



**LEREN EN VERTROUWEN**

**JAARVERSLAG 2017**

**Stichting Protestants  
Christelijk Onderwijs  
LEV**

## Inhoud

BESTUURSVERSLAG .....	4
1 ALGEMEEN INSTELLINGSBELEID.....	4
1.1 Inleiding .....	4
1.2 Jaarrekening .....	4
1.3 Kernactiviteiten .....	4
1.4 Doelstelling van de organisatie (Missie en visie).....	4
1.5 Juridische structuur .....	5
1.6 Bestuursamenstelling .....	6
1.7 Governance, verslag toezichthouder .....	7
1.8 Bekostigingsgrondslag.....	10
1.9 De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) .....	10
1.9.1 Samenstelling GMR .....	10
1.9.2 Specialisaties .....	11
1.9.3 Vergaderingen .....	11
1.9.4 Besluiten en adviezen.....	12
1.10 Onderwijs, waaronder schoolverslagen .....	12
1.10.1 Schoolgids.....	23
1.10.2 Schoolplannen en professionele cultuur.....	23
1.10.3 Informatie- en communicatietechnologie.....	23
1.10.4 Passend Onderwijs .....	24
1.10.5 Middelen prestatiebox. ....	25
1.10.6 Kwaliteit en inspectiebezoek.....	25
1.10.7 Tussenschoolse opvang .....	25
1.10.8 Buitenschoolse opvang.....	25
1.10.9 Identiteit.....	26
1.10.10 Commissie Kerk en School.....	26
1.10.11 Klachtenregeling.....	26
1.10.12 Personeel.....	26
1.10.13 Verzuimgegevens scholen SPCO LEV, kalenderjaar 2017.....	26
2 FINANCIËEL BELEID.....	27
2.1 Financiële positie op balansdatum.....	27
2.2 Toelichting Balans 2017 versus balans 2016.....	28
2.3 Staat van baten en lasten ten opzichte van realisatie 2016 en begroot 2017.....	28
2.3.1 Rijksbijdragen .....	29
2.3.2 Overige overheidsbijdragen en subsidies.....	29
2.3.3 Overige baten .....	29
2.3.4 Personele lasten .....	29
2.3.5 Afschrijvingen .....	30
2.3.6 Huisvestingslasten .....	30
2.3.7 Overige instellingslasten.....	30
2.3.8 Financiële baten – en lasten.....	30
2.3.9 Toelichting op het investeringsbeleid .....	30
2.3.10 Toelichting op kasstromen en financiering .....	31
2.3.11 Informatie over financiële instrumenten .....	31
2.3.12 In control statement.....	31
2.3.13 Treasuryverslag \$\$.....	31
2.3.14 Kengetallen.....	31
2.3.15 Continuïteitsparagraaf.....	33
2.4 Begroting 2017 .....	34
2.5 Risico analyse .....	35

2.5.1	Risico's.....	37
2.5.2	Onvoorspelbare overheid.....	37
2.5.3	Onderwijskwaliteit.....	37
2.5.4	Leerlingenafname.....	37
2.5.5	Personeel.....	37
2.5.6	Passend onderwijs.....	38
2.5.7	Huisvesting .....	38

# BESTUURSVERSLAG

## 1 ALGEMEEN INSTELLINGSBELEID

### 1.1 Inleiding

In dit jaarverslag wordt aandacht besteed aan de financiële en organisatorische activiteiten van Stichting Protestants Christelijk Onderwijs LEV (SPCO LEV) in het jaar 2017.

### 1.2 Jaarrekening

De jaarrekening 2017 van SPCO LEV is opgesteld door Groenendijk Onderwijsadministratie te Sliedrecht.

Deze jaarrekening wordt gecontroleerd door accountantskantoor Van Ree Accountants.

### 1.3 Kernactiviteiten

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

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

### 1.4 Doelstelling van de organisatie (Missie en visie)

#### Missie

SPCO LEV is een Stichting die zich ten doel stelt om protestants christelijk basisonderwijs aan te bieden. SPCO LEV wil haar opdracht samenvatten onder de volgende slogan:

#### ***Geworteld en gevleugeld***

SPCO LEV staat in de protestants christelijke traditie. Daarin is zij geworteld. SPCO LEV wordt gevoed door de bron, dat is de bijbel. Gevleugeld straalt ambitie uit, beweging en dynamiek.

Wij willen onze leerlingen vaardigheden bieden om stevig te kunnen staan in de maatschappij, zodat zij met lef zichzelf zien en worden gezien en gewaardeerd.

#### Visie

SPCO LEV staat midden in de samenleving en heeft veel te bieden voor Boskoop en Waddinxveen. SPCO LEV geeft kinderen bagage mee waarvan wij vinden dat zij dat nodig hebben om zelfstandig en volwaardig deel te nemen aan de samenleving, zodat zij na schooltijd hun vleugels uit kunnen slaan. LEV daagt leerlingen uit om hun talenten te gaan ontdekken en helpt leerlingen die talenten verder te ontplooiën. LEV is geïnspireerd door de bijbel en het christelijk geloof. De toegevoegde waarde om te kiezen voor onderwijs bij SPCO LEV ligt dan ook in haar identiteit, waarin waarden als respect, verantwoordelijkheid en zorg voor elkaar richtinggevend zijn.

SPCO LEV wil een goed werkgever zijn en daarom biedt SPCO LEV haar werknemers de mogelijkheid zich professioneel te blijven scholen, zodat zij enthousiast blijven in hun vak. LEV stimuleert vanuit ambitie, beweging en dynamiek mobiliteit. LEV is een Stichting waar je van en aan elkaar leert. Onze visie samengevat op het niveau van de leerling, de leerkracht, de ouder, de directeur en de bestuurder:

SPCO LEV gunt haar leerlingen dat zij:

- Hun talenten kennen en ontwikkelen;
- In staat zijn om in de veelheid van aanbod keuzes te kunnen maken;
- Leren van en aan elkaar; (daar zit uitwisseling in en relatie)
- Aan het einde van de basisschooltijd kunnen zeggen 'ik heb een fijne tijd gehad, ik heb veel bagage meegekregen en ik heb geleerd om te leren'.

Dit betekent voor de ouders dat zij van SPCO LEV mogen verwachten en vertrouwen:

- Dat hun kinderen op de scholen van SPCO LEV in goede handen zijn;
- Dat onze leerkrachten er alles aan doen om hun kinderen een goede basisschooltijd te geven;
- Dat zij goed geïnformeerd worden over het wel en wee van hun kinderen;
- Dat zij gastvrij op school worden behandeld;
- Dat zijzelf ook met respect omgaan met de medewerkers van de SPCO LEV.

Dit betekent voor onze leerkrachten dat zij:

- Kennis en vaardigheden meegeven aan leerlingen en inspelen op de talenten leerbehoefte van de individuele leerling;
- Een rijk aanbod van onderwijsmateriaal aanbieden;
- Nieuwsgierig zijn naar hun leerlingen;
- Een positieve grondhouding hebben die gericht is op ontwikkeling en door hun positieve mentale instelling beseffen dat zij 'het verschil kunnen maken';
- Graag leren en een onderzoekende houding hebben;
- Het onderwijs zo vorm wordt gegeven dat de leerlingen geprikkeld worden om samen te gaan werken, samen te leren ontdekken en samen te presteren.
- Zelf ook hun talenten en passies tot hun recht laten komen in en buiten de school.

Dit betekent voor haar directeuren dat zij:

- Voldoende faciliteiten weten te bieden om aan dat onderwijs gestalte te kunnen geven;
- Een veilig klimaat realiseren waarin medewerkers tot hun recht komen en zich uitgedaagd voelen om zicht verder te ontwikkelen
- Zelf ook een lerende en onderzoekende houding hebben;
- Gericht zijn op de ander en dus ook leren aan elkaar;

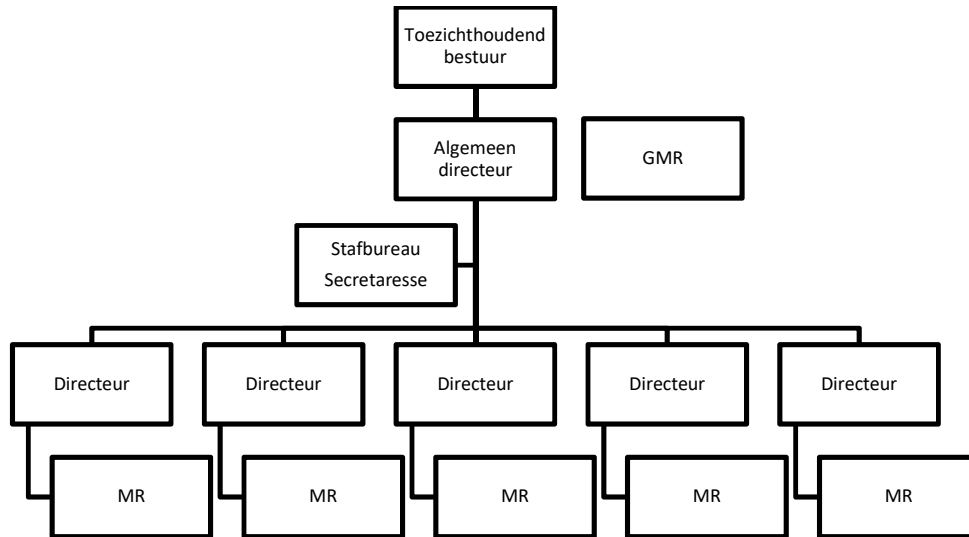
Dit betekent voor de bestuurder dat hij:

- Voldoende faciliteiten biedt om goed en christelijk onderwijs mogelijk te maken;
- Een lerende omgeving creëert; we leren immers 'van en aan elkaar';
- Zelf ook die lerende en onderzoekende houding heeft.

### **1.5 Juridische structuur**

De rechtspersoonlijkheid van het bevoegd gezag is gewijzigd van een vereniging naar een stichting; Vereniging voor Protestants Christelijk Onderwijs Boskoop-Waddinxveen is op 1 januari 1966 opgericht en op 3 juni 2015 gewijzigd in Stichting Protestants Christelijk Onderwijs LEV en is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel te Leiden onder dossiernummer 40464295.

## 1.6 Bestuurssamenstelling



Het bestuur is in 2017 als volgt samengesteld:

Voorzitter	: C.J.N. Carlie (tot 13-9-2017) W. Verheij (vanaf 13-9-2017)
Penningmeester	: H. van Vark
Secretaris	: J. Snel
Overige bestuursleden	: P. van Nieuwenhuizen L. de Bloois L.G.E. Dekker

Met deze structuur is scheiding tussen bestuur en intern toezicht gerealiseerd.

De SPCO LEV heeft besloten te kiezen voor het 'delegatiemodel' om de wettelijk verplichte scheiding tussen bestuur en toezicht vorm te geven. Dit model houdt in dat het bestuur hoofdzakelijk een toezichthoudende rol vervult. De bestuurlijke taken zijn gedelegeerd aan de algemeen directeur. Vanaf 14 augustus 2017 is er een algemeen directeur ad interim aangesteld in verband met het vertrek van de algemeen directeur. In het voorjaar van 2018 zal er een nieuwe algemeen directeur worden aangesteld.

Het bestuur blijft 'de jure' (juridisch/wettelijk) het bestuur van de stichting, maar feitelijk functioneert de algemeen directeur als bestuurder van SPCO LEV en van haar scholen.

Het bestuur stelt zich in het delegatiemodel, in bestuurlijk opzicht, terughoudend op.

Het bestuur stelt op stichtingsniveau een missie en een visie vast en ziet toe op de realisering van de doelstellingen in het door de algemeen directeur vastgestelde strategisch beleidsplan van de stichting en de daarop gebaseerde schoolplannen. Het bestuur streeft naar duidelijke kaders (bestuurlijk toetsingskader) waarbinnen het management zelfstandig kan opereren en het verwacht in antwoord daarop van de algemeen directeur een heldere verantwoording in de vorm van managementrapportages.

De algemeen directeur heeft de dagelijkse leiding van de organisatie, ontwikkelt beleid, voert dit uit, evalueert en stelt zo nodig bij. Ook vertegenwoordigt hij het bestuur in intern overleg en de stichting in extern overleg. De algemeen directeur legt verantwoording af aan het bestuur. De schooldirecteuren leggen verantwoording af aan de algemeen directeur.

