



LEREN EN VERTROUWEN

JAARVERSLAG 2018

**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	7
1.8 Bekostigingsgrondslag	8
1.9 De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)	8
1.9.1 Samenstelling GMR	8
1.9.2 Specialisaties	9
1.9.3 Vergaderingen	9
1.9.4 Besluiten en adviezen.....	10
1.10 Onderwijs, waaronder schoolverslagen	10
1.10.1 Schoolgids.....	20
1.10.2 Schoolplannen en professionele cultuur.....	21
1.10.3 Informatie- en communicatietechnologie.....	21
1.10.4 Passend Onderwijs	21
1.10.5 Middelen prestatiebox.	22
1.10.6 Verantwoording werkdrukmiddelen	23
1.10.7 Kwaliteit en inspectiebezoek.....	23
1.10.8 Onderzoek	24
1.10.9 Internationalisering	24
1.10.10 Tussenschoolse opvang	24
1.10.11 Buitenschoolse opvang.....	24
1.10.12 Identiteit	24
1.10.13 Commissie Kerk en School.....	25
1.10.14 Klachtenregeling.....	25
1.10.15 Personeel.....	25
1.10.16 Verzuimgegevens scholen SPCO LEV, kalenderjaar 2018.....	25
2 FINANCIËEL BELEID	26
2.1 Financiële positie op balansdatum.....	26
2.2 Toelichting Balans 2018 versus balans 2017	27
2.3 Staat van baten en lasten ten opzichte van realisatie 2017 en begroot 2018.....	27
2.3.1 Overige overheidsbijdragen en subsidies.....	28
2.3.2 Overige baten	28
2.3.3 Afschrijvingen	29
2.3.4 Huisvestingslasten	29
2.3.5 Overige instellingslasten.....	29
2.3.6 Financiële baten – en lasten	29
2.3.7 Toelichting op het investeringsbeleid	30
2.3.8 Toelichting op kasstromen en financiering	30
2.3.9 Informatie over financiële instrumenten	30
2.3.10 In control statement.....	30
2.3.11 Treasuryverslag	30
2.3.12 Kengetallen.....	30
2.3.13 Continuïteitsparagraaf.....	32
2.4 Begroting 2018	33

2.5	Risico analyse	34
2.5.1	Risico's	36
2.5.2	Onvoorspelbare overheid.....	36
2.5.3	Onderwijskwaliteit.....	36
2.5.4	Leerlingenafname.....	36
2.5.5	Personeel.....	36
2.5.6	Passend onderwijs.....	36
2.5.7	Huisvesting	37
3	VERSLAG RAAD VAN TOEZICHT/INTERN TOEZICHT.....	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 2018.

1.2 Jaarrekening

De jaarrekening 2018 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
Ichthuschool	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 hun 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 zich verder te ontwikkelen
- Zelf ook een lerende en onderzoekende houding hebben;
- Gericht zijn op de ander en dus ook leren aan elkaar;

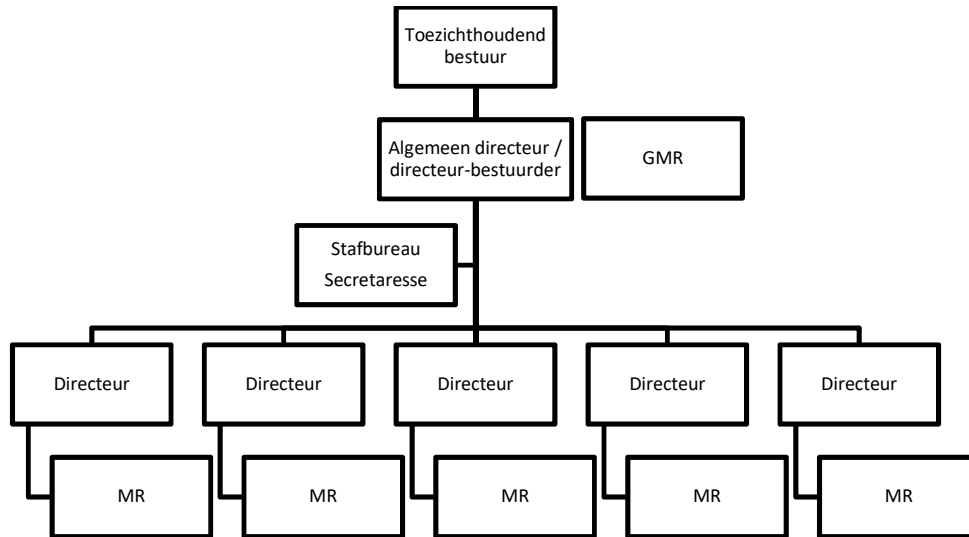
Dit betekent voor de bestuurder dat hij:

- 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 Bestuursamenstelling



Het bestuur is in 2018 als volgt samengesteld:

Voorzitter	: W. Verheij
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 'Raad van beheermodel' om de wettelijk verplichte scheiding tussen bestuur en toezicht vorm te geven. Dit model houdt in dat het bestuur een toezichhoudende rol vervult. De bestuurlijke taken zijn gedelegeerd aan de directeur bestuurder. Tot mei 2018 was er een algemeen directeur ad interim aangesteld in verband met het vertrek van de algemeen directeur. Per 1 juli 2018 is er een nieuwe directeur bestuurder aangesteld. Het bestuur heeft de toezichhoudende rol en het juridisch/wettelijk bestuur ligt mede in handen van de directeur bestuurder.

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

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

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

Uitgangspunt binnen de stichting is dat de verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie worden neergelegd en er sprake is van een relatieve (immers: binnen wet- en regelgeving en vastgestelde kaders op stichtingsniveau) autonomie van de school. Daarnaast dient het handelen van

de toezichthouder, het bestuur, het directiebestuur en de schooldirecteuren betrouwbaar, transparant en deugdelijk te zijn voor alle belanghebbenden (personeel, ouders, geledingen, organisaties rondom de school).

1.7 Governance

Bestuursmodel

Stichting Protestants Christelijk Onderwijs LEV (voortaan LEV) heeft het beheer over 5 basisscholen. LEV heeft het bestuursmodel zodanig ingericht dat er sprake is van een functionele scheiding van bestuur en toezicht. Hiertoe is één orgaan ingericht, de raad van beheer, bestaand uit twee geledingen: het toezichthoudend deel (vaak Algemeen Bestuur) en de directeur-bestuurder (vaak Dagelijks Bestuur). Voor de nieuwe planperiode (2019-2023) zijn richtinggevende uitspraken (RGU's) opgesteld en in dit toetsingskader vastgelegd. De RGU's zijn een uitwerking van het koersplan van de stichting.

