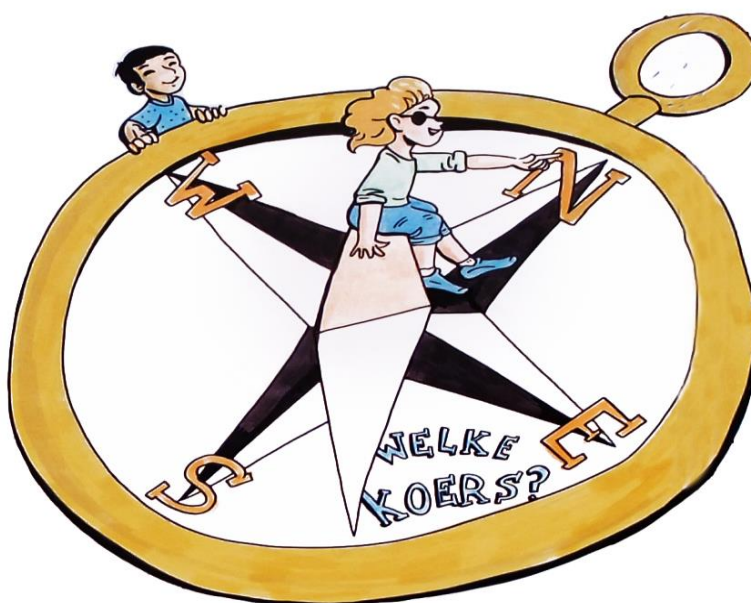


Jaarverslag Stichting de Waarden



Voorwoord

Wie had er in het begin van het kalenderjaar 2020 kunnen denken dat we in 2021 nog steeds in de ban van COVID-19 zijn. De schoolsluiting tijdens de eerste lockdown en COVID-richtlijnen erna, hebben een behoorlijke impact op onze leerlingen, ouders/verzorgers en leerkrachten gehad. De lockdown had evenwel op sommige kinderen een positief effect terwijl andere kinderen er moeite mee hadden. Dit kwam naar voren uit gesprekken met kinderen en [de verhalen die kinderen schreven](#). Ook ouders/verzorgers hebben door middel van het beantwoorden van een vragenlijst hun ervaring met het thuisonderwijs met ons kunnen delen. De tips en tops zijn verwerkt in verfijning van het digitale onderwijs. Zo hebben we tijdens deze periode zicht gehad op de kwaliteit van het thuis onderwijs.

Ons principe is “geen klassen naar huis”. Als een leerkracht afwezig was door Corona gerelateerde klachten, werd deze leerkracht vervangen door een collega. De Waarden heeft geïnvesteerd in continuïteit en kwaliteit van het onderwijs om leervertraging te voorkomen. Belangrijk was en is dat de mensen in onze organisatie zich veilig voelden en voelen. De werkomgeving is daar waar gevraagd aangepast. Dit alles had natuurlijk financiële consequenties. Ondanks alle maatregelen heeft de Waarden door een COVID-19 uitbraak alsnog drie scholen moeten sluiten. Het is voor ons allen een heftig jaar geweest. Maar wat we ook zagen binnen de Waarden is saamhorigheid, flexibiliteit en innovatievermogen. Door het digitale onderwijs heeft blended learning een enorme ontwikkeling doorgemaakt. Ondanks de COVID-richtlijnen heeft de Waarden, hetzij anders dan gepland, kunnen doorontwikkelen volgens Het Koersplan “Onderwijs in beweging”.

Het Koersplan bestaat uit zeven bouwstenen. Per bouwsteen zijn er richtinggevende uitspraken geformuleerd. Omdat onderwijs een verhalende cultuur heeft, hebben wij ervoor gekozen om naast de kwantitatieve informatie ook kwalitatieve informatie op te halen uit onze organisatie. Ons kwaliteitsbeleid is een balans tussen het tellen (kwantitatieve data) en vertellen (kwalitatieve data). Daarbij speelt de interesse in het verhaal achter de cijfers (tellen en vertellen) en de eigenheid van de school een belangrijke rol. De verhalen worden binnen de Waarden met elkaar gedeeld. Een mooi voorbeeld hiervan is het verhalenboekje over de ervaringen van onze leerlingen tijdens de eerste lockdown ([link](#)).

Het kwantitatieve deel van ons kwaliteitsbeleid “Werken met Kwaliteitskaarten” (WMK) is verder uitgewerkt waardoor we binnen de organisatie met elkaar in gesprek kunnen over de opgehaalde informatie. Zo krijgt [bouwsteen 4 Delen met en leren van elkaar](#) invulling. Ook de themaonderzoeken van De Inspectie van het Onderwijs waaraan de Waarden heeft deelgenomen, hebben hier positief aan bijgedragen.

Zoals gezegd heeft de ontwikkeling van het onderwijs niet stilgestaan en is er gewerkt aan [bouwsteen 1 Werken aan onderwijs van de toekomst](#). Zo heeft unitonderwijs op een aantal scholen vorm gekregen en zijn de eerste stappen naar slimfit onderwijs gezet. Ook wordt er op diverse scholen groepsdoorbrekend gewerkt. Vaak worden de digitale leeromgevingen hierbij ingezet als ondersteuning. Om uitdagend onderwijs aan te laten sluiten bij de talenten van onze leerlingen is er geïnvesteerd in de juiste ICT-toepassingen en digitale vaardigheden van leerkrachten. Hier hebben we veel voordeel van gehad tijdens de lockdown.

Ondanks dat fysieke bijeenkomsten bijna niet mogelijk waren, is het contact onderling goed geweest. Er zijn digitale bijeenkomsten gefaciliteerd waarin we werkend vanuit [bouwsteen 3 Vier het verschil](#) de dialoog konden geven. Ook het contact met onze stakeholders, [bouwsteen 6 De blik naar buiten](#), is ondanks de omstandigheden goed geweest. De overleggen met gemeentes, ouders, kinderopvang, samenwerkingsverbanden etc. hebben via digitale platforms plaatsgevonden.

Helaas is **bouwsteen 5 Onderwijs dat deugt** onderbelicht gebleven dit jaar. De Waardendag, De Dag van de Leraar, waarop alle medewerkers onder normale omstandigheden fysiek aanwezig zijn, kon door COVID-19 helaas niet plaatsvinden. Er lag een prachtig programma klaar om in gezamenlijkheid te werken aan verschillende dimensies van identiteit. In 2021 geven we hier Waarden breed opnieuw invulling aan.

Op het gebied van huisvesting **bouwsteen 7 Middelen op orde** is het strategisch huisvestingsplan besproken met de desbetreffende gemeente en een start gemaakt met de planvorming rondom de nieuwbouw van basisschool De Hoeksteen.

Al met al is het een intensief en bewogen jaar geweest waarin we onze missie **kracht in onderwijs** waar konden maken. Dit jaar heeft veel van de organisatie gevergd.

Ik ben trots op de wijze waarop we dit jaar met elkaar vormgegeven hebben. Ik wil eenieder, mede namens de Raad van Toezicht en directie hartelijk danken voor de inzet en betrokkenheid. Onderwijs is mensenwerk en de kwaliteit van onderwijs is afhankelijk van de mensen die zich inzetten om het beste uit talenten van onze leerlingen te halen.

dr. L. (Lucienne) J.R Hoogwerf
bestuurder

Inhoud

1.	Het schoolbestuur.....	5
1.1	Profiel.....	6
1.2	Organisatie.....	7
2.	Verantwoording van het beleid	20
2.1	Onderwijs & kwaliteit Delen en leren van en met elkaar	20
2.2	Informatie en Communicatie Technologie (ICT)	31
2.3	Personeel & professionalisering	33
2.4	Huisvesting & facilitaire zaken	37
2.4.1	Inleiding.....	37
2.4.2	Organisatie huisvesting	37
2.4.3	Onderhoud en contracten.....	37
2.4.4	Huisvestingsbeleid en bouwplanontwikkeling.....	37
2.4.5	Covid-19 virus.....	38
3.	Verantwoording van de financiën.....	38
3.1	Inleiding.....	38
3.2	Financieel beleid	38
3.3	Ontwikkelingen 2020	39
3.4	Resultaatontwikkeling	39
3.5	Risicomanagement.....	46
3.6	Continuïteitsparagraaf en kerngegevens.....	46
3.6.1	Kengetallen m.b.t. leerlingenaantal en formatie.....	46
3.6.2	Meerjarenbegroting.....	48
3.6.3	Overige rapportages.....	49
3.6.4	Analyse met in begroting opgenomen beleid	50
3.7	Allocatie van middelen naar schoolniveau	50
3.8	Onderwijsachterstanden	50
	Jaarrekening 2020.....	51
4.	Model A: balans per 31-12-2020	51
5.	Model B: staat van baten en lasten over 2020	52
6.	Model C: kasstroom.....	53
7.	Grondslagen.....	54
7.1	Inleiding.....	54
7.2	Onderwijsinstelling	54
7.3	Grondslagen voor de waardering van activa en passiva	54
7.3.1	Materiële vaste activa	54
7.3.2	Financieel Vaste Activa.....	54
7.3.3	Vorderingen	55

7.3.4 Liquide middelen.....	55
7.3.5 Eigen vermogen	55
7.3.6 Voorzieningen	55
7.3.7 Voorziening jubilea.....	55
7.3.8 Langlopende en kortlopende schulden en overige verplichtingen	55
7.3.9 Kasstroomoverzicht.....	56
7.3.10 Groot onderhoud	56
7.4 Resultaatbepaling	56
7.4.1 Algemeen	56
7.4.2 (Rijks)bijdragen.....	56
7.4.3 Overige overheidsbijdragen en subsidies.....	57
7.4.4 Overige baten.....	57
7.4.5 Personeelsbeloningen	57
7.4.6 Pensioenen.....	57
7.4.7 Afschrijvingen.....	57
7.4.8 Huisvestingslasten.....	57
7.4.9 Overige lasten	57
7.4.10 Financiële baten en lasten	57
7.5 Financiële instrumenten en risicobeheersing.....	58
7.5.1 Algemeen	58
7.5.2 Bepaling reële waarde.....	58
8. Toelichting balans.....	59
8.1 Materiele vaste activa.....	59
8.2 Financieel vaste activa	59
8.3 Vorderingen	60
8.4 Liquide middelen	60
8.5 Eigen vermogen	61
8.6 Voorzieningen	61
8.7 Kortlopende schulden.....	62
9. Toelichting staat van baten en lasten.....	63
9.1 Baten	63
9.1.1 Rijksbijdragen en overige overheidsbijdrage en subsidies	63
9.1.2 Overige baten.....	63
9.2 Lasten	64
9.2.1 Personele lasten	64
9.2.2 Afschrijvingen en huisvestingslasten.....	64
9.2.3 Overige lasten	65
9.2.4 Financiële baten en lasten	65

9.3 Verantwoording subsidies (Model G)	65
9.4 Overzicht verbonden partijen/ model E	66
9.5 WNT	67
9.6 Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen	69
9.7 Gebeurtenissen na balansdatum	69
9.8 Bestemming van het resultaat.....	69
10. Ondertekening	70

1. Het schoolbestuur

Contactgegevens

Stichting de Waarden
Kristallaan 1
4761 ZC ZEVENBERGEN
T 0168-404502
E info@dewaarden.nl
W www.dewaarden.nl
Bestuursnummer 41782

Contactpersoon

Heeft u vragen bij het bestuursverslag neemt u dan gerust contact op met Helga van der Voort, bestuurssecretaresse. Helga is bereikbaar op telefoonnummer 06-28508703.

Overzicht scholen

Voor een overzicht van onze scholen verwijzen wij u naar onze website www.dewaarden.nl

Colofon

Redactie: bestuurder, directie en bestuursbureau Stichting de Waarden

1.1 Profiel

Stichting de Waarden is een stichting voor interconfessioneel basisonderwijs. Onder de verantwoordelijkheid van de stichting zijn 17 reguliere basisscholen, 1 speciaal onderwijs basisschool en een expertisecentrum actief om de vorming en het leerproces van 2607 leerlingen mogelijk te maken. De meeste collega's zijn werkzaam op de scholen in de klas of daar direct omheen. Denk aan conciërges, directeuren en specialisten op de verschillende terreinen van zorg voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben.

Onze scholen werken vanuit de inspiratie van de christelijk-sociale traditie. We zien de school als een waardengemeenschap waarin we een levenshouding willen cultiveren van aandacht voor en met elkaar. We hebben oog voor het individu en we herkennen en erkennen zijn/haar capaciteiten en eventuele tekortkomingen. Onze stijl kenmerkt zich in "Waarde(n)vol uitdragen". Onze pedagogische opdracht is van oudsher om de aan ons toevertrouwde kinderen goed voor te bereiden op hun toekomst. Ons onderwijs is gericht op het optimaal benutten en ontwikkelen van hun talenten: onze leerkrachten hebben voor elk kind meetbare doelen geformuleerd en stemmen het onderwijs af op wat zij nodig hebben. Ieder kind beschikt over talenten. Wij willen hen zodanig vormen dat zij zelfstandig en volwaardig kunnen deelnemen aan de samenleving. Wij hechten aan kwaliteit in de ruimste zin van het woord. Goede kwaliteit betekent voor ons allereerst het realiseren van onderwijs met tenminste voldoende resultaten. Er worden moderne onderwijsmethoden en lesmaterialen gebruikt en scholen kenmerken zich door een opbrengstgerichte cultuur. Medewerkers blijven zich professioneel ontwikkelen. We besteden eveneens aandacht aan de kwaliteit van de relatie met ouders, de communicatie en de samenwerking.

Professioneel

Onder professioneel verstaan wij dat we op alle beleidsterreinen kwaliteit willen leveren. We denken daarbij allereerst aan kwalitatief goed – bovengemiddeld - onderwijs. Onderwijs dat is gericht op het optimaal benutten en ontwikkelen van talenten: onze leerkrachten hebben voor elk kind meetbare doelen geformuleerd en stemmen het onderwijs af op wat kinderen nodig hebben. Dit betekent dat wij met een open mind kijken naar ons onderwijs en de context van kind, ouder, collega, school, stichting en ketenpartners. Bij een professionele houding past het begrijpen van de ander, toepassen van feedback en feedforward regels en een lerende attitude, waarbij fouten worden gezien als kans om te leren. Het beroep van leraar vraagt eveneens om professioneel gedrag. Dit uit zich zowel in een goede kwaliteit van lesgeven, de communicatie met ouders als ook in de bereidheid het eigen handelen en de schoolorganisatie te verbeteren. Men is vanuit een onderzoekende houding en professionele nieuwsgierigheid voortdurend bezig met de eigen ontwikkeling.

Duurzaam

Duurzaamheid vormt het hart van ons werk. Kernbegrippen die er voor ons toe doen zijn: consistentie, continuïteit, betrouwbaarheid, het goede behouden, onderwijs passend bij de tijdsgeest, authenticiteit en financieel solide. We bereiden de kinderen voor op hun toekomst, hun rol en hun verantwoordelijkheid in de hedendaagse samenleving. Dit betekent dat wij ontwikkelingen en innovaties in het onderwijs op de voet volgen. We hebben respect voor mens, milieu en maatschappij. We voelen ons hiervoor verantwoordelijk. We investeren in duurzame relaties met ouders en onze samenwerkingspartners. Hiervoor handelen we vanuit een lange termijnvisie. Tenslotte willen we ook duurzame resultaten behalen: we voeren onze plannen en activiteiten niet alleen uit, maar zorgen ook voor goede borging en verankering.

Zorgzaam

Zorgzaam betekent voor ons omarmen, openstaan, belangstellend en ondersteunend aan de ontwikkelbehoeften van het kind, de ouder en collega's. Het onderwijs is per definitie een vertrouwensgoed. Ouders dragen hun kinderen aan onze zorg over. De ouders geven scholen het vertrouwen en de bevoegdheid om een groot deel van hun pedagogische taak over te nemen. Als goed rentmeester dienen wij voor de kinderen te zorgen. Het is onze taak het vertrouwen waar te maken en te zorgen voor een warm en veilig pedagogisch leer- en werkklimaat. Daarbij leggen we verantwoording af over ons handelen, zowel naar elkaar toe als ook naar leerlingen, ouders en samenwerkende instanties.

Samenwerkend

Samenwerkend betekent voor ons respect hebben voor elkaar en luisteren naar elkaar. We geven ruimte aan een ander. We werken dan ook nauw samen binnen de teams, met leerlingen en ouders. Daarbij staat het gezamenlijke resultaat voorop. Door van elkaar te leren en elkaars sterke punten te benutten helpen we elkaar en onze leerlingen uiteindelijk beter. Onze scholen stellen zich open voor inbreng van ouders en leerlingen, we nodigen ze uit hun inbreng te leveren, mee te denken en te beslissen. Door te verbinden ontstaat een waarde(n)volle gemeenschap. Samenwerkend is echter meer. Vanuit de maatschappelijke opdracht van de school willen we ook een verbinding leggen met de wijk, met andere partners in het dorp. Door te zoeken naar kansen en mogelijkheden wordt de school onderdeel van een breder netwerk.

Werkend vanuit onze kernwaarden Professioneel, Zorgzaam, Duurzaam en Samenwerkend is ons [Koersplan “Onderwijs in beweging”](#), bestaande uit zeven bouwstenen, tot stand gekomen. Een koersplan dat ons ondersteunt in de afstemming op de bestemming. Een koersplan dat erom vraagt om samen op weg te gaan. Zo weten we altijd wat er op ons pad komt. Dat we te maken zouden krijgen met een pandemie met behoorlijke consequenties voor het onderwijs en de kwaliteitszorg was niet te voorspellen. Door de inzet van onze medewerkers en de wendbaarheid van de organisatie hebben we het afgelopen jaar onze missie en visie waar kunnen maken.

Missie & visie

De missie wordt kort samengevat in het volgende mission statement KRACHT IN ONDERWIJS.

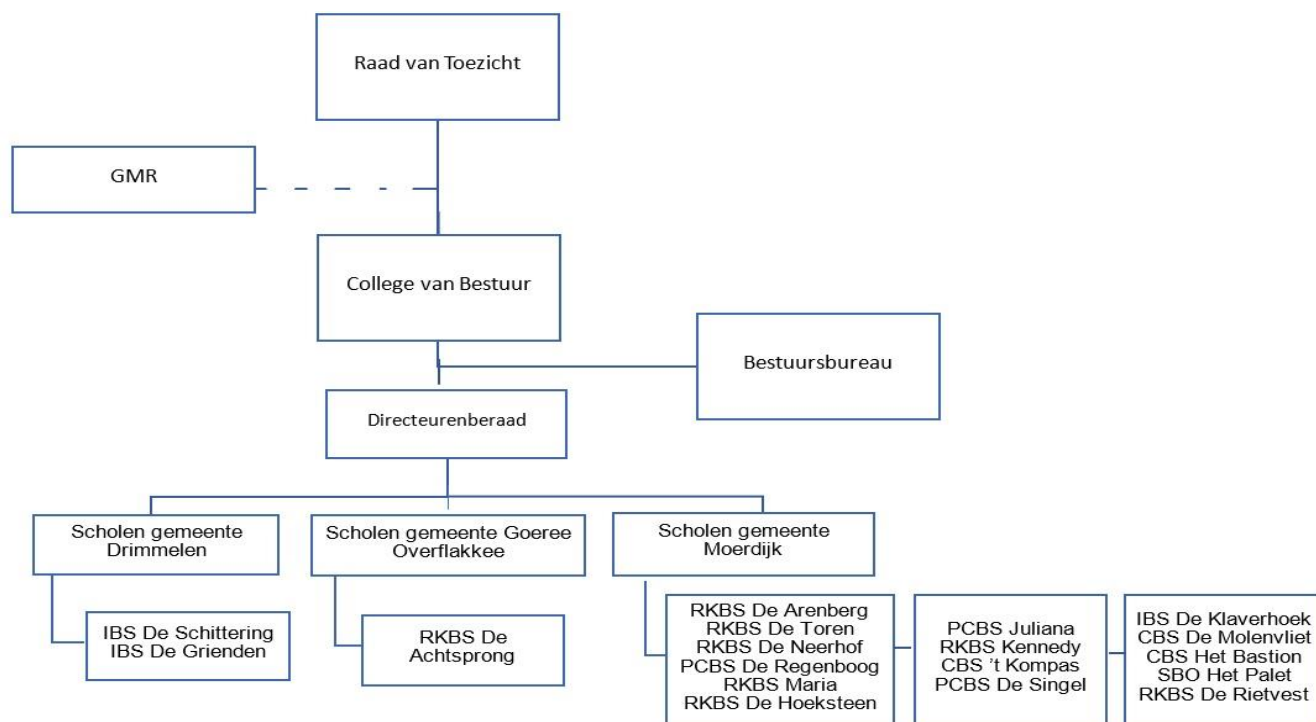
Stichting de Waarden wil een vernieuwende en ontwikkelende organisatie zijn. Vanuit een christelijke identiteit wil de stichting kinderen en medewerkers een veilige en inspirerende leer- en werkomgeving bieden.

De visie is dat onze scholen werken vanuit de inspiratie van de christelijke-sociale traditie. We zien de school als een waardengemeenschap waarin we een levenshouding willen cultiveren van aandacht voor en met elkaar. We hebben oog voor het individu en we herkennen en erkennen zijn/haar capaciteiten. Onze stijl kenmerkt zich in Waarde(n)vol uitdragen.

Toegankelijkheid & toelating

Alle scholen van Stichting de Waarden zijn toegankelijk voor leerlingen van alle gezindten. Wij staan voor vrije keuze van thuis nabij onderwijs en diversiteit.

1.2 Organisatie



College van Bestuur

Stichting de Waarden wordt geleid door een bestuurder: mevrouw dr. L.J.R. Hoogwerf. Zij is belast met het bestuur in de zin der wet. Alle scholen worden in een positief kritische samenwerking aangestuurd en begeleid door het bestuur en ondersteund door het bestuursbureau. Hierdoor kunnen individuele scholen zich zoveel mogelijk richten op de ontwikkeling van toekomstbestendig onderwijs. Een belangrijke doelstelling voor de kernen waarin de Waarden scholen het onderwijs verzorgen.

Bestuursbureau

Een professioneel bestuursbureau ondersteunt het College van Bestuur, de Raad van Toezicht, de directeuren en de scholen. Binnen dit bureau werken deskundige medewerkers op het gebied van financiën, personeelszaken, huisvesting, ICT en (passend) onderwijs. Het bestuursbureau heeft een eigen secretariaat.

Directeuren

De directeuren zijn verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken op school en de uitvoering van het beleid. In het directieurenberaad brengen de directeuren advies uit aan de bestuurder inzake beleidsvoornemens. De directeuren hebben professionele ruimte die samengaat met het afleggen van verantwoordelijkheid en het nemen van verantwoordelijkheid. Dit beweegt richting lokale zeggenschap en integrale aansturing van scholen.

Governance

Intern Toezicht

Met ingang van 1 januari 2008 werkt de stichting met het Raad van Toezicht model en volgens de code Goed Toezicht van VTOI/NVTK. Dat betekent dat de bestuurder de bestuurlijke taken en bevoegdheden uitvoert en de Raad van Toezicht de werkgever van het College van Bestuur is en toezicht houdt op de uitvoering van haar bestuurlijke taken. In de statuten zijn de taken en verantwoordelijkheden van de bestuurder en de Raad van Toezicht beschreven. Met dit model voldoet Stichting de Waarden aan de [Code Goed Bestuur in het primair onderwijs](#). De stichting wijkt niet van de regeling af en hoeft derhalve niets toe te lichten (pas toe of leg uit). Er is een bestuursreglement met daarin de voorgeschreven reglementen waaronder onder andere de klokkenluidersregeling. Zowel het College van Bestuur als de Raad van Toezicht zien vier belangrijke pijlers van goed bestuur: te weten;

- Integriteit
- Transparantie
- Toezicht
- Afleggen van verantwoording

De stichting legt verantwoording af aan de overheid over de rechtmatige en doelmatige besteding van middelen. Deze verantwoording vindt hoofdzakelijk plaats in het jaarverslag (verticale verantwoording). Daarnaast legt de stichting ook verantwoording af over het functioneren van de scholen aan ouders, leerlingen, personeel, buurtbewoners en aan de gemeente (horizontale verantwoording).

Samenstelling Raad van Toezicht

De leden participeren na hun benoeming vier jaar in de Raad van Toezicht en zijn eenmaal herbenoembaar voor een tijdsvlak van vier jaar. De Raad van Toezicht telt vijf leden waarvan een lid door de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) wordt voorgedragen. De Raad van Toezicht bestaat uit de volgende personen:

De heer T. (Teus) Groeneveld, voorzitter, lid Audit Commissie en lid Remuneratie Commissie	AN 10-05-2024
Mevrouw A.M.J. (Lettie) van Atteveld, vicevoorzitter en voorzitter Remuneratie Commissie	AH 01-10-2021
De heer G. (Gerald) van Son, lid en voorzitter Audit Commissie	AH 01-10-2021
Mevrouw D. (Diana) J.J. van Eekeren-Seegers, lid	AH 01-01-2024
De heer G. (Geert) Tieman, lid	AH 01-02-2024

AH = aftredend herkiesbaar

AN = aftredend niet herkiesbaar

Verslag Raad van Toezicht 2020

Inleiding

Net als dat voor iedereen gold, hebben ook voor de Raad van Toezicht van Stichting de Waarden de beperkingen vanwege het Coronavirus in 2020 de gebruikelijke gang van zaken behoorlijk in de war gestuurd. De vergaderingen hebben zoveel als mogelijk digitaal plaats gevonden en de gebruikelijke afstemming met in- en extern betrokkenen (stakeholders) moesten worden geminimaliseerd. Gelukkig werd de Raad van Toezicht door het bestuur steeds goed geïnformeerd over de actuele ontwikkelingen, ook met betrekking tot het Coronavirus en de effecten daarvan op het onderwijs, de leerlingen en het personeel.

Vergaderingen

De Raad van Toezicht heeft in 2020 10 maal vergaderd. In die vergaderingen zijn onder meer de volgende punten behandeld:

- Jaarrekening
- Jaarverslag/accountantsverslag
- Begroting
- Kwartaalrapportages en prognoses
- Formatieplan
- Strategisch huisvestingsbeleid
- Krimp leerlingenaantal
- Bezoldiging bestuur/RvT
- Procuratieregeling
- Situatie op de scholen
- Bestemmingsreserve
- Statutenwijziging
- HR-analyse
- Evaluatie accountant
- Selectieprocedure accountant per boekjaar 2021
- Treasury (beleggingen)
- (Her)benoeming van de leden mw. Seegers, dhr. Groeneveld, en dhr. Tieman.

De Raad van Toezicht heeft besluiten genomen (vastgesteld) over de jaarrekening, het jaarverslag, het treasurybeleid, de begroting, de statutenwijziging en de bezoldiging van de leden van de Raad van Toezicht. Op basis van de jaarstukken, de tussentijdse rapportages, de beantwoording van de bestuurder van de vragen die de Raad van Toezicht daarover heeft gesteld en de bevindingen van de externe accountant, heeft de Raad van Toezicht geconstateerd dat de uitgaven van de stichting in het boekjaar 2020 rechtmatig en doelmatig waren.

De Raad van Toezicht is door middel van presentaties geïnformeerd door:

- de HR-adviseur inzake het HR-beleid
- de controller inzake financieel management
- de (externe) vastgoedadviseur inzake het huisvestingsbeleid
- de (externe) accountant inzake de jaarrekening
- de (externe) beleggingsadviseur inzake de beleggingen
- een (externe) juridisch adviseur inzake de statutenwijziging.

Omdat vanwege de beperkingen door Corona de vergaderingen niet fysiek hebben kunnen plaatsvinden, heeft de Raad van Toezicht niet – zoals gebruikelijk – op de locaties kunnen vergaderen. In plaats daarvan hebben de directeurs van respectievelijk De Arendberg, De Toren, de Julianaschool en de Kennedyschool een presentatie verzorgd, zodat de Raad van Toezicht toch een beeld heeft kunnen krijgen van de gang van zaken op de scholen.

Commissies

De Raad van Toezicht heeft twee vaste commissies: de Audit Commissie (AC) en de Remuneratie Commissie (RC). De Audit Commissie adviseert de Raad van Toezicht ten aanzien van alle onderwerpen met een financieel karakter. De Remuneratie Commissie is, namens de Raad van Toezicht, belast met de werkgeversrol die de

Raad van Toezicht heeft ten opzichte van de bestuurder.

Audit Commissie

De Audit Commissie heeft in 2020 negen maal vergaderd. De belangrijkste onderwerpen die zijn besproken zijn:

- Managementrapportages en prognoses
- Begroting
- Jaarrekening
- Accountantsverslag en Interimcontrole
- Treasurybeleid
- WNT
- Evaluatie en werving accountant
- Personeelsformatie in relatie tot krimpend leerlingaantallen

Remuneratie Commissie

De Remuneratie Commissie heeft zich met de volgende onderwerpen bezig gehouden:

- Het houden van het jaarlijkse functioneringsgesprek met de bestuurder
- De bezoldiging van de Bestuurder en de Raad van Toezicht

Op basis van de actuele regelgeving is de volgende bezoldiging voor de leden van de Raad van Toezicht vastgesteld:

- voorzitter Raad van Toezicht 40% van 15% van het bezoldigingsmaximum van de WNT klasse van Stichting de Waarden
- lid Raad van Toezicht 40% van 10% van het bezoldigingsmaximum van de WNT klasse van Stichting de Waarden
- Een vergoeding van € 325,- per lid en per commissie vergadering

Bilateraal overleggen

De bestuurder en de voorzitter van de Raad van Toezicht hebben maandelijks bilateraal overleg waarin actuele zaken worden besproken en de agenda voor de vergaderingen Raad van Toezicht wordt voorbereid. Hierbij wordt ervoor gezorgd dat aandacht wordt besteed aan de zogenaamde 'harde' en aan de 'zachte' informatie. De voorzitter van de Raad van Toezicht informeert na ieder bilateraal overleg de overige leden van de Raad van Toezicht over hetgeen besproken is, zodat de volledige Raad van Toezicht tijdig op de hoogte is van relevante ontwikkelingen.