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

betreft dan beleidszaken op stichtingsniveau. Op schoolniveau voert de schooldirecteur het overleg met de Medezeggenschapsraad (MR). Het betreft dan beleidszaken op schoolniveau. Uitgangspunt binnen de stichting is dat de verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie worden neergelegd en er sprake is van een relatieve (immers: binnen wet- en regelgeving en vastgestelde kaders op stichtingsniveau) autonomie van de school. Daarnaast dient het handelen van het bestuur, de algemeen directeur, het directiebestuur en de schooldirecteuren betrouwbaar, transparant en deugdelijk te zijn voor alle belanghebbenden (personeel, ouders, geledingen, organisaties rondom de school).

## 1.7 Governance, verslag toezichthouder

Dit hoofdstuk bevat het verslag van het toezichthoudend bestuur van SPCO LEV (hierna: het TB) over haar activiteiten in 2017. Naast haar toezichthoudende taak vervult het Algemeen Bestuur ook een klankbordfunctie voor de directeur-bestuurder van SPCO LEV.

Een belangrijke wijziging op bestuursniveau in 2017 betrof het vertrek van onze algemeen directeur Kees Bruggeman. De wervingscampagne voor een nieuwe algemeen directeur heeft geen geschikte kandidaten opgeleverd. Het TB heeft besloten voor komend schooljaar een interim algemeen directeur aan te stellen, na een selectie is gekozen voor de heer Jan Verbeek van Melior Advies. De aanstelling van een interim bestuurder heeft tot gevolg dat het TB een rol heeft in specifieke besluitvorming, primair op punten die afwijken c.q. buiten het werkingsgebied vallen van het koersplan en het dagelijks bestuur van SPCO LEV.

De algemeen directeur a.i. heeft een specifieke opdracht gekregen van het TB, de opdrachtformulering c.q. het plan van aanpak van de directeur a.i. beschrijft de reikwijdte op de gebieden onderwijs(kwaliteit), financiën, personeel/formatie, huisvesting en management & bestuur.

### Samenstelling

De samenstelling en het rooster van aftreden voor bestuursleden van SPCO LEV kan als volgt worden weergegeven:

#### Rooster van aftreden voor bestuursleden van de SPCO LEV

Plaats	Naam	1e benoeming (herkozen)	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
W	H. van Vark penningmeester	26-6-2003 (2007/2011/2015)			*				*	
B	J. Snel Secretaris en gebouwen	6-7-2006 (1988/2003) (2012/2016)				*				*
B	P. van Nieuwenhuizen HRM	24-3-2010 (2014)		*				*		
W	C. Carlie voorzitter	23-6-2010 (2014)	** Afgetreden per 7/2017							
B	L. de Bloois Financiën	23-6-2011 (2015)			*				*	
B	L. Dekker Onderwijs & identiteit	18-6-2014		*				*		
W	W. Verheij Voorzitter	13-9-2017					*			
?	Vacature Governance									

- \* = aftredend en herkiesbaar
- \*\* = aftredend

De voorzitter (de heer C. Carlie) is in juli 2017 afgetreden. Per 13 september 2017 is de heer W. Verheij aangetreden in de rol van voorzitter. In 2017 is geen invulling gevonden voor de vacature in het bestuur. In 2018 zal worden gekeken naar mogelijk invulling van deze vacature, waarbij gedacht wordt aan een bestuurslid met een achtergrond op het gebied van onderwijskwaliteit.

#### *Werkwijze*

Het toezichthoudend bestuur heeft een voorzitter, een secretaris en een penningmeester en drie overige leden. Vanuit de toezichthoudende functie wordt een aantal terugkerende zaken jaarlijks op de agenda geplaatst. Per september 2017 is de vergaderfrequentie van het TB verhoogd naar 1 keer per maand. Aanleidingen hiervoor zijn ontwikkelingen op het gebied van onderwijskwaliteit, nieuwbouw/huisvesting, toekomstoriëntatie en formatie.

Het TB heeft geen rechtstreekse bemoeienis met de dagelijkse gang van zaken op de scholen en de voorbereiding en uitvoering van het stichtingsbeleid. Vanwege de aanstelling van een algemeen directeur a.i. is er in de tweede helft van 2017 een verhoogde betrokkenheid en inspraak geweest van het TB op de besluitvorming.

Trefwoorden van onze bestuurlijke taken en verantwoordelijkheden zijn: vaststellen en goedkeuring geven aan het strategisch beleidsplan (het koersplan), begroting, jaarrekening, beleidsuitgangspunten, ruimte creëren om de juiste condities te realiseren voor het behalen van doelstellingen (voor zover haalbaar en realistisch) en toezicht op de uitvoering van genoemde punten. Activiteiten rond beheer en uitvoering zijn in toenemende mate naar de algemeen directeur en de schooldirecties verschoven, waarbij het bestuur de uitgangspunten voor verdeling van gelden vaststelt. Het bestuur houdt toezicht op de uitvoering van het vastgestelde stichtingsbeleid middels terugkoppeling van de algemeen directeur in de maandelijkse bestuursvergaderingen en op basis van periodieke en incidentele (management)rapportages.

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

#### *Vergaderingen*

Het TB heeft in 2017 zeven reguliere vergaderingen belegd (op 8 februari, 29 maart, 23 mei, 13 september, 11 oktober, 15 november en 13 december). Vanaf september 2017 heeft de algemeen directeur a.i. deelgenomen aan de officiële vergadering, voorafgaand hieraan voert het TB voorbereidend overleg zonder aanwezigheid van de algemeen directeur a.i.. De vergaderingen worden gehouden op het bestuursbureau. In januari heeft het jaarlijks overleg met de GMR plaatsgevonden.

Buiten deze reguliere vergaderingen is het TB op de volgende momenten bijeengekomen:

- 2 november: Afzonderlijke gesprekken met de schooldirecteuren inzake kwaliteitsontwikkelingen en benodigde ondersteuning (middelen) voor verdere bevordering;
- 20 november: Gesprek met MR van de KB-school in verband met het inspectiebezoek en het verbeterplan.

Er vindt regelmatig overleg plaats tussen de voorzitter en de Algemeen Directeur a.i. naar aanleiding van actuele ontwikkelingen.



Voor iedere reguliere vergadering wordt een agenda opgesteld en worden notulen bijgehouden. Notulen worden de eerstvolgende vergadering ter goedkeuring besproken. Genomen besluiten worden tevens bijgehouden in een separate besluitenlijst.

#### *Invulling werkgeverschap*

Met de aanstelling van de directeuren op de Koning Willem Alexander School en de Koningin Beatrixschool is er op het niveau van schooldirectie meer stabiliteit gerealiseerd. De voorzitter heeft een startoverleg en een voortgangsoverleg gevoerd met de directeur a.i.

De invulling van de directeursfuncties blijft op de langere termijn een punt van aandacht voor het bestuur. Op de korte termijn ligt de nadruk op invulling van de positie van algemeen directeur.

#### *Onderwijskwaliteit*

Op uitnodiging van het bestuur heeft Peter Helmantel, kwaliteitsadviseur, verantwoording afgelegd over zijn werkzaamheden voor de stichting. Het bestuur is positief over de invloed van Peter Helmantel op het kwaliteitsproces op managementniveau.

Onder meer naar aanleiding van de uitslag van het inspectiebezoek op de Koningin Beatrixschool, heeft het bestuur bij de algemeen directeur a.i. aangedrongen op verbetering en borging van het kwaliteitsproces op operationeel niveau binnen de scholen (o.a. analyse van opbrengsten en groeps- en kindgerichte verbeteracties). In 2017 zijn middelen vrijgemaakt voor extra ondersteuning op dit gebied.

Het TB heeft besloten meer prioriteit en intensiever aandacht aan te schenken kwaliteitsbevordering en verhoging van de opbrengsten. Het TB is met de afzonderlijke schooldirecteuren in gesprek gegaan over hun zorgen, uitdagingen en benodigde ondersteuning op dit gebied. Het TB stelt extra middelen ter beschikking voor de scholen. Tevens is het TB voornemens extra formatie te creëren specifiek ter bevordering van de onderwijskwaliteit.

#### *Huisvesting*

TB-lid Jaap Snel ondersteunt de stichting en de scholen bij de ontwikkelingen op het gebied van huisvesting. Het betreft de nieuwbouw van de Koning Willem-Alexanderschool en Koningin Beatrixschool in Waddinxveen, maar tevens de (voorbereiding van de) juridische overdracht van de 2 nieuwbouwscholen in Boskoop. Hiermee levert het TB een actieve bijdrage in de verschillende overleggen, project- en stuurgroepen.

Het TB heeft zich omtrent het bestuurskantoor nogmaals uitgesproken over vervangende huisvesting. Het huidige bestuurskantoor is geen inspirerende werkruimte en voldoet niet meer aan de eisen die op dit moment gelden voor adequate personeelshuisvesting. Tegelijk stelt het TB om in 2018 zich te buigen over de mogelijke toekomstige huisvesting van het bestuurskantoor.

#### *Financiële zaken*

Het bestuur bespreekt periodiek de financiële gang van zaken aan de hand van de MARAP, waarin ook financiële gegevens opgenomen worden.

In 2017 werd daarnaast goedkeuring verleend aan:

- de begroting 2017
- het jaarverslag 2016 (inclusief de jaarrekening)

De meerjaren(liquiditeits)begroting vraagt om een verfijning in verband met de verwachtingen omtrent de investeringen in de nieuwe huisvesting in Waddinxveen. Dat staat voor voorjaar 2018 op de agenda.

Alvorens tot goedkeuring van het jaarverslag 2016 over te gaan en decharge te verlenen aan de bestuurder heeft de penningmeester met de controlerend accountant gesproken en kennisgenomen van zijn bevindingen en aanbevelingen.

### *Professionalisering*

In vervolg op de voorgaande jaren in gang gezette professionalisering, is dit onderwerp in 2017 blijvend punt van aandacht geweest. Met het aanstellen van de algemeen directeur a.i. heeft het TB geconstateerd dat het principe “besturen op afstand” soms onder druk komt te staan. Het TB heeft dit gekwalificeerd als noodzakelijk, maar op de lange termijn niet wenselijk. Meermalen is gesproken over het invulling geven aan goed bestuur. Het TB heeft vanuit deze optiek onderling een discussie gestart over de te onderkennen aandachtsgebieden en wat dit betekent ten aanzien van de formatie op bestuursniveau. Het TB heeft zich gecommitteerd om hier in 2018 verdere verdieping en concretisering aan te geven.

Binnen zowel dagelijks bestuur (inclusief schooldirectie en -management) als binnen het TB is een duidelijke verschuiving zichtbaar van een financieel gedreven agenda naar een (onderwijs) inhoudelijke agenda.

## **1.8 Bekostigingsgrondslag**

Het aantal leerlingen op 1 oktober vormt de grondslag voor de bekostiging. Eventueel kan door middel van een groeitelling aanvullende bekostiging worden toegekend als het aantal leerlingen van een school volgens daartoe vastgestelde normen is toegenomen. Er hebben gedurende het kalenderjaar 2017 geen groeitellingen plaatsgevonden.

In onderstaand overzicht treft u een vergelijking vanaf 2012.

	1/10/17	1/10/16	1/10/15	1/10/14	1/10/13	1/10/12
Rehoboth	226	222	226	233	231	226
Immanuel	361	354	341	343	363	363
Ichthus	206	208	220	229	228	237
Koning Willem Alexander	279	317	331	343	355	374 WA: 253 Juliana: 121
Koningin Beatrix	200	200	188	192	197	209
Totaal SPCO-LEV	1272	1.301	1.306	1.340	1.374	1.409

## **1.9 De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)**

### **1.9.1 Samenstelling GMR**

In januari 2017 is de GMR gestart in de volgende samenstelling:

<b>Oudergeleding</b>	<b>personeelsgeleding</b>	<b>School</b>
Ernst-Jan Straver	Froukje Verburg	Ichthusschool
Marcel Ackx / Axel Russcher	Nanda Kramer	Immanuëlschool
Arjen van Eijk	Nicole Groenestein	Rehobothschool
Wim Verheij (voorzitter)	Anke Fletterman	Kon. Beatrixschool
Jolanda Zweistra	Anja van Harten (Secretaris)	Koning Willem-Alexanderschool

Met ingang van schooljaar 2017/2018 wordt Nicole Groenestein vervangen door Mariska Rijm.

