De stichting is ambitieus en wil haar onderwijsprestaties blijvend ontwikkelen en verbeteren. De scholen nemen dit planmatig op in hun schoolambitieplan.

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 2018 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. Ook is in 2018 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. is goed op weg om zich te ontwikkelen tot een HPS.

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

3. Personeel

3.1 Belangrijke personele ontwikkelingen

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

In 2018 is nadrukkelijk geïnvesteerd (door studiemomenten, zelfstudie en de ontwikkeling van leerteams) in het verhogen van de kwaliteit van ons onderwijs op basis van de laatste wetenschappelijke inzichten. Op basis van data-analyse en evidence based informatie komen we via lesson study methodiek tot steeds betere lessen. Naast deze inhoudelijke verbetering worden de teams geschoold en gecoacht in persoonlijk leiderschap en het geven en ontvangen van feedback.

Leerteams

De onderwijsverbetering die we voorstaan, willen we bereiken door de zeggenschap van de leraren te vergroten (uitgangspunten in het strategisch beleidsplan). De organisatievorm die we daar voor 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 wisselen. Directeuren hebben in beeld welke leerteams voorop lopen en welke nog ondersteuning nodig hebben. Die ondersteuning vindt plaats door MT leden of door een externe begeleider.

In het leerteam heeft de voorzitter een stimulerende en controlerende taak. Om de voorzitters te ondersteunen zijn in 2018 twee nascholingsessies geweest en worden deze voorzitters met een uitbreiding van hun aanstelling met 0,015 FTE gefaciliteerd.

HR-gesprekscyclus

Voor alle medewerkers heeft de werkgroep Personeel in het 4e kwartaal van 2017 de HR-gesprekscyclus vernieuwd. Dit heeft geresulteerd in een 'toolkit' voor ontwikkeling. Deze wordt sinds het voorjaar van 2018 gebruikt.

Uitgangspunten van de HR-gesprekscyclus

- *Vakmanschap en persoonlijk leiderschap staan centraal*
- *De dialoog kenmerkt onze cultuur, we geven elkaar feedback en leren van onze fouten*
- *We werken samen, zijn continu gericht op verbeteren, en doen dit data gestuurd*
- *Medewerkers hebben kennis en werken evidenced based*
- *Resultaat en kwaliteit bepalen onze norm*
- *Medewerkers zijn zelf verantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling en sturen hun persoonlijke loopbaan*
- *Kort cyclisch verbeteren: vraagt om gesprekken gericht feedback, potentie, persoonlijke ontwikkeling van individu en team*

De tools bij de HR-gesprekscyclus

Om gesprekken goed te kunnen ondersteunen is een aantal tools ontwikkeld. De bedoeling van deze tools is dat medewerkers graag met elkaar in gesprek gaan over ontwikkeling, samenwerken, functioneren en verbeteren én met elkaar van gedachten wisselen over hoe medewerkers elkaar daarin kunnen ondersteunen. Het streven is ook dat gesprekken met regelmaat plaatsvinden en dat medewerkers aan collega's vragen om mee te denken over hoe zij kunnen ontwikkelen en verbeteren.

De wet BIO schrijft voor dat een in een cyclus van 4 jaar een functioneringsgesprek, ontwikkelgesprek en beoordelingsgesprek moet plaatsvinden. Om steeds bezig te zijn met ontwikkelen en verbeteren, is het van belang om dit type gesprekken (veel) vaker te voeren en daarin de dialoog voorop te stellen. Gesprekken kunnen tussen collega's onderling en medewerker en leidinggevende gevoerd worden. Deze krijgen in de toekomst een plek in de leerteams.

De toolbox bevat tools gericht op functioneren-ontwikkelen-verbeteren-beoordelen-360°feedback en coaching.

Overlegmodel – Basismodel

Mede naar aanleiding van de nieuwe CAO primair onderwijs is besloten het overlegmodel (gebruikt tot schooljaar 2017-2018) te evalueren. Een projectgroep bestaande uit leerkrachten (1 per school), een GMR vertegenwoordiger, een directeur van een van de scholen en de HR adviseur heeft een advies geformuleerd hoe de urenverdeling binnen de teams vormgegeven zou kunnen worden.

Het advies was gebaseerd op de uitgangspunten zoals genoemd in de CAO onder het basismodel en heeft een aantal kaders die voor alle scholen hetzelfde zijn.

Het CvB heeft overeenkomstig het advies van de projectgroep besloten dat op de individuele scholen de normjaartaak vormgegeven zal worden conform dat advies.

Eigenrisicodrager kosten vervanging

Het Vervangingsfonds is enige jaren geleden een proces van modernisering gestart. Het Vervangingsfonds geeft hiermee invulling aan gemaakte afspraken met de sector en werken hierin dan ook nauw samen met OCW en de sociale partners. Doel van de modernisering is het vergroten van de keuzevrijheid en het verbeteren van de dienstverlening aan schoolbesturen. Het Vervangingsfonds faciliteert de sector stapsgewijs naar een nieuw stelsel, dat gebaseerd zal zijn op meer eigen verantwoordelijkheid en een actieve rol van schoolbesturen rond verzuim- en vervangingsbeleid.

2018 is het tweede jaar dat de stichting de vervangingen vanuit eigen risicodragerschap bekostigt.

Over geheel 2018 was het ziekteverzuim 5,4% (2017: 4,4% - 2016: 6,1% - 2015: 4,8%). Het landelijk gemiddelde percentage ziekteverzuim in het primair onderwijs is 6,0% (2017). De kosten voor vervanging zijn in 2018 in lijn met de begroting 2018. 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. Hierdoor wordt steeds vaker een beroep gedaan op gespecialiseerde bureaus. Dit gaat gepaard met hogere kosten.

Ontwikkel- en kwaliteitscultuur

In 2018 is verder gewerkt aan een zogenaamde ontwikkel- en kwaliteitscultuur. Dit betekent enerzijds dat het leveren van prestaties en stellen van normeringen een vast onderdeel zijn van ons werk en anderzijds dat we iedere medewerker in staat stellen zich te ontwikkelen. Om een professionele leergemeenschap te zijn, zit leren in ons DNA. Wij durven te leren, uit te proberen en kinderen door middel van rolgedrag te leren dat zij ook mogen en moeten leren en experimenteren. We begeleiden en leren medewerkers en kinderen om zich steeds meer bewust te zijn van hun eigen leerproces.

Functiemix

Om professionalisering in het onderwijs verder vorm te geven, is ook in 2018 verder gewerkt aan de kwalitatieve ontwikkeling van leerkrachten. Dit heeft ook een andere functiemix tot gevolg in die zin dat relatief meer leerkrachten een LB-functie hebben en relatief minder leerkrachten een LA-functie hebben. Het kernmerk van de LB-functie ten opzichte van de LA-functie is dat de LB-functie onderwijstaken bevat die zwaarder of anders van aard zijn. Door de functiemix kan meer diversiteit in het team gebracht worden. Dat sluit aan bij onze ontwikkeling naar professionele leergemeenschappen. Door de aanpassingen in de CAO zijn de LA en LB schalen vervallen. We spreken nu van L10 en L11 schalen.

Schaal	31-12-2014	31-12-2015	31-12-2016	31-12-2017	31-12-2018
L10	82,8	79,8	78,7	73,2%	77,9%
L11	17,2	20,2	21,3	26,8%	22,1%

De daling van het percentage L11 leraren in 2018 is voornamelijk veroorzaakt door mobiliteit (natuurlijk verloop en naar andere organisaties vertrokken)

Krapte op de arbeidsmarkt van leerkrachten

De arbeidsmarkt van leerkrachten is gespannen. Dit is ook voor onze scholen vrijwel dagelijks merkbaar. Moeilijk in te vullen vacatures en het moeizaam of zelfs niet kunnen vinden van vervangers bij ziekte zijn het gevolg hiervan. Soms hebben we een groep tijdelijk moeten sluiten ondanks de grote inzet om dit te voorkomen. Onze stichting tracht hier mede het hoofd aan te bieden door samenwerking met Transvita en PIO (zie ook hoofdstuk 5.2). De stakingen voor een verbetering van de arbeidsvoorwaarden en ter vermindering van de werkdruk passen in het beeld van de gespannen arbeidsmarkt.

Hoopgevend is dat het HPS concept een aanzuigende werking heeft. Onze stichting trekt gemakkelijker hoogopgeleide leerkrachten (en meer mannelijke) leerkrachten aan dan voorheen.

CAO-overleg primair onderwijs

De PO-Raad publiceert hierover het volgende. Voor leraren is met de CAO Primair Onderwijs 2018-2019 een belangrijke stap gezet naar een eerlijk en rechtvaardig salaris, mede door de extra loonruimte van 270 miljoen die minister Slob investeerde in de verhoging van lerarensalarissen. Sociale partners hebben afgesproken tijdens deze cao-onderhandelingen te onderzoeken of de functiebeschrijvingen van ondersteuners nog actueel zijn en te kijken naar de positie en beloning van schoolleiders. Bij deze CAO-onderhandelingen zet de PO-Raad in op een moderne CAO, die begrijpelijk en uitvoerbaar is. De CAO moet ruimte bieden aan leraren, teams, schoolleiders en schoolbesturen.

De focus ligt daarin op:

- Verdere stappen naar een nieuw, transparant en overzichtelijk loongebouw dat carrièremogelijkheden biedt, ontwikkeling beloont en waaronder alle medewerkers in het primair onderwijs vallen.
- Primaire arbeidsvoorwaarden – en dan vooral salaris – zijn van groot belang voor de aantrekkelijkheid van de sector, zeker met het oog op het lerarentekort. De CAO moet echter wel betaalbaar zijn voor schoolbesturen. Er wordt gestreefd naar een loonsverhoging die passend is bij de financiële mogelijkheden en in lijn is met relevante andere sectoren.
- Een dunnere CAO met minder regels die uitgaat van vertrouwen en de professionele ruimte van schoolteams. Ruimte om verantwoordelijkheid te nemen en kaders om verantwoording af te leggen.

Onze stichting onderschrijft de focus van de PO-Raad. Daarnaast willen wij door te werken aan de kwaliteit van ons onderwijs aan alle stakeholders tonen hoe interessant en mooi het vak van leerkracht is. Hierdoor willen wij ons personeel binden en boeien en onze scholen aantrekkelijk maken voor leerkrachten die zich oriënteren op de arbeidsmarkt.

Werkdrukakkoord

De PO-Raad heeft op 9 februari 2018 een werkdrukakkoord gesloten met minister Slob en de vakbonden. Met het werkdrukakkoord kunnen scholen en schoolbesturen eerder werk maken van de aanpak van werkdruk.

In het werkdrukakkoord zijn vier belangrijke zaken geregeld.

1. Het extra geld komt eerder beschikbaar. Vanaf schooljaar 2018-2019 komt er 237 miljoen euro per schooljaar beschikbaar (dit was in het Regeerakkoord slechts 10 miljoen). Het bedrag loopt op tot structureel 430 miljoen euro vanaf 2022.
2. Scholen bepalen zelf waarvoor het geld wordt ingezet.
3. Het extra geld wordt aan de lumpsum toegevoegd. Er komt geen aparte subsidieregeling, waardoor er geen aparte geldstroom ontstaat.
4. Verantwoording over het extra geld loopt via bestaande procedures en instrumenten.

Met een grotere rol voor de leraren en de teams wordt het eigenaarschap van het werkdrukprobleem voor de leraren gestimuleerd. Het schoolbestuur is verantwoordelijk dat het geld voor de bestrijding van werkdruk wordt ingezet in samenhang met de andere prioriteiten en opdrachten. Zo zal bijvoorbeeld een school in een krimpgebied met andere zaken te maken hebben dan een school in een van de grote steden. Het schoolbestuur maakt op basis van het gesprek met het team en in overleg met de schoolleider het bestedingsplan en dient ter instemming voorgelegd te worden aan de P-MR.

De scholen van de stichting ontvangen een bedrag van € 155,55 per leerling voor het schooljaar 2018 - 2019. Voor het schooljaar 2019 -2020 zal het bedrag per leerling worden verhoogd tot € 220,--.

