



LEREN EN VERTROUWEN

JAARVERSLAG 2016

**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 Bestuurssamenstelling	6
1.7 Governance, verslag toezichthouder	7
1.8 Bekostigingsgrondslag.....	9
1.9 De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)	10
1.9.1 Samenstelling GMR	10
1.9.2 Specialisaties	10
1.9.3 Vergaderingen	10
1.9.4 Besluiten en adviezen.....	11
1.10 Onderwijs, waaronder schoolverslagen	13
1.10.1 Schoolgids.....	23
1.10.2 Schoolplannen en professionele cultuur.....	23
1.10.3 Informatie- en communicatietechnologie.....	24
1.10.4 Passend Onderwijs	24
1.10.5 Middelen prestatiebox.	25
1.10.6 Kwaliteit en inspectiebezoek.....	25
1.10.7 Tussenschoolse opvang	25
1.10.8 Buitenschoolse opvang.....	26
1.10.9 Identiteit.....	26
1.10.10 Commissie Kerk en School.....	26
1.10.11 Klachtenregeling.....	26
1.10.12 Personeel.....	26
1.10.13 Verzuimgegevens scholen SPCO LEV, kalenderjaar 2016.....	26
2 FINANCIËEL BELEID	28
2.1 Financiële positie op balansdatum.....	28
2.2 Balans 2016 versus balans 2015.....	28
2.3 Staat van baten en lasten ten opzichte van realisatie 2015 en begroot 2016.....	29
2.3.1 Baten ten opzichte van realisatie 2015	29
2.3.2 Baten ten opzichte van begroot	30
2.3.3 Personele lasten ten opzichte van realisatie 2015	30
2.3.4 Personele lasten t.o.v. begroot	30
2.3.5 Afschrijvingen	31
2.3.6 Huisvestingslasten	31
2.3.7 Overige instellingslasten.....	31
2.3.8 Financiële baten – en lasten.....	32
2.3.9 Afwijkingen in het kort	32
2.3.10 Treasuryverslag	32
2.3.11 Kengetallen.....	33
2.3.12 Continuïteitsparagraaf.....	34
2.4 Begroting 2016	35
2.5 Risico analyse	37
2.5.1 Risico's	38
2.5.2 Onvoorspelbare overheid.....	38
2.5.3 Onderwijskwaliteit.....	38

2.5.4	Leerlingenafname.....	38
2.5.5	Personeel.....	38
2.5.6	Passend onderwijs.....	39
2.5.7	Huisvesting	39

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 2016.

1.2 Jaarrekening

De jaarrekening 2016 van SPCO LEV is opgesteld door Groenendijk Onderwijsadministratie te Sliedrecht.

Deze jaarrekening wordt gecontroleerd door accountantskantoor Van Ree Accountants.

1.3 Kernactiviteiten

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

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

1.4 Doelstelling van de organisatie (Missie en visie)

Missie

SPCO LEV is een Stichting die zich ten doel stelt om protestants christelijk basisonderwijs aan te bieden. Voor de komende vier jaren wil de SPCO LEV 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 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 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 ouder 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 geven dat de leerlingen geprikkeld worden om samen te gaan werken, samen te leren ontdekken en samen te presteren.
- Zelf ook hun talenten en passies tot hun recht laten komen in en buiten de school.

Dit betekent voor haar directeuren dat zij:

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

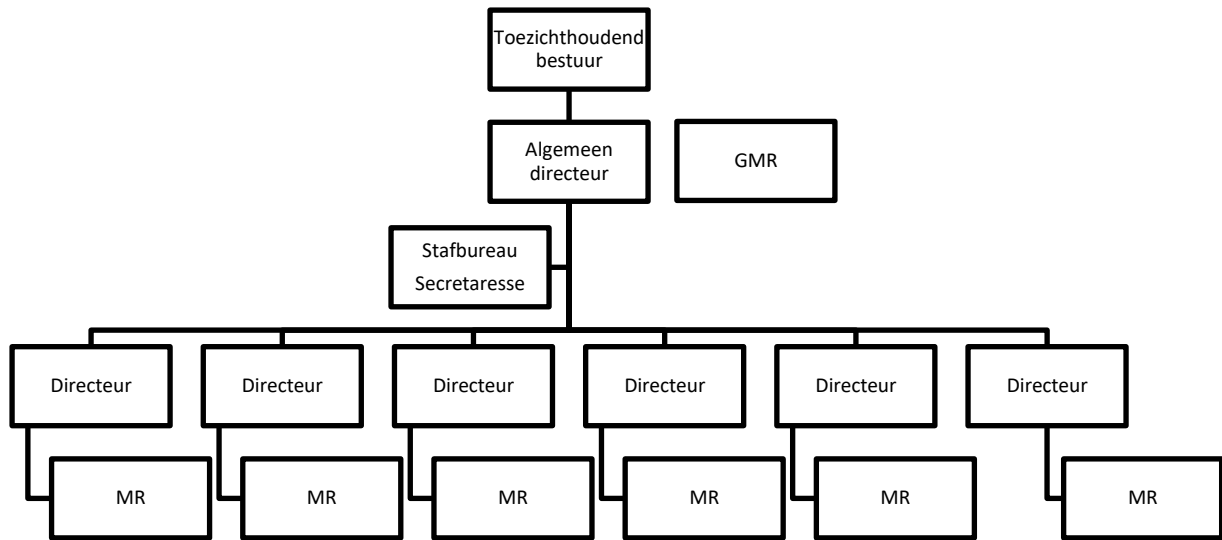
Dit betekent voor de bestuurder dat hij:

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

1.5 Juridische structuur

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

1.6 Bestuurssamenstelling



Het bestuur is in 2016 als volgt samengesteld:

Voorzitter	:	C.J.N. Carlie
Penningmeester	:	H. van Vark
Secretaris	:	J. Snel
Overige bestuursleden	:	P. van Nieuwenhuizen L. de Bloois L.G.E. Dekker

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

De SPCO LEV heeft besloten te kiezen voor het 'delegatiemodel' om de wettelijk verplichte scheiding tussen bestuur en toezicht vorm te geven. Dit model houdt in dat het bestuur hoofdzakelijk een toezichthoudende rol vervult. De bestuurlijke taken zijn gedelegeerd aan de algemeen directeur.

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

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

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

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

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

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

1.7 Governance, verslag toezichthouder

Door middel van dit verslag wil het toezichthoudend bestuur (hierna: het TB) van SPCO LEV inzicht geven in haar activiteiten gedurende 2016. Naast haar toezichthoudende taak vervult het Algemeen Bestuur ook een klankbordfunctie voor de directeur-bestuurder van SPCO LEV.

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	1 ^e benoeming	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
W	H. van Vark penningmeester	26-6-2003				herkozen				*
B	J. Snel Secretaris en gebouwen	6-7-2006	Herkozen				*			
B	P. van Nieuwenhuizen bestuurslid	24-3-2010			*				*	
W	C. Carlie voorzitter	23-6-2010			*				*	
B	L. de Bloois bestuurslid	23-6-2011				herkozen				*
B	L. Dekker bestuurslid	18-6-2014							*	

* = aftredend en herkiesbaar

** = aftredend

Er is een vacature voor een bestuurslid die nog niet vervuld is op dit moment.

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. Buiten de reguliere vergadering worden bijeenkomsten belegd over een thema. We zijn een toezichthoudend bestuur. Dat betekent dat we geen rechtstreekse bemoeienis hebben met de dagelijkse gang van zaken op de scholen en de voorbereiding en uitvoering van het stichtingsbeleid.

Trefwoorden van onze bestuurlijke taken en verantwoordelijkheden zijn: vaststellen en goedkeuring geven aan het strategisch beleidsplan, begroting, jaarrekening, beleidsuitgangspunten en toezicht op de uitvoering van genoemde punten. Door middel van het jaarverslag legt het bestuur verantwoording af van haar activiteiten.

Op het terrein van financieel beheer is het beheer in toenemende mate naar de algemeen directeur en de schooldirecties verschoven, waarbij -net als op andere terreinen- het bestuur de uitgangspunten voor verdeling van gelden vaststelt. Het grootonderhoud en uitbreiding van de SPCO-scholen vraagt specifieke bouwkundige expertise en is een bestuurstaak.

Het bestuur houdt toezicht op de uitvoering van het vastgestelde stichtingsbeleid middels de periodieke managementrapportages die o.l.v. de algemeen directeur worden opgesteld.

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

Vergaderingen

Het TB heeft in 2016 zeven maal vergaderd (op 20 januari, 16 maart, 12 april, 18 mei, 22 juni, 13 juli en 12 oktober), zonder de aanwezigheid van de algemeen directeur. De vergaderingen worden gehouden op het bestuursbureau en aansluitend wordt er vergaderd in aanwezigheid van de algemeen directeur. In januari vond tevens het jaarlijks overleg plaats met de GMR.

Vanuit de toezichthoudende functie worden een aantal terugkerende zaken jaarlijks op de agenda geplaatst, zoals de jaarlijkse evaluatie van het bestuursmodel, invulling geven aan haar werkgeverschap, de sectorcode, de evaluatie van het toezichtkader en de kaders van het koersdocument. Daarnaast vindt er regelmatig overleg plaats tussen de voorzitter en de Algemeen Directeur n.a.v. actuele ontwikkelingen.