Inhoud en functie toetsingskader

In dit toetsingskader zijn de RGU's vastgelegd. Voor elke RGU zijn één of meer indicatoren/normen vastgelegd. Hierin staat beschreven wanneer aan de richtinggevende uitspraak is voldaan. Aan de hand van de indicatoren/normen kan tussentijds en aan het eind van de planperiode in 2023 geëvalueerd worden of aan de RGU's is voldaan. In het toetsingskader is per RGU vastgelegd hoe de informatiestroom hierover tussen toezichthoudend bestuurders en de directeur-bestuurder verloopt (via bestuursrapportages), zodat er toezicht gehouden kan worden op het in uitvoering genomen beleid. Dit toetsingskader is een belangrijk document voor de toezichthoudende leden om te hanteren bij hun toezichthoudende taak. Daarnaast geeft het document duidelijke kaders waarbinnen de directies zelfstandig opereren. Zij verantwoorden zich middels managementrapportages.

Totstandkoming toetsingskader

Dit toetsingskader is tot stand gekomen in samenspraak met directies en GMR. Daarbij is gekeken naar belangrijke ontwikkelingen in wet- en regelgeving en belangrijke maatschappelijke ontwikkelingen op landelijk en op lokaal niveau. De richtinggevende uitspraken zijn erop gericht de sterke kanten van de organisatie te behouden en de minder sterke punten van de organisatie te verbeteren.

Bestuursfilosofie:

Uitgangspunt is de 'Code goed bestuur' van de PO-raad. Er is een heldere scheiding tussen de taken en verantwoordelijkheden van de intern toezichthouders en directeur-bestuurder. De taken en verantwoordelijkheden van de directies zijn beschreven in het managementstatuut. De directeur-bestuurder bestuurt op hoofdlijnen en stimuleert eigenschap en professionele ruimte op school- en stichtingsniveau. De directeur-bestuurder is eindverantwoordelijk voor de continuïteit en de kwaliteit van de taakuitvoering door de scholen. Ook is de directeur-bestuurder eindverantwoordelijk voor de naleving van de op de scholen van toepassing zijnde wet- en regelgeving. De directeur-bestuurder fungeert als werkgever voor alle medewerkers binnen de stichting.

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

De stichting kent een directieoverleg. De directies hebben een adviserende rol naar de directeur-bestuurder. Zij hebben een beleidsvoorbereidende rol in de commissies: algemene zaken, onderwijs

en personeel. De directeur-bestuurder is voorzitter van het directieoverleg en stelt tevens het beleid vast.

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

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.

In onderstaand overzicht treft u een vergelijking vanaf 2012.

	1/10/18	1/10/17	1/10/16	1/10/15	1/10/14	1/10/13	1/10/12
Rehoboth	228	226	222	226	233	231	226
Immanuel	370	361	354	341	343	363	363
Ichthus	180	206	208	220	229	228	237
Koning Willem Alexander	248	279	317	331	343	355	374 WA: 253 Juliana: 121
Koningin Beatrix	205	200	200	188	192	197	209
Totaal SPCO-LEV	1231	1272	1.301	1.306	1.340	1.374	1.409

1.9 De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)

1.9.1 Samenstelling GMR

In januari 2018 is de GMR gestart in de volgende samenstelling:

Oudergeleding	personeelsgeleding	School
Ernst-Jan Straver	Froukje Verburg (Secretaris)	Ichthusschool
Marcel Ackx / Axel Russcher	Nanda Kramer	Immanuelschool
Arjen van Eijk	Mariska Rijm	Rehobothschool
	Anke Fletterman	Kon. Beatrixschool
Jolanda Zweistra	Anja van Harten	Koning Willem-Alexanderschool

Met ingang van schooljaar 2018/2019 wordt Ernst-Jan Straver vervangen door Marcia Franken. Mariska Rijm heeft met ingang van het nieuwe schooljaar de rol van secretaris overgenomen van Froukje Verburg.

Op 31-12-2018 bestond de GMR uit de volgende leden:

Oudergeleding	personeelsgeleding	School
Marcia Franken	Froukje Verburg	Ichthusschool
Marcel Ackx / Axel Russcher	Liesbeth Jansen	Immanuëlschool
Anouk Plooi	Mariska Rijm	Rehobothschool

Michel Boers	Anke Fletterman	Kon. Beatrixschool
Michel Buurman (voorzitter)	Joke Hoogendoorn	Koning Willem-Alexanderschool

Voor de rol van secretaris geldt het onderstaande rotatieschema:

Schooljaar	School
2018-2019	Rehobothschool
2019-2020	Immanuëlschool
2020-2021	Kon. Beatrixschool
2021-2022	Koning Willem-Alexanderschool
2022-2023	Ichthusschool

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

Voor het jaar 2018-2019 is besloten met deze specialisaties te stoppen. We houden vooral vinger aan de pols voor wat betreft de kwaliteit van ons onderwijs.

1.9.3 Vergaderingen

De GMR heeft het afgelopen kalenderjaar 7 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 of interim directeur Jan Verbeek. Vanaf augustus 2018 door Gijsbert Buijs (directeur bestuurder).

Vergaderdata en onderwerpen.

Datum	Locatie	Specifieke Agendapunten
8 januari	Koningin Beatrixschool	Beatrixschool SPCO LEV Begroting Sociaal veiligheidsplan Meerjarenbegroting 2018-2021
6 februari	Rehobothschool	Profiel algemeen directeur en sollicitatieprocedure Jaarverslag GMR 2017 Arbo contract Gesprek met toezichhoudend bestuur SPCO LEV Begroting
19 maart	Immanuëlschool	Kwaliteit op onderwijs
15 mei	Ichthusschool	Jaarverslag 2017 Jaarrekening 2017 Procedure nieuwe directeur AVG
26 juni	Koningin Beatrixschool	Beatrixschool Procedure nieuwe directeur Wijzigingen statuten Treasury beleid
18 september	Ichthusschool	voorstellen nieuwe directeur bestuurder AVG Jaarplan GMR huishoudelijk reglement
20 november	Koningin Beatrixschool	Beatrixschool AVG Begroting SPCO-LEV 2019 Tijdspad Route Koersplan

1.9.4 Besluiten en adviezen

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


- De GMR ingestemd met het Sociale Veiligheidsplan zoals het er nu ligt. In de praktijk moet worden gekeken of dit plan daadwerkelijk werkbaar is en waar nodig aangepast. (directies, GMR, MR).
- De GMR is akkoord met de begroting 2018.
- De GMR is akkoord met het vakantierooster 2018-2019 en geeft als advies mee om een extra week vakantie in te plannen tussen de meivakantie en de zomervakantie.
- De GMR geeft het advies om het AVG beleid concreter uit te werken en en juridisch na te laten kijken.
- De GMR is akkoord met de wijzigingen van de statuten.
- De GMR heeft ingestemd met het benoemen van een nieuwe directeur-bestuurder.
- De GMR is akkoord met de begroting 2019 met het advies om de reserves niet zo hoog te houden.
- De GMR is vertegenwoordigd geweest in de sollicitatiecommissie voor een nieuwe directeur-bestuurder.
- Vanuit de GMR is er voor MR- en GMR-leden een cursus georganiseerd over MR/GMR.