Froukje Verburg heeft met ingang van het nieuwe schooljaar de rol van secretaris overgenomen van Anja van Harten. De voorzitter, Wim Verheij nam afscheid. Michel Buurman vervangt Jolanda Zweistra en heeft de taken van de voorzitter voor dit schooljaar overgenomen.

Op 31-12-2017 bestond de GMR uit de volgende leden:

Oudergeleding	personeelsgeleding	School
Ernst-Jan Straver	Froukje Verburg(Secretaris)	Ichthusschool
Marcel Ackx / Axel Russcher	Nanda Kramer	Immanuëlschool
Arjen van Eijk/ Anouk Plooi	Mariska Rijm	Rehobothschool
Vacature	Anke Fletterman	Kon. Beatrixschool
Michel Buurman (voorzitter)	Anja van Harten	Koning Willem-Alexanderschool

Voor de rol van secretaris geldt het onderstaande rotatieschema:

Schooljaar	School
2017-2018	Ichthusschool
2018-2019	Immanuëlschool
2019-2020	Rehobothschool
2020 -2021	Koningin Beatrixschool
2021-2022	Koning Willem-Alexanderschool

### 1.9.2 Specialisaties

Binnen de GMR worden jaarlijks specifieke aandachtsgebieden benoemd die extra attentie behoeven. De specialisaties zijn als volgt verdeeld:

Specialisatie	Door:
Financiën	Michel/ Marcel
Passend onderwijs	Anja
IPB/Formatie/cao	Mariska / Nanda
Huisvesting/Arbo/veiligheid	Anke / vacature
Kwaliteit	Arjan / Ernst-Jan / Froukje

### 1.9.3 Vergaderingen

De GMR heeft het afgelopen kalenderjaar 5 keer vergaderd. Vaste agendapunten zijn de bovengenoemde aandachtsgebieden. Het bestuur is een gedeelte van de vergadering aanwezig en werd vertegenwoordigd door algemeen directeur Kees Bruggeman en vanaf september door interim directeur Jan Verbeek.

Vergaderdata en onderwerpen.

Datum	Locatie	Specifieke Agendapunten
16 januari	Koningin Beatrixschool	Besprekstuk ouders - leerkracht SPCO LEV Begroting Meerjarenbegroting 2016-2019 Digitale enquête overlegmodel Jaarverslag GMR 2016
14 maart	Koning Willem-Alexanderschool	Besprekstuk ouders - leerkracht Uitkomsten digitale enquête overlegmodel

		Beleidsplan Sociale veiligheid Huisvesting Waddinxveen
19 april	Rehobothschool	Formatieplan 2017-2018 Vakantierooster Beleidsstuk Sociale Veiligheid Profiel algemeen directeur en sollicitatieprocedure
12 juni	Immanuelschool	Beleidsstuk Sociale Veiligheid Profiel Algemeen directeur en sollicitatieprocedure Vervangingsbeleid Ouderbijdrage
20 september	Ichthusschool	Opdracht interim directeur PO staking Speerpunten en taakverdeling GMR Begroting GMR
11 december (verplaatst naar 08-01- 2018 ivm weersomstandigheden)	Koningin Beatrixschool	Veiligheidsplan Begroting SPCO LEV 2018 Meerjarenbegroting 2018-2022

#### 1.9.4 Besluiten en adviezen

De GMR en/of de personeelsgeleding respectievelijk de oudergeleding, heeft de volgende besluiten genomen en adviezen uitgebracht:

- Het jaarplan en de notulen worden op de website van SPCO LEV gezet.
- De GMR adviseert om, ondanks het gezonde financiële vermogen van de stichting, een plan van aanpak op te stellen voor het terugdringen van het begrotingstekort op de lange termijn.
- De GMR heeft niet ingestemd met het ouder-kindbeleid. Daarbij zijn GMR en bestuur overeengekomen om in de beschreven situaties in gesprek te gaan met personeelslid.
- De GMR heeft ingestemd met het formatieplan 2017-2018 en vakantierooster
- De GMR is vertegenwoordigd, één personeelslid en één van de oudergeleding, in de sollicitatiecommissie voor een nieuwe algemene directeur.
- De GMR adviseert om personeelsleden te stimuleren of te vragen om een bepaalde functie binnen de school te vervullen in het kader van de functiemix.
- De GMR stemt in met vier soorten contracten in het vervangingsbeleid i.p.v. twee contractsoorten.

#### 1.10 Onderwijs, waaronder schoolverslagen

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

- De Rehobothschool
- De Immanuëlschool
- De Ichthusschool
- De Koning Willem-Alexanderschool met twee locaties

- De Koningin Beatrixschool.

Ook dit jaar kon het onderwijs op onze scholen gewoon z'n doorgang vinden. Naast de dagelijkse lespraktijk zijn de scholen ook bezig met vernieuwingen. Hierna volgt een impressie van het jaar 2017, opgesteld door onze directeuren:

### **Rehobothschool**

De Rehobothschool heeft op 1 oktober 2017 226 leerlingen, verdeeld over 9 groepen. Dat zijn 4 leerlingen meer dan op de vorige teldatum; het leerlingaantal is al jaren stabiel.

Er zijn 20 leerkrachten werkzaam, waarvan 17 in functieschaal LA en 3 in functieschaal LB. Daaronder twee IB'ers en vakdocenten voor muziek en bewegingsonderwijs.

Er zijn specialisten op het gebied van rekenen, hoogbegaafden, gedrag, lezen en 21<sup>e</sup> eeuws leren. Er een onderwijsassistent in dienst, die met name ingezet wordt in de groepen 1 t/m 5 en er werkt een parttime conciërge op vrijwillige basis. Twee teamleden werken fulltime.

Naam directeur: G.M. Figeo-Kranenburg



### **Onderwijs & identiteit**

‘Leren aan elkaar’ is een belangrijke kernwaarde van SPCO LEV en ook binnen de Rehobothschool staat dit hoog in het vaandel. Ook ‘eigenaarschap’ is een onderdeel van de professionele cultuur. In 2017 is daarom gestart met het werken in vier leerteams, te weten: rekenen, talentbegeleiding, Engels en 21<sup>e</sup> eeuws leren. Elke leraar maakt deel uit van een leerteam en ook de voortrekker van het leerteam is een leraar.

‘Leren zichtbaar maken’ en het bijbehorende gedachtegoed van John Hattie is een voortschrijdend proces. Het inzichtelijk maken van doelen voor leerlingen en ouders is daaruit voortgevloeid alsmede het formuleren van doelen op de weekplanner.

Met het team wordt over dit onderwerp nagedacht in bordsessies. Daarop worden successen, doelen en actiepunten vastgelegd.

Er is een nieuw Sociaal Veiligheidsplan opgesteld en in de verschillende gremia (team, IB, directie) zijn trainingen gevolgd, om het plan goed te implementeren en uit te voeren.

De nascholing die in 2016 werd ingezet om het team te scholen in vroeg vreemde talenonderwijs, is dit jaar afgerond. Het spreken in de Engelse taal moet langzaamaan gemeengoed worden.

De begeleiding van leerlingen met een ontwikkelingsvoorsprong en hoogbegaafde leerlingen gebeurt deels binnen en deels buiten de groep.

Er wordt aan leerlingen in groepjes (uit de groepen 3 t/m 8) apart les gegeven in zogenaamde ‘Kwinkgroepen’. Sinds de start van het seizoen 2017-2018 wordt minder projectmatig gewerkt en wordt meer ingezet op verdieping en verbreding van de diverse kernvakken. Dit werkt door in de groep, waarbij ook leerlingen die niet in de Kwinkgroep participeren tot verdieping komen. Ook het eigenaarschap van de verantwoordelijkheid voor deze leerlingen verschuift daardoor van de talentbegeleider naar de persoon waar het hoort: de groepsleerkracht.

Naast de Kwinkgroepen wordt Spaans gedoceerd aan leerlingen uit de groepen 7 en 8 die extra uitdaging nodig hebben.

Het werken op Chromebooks is uitgebouwd en in 2017 zijn ook I-pads in gebruik genomen door de leerlingen. Doel van het werken met deze digitale leermiddelen is het vergroten van het adaptieve

onderwijs, het efficiënter feedback geven door de leerkracht en het inwijden in het 21<sup>e</sup> eeuwse leren, waaronder ICT-basisvaardigheden en mediawijsheid.

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

#### **Personeel & organisatie**

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

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

Na de zomervakantie van 2017 is het managementteam geformaliseerd en uitgebreid met een leraar. Er is nu wekelijks een vast overlegmoment en de MT-leden worden ook gefaciliteerd in ambulante tijd.

#### **Financiën**

De school is financieel gezond.

De vrijwillige ouderbijdrage werd door 84% van de ouders betaald, waarbij 19% meer gaf dan de vastgestelde minimumbijdrage.

#### **Huisvesting**

Het blijft een uitdaging om het platte dak onbereikbaar te houden voor vandalen. Helaas lukte dat in 2017 niet erg, met veel vandalismeschade als gevolg. Omdat alle hemelwaterafvoeren volgegooid waren met grind, heeft het pand diverse malen ernstige waterschade opgelopen. Ook dakkoepels moesten het diverse malen ontgelden. Inmiddels zijn er dakkoepels geplaatst die vandalismebestendig zijn en er zijn betere kappen over de regenpijpen gemonteerd.

#### **Communicatie & kwaliteit**

Voor de communicatie naar ouders blijft -naast de schoolgids- de tweewekelijkse digitale nieuwsbrief het belangrijkste instrument. Daarnaast weten veel ouders de website te vinden; deze wordt wekelijks geactualiseerd. Het ouderportaal van ParnasSys is opengesteld: alle ouders hebben een inlogcode waarmee zij kunnen inloggen op het tabblad van hun kind(eren). Ouders kunnen zo de ontwikkelingen van hun kind volgen.

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

#### **Hoe is de zorg georganiseerd/ passend onderwijs....**

Er wordt planmatig gewerkt volgens de 1-zorg route HGW. In groepsbesprekingen stemmen IB'ers met leraren af welke ondersteuning wordt geboden aan de (groepen) leerlingen. Al jarenlang wordt in elk leerjaar vier maal per jaar een groepsplan gemaakt, waarin voor een periode van tien weken wordt vastgelegd wat de doelen zijn voor rekenen, lezen en spelling. In het plan staat beschreven hoe deze doelen worden bereikt en op welke manier aan de verschillende onderwijsbehoefte tegemoet wordt gekomen. Omdat dit, ondanks diverse aanpassingen in de

opeenvolgende jaren, toch nog wel wat weg blijft hebben van een papieren tijger, is intensief nagedacht, gelezen en gesproken over een andere manier van werken. Doel is om de leerlingen structureel te volgen en aantoonbaar passend onderwijs te geven, terwijl tegelijkertijd de werkdruk voor leraren vermindert. De opvolger van het groepsplan moet een echt werkdocument worden. Er is een eerste aanzet gegeven in het document 'Zo werken wij – rekenen'. Dit is nog in ontwikkeling en als e.e.a. goed is uitgekristalliseerd, volgen andere vakgebieden.

Voor leerlingen met bijzondere ondersteuningsbehoeften en leerlingen voor wie de basisondersteuning mogelijk niet volstaat, wordt een groeidocument aangemaakt. Deze leerlingen worden ook besproken in het SOT. In 2017 was er een arrangement, vanuit cluster 2

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

### **Immanuelschool**

De Immanuelschool had op 1 oktober 2017: 359 leerlingen en 34 leerkrachten.  
Directeur: C.T. de Graaf



### **Onderwijs & identiteit**

2017 was voor de Immanuelschool een heftig jaar met grote zorgen en verandering in personeel, managementteam en zorg. In de paragraaf personeel en organisatie schrijf ik daar weer over. De heftige periode leverde ook een stevige feedback op in de vorm van een negatieve beoordeling door het team in de personeelsenquête. N.a.v. deze enquête is door de AD besloten het MT uit te breiden met een extra persoon. Danielle de Jong is na de zomer gestart als aanvulling op het MT. Er wordt op school gewerkt aan een plan om de professionele cultuur naar een hoger niveau te tillen op de verschillende niveaus van de organisatie.