Bekostiging werkdrukvermindering			
BRIN	School	leerlingentelling 1-10-17	2018 - 2019
04IM	Willibrordschool	592	€ 92.086
04IM	St Bonifatiuschool	84	€ 13.066
27CT	Het Veldhuis	563	€ 87.575
27YH	De Twaalfruiter	1319	€ 205.170
03LX	De Drie Koningen	630	€ 97.997
Stichting		3188	€ 495.893

Achteraf dient er verantwoording door het schoolbestuur te worden gedaan over de inzet van de extra middelen voor aanpak werkdruk. Deze verantwoording voor het schooljaar 2018-2019 is als volgt:

Besteding middelen werkdrukvermindering						
BRIN	School	Personeel	Materieel	Professionalisering	Overig	2018-2019
04IM	Willibrordsschool					
	* Inzet combinatiefunctionaris	€ 66.560				
	* Inzet onderwijsassistent	€ 20.315				
	* Overig				€ 5.211	
	Totaal Willibrordsschool	€ 86.875			€ 5.211	€ 92.086
04IM	St. Bonifatiussschool					
	* Inzet onderwijsassistent (1 dag per week)	€ 8.600				
	* Materiele kosten		€ 4.466			
	Totaal St. Bonifatiussschool	€ 8.600	€ 4.466			€ 13.066
27CT	Het Veldhuis					
	* Inzet onderwijsassistenten	€ 87.575				
	Totaal het Veldhuis	€ 87.575				€ 87.575
27YH	De Twaalfruiter					
	* Inzet onderwijsassistenten	€ 106.200				
	* Gymles door vakdocent	€ 84.000				
	* Materiele kosten		€ 14.970			
	Totaal de Twaalfruiter	€ 190.200	€ 14.970			€ 205.170
03LX	De Drie Koningen					
	* Inzet onderwijsassistenten	€ 27.000				
	* Gymles door vakdocent	€ 46.000				
	* Overig				€ 24.997	
	Totaal de Drie Koningen	€ 73.000			€ 24.997	€ 97.997
	Stichting					€ 495.894

Concreet zijn in de periode augustus tot en met december 2018 de volgende kosten gemaakt:

BRIN	Personeel	Materieel	Professionalisering	Overig	Totaalkosten 2018
04IM Willibrord + Bonifatiussschool	€ 11.568		€ 11.000		€ 22.568
27CT Het Veldhuis					€ -
27YH De Twaalfruiter	€ 55.693	€ 14.048			€ 69.741
03LX De Drie Koningen	€ 51.192				€ 51.192
Stichting	€ 118.453	€ 14.048	€ 11.000		€ 143.501

In januari tot en met juli 2019 zullen de werkdruggelden verdere definitieve invulling krijgen.

3.2 Gevoerd beleid inzake 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.

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 2018 is er via ouders en medewerkers een aantal vragen binnengekomen over opheldering van (uitgevoerd) beleid op de scholen. In 1 geval heeft dit geleid tot het formeel indienen van een klacht bij het CvB, welke conform het klachtbeleid is afgehandeld. De afhandeling heeft uiteindelijk niet geleid tot een adequate oplossing voor betreffende ouders, waarna bij de landelijke geschillencommissie een klacht is ingediend. Deze wordt in 2019 afgehandeld.

Bij klachten of onvolkomenheden kan er ook contact gezocht worden met de extern vertrouwenspersoon van de stichting, mevrouw R. van der Heijden. In 2018 is vijf keer een beroep gedaan op de extern vertrouwenspersoon, vanuit drie verschillende scholen van de stichting. Het ging daarbij om vragen om in gesprek te gaan met ouders en directie van de scholen. Daarbij is de doelstelling geweest om obstakels in de samenwerking tussen ouders en school op te lossen.

In drie situaties heeft de inzet van de extern vertrouwenspersoon het gesprek tussen school en ouders weer op gang gebracht en is men gezamenlijk tot goede afspraken gekomen. In één situatie is vastgesteld dat het om een vraag van belangenbehartiging ging, waarvoor de extern vertrouwenspersoon niet de juiste persoon is. In één situatie was de reguliere klachtenprocedure onvoldoende benut en is de vraag tussen directie en ouder opgepakt, conform het reguliere proces.

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). De Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) geldt dan niet meer.

Onderstaand een aantal zaken die van belang zijn voor de AVG.

1. Het gebruik van leerlinggegevens moet beter worden onderbouwd
Door de AVG worden regels voor het gebruik van persoonsgegevens strenger. De school is verplicht om beter te onderbouwen waarom de persoonsgegevens van leerlingen worden verzameld en verwerkt en hoe lang deze gegevens worden bewaard.
2. De school moet toestemming voor gebruik van leerlinggegevens nog beter regelen
Voor het gebruik van leerlinggegevens heeft de school soms toestemming nodig van leerlingen en ouders; bijvoorbeeld bij het gebruik van foto's. De school mag niet meer uitgaan van die toestemming. Er is een duidelijke, actieve handeling van leerlingen en ouders nodig. De school moet de leerlingen en ouders duidelijk informeren over waar zij mee instemmen.
3. Er is toestemming nodig voor het gebruik van digitale diensten onder de leeftijd van 16 jaar
Als de school tijdens de les sociale media gaat gebruiken, dan is er voor leerlingen jonger dan 16 jaar toestemming nodig van ouders. In de AVG zijn voor digitale diensten als sociale media en apps aparte regels opgenomen over die toestemming. Leerlingen van 16 jaar of ouder geven zelf toestemming, maar als ze jonger zijn, hebben ze uitdrukkelijke toestemming nodig.
4. De school moet bewuster omgaan met leerlinggegevens
De AVG stimuleert organisaties tot bewustere omgang met privacy; onder meer met de verplichting om risicoanalyses uit te voeren. Die geldt straks ook voor de school. De school moet

alle betrokkenen goed voorlichten over de privacybescherming op de school, over de rechten en plichten van leerlingen, ouders en medewerkers én over wat de school doet om privacy risico's te beperken. Bewust omgaan met gegevens betekent dat de school nadenkt over informatiebeveiliging. En als er dan onverhoopt toch data zijn 'gelekt', moet de school dit binnen 72 uur melden.

5. De school moet een functionaris gegevensbescherming aanstellen

Veel scholen zijn straks wettelijk verplicht om een functionaris voor de gegevensbescherming aan te stellen (FG). Een FG houdt intern toezicht op de verwerking van persoonsgegevens en heeft een wettelijk beschermde taak.

6. De school riskeert een fikse boete als niet wordt voldaan aan de regelgeving

Scholen die zich straks niet aan de regels houden, lopen het risico op een boete van maximaal 20 miljoen euro. Het is van belang om de privacy zaken goed én tijdig te regelen.

Het verbeteren van de AVG is een continu proces en wordt door de stichting voortvarend opgepakt.

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 arbeidsmarkt vraagstukken. 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 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 visie die ten grondslag ligt aan deze 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 stichting werkt in de regio Utrecht samen met andere scholen. Aan deze samenwerking is vorm gegeven middels het Samenwerkingsverband Utrecht PO. In dit samenwerkingsverband werken bijna 100 basisscholen, 6 SO-scholen en 4 SBO-scholen samen aan Passend Onderwijs in de gemeente Utrecht.

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 een leerkracht bijvoorbeeld zorgen heeft, 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.

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 en zorgbudget leerlingen. Al deze gelden worden ontvangen voor het gehele boekjaar 2018.

De vergoeding loonkosten conciërges wordt op de betreffende scholen de Twaalfruiter, de Willbrord 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 verdere 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).

Zoals tevens te lezen is in paragraaf 1.3, is persoonlijk ontwikkeling binnen de stichting een belangrijke pijler. Met de subsidie zorgbudget kan deze pijler verder in uitvoering gebracht worden. Bij de CED Groep wordt de leerlingenzorg verder uitgediept, wat op elke school tot uitvoering komt. Daarnaast kan hierdoor extra interne begeleiding ingezet worden, met de daarbij behorende ontwikkelingsmaterialen en onderzoeken.

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

Gemeentelijke subsidies 2018 baten	Dossiernummers	Toegekend bedrag		Uitbetaald bedrag	
Loonkosten conciërges 2018	4826596	€	30.200,50	€	30.200,50
		€	30.200,50	€	30.200,50
Cultuureducatie 2018	4830191	€	20.704,00	€	20.704,00
	4834134	€	16.704,00	€	16.704,00
	4842406	€	47.144,00	€	47.144,00
	4827436	€	2.208,00	€	2.208,00
	4890077	€	20.128,00	€	20.128,00
		€	106.888,00	€	106.888,00
Zorgbudget 2018	4826535	€	110.796,52	€	110.796,52
		€	110.796,52	€	110.796,52
Gemeentelijke subsidies 2018 lasten	Dossiernummers	Toegekend bedrag		Besteed bedrag	
Loonkosten conciërges 2018	4826596	€	30.200,50	€	240.779,00
		€	30.200,50	€	240.779,00
Cultuureducatie 2018	4830191	€	20.704,00	€	26.135,00
	4834134	€	16.704,00	€	18.325,00
	4842406	€	47.144,00	€	74.195,00
	4827436	€	2.208,00	€	3.284,00
	4890077	€	20.128,00	€	25.657,00
		€	106.888,00	€	147.596,00
Zorgbudget 2018	4826535	€	110.796,52	€	183.757,00
		€	110.796,52	€	183.757,00

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 De Drie Koningen

Personeel

Het team van de Drie Koningenschool kent in 2018 enig personeelsverloop. Er zijn in 2018 11 nieuwe leraren gekomen. Dit heeft extra inzet van het managementteam gevraagd gedurende de inwerkperiode. Ook in het management zelf zijn veranderingen geweest: de zittende directeur heeft per 1 januari jl. een nieuwe baan buiten de stichting geaccepteerd. Met ingang van 1 januari gaat een interim-directeur aan het werk. De organisatie ontwikkelt zich verder in de richting van een high performing school. Uitgangspunt is om de leerkrachten zoveel mogelijk verantwoordelijkheid en ruimte te geven voor hun eigen professionaliteit. Inmiddels heeft de school 5 professionele leergemeenschappen (PLG's) die samen de kwaliteit van het onderwijs richting geven. Net als op de andere scholen bleek het in 2018 ingewikkeld om aan voldoende (gekwaliceerd) personeel te komen, met name bij ziekte.

Onderwijsprestaties

De schoolscore op de Cito-eindtoets was 537,9 (landelijk 534,9). Deze eindscore in 2018 was weer hoog en daar waren we uiteraard blij mee. Monitoring van resultaten gedurende het schooljaar moet voorkomen dat eventuele fluctuaties in de resultaten tijdig worden onderkend, in de PLG's besproken en waar nodig de gekozen richting kan worden bijgestuurd.

Onderwijskundige en programmatische zaken

In augustus 2018 is het team gestart met het tweede jaar van high performing schools. Het team is volop lerende en aan het veranderen naar een lerende organisatie. We maken gebruik van een intensief scholingstraject over leren, leerstrategieën, teamcultuur en andere evidence based literatuur. We werken in PLG's verder aan kennis delen, onderzoek doen naar het leren van onze leerlingen en lessen ontwerpen.

Kwaliteitszorg

In 2018 zijn we een fase verder om leerlingen en leerlingresultaten te bespreken binnen de PLG's. De PLG analyseert de leerlingresultaten (data), haalt uit de literatuur interventies die werken. Op basis van een afgestemd plan worden deze resultaten toegepast om de leerresultaten te verhogen en op die manier ook de kwaliteit van het onderwijs in de school te verhogen. Inmiddels wordt steeds meer gestuurd op streefdoelen. Er wordt gewerkt met ambitiekaarten en kwaliteitskaarten. Ook de inzet van bijvoorbeeld de taalspecialisten leidt tot meer en bewuster inzet van expertise in de school. Het team is gefocussed op het sturen op resultaten en het herkennen van onderwijsbehoeften. De kwaliteitszorg gericht op leerlingen met extra ondersteuningsbehoefte vraagt komend jaar meer aandacht.

Huisvesting

Beide locaties van de school zijn in uitstekende staat. Het reguliere onderhoud vraagt veel tijd en energie.