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 2018, opgesteld door onze directeuren:

<p>Rehobothschool</p> <p>De Rehobothschool heeft op 1 oktober 2018 228 leerlingen, verdeeld over 9 groepen. Dat zijn 2 leerlingen meer dan op de vorige teldatum; het leerlingaantal is al jaren stabiel.</p> <p>Er zijn 20 leerkrachten werkzaam, waarvan 16 in functieschaal LA en 4 in functieschaal LB. Daaronder twee IB'ers en vakdocenten voor muziek en bewegingsonderwijs.</p> <p>Er zijn specialisten op het gebied van rekenen, hoogbegaafden, gedrag, lezen en 21e eeuw leren.</p> <p>Er zijn onderwijsassistenten in dienst, die ingezet worden in alle groepen. Eén ervan wordt bekostigd uit de gelden voor werkdrukvermindering. Er werkt een conciërge op vrijwillige basis. Alle werknemers werken parttime.</p> <p>Naam directeur: G.M. Figee-Kranenburg</p>	
<p>Onderwijs & identiteit</p> <p>'Leren aan elkaar' is een belangrijke kernwaarde van SPCO LEV en ook binnen de Rehobothschool staat dit hoog in het vaandel. Alle teamleden wonen lessen van elkaar bij en bespreken deze na.</p>	

We proberen ons daarbij op te stellen als 'critical friend'.

Ook 'eigenaarschap' is een onderdeel van de professionele cultuur. In 2018 is daarom het werken in leerteams uitgebouwd. Er zijn vijf leerteams operationeel, te weten: rekenen, taal/lezen (nieuw in 2018), talentbegeleiding, Engels en 21e eeuws leren. Elke leraar maakt deel uit van een leerteam en ook de voortrekker van het leerteam is een leraar.

De studiedagen worden ingevuld vanuit de leerteams; de teamleden worden meegenomen in de ontwikkelingen op de diverse gebieden. Daarnaast is een studiedag besteed aan een bijscholing Kanjertraining.

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

'Leren zichtbaar maken' en het bijbehorende gedachtegoed van John Hattie is een voortschrijdend proces. Het inzichtelijk maken van doelen voor leerlingen is daaruit voortgevloeid, alsmede het formuleren van doelen en succescriteria op de weekplanner. Met het team wordt over dit onderwerp nagedacht in bordsessies. Daarop worden successen, doelen en actiepunten vastgelegd.

In 2017 is een nieuw Sociaal Veiligheidsplan opgesteld. Om tot een goede implementatie te komen, is in 2018 met name de meld- en beroepscode een regelmatig terugkerend item in de personeelsvergaderingen.

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'. Daarbij wordt steeds minder projectmatig gewerkt en er 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 en I-pads is verder uitgebouwd. Doel van het werken met deze digitale leermiddelen is het vergroten van het adaptieve onderwijs, het efficiënter feedback geven door de leerkracht en het inwijden in het 21e eeuws leren, waaronder ICT-basisvaardigheden en mediawijsheid.

In augustus 2018 werd overgestapt op een nieuwe taalmethode, te weten de vierde versie van Taal Actief.

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

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Er is wekelijks een vast overlegmoment en de MT-leden worden ook gefaciliteerd in ambulante tijd. Het MT bestaat naast de directeur uit beide IB'ers en een leerkracht.</p>
<p>Financiën De school is financieel gezond. De vrijwillige ouderbijdrage werd door 87% van de ouders betaald, waarbij 13% meer gaf dan de vastgestelde minimumbijdrage. Er is geïnvesteerd in twee touchscreens en een nieuwe taalmethode.</p>
<p>Huisvesting Het pand is opgeleverd in 1984. In 2005 zijn er twee lokalen op een verdieping gebouwd en in 2012 zijn daar nog twee kleine les/IB-ruimten bijgebouwd. Het onderhoud is steeds goed uitgevoerd, dus het pand heeft –behoudens regelmatige lekkage- weinig mankementen. Door de interim Algemeen Directeur is bij de Gemeente Alphen aan den Rijn onder de aandacht gebracht dat het pand z'n langste tijd wel heeft gehad.</p>
<p>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. In 2018 zijn ook de notities voor ouders zichtbaar. De communicatie met de Medezeggenschapsraad en de Ouderraad verloopt goed en de ouders in deze organen hebben een waardevolle inbreng.</p>
<p>Hoe is de zorg georganiseerd/ passend onderwijs... Er wordt planmatig gewerkt volgens de 1-zorg route HGW. In groepsbesprekingen stemmen IB'ers met leraren af welke ondersteuning wordt geboden aan de (groepen) leerlingen. Voor leerlingen die (tijdelijk) een extra steuntje in de rug nodig hebben is de IB'er bovenbouw, tevens Remedial Teacher, anderhalve dag in de week beschikbaar. Voor leerlingen met een ontwikkelingsvoorsprong is ook aparte zorg; zij worden extra begeleid door de IB'er onderbouw, tevens begaafdenspecialist. In de documenten 'Zo werken wij' wordt per vakgebied de aanpak beschreven. Dit is een echt werkdocument, i.t.t. de vroegere groepsplannen.</p> <p>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. Voor leerlingen met bijzondere ondersteuningsbehoeften en leerlingen voor wie de basisondersteuning mogelijk niet volstaat, wordt een arrangement aangevraagd. In 2018 was er ook een arrangement vanuit cluster 2.</p>

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 2018: 370 leerlingen, 31 leerkrachten en 5 onderwijsassistenten.

Directie: C.T. de Graaf
en D. de Jong



Onderwijs & identiteit

In november 2018 zijn we gestart met wat veranderingen in de school. Het MT bestond dit schooljaar uit Cees de Graaf en Daniëlle de Jong. Ada te Pas is uit het MT gegaan en staat vier dagen voor groep 6. In november heeft de Immanuelschool een inspectiebezoek gehad. De inspectie heeft de school met een voldoende beoordeeld. Wel hebben ze aangegeven dat er zeker doorontwikkeld moet worden op verschillende punten. Vandaar dat er een verbeterplan is geschreven waarin doelen zijn gesteld die het schooljaar 2018/2019 gehaald moeten worden. Nadruk ligt hierbij vooral op de kwaliteitszorg en de basiskwaliteit van de leerkrachten. Het doel is om dit voor de zomervakantie 2019 op orde te hebben zodat we op lange termijn kunnen werken aan resultaten en verdieping van de vaardigheden van leerkrachten.

We hebben het jaar afgesloten in de kerk met een kerstmusical. Onder leiding van En Muziek heeft een groep kinderen deze musical ingestudeerd en uitgevoerd voor de hele school.

Personeel & organisatie

In augustus 2018 zijn we gestart met 6 nieuwe personeelsleden.