Het afgelopen jaar was ook het jaar van de stakingen. De leerkrachten van de school hebben ervoor gekozen aan deze staking deel te nemen. De steun van het bestuur werd door de collega's zeer gewaardeerd.

Afgelopen jaar is in de stichting het SVP opgesteld. Een mooi, gezamenlijk project.

Na de zomer is er, mede met middelen uit passend onderwijs, een extra leerkracht aangesteld voor een aantal dagen in de week. Zij ondersteunt de leerkrachten van groep 8 om de kinderen optimaal voor te bereiden voor de cito-eindtoets.

N.a.v. de ouderenquête heeft in het schooljaar '17-'18 de Kanjertraining extra aandacht gekregen. In de nieuwsbrieven informeren we regelmatig de ouders en op vergaderingen worden leerkrachten bijgeschoold met de nieuwste inzichten. Deze teamtraining wordt verzorgd door onze kanjercoördinatoren.

### **Personeel & organisatie**

2017 is op personeel gebied een heftig jaar geweest. Bij de aanvang van het nieuwe jaar viel onze IB'er uit, zij is 4 maanden afwezig geweest. Dit legde behoorlijk wat druk op het MT. Ik heb een aantal weken haar taken waargenomen.

Twee collega's waren met zwangerschapsverlof. De leerkracht in groep 6 werd vervangen door onze 'vaste' invalster. Deze vervanging verliep goed. De vervanging in groep 7 verliep om verschillende redenen minder goed. Daarom hebben we in de loop van het jaar besloten haar van de groep te halen. Een nieuwe invaller vinden bleek zeer lastig omdat zowel de invalpool als sollicitatieronde geen kandidaat opleverde. Uiteindelijk zijn we voor deze groep in zee gegaan met

een uitzendbureau. Een dure oplossing maar ieder geval een oplossing. In diezelfde periode vielen nog twee collega's uit; één in groep 8 en één in groep 7. Met inzet van het team en door zelf veel voor de groep te staan hebben we de school 'draaiend' gehouden. Door mijn opleiding was ikzelf één dag in de week uit de school. Deze periode was voor iedereen zeer heftig, het legde ook nadrukkelijk het probleem van het lerarentekort bloot.

Na de zomervakantie is onze IB'er vertrokken. Zij is opgevolgd door twee collega's, waarvan er een al werkte op onze school.

We hebben dit jaar afscheid genomen van nog drie collega's, waarvan er een met pensioen ging. In de zomer van 2017 zijn we gestart met 16 groepen. We zijn heel blij dat we de grote combinatiegroepen konden opsplitsen. De verwachting is dat de groepen één gaan groeien tot ruim boven de 30 leerlingen. We moeten in de toekomst scherp blijven kijken naar de mogelijkheden om de groei van de school op te vangen.

#### **Financiën**

Het afgelopen jaar hebben we geen grote investeringen gedaan. Er is wel geïnvesteerd op het personele vlak, hierover meer bij personele zaken.

#### **Huisvesting**

Punt van zorg en aandacht in ons nieuwe gebouw is het feit dat de gemeente Alphen aan den Rijn nog geen vorm heeft gevonden waarin de overdracht van het pand naar de stichting kan worden geregeld. Formeel is het pand dus nog niet van ons. In het verlengde daarvan is ook de samenwerking met Junis op het gebied van huisvesting nog niet geformaliseerd.

#### **Communicatie & kwaliteit**

De ouderenquête leverde een mooie waardering van de ouders op voor de school. De zorgen van de ouders betreffen de verkeersveiligheid en de effectiviteit van de kanjertraining. N.a.v. de enquête is een plan gemaakt om de kanjertraining meer onder de aandacht van de ouders te brengen. De zorgen over het verkeer hebben geleid tot een werkgroep die als taak heeft de problemen in kaart te brengen en een aanpak te formuleren. Hierover is met de ouders gecommuniceerd.

#### **Hoe is de zorg georganiseerd/ passend onderwijs....**

Na de tegenvallende Centrale Eindtoets is er gekozen een extra leerkracht in te zetten in groep 8. Dit kon door de inzet van middelen uit het passend onderwijs. Uit deze gelden hebben we ook een grote investering kunnen doen in materialen voor ons begaafdenonderwijs.

Het blijft voor de school een uitdaging om de beschikbare middelen adequaat in te zetten.

De resultaten van de school in de cito-opbrengsten worden steeds intensiever geanalyseerd en in actieplannen omgezet. Inmiddels is er een rekencoördinator en een Taalcoördinator in opleiding. Afgelopen jaar zijn twee leerlingen verwezen naar het SBO.

In het kader van het nieuwe SVP hebben we met het team twee trainingen gedaan m.b.t. grensoverschrijdend gedrag en het lespakket 'relaties en Seksualiteit'.

#### **Ichthusschool**

Het leerlingaantal was op 1 oktober 2017: 207.

In 2017 hebben 34 kinderen de school verlaten. Dit waren voornamelijk groep 8 leerlingen, een enkele verhuizing en 1 leerling die naar het speciaal basisonderwijs is vertrokken.





Directeur: mevr. W.H. Salzmann

Er zijn 9 groepen geformeerd. Naast de directeur bestaat het team per 1 aug. 2016 uit 20 personen: 14 leerkrachten, een IB'er, een vakdocent voor bewegingsonderwijs, een onderwijsassistente en een administratief medewerkster. Ook de directeur zorg en ondersteuning is voor één dag aan het Ichthusteam toegevoegd.

### **Onderwijs & identiteit**

Omdat het eerste deel van het schooljaar "leren aan elkaar" het centrale thema in de Stichting was en na de zomervakantie het thema "de leerkracht doet er toe", hebben de studiedagen in dit licht gestaan.

In het handelingsgericht werken werd een stap gemaakt in het analyseren van toetsen. Waar dit voorheen vooral het domein was van de Intern Begeleiders en de directie, wordt dit steeds meer een vaardigheid die ook leraren onder de knie krijgen. In twee trainingen werd geleerd hoe toetsen te duiden zijn, welke interventies toegepast kunnen worden en hoe deze om te zetten zijn in planmatige zorg.

Vanuit de maatschappelijke ontwikkelingen hebben we ons in november herbezonnen op onze rol in de samenleving en in relatie met onze P.C. Identiteit. Resultaat van dat gesprek was dat we de rol van onze allochtone ouders meer in kaart hebben gebracht. Dat deden we door koffieochtenden te organiseren maar ook het project "Op stap" voor taalarme kinderen in school een plaats te geven. Ook de samenwerking met organisaties rondom de school is sterk uitgebreid. Daarbij moet gedacht worden aan het veiligheidsteam maar ook een intensievere samenwerking met de wijkpolitie.

### **Personeel & organisatie**

Binnen SPCO LEV wordt ingezet op het vergroten van de professionele cultuur en vanzelfsprekend wordt daar ook op de Ichthusschool over nagedacht en aan gewerkt. In het schoolplan is beschreven hoe we vanuit een onderzoekende houding samenwerken en ontwikkelen. Naast de zaken die onder 'onderwijs en identiteit' zijn genoemd, richten we ons hierbij ook op het formuleren van kindgerichte leerdoelen, het leren zichtbaar maken en het blijvend goed gebruiken van het HGW-model.

In 2017 rondden twee leraren een HBO+ studie af en daardoor zijn er nu op onze school een leesspecialist en een specialist hoogbegaafdheid actief. Daarnaast is 1 leerkracht begonnen met de HBO+ opleiding lichamelijke opvoeding.

Het ziekteverzuimpercentage bedroeg in 2016 4,81%

Van griep is nauwelijks sprake geweest. Wel hebben we 2 langdurig zieken gehad die inmiddels weer volledig hersteld of inmiddels uit dienst zijn.

### **Financiën**

De financiële toestand van de school is gezond. Binnen het kader van het Stichtingsbeleid werd verdere uitvoering gegeven aan de gemaakte afspraken t.a.v. "Duurzaam Gezond" om de verhouding van personele lasten versus materiële instandhouding binnen de gestelde termijn te realiseren op 80% tegen 20%. De vrijwillige ouderbijdrage werd door bijna alle ouders betaald.

### **Huisvesting**

Het klimaat binnen de school functioneert nog steeds niet optimaal. Er zijn veel klachten over branderige ogen, hoofdpijn en verstopte luchtwegen. Ook is de verse luchtpomp een aantal keren

uitgevallen waardoor er hoge CO2 waarden in de klassen werden gemeten. Inmiddels is er uitgebreid overleg met de gemeente over het beter inregelen van de systemen. Daar heeft niet alleen de Ichthusschool last van maar alle in het gebouw aanwezige organisaties.

#### **Communicatie & kwaliteit**

De twee-wekelijkse nieuwsbrief wordt digitaal naar de ouders verzonden. Veel ouders weten regelmatig de geactualiseerde website te vinden. Met betrekking tot de kwaliteit wordt halfjaarlijks een trend-analyse gemaakt vanuit Parnassys en worden na elke toetsperiode de resultaten besproken. Vanuit deze en andere analyses wordt, volgens de PDCA-methode, de kwaliteit bewaakt en het vervolgbeleid vastgesteld. Momenteel scoort de school op een ruim voldoende niveau t.o.v. vergelijkbare scholen. We blijven echter streven om van voldoende naar goed te gaan op landelijk niveau.

#### **Hoe is de zorg georganiseerd/ passend onderwijs....**

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

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

Daarnaast maakt zij analyses van de toetsresultaten en trendanalyses van de schoolprestaties. Deze worden door haar met de leerkrachten besproken en n.a.v. dit gesprek worden er nieuwe groepsplannen geschreven. De trendanalyses zijn ook een terugkerend item in het M.T. overleg.

Eén keer per 2 weken vindt er een zorgoverleg plaats.

De onderwijsassistent is verantwoordelijk voor de uitvoering van de handelingsplannen voor leerlingen met een bredere behoefte aan zorg dan die de groepsleerkracht op dat moment kan bieden. De groepsleerkracht blijft eindverantwoordelijk.

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

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

#### **Koning Willem-Alexanderschool (locatie Peter Zuidlaan en Oranjelaan)**

De Koning Willem-Alexanderschool had op 1 oktober 2017 in totaal 279 leerlingen en 29 personeelsleden. Daarvan waren er 24 beschikbaar voor de groep, een vakleerkracht voor gym, een IB'er, twee onderwijsassistentes en een leerkracht als ondersteuner. De conciërgetaken werden door een vrijwilliger uitgevoerd.

Directeur: dhr. L.W. Wiltink



### Onderwijs & identiteit

De KW-A kende in haar schoolplan de volgende speerpunten:

- **De KW-A op de kaart** met als kernwoord *'zichtbaarheid'*. Er is in Waddinxveen Noord een teruggang van de leerlingenpopulatie zichtbaar. Die teruggang treft momenteel de Regenboog en de KW-A het hardst. Tegelijkertijd is er in ons voedingsgebied 'De Nieuwe School' neergestreken die veel leerlingen uit de onderbouw trekt. Kortom, het is belangrijk om onze school goed op de kaart te zetten om de neergang een halt toe te roepen. Daartoe is de school heel actief om via (sociale) media publiciteit te zoeken. In december 2017 werd voor ruim 1600 deelnemers Expeditie Bethlehem vanuit onze school georganiseerd. Richting ouders wordt door alle groepen actief gecommuniceerd en elke veertien dagen komt er een externe nieuwsbrief uit. Er werd twee keer meegedaan aan de Open Dag.
- **De leeropbrengsten moeten omhoog**. Kernwoorden zijn hier *optimalisatie en eigenaarschap*. Uit het inspectierapport bleek dat onze eindopbrengsten beneden het landelijk niveau zijn en dat onze tussenresultaten een tamelijk grillig patroon laten zien. Speerpunten zijn daarom technisch en begrijpend lezen en woordenschat. Middels teamsessies met analyses van onze resultaten en via doelgerichte groepsbesprekingen worden leerkrachten uitgedaagd het onderste uit de kan te halen. Op gebied van technisch lezen is de vooruitgang al te zien, bij begrijpend lezen en woordenschat blijven de resultaten nog achter. Met name in de groepen 6 t/m 8 slagen we er nog onvoldoende in om het niveau van de eerste jaren vast te houden.
- **Uitvoeringsfase van de nieuwbouw** is aangebroken. In 2017 is het PvE definitief gemaakt en is de aanbestedingsfase aangebroken. Voorjaar 2018 moe(s)t de bouw gaan beginnen. Kernwoorden zijn hier *aantrekkelijkheid en fysieke uitstraling*.
- Het **traject De Vreedzame School** is zijn tweede implementatiejaar ingegaan. Nadruk ligt nu op borging van afspraken, leerlingvergadering en opleiding tot mediator. Daarnaast is het traject rond de ontwikkeling van **het sociaal veiligheidsplan** afgerond en is het plan nu actueel.  
*Kernwoord is hier veiligheid!*
- **21<sup>e</sup> eeuws leren**: Dit jaar zijn we begonnen al experimenterend met natuur, techniek en robotica nieuwe wegen in te slaan onder het kernwoord *'eigentijds'*. Kinderen leren programmeren, practica uit te voeren en ontdekkingen te doen. Dit alles als opmaat voor een profilering richting een basisschool met een plus in de vorm van een techno-lab.
- We maken steeds meer **gebruik van ICT** in ons onderwijs. Er zijn voor alle groepen in de school nu 75 Chromebooks aanwezig en 12 I-pads die veelvuldig worden ingezet. Er is een proef gedaan in twee groepen om heel het onderwijs rond I-pads te organiseren. In 2017 hebben we besloten dat het nu nog te vroeg is om heel het onderwijs te digitaliseren. In groep 6 konden leerlingen op beide locaties een typediploma halen.
- De verdere uitwerking van de **invoering van een continuooster** heeft zijn beslag gekregen. Binnen de MR wordt bepaald of de stem van de ouders of die van de leerkrachten de doorslag zal geven met betrekking tot de keuze voor een bepaald model. Op de KW-A sterven we zo naar *een eigentijdse organisatie* van ons onderwijs.