Stakeholders

De Raad van Toezicht onderhoudt contacten met de stakeholders van Stichting de Waarden. Stakeholders zijn diegenen die beïnvloed worden door Stichting de Waarden (bijv. leerlingen, ouders, leerkrachten) en/of diegenen die invloed uitoefenen op de Waarden (bijv. gemeenten, financiers). Vanwege de beperkingen waarmee we, als gevolg van het Coronavirus in 2020 geconfronteerd werden, zijn de contacten met de stakeholders zeer beperkt geweest.

Interne stakeholders

GMR

De GMR heeft geparticipeerd in het benoemingsproces van de RVT leden. Tweemaal is er overleg geweest met de (voorzitter van de) GMR, (de voorzitter van) de RvT en de bestuurder.

Op 22 september was er een gezamenlijke bijeenkomst op locatie in Het Palet in Klundert met de GMR, de RvT, de locatiedirecteuren en de bestuurder. Ten slotte hebben beide nieuwe RvT leden een GMR vergadering bezocht.

Externe stakeholders

Vanwege de eerder genoemde bijzondere omstandigheden, zijn de contacten met externe stakeholders zeer beperkt geweest. Zodra de beperkingen dat weer toelaten, zullen de contacten met de externe stakeholders worden hervat.

Nevenfuncties leden Raad van Toezicht (bezoldigd = B | niet bezoldigd = NB)

De heer T. Groeneveld	lid Raad van Toezicht Willem van Oranjecollege Waalwijk B
	lid Raad van Commissarissen huisartsen en zorg in Gorinchem B
	voorzitter Raad van Toezicht primair onderwijs vereniging de Stroming B
	lid commissie Governance, Organisatie en Cultuur Verus NB
	lid regionaal College voor het Opzicht van de Protestantse kerk in Nederland, regio Noord-Brabant/Limburg en Réunion Wallonne NB
	ouderling met bijzondere opdracht PKN Dongen-Rijen NB
Mevrouw A.M.J. van Atteveld	commissaris bij Woningstichting Servatius B
	commissaris bij Cité Woondiensten B
	commissaris bij IZER (huisartsenzorggroep) B
Mevrouw D.J.J. Seegers	vrijwilliger, taalonderwijs/inburgering en arbeidscoaching Stichting VluchtelingenWerk Zuidwest-Nederland, Gorinchem en Vijfherenlanden NB
	trainer/toetsontwikkelaar/toetsbeoordelaar Minor en Major Burgerlijk Recht, Beroepsopleiding Advocaten Centrum voor Postacademisch Juridisch Onderwijs, Nijmegen B
	lid RvT Stichting O2A5, Arkel B
	voorzitter bestuur Stichting Edux Onderwijspartners, Ulvenhout B
De heer G.A.M. van Son	senior business controller bij Achmea schade NV B
	bestuurslid van Stichting Pensioenfonds Achmea NB
	voorzitter GMR van Delta Onderwijs in Oosterhout NB
De heer G. Tieman	directeur-bestuurder Senioren Residenties Drechtstreek B
	voorzitter Stichting Hospice Vijfherenlanden Vianen NB
	lid van de ledenraad van Rabobank Merwestroom NB
	Lid van de Ondersteuningsplanraad van het Samenwerkingsverband VO Noordelijke Drechtsteden NB

Nevenfuncties bestuurder

Mevrouw L. Hoogwerf	Mede-eigenaar hotel-restaurant De Villa
---------------------	---

De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR)

De GMR bevordert naar vermogen openheid, openbaarheid en onderling overleg op de scholen. Zij behandelt uitsluitend aangelegenheden die van gemeenschappelijk belang zijn voor de aangesloten scholen. De raad heeft instemming- en/of adviesrecht over bovenschoolse aangelegenheden. Het gaat dus om onderwerpen die van belang zijn voor alle, of een meerderheid van de, scholen van het schoolbestuur. Een en ander is vastgelegd in het reglement van de GMR. Het bevoegd gezag dient de raad daarvoor de benodigde informatie te verschaffen.

De raad zelf denkt proactief mee en doet voorstellen; het zogenaamde initiatiefrecht.

De leden van de GMR zijn personeelsleden en ouders van de diverse scholen. Zij worden gekozen door de leden van de medezeggenschapsraden van de scholen volgens de bepalingen zoals vastgelegd in het reglement van de GMR. De GMR zorgt voor een evenredige verdeling tussen de personeel- en oudergeleding. Binnen Stichting de Waarden zijn scholen geclusterd tot zogenoemde Professionele Leer Gemeenschappen. Binnen de GMR zijn voor elk cluster twee zetels gereserveerd ten behoeve van een kandidaat voor respectievelijke de ouder- en de personeelsgeleding. Mocht vanuit het cluster maar een of geen kandidaat worden geleverd, dan is er sprake van een vrije zetel. Hiervoor kan ook een personeelslid of ouder uit een ander cluster zich kandidaat stellen.

Het bestuur is bij de vergaderingen van de GMR aanwezig en bereidt met de (plaatsvervangend) voorzitter en de secretaris van de GMR de agenda voor. In 2020 hebben er 8 vergaderingen plaatsgevonden. Er is naast de reguliere vergaderingen een start gemaakt met digitale technische vergaderingen. Hierin worden vergaderstukken (uitgebreid) besproken in aanwezigheid van alleen de GMR-leden en eventuele gasten voor toelichting op bepaalde zaken. De bestuurder is doorgaans bij deze vergaderingen niet aanwezig. De GMR maakt jaarlijks haar eigen jaarverslag. Dat wordt na vaststelling voor belangstellenden op een algemeen toegankelijke plaats ter inzage op de scholen gelegd.

Medezeggenschapsraden (MR-en)

Iedere school heeft een medezeggenschapsraad met een ouder- en een personeelsgeleding. Het schoolbestuur is volgens de wet het bevoegd gezag. Dat wil zeggen dat het bestuur degene is die de uiteindelijke besluiten neemt. Voor sommige besluiten kan het zelfstandig beslissen maar moet de mening van de MR of een van haar geledingen worden gehoord. De MR heeft dan adviesrecht. Voor andere beslissingen moet het bestuur akkoord hebben van de MR of een van haar geledingen - De MR heeft dan instemmingsrecht - of kan het juist alleen een besluit nemen. Wanneer de MR advies- en wanneer instemmingsrecht heeft, wordt bij wet bepaald.

Alle raden mogen te allen tijde advies geven aan het bestuur en voorstellen doen. Het moet de medezeggenschapsraden daarnaast de kans geven met hem over het advies of voorstel te overleggen. De MR komt gemiddeld zes keer per jaar bijeen. Of het schoolbestuur daarbij aanwezig is, hangt af van de agenda. Het bestuur hoeft de besprekingen niet zelf te doen. Het bestuur mag bijvoorbeeld ook een schoolleider deze gesprekken laten voeren.

Jaarverslag (G)MR 2019-2020

Voorwoord

Voor u ligt het GMR-jaarverslag van het schooljaar 2019/2020 van Stichting de Waarden. Met enthousiasme, zorg en de wens om de kinderen van onze scholen van goed onderwijs te voorzien, heeft de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) zich het afgelopen schooljaar ingezet.

De ouders en de leerkrachten die gezamenlijk de GMR vormen hebben allemaal iets gemeen: zij willen bijdragen aan de kwaliteit van de stichting en haar scholen. Doel hierbij is om de kinderen niet alleen een prettige schooltijd te bezorgen, maar hen ook optimaal voor te bereiden op de toekomst. Wij hopen van harte dat onze GMR ook in schooljaar 2020/2021 een positieve en opbouwende bijdrage kan leveren aan de onderwijskwaliteit binnen Stichting de Waarden.

Werkwijze Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)

De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

De GMR bestaat uit vertegenwoordigers van ouders (oudergeleding) en leerkrachten (personeelsgeleding) van Stichting de Waarden. De leden van de GMR zijn in het schooljaar 2019/2020 gemiddeld gezien maandelijks samengekomen voor een overleg met het College van Bestuur. Tijdens dit overleg zijn verschillende onderwerpen aan de orde gekomen. Deze onderwerpen hadden betrekking op zaken die binnen Stichting de Waarden spelen, alsmede diverse advies- en instemmingsaanvragen en het toetsen van beleidsplannen.

Achterban

De Medezeggenschapsraden van de scholen die Stichting de Waarden vertegenwoordigd vormen de achterban van de GMR. Zij ontvangen na de vergadering, de notulen als deze definitief zijn vastgesteld in de GMR-vergadering. Hiermee wordt men op de hoogte worden gehouden van thema's die in de overlegvergaderingen met het College van Bestuur worden besproken.

Op 24 september 2019 heeft de GMR deelgenomen aan een Themabijeenkomst. Dit was samen met het College van Bestuur, de Raad van Toezicht en de schooldirecteuren. De GMR heeft zelf op 12 november 2019 een GMR-themabijeenkomst georganiseerd voor de Medezeggenschapsraden. Verderop in het jaarverslag vindt u meer informatie over deze leerzame en succesvolle avond.

Bevoegdheden Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

De belangrijkste bevoegdheden van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad zijn vastgelegd in de Wet Medezeggenschap op scholen (WMS). Dit betekent dat de GMR een rol speelt bij aangelegenheden die van gemeenschappelijk belang zijn voor alle scholen of voor een meerderheid van de scholen van Stichting de Waarden. Hierin is onderscheid gemaakt tussen instemmingsbevoegdheid en adviesbevoegdheid. Een voorbeeld van instemmingsbevoegdheid is het aangaan, verbreken of belangrijk wijzigen van een duurzame samenwerking met een andere instelling. Een voorbeeld van adviesbevoegdheid is de vaststelling of wijziging van de hoofdlijnen van het meerjarig financieel beleid voor de desbetreffende stichting.

Instemmingsaanvragen

In het schooljaar 2019/2020 heeft de GMR de volgende instemmingsaanvragen ontvangen:

- **Notulen GMR-vergaderingen schooljaar 2019/2020**
Elke vergadering worden de concept notulen van de voorgaande vergadering ter instemming op de agenda geplaatst. Overall gezien zijn deze notulen in dit schooljaar continue goedgekeurd met eventueel een kleine aanpassing. De definitieve notulen zijn ter informatie aan de MR-en van alle scholen toegestuurd.
- **Aanvullende nota AVG**
De aanvulling betreft de bewaartermijnen van stukken in de personeelsdossiers. De termijnen in het stuk zijn termijnen in het kader van de (fiscale) wetgeving. Welke medewerkers binnen De Waarden toegang heeft tot welke stukken, is vastgelegd bij de bevoegdheden binnen het systeem waarmee gewerkt wordt. De GMR heeft ingestemd met deze aanvulling.
- **Vakantierooster schooljaar 2019/2020**
Vanuit de werkgroep vakantierooster is het voorstel vakantierooster 2019-2020 ontvangen. De vakanties zijn afgestemd met het voorgezet onderwijs. Er is unaniem ingestemd met het voorgestelde vakantierooster 2019/2020.
- **2% salarisverhoging directeuren**
In de nieuwe CAO PO 2018/2019 is afgesproken dat de beloning voor leerkrachten in drie stappen wordt verhoogd: 1 september 2018, 1 januari 2019 en 1 januari 2020. In het loongebouw van Stichting de Waarden is hierdoor een scheefgroei ontstaan. Bij de bonden is het onderwerp van gesprek maar er is nog geen nieuwe cao vastgesteld (duurt nog 1,5 jaar). In de gepresenteerde tabel is het (kleine) onderscheid weergegeven tussen leerkrachten en directeuren. De voorgestelde salarisverhoging voor directeuren komt uit de eigen middelen van

Stichting de Waarden en is opgenomen in de begroting. De GMR heeft unaniem ingestemd met de 2% salarisverhoging voor de directeuren.

- **Introductie en inductiebeleid**

Beleidsdocument waarin wordt beschreven hoe binnen Stichting de Waarden omgegaan wordt met nieuwe medewerkers/startende leerkrachten. Tevens is een literatuuronderzoek toegevoegd en uitleg gegeven aan het belang van een goed introductie/inductiebeleid. In december 2018 is het beleid in de steigers gezet en meegenomen in de gesprekscyclus. De opgehaalde feedback is erin verwerkt. Het resultaat is een lijvig document waarbij de focus op het laatste gedeelte ligt. De GMR heeft unaniem ingestemd met het introductie en inductiebeleid.

- **Bestuursformatieplan 2020/2021**

Er is in dit schooljaar een formatiedag gehouden met alle directeuren waarbij tevens de aanvragen voor mobiliteit zijn behandeld. De insteek is structurele formatie en de incidentele basis komt van andere middelen. Er heeft een zeer uitgebreide en inhoudelijke toelichting plaatsgevonden op het bestuursformatieplan 2020/2021. Het bestuursformatieplan is een onderdeel van de uitwerking van het Koersplan "Onderwijs in beweging 2019-2023". Het Koersplan geeft, door middel van richtinggevende uitspraken aan, op welke wijze Stichting de Waarden het onderwijs en de onderwijskwaliteit vormgeeft. De GMR heeft het plan kritisch en met feedback beoordeeld. Hierna hebben een aantal aanpassingen plaatsgevonden en heeft de volledige GMR ingestemd met het bestuursformatieplan 2020/2021.

- **Medezeggenschapsstatuut & (Huishoudelijk) Reglement GMR**

De bevoegdheden van de GMR van Stichting de Waarden zijn vastgelegd in het (Huishoudelijk) Reglement en het Medezeggenschapsstatuut. Deze documenten zijn herzien met invulling en goedkeuring van de GMR in samenspraak met een onafhankelijk externe adviseur. De GMR heeft ingestemd met beide herzieningen en de documenten vastgesteld.

- **Verkiezingen GMR-leden**

In november 2019 heeft de GMR verkiezingen aangekondigd en de MR-en meerdere malen opgeroepen kandidaten aan te dragen voor de beschikbare zetels in de GMR. Het betrof 7 posities, waarvan 3 zetels voor personeelsleden en 4 zetels voor ouderleden. Om de verkiezingen wettelijk en organisatorisch goed vorm te geven zijn er een aantal documenten in overleg met een extern onafhankelijk adviseur opgesteld. Dit betrof:

- Een verkiezingsdocument met een voorlopige kandidatenlijst
 - Brief uitslag verkiezingen
 - Verkiezingsreglement
 - De flyer aankondiging
 - Onderdeel programma Thema-avond GMR/MR op 12 november 2019
- De GMR heeft ingestemd met deze werkwijze en inzet van documenten.

- **Uitslag verkiezingen**

Vanuit de verkiezingen zijn er twee kandidaten voor de oudergeleding aangedragen en verkiesbaar gesteld. Conform artikel 10 van het GMR-reglement hoeven er bij onvoldoende of evenveel kandidaten voor beschikbare zetels geen verkiezingen te worden gehouden en worden de gestelde kandidaten geacht te zijn gekozen. Dit betekent dat de aangedragen kandidaten zonder nadere verkiezing zijn gekozen en benoemd en hebben zij zitting genomen in de GMR per 3 maart 2020. Hiermee bleef er een restant aantal vacatures over van 5, waarvan 2 vacatures in de oudergeleding en 3 vacatures in de personeelsgeleding. In dit geval was de kandidatenlijst dus tegelijkertijd de uitslag van de verkiezingen.

- **Verzuimprotocol**

Elke kwartaal worden de ziekteverzuimcijfers besproken met HR en de directeuren. Van frequent verzuim is sprake vanaf 3 ziekmeldingen in een schooljaar. Er heeft een vertaalslag plaatsgevonden door middel van een opgestelde infographic, welke begin 2020 is gedeeld met de medewerkers is gedeeld. Hierin is de regelgeving

omtrent verzuim opgenomen. De GMR heeft unaniem ingestemd met het verzuimprotocol.

- **Arbobeleid**

Binnen Stichting de Waarden wordt met regelmaat door de directeur in de rol van preventiemedewerker de Risico Inventarisatie (RIE) uitgevoerd. De directeuren hebben aangegeven het prettig te vinden als er een ervaren persoon vanuit de Arbodienst meekijkt in specifieke situaties. Er is onder andere een workshop voor hen georganiseerd en daarnaast is er voorgesteld externe Arbodienst waar nodig mee te laten kijken. De GMR heeft aangegeven positief te zijn over de relatie met het Koersplan en heeft ingestemd met het arbobeleid.

- **Beleidsnotitie Update functieboek**

Het functieboek dat dateert uit het jaar 2013 is niet meer actueel. Sindsdien zijn er behoorlijk wat ontwikkelingen geweest binnen De Waarden en in de onderwijssector als geheel. Een van de belangrijkste wijzigingen is de functiebeschrijving en functiewaardering van de leerkracht in het PO in 2018. Deze wijziging zorgt ervoor dat een aantal andere functies niet meer goed in verhouding staan tot de functie van leerkracht, waaronder de functies van (meerscholen) directeur, de IB'er en de onderwijsassistent. Ook functies op het stafbureau hebben zich verder ontvouwd en doorontwikkeld. Hierdoor heeft de stichting een externe Functiewaarderingsmethode deskundige (FUWA) ingeschakeld. De GMR acht het een gedegen en kwalitatieve aanpak en heeft ingestemd met het beschreven proces.

- **Verzoek tot verstrekken ANP**

Stichting de Waarden heeft aangegeven op korte termijn de diensttijdgegevens van alle medewerkers te willen actualiseren in het personeels- en salarissysteem. Uit controle is gebleken dat de huidige gegevens niet compleet zijn. Daaraan gekoppeld is het juist kunnen vaststellen van ambtsjubilea en datum in diensttreding. Deze gegevens zijn voor intern gebruik en de genoemde doelstellingen. De gegevens worden absoluut niet gedeeld met derden. Om deze gegevens beschikbaar te krijgen is goedkeuring van de GMR noodzakelijk om de gegevens op te vragen bij het pensioenfonds. De GMR heeft ingestemd met de opvraging van deze gegevens.

- **Voorstel toelage GMR**

Binnen de GMR hebben er wijzigingen plaatsgevonden in de geleding. Hierdoor ontstonden vragen van de personeelsleden van de GMR over de toelage die zij ontvangen voor een geheel schooljaar 2019/2020, nieuwe collega's ontvingen geen toelage. Het verzoek vanuit de GMR aan de HR-adviseur van Stichting de Waarden is geweest om duidelijkheid te geven over de richtlijnen qua vergoeding voor personeel én ouders van de GMR. Hierna heeft een toelichting plaatsgevonden door de HR-adviseur middels een nota en wat de cao hierover schrijft. Het voorstel is gedaan om de cao en het statutair reglement van de GMR hierin te volgen voor zowel de oudergeleding als de personeelsgeleding. De GMR heeft hiermee ingestemd.

- **Protocol medische handelingen**

Het protocol is voortgekomen door het gebruik van medicatie bij kinderen op de scholen. Leerkrachten op school worden regelmatig geconfronteerd met leerlingen die klagen over pijn, die meestal met eenvoudige middelen te verhelpen zijn. Daarnaast krijgen leerkrachten in toenemende mate het verzoek van ouders en/of verzorgers om hun kinderen door de arts voorgeschreven medicatie toe te dienen. Het uitvoeren van medische handelingen op school brengt risico's met zich mee, ook op juridisch gebied. Het is van belang dat er in deze situaties gehandeld wordt volgens een vooraf afgesproken en ondertekend protocol. In overleg met een externe jurist van Verus is het protocol, stichting breed, aangepast aan de situatie bij De Waarden. De GMR heeft dit protocol akkoord bevonden en ingestemd.

- **Nota Update sollicitatiecode**

Deze sollicitatiecode bevat basisregels die de scholen in acht behoren te nemen bij sollicitatieprocedures. De code is conform de Sollicitatiecode van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling (NVP) opgesteld. In februari 2020 is de bestaande sollicitatiecode aangepast aan de actualiteit. Deze wijzigingen zijn verwerkt in de huidige sollicitatiecode Stichting de Waarden. De GMR vindt het een duidelijk voorstel en heeft ingestemd met het voorstel.

- **Alternatief vervangingsfonds**

In het afgelopen jaar heeft de stichting geconstateerd dat de vervangingskosten sterk zijn gestegen. Echter de vervangingskosten die de stichting kan declareren zijn gebonden aan een ondergrens van +/- € 500.000, -. Door de hele strikte voorwaarden van declareren, welke gesteld zijn door het Vervangingsfonds, is het onmogelijk om aan deze ondergrens te voldoen. In 2019 kwam de stichting, qua declaraties die voldeden aan de voorwaarden van het Vervangingsfonds, aan een bedrag van +/- € 200.000, -. Een onafhankelijk extern bureau heeft alternatieve mogelijkheden onderzocht welke middels een adviesrapport aan de GMR is gepresenteerd. Het voorstel om over te gaan op eigen risicodragers zonder financiële variant is hierbij aangenomen en ingestemd door de GMR.

- **Toelichting wijziging CAO**

Eerder heeft de HR-adviseur van Stichting de Waarden een toelichting gegeven op de wijzigingen in de CAO. Deze was eind 2019 al opgeleverd, maar door verscheidende factoren is de cao-tekst in de loop van het jaar 2020 gepubliceerd. De GMR heeft nogmaals ingestemd met het voorstel en de gepresenteerde kleine wijzigingen.

- **Voorstel extra dienstreizen**

De GMR heeft dit schooljaar een notitie ontvangen betreffende het voorstel declaratie zakelijke dienstreizen en extra woon-werkverkeer. In dit voorstel zijn de reiskosten opgenomen die gedeclareerd kunnen worden. De GMR kan zich vinden in het voorstel en heeft hiermee ingestemd.

- **Voorzitterschap GMR**

De zittingstermijn van de voorzitter van de GMR heeft dit schooljaar de termijn bereikt. Gezien de roerige tijden, mede door Corona, is het lastig een opvolger te vinden. Aangezien geen van de andere zittende GMR-leden deze rol willen overnemen, heeft de GMR ingestemd om zijn zittingstermijn te verlengen tot en met twee vergaderingen na de zomervakantie, waarna hij het stokje zal overdragen. In de komende maanden wordt er gezocht naar een gedegen opvolger, zodat de huidige voorzitter de taken kan overdragen. De rol van vicevoorzitter blijft onveranderd.

- **Adviesaanvragen**

In het schooljaar 2019/2020 heeft de GMR de volgende adviesaanvragen ontvangen:

- **Meerjarenbegroting**

De GMR heeft een gedegen en inhoudelijke toelichting ontvangen op de gepresenteerde meerjarenbegroting, welke gebaseerd is op het vastgestelde koersplan. Hierop heeft de GMR een positief advies gegeven.

- **Formeren remuneratiecommissie**

Vanuit de Raad van Toezicht is een verzoek ontvangen om feedback en advies te geven over het functioneren van de bestuurder van Stichting de Waarden. De voorzitter van de GMR heeft in overleg met de GMR-leden aangegeven dat hierover geen direct onafhankelijke terugkoppeling gegeven kan worden. Hierdoor is het advies gegeven om volgend schooljaar twee GMR-leden te betrekken in dit remuneratieproces.

- **Huisvestingsplan**

De bestuurder van Stichting de Waarden heeft gedurende dit schooljaar meerdere malen een toelichting gegeven op het huisvestingsplan betreffende een aantal scholen binnen de stichting. Hierin zijn verscheidende scenario's opgenomen. De GMR heeft hierin positief geadviseerd en aangegeven alert te zijn op het betrekken van de achterban, bijeenkomsten met ouders/verzorgers en MR-en tijdig te organiseren. Het belang van één denkrichting staat voorop.

Onderwerpen voorgelegd ter kennisgeving

In het schooljaar 2019/2020 heeft de GMR de volgende informatie ter kennisgeving voorgelegd gekregen:

- **Zij instroom van onderwijsassistent naar leerkracht**

Stichting de Waarden zag zich in dit schooljaar geconfronteerd worden met een uitstroom aan leerkrachten en een dalend aanbod aan leerkrachten om in te zetten in het primaire proces en de vervangingspool. Om het (toekomstige) tekort aan leerkrachten proactief op te lossen wil Stichting de Waarden onderwijsassistenten

(mbo 4) en zij- instromers opleiden tot leerkrachten. In de notitie wordt de aanpak beschreven van dit traject en hoeveel mensen Stichting de Waarden volgens dit traject wil (laten) opleiden tot leerkracht. Deze notitie past binnen de ambitie van de stichting om een opleidingsschool te zijn binnen het kader van de beste werkgever in de regio. Naast gebruik van verschillende subsidieregelingen vanuit DUO bekostigt de stichting ook een deel van deze trajecten uit het Eigen Vermogen. Deze notitie is door de GMR ter kennisgeving aangenomen.

- **Doorstroom**

De functiemix is met ingang van de CAO PO 2018-2019 niet meer van toepassing. Hoe Stichting de Waarden omgaat met deze doorstroom staat beschreven in de gepresenteerde notitie. Deze notitie is ter kennisgeving aangenomen.

- **Rapport onderwijsinspectie**

Het betrof een positief concept inspectierapport. Er zijn een aantal aandachtspunten voor scholen. Het evaluatiegesprek met de inspectie heeft plaatsgevonden, de uitwerking is in dit schooljaar uitgezet. Het volgende inspectiebezoek vindt plaats over 4 jaar. Het inspectierapport is door de GMR ter kennisgeving aangenomen.

- **Status nieuwe leden Raad van Toezicht**

Voor het aanstellen van de nieuwe leden van de Raad van Toezicht is een Benoemings Advies Commissie (BAC), waarin een GMR-lid zitting nam. Er zijn passende kandidaten aangedragen door de BAC die een passende aanvulling zijn binnen de bestaande samenstelling qua diversiteit en aandachtsgebieden. De BAC heeft hierin een advies uitgebracht. In de vergadering van de Raad van Toezicht heeft de definitieve besluitvorming plaatsgevonden.

- **P & C Cyclus**

De P&C Cyclus is opgesteld om de tijdsplanning inzichtelijk te maken wat er moet gebeuren in de planning op het gebied van HR, financiën en kwaliteitszorg. Een toelichting op de financiële analyse inzake de financiën van de stichting is ter kennisgeving aangenomen.

- **Notitie inzake terugkoppeling trends eindgesprekken 2018/2019**

De terugkoppeling betreffende de trends in de eindgesprekken van schooljaar 2018/2019 is ter kennisgeving aangenomen.

- **Nevenfuncties**

Het komt steeds vaker voor dat medewerkers naast hun functie bij Stichting de Waarden nevenwerkzaamheden verrichten, een nevenfunctie. De stichting staat hier positief tegenover, echter het is wel wenselijk om hier afspraken te maken. De GMR heeft de notitie ter kennisgeving aangenomen.

- **Jaarrapportage vertrouwenspersonen**

In dit rapport staat beschreven wat er in het kader van ongewenste omgangsvormen binnen organisatie Stichting de Waarden heeft plaatsgevonden. Daarnaast hebben we terug kunnen lezen welke inspanningen zijn verricht door de vertrouwenspersoon van de externe partij. Tot slot zijn de resultaten geanalyseerd en een advies gegeven over de wijze waarop organisatie Stichting de Waarden haar beleid op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting of de uitvoering daarvan nog verder kan aanscherpen in 2020/2021. De GMR heeft de rapportage ter kennisgeving aangenomen.

Uitleg wijziging transitievergoeding

Per 1 januari 2020 treedt de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) in werking. In deze wet zijn zes belangrijke wijzigingen vastgelegd voor werkgevers op het gebied van de financiering van de Werkloosheidswet (WW), de transitievergoeding, het werken met flexibele contracten, de ketenregeling, het ontslagrecht en payrollen. In meerdere GMR-vergadering is de GMR continue op de hoogte gebracht van de wijzigingen en de invulling die Stichting de Waarden hieraan geeft. Zo ook betreffende de transitievergoeding, die de werkgever aan de werknemer moet betalen bij ontslag. De GMR heeft de informatie ter kennisgeving aangenomen.

- **Corona**

In maart 2020 kreeg Stichting de Waarden voor het eerst te maken met de intrede van de wereldwijde corona pandemie. Vanaf dat moment heeft het bestuur van Stichting de Waarden de GMR continue meegenomen in de stand van zaken en de actualiteiten en onderwerpen die in de breedte zijn van het woord speelde en nog steeds speelde. De GMR heeft korte lijntjes ervaren en een duidelijke vorm van communicatie.

(Collectieve) Bijeenkomsten schooljaar 2019/2020

De GMR heeft zelf op 12 november 2019 een GMR-themabijeenkomst georganiseerd voor de Medezeggenschapsraden. Verderop in het jaarverslag vindt u meer informatie over deze leerzame en succesvolle avond.

Themabijeenkomst Onderwijs dat Deugt

Op 24 september 2019 heeft de GMR deelgenomen aan een Themabijeenkomst. Dit was samen met het Collega van Bestuur, de Raad van Toezicht en de schooldirecteuren. De bijeenkomst vond plaats in Conferentiecentrum Bovendonk te Hoeven. Deze avond is er een vooruitblik en een landingsplaats aan de hand van de vraag: 'Welk moment in de eerste weken van dit schooljaar heeft je geraakt in je werk voor de Waarden?'.

Hierna zijn de bijdragen van de aanwezigen directeuren en ambassadeurs gedeeld, kon men deelnemen aan een mini-college Onderwijs dat deugt en heeft men afgesloten met een rondgang door middel van een presentatie van alle aanwezigen in groepen, een vooruitblik op de toekomst en het delen van de opgedane zogenoemde gouden tips. In het Directeurenberaad zijn de opbrengsten van deze avond verder uitgewerkt.