6.2 Willibrordschool en Sint Bonifatiuschool

Personeel

De Willibrordschool groeit qua leerlingaantal met ongeveer 10%. Als gevolg hiervan breidt het team zich gestaag uit. Daarnaast zijn er ook vacatures ontstaan vanwege natuurlijk verloop. In totaal zijn er 13 nieuwe leerkrachten gestart. Per 1 augustus 2018 is er ook -vanwege het vertrek naar het stafbureau van de directeur- een nieuwe directeur gestart op de Willibrordschool. De vacatures worden met moeite ingevuld. Het vervangen van zieke leerkrachten wordt steeds lastiger. Onze school ontkomt niet aan 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.

Team Sint Bonifatiuschool is gewijzigd. Door vertrek van twee leraren zijn er drie nieuwe teamleden gestart. In de groepen drie t/m 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 Bonifatiuschool hebben meegedraaid bij de inwerk zaterdagen die de stichting heeft georganiseerd voor alle nieuwe medewerkers.

Onderwijsprestaties

cito 2018 Willibrordschool	540,3
cito 2018 Sint Bonifatiuschool	535,2
landelijk gemiddelde	534,9

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. Ook 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 hierin 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/PLG's. Er is een voorzittersoverleg opgetuigd waarbij alle ontwikkelingen aan elkaar worden geknoopt. De voorzitters van de leerteams zijn een voorzitter scholing gestart om hun rol te versterken. Doel in de scholing is onder andere het versterken van eigenaarschap bij de leraren die in de leerteams samenwerken. Alle teamleden worden intensief geschoold op EDI / Rosenshine en persoonlijk leiderschap. We zijn een samenwerking gestart met de harmonie Vleuten en Creëer en leer. Doel is: een doorgaande lijn muziekonderwijs. Eind 2018 is het contract opgezegd met de BSO partner Saartje. Januari 2019 zijn we gestart met de nieuwe partner: Kind & Co. Met deze partner gaan we werken met combifunctionarissen. Deze medewerkers werken als onderwijsassistent op de Willibrordschool en als pedagogisch medewerker bij de buitenschoolse opvang.

Kwaliteitszorg

De Willibrordschool is eind 2018 bezocht door de onderwijsinspectie voor een verificatieonderzoek. Bij dit onderzoek is de kwaliteitszorg beoordeeld met een ruime voldoende. In 2018 is er een nieuwe kwaliteitsaanpak ingezet. Deze stichtingsbrede aanpak werkt vanuit ambitie- en kwaliteitskaarten.

Huisvesting

Door de sterke groei van de Willibrordschool is er een lokalentekort per 1-8-2018 ontstaan. De gemeente gaat vier noodlokalen plaatsen, zodat de school over 29 lokalen beschikt. De plaatsing en het in gebruik nemen vergt de nodige inspanning. De noodlokalen zijn in principe voor twee jaar neergezet. Met de gemeente worden gesprekken gevoerd voor adequate huisvesting om de groei van de school te kunnen opvangen.

6.3 Het Veldhuis

Algemeen

Binnen het Veldhuis heeft er een verandering in de teamsamenstelling plaatsgevonden. Medewerkers, die vele jaren binnen Het Veldhuis hebben gewerkt hebben dichterbij huis een uitdagende baan gevonden, maken plaats voor jonge en/of nieuwe enthousiaste HPS 'believers'. Het huidige team is enthousiast en legt de focus meer en meer op onderwijsinhoud waarbij de kernvraag en daarmee het doel is:

wat willen wij kinderen leren

Middels de 'expeditie, hoe maak ik van mijn school een High Performance organisatie' is Het Veldhuis parallel in ontwikkeling. De school is een PLG en de leraren werken in leerteams aan onderwijsverbetering. Om te komen tot onderwijsverbetering is ook een culturomslag noodzaak om het beste onderwijs voor onze leerlingen te realiseren. In de leergroepen, tijdens studiedagen en in

ontwikkelgesprekken tussen leraar en MT is professionele cultuur een vast agendapunt. Daarnaast is het van belang dat leraren elkaar aanspreken op hun verantwoordelijkheden. Tot nu toe merken wij dat dit een uitdagend ontwikkelpunt is.

Op 1 oktober 2018 krijgen 499 leerlingen onderwijs op onze school verdeeld over 19 groepen. Er werken op dit moment 49 medewerkers, 32 OP en 17 OOP, binnen Het Veldhuis. De school is in zijn geheel gehuisvest in het scholencluster Bonte Berg samen met de Chr. Basisschool de Krullevaar. Het Veldhuis heeft te maken met een terugloop in leerlingenaantal en kampt met een negatief imago in de wijk.

Het Veldhuis heeft de ambitie om zich met het beste onderwijs weer op de kaart te zetten. Daar heeft het bestuur een investering voor gedaan nadat er door de school een kwaliteitsverbeterplan is gemaakt. Dit kwaliteitsplan bevat een analyse op basis van data, plannen, feedbackinstrumenten, gesprekken en beleving. Aan deze analyse zijn conclusies verbonden op basis van de terreinen van de 5 pijlers van High Performing Schools (De Waal) en worden er concrete prestatie indicatoren uitgewerkt waar Het Veldhuis naartoe werkt. Dit kwaliteitsplan geeft inzicht in hoe Het Veldhuis werkt aan het verbeteren van de kwaliteit van onderwijs en het verbeteren van het imago.

Eén van de verbeterplannen in het kwaliteitsplan is het oudercontact gerelateerd aan pedagogisch partnerschap. Het afgelopen jaar is er zichtbaar en voelbaar verbetering te constateren in de verbinding met ouders. Door inzetten van elke week een open spreekuur voor ouders met het MT, het inrichten van een ouderklankbordgroep en ouders sneller dan in het verleden betrekken bij de ontwikkeling (cognitief en sociaal emotioneel) van hun kind(eren) is merkbaar dat de sfeer verbetert binnen en buiten op het schoolplein. Tijdens het inspectiebezoek in december jongstleden hebben ouders aangegeven dat de positieve 'flow' in de school en onder het team zichtbaar en merkbaar is.

Binnen de school is er in 2017 meer samenwerking gezocht met onze partner in de naschoolse opvang. De ruimtes zijn gemoderniseerd en uitnodigend ingericht. Daarnaast worden er regelmatig workshops georganiseerd waar alle kinderen, ook als er niet gebruik wordt gemaakt van de naschoolse opvang, aan mogen deelnemen. Wij zien en horen een groei in het leerlingaantal die gebruik maken van de interne kinderopvang.

Het inspectiebezoek in december 2018 heeft er toe geleid dat wij een realistische beoordeling hebben ontvangen. De inspecteur heeft geen foto van de school op dat moment gemaakt maar een film vanaf 2016 tot december 2018. Zij vinden en zien een positieve ontwikkeling en een hardwerkend team. Daarnaast is duidelijk aangegeven dat Het Veldhuis een verbeterslag moet maken om zicht op ontwikkeling te krijgen. Ingezette trainingen voor IB in samenwerking met de adviseurs van het CBE zal deze verbeterslag in augustus 2019 zichtbaar moeten zijn.

Personeel

In de zomer van 2018 heeft er op Het Veldhuis weer een herschikking in personeelsbestand plaatsgevonden.

- Er is een aantal medewerkers die buiten de stichting een andere baan hebben gevonden.

- Er zijn 5 nieuwe leraren aangenomen
- Er is een volledig nieuw IB team binnen Het Veldhuis ingericht met medewerkers vanuit het lerarenkorps en vanuit een collega-school
- Voor een deel is het MT met andere medewerkers ingericht. Vertrek van MT leden naar andere scholen en zwangerschap spelen hierbij een rol
- Ook zijn leerkrachten vanwege zwangerschapsverlof afwezig geweest en zijn teruggekeerd met een lagere WTF

Het is en blijft voor Het Veldhuis een uitdaging om gegeven het landelijke tekort aan leerkrachten het personeelsbestand aan te vullen. Toch slaagt de school er in een verjonging van het personeel te realiseren door het aantrekken van jongere leraren; hierdoor ontstaat ruimte voor een nieuwe dynamiek in de school.

Stabiliteit in het team, IB en MT is een wens voor de komende jaren. Echter, de aangekondigde zwangerschappen zorgen er voor dat deze wens niet is ingewilligd. Door tijdig vervanging te regelen realiseren we een doorgaande lijn in de overdracht.

Onderwijsprestaties

Wanneer we onze opbrengsten analyseren dan komen we tot de conclusie dat onze resultaten en opbrengsten over het algemeen matig tot onvoldoende zijn. We willen dat alle leerlingen het aanbod van de basisschool kunnen halen en we vinden de opbrengsten van alle vakken behalve rekenen in de groepen 1-8 op dit moment te laag. Het Veldhuis werkt structureel aan de kwaliteitsverbetering vanuit het HPO / HPS gedachtegoed. Er is een projectleider aangesteld die dit proces initieert, stimuleert coördineert en controleert.

De eindopbrengsten Cito 2018:	534,3
Landelijk gemiddelde:	534,9

Uitstroom:
14 leerlingen VWO
21 leerlingen HAVO
14 leerlingen VMBO-TL
12 leerlingen VMBO-BL
1 leerling VMBO-BL met LWO
11 leerlingen VMBO-KL

Onderwijskundige en programmatische zaken

Zoals bekend zijn wij in augustus 2016, net als alle scholen van de stichting, gestart met de expeditie High Performing Schools. We bouwen hierop voort door scholing te volgen over leren, leerstrategieën,

teamcultuur en andere evidence based literatuur. Naast het inzetten van de leerstrategieën van HPS tijdens basis- en zaakvakken werken we conform het beleidsplan aan:

- Cultuureducatie in het kader van Burgerschap, staat in het schooljaar 2018 in het teken van creatieve lessen door het jaar heen. Elk thema krijgt ook aandacht tijdens de optredens bij de Veldfuif. De leraren worden ondersteund en de kinderen bezoeken, naast de creatieve lessen in de groepen, voorstellingen, passend bij het thema. Doelstelling is onze creatieve lessen op een hoger niveau te tillen.
- Engels les vanaf groep 1. Alle kinderen krijgen wekelijks Engelse les en het team ontvangt teamscholing. Er zijn materialen aangeschaft die gebruikt worden tijdens de Engelse lessen. Het doel is, uitbreiding en stimuleren van vreemde talen vanaf groep 1 in het kader van Burgerschap voor alle kinderen van Het Veldhuis. Hiermee bedoelen we vooral, vaardig worden in het gebruiken van de Engelse taal. Vanaf de herfst 2018 is woensdag een “Engelse dag”. Dit betekent dat alle kinderen en ouders bij de start van de dag in het Engels worden verwelkomd en er die dag bijvoorbeeld tijdens de pauze Engels wordt gesproken.

Monitor sociale veiligheid

Binnen Het Veldhuis is de afgelopen jaren verzuimd de veiligheidsmonitor jaarlijks af te nemen. In 2018 is de veiligheidsmonitor via Vensters afgenomen bij de leerlingen van de groepen 6 tot en met 8. Het systeem geeft de cijfers per leerjaar aan en in het kwaliteitsplan is een analyse geschreven. Gemiddelde cijfer sociale veiligheid:

- Groep 6: 7,5
- Groep 7: 7,7
- Groep 8: 7,6

Wij zijn trots op deze scores aangezien er een veilig pedagogisch klimaat op de school heeft geheerst en wij op dit gebied een enorme verbetering zien. Mede door de inzet van het vijf gelijke dagen rooster is er meer rust en veiligheid gedurende de hele dag. De leraren zijn nl. vanaf 08.15 uur tot 14.00 uur integraal verantwoordelijk voor de groep. Daarnaast zetten we pro-actief Rots en Water trainingen in voor alle groepen en een effectief trainingsprogramma voor de groepen waar een onveilig klimaat heerst. Bij dit programma zijn de ouders actief betrokken.

Kwaliteitszorg

Binnen Het Veldhuis is sinds augustus 2018 een geheel nieuw en jong IB team.

1 IB-er heeft vijf jaar ervaring maar heeft haar IB ervaring onvoldoende gekoppeld aan het HPS traject omdat zij tijdelijk teamleider is geweest.

1 IB-er heeft net de opleiding afgerond en nog geen ervaring

1 IB-er is net de opleiding gestart

Vanuit de CBE is het afgelopen half jaar (en wordt komend schooljaar) extra scholing ingezet. De school moet meer zicht op ontwikkeling krijgen om de leerlingresultaten te verbeteren.