### Personeel & organisatie

We hebben in 2017 afscheid genomen van drie teamleden:

We hebben een verdere voortgang gemaakt in **professionaliteit**. Leerkrachten gingen meer samenwerken met bijvoorbeeld het gebruik van Sharepoint. In alle drie de kleutergroepen wordt op dezelfde manier gewerkt en wordt één themavoorbereiding gemaakt. De specialisten zijn dit jaar beter gepositioneerd en 4 x per jaar is er een overleg met een verbreed MT.

Specialisten: hoogbegaafdheid/ICT/gedrag/taallezen/rekenen (in opleiding)/21<sup>e</sup> eeuws leren

Ziekteverzuimpercentage op KWA was in 2017 3,51% (In 2016 was het 6%)

#### **Financiën**

We hebben een financieel gezond jaar achter de rug. De terugloop van leerlingen hebben we grotendeels opgevangen door niet elke afvloeiende leerkracht te vervangen. Er is verder geïnvesteerd in ICT en in opleiding van middenkader. Een overmatig deel van onze begroting vloeit weg via de post verwarming. Onze scholen zijn slecht geïsoleerd en onvoordelig te verwarmen.

#### **Huisvesting**

De beide locaties zijn gehuisvest in twee gedateerde gebouwen. Er wordt niet meer geïnvesteerd in duurzame voorzieningen maar alleen het hoognodige wordt gedaan om de voortgang van het onderwijs te garanderen. Dat betekent dat de school regelmatig te maken kreeg met de gevolgen van een gedateerd gebouw. Te denken valt aan verstopte riolering, uitgevallen verwarming, versleten zonneschermen etc. Veel langer uitstel van de nieuwbouw is nauwelijks verantwoord te noemen. Het is de bedoeling dat eind 2018 er een nieuw schoolgebouw staat op het voormalige WSE-terrein, waar wij samen met de Regenboog naar toe zullen gaan. Het jaar 2017 was het jaar afronding van het PvE en van de start van de gunningsfase. Het lijkt er op dat vanwege de stijgende bouwrijzen en de aantrekkende markt de beschikbare budgetten niet toereikend zullen zijn om de bouw (tijdig) te realiseren. In 2018 zal duidelijk worden of de planning nog gehandhaafd kan blijven.

#### **Communicatie & kwaliteit**

Ouders krijgen elke veertien dagen een algemene nieuwsbrief. Daarnaast stuurt elke groep gemiddeld eens per 14 dagen een nieuwsbrief naar de eigen ouders. Regelmatig was er een inhoudelijk koffiedrinkmoment met ouders. Er zijn twee drukbezochte ouderavonden geweest: Eén rond De Vreedzame School (ongeveer 80 mensen) en één rond relaties en seksualiteit (lente-kriebels) bezocht door 70 personen. De ouderbijdrage kwam op de PZ voor 85% binnen en op de Oranjelaan voor 65%. Samen met de ouders is er een schoolkerkdienst gehouden en werd Expeditie Bethlehem georganiseerd, met ruimt 1600 bezoekers.

#### **Hoe is de zorg georganiseerd/ passend onderwijs....**

In ons School Ondersteuningsplan staat een uitgebreide beschrijving van onze leerlingenzorg. Er worden per jaar 4 groepsbesprekingen gehouden en de leerkrachten maken voor de hoofdvakken groepsplannen. Gemiddeld één keer per maand vond een SOT plaats. In 2017 zijn vanuit de zorgelden twee extra onderwijsassistentes benoemd ter ondersteuning van zware groepen. Parnassys is dit jaar tot één systeem omgezet in plaats van per locatie. We hebben samen met de Beatrixschool ene plusklas op dinsdag waar vanuit onze school zo'n 20 leerlingen deelnamen.

## **Koningin Beatrixschool**

De Koningin Beatrixschool heeft op 1 oktober 2017 200 leerlingen  
De kinderen zijn verdeeld over 8 groepen, die in 4 zgn. units werken.  
Het personeel bestaat per 1 augustus 2017 uit 16 leerkrachten, een IB'er, een  
onderwijsassistent.



Op de Koningin Beatrixschool is de heer G. Buijs directeur.

## **Onderwijs & identiteit**

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

De leerkrachten volgen individuele nascholing voor het vergroten van eigen vaardigheid en deskundigheid. De teamscholing is gericht op het gepersonaliseerd onderwijs in een nieuw te bouwen school.

In alle groepen wordt gewerkt met het DIM (=directie instructie model) en staan de doelen en leerresultaten van de kinderen centraal.

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

In alle klassen wordt Engels geven.

Tevens wordt op de Koningin Beatrixschool gewerkt met een Plusklas, samen met de Koning Willem Alexanderschool.

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

Er wordt LEV-breed aandacht, m.m.v. de GGD, besteed aan sociale veiligheid, waaronder seksualiteit en relaties. Het sociale veiligheidsbeleid is vastgesteld.

De ouders zullen hier ook nadrukkelijk bij worden betrokken.

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

## **Personeel & organisatie**

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

Tevens vinden er periodiek gesprekken plaats over PAP's (=persoonlijk actieplan), POP's (=persoonlijk ontwikkelingsplan) en Taakbeleid.

Ten slotte worden er functionering- en beoordelingsgesprekken gehouden.

Het ziekteverzuim is laag.

De ICO (Interne coach opleiding) begeleidt de stagiaires binnen de school en werkt samen met een docent van de Marnix aan een leerwerkgemeenschap (LWG).

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

#### **Financiën**

De Koningin Beatrixschool is in 2017 binnen de begroting gebleven.

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

De vrijwillige ouderbijdrage werd in 2017 door 85% van de ouders betaald.

#### **Huisvesting**

De nieuwbouwplannen hebben vaste vormen aangenomen. De Koningin Beatrixschool zal in het laatste kwartaal 2019 of 1<sup>e</sup> kwartaal 2020 zijn intrek nemen in een nieuw gebouw in de nieuwe wijk De Triangel, samen met de Dick Brunaschool. Ook zijn er voorzieningen voor kinderen van 0-4 jaar en is er buitenschoolse opvang.

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

De school heeft in 2017 een lokaal over, dit wordt gebruikt door de Plusklas, het overblijven en andere activiteiten.

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

Humanitas verzorgt naar tevredenheid de buitenschoolse opvang. Dit voorziet in een grote behoefte.

#### **Communicatie & kwaliteit**

De website van de school ziet er aantrekkelijk uit voor (potentiële) ouders. Wekelijks wordt de site aangepast en verschijnt er nieuws vanuit de groepen. De school is ook te vinden op Twitter en Facebook.

Er verschijnt tweewekelijks een digitale nieuwsbrief waarin de ouders worden geïnformeerd over relevante zaken van de school. De lay-out is vernieuwd.

Vanuit ParnasSys (= administratie- en leerlingvolgsysteem) wordt er door de leerkrachten groepsinformatie naar de ouders gestuurd. De ouders kunnen via het ouderportaal de toetsgegevens van de kinderen en de verslagen van gesprekken over hun kind terugvinden.

#### **Hoe is de zorg georganiseerd/ passend onderwijs....**

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

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

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

### **1.10.1 Schoolgids**

Uiteraard beschikken onze scholen over een schoolgids.

Een schoolgids is een wettelijk verplicht document en bestemd voor alle (toekomstige) ouders en /of verzorgers van de leerlingen.

Enkele scholen zijn er toe overgegaan de uitgebreide schoolgids met gegevens over het onderwijs en allerlei schoolzaken om de vier jaar uit te geven en in het tussenliggende jaar een kleine gids aan de ouders te verstrekken met daarin opgenomen de jaarplanning. De schoolgidsen en jaarkaternen zijn te vinden op de websites van de scholen. Via [www.spc0-lev.nl](http://www.spc0-lev.nl) komt u bij de websites van onze scholen.

### **1.10.2 Schoolplannen en professionele cultuur**

De schoolplannen van de afzonderlijke scholen zijn geënt op het koersdocument van SPCO LEV. De schoolplannen zijn meer en meer een actueel werkdocument geworden. Ze liggen niet meer statisch op de plank. Scholen werken aan updates om zo dicht mogelijk bij de actualiteit aan te sluiten. Er is een overgang merkbaar van een document met opsomming van feiten naar een beleidsdocument voor de komende vier jaar. De scholen maken per schooljaar een samenvatting van de beleidsvoornemens. Deze samenvatting is opgenomen in een zogenoemd management contract. De algemeen directeur neemt samen met de directeur twee maal per jaar het jaarplan door. Hij meldt zijn bevindingen aan het bestuur in een zogenoemde voortgangsrapportage.

De schoolplannen worden naar de inspectie van onze scholen gestuurd. Ze zijn op school voor iedereen op aanvraag in te zien. In 2015 de schoolplannen voor de periode 2015-2018 gerealiseerd. Eén gezamenlijk thema in alle schoolplannen is 'de professionele cultuur'. De formats van de schoolplannen zijn drastisch gewijzigd. Het thema 'professionele cultuur' staat inhoudelijk op elke directie vergadering genoteerd onder de noemer 'LEV leert'. Onderwerpen die besproken worden zijn 'leren zichtbaar maken', strategisch transitie management, structuur en cultuur. LEV leert op alle lagen. We zien hierin een mooie ontwikkeling. Niet alleen directies ontmoeten elkaar op directie vergaderingen, maar ook voor specialistengroepen worden ontmoetingen georganiseerd. Bij deze ontwikkeling van 'leren' moeten we vooral ook niet onze LEV-leercafés vergeten. In 2015 hadden we een fantastisch aftrap van dit LEV-initiatief: Marc Lammers vertelde aan alle LEV-medewerkers hoe je kunt komen van 'goed naar goud'. LEV-leercafés gaan we de komende jaren driemaal per jaar organiseren en zijn bedoeld voor alle medewerkers van LEV.

### **1.10.3 Informatie- en communicatietechnologie**

De sturing van ICT valt onder de verantwoordelijkheid van de algemeen directeur. De werkgroep ICT valt onder leiding van de heer Cees de Graaf, directeur van de Immanuelschool. Alle scholen hebben inmiddels een goed draaiend ICT-netwerk, dat beheerd wordt door de Rolf groep. We willen onze ICT'ers in staat stellen de ontwikkelingen op dit gebied te kunnen volgen en hun kennis te kunnen uitbreiden ten dienste van het onderwijs op onze scholen.

Het gezamenlijk opzetten van een digitale leeromgeving en het ermee werken door leerkrachten en leerlingen is nodig om bij de blijven in de onderwijsvernieuwing op ICT-gebied, omdat dit mogelijkheden schept voor individualisering en differentiatie in ons onderwijsleerproces. Via de

werkgroep ICT worden trends en ontwikkelingen nauwgezet gevolgd. Alle scholen hebben een actuele website met Content management Systeem.