Deze avond is een waardevolle bijdrage geweest waarbij boeiende discussies gevoerd zijn. Het is voor de GMR erg zinvol om met iedereen te spreken vanuit de verschillende geledingen.

Themabijeenkomst GMR

Vanuit de werkgroep Communicatie van de GMR heeft er op 11 november 2019 een thema avond voor MR-leden plaatsgevonden op de Julianaschool te Fijnaart. Deze avond bestond uit een plenair gedeelte waarin een toelichting werd gegeven over de GMR, de clustersamenstelling en aankomende verkiezingen. Daarna kon men deelnemen aan verscheidende workshoprondes.

De thema-avond had een goede opkomst, het contact met de achterban, weten wat er speelt en een blik op de toekomst werden als positieve punten ervaren.

Contactgegevens GMR

Wilt u contact opnemen met de GMR van Stichting de Waarden dan kan dat via het secretariaat van de GMR, de contactgegevens zijn:

Stichting voor Interconfessioneel Basisonderwijs – Stichting de Waarden
Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad
Kristallaan 1
4761 ZC Zevenbergen
Telefoon: 0168 - 40 45 02
Email: secretariaatgmr@dewaarden.nl
Website: <https://dewaarden.nl/gmr/>
Secretaris: mevrouw V. (Vera) Pot

Dialogo

Verbonden partijen

Met diverse externe partijen is er regelmatig bestuurlijk contact. In onderstaand schema leest u hierover meer.

Organisatie of groep	Beknopte omschrijving van de vorm van de dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
Lokaal	
Gemeenten Moerdijk, Drimmelen en Goeree-Overflakkee	Overleg met stakeholders strategische lokaal educatieve agenda onderwijs agenda. Hieronder valt de samenwerking met het Markland College en de Tienerschool. De pilot IKC's in samenwerking met de gemeente Moerdijk en Kibeo.
Gemeente Moerdijk	Stuurgroep strategisch integraal huisvestingsplan (IHP). In 3 kernen binnen de gemeente Moerdijk worden initiatieven genomen voor mogelijke nieuwbouw van scholen.
Kinderopvang organisaties	Overleg pilot IKC's en doorlopende leerlijnen. Kibeo en De Zeven Dweren.
Regionaal	
VO scholen	Bestuurlijk overleg met diverse VO scholen,.
Pabo's	Adviesraad Inholland, in gesprek over aspirant lidmaatschap opleiden in de school Hogeschool Avans
Samenwerkingsverbanden	PO3002 Binnen dit samenwerkingsverband hebben zich ruim zeventig basisscholen, twee scholen voor speciaal basisonderwijs en drie scholen voor speciaal onderwijs verenigd. Samen zijn deze scholen verantwoordelijk voor het bieden van een passende onderwijsplek aan kinderen. (PO2811) Het doel van deze duurzame samenwerking is om passend onderwijs tussen PO en VO voor alle kinderen op het eiland te realiseren en zo een doorgaande ontwikkeling bij kinderen te bewerkstelligen.
BNWB (Bovenschools Netwerk West-Brabant)	Bestuurlijk overleg en lerend-netwerk waarin de maatschappelijke thema's relevant voor het onderwijs worden geagendeerd.

Meer informatie over samenwerkingsverbanden? Kijk naar www.samenwerkingsverbandenopdekaart.nl

Klachtenbehandeling

Stichting de Waarden maakt gebruik van het reglement Landelijke Klachtencommissie Katholiek Onderwijs. Dit reglement is van toepassing op alle 18 scholen. Stichting de Waarden kent een [interne klachtenprocedure](#) die ouders of verzorgers de mogelijkheid geeft een klacht in te dienen bij het College van Bestuur als zij op school niet tot overeenstemming kunnen komen bij een geschil. Er zijn in 2020 geen klachten bij het College van Bestuur gemeld.

2. Verantwoording van het beleid

Stichting de Waarden legt als organisatie verticale verantwoording af aan degenen die toezicht houden. Intern rapporteert de bestuurder aan de Raad van Toezicht. Extern wordt verantwoording afgelegd aan de minister van OC&W. Dit doen we door middel van het Jaarverslag. De Onderwijsinspectie legt inspectiebezoeken af en ziet toe op de wet- en regelgeving. De bestuurder heeft bilaterale overleggen met de voorzitter van de Raad van Toezicht en de voorzitter van de GMR. De bestuurder voert MARAP-gesprekken met de directeurs waarbij de concern controller en de HR-adviseur aansluiten. Gedurende dit kalenderjaar zijn wekelijks COVID-19 overleggen gevoerd waarin onder andere de gevolgen van de richtlijnen werden besproken.

2.1 Onderwijs & kwaliteit Delen en leren van en met elkaar

Onderwijskwaliteit is het belangrijkste resultaatgebied van Stichting de Waarden. Personeelsbeleid, financiën, huisvesting en ICT zijn daar randvoorwaardelijk aan. Binnen de Waarden vinden we dat kwaliteit begint met ambitie. Het gezamenlijke verlangen om een bepaalde kwaliteit neer te zetten. Werken vanuit ambitie voorkomt middelmatigheid. Een duurzaam sterke school worden, begint met een krachtige collectieve ambitie. Bij kwaliteit gaat het er vervolgens om hoe je erin slaagt die ambitie waar te maken. Kwaliteit moet geen toeval zijn. Je moet ervoor zorgen. Dat is dus waar kwaliteitszorg zich op richt: zorgen dat ambitie werkelijkheid wordt. Succes wordt zo zichtbaar. Dat succes gaat om de ontwikkeling van leerlingen, medewerkers en organisatie.

Door kwaliteitszorg in te richten vanuit dat perspectief, succes zichtbaar maken, creëren we een cultuur van vertrouwen. Hierin staat de professionele dialoog centraal en de waarom, hoe en wat vraag wordt aan elkaar gesteld. Zo leren we onderzoeksmatig te werken, passend bij een lerende organisatie. Dan draagt kwaliteitszorg bij aan een cultuur waarin leren van en met elkaar centraal staat. Binnen het kwaliteitsbeleid is de professionele dialoog van belang. Zowel in de scholen als tussen de scholen als met het bestuur. Het bestuur van de Waarden vindt het belangrijk de scholen in te gaan. Actie- en ontwikkelpunten zijn meegenomen in de jaarplannen van de scholen. De jaarplannen zijn een onderdeel van het nieuwe Schoolplan 'Mijn Schoolplan' WMK. Alle scholen werken met Mijn Schoolplan in WMK. De bestuurder heeft alle scholen meerdere malen bezocht en de ontwikkelingen binnen de scholen besproken met de teams en directie.

Ons kwaliteitsbeleid is een balans tussen het tellen en vertellen, het leren van en met elkaar. Om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen, werken de Waarden scholen met de vierjarige kwaliteitscyclus 'Werken met Kwaliteitskaarten' (WMK-PO). Dit instrument heeft het College van Bestuur in staat gesteld de ouders, de leerlingen en leerkrachten te bevragen op specifieke kwaliteitsonderdelen door middel van tevredenheidsspeilingen, zelfevaluaties (2-jaarlijks) en de leerkrachten en directies te bevragen op het gebied van basiskwaliteit (jaarlijks). Naast WMK wordt ook gewerkt met het leerling volg- en administratiesysteem ParnasSys, Ons Beleidsplan, Mijn Schoolplan en Mijn Schoolteam. De visie op kwaliteit is opgesteld en gedeeld met de stakeholders (leerkrachten, GMR en RvT). In 2020 is onder begeleiding van Driestar Educatief gewerkt aan de implementatie van de module Mijn Schoolplan en de daaraan gekoppelde jaarplannen. Aansluitend is verbinding gelegd met de module 'Opbrengsten'. Deze is aan het palet van kwaliteitsinstrumenten toegevoegd. De implementatie van deze modules zijn in 2020 onder begeleiding van Driestar Educatief voortgezet. Naast de WMK instrumenten heeft de Waarden ook een eigen auditteam. De audits worden uitgevoerd door dit auditteam. De bevindingen van de audits worden alleen intern gerapporteerd.

De werkgroep Kwaliteit, met name de auditoren, ambassadeurs en portefeuillehouder kwaliteit, brengt de samenhang tussen onderwijsresultaten, auditrapportages, tevredenheidsmetingen. Belangrijk is ook dat zij het verhaal achter de kwantitatieve data vertellen. Het kwaliteitsbeleid "Tellen en vertellen" krijgt zo steeds meer vorm.

Ook de ambassadeurs spelen een belangrijke rol in het ophalen van de verhalen in de organisatie. Elke bouwsteen uit het Koersplan wordt tenminste door één hoofdambassadeur en een ondersteunend ambassadeur vertegenwoordigd. Op vrijwillige basis hebben collega's zich voor deze rollen aan kunnen melden. De ambassadeur heeft een verbindende rol tussen de scholen voor de betreffende bouwsteen die de ambassadeur vertegenwoordigt.

Zoals eerder benoemd heeft COVID-19 een behoorlijke impact gehad op ons onderwijs en de doorontwikkeling van het kwaliteitsbeleid. Naast de gebruikelijke instrumenten is er onderzocht wat de effecten waren van thuisonderwijs gedurende de eerste lockdown. Ook met alle belemmeringen van de COVID-maatregelen is de kwaliteitsagenda doorgevoerd. (zie tabel 1)

Richtinggevende uitspraken **Bouwsteen 4 Delen en leren van en met elkaar in relatie tot kwaliteitsbeleid**

Richtinggevende uitspraak	Resultaat
We gaan ervan uit dat de basiskwaliteit op orde is. Afnemen van Audit op vier scholen. Geplande audits zijn doorgeschoven naar 2021 i.v.m. beperkende maatregelen COVID-19	Vanuit de afgenomen vragenlijst zelfevaluatie basiskwaliteit WMK geven alle scholen aan dat deze voldoende is uitgevoerd, overzicht resultaat verwerkt in 'poster Basiskwaliteit 2019 – 2020'. https://dewaarden.nl/wp-content/uploads/2021/02/poster-basiskwaliteit-nov-2019-jan-2020.pdf En de samenvatting Basiskwaliteit: https://dewaarden.nl/wp-content/uploads/2021/02/samenvatting-Basiskwaliteit-nov-2019-jan-2020.pdf In het kalenderjaar 2020 zijn twee audits uitgevoerd in plaats van vier audits in verband met de scholensluiting vanwege COVID-19 en de beperkingen die opgelegd zijn in verband met het terugdringen van besmettingen. De overige twee audits zijn doorgeschoven naar kalenderjaar 2021. Het totaal komt hiermee op zes audits. Dit staat beschreven in het auditplan. Het auditteam heeft een zelfevaluatie uitgevoerd en een bijeenkomst van Insights gevolgd. Zodat men elkaars kwaliteiten en "kleuren" weet te gebruiken.
De kwaliteitssystemen en processen zijn ondersteunend aan het gewenste leren en innoveren Afnemen van WMK Vragenlijst Sociale Veiligheid Leerlingen - Jaarlijks Oudervragenlijst Stichting de Waarden Ambassadeurs	Het kwaliteitsbeleid Tellen en vertellen (kwantitatieve en kwalitatieve data) krijgt steeds meer vorm. Een aantal ambassadeurs heeft dit jaar bijgedragen aan het ophalen van verhalen van de kinderen (de COVID-krant) Afgenomen op alle scholen en ter beschikking gesteld aan de Inspectie van het Onderwijs. Overzicht van resultaat verwerkt in 'poster Sociale Veiligheid 2020'. https://dewaarden.nl/wp-content/uploads/2021/02/poster-sociale-veiligheid-2020.pdf In plaats van deze vragenlijst is een vragenlijst gemaakt voor ouders om hun ervaringen te delen over het Thuisonderwijs als gevolg van de scholensluiting vanwege COVID-19 in maart 2020. Het verslag is verwerkt in de paragraaf Thuisonderwijs bij Stichting de Waarden als gevolg van COVID-19. In 2020 zijn in het kader van doorontwikkelen de ambassadeurs regelmatig bij elkaar gekomen. WMK is nu het kwantitatieve instrument in de organisatie. In 2021 wordt dit verder geperfectioneerd.
In strategie en beleid wordt systematisch verbinding gemaakt tussen het waarom, hoe en wat van Stichting de Waarden Opbrengsten eindtoets en trendanalyses	In 2020 is door de minister besloten de Eindtoets voor groep 8 te schrappen. Er zijn dus geen resultaten van de eindtoets 2020. De Cito-eindtoetsen worden later dan gepland en in beperkte vorm afgenomen op alle scholen. Geadviseerd is deze toetsen te gebruiken om onderwijsachterstanden op te sporen en hierop te acteren en niet om vaardigheidsgroei en ontwikkeling te meten. Er is een verslag gemaakt na bevraging van de scholen. Dit verslag geeft een heel divers beeld omdat informatie heel divers is aangeleverd (leerpuntje voor kwaliteitszorg om volgende keer de vragen nog éénduidiger te formuleren!).

Basiskwaliteit	Uitgebreide analyse per school is beschikbaar. Kan gebruikt worden voor schoolontwikkeling en in managementgesprekken.
WMK Sociale Veiligheid	Uitgebreide analyse per school is beschikbaar en kan gebruikt worden voor schoolontwikkeling en in managementgesprekken. De link met school overstijgende leer- en ontwikkelingsprocessen moet in 2021 vorm krijgen. In 2020 heeft men te weinig kunnen delen met elkaar

Tabel 1: kwaliteitsagenda

Presentatie Kwaliteitsbeleid Stichting de Waarden.

<https://dewaarden.nl/wp-content/uploads/2021/01/presentatie-Raad-van-Toezicht-26-januari-2021.pdf>

Mogelijke vervolgstappen

Een onderdeel dat aan het kwaliteitssysteem toegevoegd kan worden zijn de NRO rapportages die we vanaf 2020 ontvangen. Het is een jaarlijkse rapportage over de positie van de leerlingen gedurende de tijd dat ze op school en in het vervolgonderwijs zijn. We tonen u de prestaties van de leerlingen op een aantal belangrijke uitkomsten, zoals de succesansen binnen de school en de doorstroom naar en succesansen in het vervolgonderwijs. We maken voor de ouders inzichtelijk hoe de leerlingen het doen in vergelijking met het landelijk gemiddelde, maar ook met andere vergelijkbare scholen met betrekking tot enkele belangrijke kenmerken van de leerlingenpopulatie (bijvoorbeeld het % leerlingen met een niet-westerse migratieachtergrond of het % leerlingen uit eenoudergezinnen) of van de school zelf (bv. schoolgrootte of stedelijkheid): de zogeheten voorspelde referentiewaarde. Voor een voorbeeld zie

<https://dewaarden.nl/wp-content/uploads/2021/02/NCO-rapportage-aansluiting-met-VO-2020.pdf>

Gelijke kansen.

Binnen Stichting de Waarden is er veel aandacht voor het tegengaan van kansenongelijkheid van leerlingen. We kennen een diversiteit aan scholen en populatie van leerlingen en ouders. Dat verrijkt ons maar het stelt ons ook voor een complexe maatschappelijke opdracht. Daarnaast stelt het ons in staat om, zoals beschreven in **bouwsteen 3 Vier het verschil** van ons Koersplan om te gaan met verschillen en respectvol samenleven.

Ontwikkelingen

De belangrijkste toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderwijs en kwaliteit die van invloed zijn geweest op het beleid worden hieronder verder beschreven.

Onderwijs van de toekomst

Leren anders organiseren is de uitdaging voor de Waarden scholen. Kinderen verschillen onderling. Daarom is het belangrijk dat onderwijs zoveel mogelijk aansluit bij de behoeften van kinderen. Binnen de Waarden zien we dat het jaarstof klassensysteem minder goed werkt. Door kinderen niet langer op leeftijd binnen cohorten te plaatsen maar te zoeken naar een gepersonaliseerd systeem van begeleiding en instructie wordt tegemoet gekomen aan deze behoeften. Met andere woorden, groepsdoorbrekend werken. Een aantal scholen werkt of is gestart met unit, slimfit onderwijs en Stichting LeerKRACHT. Scholen werken hierin ook samen en delen en leren van en met elkaar.

Doorlopende leerlijnen 0-12

In samenwerking met kinderopvang organisaties en met gemeente Moerdijk is Stichting de Waarden twee pilots gestart. De doelstelling is om de grenzen tussen de verschillende sectoren, kinderopvang en onderwijs, en tussen leeftijdsgroepen te vervagen. Deze harde grenzen dragen niet bij aan de ontwikkeling van kinderen, aan kansengelijkheid en aan vroeg signalering in het geval van een grotere ondersteuningsbehoefte. In dit kader en de IKC ontwikkeling hebben wij de samenwerking geïntensiveerd. Alhoewel dit door COVID-19 wel bemoeilijkt werd.

Bovenschoolse Onderwijsresultaten 2019-2020

De eindtoets 2020 is in heel Nederland niet afgenomen. De methode onafhankelijke toetsen van CITO, die informatie levert voor het leerlingvolgsysteem en die gebruikt wordt om trendanalyses per school te maken, is als gevolg van de

lockdown door COVID-19 beperkt en op andere tijdstippen afgenomen dan gebruikelijk. De daaruit voortvloeiende resultaten (per school verschillend) zijn niet gebruikt om vaardigheidsgroei bij kinderen vast te stellen, dit op advies van CITO en het Ministerie van Onderwijs. De uitkomsten van de toetsen zijn wel gebruikt om te kijken waar kinderen in het onderwijs-/leerproces vertraging hebben opgelopen of waar hiaten zijn ontstaan, zodat de school hierop bij aanvang van het schooljaar 2020-2021 kon anticiperen in het aanbod aan de kinderen¹. . .

Hieronder de overzichten van de onderwijsresultaten van de afgelopen drie jaar. De grafiek toont de gemiddelde percentages leerlingen die 1F en 1S/2F hebben behaald op de verschillende vakgebieden.

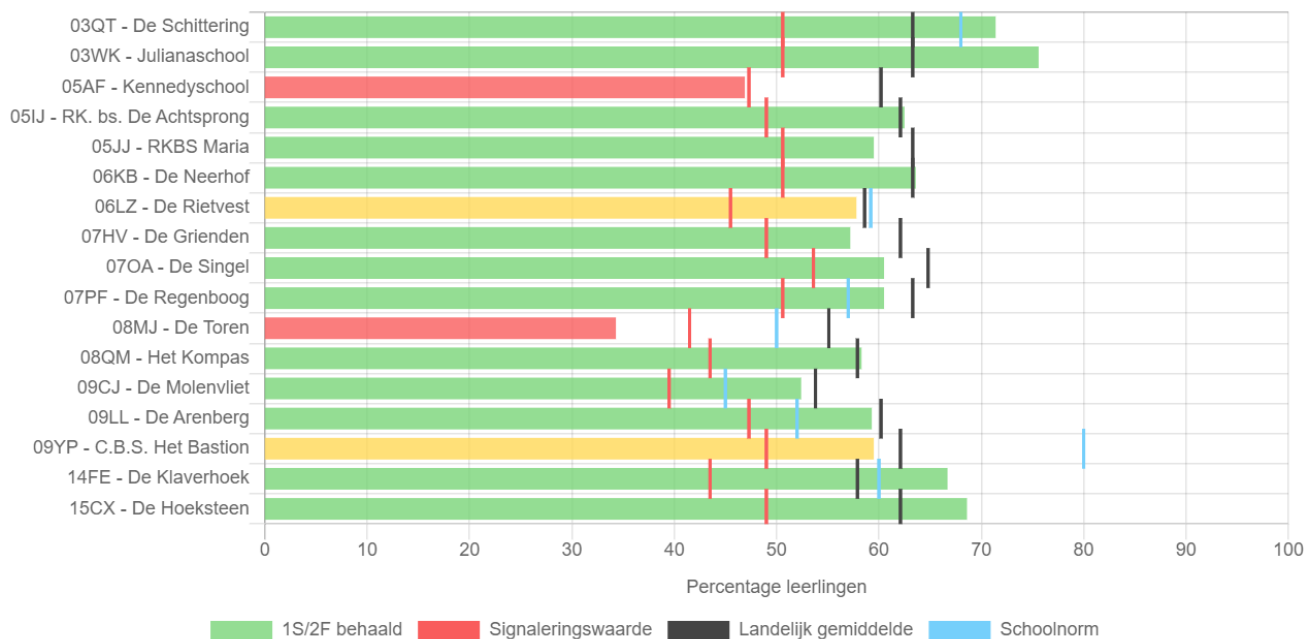


(bron: Ultimview, open data van Inspectie, CBS)

De resultaten in grafiek 1 laten zien dat alle de Waarden Scholen scoren boven de Signaleringswaarde (rode lijn) norm van 85%. Acht scholen scoren boven het landelijk gemiddelde (LG, zwarte lijn); De Hoeksteen, De Klaverhoek, Het Bastion, De Arenberg, Het Kompas, De Toren, De Regenboog en de Singel. Negen scholen scoren onder het LG; De Schittering, Juliana, Kennedy, De Achtsprong, De Maria, De Neerhof, De Rietvest, De Grienden en De Molenvliet. De blauwe lijn laat zien dat negen scholen nog geen eigen ambitie geformuleerd hebben, te weten; Juliana, Kennedy, De Achtsprong, Maria, De Neerhof, De Grienden, De Singel, Het Kompas, De Hoeksteen. De Rietvest scoort onder de eigen schoolnorm. Vijf scholen scoren boven de eigen schoolnorm; De Arenberg, De Schittering, De Regenboog, De Toren en De Molenvliet. Het Bastion en De Klaverhoek scoren maximaal op de eigen schoolnorm.

Grafiek 2 toont de 3-jaarsonderwijsresultaten van het geselecteerde schooljaar 2019-2020. Deze laat zien hoeveel procent van de leerlingen in de afgelopen drie schooljaren het niveau 1S/2F hebben behaald. Afhankelijk van de schoolweging gelden er signaleringswaarden waaraan de school moet voldoen.

¹ Op dit moment, ten tijden van COVID-19, zijn de open data gegevens van inspectie en CBS de meest betrouwbare gegevens die voorhanden zijn.



Grafiek 2 percentage-1S 2F-afgelopen-3-jaar 2019-2020.

De resultaten laten zien dat alle scholen boven de gedefinieerde signaleringswaarde scoren (rode lijn). De Hoeksteen, De Klaverhoek, De Schittering, Juliana, De Achtsprong, Het Kompas, De Neerhof en De Rietvest scoren boven het Landelijk Gemiddelde (zwarte lijn). De volgende scholen scoren onder het LG; De Kennedy, Maria, De Grienden, De Singel, De Regenboog, De Toren, De Molenvliet, De Arenberg, Het Bastion. De blauwe lijn toont de door de school vastgestelde norm op basis van eigen ambitie². De volgende scholen hebben nog geen eigen ambitie geformuleerd: Juliana, Kennedy, De Achtsprong, Maria, De Neerhof, De Grienden, De Singel, Het Kompas en De Hoeksteen. Twee scholen scoren onder de schoolnorm; Het Bastion en De Toren. De Schittering, De Rietvest, De Regenboog, De Klaverhoek, De Molenvliet en De Arenberg scoren boven de schoolnorm.

Voor meer informatie zie scholenopdekaart.nl.

Overzicht van acties en voorgenomen ontwikkelingen naar aanleiding van de analyse:

- Versteving van het basisaanbod
- Bijstellen van schoolnormen
- Bepalen van speerpunten van ontwikkeling op bepaalde vakgebieden
- Stellen van individuele leerlingendoelen
- Mogelijkheden scheppen voor eigen leerlijnen
- Onderzoek ter verbetering van het aanbod, didactiek, pedagogiek
- Werken vanuit vakspecifieke leerlijnen
- Versterken van kwaliteiten van leerkrachten / teams
- Beoordelen van gebruikte methodieken (Snappet, Gynzy etc.), voldoen deze nog aan de gestelde referentiedoelen?
- De interne monitoring van de leerlingen verbeteren
- De inzet en coördinatie van de ondersteuners verbeteren/optimaliseren
- Gebruik maken van 'good practices' van collega scholen, rekening houdend met de verschillen in populatie
- Onderzoek naar ontwikkeling maar ook het afwezig blijven van ontwikkeling
- Herbezinning op het schoolconcept; groepsdoorbrekend werken, didactische vaardigheden rol ondersteuners, evaluatiemomenten, scholing, meer differentiatie, eigenaarschap leerlingen, verbetering kwaliteitscyclus.

² N.B. Opmerking m.b.t. de gele balk: De school kan een hoge ambitie hebben gesteld of de schoolnorm is nog niet definitief vastgesteld in Parnassys/ MSP-Jaarrapportage.

Daarnaast heeft het maken van de analyse op schoolniveau ook opgeleverd dat:

- we niet alleen verantwoording afleggen naar de bestuurder maar ook naar elkaar! We willen een verbetercultuur bij de Waarden realiseren en geen 'afrekencultuur' in stand houden
- we een omslag zien van een reactieve houding van handelen naar een proactieve houding van handelen. We wachten niet meer op de resultaten om te reageren maar we kijken vooruit om de omstandigheden, om tot leren en presteren te komen, zo optimaal mogelijk te maken.

Inspectiebezoek

In het jaar 2020 zijn er door De Inspectie geen scholen van de stichting bezocht in het kader van het reguliere toezicht. Wel heeft De Inspectie scholen geselecteerd om deel te nemen aan zogenoemde Themaonderzoeken. De resultaten van de themaonderzoeken worden niet teruggekoppeld naar de scholen maar worden gebruikt voor de Inspectie uitgave: **'De Staat van het onderwijs'**, dat jaarlijks wordt uitgegeven. In een nabespreking met de deelnemende scholen worden wel algemene aandachtspunten geformuleerd. Binnen Stichting de Waarden hebben de volgende themaonderzoeken plaats gevonden, te weten: **Kwaliteitsverbetering en leerlingenpopulatie en Thuisonderwijs Zij-instromers**.

Voor meer informatie zie link inspectie staat van het onderwijs: <https://www.onderwijsinspectie.nl>

Internationalisering

De Waarden heeft vooralsnog geen visie ontwikkeld als het gaat om internationalisering. Wel heeft een aantal scholen gekozen voor het vak Engels in het curriculum. De komende jaren zal hieraan gewerkt worden.

In het gedachtengoed van Passend Onderwijs staat het versterken van de basisondersteuning centraal. Dit betekent dat het eigenaarschap bij de scholen en leerkrachten moet liggen: zij zijn degenen die over een breed arsenaal aan ondersteuningsmogelijkheden moeten beschikken. Zij signaleren, interveniëren en evalueren. Zij zijn eigenaar van hun professioneel kapitaal. Zij zijn eigenaar van het onderwijsleerproces in hun groep. Om de leerling centraal te stellen, is het nodig de leerkracht centraal te laten staan.

We geloven als Stichting de Waarden dat elk kind recht heeft op een passende leerloopbaan. Deze overtuiging staat centraal bij het verantwoord vernieuwen van ons onderwijs. Dit sluit aan bij de eerste bouwsteen uit ons Koersplan **Werken aan onderwijs van de toekomst**. Ook vinden we het van belang dat verschillen gevierd worden, passend bij **bouwsteen 3 Vier her verschil**. Iedere leerling is anders, heeft andere kwaliteiten, maar ook andere behoeften. Omdat we geloven dat iedereen ertoe doet, zien we het als onze opdracht om iedere leerling onderwijs te bieden wat het beste bij hem of haar past. Vanuit deze overtuigingen geloven we dat inclusiever onderwijs een goede manier is om hieraan bij te dragen. Dit vraagt van alle medewerkers een blijvende investering in en ontwikkeling van hun professionele kapitaal, zoals met **bouwsteen 2 Persoonlijk leiderschap van zelfbewuste professionals** wordt bedoeld. Om zo ieders kwaliteiten te ontwikkelen en ieders behoeften te ondersteunen. De ondersteuningsstructuur binnen De Waarden is afgestemd op de paradigma shifts. Dit zorgt voor, in ieder geval twee, belangrijke wijzigingen van perspectief:

1. De leerkracht staat centraal.
2. De intern begeleider komt meer in zijn kracht te staan als coach en begeleider van de leerkracht.

Dit alles staat in het teken om de ondersteuning zo in te richten dat we de zorg en het onderwijs naar de behoefte van onze leerlingen kunnen inzetten. Elke school denkt na hoe zij dit vormgeeft. Hierbij denken we steeds meer na over eigenaarschap en regie van kinderen. Naast de middelen vanuit de lumpsum en vanuit Het Samenwerkingsverband zien we dat de werkdrukmiddelen veelal worden ingezet om meer onderwijsassistenten in de klas in te zetten zodat er meer aandacht naar de kinderen met ondersteuningsbehoefte gaat. Passend(er) onderwijs wordt binnen de Waarden vormgegeven vanuit de lumpsum en specifieke projecten vanuit de middelen van Het Samenwerkingsverband. Binnen de Waarden lopen diverse ontwikkelingen in het kader van Passend(er) Onderwijs. Op meerdere scholen lopen projecten. Ook is er een aantal bovenschoolse projecten opgestart. Een aantal van deze ontwikkelingen wordt hieronder kort beschreven:

In de onderstaande tabel is een korte samenvatting weer gegeven.