Na de herfstvakantie meldde de leerkracht van groep 4 zich ziek. Zij besloot vlak daarna om niet meer op de Immanuelschool te willen terugkeren. Tot de kerstvakantie heeft groep 4 te maken gehad met invallers. De laatste weken van 2018 hebben we een detacheringsbureau ingezet om deze groep op te vangen. Vanaf januari hadden we een oplossing gevonden. De sfeer in de groep was niet meer optimaal te noemen wat ook iets doet met de veiligheid en de resultaten. De nieuwe leerkracht had als taak om eerst het pedagogisch klimaat in deze groep op te pakken. In groep 5 hebben we een rots en water training ingezet in de groep om te werken aan de dynamiek in deze groep.

Financiën

De school is financieel gezond. De vrijwillige ouderbijdrage werd door ongeveer 70% van de ouders betaald. In 2018-2019 hebben we extra middelen ontvangen voor werkdrukverlichting, hierdoor waren we in staat in augustus een aantal onderwijsassistenten aan te stellen.

Huisvesting

Over het algemeen zijn we tevreden over ons gebouw. Er zijn dit jaar sneeuwvangers geplaatst op het dak, we verwachten dat de sneeuwvangers sneeuwval van het dak zullen tegengaan. Een aantal punten van zorg blijven echter bestaan. Het klimaat blijft in een aantal lokalen lastig in te regelen, de goten aan de voorzijde van de school blijven lekken en ook zijn er plekken op het schoolplein die blijven verzakken. Dit zijn aandachtspunten voor gesprekken met Helix.

Communicatie & kwaliteit

Voor de communicatie naar ouders hebben wij onze twee wekelijkse nieuwsbrief. Ouders kunnen op de website actuele informatie vinden.

Binnen de MR hebben we positief kritische ouders die constructief met ons meedenken. Het

contact met de oudergeleding is goed.

Hoe is de zorg georganiseerd/ passend onderwijs...

In augustus 2018 zijn we gestart met een nieuwe IB-er in de school. Er zijn twee IB-ers; één voor de groepen 1 tot en met 4 en één voor de groepen 5 tot en met 8.

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

Middelen voor extra ondersteuning

We zijn gaan werken met vier onderwijsassistenten in plaats van een RT-er in de school. Dit om de leerlingenzorg binnen de groepen gestalte te geven.

Voor leerlingen met bijzondere ondersteuningsbehoeften en leerlingen voor wie de basisondersteuning mogelijk niet volstaat, wordt een arrangement aangevraagd.

Deze leerlingen worden besproken in het SOT (= schoolondersteuningsteam), waarbij met alle betrokkenen naar de ontwikkelingen van het kind wordt gekeken.

Ichthusschool

Het leerlingaantal was op 1 oktober 2018: 188.

In 2018 hebben 40 kinderen de school verlaten. Dit waren voornamelijk groep 8 leerlingen, een enkele verhuizing en 1 leerling die naar het speciaal basisonderwijs is vertrokken.

Directeur: mevr. W.H. Salzmann



Er zijn 9 groepen geformeerd. Naast de directeur bestaat het team per 1 aug. 2018 uit 20 personen: 14 leerkrachten, een IB'er (ad interim), een vakdocent voor bewegingsonderwijs, een onderwijsassistente en een administratief medewerkster.

Onderwijs & identiteit

Omdat het eerste deel van het schooljaar "Talent (h)erkend)" 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 volgende 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. De resultaten hebben zich daardoor positief ontwikkeld.

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. 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.

Het ziekteverzuim was laag. Op wat serieuze griepuitvallers zijn er geen langdurig zieken geweest. Wel waren er een aantal zwangerschapsverloven te vervullen.

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 methodegebonden toetsen.

De resultaten van de school n.a.v. de cito-toetsen worden steeds intensiever geanalyseerd. Zij maakt 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.

Meerbegaafde kinderen krijgen extra uitdaging in de Plusklas en werken in de klas met Levelwerk.

Koning Willem-Alexanderschool (locatie Peter Zuidlaan en Oranjelaan)

De Koning Willem-Alexanderschool had op 1 oktober 2018 in totaal 248 leerlingen (was 279) en 28 personeelsleden. Daarvan waren er 21 beschikbaar voor de groep, een vakleerkracht voor gym, twee IB'ers, 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. Zo haalden we plaatselijk en regionaal het nieuws met een fietspromotiedag en met de intocht van Sinterklaas. Ook onze opschoondag kreeg in de omgeving publiciteit. 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 voor alle Waddinxveense basisscholen.
- **De leeropbrengsten moeten omhoog.** (Kernwoord *'kwaliteit'*)
In 2018 is de nieuwe methode Staal geïntroduceerd waarbij we vooral met betrekking tot spelling en woordenschat hoge verwachtingen koesteren. Daarnaast hebben we met een deskundige van buiten (Henk van der Woude) de instructie van de lessen scherp bekeken en is ook de gespreksvoering bij een groepsplanbespreking verbeterd. We hebben ook de indeling van de groepsplannen verbeterd en het aantal uren per vak vastgesteld.
- **De nieuwbouw is 'ge-heid' begonnen !** Kernwoord: *'Uitstraling'*
Tijdens de zomervakantie zijn de palen geheid en op 5 oktober zijn in bijzijn van al de leerlingen de laatste betonplaten gelegd. Als tijdschapsule werd een koffer met tijdscherinneringen onder de fundering gelegd voor de vinder bij de afbraak van de school ooit. De bouw is voortvarend aangepakt met als uiteindelijk streefdatum van oplevering 19 juli 2019.
- **Nieuwe vormen van leren:** we zijn verder gegaan met *'modern onderwijs'* informatica en robotica maar ook bewegend leren werd door verschillende leerkrachten uitgeprobeerd.

- 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 ('*modern onderwijs*')

Personeel & organisatie

We hebben in 2018 afscheid genomen van 5 teamleden: Neeltje van't Wout als IB-er, Tineke van der Eijk en Bea Kars als leerkrachten en van de onderwijsassistenten Lydia Baas en Chrissy Schinkel. Er kwamen drie teamleden bij: Judith Barto, Margreet van Dodewaard (OA) en Monique de Joode (OA). Samen met de Beatrixschool is een nieuwe plusklasleerkracht benoemd.

We hebben een verdere voortgang gemaakt in **professionaliteit**. Leerkrachten gingen meer samenwerken met bijvoorbeeld het gebruik van Sharepoint. De specialisten zijn dit jaar beter gepositioneerd en 4 x per jaar was er een overleg met een verbreed MT.