#### **1.10.4 Passend Onderwijs**

Op 26 juni 2013 hebben 21 besturen uit het primair onderwijs in de regio PO2814 de Stichting samenwerkingsverband Primair Onderwijs Midden Holland opgericht conform artikel 18a lid 2 van de Wet op het primair onderwijs. De schoolbesturen maken onderling afspraken over de wijze waarop voor alle leerlingen passend onderwijs wordt gerealiseerd. De besturen realiseren een ononderbroken ontwikkelingsproces voor alle leerlingen door het creëren van een samenhangend en dekkend aanbod van basis- en extra ondersteuning in de regio van de gemeenten Bodegraven-Reeuwijk, Gouda, Krimpenerwaard, Waddinxveen, in een deel van Zuidplas (de kern Zevenhuizen, Moordrecht en Moerkapelle) en in een deel van Alphen aan den Rijn (de kern Boskoop).

In het samenwerkingsverband Midden-Holland (PO2814) worden de krachten van de scholen van Primair Onderwijs met een aantal SO-partners van cluster 3 en 4 gebundeld.

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

Uitgangspunt van al het handelen is het ondersteuningsplan 2014-2018. Dit plan is door de besturen vastgesteld met instemming van de ondersteuningsplanraad (OPR).

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

Per 1 augustus 2016 ontvangen de bij het samenwerkingsverband aangesloten besturen naar rato van het aantal leerlingen een vast, geormerkt bedrag per schooljaar waarmee zij de ondersteuning van hun leerlingen verzorgen tot aan het moment van verwijzing naar het SBO of het SO.

Uitgangspunten van dat vernieuwde beleid:

- a. De aangesloten besturen kunnen de structurele en incidentele ondersteuning van leerlingen meer beleidsmatig vormgeven. Dit biedt, meer dan in het huidige systeem, kansen op versterking van de basisondersteuning, op maatwerk, op ontwikkeling in plaats van handelingsverlegenheid, op meer preventief dan curatief handelen, op anticiperen in plaats van reageren. De besturen kunnen middelen groepsgewijs inzetten en zo meer leerlingen bereiken.
- b. Het eigenaarschap van de opdracht van het samenwerkingsverband ligt bij de besturen en de scholen te liggen. Zij zijn meer in staat eigen keuzes te maken en zo de ondersteuning op de behoefte van de leerlingen toe te spitsen en aan hun wettelijke zorgplicht te voldoen alle leerlingen een passende plek te geven. Dit eigenaarschap is een wezenlijk onderdeel van het samenwerkingsverband.
- c. Er is een sterkere impuls tot samenwerking. Dit moet de dekkendheid van het aanbod versterken.

Het huidige budget vanuit Passend Onderwijs is door dit besluit met € 42,-- per leerling verhoogd tot een bedrag van € 231, -- per leerling. Van dit extra bedrag moet de extra ondersteuning betaald kunnen worden. Dit budget voor passend onderwijs wordt bovenschools door elk bestuur ontvangen. In overleg met de scholen zijn afspraken gemaakt hoe dit geld wordt ingezet. Criteria zijn opgesteld om de middelen voor extra ondersteuning te mogen aanvragen. Scholen kunnen daar naar behoefte een beroep op doen.

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



### **1.10.5 Middelen prestatiebox.**

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

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

Scholen die in uitzonderlijke, complexe omstandigheden verkeren en scholen die extra willen werken aan kwaliteitsverbetering kunnen een beroep doen op een bovenschools fonds, te weten: het budget voor kwaliteitsverbetering. Een deel van dit budget is gebruikt voor de inzet van de kwaliteitsmedewerker. De kwaliteitsmedewerker heeft een breed werkveld. Zijn werkzaamheden zijn o.a.: coaching, management feedback, teamtrainingen, begeleiding bij veranderplannen op schoolniveau, begeleiding uitwerking beleid van 'de professionele cultuur'.

SPCO LEV heeft criteria vastgelegd in het bovenschoolsformatieplan om het extra kwaliteitsbudget alleen dan aan te wenden wanneer er sprake is van 'uitzonderlijke omstandigheden' en voor extra middelen om de kwaliteit van het onderwijs te gaan verbeteren (kwaliteitsimpuls).

### **1.10.6 Kwaliteit en inspectiebezoek**

De zorg voor een goede kwaliteit van het onderwijs staat op onze scholen hoog in het vaandel. Jaarlijks wordt op elke school op een studiedag voor het team het onderwijs geëvalueerd om hiaten te signaleren en een verdergaande ontwikkeling te bespreken en te plannen. Deze evaluatie gebeurt aan de hand van door de inspectie opgestelde normen, zodat we ons onderwijs objectief kunnen toetsen.

Verder wordt op elke school gewerkt met ParnasSys.

Via ParnasSys worden de vorderingen en resultaten van elke leerling bijgehouden gedurende de hele schoolperiode. Uiteraard is het de bedoeling bij het signaleren van achterstanden gerichte hulp te geven door groepsleerkrachten, interne begeleiders, en remedial teachers.

Het analyseren van opbrengstgegevens is inmiddels gemeengoed op alle scholen van LEV. Bij het maken van goede analyses van opbrengsten valt nog wel een verbeteringslag te maken. Samen met onze kwaliteitsmedewerker bespreekt de algemeen directeur de opbrengsten van de individuele scholen. Op directie niveau en bij het overleg van de Intern begeleiders staat het maken van goede analyses op de agenda.

### **1.10.7 Tussenschoolse opvang**

Het bestuur vindt het van groot belang dat het overblijven goed wordt geregeld. Per school kan er worden gekozen om de tussenschoolse opvang uit te besteden, dan wel zelf ( met behulp van ouders) te regelen. Een aantal scholen regelt de tussenschoolse opvang zelf. De Koning Willem-Alexanderschool en de koningin Beatrixschool in Waddinxveen besteden de tussenschoolse opvang uit aan Stichting Humanitas. Ouders die meewerken aan de tussenschoolse opvang ontvangen vergoeding op basis van een vrijwilligersovereenkomst. Ook dit jaar heeft het bestuur een cursus overblijven georganiseerd.

In 2015 zijn de Rehobothschool en de Immanuelschool overgegaan naar continurooster. Zij hebben dit gedaan na uitvoerig onderzoek en een gehouden enquête onder alle ouders. De meerderheid van de ouders wensen bij deze scholen een continurooster. 'Tussenschoolse opvang' is bij deze scholen dus niet aan de orde.

### **1.10.8 Buitenschoolse opvang**

Ten aanzien van de buitenschoolse opvang heeft het bestuur een beleidsnotitie geschreven. In deze notitie opteert het bestuur voor een makelaarsmodel. Dat wil zeggen dat het bestuur met één of meerdere instanties een overeenkomst afsluit. In de schoolgidsen van onze scholen staat vermeld bij

welke instantie(s) ouders terecht kunnen ten behoeve van voor- en naschoolse opvang.

De visie van onze stichting is als volgt geformuleerd:

Het bieden van een prettige, veilige en pedagogisch verantwoorde opvang aan kinderen voor en na de reguliere schooltijden, alsmede tijdens de vakantieperioden en studiedagen van de lerarenteams, waardoor de ouders in de gelegenheid worden gesteld om zorgtaken en arbeid of scholing te combineren.

#### **1.10.9 Identiteit**

De missie en visie van de stichting zijn verwoord in het koersdocument. De stichting zorgt voor optimale ontplooiing van haar leerkrachten en leerlingen in een veilige omgeving. Informatie over de stichting is te vinden in de statuten, het huishoudelijk reglement, het jaarverslag en op de website [www.spc0-lev.nl](http://www.spc0-lev.nl).

#### **1.10.10 Commissie Kerk en School**

In 2017 is aan het begin van het nieuwe schooljaar tijdens de jaarlijkse Vesperviering de zegen van de Heer gevraagd voor alle leerlingen, ouders, leerkrachten en bestuursleden van de zes bij de stichting aangesloten basisscholen. De vesper werd voorbereid door leerkrachten van de Ichthuschool. De bijeenkomst werd bezocht door zo'n 90 collega's. De viering werd gehouden in Boskoop.

#### **1.10.11 Klachtenregeling**

SPCO LEV hanteert een klachtenregeling. De klachtenregeling is uitgebreid beschreven in het IPB. SPCO LEV is aangesloten bij de landelijke klachtencommissie via de bestuursraad. In 2016 zijn er geen klachten ingediend.

#### **1.10.12 Personeel**

SPCO LEV heeft een actueel integraal personeelsbeleidsplan. Wij volgen in dit plan veelal de CAO Primair Onderwijs. In dit plan, dat elk jaar een update krijgt, staan specifiek voor de SPCO LEV geldende afspraken vermeld. De GMR heeft met dit plan ingestemd.

##### **1.10.12.1 Ontslagvergoedingen**

Er is geen geschreven beleid op dit punt. De regelgeving wordt hieromtrent gevolgd. In 2017 zijn er geen ontslagvergoedingen betaald.

#### **1.10.13 Verzuimgegevens scholen SPCO LEV, kalenderjaar 2017**

Het verzuimpercentage ligt in 2017 op 5,14. SPCO LEV voert een strak personeelsbeleid. Naast de eigen gesprekscycli worden via Metaplanning/Blijwerkt verzuimgesprekken gehouden en aanbevelingen geformuleerd met als doel om het ziekteverzuim zo laag mogelijk te houden.

## 2 FINANCIËEL BELEID

Het financieel beleid is erop gericht een gezonde financiële positie te bewerkstelligen. De stichting streeft ernaar om binnen een sluitende begroting haar geld in te zetten en geen overschrijding te hebben. Extra middelen kunnen gebruikt worden met motivering van de directeuren, waarbij de kwaliteit van onderwijs niet in het geding mag komen. Het voorgaande 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 de algemeen directeur (onder goedkeuring door het bestuur) de kalenderjaarbegroting heeft vastgesteld, zijn de directies bevoegd tot het aangaan van verplichtingen binnen de vastgestelde begrotingsposten.

Aan de hand van de periodieke financiële rapportages tijdens het kalenderjaar wordt de exploitatie door de directeuren en bestuur bewaakt.

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.

### 2.1 Financiële positie op balansdatum

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

Activa	31-12-2017	31-12-2016	Passiva	31-12-2017	31-12-2016
Materiële vaste activa	1.260.895	1.427.469	Eigen vermogen	2.698.224	2.784.551
Financiële vaste activa	184.613	317.419	Voorzieningen	882.410	867.595
Vorderingen	491.479	477.497	Langlopende schulden	103.919	115.118
Liquide middelen	2.607.411	2.274.911	Kortlopende schulden	859.843	730.032
Totaal activa	4.544.397	4.497.295	Totaal passiva	4.544.397	4.497.295

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

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

## 2.2 Toelichting Balans 2017 versus balans 2016

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

### *Materiële vaste activa:*

De boekwaarde van de materiële vast activa is afgenomen met € 166.000. Er is voor € 52.000 geïnvesteerd en de afschrijvingen bedragen € 218.000.

### *Financiële vaste activa:*

De waarde van de beleggingen is afgenomen met € 133.000. De aandelen van Nieuwe Steen en Fortis Bond Europe Plus zijn in 2017 verkocht voor € 136.000. Het verschil bedraagt het positieve koersresultaat van € 3.000.

### *Vorderingen:*

De stand van de vorderingen is licht gestegen t.o.v. vorig jaar, dit komt vooral door de vordering op het rijk die € 11.000 hoger is.

### *Liquide middelen:*

De toename van de liquide middelen bedraagt € 333.000. Dit wordt vooral veroorzaakt door de verkoop van de aandelen Nieuwe Steen en Fortis Bond Europe Plus en de positieve kasstroom uit operationele activiteiten.

### *Eigen vermogen:*

Het negatieve resultaat 2017 zorgt voor een afname van het eigen vermogen met € 86.000.

### *Voorzieningen:*

De stijging van de voorzieningen met € 15.000 wordt grotendeels veroorzaakt door de voorziening groot onderhoud die stijgt met € 19.000. Het overige deel komt voort uit de personeelsvoorzieningen.

### *Langlopende schulden:*

Het langlopende deel van de investeringssubsidies is door de egalisatie met € 11.000 afgenomen.