Thema	Doel	Resultaat
Digitale middelen	Alle scholen van de Waarden beschikken over moderne flexibele hybride netwerken en zijn uitgerust met professionele Wifi.	Alle leerlingen gebruiken Aerobe DLO. Aerobe DLO is een web based digitale leeromgeving. Inzet is erg laagdrempelig voor zowel de leerkrachten als leerlingen. Alle leerlingen hebben een eigen persoonlijk Google-account waarmee zij op hun Chromebook gebruik kunnen maken van de functionaliteiten die Google Suite en Aerobe DLO hen biedt. Er zijn nu 2050 Chromebooks en 240 iPads beschikbaar voor de leerlingen van de Waarden.
Hoogbegaafdheid	Bieden van ondersteuning HB leerlingen	Bij de Waarden is al jarenlang de zogenaamde Breinklas actief waarbinnen kinderen met een meer- en hoogbegaafdheidsprofiel (MHB) passend onderwijs krijgen. Een groepje van 15 leerlingen krijgt een aantal uren per week extra aanbod. Daarnaast is de HB specialist actief in de schoolteams om daar de onderwijsmogelijkheden voor MHB leerlingen in te brengen.
Professionalisering IB'ers	IB netwerk collegiale consultatie	De intern begeleider staat vooral in de rol als coach en begeleider van de leerkrachten. Het gesprek gaat over de leerkracht: wat heeft de leerkracht nodig om deze leerling(en) passend onderwijs te bieden? Dit in tegenstelling tot de situatie waarin de IB'er op individueel leerlingniveau met leerkrachten in gesprek gaat over de leerling. Deze ontwikkeling vraagt tijd, reflectie en intervisie. Dit vindt plaats tijdens de bijeenkomsten van de IB'er.
Het Expertisecentrum	Het Expertisecentrum werkt samen met diverse stakeholders, te weten; gemeente Moerdijk (CJG en VVE beleid), Kibeo, Het Samenwerkingsverband PO3002	De medewerkers werken vanuit een gedeelde visie om passend(er) onderwijs binnen de Waarden te ondersteunen.

Financiële onderbouwing en praktische uitvoering

Stichting de Waarden ontvangt middelen vanuit Het Samenwerkingsverband voor de inzet van externe expertise. Dit is de herverdeling van de voormalige AB-bekostiging. Dit bedrag wordt jaarlijks uitgekeerd op basis van leerlingenaantallen en kan daarmee iets fluctueren.

Het bedrag wordt als volgt ingezet en is daarmee te verantwoorden naar Het Samenwerkingsverband:

- 0,2 Fte MLI (onderzoek doen naar doelmatige, effectieve en duurzame inzet van interne, ambulante expertise);
- 0,4 Fte interne expertise o.g.v. klassenmanagement, pedagogisch klimaat, co-teaching;
- 0,2 Fte interne expertise o.g.v. van onderwijs op leerlijnen (zowel ZML als HB), coachen van leerkrachten bij het uitzetten en uitvoeren van het onderwijsprogramma en het bieden van juiste ondersteuning (instructie, modeling, verwerking).

Er blijft een restant van +/- 0,2 Fte over t.b.v. externe expertise welke wordt ingekocht bij de Mythylschool Roosendaal. Dit vanwege een aantal leerlingen met langdurige medisch/fysieke onderwijsbehoeften.

In navolging op de vraag in 2019 van de besturen om de processen binnen Het Samenwerkingsverband op een andere manier vorm te geven is in 2020 deels voldaan. De verandering in de systematiek draagt nu bij aan de doelen meer thuisnabij onderwijs en competentieverhoging van leerkrachten; terugplaatsingen realiseren. Doordat de besturen

het merendeel van de gelden direct toegekend krijgen, kunnen de arrangementen nu op groepen en op individueel niveau worden ingezet. Ook de inzet van ambulante begeleiding is effectiever.

Projectnaam/thema's	Doelen	Resultaat
De ondersteuningsstructuur binnen De Waarden is afgestemd op de verandering van leerling naar leerkracht centraal	De leerkracht staat centraal. De intern begeleider komt meer in zijn kracht te staan als coach en begeleider van de leerkracht.	Een andere opzet van de aanvraag van ondersteuning bij het Expertisecentrum. De leerkracht kan samen met de IB-er de ondersteuning aanvragen die de leerkracht op dat moment verder kan helpen. Dit in tegenstelling tot de aanvragen op leerling niveau. Er is een ondersteuningscontinuüm waarin de begeleiding van de leerkracht, Intern Begeleider en ondersteuners vanuit het Expertisecentrum in een doorlopend proces elkaar versterken. Daarbij wordt gezocht naar verduurzaming van de ondersteuning en de betrokkenheid van het team. In de Ondersteuningsketen is ruimte om te onderzoeken in hoeverre een leerling mogelijk passender onderwijs kan ontvangen op een andere school. Dit onderzoek is een formele stap in de keten en gaat vooraf aan een mogelijke aanvraag voor een toelaatbaarheidsverklaring. Het onderzoek wordt uitgevoerd door de trajectbegeleiders.
Drieslagondersteuning In plaats van de 'harde knip' tussen de overgang van de ene naar de andere school, is onderzocht of er een meer flexibele tussenvorm mogelijk is. Een vorm waarbij in eerste instantie de scholen expertise met elkaar delen, in tweede instantie een leerling korttijdelijk geplaatst kan worden op een andere school en in derde instantie een langdurige plaatsing op de andere school. ³	- De mogelijkheden binnen het basisonderwijs om leerlingen met zeer specifieke onderwijsbehoeften te ondersteunen zijn in ontwikkeling. - Aantal TLV's verminderen (2%) - Leerlingen worden nauwelijks teruggeplaatst in het BAO. - De expertise van SBO duurzamer inzetten, ook buiten de muren van het eigen schoolgebouw. - De Waarden is op weg naar inclusiever onderwijs.	- Het project is afgerond in december 2020. - Er zijn verschillende leerlingen volgens 3slag-ondersteuning op Het Palet tijdelijk geplaatst. In een paar gevallen is dit uiteindelijk omgezet naar TLV. - In 2021 worden afspraken met SWV over verantwoordelijkheid (vervoer) en vervolg van deze ondersteuningsmogelijkheid. ⁴
Traject leerkrachtcoach (LKO)	<i>Zicht krijgen op of de inzet van de leerkrachtcoaches (LKO) bijdraagt aan het vergroten van de competenties van</i>	<i>Door corona is vertraging in de begeleiding door LKO ontstaan. Opzet van</i>

³ zie project plan en presentatie

⁴ Ondersteuning in 3 slagen

Slag 1 is ondersteuning vanuit de andere (gespecialiseerde) basisschool van de leerkracht t.b.v. de leerling met speciale onderwijsbehoeften op de stamschool (loodsboot).

Slag 2 is tijdelijke plaatsing van de leerling op de andere (gespecialiseerde) basisschool, waarbij een kortdurend intensief programma (half jaar) wordt aangeboden aan de leerling met specifieke onderwijsbehoeften (bunkerboot).

Slag 3 is langdurige plaatsing van de leerling op de andere (gespecialiseerde) basisschool (ark).

Momenteel wordt bij de 3SLAG ondersteuning vooral onze SBO- school ingeschakeld. De 3SLAG ondersteuning is in principe mogelijk bij alle scholen van De Waarden.

	<i>leerkrachten, verduurzaming van ondersteuningsmogelijkheden en cultuurverandering binnen de school of groep (groei mindset).</i>	<i>het onderzoek is ook door corona vertraagt. Project loopt nog door in 2021.</i>
De Waarden heeft het thema MHB centraal gezet. Enige tijd later heeft de overheid een subsidie beschikbaar gesteld voor Samenwerkingsverbanden. Hiermee kan Het Samenwerkingsverband breed het thema MHB binnen passend onderwijs verder ontwikkelen. De Waarden heeft haar project gedeeld met Het Samenwerkingsverband. Eén van de HB- specialisten heeft zitting in het Leer- en Ontwikkelteam van Het Samenwerkingsverband dat voor dit thema is opgericht. De subsidie zal voornamelijk ingezet worden voor professionalisering op het gebied van hoogbegaafdheid. ⁵	Het project richt zich op duurzaam MHB- beleid en uitvoering binnen de stichting. Dit project omvat meerdere thema's: Dit traject is duurzaam ingezet en verspreid over vier jaren. Activiteiten voor de komende jaren Onderzoek naar de noodzaak en haalbaarheid van voltijdsHB- onderwijs en de verdere invulling van de Breinklas en/of plusklas op de school. De vraag doet zich voor in hoeverre voltijds onderwijs voor hoogbegaafden een passende en noodzakelijke aanvulling is op het onderwijsaanbod binnen De Waarden. Vroegsignalering kleuters Zoals bij elke onderwijsleersituatie, ligt de kracht in preventie. Waar staan we binnen De Waarden bij vroegsignalering onder kleuters? In dit geval specifiek gekoppeld aan het MHB- project.	De opleiding en inzet van zgn. 'HB-coaches' op elke school. Dit is in 2020 De HB-coaches komen 6 à 7 keer per jaar bij elkaar in een PLG. Momenteel worden de meeste casussen opgepakt door de HB-specialisten die de HB-coaches meenemen in het begeleidingstraject. In dit jaar stonden de volgende onderwerpen centraal: - o Uitgangspunten van het MHB-beleid - o Signalering - o Leerhonger voeden (compacten/verrijken en plaatsen op de leerlijn) Tevens heeft er een nulmeting plaatsgevonden en is de rol van de HB-coach uitgebreid aan bod gekomen. Door Corona heeft het traject gedeeltelijk 'stil' gelegen en heeft het project enige vertraging opgelopen. De doelen voor 2021 zijn: Vervolg leerhonger voeden Leerkrachtgedrag sociaal-emotionele ontwikkeling Verdieping: onderpresteren HB-coaches steeds zelfstandiger casussen oppakken Implementeren van 'route passend onderwijs voor MHB leerling' Start professionaliseringstraject SWV Eén van de HB- specialisten heeft zitting in het Leer- en Ontwikkelteam van het swv, dat voor dit thema is opgericht. De subsidie zal voornamelijk ingezet worden voor professionalisering op het gebied van hoogbegaafdheid. Onze specialist 'jonge kinderen met een ontwikkelingsvoorsprong' verricht onderzoek naar de stand van zaken van de vroegsignalering en verbeterpunten
Inzet leerkracht ondersteuner Inzet leerkracht ondersteuner Inzet gedragsspecialisten Inzet		

Ontwikkelingen Passend(er) Onderwijs binnen De Waarden

Landelijk, maar ook binnen onze regio, zien we een verhoogd doorverwijzingspercentage naar het SBO en in mindere mate naar het SO. Tevens neemt ook het aantal aanvragen voor zware ondersteuningsarrangementen toe binnen de scholen. Vanuit onze visie dat leerlingen zoveel mogelijk thuisnabij onderwijs krijgen, is er vanuit het Expertisecentrum

⁵ Zie projectplan HB

Doordat er geïnvesteerd was in digitale middelen hebben de scholen snel kunnen schakelen en werd het onderwijs snel gedigitaliseerd. Tijdens de 1e lockdown lag de nadruk vooral op herhaling. Waar de directeuren zich unaniem zorgen over maakten, was de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen. Wat men belangrijk vond, was om de eventuele verschillen in beeld te brengen en hier aandacht voor te hebben. Men vond het een uitdaging om deze ervaringen van het digitale thuisonderwijs vooral mee te nemen en niet te snel te vervallen in de dagelijkse routine.

Hoe beleven teams deze crisissituatie?

De teamleden zijn benaderd met vijf vragen. De vragen in het eerste deel van de vragenlijst hadden betrekking op ervaring als persoon en vanuit de werksituatie/werkomgeving. Men had het gevoel snel te moeten en ook kunnen schakelen. Dit gaf wat onrust en stress en een gevoel van onwerkelijkheid. Met betrekking tot thuisonderwijs gaven de leerkrachten aan creatiever te zijn en meer persoonlijk contact met de ouders te hebben. Wel gaven ze aan met het opstarten van het onderwijs zich zorgen te maken over hun veiligheid en hygiëne maatregelen. Op de vraag wat heeft het je opgeleverd, gaven de leerkrachten aan dat hun ICT-vaardigheden gegroeid waren. Het belang van een goede ICT-infrastructuur met de bijbehorende begeleiding hoort duidelijk bij het onderwijs van de toekomst.

Hoe heeft deze crisis onze onderwijskwaliteit beïnvloed?

In april/mei is afgesproken de Eindtoets op de hoofdvakken toch af te nemen in de maand juni. De toetsen die zijn afgenomen en geanalyseerd, zijn op schoolniveau en hebben betrekking op de vakgebieden Rekenen en Spelling, Begrijpend Lezen en AVI/DMT (technisch lezen). De analyses zijn erg school specifiek en niet met elkaar te vergelijken. De analyses over de groei van de leerlingen op school-, groeps- en individueel niveau laten dus ook veel variatie zien. Aan iedere school is daarom de opdracht gegeven een heldere analyse met een plan van aanpak op te stellen om aan de gevolgen en verschillen die geconstateerd zijn, mogelijk mede veroorzaakt door het moeten ontwikkelen van thuis- en afstandsonderwijs, aandacht te geven.

Daarnaast is de thuissituatie van kinderen een factor. We constateerden dat sommige ouders meer tijd kunnen investeren in de samenwerking met hun kinderen. De begeleiding die kinderen nodig hadden, varieerde. Evenals de vaardigheden van ouders om hun kinderen te begeleiden. Ook de sociale achtergrond heeft invloed op het leereffect van kinderen. Hier speelde ook de herkomst van de ouders een rol met betrekking tot beheersing van de Nederlandse taal.

Op de vraag wat scholen kunnen doen om het negatieve leereffect zoveel mogelijk te beperken, werden de onderstaande aandachtspunten benoemd:

- Laptops of Chromebooks uitlenen aan kinderen.
- Kinderen voorzien van papieren bundels waarmee ze aan de slag kunnen.
- Via mobiele technologie chats voeren tussen leerkrachten en leerlingen of tussen leerlingen onderling.
- Contact onderhouden met ouders in de vorm van gesprekken of d.m.v. meldingen over de vorderingen/ontwikkelingen van de kinderen.

Met trots kunnen we vermelden dat alle hierboven genoemde tips om het negatieve leereffect zo veel mogelijk te beperken bij Stichting de Waarden al gerealiseerd zijn!

De groepsvorming, het sociale aspect, op de scholen als we weer beginnen.

De 'lockdown' in maart was voor de kinderen een heftige ingreep, vonden wij. Maar wat vonden de kinderen hiervan? Wat is hun beleving geweest van deze unieke periode in hun nog jonge leven in deze snel veranderende maatschappij. Ook de leerlingen zijn bevraagd naar hun ervaringen/bevindingen met 'thuisonderwijs'. De kinderen beschreven hun dag als volgt:

De kinderen staan iets later op dan normaal en zitten uiterlijk **voor 9.00 uur** voor de pc en gaan aan de slag --> **videobellen met leerkracht** of **werken aan de taken** die de leerkracht heeft klaargezet. De meeste kinderen zijn **eerder klaar** met hun werk. Met name in de ochtend wordt er aan school gewerkt, in de middag is er veel ruimte voor **ontspanning**. **Er waren verschillende gedachten** over thuisonderwijs (prettig, snel klaar, veel ontspanning, thuis is saai, missen van vrienden). Op de vraag wat de kinderen het meeste misten, werden het fysiek contact en leerproces als eerste benoemd. Daarna volgde de creatieve vakken en de zaakvakken. Structuur en materiaal scoorden het laagst. Echter, op de vraag hoe kinderen zich voelde, zagen we dat dit reikte van blij, vrolijk (204) tot boos ongerust en

verdrietig (98). 115 kinderen konden niet aangeven wat ze voelden. Opmerkelijk was dat geen van de kinderen aangaf zich onveilig te voelen. De vraag “Wat is het eerste wat je wil gaan doen als je straks weer op school bent?” werd als volgt beantwoord. De kinderen keken uit naar het weerzien met de juf/meester en het spelen met de klasgenootjes. Om ook de kinderen de kans te geven hun verhaal te vertellen hebben we hen gevraagd iets te schrijven en/of tekenen over hun ervaring. Deze verhalen zijn gebundeld in een speciale schoolkrant <https://dewaarden.nl/wp-content/uploads/2021/02/Corona-schoolkrant-schooljaar-2020-2021.pdf>.

2.2 Informatie en Communicatie Technologie (ICT)

Inleiding

Stichting de Waarden vindt de inzet van Informatie en Communicatie Technologie (ICT) belangrijk. Om de ontwikkeling en implementatie van ICT op haar scholen te stimuleren is er een ICT-beleidsmedewerker in dienst en op projectbasis een digicoach. Daarnaast heeft elke school een ICT-coördinator. De belangrijkste taak van deze personen is het bevorderen van het ICT-gebruik op zijn/haar school. De ICT-coördinatoren van alle scholen komen o.l.v. de beleidsmedewerker ICT drie keer per jaar bijeen.

Onze visie op ICT

ICT levert een belangrijke bijdrage aan het realiseren van de strategische doelstellingen van Stichting de Waarden in die zin dat het:

- het leerrendement van leerlingen verbetert;
- de zelfredzaamheid van leerlingen helpt verhogen;
- leerlingen toerust op een wereld die ICT-basisvaardigheden, mediawijsheid en informatievaardigheden van hen verwacht;
- de communicatie tussen leerlingen en medewerkers en medewerkers en ouders bevordert;
- een belangrijke impuls geeft aan kennisdeling en kennisconstructie voor leerlingen en medewerkers;
- de efficiëntie en de effectiviteit van de bedrijfsvoering bevordert door vergaande digitalisering en automatisering van bedrijfsprocessen.

Van leerkrachten wordt verwacht dat zij in hun onderwijskundig handelen beredeneerd gebruik maken van ICT-middelen vanuit onderwijskundige doelen en over voldoende kennis van ICT-vaardigheden en middelen beschikken. Uitgangspunt voor het ICT-beleid binnen Stichting de Waarden is het ‘Vier in Balans’ model (bron: Kennisnet). Vanuit dit model wordt geredeneerd en gewerkt.

Belangrijke ontwikkelingen 2020

Investerings 2020:

Vervanging digitale schoolborden

Bij de kleutergroepen zijn in maart/april 2020 alle touchscreens vervangen voor nieuwe. De touchscreens zijn nu op het formaat na (iets kleiner) gelijk aan van de overige groepen.

Alle touchscreens zijn voorzien van een camera.

Extra Chromebooks met touchfunctie:

In 2020 zijn er zo’n 350 nieuwe chromebooks aangeschaft. Deze zijn allen voorzien van een touchscreen zodat deze makkelijker te bedienen zijn (ook door jongere kinderen).⁶

Eind 2020 hebben bijna alle leerlingen binnen de Waarden vanaf groep 3 een chromebook tot hun beschikking.

⁶ Om de Chromebooks goed in te kunnen zetten is ervoor gekozen om met de leerlingen gebruik te gaan maken van Google Suite i.c.m. Aerobe DLO. Aerobe DLO is een web based digitale leeromgeving (DLO). Het is intuïtief te bedienen, voor zowel leerkrachten als leerlingen. Er is dus geen specialistische kennis nodig. De meer complexe technische zaken zijn geautomatiseerd waardoor de inzet erg laagdrempelig is voor zowel de leerkrachten als leerlingen.

Alle leerlingen hebben een eigen persoonlijk Google-account waarmee zij op hun Chromebook gebruik kunnen maken van de functionaliteiten die Google Suite en Aerobe DLO hen biedt.

Nieuwe websites:

De website van de Waarden is compleet vernieuwd en sinds februari 2020 online.

Vanwege de Coronacrisis heeft de realisatie van de nieuwe websites van de scholen vertraging opgelopen. Eind 2020 zijn van zes scholen de nieuwe websites gereed. De overige scholen volgen in 2021.

Follow me printing:

Follow-me printing is mei 2020 uitgerold binnen de meeste scholen van de Waarden. Door aanhoudende technische problemen is deze uitrol helaas nog niet succesvol te noemen.

Voorleessoftware voor dyslectische leerlingen:

Voor de dyslectische leerlingen binnen de Waarden is gestart met de voorleessoftware "Textaid".

Er is een samenwerking met andere schoolbesturen met name voor de uitwisseling van gescande materialen.

Collega's worden intensief begeleid om Textaid op de juiste manier in te zetten.

ICT en onderwijsontwikkeling

Professionalisering:

- In 2020 zijn er op gebied van professionalisering door de leerkrachten grote stappen gemaakt. Door de Coronacrisis moesten de leerkrachten razendsnel overschakelen naar thuisonderwijs. ICT werd hierbij massaal omarmd.
- D.m.v. geplande schoolbezoeken door de digicoach zijn de leerkrachten op ICT-gebied begeleid bij lopende zaken (hulp bij vragen en/of problemen).
- Veel scholen hebben tijdens hun studiedagen de nodige aandacht aan ICT besteed.
- Op aanvraag hebben scholen en leerkrachten hulp ontvangen bij de implementatie van diverse applicaties en de nieuwe websites.

Inzet ICT tijdens de Coronacrisis:

Tijdens de Coronacrisis was de inzet van ICT belangrijker dan ooit tevoren en hebben alle investeringen van de laatste jaren hun waarde zonder twijfel bewezen. Zonder verdere investeringen was de Waarden er helemaal klaar voor.

- Alle leerlingen mochten een chromebook van school thuis gebruiken. Van deze mogelijkheid werd massaal gebruik gemaakt.
- Met behulp van Aerobe DLO (een web based digitale leeromgeving) konden de leerkrachten op relatief eenvoudige wijze contact hebben met hun leerlingen via beeld en chat. Instructie. Oefenmateriaal en opdrachten werden via Aerobe uitgezet.
- De online methodes als Snappet en Gynzy konden moeiteloos en effectief worden ingezet.
- De AIO pc's van de leerkrachten waren dankzij hun ingebouwde camera en microfoon bijzonder geschikt voor het geven van thuisonderwijs. Doordat ze draagbaar zijn konden ze ook nog eens mee naar huis.
- Directeuren, ib'ers en stafmedewerkers van het bestuurskantoor konden dankzij hun laptops en Microsoft Teams effectief op afstand met elkaar vergaderen.
- Met een gezamenlijk online Sharepoint map werden handleidingen, good practices, filmpjes, lesvoorbeelden etc. met elkaar gedeeld.

Applicaties

Stichting de Waarden werkt met Office 365 van Microsoft. Microsoft Office 365 is een verzameling van internetdiensten bedoeld voor de zakelijke markt en het onderwijs. In 2020 zijn deze diensten weer verder uitgebreid. OneDrive en SharePoint worden gebruikt voor documentenopslag. OneDrive voor een persoonlijke cloudopslag van bestanden en SharePoint voor het gezamenlijk kunnen delen van documenten. Mede dankzij de Coronacrisis heeft het gebruik van Teams (onderdeel Office365) een enorme vlucht genomen.

In 2020 is gestart met de implementatie van voorleessoftware voor met name dyslectische leerlingen..

Behalve een website beschikken bijna al onze scholen over mogelijkheden voor 'snelle' communicatie met ouders ter bevordering van de ouderparticipatie. De scholen werken daarom met Parro (onderdeel van het leerling administratiepakket Parnassys). Deze app biedt een afgeschermd omgeving waarmee de leerkrachten op een snelle eenvoudige wijze met de ouders kunnen communiceren middels een app voor telefoon of tablet.

Alle scholen van de Waarden zijn voorzien van een breedband internetverbinding van Ziggo. Jaarlijks wordt de internetsnelheid opgeschaald. De scholen beschikken nu over een 300/40 verbinding.

Leerlingenadministratie- en leerlingenvolgsysteem

Alle scholen werken met het leerlingenadministratie- en leerlingenvolgsysteem ParnasSys. Met de bovenschoolse module heeft het College van Bestuur inzage in de vorderingen van de scholen. Ook in 2020 zijn de mogelijkheden van ParnasSys, met name op het gebied van privacy weer uitgebreid. Een aantal scholen werken met een Ouderportaal. Met het Ouderportaal kunnen de ouders op de hoogte gehouden worden van de vorderingen van hun kinderen en de ontwikkelingen op school.

Hieronder zie je overzichten van de onderwijsresultaten van de afgelopen 3 jaar. De grafieken tonen de gemiddelde percentages leerlingen die 1F en 1S/2F hebben behaald op de verschillende vakgebieden. Ook zetten we deze percentages af tegen schoolweging en de signaleringswaarde.

Privacy

Het onderwijsveld is afhankelijk van informatie en geautomatiseerde informatievoorzieningen. Ook neemt de hoeveelheid informatie toe door o.a. ontwikkelingen als gepersonaliseerd leren met ICT. Deze afhankelijkheid van ICT en gegevens brengt kwetsbaarheden en risico's met zich mee. Het is van belang om adequate maatregelen te nemen op het gebied van informatiebeveiliging en privacy (IBP) om de gevolgen van deze risico's tot een aanvaardbaar niveau te reduceren en de voortgang van het onderwijs en de bedrijfsvoering optimaal te kunnen waarborgen.

Om aan de wetgeving te voldoen zijn er binnen de Waarden de volgende beleidsstukken opgesteld.:

1. IBP beleid = algemeen beleid: uitgangspunten, organisatie, rechten, rollen functieverdeling.
2. Privacyreglement verwerking lln. gegevens: Wat mag wel/niet m.b.t. de verwerking van leerlingengegevens.
3. Protocol datalekken. Wat zijn datalekken en hoe te handelen bij een datalek.

Daarbij is er een Handboek / gedragscode. Deze geeft een praktische invulling van het geformuleerde beleid (handvatten voor uitvoering).

Per 1 oktober 2019 heeft Stichting de Waarden een Functionaris Gegevensbescherming (FG). Hij is als zodanig ingeschreven bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP).

2.3 Personeel & professionalisering

Doelen en resultaten

Professionalisering individueel

Alle medewerkers kunnen zich professionaliseren en hun talenten verder ontwikkelen waarbij ook de CAO PO gevolgd wordt met betrekking tot de regeling Duurzame Inzetbaarheid. Om talent te ontwikkelen en te behouden, organiseren wij ontmoetingen om kennis te delen (en feedback op te halen, bijvoorbeeld over HR-beleidsstukken), kunnen medewerkers zich individueel voor cursussen inschrijven of gezamenlijk volgen in het kader van schoolontwikkeling. Denk aan de professionele leergemeenschappen (PLG), MLI, samenwerkende eenheden, de Waardendag en gemeenschappelijke studiedagen. Afspraken hierover worden in de gesprekkencyclus (GROW) vastgelegd. Voor het volgen van opleidingen (individueel of gezamenlijk) kan een beroep worden gedaan op het eigen budget, inclusief het in de CAO Primair Onderwijs vastgestelde budget van € 600,- per fte. Voor het volgen van opleidingen boven het vastgestelde budget is in 2019 een richtlijn Professionalisering opgesteld. **Resultaat:** in 2020 is er met 12 medewerkers een separate studie overeenkomst opgesteld voor het volgen van een opleiding > € 600,- in schooljaar '19/'20 of '20/'21.

Insights

In het kader van de bouwsteen uit het koersplan "Persoonlijk leiderschap van zelfbewuste professionals" zijn we in de afgelopen twee jaren gestart met "Insights Discovery". Hierin staat inzicht in jezelf en de ander centraal, waardoor een betere verbinding met de ander en dus betere samenwerking tot stand komt. Verschillende teams zijn de afgelopen schooljaren tijdens een studiedag aan de slag gegaan met Insights. **Resultaat:** In 2020 hebben 7 scholen en

het team vervangingspool de kennismaking met Insights gehad (i.v.m. COVID één school virtueel). Alle scholen van de Waarden hebben nu de kennismaking met Insights gevolgd. In 2020 is er met 4 scholen een verdieping Insights gedaan, bv op feedback geven of teaminzicht. Er stond voor nog een school in dec 20 een sessie gepland. Deze is door de tweede lockdown geannuleerd.

Stageplaatsen

Verder biedt de Waarden stageplaatsen aan studenten van Inholland, Avans, Vitalis (Curio) en Kellebeek (Curio). In 2020 is het bestaande beleid “opleiden in de school/opleidingsbeleid” geactualiseerd. **Resultaat:** In 2020 waren er 50 stagiaires/studenten werkzaam binnen De Waarden.

Introductiebeleid

Na het behalen van het diploma is de leerkracht formeel bevoegd om les te geven. Stichting de Waarden stimuleert medewerkers om “een leven lang te leren en te ontwikkelen”, zodat zij hun bekwaamheid altijd up to date houden en daarmee duurzaam inzetbaar blijven. Speciale aandacht gaat uit naar de eerste drie jaar na het behalen van de bevoegdheid, de inductiefase. HR heeft een programma ontwikkeld voor de startende leerkracht en de nieuwe medewerker. Dit in nauwe samenwerking met de stagecoaches, werkgroep DBR en nieuwe medewerkers. In 2020 hebben we een vragenlijst gestuurd naar alle medewerkers die in schooljaar 19/20 zijn gestart bij de Waarden.

Resultaat: De respons was 48 % en gemiddeld cijfer voor het introductiebeleid is 6.8. Op basis van de input van deze vragenlijst stellen wij het bestaande introductiebeleid bij. De fysieke introductiebijeenkomsten voor nieuwe medewerkers zijn in 2020 in verband met COVID19 geannuleerd. In 2021 zullen deze op een andere wijze (via teams) worden vormgegeven.

Zij-instroom en andere gesubsidieerde trajecten PABO

Wat betreft de PABO is het ons in de afgelopen jaren duidelijk geworden dat we ook andere doelgroepen dan alleen de reguliere PABO student moeten aanspreken. Zo hebben wij een aantal verkorte deeltijders en zij-instromers (zij hebben al eerder een HBO of WO opleiding behaald en scholen zich nu om tot leerkracht) aan ons weten te binden door hen een (stage) dienstverband als onderwijsassistent of leerkracht aan te bieden waarbinnen zij tevens hun stageopdrachten kunnen doen. Ook worden, op basis van een studieovereenkomst, de opleidingskosten en het boekengeld vergoed. Hiervoor zijn subsidieregelingen vanuit de overheid beschikbaar. **Doel** is om per schooljaar minimaal één zij instromer en één onderwijsassistent te laten starten. **Resultaat:** In 2020 waren in totaal vier zij-instromers werkzaam binnen de Waarden en vier onderwijsassistenten/stagiaires Pabo. Per 1 augustus 2020 is één nieuwe zij instromer en één nieuwe onderwijsassistent/stagiaire Pabo gestart.