Invulling werkgeverschap

De voorzitter en een lid van het bestuur hebben met de Algemeen Directeur een functioneringsgesprek gehouden. Het bestuur heeft ingestemd met een interim management op de Koning Willem Alexanderschool voor het schooljaar 2016-2017. De directeur van de Ichthusschool is bereid gevonden om tijdelijk waarnemend directeur van de Rehobothschool te zijn i.v.m. afwezigheid door ziekte van huidige directeur.

De directeur van de Koningin Beatrixschool heeft de overstap gemaakt naar directeur Zorg en Ondersteuning. De middelen voor passend onderwijs zijn flink opgelopen nu de inkomsten voor extra ondersteuning direct naar de besturen gaan. De middelen worden bovenschools beheerd door de directeur Zorg en Ondersteuning.

De invulling van de directeursfuncties op de langere termijn is een punt van zorg en aandacht voor het bestuur.

Onderwijskwaliteit

Op uitnodiging van het bestuur heeft Peter Helmantel, kwaliteitsadviseur, verantwoording afgelegd over zijn werkzaamheden voor de stichting. Het bestuur is positief over de invloed van Peter Helmantel op het kwaliteitsproces. Er wordt gewerkt aan de professionele cultuur op de scholen d.m.v. coaching van de directeuren, schoolplannen die geënt zijn op het koersdocument, het in kaart brengen van de professionele cultuur d.m.v. een zogenoemde vlootstouw en registratie van schoolleiders in het schoolleiderregister. Ook de aanstelling van drie nieuwe LB-leerkrachten beschouwt het bestuur als een belangrijke kwaliteitsimpuls.

In 2016 heeft het bestuur veel aandacht besteed aan de kwaliteit van het onderwijs op de scholen. Het bestuur doet dit vier keer per jaar aan de hand van de managementrapportages (Marap). Deze rapportages gaan vergezeld van een nadere toelichting van de algemeen directeur. In de rapportages wordt een koppeling gemaakt met punten uit het koersdocument. Het bestuur wordt zo in staat gesteld haar toezichthoudende rol meer vorm te geven door zich bij deze rapportages te focussen op beleidsrealisatie en koersvastheid.

Op verzoek van het bestuur heeft de algemeen directeur een notitie opgesteld ten aanzien van relaties op school.

Huisvesting

Het bestuur stemt in met de uitvoering beleid IHP van de gemeente Waddinxveen. Twee nieuwe scholen worden gebouwd. In Waddinxveen-Noord de Koning Willem- Alexanderschool en in zuid de Koningin Beatrixschool.

Voorstel tot overdracht van het pand van de Immanuelschool is akkoord. Het bestuur heeft er mee ingestemd dat SPCO LEV juridisch eigenaar wordt van binnen en buitenkant, met vastlegging van het Junis deel. SPCO LEV neemt het onderhoud van het gehele gebouw op zich. De gemeente moet hier nog mee instemmen.

Financiële zaken

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

In 2015 werd daarnaast goedkeuring verleend aan:

- de begroting 2016
- Het jaarverslag 2015 (inclusief de jaarrekening)

Alvorens tot goedkeuring van het jaarverslag 2015 over te gaan en decharge te verlenen aan de bestuurder heeft de penningmeester met de controlerend accountant gesproken en kennis genomen van zijn bevindingen en aanbevelingen.

In 2017 wordt een meerjarenbegroting opgesteld waarin in scenario's zichtbaar zal worden gemaakt waar knelpunten zijn en hoe ze mogelijk opgelost kunnen worden. De belangrijkste onzekerheden en risico's zijn de ontwikkelingen van leerlingenaantallen ook bezien in het licht van de nieuwbouw in Waddinxveen, de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt voor docenten en directeuren en het regeringsbeleid ten aanzien van onderwijs.

Professionalisering

Verus heeft in februari 2016 een training verzorgd over Good Governance. Een belangrijk onderdeel van die training was een zelfevaluatie. Op basis van die zelfevaluatie heeft het bestuur een aantal actiepunten geformuleerd om haar rol als toezichthouder nog beter vorm te kunnen geven. Zo zijn het koersdocument en de sectorcode 'Goed bestuur in het onderwijs' opgenomen in de jaarplanning van het bestuur. Tevens is begin 2017 het toezichtskader SPCO LEV vastgesteld. De evaluatie van dit toezichtskader zal worden opgenomen in de jaarplanning van 2017. Behalve deze training van Verus en het bespreken en vaststellen van het toezichtskader heeft de professionalisering van de bestuursleden ook een impuls gekregen door het gezamenlijk bespreken van literatuur over de principes van goed onderwijsbestuur.

1.8 Bekostigingsgrondslag

Het aantal leerlingen op 1 oktober vormt de grondslag voor de bekostiging. Eventueel kan door middel van een groeitelling aanvullende bekostiging worden toegekend als het aantal leerlingen van een school volgens daartoe vastgestelde normen is toegenomen. Er hebben gedurende het kalenderjaar 2016 geen groeitellingen plaatsgevonden.

In onderstaand overzicht treft u een vergelijking vanaf 2012.

	1-10-2016	1-10-2015	1-10-2014	1-10-2013	1-10-2012
Rehoboth	222	226	233	231	226
Immanuel	354	341	343	363	363
Ichthus	208	220	229	228	237
Koningin Juliana	0	0	0	0	121
Koning Willem-Alexander	317	331	343	355	253
Koningin Beatrix	200	188	192	197	209
Totaal	1301	1.306	1.340	1.374	1.409

1.9 De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)

1.9.1 Samenstelling GMR

In januari 2016 is de GMR gestart in de volgende samenstelling:

Oudergeleding	Personeelsgeleding	School
Ernst-Jan Straver	Thea Konings	Ichthusschool
Marcel Ackx/ Axel Russcher	Nanda Kramer	Immanuëlschool
Femke Biemond-Breddels - uittredend (Arjen van Eijk - intredend)	Nicole Groenestein	Rehobothschool
Wim Verheij (voorzitter)	Anke Fletterman (Secretaris)	Kon. Beatrixschool
Jolanda Zweistra	Anja van Harten	Koning Willem-Alexanderschool

Met ingang van schooljaar 2016/2017 wordt Femke Biemond-Breddels vervangen door Arjen van Eijk. Anja van Harten neemt met ingang van het nieuwe schooljaar de rol van secretaris over van Anke Fletterman.

Op 31-12-2016 bestond de GMR uit de volgende leden:

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

Voor de rol van secretaris geldt het onderstaande rotatieschema:

Schooljaar	School
2015-2016	Koningin Beatrixschool
2016-2017	Koning Willem-Alexanderschool
2017-2018	Ichthusschool
2018-2019	Immanuëlschool
2019-2020	Rehobothschool

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	Wim / Marcel
Passend onderwijs	Anja
IPB/Formatie/cao	Nicole / Nanda
Huisvesting/Arbo/veiligheid	Anke / Jolanda
Kwaliteit	Arjan / Anja / Froukje

1.9.3 Vergaderingen

De GMR heeft het afgelopen kalenderjaar 7 keer vergaderd. In de vergaderingen van 11 januari 2016 en 13 december 2016 heeft afstemming met de toezichthouders van de SPCO LEV plaatsgevonden. Vaste agendapunten zijn de bovengenoemde aandachtsgebieden. Het bestuur is de eerste helft van de vergadering aanwezig en wordt vertegenwoordigd door algemeen directeur Kees Bruggeman.

Vergaderdata en onderwerpen.

Datum	Locatie	Specifieke Agendapunten
<i>11 januari</i>	Ichthusschool	Kennismaking en afstemming toezichthouders SPCO LEV (Christiaan Carlie, Lies Bloois en Hans van Vark), SPCO LEV Jaarbegroting 2016, Meerjarenbegroting 2016-2019, Digitale opslag stukken GMR, Ervaringen nieuwe arbodienst, IPB, Schooltijden, Concept jaarverslag GMR 2015.
<i>1 maart</i>	Koningin Beatrixschool	Directie/Managementstatuut, IPB-Taakbeleid, Jaarverslag GMR, Begrotingen SPCO LEV, Plaatsingswijzer.
<i>20 april</i>	Rehobothschool	Huisvesting scholen Waddinxveen, Bestuursformatieplan, Verhoging ouderbijdrage, Zorgplan, Definitieve begrotingen SPCO LEV.
<i>13 juni</i>	Immanuelschool	LEV Leercafe, Nieuwkomers Boskoop, Aanpassing budgettering passend onderwijs, Beleidsplan Sociale Veiligheid, Mobiliteit, Huisvesting Waddinxveen, Jaarverslag, IPB – Familiebanden - concept.
<i>20 september</i>	Koning Willem-Alexander School	IPB – Familiebanden, Anders budgetteren passend onderwijs en rol GMR, Kwaliteit: focus 2016/2017, Enquête Evaluatie Overlegmodel, Speerpunten en taakverdeling GMR, GMR en huishoudelijk Reglement.
<i>31 oktober</i>	Ichthusschool	IPB – Familiebanden, Nieuwbouw Waddinxveen, Enquête Evaluatie Overlegmodel, Jaarplan GMR.
<i>13 december</i>	Immanuelschool	Afstemming toezichthouders SPCO LEV, IPB – Familiebanden, Begrotingen SPCO LEV, Vervangingsbeleid, Lerarenregister, Uitkomsten enquête overlegmodel.