### *Kortlopende schulden:*

De stijging van de kortlopende schulden met € 129.000 heeft voor € 99.000 te maken met nog te ontvangen afrekeningen/facturen 2017 van De Vier Windstreken m.b.t. Pass toe en detachering van een personeelslid van de Koning Willem Alexander school.

## 2.3 Staat van baten en lasten ten opzichte van realisatie 2016 en begroot 2017

Onderstaand een vergelijking van de staat van baten en lasten 2017 ten opzichte van begroot 2017 en gerealiseerd 2016. Na de totaalstaat volgt een toelichting.

	Realisatie 2017	Begroting 2017	Realisatie 2016	Vershil Real. 2017 vs begroting	Vershil Real. 2017 vs 2016
<b>BATEN</b>					
Rijksbijdragen	6.675.432	6.490.700	6.542.393	184.732	133.039
Overige overheidsbijdragen en subsidies	42.056	39.500	11.529	2.556	30.527
Overige baten	265.281	74.100	234.348	191.181	30.933
<b>TOTAAL BATEN</b>	<b>6.982.769</b>	<b>6.604.300</b>	<b>6.788.270</b>	<b>378.469</b>	<b>194.499</b>
<b>LASTEN</b>					
Personele lasten	5.741.862	5.558.400	5.489.478	-183.462	-252.384
Afschrijvingen	218.137	229.500	208.790	11.363	-9.347
Huisvestingslasten	491.846	488.300	555.968	-3.546	64.122
Overige instellingslasten	621.118	483.300	608.901	-137.818	-12.217
<b>TOTAAL LASTEN</b>	<b>7.072.963</b>	<b>6.759.500</b>	<b>6.863.136</b>	<b>-313.463</b>	<b>-209.827</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>-90.194</b>	<b>-155.200</b>	<b>-74.866</b>	<b>65.006</b>	<b>-15.328</b>
Financiële baten en lasten	3.868	2.500	4.526	1.368	-658
<b>Totaal resultaat</b>	<b>-86.326</b>	<b>-152.700</b>	<b>-70.340</b>	<b>66.374</b>	<b>-15.986</b>

Het gerealiseerde resultaat is ten opzichte van de begroting € 66.000 minder negatief vanwege extra inkomsten vanuit het rijk die de hogere lasten compenseren.

### 2.3.1 Rijksbijdragen

De rijksbijdragen in 2017 zijn € 185.000 hoger uitgekomen dan begroot.

- Per april en juni is er een groeitelling toegekend van 22 en 26 LL (t/m juli 2017), dit gaat om een bedrag van bijna € 36.000.
- De nabetaaling van DUO over de periode 2016/2017 zorgt voor voordeel tov van de begroting van € 99.000. Dit heeft te maken met de indexering van de vergoedingsbedragen tov het tarief van november 2015.
- De indexering van het schooljaar 2017/2018 is ongeveer € 50.000.

De rijksbijdragen in 2017 zijn € 133.000 hoger uitgekomen dan in 2016.

- De personele vergoeding is € 75.000 hoger dan in 2016. De grootste oorzaak is de indexering van de tarieven.
- De stijging van de vergoeding prestatiebox zorgt voor een positief resultaat van € 58.000

### 2.3.2 Overige overheidsbijdragen en subsidies

In 2016 en 2017 wordt er jaarlijks € 37.552 subsidie ontvangen door de Ichthusschool van de gemeente Alphen ad Rijn voor de opvang van nieuwkomers. In 2016 is hiervan € 5.000 gerealiseerd, in 2017 is de realisatie € 33.000.

### 2.3.3 Overige baten

De overige baten zijn € 191.000 hoger dan de begroting. Dit komt enerzijds doordat de baten schoolfonds niet begroot zijn (€ 126.000). Anderzijds zijn de opbrengsten voor medegebruik van de huisvesting € 55.000 hoger dan begroot, dit komt deels door een stukje opbrengsten van voor 2017 (€ 22.000). De overige baten van 2017 zijn € 31.000 hoger dan in 2016, ook dit komt vooral door opbrengst medegebruik van de huisvesting.

### 2.3.4 Personele lasten

De personele lasten zijn in 2017 € 183.000 hoger dan begroot.

1. De lasten van sociale lasten en pensioenen stijgen met € 15.000
2. Inhuur tbv passend onderwijs (Pass toe) € 52.000 (deel 2016)
3. Investering tbv Kwaliteitsimpuls scholen € 71.000
4. Kosten externe vervangingspool (wo eigen rekening) € 39.000

De personele lasten zijn in 2017 € 252.000 hoger dan *in 2016*.

1. De lasten van sociale lasten en pensioenen stijgen met € 50.000
2. Inhuur extern personeelslid KWA € 54.000
3. Inhuur tbv passend onderwijs (Pass toe) € 73.000
4. Inhuur externe tbv Kwaliteitsimpuls scholen € 38.000
5. Overige kleinere plussen en minnen van circa € 38.000

### **2.3.5 Afschrijvingen**

Afschrijvingen in 2017 zijn € 10.000 lager dan begroot iv.m. minder/verlate investeringen.

### **2.3.6 Huisvestingslasten**

De huisvestingslasten 2017 zijn in lijn met de begroting. T.o.v. 2016 is er een voordeel van € 64.000. Positief is de lagere dotatie onderhoudsvoorziening a € 88.000 ivm aanstaande verhuizing KWA en Koningin Beatrix school, negatief de hogere kosten voor onderhoudsbeheer -/- € 24.000.

### **2.3.7 Overige instellingslasten**

De overige instellingslasten in 2017 zijn € 138.000 hoger dan begroot, maar wel in lijn met 2016. Net als bij de baten waar de opbrengsten van schoolfonds niet begroot zijn in 2017, gebeurt dit ook bij de lasten schoolfonds. De lasten schoolfonds bedragen in 2017 € 138.000 wat het verschil direct verklaart. De overige plussen en minnen heffen elkaar op.

### **2.3.8 Financiële baten – en lasten**

De rente- en financiële baten zijn redelijk in lijn met de begroting en vorig jaar. Dit komt mede door de lage rentestand, waardoor er weinig grote fluctuaties ontstaan. Het koersresultaat op de effecten zorgt voor een positief effect van € 4.000 tov van de begroting. Daarnaast zijn de bankkosten van de schoolbankrekeningen niet begoot € 2.000.

### **2.3.9 Toelichting op het investeringsbeleid**

Jaarlijks wordt het Meerjaren investeringsplan (MJIP) opgesteld tijdens de begrotingsrondes voor een periode van 5 jaar en gekeken naar de beschikbare financiële middelen.

In 2017 is was er begroot € 149.000 waarvan uiteindelijk € 52.000 werkelijk is uitgegeven. Dit betreft vooral investeringen in ICT.

De komende 5 jaar verwacht SPCO € 1.3 mio te investeren. In 2019 is er € 750.000 opgenomen voor de investering in de nieuwe huisvesting van de KWA en de Koningin Beatrix school.

### **2.3.10 Toelichting op kasstromen en financiering**

De kasstroom uit operationele activiteiten laat in 2016 (€ 320.000) en 2017 (€ 262.000) een gezond beeld zien. De toekomstige investeringen kunnen met eigen financiële middelen gedaan worden.

### **2.3.11 Informatie over financiële instrumenten**

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

### **2.3.12 In control statement**

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

### **2.3.13 Treasuryverslag**

De stichting heeft in de bestuursvergadering in 2012 het Treasury Statuut opnieuw vastgesteld conform de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs van OCW.

De penningmeester van de stichting beheert op dit moment alle middelen. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen het stichtingsvermogen en de middelen van de scholen. De middelen van de scholen zijn weggelegd conform de Wet Fido, wat feitelijk inhoudt dat er op geen enkele manier risicovol mag worden belegd. Op dit moment staan de middelen op een beleggersrekening bij de plaatselijke bank. De middelen van de stichting worden belegd, echter zeer defensief.

De stichting heeft een zeer terughoudend financieel beleid gevoerd. Er is gebruik gemaakt van spaarrekeningen. De tegoeden op deze rekeningen zijn direct opeisbaar.

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

### **2.3.14 Kengetallen**

Het negatieve resultaat heeft gevolgen voor de kengetallen.

#### Liquiditeit:

Kengetal: 3,60 (gerealiseerd). Het streefgetal ligt tussen 0,5 – 1,5

De liquiditeit (maatstaf in hoeverre de stichting aan de korte termijnverplichtingen kan voldoen) is afgenomen van 3,77 naar 3,60. Volgens het ministerie dient deze te liggen tussen 0,5 en 1,5. De stichting heeft een gezonde liquiditeit.

#### Solvabiliteit I:

Kengetal: 59,37 (gerealiseerd).

Solvabiliteit I (geeft de verhouding weer tussen eigen en totaal vermogen) en is afgenomen van 61,92 naar 59,37.

#### Solvabiliteit II:

Kengetal: 78,79 (gerealiseerd). Het streefgetal is: 20% als ondergrens.

Solvabiliteit II (geeft de verhouding weer tussen eigen vermogen inclusief voorzieningen en het totale vermogen) is afgenomen van 81,21 naar 78,79. Het ministerie geeft een ondergrens aan van 20%. De vermogenspositie van de stichting kan als goed worden aangemerkt.

Rentabiliteit:

Kengetal: -1,23 (gerealiseerd). Het streefgetal ligt tussen -3 en +3.

De rentabiliteit geeft het resultaat uit gewone bedrijfsvoering gedeeld door totale baten uit gewone bedrijfsvoering weer. Deze is verslechterd van – 1,03 naar -1,23. Volgens publicatie van het CBS van 10 augustus 2007 wordt in het onderwijs een begrenzing van min en plus 3 gehanteerd. De huidige waarde valt hier binnen. Het ministerie geeft als ondergrens nihil aan.

Weerstandvermogen:

Kengetal: 21,53% (gerealiseerd). Het streefgetal ligt tussen 10 – 20 %

Het weerstandsvermogen is toegenomen van 20,87 naar 21,53. Dit percentage geeft aan of het bestuur voldoende reserves heeft gevormd om risico's, voortkomend uit de gewone bedrijfsvoering, op te kunnen vangen. Met voldoende weerstandvermogen kunnen tekorten in de exploitatie worden opgevangen en investeringen worden gedaan. Een percentage van 10-20 % kan als redelijk tot goed worden aangemerkt. De stichting heeft aan het eind van 2017 voldoende weerstandsvermogen.

Huisvestingsratio:

Kengetal: 6,98 (gerealiseerd). Het streefgetal is: 10,00

Deze geeft weer welk deel van de totale lasten is besteed aan lasten voor huisvesting. Daaronder vallen ook de afschrijvingen voor gebouwen en terreinen. Deze is afgenomen van 8,13 naar 6,98.



## 2.3.15 Continuïteitsparagraaf

### A. GEGEVENSSET

#### A1. Kengetallen T tot en met T+5

	<u>2017</u>	<u>2018</u>	<u>2019</u>	<u>2020</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>
<b>Personele bezetting in FTE:</b>						
-Bestuur/Management	6,97	7,54	7,54	7,54	7,54	7,54
-Personeel primair proces/Docerend Personeel	73,43	66,99	65,49	65,49	65,49	65,49
-Ondersteunend personeel/overige medewerkers	5,90	6,26	6,01	6,01	6,01	6,01
<b>Leerlingen aantallen</b>						
-Leerlingen aantallen per 1 oktober voorgaand jaar	1.301	1.273	1.283	1.285	1.264	1.264
Rehoboth	222	226	228	236	236	236
Immanuel	354	360	370	385	390	390
Ichtus	208	208	206	194	190	190
KWA	317	279	279	265	239	239
Kon.Beatrice	200	200	200	205	209	209

#### Toelichting op kengetallen.

Als gevolg van de dalende trend in de leerlingaantallen is het noodzakelijke om de verlaging in fte's door te zetten. Liefst zoveel mogelijk via natuurlijk verloop en het niet verlengen van tijdelijke contracten. Vooralsnog worden er in de meeste gevallen geen nieuwe leerkrachten aangesteld. Indien noodzakelijk wordt er binnen het bestuur gekeken of leerkrachten op een andere school ingezet kunnen worden. Wel wordt jaarlijks gekeken of de kwaliteit van het onderwijs gewaarborgd kan blijven en of er ruimte is om extra (tijdelijk) personeel aan te stellen. Dit is lastig in te schatten door het niet consistente overheidsbeleid en niet onuitputtelijke reserves.