Thema/doel	Resultaat	Behaald/loopt nog/niet gehaald	Opmerkingen
Professionalisering individueel	12 studieovereenkomsten	Doorlopend	Geen specifieke doelstelling bepaald
Insights	Alle scholen kennismaking Insights	Behaald	Verdieping per team in de komende jaren
Opleiden in de school	OIDS beleid actueel en 50 stagiaires/studenten	Behaald	Geen specifieke doelstelling stagiaires/studenten
Introductiebeleid	Vragenlijst evaluatie introbeleid 48 % respons en cijfer 6.8.	Herhaling evaluatie in 2021	Geen specifieke doelstelling bepaald. Respons in 2021 hoger.
Zij instroom en andere	Één zij instromer en één onderwijsassistent/stagiaire nieuw per 1 aug 20	Behaald	

Toekomstige ontwikkelingen

In de toekomst verwachten we de volgende ontwikkelingen die mogelijk kunnen leiden tot aanpassen van het bovenstaande genoemde beleid:

- *Leerlingenaantallen - krimp*
- *Taakstelling scholen naar aanleiding van krimp leerlingenaantallen*

Uitkeringen na ontslag

- Wat zijn in het verslagjaar de kosten voor uitkeringen na ontslag? Deze overzichten ontvangen wij pas in Q1 '21 over Q1 '20. Deze kosten zijn nu nog niet inzichtelijk.

Om werkloosheidskosten zo veel mogelijk in de toekomst te voorkomen hebben we de volgende maatregelen genomen, vooral op HR beleidsniveau:

- Mobiliteitsbeleid
- Strategische personeelsplanning
- GROW gesprekkencyclus
- Coaching directeuren op herkennen signalen medewerkers, begeleiden disfunctionerende medewerker
- Werkvermogensmonitor (vragenlijst gelinkt aan Huis van Werkvermogen)

Aanpak werkdruk

Het proces besteding werkdruggelden is als volgt:

- Directeur en schoolteam evalueren inzet werkdruggelden schooljaar (mrt)
- Directeur voert vervolgens gesprek met team hoe werkdruggelden voor komend schooljaar voort te zetten of in te zetten (mei-juni)
- De inzet werkdruggelden wordt opgenomen in werkverdelingsplan school en dit plan wordt voorgelegd aan (P)MR (mei-juni)
- Directeur legt na instemming (P)MR via bestuursbesluit inzet werkdruggelden voor aan bestuursoverleg
- Check door HR/Control of inzet past bij budget, indien akkoord, bekrachtiging van de inzet werkdruggelden door bestuursoverleg
- Per kwartaal wordt via HR kwartaalrapportage de inzet werkdruggelden gemonitord

De werkdruggmiddelen zijn als volgt besteed:

Bestedingscategorie	Besteedbaar bedrag	Toelichting
Personeel	€655.207	Betreft hoofdzakelijk inzet voor onderwijsassistenten ,gymleraar, muziek, conciërge, eventmanager, vervanging collega voor administratieve taken
Materieel	€ 0	Geen uitgaven
Professionalisering	€ 0	Geen uitgaven
Overig	€ 0	Geen uitgaven

Kortom vooral extra handen in en om de klas!

Er zijn geen niet-financiële middelen ingezet om de werkdruk te verminderen.

Strategisch personeelsbeleid

Het Huis van Werkvermogen is het raamwerk voor het (strategisch) HR beleid van de Waarden. Het Huis van Werkvermogen is de visuele samenvatting van het werkvermogen en de factoren die hier invloed op hebben. Het werkvermogen geeft aan in welke mate een medewerker zowel lichamelijk als geestelijk in staat is om zijn huidige werk uit te voeren. Dit wordt bepaald door de balans tussen individuele kenmerken (gezondheid, competenties, waarden en houding) en werkvereisten. Als beiden goed op elkaar zijn afgestemd, dan spreken we van een goed werkvermogen. Heeft een medewerker een goed werkvermogen, met andere woorden is zijn/haar "huis" goed in evenwicht, dan zit hij/zij bv goed in zijn/haar vel, worden de kwaliteiten optimaal ingezet en is de medewerker duurzaam inzetbaar. En dit komt ten goede aan de kwaliteit van het onderwijs. Op deze wijze ondersteunt het HR beleid van de Waarden de onderwijskundige visie van de scholen en de uitdagingen waar zij voor staan.

In 2020 zijn de volgende acties/beleidsstukken gerelateerd aan het (strategisch) HR beleid uitgevoerd dan wel opgesteld:

- Update functieboek en herweging functies directeurs en onderwijsassistenten
- Beleid Strategische personeelsplanning
- Update beleid "opleiden in de school"/stagebeleid
- Regeling nevenfuncties
- Start RI&E op de scholen en op bestuurskantoor
- Werkvermogensmonitor (vragenlijst gerelateerd aan Huis van Werkvermogen)

De dialoog en de implementatie uiteindelijk van het personeelsbeleid worden gerealiseerd door tijdig directeurs, GMR, en soms medewerkers erbij te betrekken (via werkgroepen). Op deze wijze legt HR de verbinding met de dagelijkse praktijk en delen we kennis, waardoor het personeelsbeleid nog krachtiger kan worden geïmplementeerd. Jaarlijks maakt HR een schooljaarkalender waarin de te verwachten acties en beleid worden ingepland. Via de kwartaalrapportages wordt het personeelsbeleid gemonitord. Elke beleidsstuk wordt na 2 jaar geëvalueerd en indien noodzakelijk bijgesteld. Middelen die worden ingezet voor de evaluatie zijn vragenlijsten of overleggen met de eindgebruikers, waar bv feedback wordt opgehaald.

Impact COVID19

COVID19 heeft in 2020 binnen de Waarden vooral impact gehad op de vervangingspool en de vervangingen binnen het team. Verzuim is onder de landelijke norm gebleven (3,64%, norm: 5%). Zie onderstaande tabellen de inzet van de vervangingspool op COVID gerelateerde vervangingen (Quarantaine, verzuim of afwachting test) en de inzet Fte vervangingen binnen het eigen team

Periode	Inzet Fte vervangingspool	Reden
27 aug 20- 7 dec 20	6,85	Verzuim COVID19
	5,75	Afwachting test
	5,24	Quarantaine

Periode	Extra inzet Fte binnen eigen team	Functie
24 aug 20- 1 dec 20	6,2	Leerkracht
	0,15	Onderwijsassistent
	0,20	Schoonmaak

Koppeling Koersplan Stichting de Waarden en beleid/acties HR

Bouwsteen	Richtgevende uitspraak	Actie HR
Professioneel leiderschap van zelfbewuste professionals	De Waarden zorgt ervoor dat de gewenste talenten, attituden en deskundigheden voor het geven van goed onderwijs worden gefaciliteerd, gestimuleerd en uitgedaagd.	Strategisch personeelsbeleid waarvan de kaders in 2020 zijn opgesteld in samenwerking met directeurs en zijn vastgesteld door BO/GMR
	De Waarden streeft naar een duurzame inzetbaarheid van het personeel.	Werkvermogens-monitor is voor de 2e keer verspreid in 2020 (2018 1e keer) De resultaten geven een verbetering aan t.o.v. 2018 Seizoensupdates geven stijgende lijn aan op gebied van werkplezier, werkbeleving en welbevinden medewerkers Verzuim in 2020 lag onder de landelijke norm ondanks de pandemie (3,64%, norm 5%) Inzet psychologenlijn om voor medewerkers COVID gerelateerde vragen en zorg
	De leerkrachten dragen bij aan het lerend en innoverend vermogen van de organisatie.	Strategisch personeelsbeleid waarvan de kaders in 2020 zijn opgesteld in samenwerking met directeurs en zijn vastgesteld door BO/GMR

2.4 Huisvesting & facilitaire zaken

2.4.1 Inleiding

Stichting de Waarden beschikt over zeventien schoolgebouwen voor primair onderwijs in de Noordwesthoek van de provincie Noord-Brabant. De spreiding van de schoolgebouwen is als volgt: één in Achthuizen (Gemeente Goeree Overflakkee), één in Hoge Zwaluwe en één in Lage Zwaluwe (beide gemeente Made) en 14 in de gemeente Moerdijk, waar ook het bestuurskantoor is gevestigd.

2.4.2 Organisatie huisvesting

De planning en organisatie van het technisch beheer en onderhoud van de schoolgebouwen is door Stichting de Waarden opgedragen aan OCS maatschappelijk vastgoed b.v. uit Nijmegen, die daartoe een medewerker voor een vast aantal uren per week bij Stichting de Waarden detacheert. Deze Coördinator technisch onderhoud draagt, naast het planmatig onderhoud, ook zorg voor de afhandeling van technische storingen en klachten, alsmede de huurcontracten.

Voor storingsopvolging maakt Stichting de Waarden gebruik van de 24-uurs servicedienst van OCS.

Vastlegging van technische informatie van gebouwen en installaties en voor het beheer van het (meerjaren) onderhoudsplan vindt plaats in het systeem OCS-suite, waarin ook een module voor de registratie van klachten en storingen is ingericht.

Naast het dagelijks technisch beheer van de gebouwen ondersteunt OCS Stichting de Waarden bij de strategische planvorming op het gebied van huisvesting en gebouwbeheer. Deze ondersteuning vindt op afroep plaats en wordt op regie verrekend.

2.4.3 Onderhoud en contracten

In de jaarbegroting 2020 was een post van € 387.000,- ingeruimd voor het technisch onderhoud van de gebouwen. Bij de start van het boekjaar was de afweging tussen de methodiek van een voorziening of investeren/afschrijven nog gaande, waardoor in de boekhouding het onderscheid tussen exploitatie en investeringsprojecten nog niet zichtbaar gemaakt kon worden.

Inmiddels is een keuze gemaakt voor de methodiek van investeren en afschrijven en is dit ook als zodanig in de boekhouding verwerkt.

De kosten van het jaarlijks onderhoud (exploitatie-onderhoud) bedroeg een totaal van € 358.930,91. Hierin zijn zowel de kosten van het planmatig onderhoud en de contracten als ook het correctief onderhoud, de afhandeling van klachten en storingen, opgenomen, inclusief de kosten van voorbereiding en begeleiding van het onderhoud. Ook de beheerkosten van de verhuuropbrengsten en de bijdragen aan de drie VvE's waar scholen van de Waarden in zijn ondergebracht zijn in dit totaal van het technisch onderhoud 2020 opgenomen.

Daarnaast is voor een totaal van € 76.355,85 aan investeringen in de gebouwen gerealiseerd, variërend van zonwering ten behoeve van verbetering van het binnenklimaat, wijzigingen van brandmeldinstallaties en elektrotechnische installaties tot de kosten van planontwikkeling voor toekomstige bouwprojecten. Deze investeringen zullen in de vorm van afschrijvingslasten in de komende jaren ten laste van de begroting gebracht worden.

Tot slot is in 2020 het beheer van huurcontracten voortgezet. De huren van bestaande medegebruikers en commerciële huurders in verschillende gebouwen van De Waarden zijn geïndexeerd en voor diverse locaties zijn wijzigingen verwerkt.

2.4.4 Huisvestingsbeleid en bouwplanontwikkeling

In de eerste helft van 2020 is het Strategisch Huisvestingsplan 2020 – 2028 voor Stichting de Waarden opgesteld, waarna de inhoud van dit plan voorgelegd en besproken is met de gemeente Moerdijk, omdat het gros van de scholen van De Waarden in deze gemeente is gevestigd én omdat de ontwikkelingen zich concentreren op locaties binnen deze gemeente. Dit overleg is erop gericht de gemeente mee te nemen in de problematiek van De Waarden, specifiek de verwachte ontwikkeling van leerlingaantallen en de -gemiddeld- matige conditie van de schoolgebouwen, en de beleidslijnen van het vigerende IHP van de gemeente voor de komende jaren hierop te richten. Naar verwachting zal dit in 2021 een vervolg krijgen, waarmee de planontwikkeling in de voorgestelde scenariovorming gestuurd wordt.

Daarmee zal, na de vervangende nieuwbouwprojecten in Zevenbergschen Hoek en in Willemstad de aanpak gericht worden op scenariovorming voor de omgevingen Fijnaart, Klundert en Zevenbergen.

Ondanks de druk op de gemeentelijke begroting en de in het najaar gevoerde bezuinigingsdiscussie is de planontwikkeling voor de bouwprojecten in Zevenbergschen Hoek en Willemstad, na een kort oponthoud weer opgepakt. Voor Zevenbergschen Hoek is onder leiding van de gemeente meer duidelijkheid gekomen in de opzet van het beheer van deze toekomstige Multifunctionele accommodatie en heeft de gemeente vervolgens de opdracht voor het bouwprojectmanagement aan een externe partij gegeven, die daar in de eerste maanden van 2021 een start gaat maken. Voor Willemstad is het besluit tot realisatie van een MFA door de gemeente vastgesteld. Inmiddels heeft een eerste locatie-onderzoek plaatsgevonden en worden verdere stappen gezet om de haalbaarheid van dit bouwplan op de beoogde locatie in kaart te brengen.

2.4.5 Covid-19 virus

Voor alle scholen is in het kader van de Covid-19 virus geregeld dat deze zijn voorzien van hand- en oppervlaktedesinfectie met disposable microvezeldoeken en dat er extra wordt schoongemaakt. Tevens is op alle scholen een ventilatiescan uitgevoerd in het kader van een onderzoek door Het Landelijke Coördinatieteam Ventilatie op Scholen (LCVS).

De resultaten zijn voor de gestelde einddatum van 24 september ingediend bij het LCVS en zijn vervolgens gebruikt om voor een aantal locaties plannen tot verbetering van de luchtkwaliteit en het binnenklimaat te ontwikkelen die in 2021 voor realisatie ingepland zullen worden.

3. Verantwoording van de financiën

3.1 Inleiding

Het jaar 2020 was ook in financieel perspectief een bijzonder jaar mede gezien de onzekerheden vanwege COVID.

Vorig jaar is in het jaarverslag aangegeven dat we intensief in gesprek waren met het Samenwerkingsverband aangezien Stichting de Waarden activiteiten verrichtte waar nog geen baten tegenover stonden. We hebben het voorfinanciering genoemd. In 2020 hebben we alsnog de middelen over 2019 ontvangen (€ 200.000) hiervan was reeds € 80.000 euro in de jaarrekening 2019 verwerkt. Restant baten zijn in het resultaat verwerkt. Daarnaast is groeibekostiging en vergoeding groeiplaatsingen over 2019 ter hoogte van € 74.000,= opgenomen in het resultaat van 2020. Voor het jaar 2020 is € 155.000,= opgenomen voor groeibekostiging en groeiplaatsingen.

In 2020 is er hard gewerkt aan het meer in balans brengen van de structurele personele baten en lasten. Dit is in 2020 nog niet helemaal gelukt maar er is een goede vruchtbare basis gelegd voor het jaar 2021. In samenspraak met de directie zijn passende maatregelen genomen om de balans te realiseren.

De onzekerheid van de Corona crisis en bijbehorende extra lasten hebben grote impact gehad op de financiële cijfers (circa € 478.000,=) en met name in het laatste kwartaal als gevolg van de tweede golf. Denk hierbij aan vervanging van leerkrachten welke in afwachting waren van test resultaten, het regelen van noodopvang en gerelateerde schoonmaakkosten. Dit heeft er in geresulteerd dat de aangegeven risico's zijn geëffectueerd en de geprognostiseerde nullijn niet is behaald.

3.2 Financieel beleid

Goed financieel beleid kent twee belangrijke pijlers: gedegen structureel risicomanagement en het borgen van financiële continuïteit. Beide pijlers komen uitgebreid aan bod in de paragrafen 3.5 en 3.6.

Inkoopbeleid en procuratieregeling

Stichting de Waarden hanteert voor het doen van inkopen het inkoopbeleid zoals in 2019 is geactualiseerd.

In 2020 hebben geen Europese aanbestedingen plaatsgevonden.

Een medewerker op het bestuursbureau is verantwoordelijk voor contractenbeheer. Voordat een contract verloopt, ontvangt de medewerker een signaal en wordt er actie ondernomen.

Treasurybeleid

Het treasurystatuut is in 2020 aangepast op basis van wet- en regelgeving. Stichting de Waarden heeft vanuit publieke middelen geen leningen en derivatenovereenkomsten.

De overvloedige liquide middelen van de stichting zijn in 2020 op een rendementsrekening bij de bank aangehouden. Per 31 december 2020 stonden geen liquide middelen uit anders dan op lopende bankrekeningen. Het in de jaarrekening opgenomen resultaat op financiële baten en lasten bedraagt gesaldeerd € 23.000,=. De effecten (privaat vermogen) staan onder de financiële vaste activa.

3.3 Ontwikkelingen 2020

In 2020 is de optimalisatie van de bedrijfsvoering, zoals vanaf 2016 in gang gezet, verder doorgezet. Dit heeft geresulteerd in:

- Vier keer per jaar een integrale rapportage voor zowel Raad van Toezicht, bestuur maar ook voor de directeuren
- Versterkte samenwerking tussen HR en Financiën om de fte's en het verloop beter te monitoren en inzichtelijk te maken
- Het aanscherpen van het vervangingsbeleid
- Realisatie taakstelling en opzetten tools voor monitoring
- Herijking risicomanagement

3.4 Resultaatontwikkeling

Resultaat boekjaar

Het boekjaar 2020 werd met een saldo van € 368.000,= negatief afgesloten ten opzichte van een begroot saldo van nihil. In dit resultaat is een incidentele bate ter hoogte van € 120.000,= verwerkt. Het bedrag betreft meer ontvangen gelden van Het Samenwerkingsverband over 2019 (zie ook inleiding).

Positie per balansdatum

Het eigen vermogen (inclusief de reserve huisvesting voorheen egalisatie huisvesting) per ultimo 2020 bedraagt dit € 4.107.000,=. Per 1 januari 2019 bedroeg dit € 4.476.000,. Het normatieve publieke eigen vermogen bedraagt € 3.144.685 voor 2020.

Gang van zaken gedurende het verslagjaar

Deze jaarrekening is samengesteld in overeenstemming met de richtlijnen. Alle bedragen in het verslag zijn in euro's weergegeven.

Financiële vaste activa

De aandelen en obligatie portefeuille ziet er volgens de opgave van de bank ultimo 2020 als volgt uit:

Aandelen:

Omschrijving	Stand Jaaroverzicht bank
1895 Wereld Aandelen Enh Indexfonds	223.298,58
1895 Aandelen Multifactorfonds	103.832,41
Actiam Index Aand Wereld	-
Allianz Best Styles Global Eq Acc	-
Fidelity Japan Aggr Growth	17.991,51
Fidelity Pacific Fund Euro	10.117,24
iShares Automation en Robotics ETF	12.478,25
iShares Core SP 500	12.095,62
JPMorgan Asia Growth	9.051,96
Northern Trust Em Custom ESG EQ I	-
Northern Trust Wld Custom ESG EQ I	-
Robeco QI GI AC Multi Factor Eq	-
Schroder ISF Frontier Markets Eq	-
SPDR MSCI Europe Financials ETF	16.037,16
Vanguard Global Smallcap Index Fund	-
Wellington Asian Opportunities	9.018,64
	413.921,37

Obligaties:

Omschrijving	Stand Jaaroverzicht bank
1895 Wereld Bedrijfsobligatiesfonds	101.452,34
1895 Wereld Inv.Gr. Obligatiefonds	188.181,05
Invesco Glob Inv Grade Corp Bond Z	-
iShares US MBS EUR Hedged Acc	-
Kempen Int Lux Euro Credit Fund BND	-
Neuberger Berman EMD Blend Acc	-
Pimco Global Bond Fund Acc	-
Pimco Global Capital Securities Acc	-
Robeco QI Glob Dynamic Duration FH	-
Schroder Euro Corporate Bond ZD	-
Vanguard Eurozone Inflation Link Bd	-
Vanguard Global Bond Index Fund	-
	289.633,39

Dit betreft de ter beursgenoteerde obligatiefondsen.
De beleggingen betreffen uitsluitend private middelen.

Kengetallen

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
liquiditeit	2,10	3,04	2,94	2,97	2,92	2,92
solvabiliteit	76%	70%	69%	70%	69%	69%
rentabiliteit	-6%	-2%	0%	0%	0%	0%
personele lasten/totale lasten	84%	84%	86%	86%	86%	86%
huisvestingsratio	8%	9%	8%	9%	8%	8%
normatief eigen vermogen	3.187.243	3.144.685	3.155.261	3.122.650	3.123.820	3.116.844

Analyse resultaat 2020 t.o.v. begroot resultaat 2020

Het exploitatieresultaat over januari tot en met december 2020 bedraagt € 368.000,= negatief. Begroot was een exploitatietekort van € 0,= een verschil van € 368.000,=. Dit verschil kan als volgt worden geanalyseerd:

Exploitatieresultaat begroot				-
	#			
Af:				
Lagere baten				
Financiële baten				
Hogere lasten				
Personele lasten	1.727.466			
Huisvestingslasten	294.617			
Overige lasten	244.226			
afschrijvingen	18.046			
		2.284.355		
Bij:				
Lagere lasten				
			-	
Hogere baten				
Rijksbijdrage	1.667.254			
Overige overheidsbijdrage	65.392			
Overige baten	164.715			
financiële baten	18.097			
		1.915.457		
Resultaat op basis van bovenstaande				-368.898

Hieronder worden gedetailleerd de belangrijkste verschillen ten opzichte van de begroting toegelicht:

Rijksbijdrage

De post Rijksbijdrage is opgebouwd uit de personele lumpsum, materiële lumpsum en P&A beleid, overige subsidies OCW en passend onderwijs.

Analyse personele en materiële lumpsum en P&A beleid (1,6M)

De rijksbijdrage is € 1,5M hoger dan begroot. Dit wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door:

- Nabetaaling CAO € 534.000,=
- Corona subsidie € 183.000,= (IOP subsidie)
- Voor een nadere verantwoording van de werkdrukgeden wordt verwezen naar hoofdstuk 2.3.

- De extra ontvangen bedragen ten opzichte van begroot (€ 767.000=) van Het Samenwerkingsverband zijn conform vorig jaar onder doorbetalingen Rijksbijdrage SWV (Rijksbijdrage) verantwoord. De extra ontvangen bedragen worden hieronder toegelicht:
 - voorfinanciering van passend onderwijs (zie inleiding en jaarverslag 2019) van € 200.000,=. Dit is inclusief het bedrag van € 80.000,= dat als bedrag is opgenomen in de jaarrekening 2019
 - de vergoeding van de groeibekostiging over het afgelopen jaar (2019): € 74.000,=
 - de vergoeding van de proefplaatsingen over het afgelopen jaar (2019): € 30.000,=
 - in 2020 wordt eveneens geld ontvangen voor proefplaatsingen en groeibekostiging, dit is als bate verwerkt € 117.000,= voor proefplaatsingen en € 38.000,= voor groeibekostiging, totaal € 155.000,=
 - andere werkwijze arrangementen(€ 160.000,=). Hier staan ook kosten tegenover, derhalve is het effect nihil.
 - Meer ontvangsten arrangementen (oude stijl tot augustus) dan begroot en andere kleinere verschillen (€ 148.000,=)

Van de extra ontvangen bedragen is enkel het bedrag voor financiering passend onderwijs incidenteel. De overige bedragen waren niet of anders begroot, maar kennen geen incidenteel karakter.

Overige baten € 164.000,=

De overige baten zijn in 2020 hoger dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door de verantwoording van de groensubsidie van € 107.000,= en hogere overige baten (activiteitenrekening).

Personele lasten

De hogere personele lasten à € 1,7M kunnen als volgt worden verklaard:

	werkelijk 2020	begroting 2020	verschil R-B
Model LA: opgave van de lasten			
4 Lasten			
			-
Toelichting			-
4.1.1.1 Bruto lonen en salarissen	12.444.705	12.003.175	441.530
4.1.1.2 Sociale lasten	2.399.896	2.129.338	270.558
4.1.1.3 Pensioenpremies	1.827.441	1.863.540	-36.099
taakstelling		-1.829.078	1.829.078
Lonen en salarissen	16.672.042	14.166.975	2.505.067
			-
4.1.2.1 Dotatie/ vrijval voorzieningen	-3.725	45.000	-48.725
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	201.792	751.151	-549.359
4.1.2.3 Overige	270.500	450.018	-179.518
Overige personele lasten	468.567	1.246.169	-777.602
totaal personele lasten	17.140.610	15.413.144	1.727.466
Toelichting aantal fte			-
Directie	10,92	16	-5
OP	192	183	9
OOP	17,76	20	-2
Totaal	221	219	2

Het aantal fte op 1 jan 2020 bedroeg 238 fte en ultimo 2020 221 fte. Gemiddeld waren er 230 fte in 2020 in dienst.

De personele lasten zijn 1,7M hoger dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door hogere lonen en salarissen 2,5M en lagere overige personele lasten (€ 778.000,=). Hieronder worden de verschillende componenten toegelicht.

Bruto salarissen

De personele lasten zijn € 2,5M hoger dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door:

- CAO uitkering in februari en december. Voor de CAO uitkering in februari van € 490.000,= exclusief werkgeverslasten is de vergoeding in 2019 ontvangen en verwerkt in de jaarrekening 2019 op basis van controleprotocol en voor de uitkering in december (€ 70.000,=) is geen compensatie ontvangen en is dit onderdeel van de lopende CAO onderhandelingen.
- In de begroting van 2020 was een taakstelling van 2,0M opgenomen. Naar aanleiding van gesprekken met de directie is besloten om de taakstelling lager vast te stellen naar 1,3 M. Ondanks dat een verlaging van 23 fte is gerealiseerd op de scholen heeft dit in 6 fte geleid tot feitelijke uitstroom van fte buiten de stichting en verlaging van de totale personele lasten van circa € 300.000,=. De overige 17 fte kennen of een andere financiering of verschuiving naar bovenscholen.
- Hogere interne vervanging als gevolg van COVID-19 is 6,55 fte vanaf augustus 2020. In eerste aanleg was de gedachte onderlinge vervanging en compensatie in tijd. Maar dit bleek onhoudbaar en is in een later stadium derhalve toch nog financieel gecompenseerd.

Sociale lasten

Hogere sociale lasten als gevolg van hogere personele lasten.

Pensioenpremies

Hogere pensioenpremies dan begroot als gevolg van stijging pensioenpremie niet bekend bij het opstellen van de begroting.

(B) Lagere overige personele lasten (€ 778.000,=) als gevolg van:

- o Lagere loonkosten derden € 549.000,= als gevolg van minder inzet externen voor vervanging en moeilijk inzetbare vacatures. Hier is door de organisatie scherp beleid op gevoerd en continue gemonitord.
- o Hogere uitkeringen dan begroot € 145.000,=. Bij de begroting wordt een inschatting gedaan van de zwangerschapsuitkeringen. Dit blijft altijd lastig inschatten. De kosten en baten voor ziektevervanging worden pm opgenomen.

Overige lasten € 236.000,=

De overige lasten zijn € 236.000,= hoger dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door:

- Hogere kosten accountant (meerwerk 2019)
- De kosten voor externe inhuur zijn onder overige lasten verantwoord terwijl deze onder de overige personele lasten waren begroot. Derhalve lijkt dit een overschrijding maar betreft dit een verschuiving
- Hogere kosten voor administratie kantoor als gevolg van training on the job (opleiding) circa 10k
- Kosten brandveiligheid (€ 30.000,=)
- Hogere kosten reproductie (€ 30.000,=)

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn € 296.000,= hoger met name als gevolg van :

- Hogere bedrag heffingen (€ 90.000,=), tegenover de hogere kosten staan ook baten
- Hogere kosten schoonmaak (€ 150.000,=) als gevolg van COVID-19
- Hogere kosten vergroening schoolplein € 116, dit is doorgeschoven vanuit 2019 en staat subsidie tegenover.

Analyse resultaat 2020 t.o.v. resultaat 2019

Analyse 2020 vs 2019				
Resultaat 2020	-368.898			
Resultaat 2019	-972.199			
Verschil	603.301			
Een verklaring op hoofdlijnen van dit verschil is:				
Omschrijving	2020	2019	verschil	opm
Rijksbijdrage	19.168.162	18.349.210	818.952	A
Overige overheidsbijdrage en subsidies	323.391	373.584	-50.193	
Overige baten	498.238	289.268	208.970	B
Totale baten	19.989.790	19.012.062	977.728	
			-	
Personele lasten	17.140.610	16.735.096	405.514	C
Afschrijvingen	523.057	503.365	19.692	
Huisvestingslasten	1.348.690	1.169.754	178.936	D
Overige lasten	1.369.484	1.674.242	-304.758	E
Totaal	20.381.841	20.082.457	299.384	
			-	
Saldo baten en lasten	-392.051	-1.070.395	678.344	
			-	
Financiële baten en lasten	23.153	98.196	-75.043	F
			-	
Resultaat	-368.898	-972.199	603.301	

De belangrijkste verschillen tussen het resultaat over 2020 en 2019 zijn hieronder weergegeven:

A. Rijksbijdrage

De Rijksbijdrage stijgt in 2020 ten opzichte van 2019 met € 818.000,=. De rijksbijdragen zijn hoger als gevolg van compensatie CAO circa € 561.000,=. Onder de Rijksbijdrage worden ook de bedragen van Het Samenwerkingsverband verantwoord. De ontvangsten van Het Samenwerkingsverband zijn € 356.000,= hoger dan in 2019. Dit wordt deels verantwoord door hogere baten dan verwacht en opgenomen in de jaarrekening 2019 (€ 120.000,=), groeibekostiging 2019 en voorgaande jaren (€ 74.000,=) en groeibekostiging 2020 (€ 155.000,=).