Specialisten: hoogbegaafdheid/ICT/gedrag/taallezen/rekenen (in opleiding)

Ziekteverzuimpercentage op KWA in 2018 was 1,83%

Jaartal	2016	2017	2018
Wtf	21,1	18,9	18,5
Verzuimpercentage	10,86	3,51	1,83

Financiën

Financieel hebben we een fors tekort opgelopen, doordat we enerzijds 31 leerlingen minder telden en anderzijds de boventaligheid op met name de Oranjelaan bewust in stand hebben gehouden. We draaiden met twee groepen teveel. Uitgangspunt was om zo lang mogelijk het complete aanbod aan leerjaren op de Oranjelaan te kunnen blijven aanbieden. Hierdoor ontstond een tekort op de personeelsbegroting van € 180.000,- waardoor in 2109 flink bezuinigd zal moeten worden. Een overmatig deel van onze begroting vloeit ook weg via de post verwarming en via veel dubbele kosten (abonnementen, licenties, etc)

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. Gelukkig neemt de gemeente Waddinxveen de helft van de kosten op zich die veroorzaakt worden door het te lange uitstel van de nieuwbouw.

Het is de bedoeling dat juli 2019 er een nieuw schoolgebouw staat op het voormalige WSE-terrein, waar wij samen met de Regenboog en Quadrant naar toe zullen gaan. Gezien de marktsituatie zijn we blij dat er uiteindelijk nog een partij gevonden kon worden die binnen de gestelde tijd wilde bouwen en met wie de gemeente budgettair tot een overeenstemming kon komen. Een en ander betekende wel een flinke bezuiniging op de uitvoering van het schoolgebouw, maar er blijft toch nog steeds een mooi gebouw op komst!

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 is één drukbezochte ouderavond geweest rond het continuïteitsplan en er is voor de Oranjelaan-

ouders nog een inspreekmoment geweest per groep over de groepsindeling voor volgend schooljaar.
De ouderbijdrage kwam gemiddeld voor 80% binnen. Via de Stichting Leergeld werd een aanvulling verkregen op de niet inbare bedragen.
Samen met de ouders is er een schoolkerkdienst geweest en werd het kerstfeest met heel de school in de Immanuelkerk gevierd.

Hoe is de zorg georganiseerd/ passend onderwijs...

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

Er worden per jaar 4 groepsbesprekingen gehouden en de leerkrachten maken voor de hoofdvakken groepsplannen.

Voor leerlingen met bijzondere ondersteuningsbehoeften en leerlingen voor wie de basisondersteuning mogelijk niet volstaat, wordt een arrangement aangevraagd.
Gemiddeld één keer per maand vindt een SOT (schoolondersteuningsteam) plaats, waarbij met alle betrokkenen naar de ontwikkelingen van het kind wordt gekeken.

Ook in 2018 zijn vanuit de zorggelden vermeerderd met werkdruggelden twee extra onderwijsassistentes benoemd ter ondersteuning van zware groepen.

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 2018 200 leerlingen
De kinderen zijn verdeeld over 8 groepen, die in 3 zgn. units werken.
Het personeel bestaat per 1 augustus 2018 uit 18 (deels parttime) leerkrachten, een IB'er, drie onderwijsassistenten en een vakleerkracht bewegingsonderwijs .

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 directeur. 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 5 personen: de intern begeleider, 3 bouwcoördinatoren en de directeur. Zij sturen de andere collega's aan, waarbij wordt ingezet op het vergroten van de zelfstandigheid en de professionele houding van het team.

Financiën

De Koningin Beatrixschool is in 2018 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 2018 door 85% van de ouders betaald.

Huisvesting

De nieuwbouwplannen hebben vaste vormen aangenomen. De Koningin Beatrixschool zal bij de start van schooljaar 2020/2012 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 2018 geen lokalen over, er wordt zelfs uitgeweken naar de gemeenschapsruimte en de andere nevenruimten zoals de teamkamer en de werkplekken die op de gangen zijn gesitueerd. Deze ruimte worden o.a. gebruikt door de Plusklas, het overblijven en andere activiteiten.

Er is een goede samenwerking met Peuterspeelzaal Dikkie Dik die onder de organisatie 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.

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....

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 resultaten van de school n.a.v. de cito-toetsen worden intensief geanalyseerd.

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.

Meerbegaafde kinderen krijgen extra uitdaging in de Plusklas.

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

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 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 te 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 dekkingsgraad 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 Verantwoording werkdrukmiddelen

Voor schooljaar 2018-2019 zijn voor het eerste de zogenaamde werkdrukmiddelen beschikbaar gesteld door het rijk. Deze middelen zijn voor 5/12 deel ontvangen in kalenderjaar 2018 en worden hieronder verantwoord.

Op alle scholen van de stichting is tussen de teamleden centraal het gesprek gevoerd over de ervaren werkdruk. Waar komt het vandaan? Wat zou helpend zijn? Middels het model het model wat CNV Onderwijs beschikbaar heeft gesteld is vervolgens individueel geïnventariseerd wat de wensen zijn. De uitkomst daarvan is vervolgens besproken. Op alle scholen heeft de (P)MR ingestemd met de gemaakte keuzes. De scholen hebben de werkdrukmiddelen ingezet voor onderwijsassistenten en vakdocenten.

Op de Rehobothschool zijn de werkdrukmiddelen ingezet voor extra personeel.

Inzet werkdrukgelden op de Immanuelschool zijn gebruikt voor 2 leerkrachten 0,3 wft te geven om collega's te vervangen alsmede inzet in de vorm van onderwijsassistenten. Op de Koningin Beatrixschool zijn de werkdrukmiddelen ingezet voor de vakleerkracht gym(0,4) en onderwijsassistentie (0,55 en 0,7) .

De Ichthusschool en de Koning Willem Alexanderschool hebben nog niet het volledige budget van de periode augustus tot en met december besteed. Zij nemen dit overgebleven budget mee naar 2019. Hiervoor zal extra personeel benoemd gaan worden die die leerkrachten ontlasten in de administratieve last.

Som van Bedrag	Kolomlabels					Eindtotaal	
Rijlabels	400	401	402	404	405		
150135			€ -4.588,29	€ -5.943,77		€ -10.532,06	Saldo meenemen naar volgend jaar.
OCW: Werkdruk middelen			€ -4.588,29	€ -5.943,77		€ -10.532,06	
400038			€ 8.762,96		€ 6.636,99	€ 15.399,95	
Salariskosten werkdrukvermindering OP			€ 8.762,96		€ 6.636,99	€ 15.399,95	
400039	€ 16.427,38	€ 29.417,07		€ 12.138,73	€ 17.290,82	€ 75.274,00	
Salariskosten werkdrukvermindering OOP	€ 16.427,38	€ 29.417,07		€ 12.138,73	€ 17.290,82	€ 75.274,00	
801020W	€ -14.647,50	€ -23.397,50	€ -8.762,96	€ -12.138,73	€ -12.962,50	€ -71.909,19	
Vergoeding Rijk inz. werkdrukmiddelen	€ -14.647,50	€ -23.397,50	€ -8.762,96	€ -12.138,73	€ -12.962,50	€ -71.909,19	
Eindtotaal	€ 1.779,88	€ 6.019,57	€ -4.588,29	€ -5.943,77	€ 10.965,31	€ 8.232,70	

1.10.7 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 verbeterslag 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.