Vanuit de analyse van de cito-resultaten van midden 2018 is duidelijk dat we op spelling en woordenschat structurele interventies moeten doen om de resultaten blijvend te verhogen.

Huisvesting

- Sinds aug 2016 zijn alle kinderen van Het Veldhuis in 1 locatie, 2/3 deel van de Bonte Berg
- Plek Kinderopvang Het Feestkasteel van KMN Kind en Co is gerenoveerd
- Pand voorzien van WIFI en infrastructuur aangepast/ vervangen en eind 2018 effectief in gebruik

6.4 De Twaalfruiter

Personeel

In de periode januari 2018 tot zomer 2018 heeft er op de Twaalfruiter een verandering van personeel plaatsgevonden. Er zijn een heel aantal leerkrachten uitgestroomd omdat ze elders een andere baan vonden. Dit heeft enerzijds te maken met de nieuwe koers van de school, anderzijds met de huidige markt waarin veel mogelijkheden zijn. Er zijn nieuwe leerkrachten aangetrokken. Opvallend daarin is dat het HPS concept een aanzuigende werking heeft. We trekken hoogopgeleide leerkrachten en meer mannelijke leerkrachten dan voorheen. Tevens hebben we twee zij-instromers aangenomen.

Anders dan voorheen is dat leerkrachten nu ook gedurende het schooljaar vertrekken. Het vinden van een nieuwe leerkracht binnen de opzegtermijn van de vertrekkende leerkracht is een uitdaging. De school ervaart een toenemende verjonging van het personeel met meer en meer net afgestudeerde leraren. De Twaalfruiter heeft geregeld vacatures en de invulling daarvan wordt vanwege het tekort aan leraren steeds moeilijker. Het tekort aan invallers neemt ook sterk toe, waardoor leraren die vanwege ziekte afwezig zijn, regelmatig niet vervangen kunnen worden.

Vanuit de werkdruk gelden zijn dit jaar meer gymdocenten en onderwijsassistenten ingezet. Beiden worden ingehuurd via Kind en Co Kinderopvang en zijn daarmee in beide organisaties betrokken wat veel winst oplevert (de combinatiefunctionaris).

Per zomer 2018 is de interim-directeur op voordracht van diverse geledingen aangesteld als directeur van De Twaalfruiter. Per 1 december zijn er twee nieuwe teamleiders gekomen.

Onderwijsprestaties

Wanneer we onze opbrengsten analyseren dan komen we tot de conclusie dat onze resultaten en opbrengsten over het algemeen voldoende zijn. Echter, als we naar onze specifieke populatie kijken, dan zouden onze opbrengsten hoger moeten zijn. We vinden dat de groep zwakke leerlingen te groot is, we willen dat alle leerlingen het aanbod van de basisschool kunnen halen en we vinden de opbrengsten van technisch lezen groep 1-4 en woordenschat groep 1-8 op dit moment te laag.

Als we kijken naar de cito-eindtoets (de eindopbrengsten Cito 2018: ongecorrigeerde score 535,3 landelijk 534.9) dan concluderen we dat onze leerlingen laag scoren gezien onze populatie (op inspectie ondergrens), leerlingen krijgen veelal een schooladvies op of boven het eindtoetsadvies en bijna de helft zit na drie jaar op een hoger niveau in het vo dan het schooladvies.

Uit analyse van doorstroom naar het VO blijkt een kleine 40% van onze leerlingen door te stromen naar het Amadeus Lyceum, 15% naar het Niftarlake College en 11% naar het Leidsche Rijn college. De overige leerlingen gingen naar 7 andere scholen.

Gezien we een hoge onderwijskwaliteit nastreven moeten we voor de komende jaren ambitieuze doelen stellen om er voor te zorgen dat de opbrengsten omhoog gaan. Die opbrengstverhoging realiseren we door effectief en kwalitatief goed onderwijs met een kennisrijk curriculum, goede didactiek. Kortom: investeren in de professional.

We richten ons dit jaar 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

In augustus 2016 zijn we net als alle scholen van de stichting gestart met het traject van high performing schools. We bouwen hier op voort door scholing te volgen over leren, leerstrategieën, teamcultuur en andere evidence based literatuur. We werken sinds de zomer van 2017 in leerteams waar we kennis delen, onderzoek doen naar het leren van onze leerlingen en lessen ontwerpen. In 2018 hebben we de werkwijze van de leerteams verder uitgebouwd en zijn de leerteams ook geschoold in persoonlijk leiderschap.

Vorig schooljaar is veel tijd besteed aan het uitwerken van onze visie. Schooljaar 2018-2019 staat in het teken van het uitdragen van deze visie binnen de school en buiten de school. Hiervoor hebben we ouderavonden georganiseerd en laten we ouders lessen bezoeken waarbij we de didactiek toelichten.

Naast de visie zijn we met name trots op de ontwikkeling van de professionele cultuur. Meer verantwoordelijkheid bij de professionals via de leerteams. De leerkrachten hebben de houding om te willen leren en staan open voor nieuwe inzichten. De hoeveelheid kennis die leerkrachten opgebouwd hebben is fantastisch. Leerkrachten nemen steeds meer verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs.

We willen ons in het leren richten op drie gebieden: kwalificatie (cognitieve ontwikkeling), socialisatie (burgerschapsvorming) en persoonsvorming (persoonlijk leiderschap). We zijn momenteel samen met het team de visie op persoonlijk leiderschap en burgerschap aan het schrijven. Van daaruit gaan we ons curriculum opnieuw opbouwen en aanscherpen op dit gebied.

In november 2018 heeft de inspectie onze school bezocht en geconcludeerd dat we een goede ontwikkeling doormaken op de onderwijskwaliteit.

Vanuit het beleidsplan cultuureducatie werken we hard aan goed muziekonderwijs. De leerkrachten krijgen coaching tijdens hun muzieklessen in de klas en er wordt geïnvesteerd in het gebruik van de nieuwe instrumenten en een nieuwe methode. Doelstelling is dat ons muziekonderwijs hierdoor op een hoger niveau getild wordt.

Sinds de zomer van 2018 is het vier gelijke dagen model met continuurooster ingevoerd. Tijdens het buitenspelen begeleiden zowel de leerkrachten als medewerkers van de BSO. Het nieuwe rooster geeft veel rust in de school en er is een langere middag voor leerkrachten om zich op de voorbereiding van hun onderwijs te richten.

Kwaliteitszorg

In 2017 zijn we gestart met de ontwikkeling om leerlingen en leerlingresultaten te bespreken binnen de leerteams. Het leerteam bekijkt de leerlingresultaten (data), haalt uit de literatuur interventies die werken en past deze planmatig toe om de leerresultaten te verhogen en op die manier ook de kwaliteit van het onderwijs in de school te verhogen.

In 2018 hebben we ons in de leerteams gericht op lesson study (het ontwikkelen van lessen) en daarna is daar de data-team analyse systematiek bijgekomen.

Per augustus 2018 zijn we gestart met het opzetten van het ENIGMA kwaliteitszorgsysteem. Door processen op kwaliteitskaarten te beschrijven en doelstellingen/ambities op ambitiekaarten te beschrijven ontstaat een structureel en cyclisch systeem van kwaliteitszorg. Doordat iedereen gemakkelijk de afspraken terug kan vinden in een eenduidig systeem, wordt de werkdruk verlaagd. Ook het schoolplan zal conform deze werkwijze gemaakt worden.

Huisvesting

Locatie Tuinlanden maakt gebruik van alle beschikbare lokalen. Er zal per april 2019 1 extra lokaal in deelgebruik met BSO Kind en CO ingezet gaan worden.

Locatie Boomgaarden heeft nog twee lokalen beschikbaar. Per april 2019 opent een instroomgroep en naar verwachting per januari 2020 nog een. Per zomer 2018 heeft een herschikking van de groepen plaatsgevonden zodat alle kleutergroepen in de Boomgaarden bij elkaar zitten. Drie groepen 7 zijn op Het Balkon geplaatst.

Het gebouw van de Boomgaarden veroudert en heeft geregeld extra onderhoud nodig. De gesprekken over nieuwbouw aan de Passiebloemweg zijn gestart. Verwachting is dat in 2023 de nieuwbouw gereed is.

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 erop gericht dat investeringen beneden de € 500 niet worden geactiveerd. Deze worden in de winst- en verliesrekening opgenomen. Investerings boven de activeringsgrens 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 2018, kengetallen en streefwaarden

Het jaar 2018 is afgesloten met een positief exploitatiesaldo van € 490.386. In de balans doen de grootste verschillen zich voor bij de liquide middelen, het eigen vermogen en de kortlopende schulden. De liquide middelen zijn per 31 december 2018 bijna € 1.100.000,- hoger dan per 31 december 2017. Dit wordt met name veroorzaakt door het positieve exploitatiesaldo en de toename van de kortlopende schulden. De toename van de kortlopende schulden is met name veroorzaakt door meer dan gebruikelijk vooruit ontvangen overheidsbijdragen en meer dan gebruikelijk aan de gemeente verschuldigde onderhoudskosten.

Balans per ultimo 2018 (2017)				
	31-12-2018	31-12-2017	Vershil	Vershil
	€	€	€	%
Activa				
Materiële vaste activa	1.749.897	1.736.453	13.444	0,8%
Financiële vaste activa	5.250	5.250	-	0,0%
Kortlopende vorderingen	839.447	831.574	7.873	0,9%
Liquide middelen	4.216.895	3.128.413	1.088.482	34,8%
Totaal activa	6.811.489	5.701.690	1.109.799	19,5%
Passiva				
Eigen vermogen	3.782.460	3.292.074	490.386	14,9%
Voorzieningen	688.010	600.344	111.661	18,6%
Langlopende schulden	200	200	-	0,0%
Kortlopende schulden	2.340.819	1.809.072	507.752	28,1%
Totaal passiva	6.811.489	5.701.690	1.109.799	19,5%

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	Begroting 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
Weerstandvermogen	8-13%	6,34%	8,53%	10,63%	12,79%	12,19%	11,89%	11,73%	11,82%	11,95%
Solvabiliteit incl. voorz.	>70%	71,7%	66,4%	68,3%	66,0%	72,7%	72,6%	72,6%	72,8%	73,0%
Solvabiliteit excl. voorz.	>65%	63,1%	58,1%	57,7%	55,5%	62,8%	62,6%	62,7%	62,9%	63,2%
Liquiditeitsratio	1,5-2,5	1,96	1,91	2,79	1,63	2,34	2,41	2,45	2,41	2,45
Huisvestingsratio	nog te bepalen	6,73%	7,40%	7,52%	7,18%	6,63%	6,56%	6,45%	6,36%	6,28%

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 thans 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.

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 2018 is veroorzaakt doordat het balans eind 2018 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 2017 boven de 2 blijft. De eigen streefwaarde wordt ruim gehaald.

Huisvestingsratio

De streefwaarde voor deze ratio is nog niet bepaald.

7.2 Toelichting op het resultaat 2018

Het jaar 2018 is afgesloten met een positief saldo van € 490.386. In de begroting voor het jaar 2018 was rekening gehouden met een positief resultaat van € 32.287. Het CvB is 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 2018 vergeleken met de begroting 2018.

Staat van baten en lasten 2018 in vergelijking met de begroting 2018				
	Realisatie 2018	Begroting 2018	Vershil	Vershil
	€	€	€	%
Baten				
Rijksbijdrage	15.887.899	14.585.223	1.302.676	8,9%
Overige overheidsbijdragen	262.545	219.600	42.945	19,6%
Overige baten	578.180	605.250	-27.070	-4,5%
Totaal baten	16.728.624	15.410.073	1.318.551	8,6%
Lasten				
Personele lasten	13.389.479	12.422.742	966.737	7,8%
Afschrijvingen	274.922	286.949	-12.027	-4,2%
Huisvestingslasten	1.165.892	1.012.450	153.442	15,2%
Overige instellingslasten	1.403.347	1.654.495	-251.148	-15,2%
Totaal lasten	16.233.640	15.376.636	857.004	5,6%
Financiële baten en lasten	-4.598	-1.150	-3.448	299,8%
Resultaat	490.386	32.287	458.099	1418,8%

Meest opvallend zijn de totale baten: deze zijn ruim € 1.318.000,- hoger dan begroot. Dit wordt veroorzaakt doordat voor zowel het schooljaar 2017 - 2018 als voor het schooljaar 2018-2019 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 2017-2018

Met terugwerkende kracht zijn gelden (€ 487.732) ontvangen voor het schooljaar 2017-2018, welke als compensatie dienen voor de eenmalige uitkering in oktober.