B. Overige baten

De overige baten stijgen ten opzichte van 2019 met € 209.000,=. Dit wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door subsidie voor groen schoolplein en stijging activiteitenbijdrage.

C. Personele lasten

De personele lasten zijn in 2020 in totaal € 405.000,= hoger dan in 2019. Dit wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door:

- Daling fte als gevolg van bezuiniging 6 fte
- CAO stijging van 4,5 % per 1-1-2020
- CAO stijging € 480.000,= (uitkering in februari en december)
- Reguliere loonstijging per functieschaal
- Inzet COVID (vervangingen) 6 fte

D. Huisvestingslasten

In 2020 zijn de huisvestingslasten € 179.000,= hoger dan in 2019 als gevolg van hogere kosten door COVID-19 onder andere hogere schoonmaaklasten en hogere kosten voor vergroening schoolplein in 2020.

E. Overige lasten

De overige lasten zijn € 305.000,= lager in 2020 dan in 2019 als gevolg van:

- Lagere leermiddelen € 25.000,=
- Lagere licenties € 50.000,=
- Lagere kosten deskundigen € 90.000,=
- Lagere kosten representatie € 50.000,=
- Lagere kosten bestuursbesluit € 60.000,=

Analyse balans

Omschrijving	2020	2019	verschil	opm
Activa				
Vaste activa				
materiele vaste activa	2.298.481	2.280.977	17.504	A
financieel vaste activa	704.328	672.925	31.404	
Totaal vaste activa	3.002.810	2.953.902	48.908	
Vlottende activa				
Vorderingen	1.312.100	1.257.574	54.526	B
Liquide middelen	1.567.312	2.120.555	-553.243	C
Totaal vlottende activa	2.879.413	3.378.129	-498.717	
Totaal activa	5.882.222	6.332.031	-449.809	
Passiva				
Eigen vermogen	4.107.566	4.476.463	-368.897	D
Voorzieningen	221.103	243.842	-22.739	E
Kortlopende schulden	1.553.554	1.611.726	-58.172	F
Totaal passiva	5.882.223	6.332.031	-449.808	

De belangrijkste verschillen tussen de balans 2020 en 2019 zijn hieronder weergegeven:

A. Materiele vaste activa

Meer afschrijvingen dan investeringen.

B. Vorderingen

De vorderingen stijgen ten opzichte van 2019. Dit betreft een moment opname en er is geen duidelijke oorzaak voor te geven.

C. Liquide middelen

De liquide middelen zijn lager in 2020 ten opzichte van 2019.

Zie voor meer toelichting ook het kasstroomoverzicht.

D. Eigen vermogen

Het eigen vermogen muteert met het resultaat.

E. Voorziening

De jubileumvoorziening muteert met de dotatie en onttrekking van de voorziening op basis van het model van de PO-Raad.

F. Kortlopende schulden

De kortlopende schulden dalen in 2020 ten opzichte van 2019. Dit wordt veroorzaakt door daling van de overige kortlopende schulden.

3.5 Risicomanagement

In september 2020 heeft een workshop risicomanagement plaatsgevonden waarbij de risico's voor Stichting de Waarden in kaart zijn gebracht.

1. Huisvesting
2. AVG
3. Competenties leerkrachten
4. Pandemie
5. Krimp
6. Inzetbaarheid / personeelstekort
7. Bezetting/ inrichting organisatie
8. Rapportage/ transparantie
9. Onbetrouwbare overheid
10. Imagoschade
11. Binden en boeien van personeel
12. Passend onderwijs
13. Interne communicatie

Door verschillende werkgroepen zijn risicokaarten uitgewerkt. De risicokaarten worden financieel vertaald. Op basis van de Monte Carlo methodiek wordt bepaald of het huidige saldo van het weerstandsvermogen toereikend is of dat aanvulling nodig is.

De volgende risico's zijn financieel doorgerekend en leiden tot de volgende uitkomsten:

Nr.	Omschrijving	Kans	Gevolg min	Gevolg max
1	Huisvesting	50%	€ 300.000	€ 500.000
2	AVG	30%	€ 150.000	€ 300.000
3	Competenties leerkrachten	30%	€ 150.000	€ 300.000
4	Pandemie	40%	€ 150.000	€ 300.000
5	Krimp	70%	€ 150.000	€ 300.000
6	Inzetbaarheid/ personeelstekort/ binden en boeien van personeel	70%	€ 150.000	€ 300.000
7	Bezetting/ inrichting organisatie	30%	€ 50.000	€ 150.000
8	Rapportages/ transparantie/ interne communicatie	40%	€ 50.000	€ 150.000
9	Onbetrouwbare overheid	70%	€ 300.000	€ 500.000
10	Imago schade	50%	€ 150.000	€ 300.000
11	Passend onderwijs	70%	€ 150.000	€ 300.000

3.6 Continuïteitsparagraaf en kerngegevens

De cijfers uit de continuïteit paragraaf zijn ontleend aan de planning en control cyclus. Bij het opstellen van de continuïteitsparagraaf is rekening gehouden met de meest recente gegevens. De gegevens sluiten aan met de meerjarenbegroting.

3.6.1 Kengetallen m.b.t. leerlingenaantal en formatie

Het voedingsgebied van de Waarden ligt in de krimpregio Brabant. Daling van het leerlingenaantal is al enige tijd zichtbaar en ook de voor de regio opgestelde leerlingenprognose laat deze daling van het leerlingenaantal voor de komende jaren zien. Onderstaand overzicht toont per school de verwachte leerlingenaantallen in de komende vier jaar zoals opgenomen in de meerjarenbegroting 2021-2024.

Brinnummer	1/10/2020	1/10/2021	1/10/2022	1/10/2023
02WZ	125	125	120	120
03QT	123	114	116	117
03WK	155	144	140	121
05AF	133	129	130	140
05IJ	51	52	50	50
05JJ	51	44	31	27
06KB	235	237	242	247
06LZ	154	160	154	154
07HV	265	246	232	220
07OA	130	128	134	134
07PF	235	241	250	250
08MJ	127	130	138	138
08QM	37	34	34	34
09CJ	96	92	95	91
09LL	312	303	297	289
09YP	199	207	190	190
14FE	68	60	60	60
15CX	111	106	95	88
Totaal	2.607	2.552	2.508	2.470

Ter bepaling of een school op enige teldatum onder de opheffingsnorm komt, geldt het aantal leerlingen op 1 oktober plus een opslag van 3%. Als het leerlingenaantal van een basisschool gedurende drie achtereenvolgende tel data òf in het eerste en derde jaar van drie achtereenvolgende jaren onder de geldende opheffingsnorm komt, dan wordt met ingang van het volgende schooljaar de Rijksbekostiging beëindigd. Een bestuur kan echter de Regeling Gemiddelde Schoolgrootte toepassen om dit te voorkomen.

Stichting de Waarden past dit jaarlijks voor 1 februari toe voor de scholen:

08QM CBS Het Kompas
05JJ RKBS Maria
14FE IBS De Klaverhoek

Formatie

In de begroting 2021-2023 is rekening gehouden met de volgende ontwikkeling en doorrekening in formatie en personele lasten (fte per jaareinde). De werkelijke fte ultimo 2020 zijn aangepast naar de laatst bekende stand.

Aantal fte	2019	W2020	B2020	B2021	B2022	B2023	B2024
Directie	13,37	10,92	11,07	10,75	10,75	10,75	10,75
OP	211	192,13	188,77	184,44	184,77	182,85	182,85
OOP	19,34	17,76	21,12	21,68	19,54	19,06	19,06
Totaal	243,47	220,81	221,07	220,87	215,03	212,663	212,66
Totaal na verwerking taakstellig	212,87	204,87	204,87	211,53			

Personele ontwikkelingen

Stichting de Waarden streeft naar een evenredige opbouw van het personeelsbestand. De samenstelling van de leeftijdscategorieën en onderverdeling naar functiecategorieën zijn hierbij het uitgangspunt. Met de verwachte leerlingenaantallen en de verwachte formatieomvang (zoals hierboven weergegeven) is de meerjarenbegroting opgesteld. In de meerjarenbegroting is een taakstelling verwerkt.

3.6.2 Meerjarenbegroting

De meerjarenramingen zijn opgesteld met de verwachte leerlingenaantallen en formatieomvang zoals hiervoor weergegeven. Bij de personele lasten is rekening gehouden met de taakstelling en deze is verwerkt in de begroting.

De begroting is door de Raad van Toezicht vastgesteld in de januari vergadering.

Exploitatieoverzicht								
Stichting De Waarden - Stichting De Waarden (2021-01-04) - Meerjarenbegroting 2021-2024								
Grootboekrekening	Rek.nr.	Rekeningnaam	Realisatie 2019 2019-01 - 2019-12	Begroting 2020 2020-01 - 2020-12	Begroting 2021 2021-01 - 2021-12	Begroting 2022 2022-01 - 2022-12	Begroting 2023 2023-01 - 2023-12	Begroting 2024 2024-01 - 2024-12
3 Baten								
Totaal: 3.1 Rijksbijdragen			€ 18.349.210	€ 17.500.908	€ 18.244.826	€ 18.044.086	€ 17.781.999	€ 17.642.475
Totaal: 3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies			€ 373.584	€ 257.799	€ 184.769	€ 205.784	€ 105.784	€ 105.784
Totaal: 3.5 Overige baten			€ 289.268	€ 333.523	€ 266.696	€ 259.704	€ 179.704	€ 179.704
Totaal: 3 Baten			€ 19.012.062	€ 18.092.230	€ 18.696.291	€ 18.509.574	€ 18.067.487	€ 17.927.963
4 Lasten								
Totaal: 4.1 Personeelslasten			€ 16.742.864	€ 15.383.015	€ 15.988.837	€ 15.913.974	€ 15.552.448	€ 15.431.492
Totaal: 4.2 Afschrijvingen			€ 503.365	€ 505.011	€ 548.506	€ 550.953	€ 486.297	€ 470.734
Totaal: 4.3 Huisvestingslasten			€ 1.169.753	€ 1.054.073	€ 1.003.482	€ 1.039.032	€ 1.023.232	€ 1.023.232
Totaal: 4.4 Overige lasten			€ 1.666.473	€ 1.155.387	€ 1.160.834	€ 1.011.219	€ 1.011.219	€ 1.008.214
Totaal: 4 Lasten			€ 20.082.456	€ 18.097.486	€ 18.701.659	€ 18.515.178	€ 18.073.196	€ 17.933.672
Totaal: 5 Financiële baten en lasten			€ -98.196	€ -5.257	€ -5.368	€ -5.604	€ -5.709	€ -5.709
Totaal: 9 Buitengewoon resultaat			€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Totaal:			€ -972.198	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -

Het werkelijke resultaat over 2020 bedraagt € 368k ,= negatief.

Balans

Onderstaand wordt de verwachte balans per 31 december van de diverse jaarschijven weergegeven:

Balans						
	R2019	2020	B2021	B2022	B2023	B2024
Materiele vaste activa	2.280.977	2.298.481	2.298.481	2.298.491	2.298.491	2.298.191
Financiële vaste activa	672.925	704.328	704.328	704.328	704.328	704.328
Vordering	1.257.574	1.312.100	1.312.100	1.312.000	1.312.000	1.312.000
Liquide middelen	2.120.555	1.567.312	1.635.966	1.575.617	1.606.536	1.637.755
Totaal activa	6.332.031	5.882.222	5.950.875	5.890.436	5.921.355	5.952.274
Eigen vermogen						
publiek	3.375.453	3.006.556	3.006.556	3.006.556	3.006.556	3.006.556
privaat	1.101.010	1.101.010	1.101.010	1.101.010	1.101.010	1.101.010
Eigen vermogen	4.476.463	4.107.566	4.107.566	4.107.566	4.107.566	4.107.566
Voorzieningen	243.842	221.103	221.103	221.103	221.103	221.103
	1.611.726	1.553.554	1.591.258	1.500.000	1.500.000	1.500.000
Kortlopende schulden			30.948	61.767	92.686	123.605
Totaal passiva	6.332.031	5.882.223	5.950.875	5.890.436	5.921.355	5.952.274

Kasstroom

KASSTROOMOVERZICHT						
	R2019	2020	B2021	B2022	B2023	B2024
Resultaat boekjaar	-1.070.395	-392.051	-	-	-	-
Afschrijvingen	503.365	523.057	548.506	550.953	486.297	470.734
Mutaties in voorzieningen	87.292	-22.739	0	-	-	-
Mutaties in kortlopende vorderingen	117.295	-54.526	-0	-	-	-
Mutaties in kortlopende schulden	65.369	-58.172	37.704	-91.258	-	-
Mutatie fva	-101.546	-31.404				
rente	98.196	23.153	-5.892	-5.892	-5.892	-5.892
Investerings	-972.030	-518.531	-548.506	-550.963	-486.297	-470.434
overige investeringen / aflossingen	87.054	-22.000	36.811	36.811	36.811	36.811
Mutatie liquide middelen	-1.185.400	-553.212	68.623	-60.349	30.919	31.219
beginstand liq middelen	3.305.955	2.120.555	1.567.343	1.635.966	1.575.617	1.606.536
mutatie	-1.185.400	-553.212	68.623	-60.349	30.919	31.219
eindstand liq middelen	2.120.555	1.567.343	1.635.966	1.575.617	1.606.536	1.637.755

Kengetallen

De navolgende kengetallen van de Commissie Vermogensbeheer Onderwijsinstellingen zijn op basis van de voorliggende meerjarenbegroting te berekenen:

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
liquiditeit	2,10	3,04	2,94	2,97	2,92	2,92
solvabiliteit	76%	70%	69%	70%	69%	69%
rentabiliteit	-6%	-2%	0%	0%	0%	0%
personele lasten/totale lasten	84%	84%	86%	86%	86%	86%
huisvestingsratio	8%	9%	8%	9%	8%	8%
normatief publiek eigen vermogen	3.187.243	3.144.685	3.155.261	3.122.650	3.123.820	3.116.844

Op basis van de rekentool van de Inspectie is de signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen berekend. Dat is onder publiek normatief eigen vermogen opgenomen in bovenstaand overzicht. Op basis van bovenstaand overzicht is in 2019 sprake van meer eigen vermogen dan normatief is aangegeven. De jaren er na is het publiek eigen vermogen onder het normatief publiek eigen vermogen.

Toelichting Baten en lasten

Prognose leerlingen

De interne leerlingenprognoses worden gebruikt voor het opstellen van de meerjarenbegroting en de interne analyse. Als de werkelijke inschrijvingen bekend zijn, worden de cijfers van het betreffende jaar geactualiseerd en wordt beoordeeld of dit effect heeft voor de toekomst.

Personele bezetting

Gezien het meer in balans brengen van structurele baten en lasten is de verwachting dat de personele bezetting geen probleem zal zijn. Echter als medewerkers een andere dienstbetrekking buiten de Waarden aanvaarden of bij vervangingen verwacht Stichting de Waarden op basis van de verwachte krimp, de grotere mobiliteit en de krapte op de arbeidsmarkt een intensieve werving waarbij nieuwe mogelijkheden worden ingezet.

Ontwikkeling huisvestingsbeleid

Voor de nieuwbouw zijn stappen genomen voor de realisatie van een nieuw onderwijsgebouw in Zevenbergschen hoek. Voor de overige plannen heeft nog geen nieuwe besluitvorming plaatsgevonden.

Overig

Er zijn geen overige zaken om over te rapporteren.

3.6.3 Overige rapportages

Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem.

Stichting de Waarden streeft ernaar om de kans op fouten en het verrast worden door onvoorziene omstandigheden zoveel mogelijk te voorkomen. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van een aantal interne beheersings- en controle instrumenten:

- De organisatie werkt met een Raad van Toezicht model.
- De bestuurder is verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding.
- De doelstellingen van de organisatie zijn vastgelegd in statuten en het strategisch beleidsplan.
- De bestuurder legt periodiek verantwoording af aan de Raad van Toezicht over de realisatie van de doelstellingen.
- Op schoolniveau worden de doelstellingen in concrete acties vertaald en wordt verantwoording afgelegd aan de bestuurder.
- De directeurs komen periodiek bijeen om de voortgang en realisatie van doelstellingen te bespreken en te bewaken (directeurenberaad).
- De risico's en de beheersingsmaatregelen en de mogelijke financiële impact worden periodiek (bij begroting en jaarrekening) met de directeurs, GMR en Raad van Toezicht besproken.

- Voor onderhoud aan schoolgebouwen wordt gebruik gemaakt van actuele meerjaren onderhoudsplannen.
- Aanwezigheid van de planning- en controlcyclus (begroting, tussentijdse rapportages en jaarrekening).
- Strategisch personeelsbeleid wordt verder uitgewerkt.
- Functiescheiding en administratieve organisatie aanwezig.
- De aanbevelingen vanuit de managementletter van de accountant worden opgevolgd.
- Het aanwezig zijn van een intern controleplan.
- Het aanstellen van een controller.

Belangrijkste risico's en onzekerheden

Binnen Stichting de Waarden is in 2020 veelvuldig gesproken over de risico's, zowel interne als externe risico's die op de organisatie afkomen. De risico's zijn in kaart gebracht en financieel vertaald. Zie paragraaf 3.5.

Rapportage toezichthoudend orgaan

Hiervoor wordt verwezen naar paragraaf 1.2

3.6.4 Analyse met in begroting opgenomen beleid

In de begroting 2020 waren op basis van koersplan 2019-2023 de volgende speerpunten financieel opgenomen:

- Bedrijfsvoering verder op orde (kwaliteitszorg, vervangingen, doorontwikkeling gebruik AFAS)
- Huisvesting
- HR door ontwikkelen
- Innovatie in onderwijs
- Deskundigheidsbevordering

3.7 Allocatie van middelen naar schoolniveau

De Rijksbijdrage voor Stichting de Waarden wordt middels een allocatiemodel verdeeld over de verschillende scholen. Voor de bovenschoolse voorzieningen binnen de stichting wordt een begroting opgesteld op basis waarvan de afroaming plaatsvindt.

3.8 Onderwijsachterstanden

De onderwijsachterstand gelden zijn toebedeeld aan de scholen waar deze betrekking op hebben. De scholen hebben de middelen met name ingezet voor extra formatie ter ondersteuning van de leerlingen.

Jaarrekening 2020

4. Model A: balans per 31-12-2020

Omschrijving	2020	2019
Activa		
Vaste activa		
materiele vaste activa	2.298.481	2.280.977
financieel vaste activa	704.328	672.925
Totaal vaste activa	3.002.810	2.953.902
Vlottende activa		
Vorderingen	1.312.100	1.257.574
Liquide middelen	1.567.312	2.120.555
Totaal vlottende activa	2.879.413	3.378.129
Totaal activa	5.882.222	6.332.031
Passiva		
Eigen vermogen	4.107.566	4.476.463
Voorzieningen	221.103	243.842
Kortlopende schulden	1.553.554	1.611.726
Totaal passiva	5.882.223	6.332.031

5. Model B: staat van baten en lasten over 2020

Omschrijving	2020	begroting 2020	2019
Rijksbijdrage	19.168.162	17.500.908	18.349.210
Overige overheidsbijdrage en subsidies	428.391	257.999	373.584
Overige baten	393.238	333.523	289.268
Totale baten	19.989.790	18.092.430	19.012.062
Personele lasten	17.140.610	15.413.144	16.735.096
Afschrijvingen	523.057	505.011	503.365
Huisvestingslasten	1.348.690	1.054.073	1.169.754
Overige lasten	1.369.484	1.125.258	1.674.242
Totaal	20.381.841	18.097.486	20.082.457
Saldo baten en lasten	-392.051	-5.056	-1.070.395
Financiële baten en lasten	23.153	5.056	98.196
Resultaat	-368.898	-	-972.199

6. Model C: kasstroom

Kasstroom uit operationele activiteiten				
	2020		2019	
Saldo baten en lasten	-392.051		-1.070.395	
Aanpassingen voor:				
Afschrijvingen	523.057		503.365	
Mutaties voorzieningen	-22.739		87.292	
Overige mutatie eigen vermogen			-	
Veranderingen in vlottende middelen				
Vorderingen (-/-)	-54.526		117.295	
Schulden	-58.172		65.369	
Mutatie financiële vaste activa	-31.404		-101.546	
Totale kasstroom uit bedrijfsoperaties		-35.834		-398.620
Ontvangen interest	23.153		98.196	
Betaalde interest	0			
		23.153		98.196
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		-12.681		-300.424
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investing in mva	-518.561		-972.030	
Desinvestering mva	-22.000		-18.000	
Correctie mva beginstand	0		105.054	
Overige investeringen / aflossingen	0			
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-540.561		-884.976
Mutatie liquide middelen		-553.242		-1.185.400
Beginstand liquide middelen	2.120.555		3.305.955	
Mutatie liquide middelen	-553.242		-1.185.400	
Eindstand liquide middelen		1.567.313		2.120.555

7. Grondslagen

7.1 Inleiding

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs. In deze regeling is bepaald dat de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving Onderwijs (in het bijzonder RJ660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen.

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

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

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

7.2 Onderwijsinstelling

Op basis van de brief van 1 december 2017 van de minister voor Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media zijn de bedragen die het Samenwerkingsverband als gelden passend onderwijs heeft doorbetaald aan de aangesloten schoolbesturen als volgt verwerkt:

- Gelden die OCW namens de Samenwerkingsverbanden aan de scholen overmaakt zijn verantwoord onder categorie 3.1.1 Ontvangen Rijksbijdragen.
- De overige generieke overdrachten (bedrag per leerling) en speciale overdrachten (arrangementen) worden onder categorie 3.1.3.3 Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage Samenwerkingsverbanden verwerkt.

7.3 Grondslagen voor de waardering van activa en passiva

7.3.1 Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde.

Als ondergrens voor de te activeren zaken met een gebruiksduur van langer dan één jaar wordt € 500 aangehouden. De activagroepen met afschrijvingstermijnen zijn als volgt bepaald:

- Gebouwen en terreinen: 40 jaar.
- Technische zaken: diverse afschrijvingstermijnen op basis van geschatte levensduur.
- Meubilair: algemeen 20 jaar, inrichting speellokaal 30 jaar.
- ICT: computers, servers en printers 5 jaar; netwerkbekabeling 20 jaar; digitale schoolborden 10 jaar.
- Onderwijsleerpakket: methoden, apparatuur 9 jaar.
- Woning (onder financiële vaste activa) is op actuele waarde gewaardeerd.

7.3.2 Financieel Vaste Activa

De beleggingen op lange termijn worden gewaardeerd tegen reële waarde. De effecten worden gewaardeerd tegen de reële waarde. Onder de financiële vaste activa worden tevens de waarborgsommen verantwoord die zijn betaald aan de Stichting Snappet voor bruikleen van tablets binnen het onderwijs.

7.3.3 Vorderingen

De vorderingen en overlopende activa worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde. Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen en overlopende activa. De vorderingen en overlopende activa hebben een looptijd korter dan een jaar, tenzij dit bij de toelichting op de balans anders is aangegeven.

7.3.4 Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, ter vrije beschikking van het bestuur. Liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde. Liquide middelen die niet ter directe beschikking staan worden verwerkt onder de vorderingen. Liquide middelen die langer dan twaalf maanden niet ter directe beschikking staan, worden verwerkt onder de financiële vaste activa.

7.3.5 Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve die voortkomt uit de door (semi) overheidsinstellingen gefinancierde activiteiten, bestemmingsreserves en bestemmingsfondsen. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen reserves uit private middelen en reserves uit publieke middelen.

De algemene reserve vormt een buffer ter waarborging van de continuïteit van de instelling. Deze wordt opgebouwd uit de resultaatbestemming van overschotten die ontstaan uit het verschil tussen de toegerekende baten en werkelijk gemaakte lasten. In geval van een tekort wordt dit resultaat ten laste van de algemene reserve gebracht. Indien een beperkte bestedingsmogelijkheid door de organisatie is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsreserve. De beperkte bestedingsmogelijkheid van de bestemmingsreserve is door het bestuur bepaald en betreft geen verplichting. Het bestuur kan deze verplichting zelf opheffen.

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

Bestemmingsreserve privaat is met eigen middelen, dat wil zeggen zonder subsidie van de overheid opgebouwd. Het voor- of nadelig saldo van de exploitatie wordt toegevoegd c.q. onttrokken aan de reserve.

7.3.6 Voorzieningen

De voorzieningen worden gevormd voor verplichtingen die op balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is, waarvan de hoogte redelijkerwijs geschat kan worden en voor zover deze verlichtingen en risico's niet op activa in mindering zijn gebracht. De voorzieningen worden opgenomen voor de nominale waarde, met uitzondering van de voorziening jubilea. Deze wordt opgenomen voor de contante waarde. De voorzieningen zijn verdeeld naar langlopend en kortlopend. Kortlopend heeft betrekking op het deel van de voorziening met een looptijd van maximaal één jaar. Het langlopend deel op het deel met een looptijd langer dan één jaar.

7.3.7 Voorziening jubilea

Op grond van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving is een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen gevormd. Voor de berekening is uitgegaan van de datum van indiensttreding van de medewerker in het onderwijs. Vanaf deze datum bouwt de medewerker aanspraken op voor een te ontvangen jubileumgratificatie bij 25-jarig en 40-jarig dienstverband. Er is rekening gehouden met een variabele blijfkans en een rekenrente van 1%.

7.3.8 Langlopende en kortlopende schulden en overige verplichtingen

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

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

7.3.9 Kasstroomoverzicht

In samenhang met de balans en de staat van baten en lasten moet het kasstroomoverzicht bijdragen aan het inzicht in de financiering en liquiditeit. Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het resultaat (saldo van baten en lasten) als basis genomen.

Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed.

De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen. Transacties waarbij geen instroom of uitstroom van kasmiddelen plaatsvindt, waaronder financial leasing, zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. De betaling van de leasetermijnen uit hoofde van financial leasing zijn voor het gedeelte dat betrekking heeft op de aflossing als een uitgave uit financieringsactiviteiten aangemerkt en voor het gedeelte dat betrekking heeft op de interest als een uitgave uit operationele activiteiten.

7.3.10 Groot onderhoud

Vanaf 2019 worden de kosten voor groot onderhoud geactiveerd en afgeschreven. Hierbij wordt naleving gegeven aan RJ-Uiting 2019-14: Richtlijn 212 'Materiële vaste activa' (overgangsbepalingen 'kosten van groot onderhoud' 14 oktober 2019).

Gekozen is voor de prospectieve verwerkingwijze. De geactiveerde kosten voor groot onderhoud zijn in de materiële vaste activa opgenomen onder de categorie 'gebouwen'.

Daarnaast is nog onduidelijk of de gemeente goedkeuring gaat verlenen voor de nieuwbouw of renovatie van enkele locaties. De uitkomst van deze beslissing heeft significante invloed op de toekomstige kosten voor groot onderhoud. Door afronding op hele euro's kunnen in het verslag kleine verschillen worden geconstateerd. De jaarrekening is opgesteld vanuit continuïteitsveronderstelling.

7.4 Resultaatbepaling

7.4.1 Algemeen

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

7.4.2 (Rijks)bijdragen

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

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

7.4.3 Overige overheidsbijdragen en subsidies

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

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

7.4.4 Overige baten

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

7.4.5 Personeelsbeloningen

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

7.4.6 Pensioenen

De instelling heeft een toegezegd pensioenregeling bij Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP. Op deze pensioenregeling zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte en contractuele basis premies betaald door de instelling. ABP hanteert het middelloon als pensioengevende salarisgrondslag. ABP probeert ieder jaar de pensioenen te verhogen met de gemiddelde stijging van de lonen in de sectoren overheid en onderwijs. Wanneer de dekkingsgraad lager is dan 105% vindt er geen indexatie plaats. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen. De dekkingsgraad van het ABP ultimo 2020 is 93,5%. Per ultimo 2019 was deze 104,4%.

7.4.7 Afschrijvingen

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

7.4.8 Huisvestingslasten

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

7.4.9 Overige lasten

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

7.4.10 Financiële baten en lasten

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

7.5 Financiële instrumenten en risicobeheersing

7.5.1 Algemeen

De in deze toelichting opgenomen gegevens verschaffen informatie die behulpzaam zijn bij het schatten van de omvang van risico's die verbonden zijn aan zowel de in de balans opgenomen als de niet in de balans opgenomen financiële instrumenten. De primaire financiële instrumenten van het bestuur, anders dan derivaten, dienen ter financiering van de operationele activiteiten van het bestuur of vloeien direct uit deze activiteiten voort. Het beleid van het bestuur is om niet te handelen in financiële instrumenten voor speculatieve doeleinden. De belangrijkste risico's uit hoofde van de financiële instrumenten van het bestuur zijn het kredietrisico, het liquiditeitsrisico, het kasstroomrisico en renterisico.

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

Kredietrisico. De instelling heeft geen significante concentraties van kredietrisico.

Liquiditeitsrisico. Het bestuur heeft een treasurystatuut opgesteld waarin zij haar beleid omtrent liquiditeit uiteen heeft gezet. Door tussentijdse monitoring en eventuele bijsturing worden liquiditeitsrisico's beheerst. De instelling maakt gebruik van meerdere banken om over meerdere kredietfaciliteiten te kunnen beschikken. Voor zover noodzakelijk, worden nadere zekerheden verstrekt aan de bank voor beschikbare kredietfaciliteiten.