1.10.8 Onderzoek

Op het gebied van onderzoek en ontwikkeling is er een meningspeiling gedaan bij ouders, personeel en leerlingen voor het tot stand komen van het koersplan.

Er is een onderzoek positionering geweest in de nieuwe wijken wat betreft samenwerking BSO en andere organisaties. We verwachten in de toekomst een groei naar IKC.

1.10.9 Internationalisering

Op de scholen is er meertalig onderwijs. Vanaf groep 1 krijgen de leerlingen Engels.

Tussen de scholen en diverse kerken vind er samenwerking plaats voor o.a. zendingsprojecten (Uganda en Kenia).

1.10.10 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.

1.10.11 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.

1.10.12 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.

1.10.13 Commissie Kerk en School

In 2018 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 Waddinxveense scholen. De bijeenkomst werd bezocht door zo'n 90 collega's. De viering werd gehouden in de Ontmoetingskerk in Waddinxveen.

1.10.14 Klachtenregeling

SPCO LEV hanteert een klachtenregeling. De klachtenregeling is uitgebreid beschreven in het IPB. SPCO LEV is aangesloten bij de landelijke klachtencommissie via de besturenraad. In 2018 zijn er geen klachten ingediend.

1.10.15 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.

1.10.15.1 Ontslagvergoedingen

Er is geen geschreven beleid op dit punt. De regelgeving wordt hieromtrent gevolgd. In 2018 is er een ontslagvergoeding betaald van bruto € 62.189,00.

1.10.16 Verzuimgegevens scholen SPCO LEV, kalenderjaar 2018

Het verzuimpercentage ligt in 2018 op 4,55 %. SPCO LEV voert een strak personeelsbeleid. Naast de eigen gesprekscycli worden via 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	31-12-2018	31-12-2017	Passiva	31-12-2018	31-12-2017
Materiële vaste activa	1.177.040	1.260.895	Eigen vermogen	2.442.930	2.698.224
Financiële vaste activa	63.189	184.613	Voorzieningen	936.047	882.410
Vorderingen	452.642	491.479	Langlopende schulden	92.852	103.919
Liquide middelen	2.639.674	2.607.411	Kortlopende schulden	860.716	859.843
Totaal activa	4.332.545	4.544.397	Totaal passiva	4.332.545	4.544.397

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 2018 versus balans 2017

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 € 83.855,00. Er is voor € 133.180,00 geïnvesteerd en de afschrijvingen bedragen € 217.034 in 2018.

Financiële vaste activa:

De aandelen Robeco All strategy en Robeco RG LUX zijn in 2018 verkocht voor respectievelijk € 73.272,86 en € 111.340,02.

Door de verkoop van de laatste aandelen heeft de stichting geen aandelen meer in haar bezit.

Vorderingen:

De stand van de vorderingen is gedaald met bijna € 39.000. Alle vorderingen zijn iets lager.

Liquide middelen:

De toename van de liquide middelen bedraagt € 32.263. Dit wordt vooral veroorzaakt door de beperkte investering tov de afschrijving en de verkoop van effecten.

Eigen vermogen:

Het negatieve resultaat 2018 zorgt voor een afname van het eigen vermogen met € 255.294,00.

Voorzieningen:

De stijging van de voorzieningen wordt grotendeels veroorzaakt door de voorziening groot onderhoud stijgt met € 46.000. Het overige deel komt voort uit de personeelsvoorzieningen.

In 2018 zijn er geen onttrekkingen geweest uit de voorziening onderhoud. Dit heeft met name te maken met de nieuwe scholen waar geen groot onderhoud uitgevoerd hoeft te worden.

Daarnaast wordt in de scholen KWA en BEA slechts het hoogst nodige onderhoud uitgevoerd.

In 2018 is er voor € 14.222 uit de voorziening jubilea onttrokken. Om de voorziening weer op de benodigde hoogte te brengen is € 21.858,39 gedoteerd aan de voorziening (€ 800 per fte).

Langlopende schulden:

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

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

Kortlopende schulden:

De kortlopende schulden zijn licht gestegen ten opzichte van voorgaand jaar. Dit jaar liggen de opvallend heden bij de werkdrukgeden en de transitievergoeding. De Ichthusschool en de Willem Alexanderschool hebben in het kader van de werkdrukvermindering gelden meegenomen naar 2019, omdat deze nog niet in 2018 waren ingezet € 10.532. Daarnaast is een transitievergoeding opgenomen van € 62.189.

2.3 Staat van baten en lasten ten opzichte van realisatie 2017 en begroot 2018

Onderstaand een vergelijking van de staat van baten en lasten 2018 ten opzichte van begroot 2018 en gerealiseerd 2017. Na de totaalstaat volgt een toelichting.

	Realisatie 2018	Begroting 2018	Realisatie 2017	Vershil Real. 2018 vs begroting	Vershil Real. 2018 vs 2017
BATEN					
Rijksbijdragen	7.033.584	6.598.400	6.675.432	435.184	358.152
Overige overheidsbijdragen en subsidies	45.524	39.500	42.056	6.024	3.468
Overige baten	322.338	87.900	265.081	234.438	57.257
TOTAAL BATEN	7.401.446	6.725.800	6.982.769	675.646	418.877
LASTEN					
Personele lasten	6.304.008	5.724.600	5.741.862	579.408	562.146
Afschrijvingen	217.034	227.200	218.137	-10.166	-1.103
Huisvestingslasten	489.746	495.800	491.846	-6.054	-2.100
Overige instellingslasten	636.757	460.200	621.118	176.557	-15.539
TOTAAL LASTEN	7.647.545	6.907.800	7.072.963	739.745	574.582
Saldo baten en lasten	-246.099	-182.000	-90.194	-64.099	-155.905
Financiële baten en lasten	9.195	500	3.868	8.695	5.327
Totaal resultaat	-255.294	-181.500	-86.326	73.794	-168.968

Het gerealiseerde resultaat is ten opzichte van de begroting - €73.794,- met name door hogere toename van de personeelslasten t.o.v. de toename van de bijdragen personeel.

Rijksbijdragen

De rijksbijdragen in 2018 zijn € 358.152 hoger uitgekomen dan *in 2017*.

- De personele vergoeding is hoger naar aanleiding van nieuwe cao-afspraken en indexering van de tarieven;
- Toekenning werkdrankmiddelen voor de periode augustus tot en met december € 71.900.
- Nabetalings over 2017-2018 (personeel, presentatiebox en pab) die volledig in 2018 valt. (€ 202.800)

2.3.1 Overige overheidsbijdragen en subsidies

In 2017 is er € 37.552 aan subsidie ontvangen voor de nieuwkomersgroep. In 2018 is de subsidie geheel vrijgevallen.

2.3.2 Overige baten

De overige baten zijn € 234.438 hoger dan de begroting. Dit komt enerzijds doordat de baten schoolfonds niet begroot zijn (€ 128.239). Daarnaast is een vordering op het UWV opgenomen inzake transitievergoeding van € 62.189 welke niet is meegenomen in de begroting.