Meer bijdragen OCW 2018 (CAO akkoord)

Voor het schooljaar 2018 zijn extra gelden (€ 378.596) ontvangen als gevolg van de verhoging salariskosten volgens het cao akkoord .

Meer groeigelden

In 2018 zijn groeigelden ontvangen ten bedrage van € 128.555. Deze zijn vanwege onzekerheid niet opgenomen in de begroting.

Werkdruk gelden 2018

Vanaf het schooljaar 2018-2019 zijn de gelden werkdrukvermindering ontvangen via de bekostiging PAB. Voor de periode augustus tot en met december komt dit neer op een bedrag van € 206.623. Deze bate is niet begroot vanwege het feit dat deze bij het tot stand komen van de begroting nog niet bekend was.

Meer arrangementen dan begroot

In 2018 is uit hoofde van arrangementen € 66.150 meer ontvangen dan begroot. De arrangementen worden defensief opgenomen in de begroting.

De totale lasten zijn eveneens fors hoger dan begroot. Onderstaand wordt een toelichting gegeven op deze overschrijding van de begroting.

Personele lasten

Tot en met augustus waren er per saldo weinig afwijkingen in de personele lasten. In september is een forse meevaller van de personele bijdrage door de rijksoverheid betreffende het schooljaar 2017-2018 ontvangen (zie hier boven). Deze meevaller valt ongeveer weg tegen de salarisverhoging (met terugwerkende kracht) en de eenmalige uitkering uit hoofde van het loonakkoord. Per saldo stijgen de personele lasten in 2018 iets minder dan de extra bijdragen van de rijksoverheid. Dit komt met name doordat vacatures, waaronder die uit hoofde van de plannen ter verlaging van de werkdruk, niet tijdig konden worden ingevuld.

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

De personele kosten contractbasis zijn in 2018 € 109.344 hoger dan begroot. Het lerarentekort wordt steeds nijpender en het wordt daardoor steeds lastiger om goed gekwalificeerd onderwijzend personeel

te werven. Ook in geval van ziekte wordt het steeds lastiger om vervangers te vinden. Hierdoor wordt steeds vaker een beroep gedaan op gespecialiseerde bureaus. Dit gaat uiteraard gepaard met hogere kosten. Tenslotte is in 2018 ruim € 95.000 gedoteerd aan de personeel gerelateerde voorzieningen.

Huisvestingslasten

De overschrijding wordt met name veroorzaakt door de door de gemeente doorberekende onderhoudskosten voor lokalen van de Twaalfruiter en het Veldhuis. In 2018 heeft de gemeente ook 2017 doorberekend (€ 87.000); dit is de belangrijkste oorzaak van de overschrijding van de huisvestingslasten.

Lasten schoolfonds

Lasten schoolfonds zijn lager dan begroot (€ 94.984). Ook de baten schoolfonds (bijdragen van ouders) zijn lager dan begroot (€ 57.000). De totale lasten (€ 208.000) en de totale baten (€ 229.000) zijn overigens redelijk in evenwicht met elkaar.

Kwaliteitsimpuls Veldhuis

Vanuit het beleidsplan is besloten het Veldhuis een extra kwaliteitsimpuls te geven á € 100.000 voor 2018. De directeur van het Veldhuis heeft een plan opgesteld. Er zijn in dit kader echter nog nauwelijks uitgaven gedaan.

In de onderstaande analyse wordt het resultaat 2018 vergeleken met het resultaat 2017.

Staat van baten en lasten 2018 in vergelijking met vorig boekjaar				
	Realisatie 2018	Realisatie 2017	Vershil	Vershil
	€	€	€	%
Baten				
Rijksbijdrage	15.887.899	14.637.765	1.250.134	8,5%
Overige overheidsbijdragen	262.545	227.345	35.200	15,5%
Overige baten	578.180	585.777	-7.597	-1,3%
Totaal baten	16.728.624	15.450.887	1.277.737	8,3%
Lasten				
Personele lasten	13.389.479	12.364.023	1.025.456	8,3%
Afschrijvingen	274.922	304.634	-29.712	-9,8%
Huisvestingslasten	1.165.892	1.131.014	34.878	3,1%
Overige instellingslasten	1.403.347	1.453.500	-50.153	-3,5%
Totaal lasten	16.233.640	15.253.171	980.469	6,4%
Financiële baten en lasten	-4.598	-4.050	-548	13,5%
Resultaat	490.386	193.666	296.720	153,2%

Zoals bovenstaand al is opgemerkt wordt de toename van de baten veroorzaakt doordat voor zowel het schooljaar 2017 - 2018 als voor het schooljaar 2018 - 2019 de bijdragen door de rijksoverheid fors zijn verhoogd.

De personele lasten stijgen in 2018 t.o.v. 2017 met € 1.025.000 (8,3%). Deze stijging is grotendeels (voor ca. € 850.000 het gevolg van de vorig jaar afgesloten loonakkoord. Daarnaast is in 2018 bijna € 100.000 gedoteerd aan de personeel gerelateerde voorzieningen. Zie ook de verklaringen hierboven aangaande de verschillen tussen begroting en realisatie.

7.3 Toelichting op het investeringsbeleid

Het investeringsbeleid is vastgelegd in de vorm van een (meerjarige) investeringsbegroting. Voor 2018 gold dat de investeringen beperkt zouden blijven tot maximaal € 300.000. De verrichte investeringen 2018 (€ 288.000) zijn binnen dit bedrag gebleven.

Voor 2019 geldt een vergelijkbare investeringsruimte als in 2018 met dien verstande dat in het licht van het ICT beleid en de daarop gebaseerde ICT plannen extra ruimte wordt gemaakt voor investeringen in ICT. In de komende maanden zal hieromtrent besluitvorming plaatsvinden.

7.4 Toelichting op kasstromen en financiering

Onderstaand een overzicht van het kasstroomoverzicht 2018 (2017).

Kasstroomoverzicht verkort jaarrekening 2018 (2017)		
	2018 €	2017 €
Saldo baten en lasten (excl. fin. baten en lasten)	494.984	197.716
Aanpassingen		
- Afschrijvingskosten	274.922	304.634
- Mutaties in voorzieningen	87.666	159.828
Veranderingen in vlottende middelen		
- Vorderingen	-7.873	71.299
- Kortlopende schulden	531.747	14.567
Interest / bankkosten	-4.598	-4.050
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	1.376.848	743.994
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investeringen in materiële vaste activa	-288.366	-147.858
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-288.366	-147.858
Mutatie liquide middelen	1.088.482	596.136
Beginstand liquide middelen	3.128.413	2.532.277
Mutatie liquide middelen	1.088.482	596.136
Eindstand liquide middelen	4.216.895	3.128.413

In het kasstroomoverzicht is te zien dat de liquide middelen in 2018 met ruim € 1.088.000 zijn toegenomen ten opzichte van 2017. De stand per 31 december 2018 bedraagt ruim € 4.200.000. De toename van de liquiditeiten wordt met name veroorzaakt door het positieve exploitatiesaldo en de toename van de kortlopende schulden. De toename van de kortlopende schulden is met name veroorzaakt door meer dan gebruikelijk vooruit ontvangen overheidsbijdragen en de hogere schuld aan de gemeente in verband met verschuldigde onderhoudskosten.

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.

A. GEGEVENSSET Meerjarenbegroting						
A1.	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Personele bezetting in FTE:						
-Bestuur/Management	13,91	14,00	14,00	14,00	14,00	14,00
-Personeel primair proces/Docerend Personeel	159,79	161,00	163,00	164,00	165,00	165,00
-Ondersteunend personeel/overige medewerkers	21,57	22,00	22,00	22,00	22,00	22,00
Leerlingen aantallen						
-Leerlingen aantallen per 31 december	3205	3254	3284	3325	3341	3341
A 2. MEERJARENBEGROTING	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Balans						
Vaste Activa						
Immaterieel	0	0	0	0	0	0
Materieel	1.749.897	1.800.000	1.850.000	1.850.000	1.870.000	1.870.000
Financieel	5.250	5.250	5.250	5.250	5.250	5.250
TOTAAL VASTE ACTIVA	1.755.147	1.805.250	1.855.250	1.855.250	1.875.250	1.875.250
Vlottende Activa						
Voorraden	0	0	0	0	0	0
Vorderingen	839.447	839.447	839.447	839.447	839.447	839.447
Effecten	0	0	0	0	0	0
Liquide Middelen	4.216.895	4.182.720	4.137.488	4.141.046	4.123.816	4.130.135
TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA	5.056.342	5.022.167	4.976.935	4.980.493	4.963.263	4.969.582
TOTAAL ACTIVA	6.811.488	6.827.417	6.832.185	6.835.743	6.838.513	6.844.832
<i>Eigen Vermogen</i>	<i>3.782.460</i>	<i>3.798.388</i>	<i>3.803.156</i>	<i>3.806.714</i>	<i>3.809.484</i>	<i>3.815.803</i>
Algemene Reserve	3.757.106	3.773.035	3.777.803	3.781.361	3.784.131	3.790.450
Bestemmingsreserves	25.353	25.353	25.353	25.353	25.353	25.353
Overige reserves/fondsen	0	0	0	0	0	0
Voorzieningen	688.010	688.010	688.010	688.010	688.010	688.010
Langlopende schulden	200	200	200	200	200	200
Kortlopende schulden	2.340.819	2.340.819	2.340.819	2.340.819	2.340.819	2.340.819
Totaal Passiva	6.811.488	6.827.417	6.832.185	6.835.743	6.838.513	6.844.832
Staat/Raming van Baten en Lasten						
BATEN						
Rijksbijdragen	15.887.899	15.981.685	16.066.800	16.416.682	16.674.176	16.895.442
Overige overheidsbijdragen en subsidies	262.545	251.855	251.855	251.855	251.855	251.855
College-, cursus- en/of examengelden	0	0	0	0	0	0
Baten in opdracht van derden	0	0	0	0	0	0
Overige baten	578.180	438.025	353.750	353.749	353.750	353.750
TOTAAL BATEN	16.728.624	16.671.565	16.672.405	17.022.286	17.279.781	17.501.047
LASTEN						
Personeelslasten	13.389.479	13.878.882	13.877.556	14.250.329	14.509.979	14.733.932
Afschrijvingen	274.922	283.399	317.726	296.044	294.677	288.441
Huisvestingslasten	1.165.892	1.054.410	1.044.410	1.044.410	1.044.410	1.044.410
Overige lasten	1.403.347	1.435.295	1.424.295	1.424.295	1.424.295	1.424.295
TOTAAL LASTEN	16.233.639	16.651.986	16.663.987	17.015.078	17.273.361	17.491.078
Saldo baten en lasten gewone bedrijfsvoering	494.985	19.579	8.418	7.208	6.420	9.969
Saldo financiële bedrijfsvoering (rentebaten -/-rentelasten)	-4.598	-3.650	-3.650	-3.650	-3.650	-3.650
Saldo buitengewone baten en lasten	0	0	0	0	0	0
Totaal resultaat	490.386	15.929	4.768	3.558	2.770	6.319

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.

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 indien 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; imago-verlies; 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 bestuursfilosofie, 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; imago-verlies; 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 familiaire cultuur naar professionele cultuur.
2a	Onvoldoende reflectie op elkaars en eigen functioneren	Afspraken worden niet nagekomen; ontwikkeling van personeel blijft achter; verlies aan	M	Schatting bruto € 50.000,-	Rol van schooldirecteur aanscherpen als eerstelijnsdrager van kwaliteit en cultuur; Waar nodig per direct in werking stellen van

		kwaliteit; Lagere resultaten leerlingen		Gewogen: € 25.000,-	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 te voren afspreken wie communiqueert indien een incident is opgetreden.