1.9.4 Besluiten en adviezen

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

- Contractverlenging arbodienst goedgekeurd, na inventarisatie onder personeel.

- GMR vergaderstukken worden voortaan niet meer per mail verzonden. Er is een google account. Documenten worden via google drive gedeeld.
- In lijn met het GMR besluit in 2015 omtrent de keuze voor het overlegmodel, is besloten in het schooljaar 2016/2017 de invoering hiervan en het proces van formatie en taakverdeling te evalueren. De enquête is in november 2016 uitgestuurd. In december 2016 zijn de eerste resultaten besproken. Conclusie hierbij was dat er nog onvoldoende reacties zijn binnengekomen om conclusies te trekken. Het personeel wordt nogmaals verzocht te reageren. De resultaten zullen dan in maart 2017 worden besproken.
- De begroting 2016 is aan de orde geweest. De resultaten waren veel minder negatief begroot dan in 2015. Dit komt door hogere inkomsten en lagere uitgaven.
- Ook de meerjarenbegroting is besproken. Gedurende het meerjarenperspectief blijft men werken met negatieve resultaten. Afgelopen jaren zijn de resultaten altijd een stuk beter geweest dan begroot. De GMR dringt er wel op aan toe te werken naar een positieve begroting. Het weerstandvermogen van de stichting is van voldoende niveau om de negatieve begrotingen op te vangen. De GMR adviseert om meer te doen aan scenarioplanning, zodat er meer wordt nagedacht over mogelijke scenario's en bijbehorende maatregelen. Een mogelijke variant hierop is het werken met een optimistische, realistische en pessimistische begroting. Ook wordt geadviseerd om enkele posten die de afgelopen jaren wel een uitnutting hebben gehad (maar nooit worden begroot) in de toekomst wel te begroten.

In de begrotingen die eind 2016 zijn opgeleverd, wordt nog steeds gewerkt met negatieve resultaten. Wel is zichtbaar dat de inkomsten realistischer worden begroot. De meerjarenbegroting eind 2016 laat zien dat het begrotingstekort in totaal toeneemt. De GMR adviseert om, ondanks het gezonde financiële vermogen van de stichting, een plan van aanpak op te stellen voor het terugdringen van het begrotingstekort op de lange termijn.

- Omtrent het mobiliteitsplan dat onderdeel is van het IPB zijn enkele verhelderingvragen gesteld aan het bestuur. Afgesproken is dat de GMR een schrijven opstelt richting de schooldirecteuren omtrent het proces en het tijdsplan, zodat de teams conform het stappenplan in het IPB geïnformeerd en betrokken worden. Dit schrijven is via Kees Bruggeman aan alle schooldirecteuren toegezonden.
- Het bestuur heeft de GMR geïnformeerd over het integraal huisvestingsplan voor scholen in Waddinxveen. Dit treft ook de Koning Willem Alexander School en de Koningin Beatrix School.
- De GMR heeft ingestemd met het bestuursformatieplan.
- Het bestuur heeft de GMR voorgesteld om de ouderbijdrage te verhogen. De GMR heeft hiermee ingestemd onder de voorwaarde dat:
 - Nadrukkelijk wordt aangegeven wat de bestemming is;
 - De scholen die een lage(re) betalingsgraad laten zien, ook daadwerkelijk een actieplan op te stellen om het percentage betalende ouders te verhogen. (De GMR is zich ervan bewust dat de ouderbijdrage vrijwillig is, maar er zijn scholen met een betalingsgraad van (bijna) 100%). De verhoging mag geen compensatie zijn voor een lagere betalingsgraad.
- De GMR heeft ingestemd met de offerte (en bijbehorend plan van aanpak) voor sociale veiligheid. Het traject moet leiden tot een beleidsplan sociale veiligheid. De GMR vindt het positief dat er een integraal plan komt, waarbij ook ruimte is voor de individuele scholen. De GMR adviseert de MR van de scholen goed te kijken naar de uit dit plan voortvloeiende taken, met name of deze in het taakbeleid zijn opgenomen en of hier normuren aan zijn toegewezen.
- De GRM heeft ingestemd met het jaarverslag van de stichting. Positief is dat er aandacht is voor risico's. De GMR adviseert om de risicokans op te nemen en op grond hiervan maatregelen te concretiseren.

- Het bestuur heeft op verzoek van de toezichthouder een beleidsstuk opgesteld omtrent familiebanden op de scholen. De GMR heeft dit onderwerp op diverse vergaderingen aan de orde gehad en kan zich vooralsnog niet vinden in de concept beleidstekst. De personeelsgeleding heeft dan ook nog niet ingestemd met het voorstel. De GMR neemt – na afstemming met de toezichthouder – het initiatief om een (tegen)voorstel te formuleren.
- Het onderwerp kwaliteit binnen de scholen staat iedere vergadering op de agenda. De GMR wordt geïnformeerd over de actieplannen.
- De (school)jaarstukken zijn opgesteld en goedgekeurd. Het betreft GMR documenten als: GMR Jaarplan, GMR Reglement, GMR Huishoudelijk Reglement en Begroting GMR.
- De GMR (personeelsgeleding) heeft ingestemd met het vervangingsbeleid. De GMR heeft geadviseerd om het beleid verder te concretiseren omtrent de criteria die gelden voor het uitbreiden of inkrimpen van de omvang van de vervangingspool. De vervangingspool is namelijk vaak volledig ingezet. In dit kader heeft de GMR tevens geadviseerd om het beleid aan te scherpen omtrent criteria voor het inzetten van ZZP-ers.
- De GMR heeft geadviseerd om de ontwikkelingen rond het lerarenregister goed te volgen.
- Met het toezichthoudend bestuur is afgesproken om minimaal 2 keer per jaar een afstemming te plannen. Komend jaar zal het thema Good Governance worden geagendeerd op de agenda van de GMR. Tevens is afgesproken dat GMR en toezichthoudend bestuur de jaarplannen uitwisselen om deze meer op elkaar te kunnen afstemmen. In 2017 worden de bespreekpunten met het toezichthoudend bestuur: Ontwikkelingen kwaliteit van onderwijs (actieplannen in relatie tot uitkomsten CITO), Ontwikkelingen CAO, Good Governance.

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. Een impressie van het jaar 2016, opgesteld door onze directeuren:

Rehobothschool

De Rehobothschool had op 1 oktober 2016 222 leerlingen, verdeeld over 9 groepen

Er waren twintig leerkrachten werkzaam, waarvan 17 in functieschaal LA en 3 in functieschaal LB. Daaronder twee IB'ers, een vakdocent muziek en een vakdocent bewegingsonderwijs.

Er zijn specialisten op het gebied hoogbegaafden, gedrag, lezen en 21^e eeuws leren. Een rekenspecialist is in opleiding. Er een onderwijsassistent in dienst, die met name ingezet wordt in de groepen 1 t/m 5 en er werken twee conciërges op vrijwillige basis. Twee teamleden werken fulltime.

Naam directeur: G.M. Figeë-Kranenburg



Onderwijs & identiteit

'Leren aan elkaar' is een belangrijke kernwaarde van SPCO LEV en ook binnen de Rehobothschool staat dit hoog op de agenda. In 2016 hebben we in dat verband ingezet op het vergroten van de kwaliteit van de collegiale consultatie.

'Leren aan elkaar' kwam ook tot uiting in de personeelsvergaderingen, waarin viermaal intervisie op de agenda stond. Leraren brachten een casus in, waarop met verschillende methoden intervisie plaats vond.

In 2015 startte ook de scholing voor Kanjertraining licentie A voor negen collega's die deze licentie nog niet bezitten. In 2016 is deze scholing afgerond.

In 2016 heeft ook het thema de zichtbaar lerende leerling centraal gestaan. Zowel op stichtingsniveau als op schoolniveau is hier uitgebreid aandacht aan besteed. Op school is hier een avond aan gewijd waarin geïnventariseerd en verkend is hoe de leerlingen al zichtbaar werken. 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'. Hierbij wordt projectmatig leerstof aangeboden, buiten het reguliere lesprogramma. De leerlingen krijgen opdrachten mee die in de stamgroep moeten worden uitgevoerd. Dit gebeurt door de beaafdenspecialist.

Naast de Kwinkgroepen wordt Spaans gedoceerd aan leerlingen uit de groepen 6, 7 en 8 die extra uitdaging nodig hebben.

Er zijn 30 Chromebooks in gebruik genomen en daar wordt volgens een rooster mee gewerkt.

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

Personeel & organisatie

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

Het ziekteverzuimpercentage was in 2016 3,28%.

Het ziekteverzuim is gestegen i.v.m. langdurige uitval van 2 collega's. Eén collega is met de Kerst weer volledig hersteld verklaard, de andere collega is nog ziek.

Met alle teamleden zijn POP- en voortgangsgesprekken gevoerd, volgens de gesprekscyclus die is vastgelegd in het Integraal Personeelsbeleidsplan.