De opbrengst medegebruik is hoger dan begroot € 37.798 en licht lager dan 2017 € 7.460.

Personele lasten

De personele lasten zijn in 2018 € 579.408 hoger dan begroot.

Dit komt onder andere omdat er een stijging heeft plaatsgevonden van sociale lasten en pensioenen met € 178.198.

In 2018 zijn de salarissen van leraren omhoog gegaan naar aanleiding van nieuwe cao-afspraken. Leraren(OP) hebben daarnaast in oktober een extra betaling ontvangen van 42% van het nieuwe maandsalaris (€ 109.900 excl. werkgeverslasten).

Daarnaast hebben alle medewerkers € 750 ontvangen naar rato van aanstelling en aanstellingsduur (€64.900 excl. werkgeverslasten).

Inhuur tbv passend onderwijs : De realisatie betreft in 2018 € 67.700. Dit heeft betrekking op D4W Bijdrage passtoe.

Overige personele kosten valt dit jaar ook op. Deze post wijkt € 70.083 af van de begroting en is € 71.725 hoger dan in 2017.

Dit heeft te maken met een opgenomen schuld in 2018 voor de interbestuurlijke vervangingspool die in 2019 zal worden ontvangen.

De volgende posten zijn niet opgenomen in de begroting:

De malus over 2017 betaald in 2018 € 20.350 en de overige personeelskosten voor de werving en selectie van de nieuwe directeur € 31.880.

2.3.3 Afschrijvingen

Afschrijvingen in 2018 zijn € 10.166 lager dan begroot. Dit komt voornamelijk door de achterblijvende investeringen voor OLP en ICT.

2.3.4 Huisvestingslasten

De huisvestingslasten wijken € 6050 af van de begroting en € 2.100 t.o.v. 2017.

In 2018 is een afrekening over 2017 ontvangen van gemeente Alphen aan den Rijn voor de geleverde diensten € 18.662 (klein dagelijks onderhoud, schoonhouden algemene ruimte en energie). SPCO LEV heeft in 2017 hogere voorschotten betaald dan de daadwerkelijke kosten waardoor zij in 2018 € 18.662 hebben teruggekregen.

Bij onderhoud terrein en tuin is de realisatie in 2018 lager t.o.v. zowel de begroting als 2017. In 2017 zaten kosten van Groene Golf +/- € 2.000 in de realisatie welke in 2018 niet aanwezig zijn.

2.3.5 Overige instellingslasten

De overige instellingslasten in 2018 zijn € 181.917 hoger dan begroot. 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 2018 € 141.265 wat het verschil direct verklaart. De overige plussen en minnen heffen elkaar op.

2.3.6 Financiële baten – en lasten

De financiële baten waren in 2017 € 7.571, maar door de verkoop van de effecten wordt hier ook geen dividend meer over ontvangen. Hier was in de begroting al rekening mee gehouden waardoor de realisatie gelijk is aan de begroting.

De bankkosten van de schoolrekeningen betreffen dit jaar € 2.385 welke niet zijn meegenomen in de begroting.

2.3.7 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 2018 is was er begroot € 149.100 waarvan uiteindelijk € 133.179,55 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.

2.3.8 Toelichting op kasstromen en financiering

De kasstroom uit operationele activiteiten laat in 2017 (€ 262.000) en 2018 (€ 55.086) een gezond beeld zien. De toekomstige investeringen kunnen met eigen financiële middelen gedaan worden.

2.3.9 Informatie over financiële instrumenten

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

2.3.10 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.

2.3.11 Treasuryverslag

De stichting heeft in in 2018 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 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.

2.3.12 Kengetallen

Het negatieve resultaat heeft gevolgen voor de kengetallen.

Liquiditeit:

Kengetal: 3,59 (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 3,59 naar 1,41. Volgens het ministerie dient deze te liggen tussen 0,5 en 1,5.

Solvabiliteit I:

Kengetal: 56,39 (gerealiseerd).

Solvabiliteit I (geeft de verhouding weer tussen eigen en totaal vermogen) en is afgenomen van 59,37 naar 56,39.

Solvabiliteit II:

Kengetal: 77,99 (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 78,79 naar 77,99. Het ministerie geeft een ondergrens aan van 20%. De vermogenspositie van de stichting kan als goed worden aangemerkt.

Rentabiliteit:

Kengetal: -3,45 (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 – 1,23 naar -3,45. Volgens publicatie van het CBS van 10 augustus 2007 wordt in het onderwijs een begrenzing van min en plus 3 gehanteerd. Het ministerie geeft als ondergrens nihil aan.

Weerstandvermogen:

Kengetal: 18,00% (gerealiseerd). Het streefgetal ligt tussen 10 – 20 %

Het weerstandsvermogen is toegenomen van 21,53 naar 18,00. Dit percentage geeft aan of het bestuur voldoende reserves heeft gevormd om risico's, voortkomend uit de gewone bedrijfsvoering, op te kunnen vangen. Met voldoende weerstandsvermogen kunnen tekorten in de exploitatie worden opgevangen en investeringen worden gedaan. Een percentage van 10-20 % kan als redelijk tot goed worden aangemerkt. De stichting heeft aan het eind van 2018 voldoende weerstandsvermogen.

Huisvestingsratio:

Kengetal: 6,43 (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 6,98 naar 6,43.

2.3.13 Continuïteitsparagraaf

A. GEGEVENSSET

A1. Kengetallen T tot en met T+5

A1.	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Personele bezetting in FTE:	6,2	7,54	7,54	7,54	7,54	7,54
-Bestuur/Management	72,91	65,49	65,49	65,49	65,49	65,49
-Personeel primair proces/Docerend Personeel	8,27	6,01	6,01	6,01	6,01	6,01
-Ondersteunend personeel/overige medewerkers						
Leerlingen aantallen						
-Leerlingen aantallen per 1 oktober voorgaand jaar	1231	1283	1285	1264	1264	1264
Rehoboth	228	228	236	236	236	236
Immanuel	370	370	385	390	390	390
Ichthus	180	206	194	190	190	190
KWA	248	279	265	239	239	239
Kon. Beatrix	205	200	205	209	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 2018