## 2.4 Begroting 2017

### A2. Meerjarenbegroting T tot en met T+5

	<u>2017</u>	<u>2018</u>	<u>2019</u>	<u>2020</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>
<b>Balans</b>						
<b>Vaste Activa</b>						
Immaterieel	0	0	0	0	0	0
Materieel	1.260.895	1.182.795	1.896.195	1.795.095	1.576.695	1.408.845
Financieel	184.613	184.613	184.613	184.613	184.613	184.613
<b>TOTAAL VASTE ACTIVA</b>	<b>1.445.508</b>	<b>1.367.408</b>	<b>2.080.808</b>	<b>1.979.708</b>	<b>1.761.308</b>	<b>1.593.458</b>
<b>Vlottende Activa</b>						
Voorraden	0	0	0	0	0	0
Vorderingen	448.912	448.912	448.912	448.912	448.912	448.912
Overlopende activa	42.567	42.567	42.567	42.567	42.567	42.567
Effecten	0	0	0	0	0	0
Liquide Middelen	2.607.411	2.542.111	1.936.611	2.182.511	2.513.811	2.789.561
<b>TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA</b>	<b>3.098.890</b>	<b>3.033.590</b>	<b>2.428.090</b>	<b>2.673.990</b>	<b>3.005.290</b>	<b>3.281.040</b>
<b>TOTAAL ACTIVA</b>	<b>4.544.397</b>	<b>4.400.997</b>	<b>4.508.897</b>	<b>4.653.697</b>	<b>4.766.597</b>	<b>4.874.497</b>
<i>Eigen Vermogen</i>	2.698.224	2.516.724	2.553.824	2.657.524	2.717.324	2.737.124
Algemene Reserve	2.157.408	1.975.908	2.013.008	2.116.708	2.176.508	2.196.308
Bestemmingsreserves	540.816	540.816	540.816	540.816	540.816	540.816
Overige reserves/fondsen	0	0	0	0	0	0
Voorzieningen	882.410	920.510	991.310	1.032.410	1.085.510	1.173.610
Langlopende schulden	103.919	103.919	103.919	103.919	103.919	103.919
Kortlopende schulden	859.843	859.843	859.843	859.843	859.843	859.843
<b>Totaal Passiva</b>	<b>4.544.397</b>	<b>4.400.997</b>	<b>4.508.897</b>	<b>4.653.697</b>	<b>4.766.597</b>	<b>4.874.497</b>
<b>Staat/Raming van Baten en Lasten</b>						
<b>BATEN</b>						
Rijksbijdragen	6.675.432	6.598.400	6.512.500	6.567.200	6.557.000	6.548.000
Overige overheidsbijdragen en subsidies	42.056	39.500	2.000	2.000	2.000	2.000
College-, cursus- en/of examengelden	0	0	0	0	0	0
Baten in opdracht van derden	0	0	0	0	0	0
Overige baten	265.281	87.900	82.400	74.600	74.600	74.600
<b>TOTAAL BATEN</b>	<b>6.982.769</b>	<b>6.725.800</b>	<b>6.596.900</b>	<b>6.643.800</b>	<b>6.633.600</b>	<b>6.624.600</b>
<b>LASTEN</b>						
Personeelslasten	5.741.862	5.724.600	5.334.200	5.327.100	5.380.300	5.427.000
Afschrijvingen	218.137	227.200	254.100	252.700	228.700	213.000
Huisvestingslasten	491.846	495.800	507.300	500.600	500.600	500.600
Overige lasten	621.118	460.200	464.700	460.200	464.700	464.700
<b>TOTAAL LASTEN</b>	<b>7.072.963</b>	<b>6.907.800</b>	<b>6.560.300</b>	<b>6.540.600</b>	<b>6.574.300</b>	<b>6.605.300</b>
Saldo baten en lasten gewone bedrijfsvoering	-90.194	-182.000	36.600	103.200	59.300	19.300
Saldo financiële bedrijfsvoering (rentebaten -/rentelasten)	3.868	500	500	500	500	500
Saldo buitengewone baten en lasten	0	0	0	0	0	0
<b>Totaal resultaat</b>	<b>-86.326</b>	<b>-181.500</b>	<b>37.100</b>	<b>103.700</b>	<b>59.800</b>	<b>19.800</b>

### Balans

De materiele vaste activa (MVA) aankopen worden jaarlijks toegekend op basis van het MIP (MeerjarenInvesteringsPlan) en de daadwerkelijk aanwezige activa, waarbij het accent op het eerstkomende begrotingsjaar ligt.

In het MIP wordt minimaal 4 jaar (conform de MJB) tot maximaal 10 jaar vooruitgekeken.

In 2018, 2019 en 2020 staan er tot nu toe aankopen geraamd voor € 149.100, € 967.500 en € 151.600. In 2019 staat i.v.m. de verhuizing van de KWA en Koningin Beatrixschool € 750.000 in het investeringsplan opgenomen. Het jaargemiddelde van de afschrijvingen fluctueert tussen de € 210.000 en € 260.000.

De meerjaren onderhouds planningen voor de scholen zijn in 2015 geactualiseerd en incl. buitenonderhoud opgesteld. De dotatie voor 2018 is € 46.000, dit loopt naar 2020 op naar € 127.000 i.v.m. a.s. verhuizingen (Koning Willem-Alexanderschool en Koningin Beatrixschool in 2019). Tot die tijd ligt de dotatie op een lager niveau. De inschatting is dat het saldo van de voorziening groot onderhoud van € 787.000 ruim voldoende is om de uitgaven in de komende jaren op te vangen en de dotatie in de jaren na 2020 op een acceptabel niveau te kunnen houden.

We willen in 2019 wel extra investeren in de nieuwe scholen die gebouwd gaan worden. Wij worden de komende periode ondersteund door het bedrijf DDOCK uit Amsterdam die met vertegenwoordigers van de Koningin Beatrixschool een programma van eisen opstelt. De Koningin Beatrixschool werkt aan een nieuw onderwijs concept. De vertaling daarvan is straks goed te zien in het nieuw te realiseren schoolgebouw.

### **Baten en lasten**

De in de meerjarenbegroting opgenomen vergoedingen van DUO en SWV zijn berekend op basis van de ontvangen leerlingtelling per 1 oktober 2017 inclusief de prognoses voor de vervoljaren.

Voor DUO zijn de tarieven per oktober 2017 aangehouden, hiervoor is het berekeningsmodel van de PO-raad gebruikt. De samenvoegings-bijdrage voor de KWA-school stopt per 1 augustus 2018 (ruim € 60.000 op jaarbasis).

De basisvergoeding van het SWV is meegenomen op basis van de beschikking 2017-2018. Hierbij is geen rekening gehouden met (individuele) leerlingarrangementen.

Door de (geraamde) afname van het leerlingaantal staan de inkomsten flink onder druk.

De overige posten zijn (voor 2018 en 2019) zoveel mogelijk gelijk gehouden. Uitzonderingen zijn:

#### Salariskosten:

De personele meerjarenbegroting is gebaseerd op de salarisrun van oktober 2017 incl. "geraamde" wijzigingen in het personeelsbestand. Denk hierbij aan: pensioneringen en/of afscheid op eigen verzoek en/of het niet verlengen van tijdelijke contracten.

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

#### Afschrijvingskosten:

Deze zijn gebaseerd op de afschrijvingsprognose van de MVA-stand per november 2017 en de geraamde aankopen voor 2018-2022 volgens het "MVA-MJIP".

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

## **2.5 Risico analyse**

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

De analyse is als volgt:

\*\* doornemen: is de tekst hieronder niet voldoende moet je bedragen noemen waar komen de bedragen vandaan?

<b>Belangrijkste financiële risico's SPCO LEV</b>					
<b>Risiconummer</b>	<b>Risico</b>	<b>Gevolgen</b>	<b>Kans</b>	<b>Financieel gevolg</b>	<b>Invloed</b>
R1	Onderwijskwaliteit < kritische grens	Financieel, minder aanmeldingen, imagoschade	50%	Max € 320.000 (4 jaar € 80.000)	
R2	Passend onderwijs; te veel verwijzingen	Financieel, onrust binnen organisatie. Imago?	50%	Nu nog niet in te schatten	
R3	Gebrek aan ambitie sommige ouders	Kwaliteit onderwijs, onrust, verstarring	50%	max.€ 50.000	
R4	Teveel ziekmeldingen	Financieel, onrust, kwaliteit	50%	max.€ 25.000	
R5	Achterblijven van directeur als kwaliteits- en cultuurdrager	Financieel - Daling inkomsten. Kwaliteit, onrust / imagoschade	90%	max.€ 100.000	
R6	Het nog niet optimaal inzetten van alle aanwezige competentie	Financieel - Imagoschade; individuele schade leerlingen	50%	max.€ 25.000	
R7	Achterblijvende kwaliteit IB'rs	Financieel - Imagoschade; individuele schade leerlingen	50%	max.€ 25.000	
R8	Welbevinden / tevredenheid verschillende geledingen lager dan verwacht	Financieel - Daling werknemerstevredenheid - Daling onderwijskwaliteit? Minder aanmeldingen	20%	max.€ 25.000	
R9	Leerlingenrimp 10 meer dan waarop geanticipeerd	Financieel – teveel personeel in verhouding tot leerlingenaantal	50%	max.€ 40.000	
R10	Overheveling van het buitenonderhoud 2015	Financieel; aansturing	90%	Nu nog niet in te schatten	

### **2.5.1 Risico's**

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

### **2.5.2 Onvoorspelbare overheid**

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

### **2.5.3 Onderwijskwaliteit**

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

### **2.5.4 Leerlingenafname**

Om de risico's als gevolg van de afname van het aantal leerlingen te beperken wordt ten aanzien op de uitgaven van de inzet van ons onderwijs personeel gestuurd in ons bovenschoolsformatieplan. Wij blijven sturen dat de uitgaven voor ons personeel cirkelt rond de 80% van ons totale jaarbudget. Een prognose van ons leerlingenaantal is leidend daarbij.

### **2.5.5 Personeel**

De personeelskosten vormen een belangrijk deel van de totale lasten. Derhalve is een adequate personeelsplanning van groot belang om het risico op een personele bezetting die niet aansluit op de financiële mogelijkheden en de gewenste personele inzet in de hand te houden. Het beleid 'duurzaam gezond' dat SPCO LEV al een aantal jaren voert, heeft wat die beheersing betreft z'n vruchten af geworpen.

Binnen LEV werken we aan de versterking van de professionele cultuur. In de huidige schoolplannen is dat het thema waaraan veel aandacht wordt besteed.

Een actueel risico is de vervangingsproblematiek. Door de personeelstekorten zijn invallers moeilijk te vinden. Daarboven ontstaan risico's in verband met de ketenregeling. Indien contracten niet goed gemonitord worden kunnen recht op vaste contracten (onbedoeld en

ongewild) ontstaan. Dit staat dan weer op gespannen voet ten aanzien van ons beleid ‘ duurzaam gezond’.

### **2.5.6 Passend onderwijs**

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

### **2.5.7 Huisvesting**

Voor Waddinxveen worden twee nieuwe scholen gebouwd voor SPCO LEV. Realisatie:2019. Als alles volgens planning verloopt beschikt SPCO LEV vanaf 2019 over vier nieuwe schoolgebouwen (twee in Boskoop en twee in Waddinxveen) en een goed onderhouden gebouw uit 1980.

Een risico is dat de gemeente Waddinxveen de voorgestelde planning niet haalt. Wat investeren we nog in oude schoolgebouwen die op (korte termijn) verlaten gaan worden? De kwaliteit van het onderwijs is hier leidend.

Wij zullen als het gaat om kwaliteit van onderwijsruimten en veiligheid altijd onze verantwoordelijkheid nemen. Dit zullen wij doen in samenspraak met de gemeente Waddinxveen.

Een ander risico is de verplaatsing van de scholen in Waddinxveen. Het wordt met name in Waddinxveen-Zuid een hele uitdaging om alle kinderen mee te krijgen naar de nieuwe school in de nieuwe wijk.

Aan de andere kant investeren wij in een nieuw onderwijsconcept om die uitdaging om leerlingen mee te kunnen nemen aan te gaan en tevens zo om nieuwe leerlingen aan te trekken.