Per 1 augustus 2015 is de schoolorganisatie ingrijpend gewijzigd door de invoering van een continuooster. In combinatie met het ingaan van een nieuwe CAO heeft dit gevolgen voor de

inzet van het personeel. De PMR is akkoord gegaan met het splitsen van de pauze in twee maal een kwartier. Uit een eerste evaluatie bleek in 2016 dat de pauzetijden voor de leerkrachten een aandachtspunt was. Om deze pauzetijden voor de leerkrachten te kunnen realiseren, worden IB'ers en de directeur ingezet om met leerlingen te lunchen. Dit zal ook in 2017 opnieuw geëvalueerd worden.

Een andere organisatorische wijziging betreft de vergadercultuur. Met ingang van 1 augustus 2015 is het aantal vergaderingen gehalveerd en vindt er meer werkoverleg plaats. Naast de verplichte nascholing in teamverband, zijn er ook vier vergaderingen vastgesteld waarbij alle parttimers aanwezig moeten zijn. Dit schema is nog niet geëvalueerd.

Financiën

De school is financieel gezond.

De vrijwillige ouderbijdrage werd door 80% van de ouders betaald, waarbij 20% meer gaf dan de vastgestelde minimumbijdrage.

Op de rekeningen TSO, Sponsors en Schoolfonds staan behoorlijke reserves. Het komende jaar zal daarvoor een investeringsplan worden gemaakt.

Huisvesting

Er zijn over huisvesting verder geen bijzonderheden te melden, behalve dat het pand zeer intensief wordt gebruikt.

Wel wordt er door ouders, kinderen en team geklaagd over de afstelling van de kachel. Boven is het erg warm en er zijn lokalen waar het steenkoud is.

Communicatie & kwaliteit

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

De communicatie met de Medezeggenschapsraad en de Ouderraad verloopt goed en de ouders in deze organen hebben een waardevolle inbreng. De M.R. heeft wel aangegeven dat de informatieverstrekking vanuit de school wat frequenter mag.

Bij de waarborging van de kwaliteit speelt het MT, bestaande uit de directeur en de twee Intern Begeleiders, een belangrijke rol. Het komende jaar zal hier wat meer concretere invulling aan gegeven worden. Eind 2016 is daarvoor een eerste aanzet gegeven.

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. Er wordt in elk leerjaar vier maal per jaar een groepsplan gemaakt, waarin voor een periode van tien weken wordt vastgelegd wat de doelen zijn voor rekenen, lezen en spelling. In het plan staat beschreven hoe deze doelen worden bereikt en op welke manier aan de verschillende onderwijsbehoefte tegemoet wordt gekomen.

Voor leerlingen met bijzondere ondersteuningsbehoeften en leerlingen voor wie de basisondersteuning mogelijk niet volstaat, wordt een groeidocument aangemaakt. Deze leerlingen worden ook besproken in het SOT. In 2016 waren er geen arrangementen.

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 2016 354 leerlingen en 32 leerkrachten.

Naam directeur: C.T. de Graaf

**Onderwijs & identiteit**

In ons onderwijs zijn we steeds meer op zoek naar kwaliteit. Afgelopen jaar zijn er drie bouwcoördinatoren gestart. Zij sturen vanaf het nieuwe schooljaar de bouwen aan. In samenwerking met het MT worden de bouwvergaderingen voorbereid. De praktische zaken worden vanuit de bouw aangestuurd, de inhoudelijke kant vanuit het MT. We zijn gestart om als vast onderdeel kwaliteitskaarten te bespreken in de bouwvergaderingen.

Personeel & organisatie

In de zomer van 2016 konden we starten met 16 groepen.

We hebben dit jaar afscheid genomen van twee collega's die lang voor onze school en de stichting hebben gewerkt. Twee collega's gingen met pensioen.

Dit jaar werden bij 5 collega's, in goede gezondheid, 5 baby's geboren. Het was daarmee een jaar met veel langdurende vervangingen.

In januari van dit jaar viel onze conciërge uit. Dit was een persoonlijk drama dat gelukkig een goede afloop kende. Voor de school een groot gemis, een conciërge is een onmisbare schakel in onze organisatie.

In het kader van 'leren van elkaar' hebben dit jaar tijdens de studiedagen diverse collega's hun expertise gedeeld met collega's. De afgelopen jaren is er veel nascholing gevolgd, deze kennis wordt op deze manier met het team gedeeld. Onze rekencoördinator, talentcoach en gedragspecialist hebben deze workshops verzorgd.

Financiën

Na een jaar met veel investeringen rond de verhuizing was 2016 een jaar met minder investeringen. Er is een nieuwe leesmethode aangeschaft.

In dit jaar is er aandacht geweest voor het meer transparant krijgen van de geldstromen in de school.

Huisvesting

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

Communicatie & kwaliteit

Dit jaar is er op onze school een communicatieprotocol vastgesteld. Na een periode van experimenteren met alle nieuwe media hebben we een document opgesteld waarin we hebben vastgelegd hoe we met ouders willen communiceren. De website, e-mailen en nieuwe media hebben in dit protocol een plaats.

LEV-leert is een belangrijk thema, ook voor de Immanuelschool. In het directeurenoverleg heeft leren inmiddels een vaste plaats ingenomen.

In de school maken we in de klas leren zichtbaar. Er worden leerwanden ingezet en er wordt voor- getoetst om met leerlingen in gesprek te komen over leerdoelen op korte en lange termijn.

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

Na de tegenvallende resultaten op de mediotoetsing begin 2016 en de Centrale Eindtoets in april worden de gemaakte afspraken met betrekking tot de kwaliteitszorg aangescherpt en verder geïmplementeerd. Dit leidt tot positieve resultaten, met name op het gebied van rekenen, op de

eindtoetsing halverwege 2016. Naar aanleiding van de resultaten op de verschillende toetsmomenten wordt ervoor gekozen om met ingang van het schooljaar 2016-2017 woordenschatonderwijs, en in het verlengde daarvan begrijpend lezen, als speerpunt te nemen voor het komende schooljaar en de twee schooljaren die daarop volgen.

Bij het samenwerkingsverband is aan het begin van 2016 extra ondersteuning toegekend aan een leerling met epilepsie in groep 3. Het LWOE verzorgt de onderwijskundige begeleiding. Vanwege verhuizing aan het einde van het schooljaar 2015-2016 vraagt de nieuwe school verlenging van deze ondersteuning bij het eigen samenwerkingsverband aan. De ingezette extra ondersteuning van een leerling met epilepsie in groep 7 (nu 8), wordt vanwege een positieve ontwikkeling halverwege 2016 omgezet in begeleiding vanuit de basisondersteuning. Het LWOE blijft de onderwijskundige begeleiding organiseren. Bij het samenwerkingsverband wordt er aan het einde van het schooljaar 2015-2016 BPO (45 uur) voor een leerling met ASS uit groep 1 (nu 2) aangevraagd en aan het begin van het schooljaar 2016-2017 toegekend. Op dezelfde tijdstippen wordt er BPO (45 uur) en extra ondersteuning aangevraagd en toegekend aan een leerling met een lichamelijke beperking uit groep 2 (nu 3). In december kent de Commissie van Onderzoek van Auris een medium onderwijsarrangement toe aan een leerling in groep 4 en een verlenging van het lichte arrangement van een leerling in groep 5.

De onderwijsspecialist is in 2016 bij vier leerlingen betrokken in de vorm van observatie, advies- en/of oudergesprekken en/of grote overleggen. Ze schuift ook aan bij het MPO (nog twee keer in schooljaar 2015-2016) en het SOT. De leesspecialist rondt aan het einde van het schooljaar 2015-2016 haar traject met een leerling uit groep 5 af. Twee keer per jaar, rondom de medio- en de eindtoetsing, blijft er contact met de leesspecialist over de vorderingen die deze leerling maakt in het kader van een mogelijk dyslexietraject.

Ichthusschool

Het leerlingaantal was op 1 oktober 2016: 208.
In 2016 hebben ruim 50 kinderen (grote groep 8) de school verlaten.
Ondanks dit hoge aantal is de terugval in leerlingen behoorlijk beperkt gebleven.
Directeur: mevr. W.H. Salzmann



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

Onderwijs & identiteit

Omdat stichtingsbreed het thema "Leren aan elkaar" is, en op één van de andere scholen goede ervaringen heeft opgedaan met een nieuwe wijze van het schrijven van een Persoonlijk Ontwikkelplan aan de hand van een summier format, zijn wij ook daarmee begonnen. De leerkracht beschrijft wat de ontwikkeldoelen voor hem/haar als professional zijn en de doelen voor de groep worden geformuleerd. Dit Persoonlijk Ontwikkelplan wordt na vier maanden geëvalueerd en bijgesteld en daarna met een collega besproken.

In het handelingsgericht werken werd een stap gemaakt in het analyseren van toetsen. Waar dit voorheen vooral het domein was van de Intern Begeleiders en de directie, wordt dit steeds meer een vaardigheid die ook leraren onder de knie krijgen. In twee trainingen werd geleerd hoe toetsen

te duiden zijn, welke interventies toegepast kunnen worden en hoe deze om te zetten zijn in planmatige zorg.

Afgelopen jaar zijn er uitgebreid voorbereidingen getroffen voor het opzetten van taalklas voor nieuwkomers. De start daarvan is meerdere keren uitgesteld. Lange tijd was het onduidelijk om hoeveel kinderen het zou gaan. In december zijn 2 leerkrachten aangetrokken die dit project zijn gaan uitvoeren.