A 2. MEERJARENBEGROTING	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Balans						
Vaste Activa						
Immaterieel						
Materieel	1.177.040	1.067.665	874.435	681.205	487.975	294.745
Financieel	63.189	184.613	184.613	184.613	184.613	184.612
TOTAAL VASTE ACTIVA	1.240.229	1.252.278	1.059.048	865.818	672.588	479.357
Vlottende Activa						
Voorraden						
Vorderingen	452.642	490.477	490.477	490.477	490.477	490.476
Effecten						
Liquide Middelen	2.639.674	2.718.372	2.788.021	2.888.149	3.000.708	3.161.776
TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA	3.092.316	3.208.849	3.278.498	3.378.626	3.491.185	3.652.252
TOTAAL ACTIVA	4.332.545	4.461.126	4.337.545	4.244.443	4.163.772	4.131.609
<i>Eigen Vermogen</i>	2.442.930	2.523.955	2.273.374	2.053.272	1.845.601	1.686.439
Algemene Reserve	1.922.885					
Bestemmingsreserves	520.045					
Overige reserves/fondsen						
Voorzieningen	936.047	974.410	1.101.410	1.228.410	1.355.410	1.482.410
Langlopende schulden	92.852	0	0	0	0	0
Kortlopende schulden	860.716	962.760	962.760	962.760	962.760	962.760
Totaal Passiva	4.332.545	4.461.126	4.337.545	4.244.443	4.163.772	4.131.609
Staat/Raming van Baten en Lasten						
BATEN						
Rijksbijdragen	7.033.584	6.858.339	6.692.715	6.691.337	6.698.169	6.660.116
Overige overheidsbijdragen en subsidies	45.524	7.995	7.995	7.995	7.995	7.995
Baten in opdracht van derden	322.338	78.330	78.330	78.330	78.330	156.730
Overige baten						
TOTAAL BATEN	7.401.446	6.944.664	6.779.040	6.777.662	6.784.494	6.824.841
LASTEN						
Personeelslasten	6.304.008	5.918.303	5.793.291	5.761.934	5.756.335	5.748.173
Afschrijvingen	217.034	193.230	193.230	193.230	193.230	193.230
Huisvestingslasten	489.746	537.900	572.900	572.900	572.900	572.900
Overige lasten	642.117	468.700	469.400	468.900	468.900	468.900
TOTAAL LASTEN	7.652.905	7.118.133	7.028.821	6.996.964	6.991.365	6.983.203
Saldo baten en lasten gewone bedrijfsvoering	-251.459	-173.469	-249.781	-219.302	-206.871	-158.362
Saldo financiële bedrijfsvoering (rentebaten -/- rentelasten)	-3.835	-800	-800	-800	-800	-800
Saldo buitengewone baten en lasten						
Totaal resultaat	-255.294	-174.269	-250.581	-220.102	-207.671	-159.162

Balans: Cijfers van de meerjarenbalans 2018 zijn op basis van realisatie tot stand gekomen. Meerjarenbalans is niet doorgerekend waardoor hierin een afwijking ontstaat.

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 € 833.395 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.

Baten en lasten

De in de meerjarenbegroting opgenomen vergoedingen van DUO en SWV zijn berekend op basis van de ontvangen leerlingtelling per 1 oktober 2018 inclusief de prognoses voor de vervolgjaren.

Voor DUO zijn de tarieven per oktober 2018 aangehouden, hiervoor is het berekeningsmodel van de PO-raad gebruikt.

Door de (geraamde) afname van het leerlingaantal staan de inkomsten iets 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 2018 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 2018 en de geraamde aankopen voor 2018-2023 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?

Belangrijkste financiële risico's SPCO LEV					
Risiconummer	Risico	Gevolgen	Kans	Financieel gevolg	Invloed
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	Leerlingenkrimp 10 meer dan waarop geanticipeerd	Financieel – teveel personeel in verhouding tot leerlingenaantal	50%	max.€ 40.000	
R10	Overheveling van het buitenonderhoud	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 bovenschol formatieplan. 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 en 2020. Als alles volgens planning verloopt beschikt SPCO LEV vanaf 2019 over vier nieuwe schoolgebouwen (twee in Boskoop en twee in Waddinxveen, laatste in 2020) 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.

3.0 VERSLAG RAAD VAN TOEZICHT/INTERN TOEZICHT

Dit hoofdstuk bevat het verslag van het toezichthoudend bestuur van SPCO LEV (hierna: het TB) over haar activiteiten in 2018. Naast haar toezichthoudende taak vervult het Algemeen Bestuur ook een klankbordfunctie voor de directeur-bestuurder van SPCO LEV.

Een belangrijke wijziging op bestuursniveau in 2018 betrof het vertrek van de interim algemeen directeur Jan Verbeek en het benoemen van directeur bestuurder Gijsbert Buijs.

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)		*				*		
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

Kwalificaties en nevenfuncties.

De leden van het bestuur beschikken niet over een nevenfunctie. Het bestuur krijgt jaarlijks een vrijwilligersvergoeding als beloning. De zogenoemde vacatiegelden.

In het dagelijks leven zijn onze bestuursleden o.a. werkzaam in het onderwijs, financiële sector, zelfstandige en pensioengerechtigd.

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.

Het TB heeft geen rechtstreekse bemoeienis met de dagelijkse gang van zaken op de scholen en de voorbereiding en uitvoering van het stichtingsbeleid.

Trefwoorden van toezichthoudende 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 naar de directeur bestuurder en de schooldirecties verschoven, waarbij de toezichthouder de uitgangspunten voor verdeling van gelden vaststelt.

De toezichthouder legt verantwoording af aan personeel en gemeenschappelijke medezeggenschapsraad middels het jaarverslag.

Vergaderingen

Het TB heeft in 2018 acht reguliere vergaderingen belegd (10-01-2018, 14-02-2018, 14-03-2018, 11-04-2018, 13-06-2018, 19-09-2018, 31-10-2018, 21-11-2018). Vanaf 19 september 2018 heeft de directeur-bestuurder deelgenomen aan de officiële vergadering.

De vergaderingen worden gehouden op het bestuurskantoor. In januari heeft het jaarlijks overleg met de GMR plaatsgevonden.

Buiten deze reguliere vergaderingen is het TB op de volgende momenten bijeengekomen: 12-12-2018 zonder directeur bestuurder.

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.

Onderwijskwaliteit

Binnen de stichting is een kwaliteitsteam werkzaam bestaande uit Henk van der Woude en Inge Asscheman. Zij zorgen voor verbetering en borging van het kwaliteitsproces op operationeel niveau binnen de scholen (o.a. analyse van opbrengsten en groeps- en kindgerichte verbeteracties). In 2018 zijn middelen vrijgemaakt voor extra ondersteuning op dit gebied.

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.

In oktober 2018 is er besloten het bestuurskantoor aan de J.W. de Ruijterstraat 10 te Boskoop te koop te zetten en de huisvesting van het kantoor voort te zetten in het N.A.P. gebouw te Waddinxveen. Op 11 december 2018 is er een huurovereenkomst ondertekend van een kantoorruimte aan de Herman Heijermanslaan 4 te Waddinxveen met De Vrind Vastgoed B.V. De overeenkomst is aangegaan voor de duur van 2 jaar, ingaande op 1 januari 2019 en lopende tot en met 31 december 2020.

Financiële zaken

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

In 2018 werd daarnaast goedkeuring verleend aan:

- de begroting 2019
- het jaarverslag 2017 (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 2019 op de agenda.

Alvorens tot goedkeuring van het jaarverslag 2018 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 2018 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.