5	Onverwachte leerlingen- daling, waarmee op basis van de mogelijke 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 alsmede 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 inzake 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 2017 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	Rolvastheid	M	Schatting bruto	Er is zowel door CvB en RvT een

	toezicht	ontbreekt		€ 50.000,-	ontwikkeltraject doorlopen.
		Onduidelijkheid in bestuur en toezicht		Gewogen :€ 25.000	

Totaal 13 grootste risico's: bruto € 1.570.000,-

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

Totaal alle risico's: bruto € 1.670.000,-

Op basis van risicosimulaties die bij vergelijkbare PO-instellingen zijn uitgevoerd is bekend dat het reserveren van het maximale bedrag van € 1.670.000,- 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 € 918.000,-. Dit is de zogenaamde benodigde weerstandscapaciteit.

Op basis van de afzonderlijk gewogen risico's bedraagt het totaal € 821.000,-. Hierbij nog op te tellen een bedrag van circa € 55.000 voor niet nader gedefinieerde restrisico's brengt het totaal op € 876.000,-. Geadviseerd wordt om in deze fase van risicomanagement uit te gaan op van het hoogste van beide berekeningsmethodieken en derhalve een weerstandscapaciteit van tenminste € 918.000,-; afgerond € 920.000,- 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 vooralsnog 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 2018

Inleiding

In 2018 is er wederom veel aandacht uitgegaan naar de kwaliteitsimpuls voor de organisatie, waarbij met hulp van externe partijen het predicaat 'High performance school' (HPS) wordt nagestreefd. Het onderwijs aan de kinderen op onze scholen moet het best mogelijke zijn.

Grote zorg binnen het onderwijs is de onrust op de arbeidsmarkt. Het behouden en werven van goede leerkrachten, onderwijsondersteunend personeel en directeurs is een voortdurend onderwerp van gesprek. Hierop wordt constant beleid gemaakt en bijgesteld, indien dat noodzakelijk is. De aandacht voor onderwijskwaliteit in het HPS-traject, heeft als prettig neveneffect een grotere aantrekkingskracht voor nieuwe docenten.

Door de groei van de leerlingaantallen op enkele scholen is huisvesting een belangrijk dossier. Nieuwbouw voor een dependance van de Twaalfruiter en het zoeken van oplossingen voor de huisvesting van de Willibrordschool hebben onze aandacht.

In het najaar van 2018 heeft de inspectie haar vierjaarlijks onderzoek naar de sturing op kwaliteit en deugdelijk financieel beheer uitgevoerd. Op de Willibrordschool, De Twaalfruiter en Het Veldhuis zijn verificatieonderzoeken verricht, met als doel inzicht te krijgen in hoeverre het bestuur de kwaliteit van het onderwijs op haar scholen in beeld heeft en daar een oordeel aan verbindt. Ook maakt het verificatieonderzoek duidelijk in hoeverre het bestuur op een effectieve wijze stuurt op de realisatie van vastgestelde doelen. Daarnaast geeft het verificatieonderzoek inzicht in de kwaliteit van een aantal scholen op enkele standaarden. De eerste mondelinge terugkoppelingen zijn positief. Begin 2019 volgt het inspectierapport.

Samenstelling van de Raad van Toezicht:

De RvT heeft over het jaar 2018 gefunctioneerd met een zestal leden. Binnen de statuten is een minimumaantal van 5 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 plaats op basis van een door de RvT vastgesteld rooster. In 2018 was er voor het eerst sprake van aftredende leden. In het voorjaar van 2018 is de RvT een procedure gestart om nieuwe leden te werven. Dit heeft geleid tot de benoeming van twee nieuwe leden.

De RvT bestond per 31 december 2018 uit de volgende personen:

Bestuurslid	Functie	Lid sinds / herbenoemd (h)	Rooster van aftreden
A. Deenekamp	Voorzitter	1 augustus 2016	08-2019
Ir. L.B.P. van Rijen	Vice voorzitter	4 september 2015	08-2019*
Drs. M.M. Wenderich	Lid	4 september 2015	08-2019*
Ir. C.J. Hulst	Lid	1 september 2018 (h)	08-2020*
Drs. P. Aartsma RC	Lid	1 september 2018	08-2021
Drs. A.H.M. Wieman RAE	Lid	1 september 2018	08-2021
			<i>* niet meer benoembaar</i>

Per september 2018 liep van drie leden de zittingstermijn af. De heer Zweegman en de heer Gresnigt zijn afgetreden. Van deze drie leden heeft de heer Hulst zich per september 2018 nog een keer beschikbaar gesteld voor een herbenoeming voor een periode van maximaal 2 jaar.

De RvT heeft gedurende de wervingscampagne besloten dat er twee nieuwe leden worden aangesteld voor de vacante posities van lid RvT. Dit besluit is in overleg met het CvB genomen en gecommuniceerd met de GMR. Dit is een afwijking ten opzichte van het eerder genomen besluit om slechts één nieuw lid te werven. De reden hiervoor is het opbouwen van een bezetting die de continuïteit van ervaring met betrekking tot de organisatie binnen de RvT garandeert. Het streven blijft om de RvT af te bouwen naar het statutaire minimumaantal van 5 leden.

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. J.J.C. Gresnigt	Lid	Programma Manager bij Woningstichting Portaal	Vz bestuur NAJOU, vastgoed netwerkclub, regio Utrecht; Adviseur Adviesbureau Gresnigt
Ir. C.J. Hulst	Lid	Managing Partner bij USC Nederland	geen
Drs. M.M. Wenderich	Lid	Manager Strategisch Project- en Programmamanagement bij Alliander	geen
Drs. G.J. Zweegman	Lid	Managing Consultant Water bij APPM management consultants b.v.	geen
Drs. P. Aartsma RC	Lid	Directeur Bedrijfsvoering, St. Chr. Voortgezet Onderwijs Alblasserwaard-Vijfheerenlanden	Lid RvT BiSC (Bibliotheek Service Centrum) Utrecht; Voorzitter College van Beheer, Protestantse Gemeente De Open poort Harmelen; Lid Examencommissie, Avans Hogeschool (Breda)
Drs. M. Wieman	Lid	Directeur, WIEMAN & WIEMAN	Lid van de Raad van Advies, W/E adviseurs duurzaam bouwen, Utrecht/Eindhoven; Partner, Platform Duurzaam Winkelvastgoed

Per september 2018 liep van 3 leden de zittingstermijn af: de heer Zweegman, de heer Gresnigt en de heer Hulst. De heren Zweegman en Gresnigt zijn afgetreden en de heer Hulst heeft zich per september 2018 nog een keer beschikbaar gesteld voor een nieuwe benoeming voor een periode van maximaal 2 jaar. De heer Aartsma en mevrouw Wieman zijn per 1 augustus 2018 benoemd tot lid van de RvT.

Verdeling van de commissies

Binnen de RvT zijn enkele commissies opgesteld 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 samen met de bestuurder en medewerker financiën zich 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	Lid van commissie		
A. Deenekamp	Voorzitter	Remuneratie		
Ir. L.B.P. van Rijen	Vice voorzitter	Remuneratie		
Drs. P. Aartsma	Lid	Audit commissie		
Ir. C.J. Hulst	Lid	Audit commissie		

Werkzaamheden van de Raad van Toezicht

De RvT houdt toezicht op het beleid van het bestuur 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 2018 vijfmaal regulier vergaderd. Het CvB heeft in de vergaderingen geparticipeerd. Daarnaast heeft er eenmaal een overleg met de GMR plaats gevonden. Dit overleg heeft in samenzijn met het CvB plaatsgevonden.

Naast de RvT vergaderingen heeft de voorzitter van de RvT periodiek overleg met het CvB.

Vanuit de visie om het beste onderwijs voor onze kinderen te leveren, heeft de stichting voor het schooljaar 2018/2019 het zeer intensieve kwaliteitsverbeteringstraject verder doorgezet. Dit traject wordt organisatie breed uitgevoerd. Met ingang van het schooljaar 2018/2019 zijn de resultaten zichtbaar en merkbaar in de scholen. Dit veranderingstraject heeft continu de aandacht van de RvT vanwege het grote belang voor de organisatie en de risico's die verandering met zich mee brengt. Dit onderwerp stond in 2018 iedere vergadering op de agenda. Onderdelen van het proces worden besproken en toegelicht door het CvB. Daarnaast zijn de leden van de RvT aanwezig geweest bij een organisatie brede studiedag om zelf te ervaren hoe het veranderingstraject wordt beleefd door de medewerkers en hoe de in vergaderingen gemelde vorderingen tot uiting komen.

Aan het begin van het schooljaar 2018/2019 is de RvT op schoolbezoek geweest. In groepjes van twee zijn alle scholen bezocht. Doelstelling van deze bezoeken was inzicht te verkrijgen hoe het HPS-traject in de scholen zichtbaar is, wordt ervaren en de educatieve uitgangspunten in de klas worden toegepast. Deze bezoeken zijn zowel door de RvT als de medewerkers positief ontvangen. Ervaringen opgedaan in deze bezoeken zijn in de RvT onderling gedeeld en met het CvB. De schoolbezoeken vormen een onderdeel van het toezicht. Het is daarbij belangrijk dat tijdens de bezoeken het beeld wat door het CvB is geschetst tijdens de vergaderingen wordt bevestigd. Dit is het inderdaad het geval.

Binnen de stichting wordt gebruik gemaakt van een planning en control cyclus. Voor aanvang van het boekjaar is eind 2017 een begroting 2018 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.

In het begrotingsjaar 2018 is de begroting 2019 opgesteld en vastgesteld. Deze begroting is meermaals besproken in de audit commissie, waarna goedkeuring in de RvT is gegeven. Door middel van MARAP's zal de RvT in 2019 op de hoogte gehouden worden en in gesprek zijn met het CvB onder andere omtrent de realisatie van de begroting en de financiële situatie van VDMH.

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 een intensief contact tussen de accountant, de medewerker financiën en de audit commissie. Ook de accountant beoordeeld in opdracht van de RvT de doelmatigheid 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.

De instabiliteit in medezeggenschap binnen de organisatie is een onderwerp dat de RvT als zorg en aandachtspunt naar voren heeft gebracht. Dit wordt een verbeterpunt voor de komende tijd.

In 2018 hebben leden van de RvT zich middels workshops, georganiseerd door hoogleraar G. Minderman en VTOI verder verdiept in moderne Governance principes om de taak als toezichthouder beter in te vullen. Verder is de manier van informatievergaring door de RvT geëvalueerd en zijn verbeteringen doorgevoerd. Periodiek worden relevante stukken gedeeld door de bestuurder middels de 'Postduif'. Dit bevordert het actueel inzicht in de organisatie buiten de vergaderingen om.

Werkgeverschap

De remuneratiecommissie heeft in 2018 verschillende gesprekken gehad met de bestuurder. Hierbij is in samenspraak met het CvB een protocol voor zelfevaluatie en beoordeling CvB opgesteld. Het protocol heeft tot doel de zelfevaluatie van het CvB en de daaropvolgende beoordeling door de RvT nader uit te lijnen. Het bevat het formele kader waarin deze activiteiten plaatsvinden gevolgd door procedures en formulieren. Dit protocol zal door de RvT worden geaccordeerd om te worden gebruikt in de evaluatie van het functioneren en persoonlijke ontwikkeling van het CvB. 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

Ten slotte

De RvT bedankt alle vrijwilligers, de medewerkers en het bestuur van VDMH voor de inzet waarmee ze zich sterk hebben gemaakt voor het onderwijs op de VDMH-scholen in 2018. Speciale dank is er voor de afgetreden RvT leden Joris Gresnigt en Geert Jan Zweegman. Zij hebben zich jarenlang voor de stichting in bestuurlijke en toezichthoudende activiteiten ingezet en hebben hiermee een grote bijdrage geleverd aan de veranderingen die geleid hebben tot waar de stichting vandaag voor staat.

KENGETALLEN

	2018	2017
Liquiditeit (<i>Vlottende activa / kortlopende schulden</i>)	2,16	2,19
Solvabiliteit 1 (<i>Eigen vermogen (excl. voorzieningen) / totale vermogen *100%</i>)	55,53	57,74
Solvabiliteit 2 (<i>Eigen vermogen (incl. voorzieningen) / totale vermogen *100%</i>)	65,63	68,27
Rentabiliteit (<i>Saldo gewone bedrijfsvoering / totale baten (incl. fin. baten) * 100%</i>)	2,95	1,25
Weerstandvermogen incl MVA (<i>Eigen vermogen - materiële vaste activa</i>) / rijksbijdragen * 100%)	22,79	21,31
Weerstandvermogen excl MVA (<i>Eigen vermogen / totale baten * 100%</i>)	12,79	10,63
Huisvestingsratio (<i>Huisvestingslasten + afschrijvingen gebouwen en terreinen</i>) / totale lasten * 100 %)	7,34	7,52
Materiële lasten / totale lasten + fin lasten (in %)	17,69	18,96
Personele lasten / totale lasten + fin lasten (in %)	82,31	81,04

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 weerstandsvermogen.