Het vak Engels heeft schoolbreed een nieuwe impuls gekregen. Per 1 september krijgen de kinderen van groep 1 t/m groep 8. Engels. Hiervoor hebben we de nieuwe methode "Groove me" ingezet die we in 2015 hebben aangeschaft en gefaseerd hebben ingevoerd.

Vanuit de maatschappelijke ontwikkelingen hebben we ons in november herbezonnen op onze rol in de samenleving en in relatie met onze P.C. Identiteit. Resultaat van dat gesprek was dat we de rol van onze allochtone ouders meer in kaart hebben gebracht. Dat deden we door koffieochtenden te organiseren maar ook het project "Op stap" voor taalarme kinderen in school een plaats te geven.

Personeel & organisatie

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

In 2016 rondde twee leraren een HBO+ studie af en daardoor zijn er nu op onze school een leesspecialist en een specialist hoogbegaafdheid actief. Daarnaast is 1 leerkracht begonnen met de HBO+ opleiding lichamelijke opvoeding.

Het ziekteverzuimpercentage bedroeg in 2016 4,81%

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

Financiën

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

Huisvesting

Het klimaat binnen de school functioneert nog steeds niet optimaal. Er zijn veel klachten over branderige ogen, hoofdpijn en verstopte luchtwegen. Ook is de verse luchtpomp een aantal keren uitgevallen waardoor er hoge CO2 waarden in de klassen werden gemeten. Inmiddels is er uitgebreid overleg met de gemeente over het beter inregelen van de systemen. Daar heeft niet alleen de Ichthusschool last van maar alle in het gebouw aanwezige organisaties.

Afgelopen zomer is de gehele school ontruimd geweest omdat er een nieuwe vloer is gelegd. Over de bestaande vloer is boven een nieuwe laag linoleum gelegd met een geluidsisolerende laag eronder. Beneden is alleen het geluidsisolerende linoleum gelegd. Dat is een groot verschil. Onder alle stoelen zijn dopjes geplakt die krassen moeten voorkomen.

Het heeft de school (en daarmee de kinderen) een stuk rustiger gemaakt.

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.

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

Eén keer per 2 weken vindt er een zorgoverleg plaats.

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

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

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

In het kader van passend onderwijs is er afgelopen jaar contact geweest met Wellant. De leerling wordt door Horizon (cluster2) op school begeleidt en heeft een leerling-gebonden budget toegewezen gekregen en is succesvol geplaatst op het Welland.

Koning Willem-Alexanderschool (locatie Peter Zuidlaan en Oranjelaan)

De Koning Willem-Alexanderschool heeft op 1 oktober 2016 287 leerlingen en 29 leerkrachten.

Directeur: dhr. L.W. Wiltink



Onderwijs & identiteit

De KW-A kende in de huidige schoolplan periode de volgende speerpunten:

- 1) Ontwikkeling naar een professionele cultuur (onderdeel van de LEV doelstelling) Er is veel aandacht gegeven aan doelgericht bouwen aan de belangrijkste onderdelen van het HandelingsGericht Werken. Kunnen leerkrachten goede plannen maken, persoonlijke doelen stellen en differentiëren in hun klas? Dit is uitgemond in het opzetten van een systeem om bij elkaar in de klassen te kijken en om leerwanden te gebruiken in een aantal groepen.
- 2) De invoering van onze nieuwe methode voor sociaal-emotionele vorming: De Vreedzame School. Deze methode is meer dan een katern met lessen, maar veeleer een way of life! Alle klassen geven nu in dezelfde tijd dezelfde lessen qua onderwerp en hebben een gemeenschappelijke aanpak voor de sfeer in de klas. De KW-A wordt steeds 'vreedzamer'
- 3) Versterken van de uniformiteit op beide locaties op weg naar één nieuwe school. Beide locaties werken steeds meer als één team. Personeel is uitwisselbaar, er is één IB-er, één ICTer en één directeur. Nieuwsbrieven zijn gemeenschappelijk en ook zijn vergaderingen niet meer per locatie.
- 4) Visie-ontwikkeling ten behoeve van de inrichting van de nieuwe school. Er is veel tijd besteed aan het uitwerken van onze onderwijskundige uitgangspunten zodat we dat door kunnen vertalen naar de ontwerpen voor de nieuwe school.
- 5) Verdiepen van onze beweging richting het leren in de 21^e eeuw. We doen experimenten met 'leren zichtbaar maken' in de klasrichting de leerlingen (zie bijvoorbeeld de leerwanden), we experimenteren met het hogere orde denken, we geven Engels in alle groepen en we geven ICT steeds meer ruimte binnen de school.

Personeel & organisatie

We hebben in 2016 om diverse redenen afscheid moeten nemen van een vijftal teamleden. Er is geïnvesteerd in nieuwe teamleden en in een verdere versterking van ons middenkader. We hebben dit jaar ook een talentcoach kunnen inzetten in ons team en werd er voor andere specialisten ambulante tijd vrijgemaakt. De kracht van ons team is nu meer van binnenuit bepaald dan van bovenaf.

Ziekteverzuimpercentage op KWA was in 2016 6%.

Financiën

We hebben een financieel gezond jaar achter de rug. De terugloop van leerlingen hebben we grotendeels opgevangen door niet elke afvloeiende leerkracht te vervangen. Er is geïnvesteerd in een goed ICT-netwerk en in de aanschaf van Chromebooks.

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. Het is de bedoeling dat eind 2018 er een nieuw schoolgebouw staat op het voormalige WSE-terrein, waar wij samen met de Regenboog naar toe zullen gaan. Het jaar 2016 was het jaar van de start van de bouwplannen.

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 is er een inhoudelijk koffiedrinkmoment met ouders.

Dit schooljaar was er een inspectiebezoek. Onze school kreeg in beginsel een basisarrangement, maar er werden wel zorgen uitgesproken omtrent het niveau van de (eind)opbrengsten.

Intern houden we de kwaliteit op orde middels een uitgebreid leerlingen zorgsysteem waarbij door de Intern Begeleider groepsbesprekingen met de leerkracht worden gehouden.

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

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

Koningin Beatrixschool

De Koningin Beatrixschool heeft op 1 oktober 2016 200 leerlingen
De kinderen zijn verdeeld over 8 groepen.
Het personeel bestaat per 1 augustus 2016 uit 16 leerkrachten, een IB'er, een onderwijsassistent.

Op de Koningin Beatrixschool is de heer J. Punt. Interim-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.

De nadruk ligt dit jaar vooral op het verhogen van de opbrengsten.

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.

Ook dit jaar bleek het nog mogelijk om onder schooltijd sovatraining te geven (SIJS= Sterker in je schoenen).Ouders worden hier nadrukkelijk bij betrokken.

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.

Voor het eerst zal er LEV-breed aandacht, m.m.v. de GGD, aandacht worden besteed aan sociale veiligheid, waaronder seksualiteit en relaties.

De ouders zullen hier ook nadrukkelijk bij worden betrokken.

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

Personeel & organisatie

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

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

Ten slotte worden er functionering- en beoordelingsgesprekken gehouden.

Het ziekteverzuim is laag.

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

Het MT (= managementteam) bestaat uit 3 personen: de intern begeleider, een leerkracht en de interim-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 heeft in 2016 met een kleine €36.000 de begroting overschreden: onderhoud gebouwen (€ 2000), schoonmaakkosten (€ 2000), kopieerkosten(€ 2000) en personeelskosten (€30.000)

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.

Werd de vrijwillige ouderbijdrage in 2015 nog door 96% van de ouders betaald, dit jaar is dit percentage gezakt tot 85%.

Huisvesting

De nieuwbouwplannen hebben vaste vormen aangenomen. De Koningin Beatrixschool zal in het eerste kwartaal 2019 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 2015 een lokaal over, dit wordt gebruikt door de Plusklas, voor de SijS-lessen, het overblijven en andere activiteiten.

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

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

Communicatie & kwaliteit

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

Facebook.

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

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

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

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

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

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

1.10.1 Schoolgids

Uiteraard beschikken onze scholen over een schoolgids.

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

Enkele scholen zijn er toe overgegaan de uitgebreide schoolgids met gegevens over het onderwijs en allerlei schoolzaken om de vier jaar uit te geven en in het tussenliggende jaar een kleine gids aan de ouders te verstrekken met daarin opgenomen de jaarplanning. De schoolgidsen en jaarkaternen zijn te vinden op de websites van de scholen. Via www.spco-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 Bergambacht, Bodegraven-Reeuwijk, Boskoop, Gouda, Nederlek, Ouderkerk, Schoonhoven, Vlist, Waddinxveen en (een deel van) Zuidplas. In het nieuwe samenwerkingsverband Midden-Holland (PO2814) worden de krachten van drie WSNS samenwerkingsverbanden 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 18.500 leerlingen. We zijn formeel gestart op 1 augustus 2014.

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

De scholen hebben hun 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. Makkelijker dan nu kunnen besturen middelen groepsgewijs inzetten en zo meer leerlingen bereiken.
- b. Het eigenaarschap van de opdracht van het samenwerkingsverband komt, meer dan nu het geval is, 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 dan in het huidige systeem. Dit kan de dekkendheid van het aanbod versterken.