Liquide middelen, vorderingen en kortlopende schulden. Gezien de korte looptijd van deze instrumenten benadert de boekwaarde de reële waarde.

7.5.2 Bepaling reële waarde

Een aantal grondslagen en toelichtingen in de jaarrekening vereist de bepaling van de reële waarde van zowel financiële als niet-financiële activa en verplichtingen. Voor waarderings- en informatieverschaffingsdoeleinden is de reële waarde op basis van de volgende methoden bepaald. Indien van toepassing wordt nadere informatie over de uitgangspunten voor de bepaling van de reële waarde vermeld bij het onderdeel van deze toelichting dat specifiek op het betreffende actief of de betreffende verplichting van toepassing is.

De reële waarde van financiële instrumenten wordt bepaald door de te verwachten kasstromen contant te maken tegen een disconteringsvoet die gelijk is aan de geldende risicovrije marktrente voor de resterende looptijd vermeerderd met krediet- en liquiditeitsopslagen.

8. Toelichting balans

8.1 Materiele vaste activa

1.2 materiele vaste activa											
mutaties 2020											
	cumulatieve aanschafwaarde per 1-1-2020	cumulatieve afschrijvingen t/m 1-1- 2020	boekwaarde per 1-1-2020	investering en	herwaard ering	desinvest eringen	afschrijving en	cumulatieve aanschafwa arde per 31- 12-2020	cumulatiev afschrijvin gen t/m 31- 12-2020	boekwaard e per 31-12- 2020	
1.2.1 Gebouwen en terreinen	411.210	105.483	305.727	96.505	22.000		9.828	529.715	115.311	414.404	
1.2.2 Inventaris en apparatuur	5.745.081	4.228.835	1.516.245	349.226			402.769	6.094.307	4.631.604	1.462.702	
1.2.3 Andere vaste bedrijfsmiddelen	2.287.069	1.827.792	459.277	72.800			110.460	2.359.869	1.938.252	421.618	
	-							-			
Totaal mva	8.443.360	6.162.110	2.281.249	518.531	22.000	-	523.057	8.983.891	6.685.167	2.298.724	

Toelichting:

Onder gebouwen en terreinen vallen de posten gebouwen en terreinen (woning).

Onder inventaris en apparatuur vallen de posten inventaris en apparatuur, meubilair en ICT-middelen. Onder andere vaste bedrijfsmiddelen vallen de posten leermiddelen en overige materiele vaste activa.

De volgende afschrijvingstermijnen worden gehanteerd:

Gebouwen en terreinen

geen afschrijving (waardering o.b.v. WOZ-waarde)

Inventaris en apparatuur

3 - 20 jaar

Andere vaste bedrijfsmiddelen

9 jaar

8.2 Financieel vaste activa

			mutaties 2020					
		boekwaarde per 1-1-2020	investeringen	verkop	desinvestering	gerealiseerd resultaat	ongerealiseerd resultaat	boekwaarde per 31-12-2020
1.3.6	Effecten	672.151	711.024	710.688		-14.561	45.658	703.585
	Waarborgsommen	774						774
	Totaal FVA	672.925	711.024	710.688	-	-14.561	45.658	704.359
	Toelichting							
1.3.6.1	Aandelen	377.364	362.920	347.188	-	-21.638	42.463	413.921
1.3.6.2	Obligaties	294.787	348.104	363.500	-	7.077	3.196	289.663
1.3.6	Totaal Effecten	672.151			-	-14.561	45.658	703.585

De aandelen en obligaties zijn per direct opeisbaar.

8.3 Vorderingen

1.5 Vorderingen		31-12-2020	31-12-2019
1.5.1	Debiteuren	45.951	41.366
1.5.2	OCW	833.140	791.530
1.5.6	Overige overheden		
1.5.7	Overige vorderingen	248.048	271.704
1.5.8	Overlopende activa	184.961	28.174
1.5.9	Vordering transitievergoeding		124.800
Totaal vorderingen		1.312.100	1.257.574
1.5.7	Vordering samenwerkingsverband		
	Vooruitbetaalde bedragen		
	nog te ontvangen bedragen	247.724	192.666
	te betalen loon	324	156
	voortuitbetaalde lasten	-	78.882
1.5.7	Overige vorderingen	248.048	271.704
1.5.8.4	transitorische posten	184.961	28.174
1.5.8	overlopende activa	184.961	28.174

8.4 Liquide middelen

Model EL : effecten en liquide middelen			
		31-12-2020	31-12-2019
1.7.1	Kasmiddelen		-
1.7.2	Tegoeden op bank- en girorekeningen	1.567.312	2.120.555
Liquide middelen		1.567.312	2.120.555
Toelichting			
Betaalrekening bestuur		207.616	31.200
Spaarrekeningen		1.157.551	1.878.606
Diverse schoolbanken		29.308	27.749
Activiteiten rekening (privaat)		172.837	183.000
Tegoeden op bank- en girorekeningen		1.567.312	2.120.555

8.5 Eigen vermogen

	stand per 1-1-2020	resultaat	overige mutaties	stand per 31-12-2020
Algemene reserve	2.776.454,07	-402.801	-	2.373.653
Bestemmingsreserve (publiek)	598.999,60			599.000
bestemmingsreserve (privaat)	1.101.010,09	33.903	-	1.134.913
Eigen vermogen	4.476.463,76	-368.898	0	4.107.566
Toelichting				
Algemene reserve	2.776.454	-404.920		2.371.534
bestemmingsreserve publiek				
Passend onderwijs	598.999,60			599.000
bestemmingsreserve publiek	598.999,60	-		599.000
Bestemmingsreserve privaat				
Herwaarderingsreserve	230.000	22.000		252.000
Activiteitenrekeningen	128.161	-20.695		107.466
Bestemmingsreserve privaat	742.868	32.598		775.466
Totaal	1.101.029	33.903	0	1.134.932

De bestemmingsreserve Passend onderwijs is gevormd om de te ontvangen overschotten van Het Samenwerkingsverband te bestemmen voor uitgaven voor passend onderwijs. De bestemmingsreserve Privaat bestaat uit private middelen. Het gaat hier om couponrente, aan- en verkoop van aandelen en obligaties.

Activiteitenrekeningen betreft het saldo ingebracht en besteed door ouders. In 2017 zijn alle publieke middelen, die in het verleden op de activiteitenrekening werden verantwoord, nu op de hoofdrekening verantwoord. Op de activiteitenrekening staan alleen de bedragen ingebracht door derden, o.a. ouders.

De correctie op bestemmingsreserve privaat betreft het bedrag aan vervoerskosten aan ouders van De Zwingelspaan als gevolg van sluiten van de school en het resultaat op de private beleggingen (€ 32.000,=). De herwaarderingsreserve bestaat uit een private woning.

De herwaarderingsreserve betreft de waarde van een woning. De herwaarderingsreserve wordt jaarlijks met de toe- of afname gemuteerd op basis van de OZB waarde.

8.6 Voorzieningen

Model : voorzieningen en langlopende schulden						
	1-1-2020 dotaties	onttrekking	31-12-2020	kortlopend deel > 1 jaar < 5 jaar	Langlopend deel > 5 jaar	
Voorziening jubilea	243.842	-3.725	19.014	221.102	78.388	142.714
Voorziening groot onderh	-	-	-	-		
Totaal	243.842	-3.725	19.014	221.102		

8.7 Kortlopende schulden

		31-12-2020	31-12-2019
2.4.3	Crediteuren	171.844	88.464
2.4.7	Belastingen en sociale verzekeringen	625.358	583.993
2.4.8	Schulden terzake van pensioenen	197.900	210.955
2.4.9	Overige kortlopende schulden	534.518	643.976
2.4.10	Overlopende passiva	23.933	84.338
	kortlopende schulden	1.553.554	1.611.726
	Toelichting		
2.4.7.1	loonheffing	577.660	539.609
2.4.7.3	premies sociale verzekeringen	47.698	44.384
2.4.7	totaal belastingen en premies	625.358	583.993
2.4.9.2	overige kortlopende schulden	3.936	128.619
	aanspraken vakantiegeld	530.583	515.357
2.4.9	totaal overige kortlopende schulden	534.518	643.976
2.4.10.5	Vooruitontvangen bedragen		
	overlopende passiva	23.933	40.606
	transitorische posten		43.732
2.4.10	Totaal overlopende passiva	23.933	84.338

9. Toelichting staat van baten en lasten

9.1 Baten

9.1.1 Rijksbijdragen en overige overheidsbijdrage en subsidies

	Model OB : opgave overheidsbijdrage			
3.1	Rijksbijdragen			
		werkelijk 2020	begroting 2020	werkelijk 2019
3.1.1	Rijksbijdrage OCW	16.827.623	16.161.638	16.297.435
3.1.2	Overige subsidies OCW	1.347.825	1.113.794	1.415.351
3.1.3	Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	992.714	225.476	636.424
	Totaal rijksbijdrage	19.168.162	17.500.908	18.349.210
	3.1.1 Uitsplitsing			
	Personele lumpsum	11.723.165	11.162.145	11.386.899
	Materiële instandhouding	2.372.750	2.348.902	2.386.371
	Personeels- en arbeidsmarktbeleid	2.076.501	2.650.591	2.012.715
	Werkdrukmiddelen	655.207	166.664	511.451
	Rijksbijdrage OCW	16.827.623	16.161.638	16.297.436
	3.1.2 Uitsplitsing overige subsidies OCW	werkelijk 2020	begroting 2020	werkelijk 2019
	Niet geoormerkte subsidie	7.256	135.512	39.858
	Prestatiebox	559.392	542.435	542.435
	Impulsgebieden		17.908	9.509
	Samenvoeging	374.886	407.223	419.583
	Lerarenbeurs			
	overige subsidies	260.318		350.722
	boa	137.405	10.716	50.004
	bijzondere bekostiging asielzoekers	8.569		3.239
	Totaal	1.347.825	1.113.794	1.415.350
	3.2 Overige overheidsbijdrage en subsidies	werkelijk 2020	begroting 2020	werkelijk 2019
	Bijdrage gemeente	428.391	257.799	373.584

9.1.2 Overige baten

3.5	Overige baten			
		werkelijk 2020	begroting 2020	werkelijk 2019
3.5.1	Verhuur	97.798	110.000	155.678
3.5.2	Detachering personeel	4.667	10.000	11.027
3.5.6	Overige (overige baten)	290.772	213.523	122.563
	Totaal	393.238	333.523	289.268

9.2 Lasten

9.2.1 Personele lasten

			-	
Model LA: opgave van de lasten				
4 Lasten				
	werkelijk 2020	werkelijk 2019	verschil 2020-2019	verschil
			-	
Toelichting			-	
4.1.1.1 Bruto lonen en salarissen	12.444.705	11.584.867	859.838	441.530
4.1.1.2 Sociale lasten	2.399.896	2.109.922	289.974	270.558
4.1.1.3 Pensioenpremies	1.827.441	1.910.130	-82.689	-36.099
taakstelling				
Lonen en salarissen	16.672.042	15.604.919	1.067.123	2.505.067
			-	
4.1.2.1 Dotatie/ vrijval voorzieningen	-3.725	124.769	-128.494	-48.725
4.1.2.2 Personeel niet in loondienst	201.792	639.623	-437.831	-549.359
4.1.2.3 Overige	270.500	365.805	-95.305	-179.518
Overige personele lasten	468.567	1.130.197	-661.630	-777.602
totaal personele lasten	17.140.610	16.735.116	405.494	1.727.466
Toelichting aantal gemiddelde fte				
Directie	12,18	13,51	-1,33	-4
OP	200	207	-7,10	17
OOP	18,68	19,70	-1	-1
Totaal	231	240	-9,45	12

9.2.2 Afschrijvingen en huisvestingslasten

4.2 afschrijvingslasten				
		werkelijk 2020	begroting 2020	werkelijk 2019
4.2.2	Materiele vaste activa			
	afschrijvingslasten	523.057	505.011	503.365
4.3	Huisvestingslasten			
4.3.1	huur	116.256	118.085	130.329
	verzekeringen	728		
	onderhoud	354.688	421.455	373.254
	energie en water	289.023	285.722	289.701
	schoonmaakkosten	292.213	157.712	166.028
	heffingen	155.910	69.329	169.622
	overige (huisvestingsla	139.873	1.770	40.819
	dotatie groot onderhou	-	-	
	Huisvestingslasten	1.348.690	1.054.073	1.169.753

9.2.3 Overige lasten

4.4 Overige lasten				
		werkelijk 2020	begroting 2020	werkelijk 2019
4.4.1	administratie en beheer	453.188	277.809	524.416
4.4.2	ict, apparatuur en leermiddelen	703.897	677.934	747.287
4.4.4	overige (overige lasten)	212.398	169.515	402.540
Totaal overige lasten		1.369.484	1.125.258	1.674.243
<i>Uitsplitsing accountantskosten</i>				
4.4.1.1	Onderzoek jaarrekening	44.878	32.670	38.799
4.4.1.2	Andere controle opdracht			
4.4.1.3	Fiscale adviezen			
4.4.1.4	Andere niet controle dienst			8.452
Totale kosten accountant		44.878	32.670	47.251

9.2.4 Financiële baten en lasten

Model FB: financiële baten en lasten				
		werkelijk 2020	begroting 2020	werkelijk 2019
5 Financiële baten en lasten				
5.1	rentebaten	64	9.000	1.725
	overige opbrengsten financiële VA en effecten	36.211	-	107.969
	overige lasten financiële VA active	4.427	3.944	4.424
5.5	rentelasten (-/-)	8.696		7.075
Financiële baten en lasten		-8.631	9.000	-5.350
Financiële baten en lasten		23.153	-5.056	98.195

9.3 Verantwoording subsidies (Model G)

G1: verantwoording van subsidies zonder verrekening								
Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag toewijzing	Ontvangen t/ m		Prestatie afgerond		
subsidie studieverlof 08MJ	1006415	sep-19	7.558	verslagjaar	7.558	nee		
subsidie zij instroom 08 mJ	1027240	dec-19	20.000		20.000	nee		
subsidie voor studieverlof 14FE	1006794	sep-19	12.093		12.093	nee		
subsidie voor zij instroom 15cx	1027364	dec-19	20.000		20.000	nee		
subsidie zij instroom 07pf	1097330	nov-20	20.000		20.000	nee		
subsidie studieverlof 08MJ	1090663	sep-20	7.256		7.256	nee		
subsidie inhaal-en ondersteuningsprogramma tijdvak2	10P2-41782-PO	okt-20	176.400		176.400			
subsidie inhaal-en ondersteuningsprogramma tijdvak1	IOP-41782-PO	jul-20	9.000		9.000			
G2 Verantwoording van subsidies met verrekening								
nvt								
G2A aflopend per ultimo verslagjaar								
Omschrijving	kenmerk	toewijzing datum	bedrag toewijzing	ontvangen t/m				
				verslagjaar	kosten verslagjaar			
G2b								
Omschrijving	kenmerk	toewijzing datum	bedrag toewijzing	ontvangen in	lasten in		totale	saldo nog te
				verslagjaar	verslagjaar		kosten 31-12-2020	besteden 31-12-2020

9.4 Overzicht verbonden partijen/ model E

Overzicht verbonden partijen								
MODEL E								
Naam	Juridische	Statutaire	Code	EV	Resultaat	Art. 2:403	Deelname	Conso- lidatie
	vorm	zetel	activiteiten	31-12-2020	2020	BW		
	2020		SBI- code					
			KvK					
Samenwerkingsverband PO 2811 Goeree Overflakkee te Middelharnis	stichting	Middelharnis	4	nb	nb	nee	0%	nee
Samenwerkingsverband PO 3002 te Roosendaal	stichting	Roosendaal	4	nb	nbn	nee	0%	nee

Toelichting

Code activiteiten: 1 contractonderwijs, 2 contractonderzoek, 3 onroerende zaken, 4 overige
 Art 2:403 BW nee invullen, tenzij SWV als rechtspersoon behoort tot een groep

9.5 WNT

WNT verantwoording 2020 Stichting De Waarden							
Op 1 januari 2013 is de Wet normering topinkomens (WNT) in werking getreden.							
De WNT is van toepassing op Stichting De Waarden voor primair onderwijs.							
Het voor Stichting De Waarden toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2020 € 157.000,-.							
Dit betreft het bezoldigingsmaximum voor het onderwijs klasse D.							
Complexiteitspunten voor gemiddelde totale baten is 4, voor gemiddeld aantal leerlingen 3, voor gewogen aantal onderwijssoorten 2. Het totaal aantal complexiteitspunten is 9 wat neerkomt op klasse D.							
Dit maximum geldt naar rato van de duur en/of omvang van het dienstverband.							
1a. Bezoldiging topfunctionarissen							
Gegevens 2020							
bedragen x € 1		L. Hoogwerf					
Datum in dienst		1-7-2016					
Functiegegevens		bestuurder					
Aanvang en einde functievervulling in 2020		1/1-31/12					
Omvangfactor dienstverband (als deeltijdfactor in fte)		1,0					
Dienstbetrekking?		ja					
Bezoldiging							
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen		€ 120.448,85					
Beloningen betaalbaar op termijn		19.132					
<i>Subtotaal</i>		139.581					
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum		157.000					
-/ Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		N.v.t.					
Bezoldiging		139.581					
Het bedrag van de overschrijding en de Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan		N.v.t.					
toelichting op vordering wegens onverschuldigde betaling		N.v.t.					
Gegevens 2019							
bedragen x € 1		L. Hoogwerf					
Functiegegevens		bestuurder					
Aanvang en einde functievervulling in 2019		1/1-31/12					
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)		1,0					
Dienstbetrekking ?		ja					
Bezoldiging							
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen		107.436					
Beloningen betaalbaar op termijn		19.134					
<i>Subtotaal</i>		126.570					
individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		152.000					
Bezoldiging		126.570					
1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 1							
Niet van toepassing.							
1c. Toezichthoudende topfunctionarissen							

Bedragen x C 1	T. Groeneveld	K. van Esch	M. van Goch	G. van Son	A. Atteveld	D. Seegers	G. Tieman
Gegevens 2020							
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang functie sinds							
Aanvang en einde functievervulling in 2020	1/1 - 31/12	1-1-2020	1-1-2020	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging							
Bezoldiging	9.665	0	0	6.264	5.996	5.190	5.190
-/- Onverschuldigd betaald bedrag en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Totaal bezoldiging	9.665	0	0	6.264	5.996	5.190	5.190
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum							
	23550			15700	15700	15700	15700
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2019							
Aanvang en einde functievervulling in 2019	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging							
Bezoldiging	10585	4.661	6.886	5.653	4.661		
-/- Onverschuldigd betaald bedrag en nog niet terugontvangen bedrag	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt
Totale bezoldiging	9.954	4.876	6.800	5.867	5.388		
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum							
	22800	15200	15200	15200	15200	15200	15200
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met dienstbetrekking die in 2020 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen (1d t/m 1g)

Er zijn conform hoofdstuk 2 verantwoordingsmodel WNT in 2020 geen ontslaguitkeringen betaald aan overige functionarissen die op grond van de WNT dienen te worden gemeld, of die in eerdere jaren op basis van de WOPT of de WNT vermeld zijn of hadden moeten worden

Er zijn conform hoofdstuk 3 verantwoordingsmodel WNT 2020 geen overige rapportageverplichtingen op grond van WNT

9.6 Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Stichting de Waarden heeft de volgende (meer-)jarige contracten afgesloten:

- De contracten van Canon zijn afzonderlijk met de school afgesloten met een looptijd variërend van drie tot zeven jaar. De gemiddelde jaarlijkse verplichting bedraagt ongeveer € 123.000,=.
- Contract met Burgman voor drie jaar. De gemiddelde jaarlijkse verplichting bedraagt ongeveer € 57.000,=.
- De bankgarantie met Woningstichting Brabantse Waard zijnde € 7.050,= voor de huur van het bestuurskantoor op adres Kristallaan 1, 4761 ZC te Zevenbergen. Zekerheid voor deze bankgarantie is verpanding van tegoeden op RaboBedrijfsSpaarRekening NL71RABO01515419398. Deze overeenkomst is per 1 augustus 2012 ingegaan voor onbepaalde tijd.

9.7 Gebeurtenissen na balansdatum

De effecten van de pandemie zijn nog steeds gaande. Het totale effect van toegezegde subsidies en extra kosten als gevolg van de pandemie zijn op het moment van het opstellen van het jaarverslag in omvang nog niet bekend. Ten aanzien van de bekostiging van het onderwijs ondervindt Stichting de Waarden vooralsnog geen negatieve effecten.

9.8 Bestemming van het resultaat

Resultaatbestemming 2020											
in euro											
Het bestuur van Stichting De Waarden heeft met instemming van de Raad van Toezicht besloten het 2020 resultaat als volgt te verdelen:											
Algemene reserve *)										€	402.801-
Passend onderwijs										€	-
Herwaarderingsreserve										€	22.000
Activiteitenrekeningen										€	20.695-
Bestemmingsreserve privaat										€	32.598
Totaal resultaat over 2020										€	368.898-

10. Ondertekening

De Raad van Toezicht en de bestuurder verklaren hiermee dat het bestuursverslag en de jaarrekening over de periode 1 januari 2020 tot en met 31 december 2020 respectievelijk is goedgekeurd en vastgesteld. De jaarrekening bestaat uit een balans per 31 december 2020 en een staat van baten en lasten over de genoemde periode.

Ondertekend op 22 juni 2021 te Zevenbergen,

Raad van Toezicht

de heer T. Groeneveld, voorzitter

mevrouw A.M.J. van Atteveld, vicevoorzitter

de heer G.A.M. van Son, lid

mevrouw D.J.J. Seegers, lid

de heer G. Tieman, lid

College van Bestuur

mevrouw L.J.R. Hoogwerf, bestuurder

Bijlagen

Terugblikken van een aantal de scholen

RKBS De Rietvest
Keenestraat 7
4791 AM KLUNDERT
<https://derietvest.dewaarden.nl/>

Net als elke basisschool heeft De Rietvest snel en vaak moeten schakelen vanwege de maatregelen m.b.t. COVID-19. Van de een op de andere dag moest het onderwijs van fysiek naar digitaal ingericht worden en daarna een combinatie van digitaal en fysiek.

Omdat op De Rietvest de zorg (naar kinderen die extra ondersteuning nodig hebben, maar ook voor kinderen die verdieping en verrijking nodig hebben) vooraan staat, was het een hele klus om tegemoet te komen aan de onderwijsbehoeften van onze leerlingen. Gelukkig was het onderwijs al adaptief en gepersonaliseerd ingericht en waren de technische middelen geschikt voor het thuisonderwijs.

Om optimaal in te spelen op de onderwijsachterstanden op basis van de populatie is subsidie toegekend, wat we besteden aan meer handen in de klas.

De inspectie van het onderwijs heeft op de Rietvest een thema-onderzoek uitgevoerd, welke deel uitmaakte van het bestuurlijk onderzoek. Er maakte een aantal scholen deel uit van dit onderzoek. Onderwerp van het onderzoek was hoe we ons onderwijs afstemde op onze populatie. De inspectie complimenteerde ons met de wijze waarop we dat deden. En gaf aan dat we onze successen best vaker zouden mogen vieren, terwijl wij altijd de focus hebben op wat beter kan en moet in het belang van de leerling.

De leerkrachten hebben het afstandsonderwijs intensief vormgegeven met oog voor het welbevinden van de kinderen. De leerlingen zijn niet uit het oog verloren. De leerkrachten hebben de tijd van het thuisonderwijs gebruikt voor herhaling en automatiseren. Zodra de klassen weer fysiek (halve klassen) onderwijs kregen, is het lesgeven gericht op het op peil brengen van de basiskennis en vaardigheden van de kinderen. Op de Rietvest hebben we de organisatie zo ingericht dat er meer handen in de klas zijn. Onderwijsassistenten ondersteunen volop in dit proces, waarbij ons streven duurzaamheid is.

Ook is er veel aandacht geweest voor het welbevinden van de kinderen. Veel kinderen hebben de effecten van Corona van dichtbij meegemaakt en daar hebben de leerkrachten veel aandacht voor gehad.

Na de zomervakantie is het adaptief, gepersonaliseerd leren (Snappet) geïntensiveerd. We hebben alle peilen gericht op het leren zichtbaar maken: we werken met 1 doel per les en ieder kind heeft een eigen leerroute in de les (vaak geclusterd met groepsgenoten). De leerkracht schaaft de leerling voorafgaand aan de les in op basis van beschikbare data in het platform. Het gehele team heeft zich de afgelopen periode hier extra op laten nascholen, zodat schoolbreed dezelfde uitgangspunten en werkwijzen gehanteerd worden.

In de kleutergroepen is een start gemaakt met de methode Onderbouwd. Zowel op het gebied van taal als rekenen. Leerkrachten zijn goed te spreken over de manier waarop beredeneerd onderwijsaanbod nu tot stand komt en er toch de vrijheid is om onderwijs zelf in te richten in de onderbouw. Leerkrachten volgen hiervoor diverse modules nascholing en er is stevig geïnvesteerd op het bijbehorende ontwikkelingsmateriaal.

Een ander punt waar veel aandacht aan is besteed is Positive Behavior Support, afgekort PBS. We kiezen ervoor het gedrag van kinderen positief te beïnvloeden (van verbeteren naar veranderen) door het positieve te benadrukken. In alle groepen wordt daarvoor het 'duimensysteem' gehanteerd, maar ook bij de overblijf bijvoorbeeld.

Op de Rietvest worden regelmatig coöperatieve werkvormen ingezet om de kinderen meer te betrekken bij de lesstof. De leerkrachten van de onderbouw zijn hiervoor de kartrekkers en nemen het gehele team mee in de wereld van coöperatieve werkvormen.

Om het leesonderwijs een nieuwe impuls te geven is een nieuwe technisch leesmethode (Estafette versie 4) aangeschaft en geïmplementeerd. Met de leeslessen hopen we ook de leesmotivatie te vergroten.

De studiedagen worden veelal verzorgd en inhoud gegeven door de eigen leerkrachten vanuit de gedachte “Samen leren we meer.”. Zo hebben we een studiedag besteed aan coöperatieve werkvormen in de onderbouw, Grey of the day, lesgeven aan kinderen met een visuele beperking.

Dit schooljaar hebben we ook een intensievere inzet van de jongerenwerker van MeerMoerdijk op school kunnen realiseren. Het begon allemaal met de aanstelling van een vakleerkracht voor de gymnastieklessen. Tijdens de gymnastieklessen observeert de jongerenwerker de samenwerking tussen de leerlingen. Hij overlegt met de leerkrachten en de Intern Begeleider. Vervolgens is er Pleintjessport beschikbaar op het schoolplein na schooltijd. Zodoende kan de jongerenwerker een link tot stand brengen tussen school en na schooltijd. We hebben een mooi, maar intensief jaar achter de rug, waarbij we veel hebben mogen leren van elkaar.

CBS Het Bastion
Van Kropffplein 2
4791 HW KLUNDERT
<https://hetbastion.dewaarden.nl/>

Ook voor het Bastion is 2020 een bijzonder jaar geweest. Met het uitbreken van COVID-19 kwam een abrupt moment van het transformeren van fysiek onderwijs naar onderwijs op afstand, waarbij van de leerkrachten, kinderen en ouders heel veel gevraagd werd.

In korte tijd hebben de leerkrachten een grote slag weten te slaan door de inzet van digitale middelen om de kinderen te blijven kunnen begeleiden op het gebied van onderwijs en welbevinden. De kinderen zijn niet ‘los’ gelaten, maar hoewel het sociaal gezien allemaal heel veel verandering teweeg heeft gebracht, hebben de leerkrachten ‘hun’ leerlingen de gehele tijd in beeld gehad en zo goed mogelijk aangesloten op hun ondersteuningsbehoeften. Daarna kwam het punt van weer starten met halve klassen i.c.m. noodopvang. Ook dat is goed verlopen. Zowel de leerkrachten (die blij waren de kinderen weer fysiek in de klas te hebben) als de ouders (die tevreden waren over de tijd ervoor en over de nieuwe weg, die ingeslagen kon worden) als de kinderen (die weer huppelend de school in kwamen) lieten blijken dat de tijd weer rijp was voor onderwijs in de klas, begeleid door de leerkracht. In die tijd, vóór de zomervakantie, is het onderwijs weer opgepakt en is de stand van zaken in kaart gebracht. Gelukkig vielen de opgelopen achterstanden mee en konden we na de zomervakantie weer ‘gewoon’ (met de nodige aanpassingen) starten.

Op dat moment zijn de ontwikkelingen op het gebied van de kwaliteitskaarten rekenen en adaptief, gepersonaliseerd leren weer opgepakt. Er is een ijkpunt geweest om de manier van lesgeven met Snappet in elke klas vanuit dezelfde uitgangspunten (lesmodel) en op dezelfde manier (cyclisch werken vanuit doelen) vorm te geven. Ook de Rots en Waterlessen, die in elke groep ieder schooljaar gegeven worden, zijn weer opgestart. We vinden dit heel belangrijk voor de groepsvorming en voor de ontwikkeling van ieder kind als individu. De twee gedragsdeskundigen blijven meegaan in de ontwikkelingen als het gaat om Rots en Water. De beide trainers volgen regelmatig nascholingstrainingen om de nieuwste inzichten in de lessen te verweven. Te denken valt dan aan bijvoorbeeld autisme en rouwverwerking.

In de klassen passen de leerlingen en leerkrachten regelmatig coöperatieve werkvormen toe. In dat opzicht werken we samen met de Rietvest en de Molenvliet: het is een gezamenlijke ontwikkeling. We ervaren dat de betrokkenheid van de leerlingen hierdoor vergroot wordt. Het is een positieve, actieve werkvorm om het onderwijs leuker te maken. En dat komt de opbrengst weer ten goede.