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

Weerstandvermogen

Het weerstandsvermogen 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 mindering 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 € 750 per FTE. Gelet op de omvang van de organisatie (meer dan 50 FTE) wordt de voorziening bepaald op € 750 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 2017 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 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.

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 2018 is 97%. Per ultimo 2017 was deze 104,4%.

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.

B2 BALANS PER 31 december 2018

(na verwerking resultaatbestemming)

		31 december 2018		31 december 2017	
		€	€	€	€
ACTIVA					
Vaste activa					
Materiële vaste activa	1				
Gebouwen en terreinen		370.826		386.627	
Technische zaken		43.968		24.565	
Meubilair		719.293		781.444	
ICT		303.201		254.219	
OLP en apparatuur		312.608		285.305	
Overige MVA		<u>0</u>		<u>4.293</u>	
			1.749.897		1.736.453
Financiële vaste activa	2				
Waarborgsommen		<u>5.250</u>		<u>5.250</u>	
			5.250		5.250
Vlottende activa					
Vorderingen	3				
Ministerie van OCW		727.146		747.623	
Overlopende activa		45.209		34.362	
Overige vorderingen		<u>67.091</u>		<u>49.588</u>	
			839.447		831.574
Liquide middelen	4		<u>4.216.895</u>		<u>3.128.413</u>
				<u><u>6.811.488</u></u>	<u><u>5.701.689</u></u>

B3 STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2018

	Realisatie 2018 €	Begroting 2018 €	Realisatie 2017 €
Baten			
(Rijks)bijdragen	15.887.899	14.585.223	14.637.765
Overige overheidsbijdragen en subsidies	249.211	217.100	227.345
Overige baten	459.513	475.750	585.777
	<u>16.596.623</u>	<u>15.278.073</u>	<u>15.450.886</u>
Lasten			
Personele lasten	13.257.479	12.290.742	12.364.023
Afschrijvingen	274.922	286.949	304.634
Huisvestingslasten	1.165.892	1.012.450	1.131.014
Overige instellingslasten	1.403.347	1.654.495	1.453.500
	<u>16.101.639</u>	<u>15.244.636</u>	<u>15.253.170</u>
Saldo baten en lasten	<u>494.984</u>	<u>33.437</u>	<u>197.716</u>
Financiële baten en lasten			
Financiële baten	13	2.000	162
Financiële lasten	4.611	3.150	4.212
Financiële baten en lasten	<u>-4.598</u>	<u>-1.150</u>	<u>-4.050</u>
Resultaat	<u>490.386</u>	<u>32.287</u>	<u>193.667</u>

B4 KASSTROOMOVERZICHT 2018

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.

	2018		2017	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten		494.984		197.716
Aanpassingen voor:				
- Afschrijvingen	274.922		304.634	
- Mutaties voorzieningen	<u>87.666</u>		<u>159.828</u>	
		362.588		464.462
Veranderingen in vlottende middelen				
- Vorderingen	-7.872		71.299	
- Kortlopende schulden	<u>531.747</u>		<u>14.566</u>	
		<u>523.874</u>		<u>85.865</u>
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		1.381.446		748.043
- Ontvangen interest	13		162	
- Betaalde interest	<u>-4.611</u>		<u>-4.212</u>	
		<u>-4.598</u>		<u>-4.050</u>
Kasstroom uit operationele activiteiten		1.376.848		743.994
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiële vaste activa	<u>-288.366</u>		<u>-147.858</u>	
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		-288.366		-147.858
Mutatie liquide middelen		<u>1.088.482</u>		<u>596.136</u>
Beginstand liquide middelen	3.128.413		2.532.276	
Mutatie liquide middelen	<u>1.088.482</u>		<u>596.136</u>	
Eindstand liquide middelen		<u>4.216.895</u>		<u>3.128.413</u>

B5 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE BALANS

(na verwerking resultaatbestemming)

ACTIVA

VASTE ACTIVA

	31-12-2018	31-12-2017
	€	€
1 Materiële vaste activa		
Gebouwen en terreinen	370.826	386.627
Technische zaken	43.968	24.565
Meubilair	719.293	781.444
ICT	303.201	254.219
OLP en apparatuur	312.608	285.305
Overige MVA	0	4.293
	<u>1.749.897</u>	<u>1.736.453</u>

	Gebouw- en en terreinen	Tech- nische zaken	Meubilair	ICT	OLP en appara- tuur	Overige MVA	Totaal
	€	€	€	€	€	€	€
<i>Boekwaarde 31 december 2017</i>							
Aanschaffingswaarde	450.681	41.147	1.599.624	1.480.364	1.365.462	41.974	4.979.251
Cumulatieve afschrijvingen	-64.053	-16.582	-818.180	-1.226.145	-1.080.157	-37.681	-3.242.799
	<u>386.627</u>	<u>24.565</u>	<u>781.444</u>	<u>254.219</u>	<u>285.305</u>	<u>4.293</u>	<u>1.736.453</u>
<i>Boekwaarde 31 december 2017</i>							
<i>Mutaties</i>							
Investerings	0	23.849	8.940	142.522	113.056	0	288.366
Afschrijvingen	-15.801	-4.445	-71.091	-93.539	-85.752	-4.293	-274.922
Mutaties boekwaarde	<u>-15.801</u>	<u>19.403</u>	<u>-62.151</u>	<u>48.982</u>	<u>27.304</u>	<u>-4.293</u>	<u>13.444</u>
<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>

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>31-12-2018</u>	<u>31-12-2017</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

	31-12-2018	31-12-2017
	€	€
3 Vorderingen		
Ministerie van OCW	727.146	747.623
Overige vorderingen	67.091	49.588
Overlopende activa	45.209	34.362
	<u>839.447</u>	<u>831.574</u>
Ministerie van OCW		
Bekostiging OCW	727.146	747.623
	<u>727.146</u>	<u>747.623</u>
Overige vorderingen		
Overige vorderingen	67.091	49.588
	<u>67.091</u>	<u>49.588</u>
Overlopende activa		
Vooruitbetaalde kosten	43.289	26.260
Overige overlopende activa	1.920	8.102
	<u>45.209</u>	<u>34.362</u>
	31-12-2018	31-12-2017
	€	€
4 Liquide middelen		
Kasmiddelen	730	847
Banktegoeden	4.216.165	3.127.565
	<u>4.216.895</u>	<u>3.128.413</u>
Kasmiddelen		
Kas	730	847
	<u>730</u>	<u>847</u>
Banktegoeden		
Betaalrekening bestuur	1.981.936	1.125.574
Betaalrekening school	1.172.187	940.112
Spaarrekening	1.062.041	1.061.879
	<u>4.216.165</u>	<u>3.127.565</u>

PASSIVA

5 Eigen vermogen

VERLOOPOVERZICHT RESERVES EN VOORZIENINGEN

	Saldo 1-1- 2018	Resultaat	Overige mutaties	Saldo 31-12- 2018
Algemene reserve	3.204.934	552.173	0	3.757.106
Bestemmingsreserves privaat (B)				
Reserve schoolfonds	87.140	-61.787	0	25.353
	87.140	-61.787	0	25.353
Totaal bestemmingsreserves (A + B)	87.140	-61.787	0	25.353
Eigen vermogen	3.292.073	490.386	0	3.782.460

	Saldo 1-1- 2018	Dotaties	Onttrek- kingen	Vrijval	Saldo 31-12- 2018	Kort- lopend deel < 1 jaar	Lang- lopend deel > 1 jaar
--	-----------------------	----------	--------------------	---------	-------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------

6 Voorzieningen

Personeel:

Langdurig zieken	0	56.177	0	0	56.177	0	56.177
Duurzame Inzetbaarheid	31.325	0	0	-3.999	27.326	0	27.326
Jubilea	145.954	21.933	-13.192	0	154.695	13.130	141.565
Wachtgelders	18.610	17.031	-34.136	0	1.505	0	1.505
	195.889	95.142	-47.328	-3.999	239.704	13.130	226.574

Overig:

Onderhoud	404.455	58.100	-14.248	0	448.306	1.950	446.356
	404.455	58.100	-14.248	0	448.306	1.950	446.356

Voorzieningen	600.344	153.242	-61.576	-3.999	688.010	15.080	672.930
---------------	---------	---------	---------	--------	---------	--------	---------

Aanvullende informatie

Langlopend deel > 1 jaar te verdelen als volgt:

	Middellang < 5 jaar	Lang > 5 jaar
Jubilea	45.003	96.562
Langdurig zieken	56.177	
DI	27.326	
Wachtgelders	25.500	
Onderhoud	142.170	304.186

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

	<u>31-12-2018</u>	<u>31-12-2017</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

	31-12-2018	31-12-2017
	€	€
8 Kortlopende schulden		
Crediteuren	260.713	210.751
Belasting en premie sociale verzekeringen	513.463	465.355
Schulden terzake van pensioenen	143.095	141.999
Overige kortlopende schulden	762.597	564.190
Overlopende passiva	660.951	426.778
	<u>2.340.819</u>	<u>1.809.072</u>
Belasting en premie sociale verzekeringen		
Loonheffing	473.459	300.767
Premies sociale verzekeringen	0	135.141
Premie vervangingsfonds / participatiefonds	40.004	29.447
	<u>513.463</u>	<u>465.355</u>
Overige kortlopende schulden		
Overige kortlopende schulden	762.597	564.190
	<u>762.597</u>	<u>564.190</u>
Overlopende passiva		
OCW geoormerkt: DUO lerarenbeurs	23.683	16.629
Nog te betalen vakantiegeld	374.424	376.759
Subs. Cultuurparticipatie niet besteed	52.167	25.500
Vooruitontvangen subsidie gemeente Utrecht	185.177	0
Schuld wachtgelders	25.500	7.891
	<u>660.951</u>	<u>426.778</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?	
	Kenmerk datum	EUR	EUR	Ja (aankruisen wat van toepassing is)	Nee
	777359 sep-16	11.783	11.783	☐	☒
	853990 sep-17	9.523	9.523	☒	☐
	928959 sep-18	12.093	12.093	☐	☒
	928952 sep-18	9.523	9.523	☐	☒
	totaal	<u>42.922</u>	<u>42.922</u>		

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	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>

G2.B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing	Bedrag toewijzing	Saldo 01-01 2018	Ontvangen in verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Totale lasten 31-12-2018	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar
	Kenmerk datum	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
	totaal	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>

B6 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2018**Baten**

	Realisatie 2018 €	Begroting 2018 €	Realisatie 2017 €
(Rijks)bijdragen			
Vergoeding Personeel	10.707.008	9.862.015	9.920.765
Vergoeding Materiële Instandhouding	2.151.232	2.158.403	2.150.446
Vergoeding PAB	1.891.129	1.577.162	1.567.981
Niet-geormerkte subsidies	581.255	545.343	478.794
Geormerkte subsidies	14.562	3.000	10.964
Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SVW	542.713	439.300	508.815
	<u>15.887.899</u>	<u>14.585.223</u>	<u>14.637.765</u>
Overige overheidsbijdragen en subsidies			
Gemeente: vergoeding declarabele kosten	0	25.000	0
Gemeente: zorgbudget	110.797	110.600	109.853
Gemeente: culturele activiteiten	106.888	80.000	89.483
Gemeente: overige vergoedingen	31.527	1.500	28.008
	<u>249.211</u>	<u>217.100</u>	<u>227.345</u>
Overige baten			
Verhuur onroerende zaken	119.526	143.000	164.697
Baten schoolfonds	230.023	286.500	312.268
Subsidie Cultuurparticipatie	13.333	2.500	4.500
Ouderbijdragen	37.138	37.000	43.045
Overige baten personeel	58.784	0	29.948
Overige baten	710	6.750	31.319
	<u>459.513</u>	<u>475.750</u>	<u>585.777</u>