Het huidige budget vanuit Passend Onderwijs is door dit besluit met € 42,- per leerling verhoogd. Van dit extra bedrag moet de extra zorg betaald kunnen worden. Het budget voor passend onderwijs wordt bovenschools beheerd. De scholen kunnen een beroep doen op dit fonds. Criteria zullen we daarvoor opstellen.

Naast dat de IB'ers van onze scholen elkaar regionaal treffen in IB-netwerken zijn we als bestuur ook gestart met intervisie van IB'ers binnen de eigen SPCO LEV. Zo worden ervaringen van onder andere de consequenties van passend onderwijs gedeeld en casus besproken.

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 zal gebruikt worden voor de inzet van de kwaliteitsmedewerker vanuit Onderwijs Advies. De kwaliteitsmedewerker heeft een breed werkveld. Zijn werkzaamheden zijn o.a.: coaching, management feedback, teamtrainingen, begeleiding bij veranderplannen op schoolniveau, begeleiding uitwerking beleid van 'de professionele cultuur'. SPCO LEV heeft criteria vastgelegd in het bovenschoolsformatieplan om het extra kwaliteitsbudget alleen dan aan te wenden wanneer er sprake is van 'uitzonderlijke omstandigheden' en voor extra middelen om de kwaliteit van het onderwijs te gaan verbeteren (kwaliteitsimpuls).

1.10.6 Kwaliteit en inspectiebezoek

De zorg voor een goede kwaliteit van het onderwijs staat op onze scholen hoog in het vaandel.

Jaarlijks wordt op elke school op een studiedag voor het team het onderwijs geëvalueerd om hiaten te signaleren en een verdergaande ontwikkeling te bespreken en te plannen. Deze evaluatie gebeurt aan de hand van door de inspectie opgesteld normen, zodat we ons onderwijs objectief kunnen toetsen.

Verder wordt op elke school gewerkt met een LVS (Leerling Volg Systeem).

Via het LVS 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.

1.10.7 Tussenschoolse opvang

Het bestuur vindt het van groot belang dat het overblijven goed wordt geregeld. Per school kan er worden gekozen om de tussenschoolse opvang uit te besteden, dan wel zelf (met behulp van ouders) te regelen. Een aantal scholen regelt de tussenschoolse opvang zelf. De Koning Willem-Alexanderschool en de koningin Beatrixschool in Waddinxveen besteden de tussenschoolse opvang

uit aan Stichting Humanitas. Ouders die meewerken aan de tussenschoolse opvang ontvangen vergoeding op basis van een vrijwilligersovereenkomst. Ook dit jaar heeft het bestuur een cursus overblijven georganiseerd.

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

1.10.8 Buitenschoolse opvang

Ten aanzien van de buitenschoolse opvang heeft het bestuur een beleidsnotitie geschreven. In deze notitie opteert het bestuur voor een makelaarsmodel. Dat wil zeggen dat het bestuur met één of meerdere instanties een overeenkomst afsluit. In de schoolgidsen van onze scholen staat vermeld bij welke instantie(s) ouders terecht kunnen ten behoeve van voor- en naschoolse opvang.

De visie van onze stichting is als volgt geformuleerd:

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

1.10.9 Identiteit

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

1.10.10 Commissie Kerk en School

In 2016 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 scholen in Waddinxveen. De bijeenkomst werd bezocht door zo'n 80 collega's. De viering werd gehouden in Waddinxveen.

1.10.11 Klachtenregeling

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

1.10.12 Personeel

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

1.10.12.1 Ontslagvergoedingen

Er is geen geschreven beleid op dit punt. De regelgeving wordt hieromtrent gevolgd. In 2015 zijn er geen ontslagvergoedingen betaald.

1.10.13 Verzuimgegevens scholen SPCO LEV, kalenderjaar 2016

Het verzuimpercentage ligt in 2016 op 6%. SPCO LEV voert een strak personeelsbeleid. Naast de eigen gesprekscycli worden via Metaplanning verzuimgesprekken gehouden en aanbevelingen geformuleerd met als doel om het ziekteverzuim zo laag mogelijk te houden.

2 FINANCIËEL BELEID

De begroting 2016 is onder andere gebaseerd op de gerealiseerde cijfers van 2015 (tot aan de opsteldatum), de DUO-beschikkingstarieven van eind oktober 2015 en de salariskosten op basis van de oktoberjournaalpost + 3,25 % (overeengekomen salarisverhogingen). Het jaar 2016 is uiteindelijk met een negatief resultaat van ruim € 70.000 afgesloten.

Ten opzichte van de begroting, die een negatief resultaat van € 8.700 aangeeft, is dit een extra verlies van € 61.500. Ten opzichte van 2015 is het resultaat zo'n € 113.000 minder negatief uitgekomen.

Evenals in eerdere jaren is er een strikte controle geweest op de grote uitgaven op basis van de geformuleerde richtlijnen voor de fiattering van deze uitgaven. Indien de (personele) situatie vraagt om (tijdelijke) extra inzet van middelen dan wordt dit gehonoreerd ondanks het geformuleerde terughoudende financiële gedrag in het traject "duurzaam gezond". Dit is mede ingegeven door de voor de komende jaren ingeschatte terugloop in leerlingaantallen en bezuinigingen vanuit het Ministerie.

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	31-12-2016	31-12-2015	Passiva	31-12-2016	31-12-2015
Materiële vaste activa	1.427.469	1.406.349	Eigen vermogen	2.784.551	2.854.891
Financiële vaste activa	317.419	321.865	Voorzieningen	867.595	750.205
Vorderingen	477.497	441.263	Kortlopende schulden	845.149	744.999
Liquide middelen	2.274.911	2.180.617			
Totaal activa	4.497.295	4.350.094	Totaal passiva	4.497.295	4.350.094

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 Balans 2016 versus balans 2015

- De boekwaarde van de materiële vaste activa is toegenomen met € 21.000. Er is voor € 230.000 geïnvesteerd en de afschrijvingen bedragen bijna € 209.000.

- De koerswaarde van de FVA is afgenomen met € 4.000. In 2015 was dit een plus van € 3.000.
- De stand van de vorderingen is € 36.000 hoger en dit heeft met name te maken met een vordering op PCPO Vier Windstreken en de Gemeente Alphen aan de Rijn inzake de afrekening van de brede school in de Snijdelwijklaan.
- De toename van de liquide middelen van € 94.000 kan grotendeels toegeschreven worden aan de verhouding tussen de toename van de kortlopende schulden en de vorderingen.
- Het negatieve resultaat zorgt voor de afname van het eigen vermogen met € 70.000.
- De toename van de stand van de voorzieningen met € 117.000 heeft met name betrekking op de voorziening onderhoud. Evenals vorig jaar is DUO-vergoeding voor buitenonderhoud een-op-een gedoteerd (€ 97.000. Inclusief binnen onderhoud gaat het om een bedrag van € 127.000, terwijl er voor € 23.000 groot onderhoud is uitgevoerd.
- De kortlopende schulden inclusief overlopende passiva zijn toegenomen met € 100.000. Veroorzaakt door ontvangen subsidies voor nieuwkomers, muziek en Engels, die voor een klein deel zijn besteed en de opname van een schuld inzake een personele vergoeding, die begin 2017 uitbetaald wordt.

2.3 Staat van baten en lasten ten opzichte van realisatie 2015 en begroot 2016

Onderstaand een vergelijking van de staat van baten en lasten 2015 ten opzichte van begroot 2015 en gerealiseerd 2014. Na de totaalstaat volgt een toelichting.

	Realisatie 2016	Begroting 2016	Realisatie 2015
Baten			
Rijksbijdragen	6.502.110	6.377.500	6.423.839
Overige overheidsbijdragen	11.529	0	8.526
Overige baten	274.631	50.300	143.707
Totaal baten	6.788.270	6.427.800	6.576.072
Lasten			
Personele lasten	5.489.478	5.235.700	5.480.727
Afschrijvingen	208.790	218.500	227.426
Huisvestingslasten	555.968	537.800	559.347
Overige instellingslasten	608.901	457.000	515.581
Totaal lasten	6.863.136	6.449.000	6.783.082
Saldo baten en lasten	-74.866	-21.200	-207.010
Financiële baten en lasten			
Financiële baten	12.022	14.000	24.409
Financiële lasten	-7.496	-1.500	861
Totaal fin. baten en lasten	4.526	12.500	23.547
Resultaat	-70.340	-8.700	-183.463

2.3.1 Baten ten opzichte van realisatie 2015

- De rijksbijdragen zijn € 78.000 hoger dan in 2015 en dit heeft met name te maken met de hogere inkomsten voor PAB (€ 55.000, o.a. door de verdubbeling van het basisbedrag per brinnummer van € 8.000 naar € 16.000) en een hoger tarief per leerling voor de basisondersteuning van het Samenwerkingsverband. Dit ondanks de overheveling van de inkomsten inzake de leerlingarrangementen naar de overige baten (€ 51.000).

- De overige baten zijn flink hoger (€ 131.000) dan in 2015 a.g.v. een andere wijze van presenteren van de inkomsten en uitgaven van de schoolfondsen (private geldstroom). T/m 2015 werd de mutatie tussen het begin- en eindsaldo van de bankrekening geboekt als inkomsten of uitgaven. In 2016 zijn de totaalbedragen van de inkomsten en uitgaven apart geboekt. Dit zorgt voor een plus van € 96.000. Daarnaast zijn de leerlingarrangementen, die ontvangen worden van het Samenwerkingsverband overgeheveld van de rijksbijdragen naar de overige baten (€ 51.000).

2.3.2 Baten ten opzichte van begroot

- De rijksbijdragen zijn € 125.000 hoger uitgekomen dan begroot. O.a. door een groeitelling en geen afbouw in de samenvoegingsvergoeding voor de KWA bij personeel regulier. Daarnaast zijn er hogere tarieven vastgesteld voor de prestatiebox (DUO) en de basisondersteuning (SWV)..
- De gemeente-vergoedingen zijn veelal lastig in te schatten en worden derhalve niet begroot. De extra ontvangen overige baten van € 224.000 hebben met name betrekking op de niet begrote inkomsten schoolfonds (€ 136.000), de overheveling van de inkomsten inzake de leerlingarrangementen van het Samenwerkingsverband vanaf de rijksbijdragen (€ 51.000) en hogere personele baten.

2.3.3 Personele lasten ten opzichte van realisatie 2015

- De lonen en salarissen inclusief sociale en pensioenlasten (€ 5.376.000) zijn lager (- € 57.000) dan in 2015 (€ 5.433.000). Enerzijds is er sprake van hogere loonkosten, o.a. door een cao-verhoging van de salarissen per januari 2016) en anderzijds een lager gemiddeld aantal fte's in 2016 van - 1,29 (82,95 t.o.v. 84,24 excl. UWV en VF / -2,58 incl. (3,12 t.o.v. 4,41). De meest opvallende post zijn de vervangingskosten t.l.v. het VF en het UWV (- € 96.000) en de sociale en pensioenlasten (€ 58.000). Dit komt m.n. door de (tussentijdse) premieaanpassingen. Excl. de sociale en pensioenlasten zijn de salariskosten nagenoeg gelijk aan 2015. Wel is er sprake van (flinke) verschuivingen tussen de onderlinge posten.
- De overige personele lasten zijn afgenomen met € 12.000. De opvallendste posten zijn nascholing (- € 22.000), dotatie voorziening jubilea (+ € 20.000 in verband met tariefsaanpassing van € 600 naar € 750 per fte), kwaliteitsimpuls (+ 33.000), vervanging voor eigen rekening (+ 21.000, onder andere door rechtspositioneel verlof en nascholing), bijdrage in (personele) kosten van het SWV (- € 45.000) en overige personele kosten (- € 24.000).
- In de lijn met de lagere salariskosten voor vervanging is het totaalbedrag aan ontvangen uitkeringen van het Vervangingsfonds en UWV lager (- € 77.000). Er waren wel meer zwangerschaps-verloven.

2.3.4 Personele lasten t.o.v. begroot

- De lonen en salarissen inclusief sociale lasten en pensioen komen € 442.000 hoger uit dan begroot (€ 5.376.000 t.o.v. € 4.934.000). Dit bedrag dient gecorrigeerd te worden met de "niet" in de begroting opgenomen posten, o.a. vervanging ten laste van het Vervangingsfonds en/of UWV (zwangerschapsverlof) en voor eigen rekening (rechtspositioneel/nascholing), die opgeteld uitkomen op € 200.000. Verder zijn met name de salariskosten voor de directie (deels begroot op overige personele lasten) en OP (o.a. een opgenomen personele vergoeding, die begin 2017 uitbetaald wordt) flink hoger dan begroot (€ 194.000). In 2016 is er (tijdelijke) extra inzet van middelen gehonoreerd ondanks het geformuleerde terughoudende financiële gedrag in het traject "duurzaam gezond". Dit is gelet op de aanwezige reserves verantwoord. Exclusief sociale en pensioenlasten komen de salariskosten € 361.000 hoger uit (- € 81.000). Dit heeft onder andere te maken met de (tussentijdse) premie-aanpassingen. Verder is er geen rekening gehouden met deze lasten voor de vervangings-salariskosten (VF en UWV). Deze kosten worden niet begroot.
- Het totaal van de overige personele lasten is ruim € 15.000 hoger uitgekomen dan begroot. Er is minder uitgegeven voor nascholing (- € 30.000, bijdrage in de personele kosten van het SWV

(-€ 19.000) en de overige personele kosten (- € 20.000 in verband met een deelverschuiving naar de salariskosten directie). Meeruitgaven bij kwaliteitsimpuls (€ 33.000), dotatie voorziening Jubilea (€ 26.000, o.a. tariefsaanpassing van € 600 naar € 750) en ingehuurde vervanging bij derden in verband met rechtspositioneel en nascholingsverlof etc. (€ 21.000). Deze beiden posten waren niet begroot.

- De uitkeringen zijn “niet” begroot en het verschil ten opzichte van de begroting van € 202.000 bestaat uit de ontvangen uitkeringen van het Vervangingsfonds (€ 131.000) en het UWV (€ 71.000, zwangerschapsverlof). Ter info: de salariskosten bedragen € 180.000. De hogere uitkeringskosten zijn deels te verklaren uit de inzet van al dan niet lager ingeschaalde vervangers en de betaling van normbedragen op basis van de loonkosten van de afwezige personeelsleden.

2.3.5 Afschrijvingen

De afschrijvingen bedragen € 209.000 en zijn € 19.000 lager dan in 2015. Dit heeft met name te maken met de eenmalige “herwaarderingsafschrijvingen” van de MVA van de Immanuelschool in verband met verhuizing per augustus 2015 en een lagere investeringsaankopen dan in 2015.

Ten opzichte van de begroting komen deze kosten eveneens lager uit (- € 10.000). De nieuwe materiële vaste activa worden gedurende het jaar gekocht en de afschrijvingskosten voor het gehele jaar mee begroot. Verder is er in 2016 meer geïnvesteerd in ICT dan vooraf ingeschat.

2.3.6 Huisvestingslasten

De huisvestingslasten bedragen € 556.000 en zijn nagenoeg gelijk aan het totaalbedrag van 2015 (€ 559.000). De hogere schoonmaakkosten worden gecompenseerd door lagere energiekosten.

Ten opzichte van de begroting is er sprake van een overschrijding van € 18.000. Met name door hogere onderhoudskosten (€ 19.000, o.a. KWA) en de niet begrote verhuiskosten van de Ichthus. Deze overschrijding wordt deels gecompenseerd door lagere belastingen en heffingen (- € 7.000).

2.3.7 Overige instellingslasten

- De kosten voor administratie en beheer (€ 131.000) zijn € 7.000 lager dan in 2015 en € 6.000 lager dan begroot. Met name door de verlaging van de contractprijs van het administratiekantoor en lagere kantoorkosten. Ten opzichte van de begroting zijn de overige administratie- en beheerkosten hoger in verband met de extra inhuur van de expertise van Verus.
- Voor de kleine post van onderhoud aan inventaris en apparatuur gaat het respectievelijk om bedragen van € 700 (realisatie) en € 0 (begroot).
- Bij de overige instellingslasten bedraagt de overschrijding € 100.000 ten opzichte van de realisatie en € 164.000 ten opzichte van de begroting. Dit heeft met name te maken met de nieuwe manier van registreren van de schoolfondsen; totaal aan uitgaven en inkomsten in plaats van de mutatie op jaarbasis (uitgaven of inkomsten). Zie ook de opmerking hieromtrent bij de overige baten. Daarnaast zijn de pr-kosten ruim € 20.000 lager dan in 2015. In 2015 hoger i.v.m. de omzetting van de vereniging naar een stichting/de naamsverandering en de bijbehorende activiteiten.
- Voor de leermiddelen (€ 254.000) geldt dat er ten opzichte van 2015 € 1.000 meer is uitgegeven. Er werden minder uitgaven gedaan op het gebied van ICT. De kopieerkosten waren wat hoger. Ten opzichte van de begroting is er € 3.000 minder uitgegeven.

2.3.8 Financiële baten – en lasten

De rente- en financiële baten (€ 12.000) komen flink lager (- € 12.000) uit dan in 2015. Dit komt zowel door de rentedaling (rente gaat richting de “0-lijn”) als een koersverlies in plaats van een koerswinst bij de effecten.

De financiële lasten zijn flink hoger als gevolg van de gewijzigde manier van registreren van de schoolfondsen, waarbij de bankkosten m.i.v. 2016 apart geboekt worden.

Ten opzichte van de begroting gaat het in totaal om een lagere opbrengst van € 2.000 (o.a. lagere rente-%) en hogere uitgaven aan kosten van € 6.000, t.w. koersverlies bij de effecten en de niet begrote bankkosten van de schoolfondsen. Deze laatste post wordt m.i.v. 2016 apart geboekt.

2.3.9 Afwijkingen in het kort

	t.o.v. 2015	t.o.v. begroot
Rijksbijdragen	78.271	124.610
Ov. overheidsbijdragen	3.003	11.529
Ov. baten	130.924	224.331
Totaal	212.198	360.470
Personele lasten	8.750	253.778
Afschrijvingen	-18.636	-9.710
Huisvestingslasten	-3.379	18.168
Ov. instellingslasten	93.319	151.901
Totaal	80.054	414.137
Financiële baten/lasten	-19.021	-7.974
Resultaat	113.123	-61.641

2.3.10 Treasuryverslag

De stichting heeft het Treasury Statuut aangepast aan de “Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016”.