Lasten**Personele lasten**

Lonen en salarissen	9.503.945	11.458.025	9.115.728
Sociale lasten	1.712.825	0	1.502.706
Pensioenlasten	1.242.631	0	1.216.257
Overige personele lasten	973.567	898.500	870.832
Uitkeringen (-/-)	-175.489	-65.783	-341.500
	<u>13.257.479</u>	<u>12.290.742</u>	<u>12.364.023</u>

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

	Realisatie 2018 €	Begroting 2018 €	Realisatie 2017 €
Lonen en salarissen			
Salariskosten directie	1.078.432	1.101.311	1.346.757
Salariskosten OP	9.320.852	8.380.885	8.419.759
Salariskosten OOP	1.015.868	1.292.947	1.146.538
Salariskosten TSO/BSO	120.686	68.285	78.744
Salariskosten t.l.v. vervangingsfonds	0	0	1.283
Salariskosten vervanging eigen rekening	334.168	295.930	219.608
Salariskosten Vervangingspool ERD	24.310	0	69.260
Salariskosten Toezichthouders	30.101	0	18.680
Salariskosten werkdrukvermindering OP	39.932	0	0
Salariskosten werkdrukvermindering OOP	22.828	0	0
Salariskosten rugzak-leerling	15.714	10.126	15.492
Salariskosten PAB	0	1.000	0
Salariskosten ouderschapsverlof	100.246	75.987	116.708
Salariskosten levensloopopname	41.025	0	0
Correctie sociale lasten	-1.712.825	0	-1.502.706
Correctie pensioenen	-1.242.631	0	-1.216.257
BAPO kosten	149.813	160.021	156.326
Werkkosten PSA	22.393	5.750	17.881
Salariskosten zw gerelateerde vervanging	143.032	65.783	227.653
	<u>9.503.945</u>	<u>11.458.025</u>	<u>9.115.728</u>
Sociale lasten			
Sociale lasten	1.712.825	0	1.502.706
	<u>1.712.825</u>	<u>0</u>	<u>1.502.706</u>
Pensioenlasten			
Pensioenlasten	1.242.631	0	1.216.257
	<u>1.242.631</u>	<u>0</u>	<u>1.216.257</u>
Overige personele lasten			
Nascholing	188.918	169.750	262.907
Kosten schoolbegeleiding	40.043	40.500	87.696
Mutatie VU/EJU	0	0	692
Kosten Arbo	43.065	53.250	42.834
Kwaliteitsbudget	212.232	400.000	0
Dotatie voorziening langdurig zieken	56.177	0	0
Dotatie voorziening duurzame inzetbaarheid	0	0	24.969
Vrijval voorziening duurzame inzetbaarheid	-3.999	0	0
Dotatie voorziening jubilea	21.933	0	67.929
Dotatie wachtgelden	17.031	0	18.610
Kosten werkdrukvermind:professionalisering	66.692	0	0
Kosten werkdrukvermind: materieel	14.048	0	0
Overige personeelskosten	77.416	80.000	109.888
Personele kosten contractbasis	180.051	130.000	207.543
Wachtgelden niet vergoed PF	0	0	7.891
Werkkosten FA	59.960	25.000	39.873
	<u>973.567</u>	<u>898.500</u>	<u>870.832</u>

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

	Realisatie 2018 €	Begroting 2018 €	Realisatie 2017 €
Uitkeringen (-/-)			
Uitkeringen (-/-)	-175.489	-65.783	-341.500
	<u>-175.489</u>	<u>-65.783</u>	<u>-341.500</u>

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

	2018	2017
	Aantal FTE's	Aantal FTE's
DIR	13,91	15,80
OP	159,79	155,62
OOP	21,57	23,91
	<u>195,27</u>	<u>195,33</u>

	Realisatie 2018	Begroting 2018	Realisatie 2017
	€	€	€
Afschrijvingen			
Gebouwen en terreinen	15.801	15.803	15.801
OLP en apparatuur	85.752	87.648	95.352
Meubilair	71.091	74.761	70.081
ICT	93.539	100.898	114.129
Technische zaken	4.445	3.546	3.629
Overige materiële vaste activa	4.293	4.293	5.641
	<u>274.922</u>	<u>286.949</u>	<u>304.634</u>

Huisvestingslasten

Huur huisvesting/terrein	29.383	32.000	29.364
Dotatie onderhoudsvoorziening	58.100	58.100	58.100
Onderhoud gebouw/installaties	120.204	137.100	158.833
Energie en water	191.377	175.700	182.113
Schoonmaakkosten	310.761	296.250	290.208
Heffingen	31.274	29.050	46.197
Tuinonderhoud	9.346	4.000	7.690
Bewaking en beveiliging	9.546	13.750	13.841
Onderhoudsbeheer	44.836	40.000	63.031
Overige huisvestingslasten	361.065	226.500	281.638
	<u>1.165.892</u>	<u>1.012.450</u>	<u>1.131.014</u>

Overige instellingslasten*Administratie- en beheerslasten*

Administratie en beheer	140.022	138.250	140.556
Reis- en verblijfkosten	352	1.850	1.207
Accountantskosten	16.283	18.000	18.076
Telefoonkosten	17.878	20.250	17.774
Overige administratie- en beheer	5.852	37.500	30.979
	<u>180.387</u>	<u>215.850</u>	<u>208.593</u>

Inventaris en apparatuur

Onderhoud vervanging meubilair	1.916	3.750	2.585
	<u>1.916</u>	<u>3.750</u>	<u>2.585</u>

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

	Realisatie 2018 €	Begroting 2018 €	Realisatie 2017 €
<i>Overige</i>			
Wervingskosten	4.989	25.850	1.010
Representatiekosten	7.432	5.750	4.077
Contributies	31.118	37.750	36.468
Excursies / werkweek / sport	4.530	5.850	3.573
Medezeggenschap	3.872	7.045	5.779
Aansluiting radio / TV	1.758	650	2.089
Verzekeringen	11.207	50.200	10.004
Portikosten / drukwerk	5.881	7.400	4.787
PR	0	0	2.112
Kantinekosten	24.341	28.250	23.080
Culturele vorming	144.830	80.000	109.437
Schooltest / onderzoek / begeleiding	32.507	71.500	87.806
Lasten schoolfonds	208.261	302.950	255.252
Kwaliteitsimpuls Veldhuis	2.877	100.000	0
Overige uitgaven	5.470	10.050	11.968
	<u>489.073</u>	<u>733.245</u>	<u>557.443</u>
<i>Leermiddelen (PO)</i>			
Onderwijsleerpakket	379.362	385.650	376.995
Informatietechnologie	223.820	206.000	207.122
Kopieerkosten	128.788	110.000	100.762
	<u>731.971</u>	<u>701.650</u>	<u>684.880</u>
Totaal Overige instellingslasten	<u>1.403.347</u>	<u>1.654.495</u>	<u>1.453.500</u>
Financiële baten en lasten			
Financiële baten			
Rentebaten	13	2.000	162
	<u>13</u>	<u>2.000</u>	<u>162</u>
Financiële lasten			
Overige financiële lasten	4.611	3.150	4.212
	<u>4.611</u>	<u>3.150</u>	<u>4.212</u>
Totaal financiële baten en lasten	<u>-4.598</u>	<u>-1.150</u>	<u>-4.050</u>

	Realisatie 2018	Begroting 2018	Realisatie 2017
Specificatie honorarium accountant			
Onderzoek jaarrekening	15.000	15.000	15.323
Andere controleopdrachten	0	0	0
Fiscale adviezen	0	0	0
Andere niet-controle-diensten	1.284	3.000	2.753
	<u>16.284</u>	<u>18.000</u>	<u>18.076</u>

B7 Overzicht verbonden partijen

Model E: Verbonden partijen

Naam	Juridische Vorm 2018	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen Vermogen 31-12-2018 EUR	Resultaat jaar 2018 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 2018

De WNT is van toepassing op Stichting RK Basisscholen Vleuten - de Meern - Haarzuilens
Het voor de stichting toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2018 € 133.000

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 2018	01-01 / 31-12
Omvang dienstverband (in fte)	1,0
Dienstbetrekking	Ja

Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	€ 114.955
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 17.913
<i>Subtotaal</i>	€ 132.869
Individueel bezoldigingsmaximum	€ 133.000
-/- onverschuldigd betaald bedrag	
Totaal bezoldiging	€ 132.869
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.

Gegevens 2017

Functiegegevens	Voorzitter CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2017	01-01 / 31-12
Omvang dienstverband 2017 (fte)	1,0
Dienstbetrekking	Ja
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	€ 119.402
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 17.187
<i>Subtotaal</i>	€ 136.589
Individueel bezoldigingsmaximum	€ 129.000
Totaal bezoldiging 2017	€ 136.589

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

1c.Toezichthoudende topfunctionarissen

Bedragen x € 1	A. Deenekamp	G.J. Zweegman	L.B.P van Rijen	C.J. Hulst
Functie	Voorzitter	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functie vervulling in 2018	01-01 tm 31-12	01-01 tm 30-09	01-01 tm 31-12	01-01 tm 31-12
Bezoldiging				
Totale bezoldiging	€ 13.557	€ 3.145	€ 4.698	€ 3.444
<i>Subtotaal</i>	€ 13.557	€ 3.145	€ 4.698	€ 3.444
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 19.950	€ 9.975	€ 13.300	€ 13.300
-/- onverschuldigd betaald bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Totaal bezoldiging	€ 13.557	€ 3.145	€ 4.698	€ 3.444
Reden waarom overschrijding al dan niet is toegestaan	Betreft bezoldiging 2017 en 2018	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op vordering wegens overschuldigde betaling				
Gegevens 2017				
Functie	Voorzitter	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde dienstvervulling in 2017	01-01 tm 31-12	01-01 tm 31-12	01-01 tm 31-12	01-01 tm 31-12
Bezoldiging	€ 6.886	€ 4.777	€ 4.777	€ 3.551
Totaal bezoldiging 2017	€ 6.886	€ 4.777	€ 4.777	€ 3.551
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 19.350	€ 12.900	€ 12.900	€ 12.900

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

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Bedragen x € 1	M.M. Wenderich	J.J.C. Gresnigt	P. Aartsma	M. Wieman
Functie	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functie vervulling in 2018	01-01 tm 31-12	01-01 tm 30-09	01-08 tm 31-12	01-08 tm 31-12
Bezoldiging				
Totale bezoldiging	€ 4.698	€ 3.145	€ 1.434	€ 1.435
<i>Subtotaal</i>	€ 4.698	€ 3.145	€ 1.434	€ 1.435
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 13.300	€ 9.975	€ 5.542	€ 5.542
-/- onverschuldigd betaald bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Totaal bezoldiging	€ 4.698	€ 3.145	€ 1.434	€ 3.444
Reden waarom overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op vordering wegens overschuldigde betaling				

Gegevens 2017

Functie	Lid	Lid		
Aanvang en einde dienstvervulling in 2017	01-01 tm 31-12	01-01 tm 31-12		
Bezoldiging	€ 4.777	€ 4.777		
Totaal bezoldiging 2017	€ 4.777	€ 4.777		
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 12.900	€ 12.900		

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2018 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 2018 bedragen € 165.000 (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 2018 bedragen voor de Willibrordschool € 71.500 (incl. BTW) en voor de Bonifatiusschool € 13.250 (incl. BTW).

B11 GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Na afloop van het boekjaar hebben zich geen gebeurtenissen voorgedaan, die belangrijk zijn voor de interpretatie van de cijfers.

B12 STATUTAIRE REGELING OMTRENT BESTEMMING RESULTAAT

Het bestuur verdeelt het resultaat over 2018 ad € 490.386 als volgt over de reserves.

			2018
			€
Resultaat algemene reserve			552.173
Resultaat reserve schoolfonds	-61.787		
Resultaat bestemmingsreserve privaat (B)		-61.787	
Resultaat bestemmingsreserve (A+B)			-61.787
Resultaat Eigen vermogen			<u>490.386</u>

B13 Ondertekening jaarrekening

Opgesteld door het College van Bestuur te De Meern d.d. 2019

.....	
.....	

Vastgesteld door de Raad van Toezicht 2019

.....	
.....	
.....	
.....	

C1 CONTROLEVERKLARING

Controleverklaring invoegen blad 1

Controleverklaring invoegen blad 2

Controleverklaring invoegen blad 3

Controleverklaring invoegen blad 4