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

De stichting heeft een zeer terughoudend financieel beleid gevoerd.

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

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

2.3.11 Kengetallen

Het negatieve resultaat heeft gevolgen voor de kengetallen.

De liquiditeit (maatstaf in hoeverre de stichting aan de korte termijnverplichtingen kan voldoen) is afgenomen van 3,52 naar 3,26. Volgens het ministerie dient deze te liggen tussen 0,5 en 1,5. De stichting heeft een gezonde liquiditeit.

Solvabiliteit I (geeft de verhouding weer tussen eigen en totaal vermogen) en is afgenomen van 65,63 naar 61,92.

Solvabiliteit II (geeft de verhouding weer tussen eigen vermogen inclusief voorzieningen en het totale vermogen) is afgenomen van 82,87 naar 81,21. Het ministerie geeft een ondergrens aan van 20%. De vermogenspositie van de stichting kan als goed worden aangemerkt.

De rentabiliteit is verbeterd van – 2,78 naar -1,03. Volgens publicatie van het CBS van 10 augustus 2007 wordt in het onderwijs een begrenzing van min en plus 3 gehanteerd. De huidige waarde valt hier binnen. Het ministerie geeft als ondergrens nihil aan.

Het weerstandsvermogen is afgenomen van 22,55 naar 20,87. 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 2016 voldoende weerstandsvermogen.

De huisvestingsratio geeft de verhouding aan van de huisvestingslasten t.o.v. de totale lasten. Deze is afgenomen van 8,51 naar 8,13. Streefgetal: rond de 10.

2.3.12 Continuïteitsparagraaf

A. GEGEVENSSET

A1.

	<u>2016</u>	<u>2017</u>	<u>2018</u>	<u>2019</u>
Personele bezetting in FTE:				
-Management/Directie	6,95	7,54	7,54	7,54
-Onderwijzend Personeel	70,32	67,48	64,98	64,55
-Overige medewerkers	5,68	4,50	4,33	4,33
Gemiddeld/ jaar				
- excl. VF/UWV	82,95	79,52	76,85	76,42
VF/UWV	3,12			
incl. VF/UWV	86,07			

Leerlingaantallen	<u>2016</u>	<u>2017</u>	<u>2018</u>	<u>2019</u>
Ichthus	220	208	208	204
Immanuel	341	354	360	360
Kon.Beatrix	188	200	199	190
KWA	331	317	305	300
Rehoboth	226	222	208	204
Totaal - per 1 oktober voorgaand jaar	1.306	1.301	1.280	1.258

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 2016

A 2. MEERJARENBEGROTING	<u>2016</u>	<u>2017</u>	<u>2018</u>	<u>2019</u>
Balans				
Vaste Activa	1.744.888	1.664.188	1.591.138	1.836.988
Immaterieel	-	-	-	-
Materieel	1.427.469	1.346.769	1.273.719	1.519.569
Financieel	317.419	317.419	317.419	317.419
Vlottende Activa	2.752.408	2.714.907	2.809.957	2.511.507
Vorderingen	432.043	432.043	432.043	432.043
Overlopende Activa	45.454	45.454	45.454	45.454
Liquide Middelen	2.274.911	2.237.410	2.332.460	2.034.010
Totaal Activa	4.497.295	4.379.095	4.401.095	4.348.495
Eigen Vermogen	2.784.551	2.631.850	2.622.750	2.555.350
Algemene Reserve	2.228.818	2.076.118	2.067.018	1.999.618
Bestemmingsreserve publiek	-	-	-	-
Bestemmingsfonds publiek	-	-	-	-
Bestemmingsreserve privaat	555.732	555.732	555.732	555.732
Bestemmingsfonds privaat	-	-	-	-
Voorzieningen	867.595	902.095	933.195	947.995
Langlopende schulden	-	-	-	-
Kortlopende schulden	845.149	845.149	845.149	845.149
Totaal Passiva	4.497.295	4.379.095	4.401.095	4.348.495
Staat/Raming van Baten en Lasten				
Baten	6.788.270	6.604.300	6.499.100	6.460.700
Rijksbijdragen	6.502.110	6.500.200	6.435.800	6.394.600
Ov. overheidsbijdragen en subsidies	11.529	39.500	2.000	2.000
Overige baten	274.631	64.600	61.300	64.100
Lasten	6.863.136	6.759.500	6.510.700	6.530.600
Personeelslasten	5.489.478	5.558.400	5.331.500	5.352.800
Afschrijvingen	208.790	229.500	227.400	224.400
Huisvestingslasten	555.968	488.300	488.300	488.300
Overige lasten	608.901	483.300	463.500	465.100
Saldo baten en lasten	-74.866	-155.200	-11.600	-69.900
Saldo financiële bedrijfsvoering	4.526	2.500	2.500	2.500
Saldo buitengewone baten en lasten	-	-	-	-
Incidentele baten en lasten	-	-	-	-
Totaal resultaat	-70.340	-152.700	-9.100	-67.400

Balans

De materiele vast 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 2017, 2018 en 2019 staan er tot nu toe aankopen geraamd voor € 148.800, € 154.300 en € 470.300 i.v.m. de verhuizing van de KWA en Koningin Beatrixschool. Het jaargemiddelde van de afschrijvingen fluctueert tussen de € 200.000 en € 250.000.

De meerjaren onderhouds plannings voor de scholen zijn in 2015 geactualiseerd en incl. buitenonderhoud opgesteld. Het dotatieniveau voor de jaren 2017 t/m 2019 is flink naar beneden bijgesteld (van ruim € 120.000 naar € 39.000) i.v.m. de recente (Immanuel en Ichthus) en a.s. verhuizingen (Koning Willem-Alexanderschool en Koningin Beatrixschool in 2019). De inschatting is dat het saldo van de voorziening groot onderhoud van € 768.000 ruim voldoende is om de uitgaven in de komende jaren op te vangen en de dotatie in de jaren na 2019 op een acceptabel niveau te kunnen houden.

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

Baten en lasten

De in de meerjarenbegroting opgenomen vergoedingen van DUO en SWV zijn berekend op basis van de ontvangen leerlingtelling per 1 oktober 2016 inclusief de prognoses voor de vervolgjaren.

Voor DUO zijn de tarieven per oktober 2016 aangehouden, waarbij met een indexering van 1% is gerekend voor de personele vergoeding vanaf het schooljaar 2017-2018. Hiervoor is het berekeningsmodel van de PO-raad gebruikt. De samenvoegings-bijdrage voor de KWA-school stopt per 1 augustus 2018 (ruim € 60.000 op jaarbasis).

De basisvergoeding van het SWV is meegenomen op basis van de beschikking 2016-2017. Hierbij is geen rekening gehouden met (individuele) leerlingarrangementen.

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

De overige posten zijn (voor 2016 en 2017) zoveel mogelijk gelijk gehouden. Uitzonderingen zijn:

Salariskosten:

De personele meerjarenbegroting is gebaseerd op de salarisrun van oktober 2016 incl. "geraamde" wijzigingen in het personeelsbestand. Denk hierbij aan: pensioneringen en/of afscheid op eigen verzoek en/of het niet verlengen van tijdelijke contracten. Voor 2017 geldt dat er een extra bedrag is meegenomen voor de eenmalige uitkering, die in april 2017 wordt uitgekeerd (max. € 500 per fte).

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 2016 en de geraamde aankopen voor 2017-2019 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, toezichthouder, directies en een vertegenwoordiger van de GMR hebben een risico analyse gemaakt. Het bestuur wil zoveel mogelijk als kan inzetten op de kwaliteit van het onderwijs. Dit blijft het uitgangspunt. Het bestuur zal echter wel een inschatting moeten maken of de keuzes verantwoord zijn gemaakt. Het bestuur heeft in kaart gebracht wat het weerstandsvermogen ongeveer moet zijn om de in kaart gebrachte risico's te kunnen dragen.

De analyse is als volgt:

Belangrijkste financiële risico's SPCO LEV					
Risiconummer	Risico	Gevolgen	Kans	Financieel gevolg	Invloed
R1	Onderwijskwaliteit < kritische grens	Financieel, minder aanmeldingen, imagoschade	50%	Max € 320.000 (4 jaar € 80.000)	
R2	Passend onderwijs; te veel verwijzingen	Financieel, onrust binnen organisatie. Imago?	50%	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 2015	Financieel; aansturing	90%	Nu nog niet in te schatten	

2.5.1 Risico's

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

2.5.2 Onvoorspelbare overheid

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

2.5.3 Onderwijskwaliteit

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

2.5.4 Leerlingenafname

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

2.5.5 Personeel

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

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

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

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

2.5.6 Passend onderwijs

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

2.5.7 Huisvesting

Voor Waddinxveen worden twee nieuwe scholen gebouwd voor SPCO LEV. Realisatie:2018. Als alles volgens planning verloopt beschikt SPCO LEV vanaf 2018 over vier nieuwe schoolgebouwen (twee in Boskoop en twee in Waddinxveen) en een goed onderhouden gebouw uit 1980.

Een risico is als de gemeente Waddinxveen de voorgestelde planning niet haalt. Wat investeren we nog in oude schoolgebouwen die op (korte termijn) verlaten gaan worden? 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.