Tot slot hebben we ook een nieuwe methode voor technisch lezen aangeschaft (Karakter). Technisch lezen staat dagelijks op het lesrooster. Lezen is leuk is het motto. Onze schoolbibliotheek is daarbij een motor: kinderen lenen volop boeken.

Vanwege Corona zijn veel activiteiten in het kader van culturele vorming gecancelld, maar omdat het Bastion dit schooljaar 30 jaar bestaat, hebben we toch een heel leuke feestweek kunnen organiseren. Voorstellingen waren weer mogelijk op school en de leerlingen en leerkrachten hebben genoten.

CBS De Molenvliet
Gr. Florisstraat 1A
4791 CA KLUNDERT
<https://demolenvliet.dewaarden.nl/>

Het team en de directie van De Molenvliet kijken terug op een enerverend 2020. Corona beheerste het (schoolse) leven. We bleken in staat om binnen 1 werkdag om te schakelen naar afstandsleren. Teamleden onderzochten, ontdekten, deelden, leerden met en van elkaar. De teamspirit bleef hoog. Leerlingen bleken goed in beeld. Andere leerkrachtcompetenties werden aangesproken. Er waren relatief veel persoonlijke gebeurtenissen van teamleden op het gebied van verlies, huwelijk, geboorte, verdriet, ziekte en crisis. We hielden elkaar hoog. Er was minimaal verzuim en onderling werd veel opgevangen en vervangen. Op De Molenvliet voel je ondanks alles een positieve flow van werkplezier. Hieronder staan enkele items verbeeld waar we trots op zijn.

Middelen op orde:

- Resultaat van begroting naar verwachting
- Positieve evaluatie Q1, Q2, Q3, (Q4)

Werken aan onderwijs van de toekomst:

- Onderwijs op afstand
- Portfolio voor alle leerlingen
- Digivaardige lkn

Blik naar buiten:

- Structurele contacten met Sovak
- Veel stagiaires
- Goede doel: World Vision en zorgboerderij
- PR
- Ontwikkeling ikc Klundert



Blik naar buiten:

- Structurele contacten met Sovak
- Veel stagiaires
- Goede doel: World Vision en zorgboerderij
- PR
- Ontwikkeling ikc Klundert

Onderwijs dat deugt:

- bewuste protestants christelijke identiteit: levende kernwaarden
- Kanjerschool en Rots&Watertrainingen
- Goede resultaten in verhouding tot schoolweging

Vier het verschil:

- zorgstructuur
- Voldoen aan onderwijsbehoeften leerlingen: plusklas en onderwijsassistent
- Ruimte voor nieuwe zorgleerlingen
- Individuele leerdoelen en adaptief onderwijs

Delen met en leren van elkaar:

- Speerpunten
- Collegiaal overleg en advies
- LKM
-



Trots op: ***De Arenbergleerkracht maakt iedere dag het verschil!***

De leerkracht van De Arenberg maakt iedere werkdag het verschil voor alle leerlingen van De Arenberg. Hij of zij doet dit door te luisteren naar de leerlingen en hen kansen te geven. Tevens door aan te sluiten bij de ondersteuningsbehoeften van iedere leerling en met hen te investeren in een goede relatie. De Arenbergleerkracht geeft vertrouwen en veiligheid aan onze leerlingen. Hierdoor krijgen leerlingen zelfvertrouwen waardoor ze tot leren komen.

Het welbevinden is één van de kernwaarden van Basisschool de Arenberg. Zowel ouders als leerkrachten geven hierbij aan dat als leerlingen goed in hun vel zitten, zij zich ook gaan ontwikkelen tot talentvolle personen. Ieder kind is een talent en leerkrachten van de Arenberg halen deze talenten in de leerlingen naar boven. Op deze wijze worden er gelukkigere en betere leerlingen gemaakt van hen.

Heel wat meta-analysestudies trekken conclusies over welke factoren er invloed hebben op de schoolresultaten. John Hattie is hierin een hele bekende persoon. De theorie van hem zetten wij in bij het Leren Zichtbaar Maken. Hieruit blijkt dat leerkrachten de meeste invloed uitoefenen op deze schoolresultaten. 30% van deze leerresultaten worden bepaald door de leerkracht. Dit is heel veel als je bedenkt dat 50% bepaald wordt door de aanleg van de leerling.

Ook tijdens het thuisonderwijs in verband met het Coronavirus zorgde het team De Arenberg voor de dagprogramma's met moet- en kiestaken en de online lessen voor al onze leerlingen. Ook werden er online sociale spelletjes gedaan om de verbinding met de totale klas te behouden. Deze tip kwam vanuit de leerlingenraad en is ook opgevolgd door het team. Bepaalde onderwijsontwikkelingen zoals de samenwerking met Kibeo en andere stakeholders kwam wel even op een laag pitje te staan of kon zelfs helemaal niet doorgaan.

Door het opstellen van succescriteria bij bijv. een schrijfles, of bij het werken op de gang of voor een handvaardigheidsles kunnen de leerlingen zelfregulerende feedback krijgen en geven aan elkaar waardoor ze verbeterafspraken met zichzelf kunnen maken en hierdoor een sterkere leerling worden. Deze feedback draagt bij aan autonomie, zelfwerkzaamheid en zelfstandig leren. Ook door de inzet van leerKRACHT en zoals 'proberen', 'concentreren', 'niet opgeven' e.d. worden leerlingen door de leerkrachten uitgedaagd om uit de leerkuil te komen. Leerlingen werken aan doelen. Hierdoor wordt het eigenaarschap vergroot. Dit is belangrijk om de leerlingen 'klaar te stomen' voor de maatschappij.

Het groepsdoorbrekend werken zorgt dat de leerkracht effectiever kan zijn in de aansluiting op de onderwijsbehoeften van onze leerlingen. De betrokkenheid van de leerlingen is vele malen hoger en de leerlingen oefenen op eigen niveau waardoor de resultaten verbeteren. Het groepsdoorbrekend werken is nog een pilot in de school. De dialoog met het team en het evidence informed werken van de stuurgroep zal de richting van De Arenberg gaan bepalen in onze manier van werken op De Arenberg.



Het Coöperatief Leren in onze lessen zorgt voor een hele hoge betrokkenheid van onze leerlingen bij het onderwijs. Sociaal worden onze leerlingen hier ook sterker van. Dit is voor ons De Arenberglerling. Het team De Arenberg heeft level 2 van Coöperatief Leren behaald en nieuwe collega's zijn op weg om level 1 nog te behalen. Door het coronavirus en de zwangerschap van de CL coach heeft dit wat vertraging opgelopen, maar is dit nu weer goed opgepakt.

In het managementteam De Arenberg zit nu ook de vestigingsmanager van Kibeo. Op deze wijze zijn de lijntjes kort waardoor er nog meer samengewerkt wordt met Kibeo. De overgang van peuters naar kleuters wordt steeds kleiner. De Arenberg is coöperatief. Er is ook samenwerking met Meer Moerdijk, CIOS-studenten, Dansschool Tamara en Van Creatieve Huize. Een brede basis zorgt voor de stevigheid van onze leerlingen.

We observeren en registreren de kinderen in de groepen 1-2 volgens een nieuw observatie- en registratiesysteem. Hierdoor kunnen de leerkrachten aansluiten bij de zone van de naaste ontwikkeling en deze doelen inzetten in een rijke speel-leeromgeving.

We werken op Basisschool De Arenberg met een Plusklas en een Flexklas. Leerlingen in deze klas worden iedere week uitgedaagd door de leerkracht door gesprekken te hebben over filosoferen, mindset e.d. en uitdagende spellen te doen. Gelijkgestemden ontmoeten elkaar.

In de nieuwe rekenmethode WIG 5 wordt in de groepen 3 en 4 nog schriftelijk gewerkt en met digitale software oefenen de leerlingen de sommen extra. In de groepen 5-6-7-8 wordt er gewerkt op de digitale manier. Hierbij hebben leerlingen denkschriften zodat ze samen met de leerkracht terug kunnen kijken naar het denkproces tijdens het uitrekenen van de som. De Arenberg is toekomstgericht.

Niet voor niets is onze missie: ***'Samen sterker naar de toekomst'***. En hierin maakt ***de leerkracht van De Arenberg elke dag het verschil!***



Satellietscholen Regenboog en Mariaschool:

Het afgelopen jaar hebben we vanuit kracht en kwaliteit met één team op de Regenboog en de Mariaschool mooi onderwijs kunnen geven. We leren veel van de samenwerking, stellen steeds bij en bedenken nieuwe manieren om zoveel mogelijk uit de samenwerking te kunnen halen. Samenwerken gebeurt op kennisniveau, maar ook zeker in de praktijk. De leerlingen uit groep 7/8 en 8 zijn zo samen op schoolkamp geweest, 1-2 en groep 2-3 van de Regenboog zijn op bezoek geweest in groep 1-2-3 op de Mariaschool en de leerlingenraad vergadert als één orgaan voor beide locaties. Verkeersactiviteiten pakken we samen op en wanneer uitjes/vieren samen kan, gaan we ervoor om dat ook samen te organiseren.

We vergaderen steeds als één team, net zoals onze gezamenlijke MR en maken zo samen beleid voor beide scholen. Ook de ouderraden zijn voor het eerst dit jaar samen ondernemend geweest. Waar het samen kan werken we samen, waar we kunnen helpen, helpen we elkaar en waar we kunnen groeien gebruiken we elkaars inspiratie.

Sinds Corona vergaderen we veelal via teams of we gebruiken de grote aula op de Regenboog waar we met voldoende afstand met elkaar kunnen delen en leren van elkaar. We vinden het in deze tijd vooral belangrijk om ons gezonde verstand te gebruiken, nuchter te blijven en te denken in oplossingen. Op die manier blijven we kwaliteit van onderwijs waarborgen en verbinding zoeken met ouders. In de tijd van thuisonderwijs werd er veel geïnvesteerd in de contacten met alle gezinnen, zodat we steeds alle kinderen in beeld hielden. Onze ICT-middelen waren zeker toereikend en de vaardigheden van de leerkrachten op niveau. Onze OWA hebben steeds kunnen bijdragen door extra aandacht te geven aan kinderen waar dat nodig was. We hebben weinig uitval van leerkrachten gehad. Bij afwezigheid was het gehele team op twee locaties flexibel in te zetten, zodat we geen externe vervanging nodig hadden of groepen naar huis moesten sturen. In de Thuisperiode was er wekelijks een incheck online met het team en kon er gedeeld en bijgesteld worden. Ook in de periode daarna zijn we alert op delen van zowel praktische zaken als gevoelsmatige. Het veelvuldige contact voelt als prettig, gehoord worden en voeden van het denken in oplossingen. We zijn erg blij met de subsidiegelden “Inhaal en ondersteuningsprogramma’s onderwijs, tijdvak 2”, daarmee geven we met name een boost aan ons rekenonderwijs voor alle groepen op beide locaties.

Afgelopen jaar hebben we meegedaan aan een themaonderzoek over kwaliteit en leerling populatie. Uit de evaluatie kwam naar voren dat we nog beter in zouden kunnen spelen op het doel van ons onderwijs voor onze kinderen zelf. Als reactie daarop hebben we op de Waardendag met beide scholen ons beleid per bouwsteen uitgewerkt in posters. Op die posters hebben we de betekenis van ons onderwijs voor onze kinderen beschreven en uitgewerkt in een metafoor. Deze hangen nu in de school.



Onze nieuwe uitdaging is de start van Jeelo. Jeelo is een prachtige manier van thematisch werken. Schoolbreed werk je aan één groot thema, dat op alle niveaus uitgewerkt kan worden. De drie pijlers zijn “samen leven, samen werken en zelfstandig leren”, we worden begeleid door experts van de Jeelo community en Anke van de Schittering heeft op een studiedag ons verder geïnspireerd. De eerste ervaringen zijn zowel vanuit kinderen, ouders en leerkrachten erg positief. Kortom heerlijk onderwijs.

IBS De Schittering
Burg. Godwaldstraat 4
4927 BB HOOGE ZWALUWE
<https://deschittering.dewaarden.nl/>

Het afgelopen jaar stond voornamelijk in het teken van verandering en flexibiliteit. Te beginnen met het voorjaar dat in het teken stond van Covid-19. Na de sluiting van de scholen had het team van de Schittering mega snel geregeld dat er voor elke leerling pakketjes klaar lagen op school en ouders geïnformeerd waren over de voorlopige gang van zaken. Het thuisonderwijs is snel én goed opgestart en verlopen.

Het lukte ons om als team alle kinderen te bereiken en onderwijs op afstand te bieden waarbij we ook het sociaal emotionele aspect niet uit het oog verloren zijn. Voor sommige leerkrachten vroeg deze periode best iets van hun ICT-vaardigheden, de eerste teamvergaderingen via Teams waren een uitdaging. Samen met o.a. de onderwijsassistent en stagiaires is er degelijke noodopvang geboden in deze periode.

Toen de scholen weer half open gingen was dit voor het team van de Schittering best spannend, een aantal collega's die angsten had of in een risicogroep vallen. We hebben er echt samen voor gezorgd dat alle kinderen weer (deels) onderwijs konden volgen!

De rust leek in juni terug te keren, toen de directeur aangaf dat hij een andere baan had. Dat betekende een vacature voor directeur. Daarnaast was er ook een wisseling van intern begeleider en afscheid van 2 collega's aan het eind van het schooljaar.

Na de zomer weer met frisse moed begonnen met een gemotiveerd team aan wat opnieuw een uitdagend schooljaar zou worden doordat Covid-19 weer opspeelde. Het laatste stukje van de pilot passend onderwijs ging in en we gingen aan de slag met nieuwe coaches en co-teachers. Het is soms nog zoeken naar verantwoordelijkheden, taken, rollen. Hierin groeien we en dit nemen we mee in het visietraject.

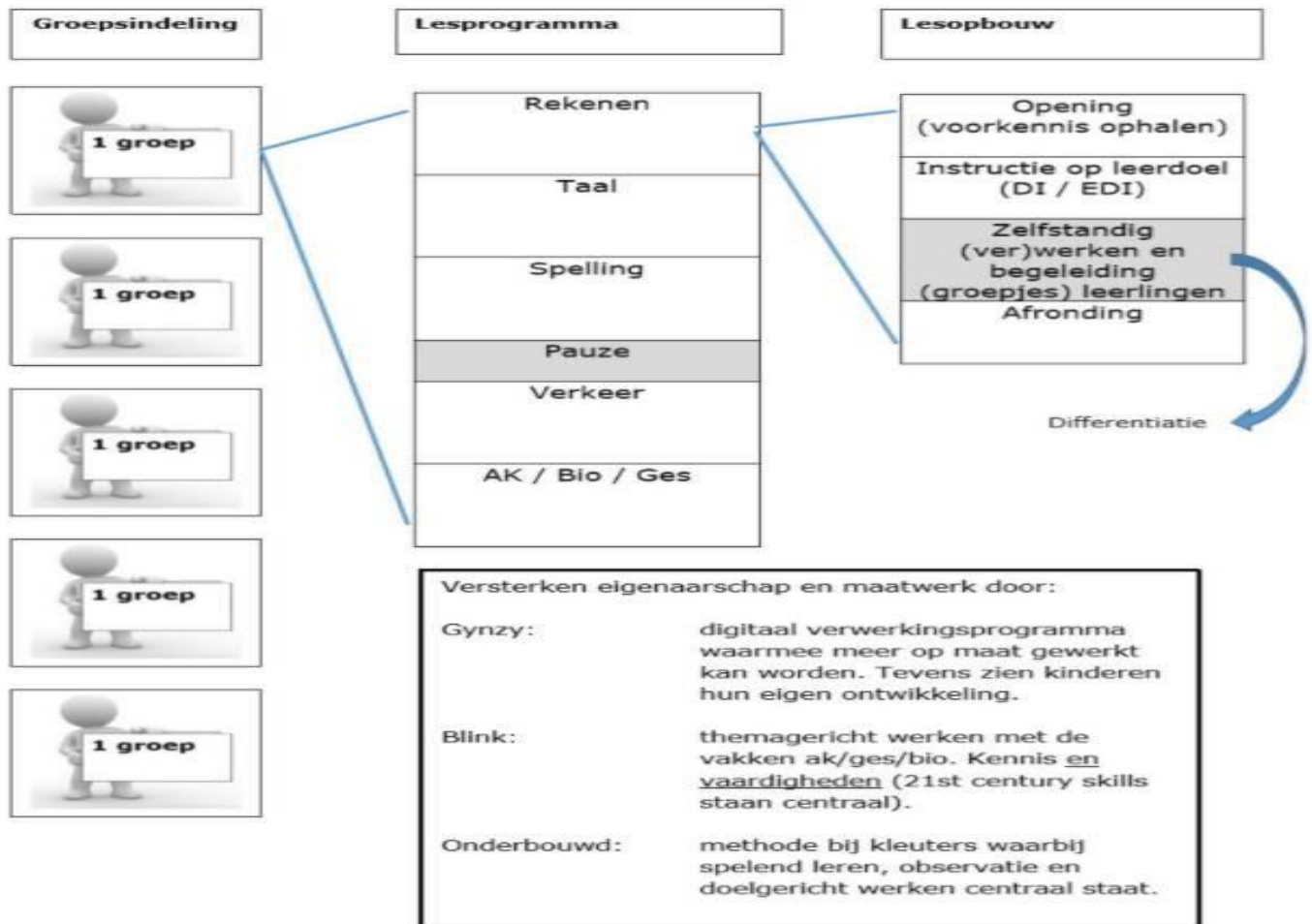
We zijn het schooljaar, zoals we dat sinds 3 jaar doen, gestart met de 'Gouden weken', hier hebben we nog extra intensief op ingezet om na zo'n gek half jaar goede groepen te vormen, goed oudercontact te leggen en onderhouden en het juiste pedagogische klimaat te kweken.

Tijdens studiedagen zijn we met het team aan de slag gegaan met onze visie: het proces is helder en de eerste stappen zijn gezet. We hebben kernwaarden geformuleerd en zijn nu bezig met het geven van invulling hieraan en het herformuleren van de kernwaarden, die uiteindelijk tot een vernieuwde visie zullen leiden.

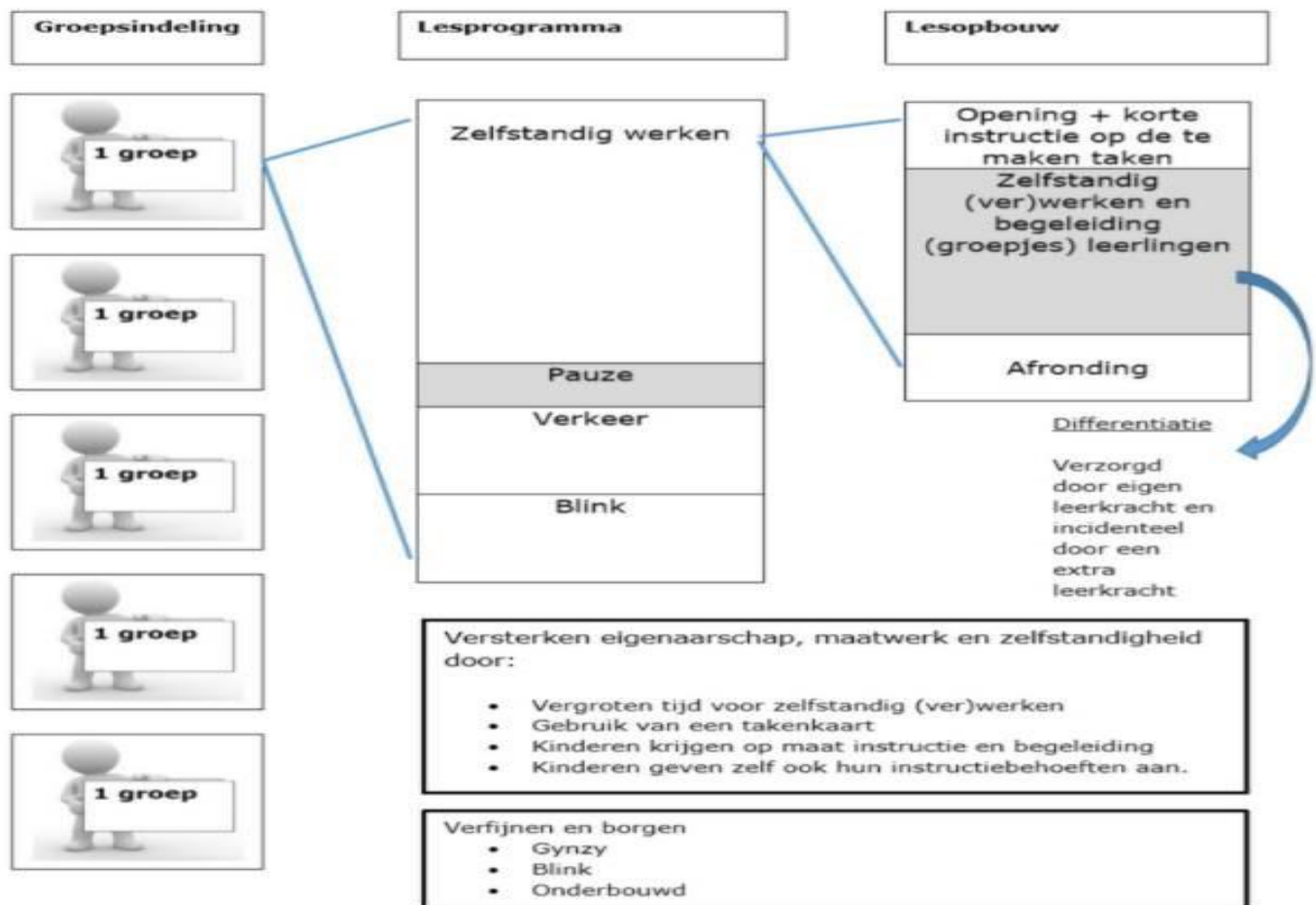
Door een openstaande vacature aan het begin van het schooljaar, een vacature op dit moment en het te kort aan invallers vragen we nogal wat van de flexibiliteit van de collega's. Ook hebben we meermaals te maken gehad met collega's die in quarantaine moeten en dus 10 dagen geen onderwijs op school konden verzorgen. **Het is mooi om te ervaren hoe we samen denken in oplossingen, flexibel zijn en ervoor zorgen dat de kinderen op de Schittering iedere dag zo goed mogelijk onderwijs krijgen.**

RKBS De Neerhof
Bloedkoraal 1
4762 BJ ZEVENBERGEN
<https://deneerhof.dewaarden.nl/>

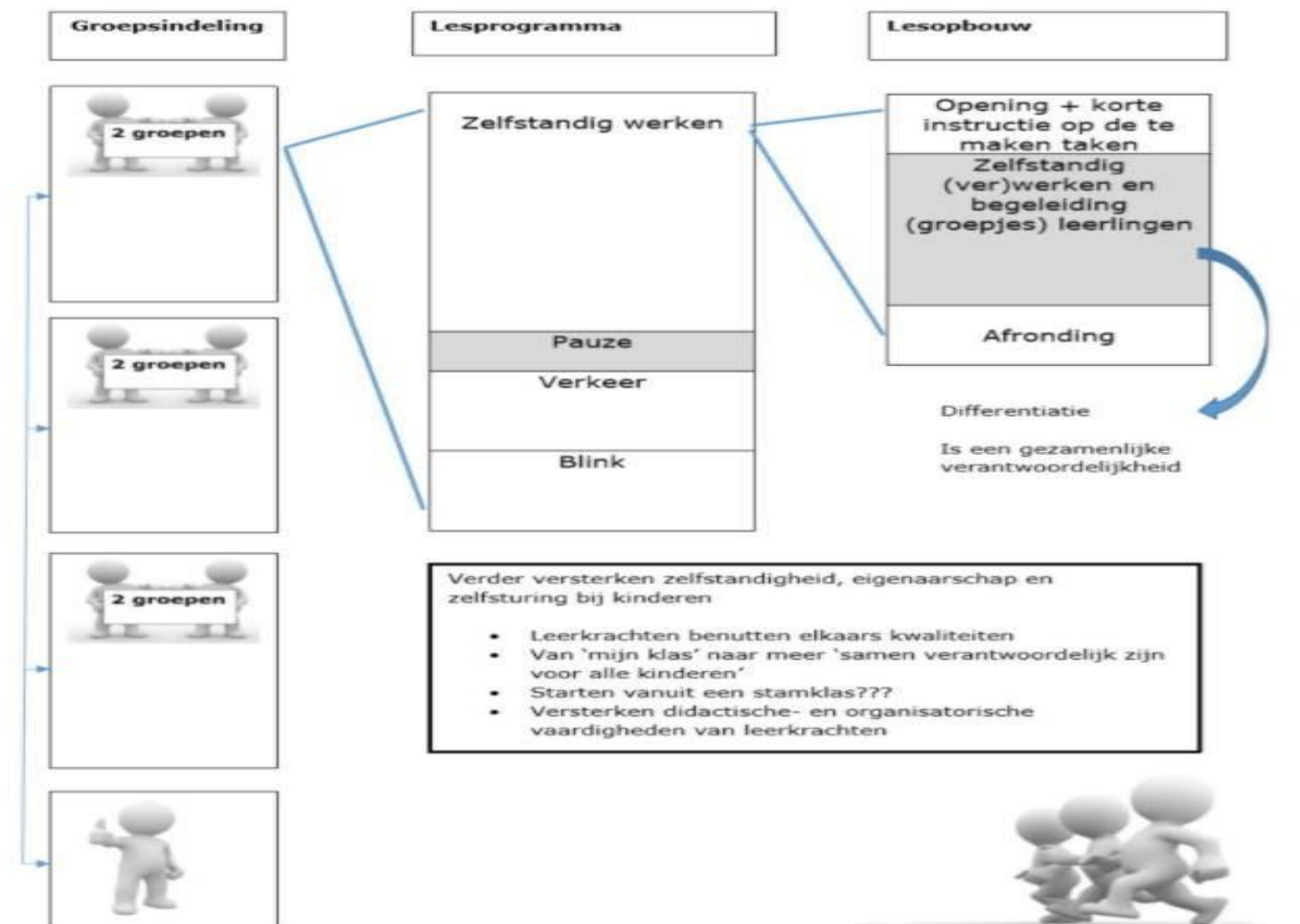
Zoals de Neerhof in zijn missie en visie heeft aangeven, stemmen zij het onderwijs af op wat voor kinderen nodig hebben in de toekomst. Naast kennisoverdracht, zijn ook vaardigheden zoals samenwerken, kritisch denken, presenteren, creatieve oplossingen bedenken, zelfstandigheid en zelfsturing belangrijk. Om goed in te kunnen gaan op de onderwijsbehoeften van de kinderen, zal de inrichting van het onderwijs daarop afgestemd moeten worden. KC de Neerhof heeft de groei naar een passende onderwijsorganisatie in 3 fasen uitgezet.



Fase 2



Fase 3



De Neerhof zit momenteel in Fase 2.

Het jaar 2020 is voor de Juliana- en Kennedyschool een jaar van uitersten geweest. Waarin we begin 2020 rustig het schooljaar in zijn gegaan en ons hoofddoel was meer samenwerken met de beide scholen, kwam daar door Covid-19 en de nieuwe baan van Marieke Verhulst een snelle wending in. We beseften ons dat er een roerige tijd aan zou komen en we krachten moesten bundelen en elkaar helpen tijdens de eerste lockdown, en ook met de veranderingen die eraan zouden komen.

Tijdens de eerste lockdown hebben we het met beide teams voor elkaar gekregen om te gaan samenwerken, zoals samenwerken bedoeld is. Doordat er echt met elkaar werd gesproken verdween het wij/zij gevoel ineens een stuk sneller dan dat we voor ogen hadden. We deden hetzelfde, hadden het samen bedacht en er werd samen geëvalueerd. Zo ook met de noodopvang. Het Kompas uit Heijningen hebben we hierbij ook opgevangen. Iedereen liep trots rond. We hadden een goed programma voor de kinderen tijdens de lockdown, wanneer leerkrachten met milde klachten thuis moesten blijven vingen we elkaar op en iedereen steunde elkaar. Leerkrachten van beide scholen kwamen elkaar ineens niet meer tegen in de scholen, maar waren aan het samenwerken en zaten in precies hetzelfde schuitje. In die periode werd het gebouw met 2 scholen steeds meer een gebouw met scholen die samenwerken. Ook werden we ineens noodgedwongen allemaal digitaal vaardig. We hielpen elkaar allemaal. Door contacten met ouders en kinderen hadden we een goed beeld hoe het met de kinderen thuis ging, zo ontstonden er geen verrassingen toen de kinderen weer naar school mochten komen al waren dat eerst maar halve dagen. Een gezamenlijk doel was dan ook het onderwijs voor de kinderen zo goed mogelijk digitaal geven en het werk wat ze zonder leerkracht gingen maken goed in beeld te krijgen. We keken niet vanuit leerkracht belang, maar vanuit kind belang. Een intensieve periode waar we ons doorheen hebben weten te slaan. Via de kwaliteitskaarten, Parnassys leerlijnen jonge kind en het 4D model hadden we een goed beeld van waar we stonden en hadden we ook geen verrassende resultaten van de kinderen.

Vanaf 1 mei werden Sharon Breuer en Yvette Damen de interim directeuren van de Juliana- en Kennedyschool samen. Samen met de intern begeleider Sandra Mulders vormden ze het MT. Als MT gingen ze nog meer werken aan: één team, één taak! Met z'n 3 drieën waren zij er voor twee scholen. Het doel tot aan de zomervakantie was een besluit nemen in de scenario's die door de teams waren uitgewerkt. Door overleggen met de teams, resultaten van de wereldcafé's, overleggen met de stuurgroep en de MR-en zijn we tot een voorgenomen fusie als besluit gekomen. Ook voor de beide teams werd nu duidelijk: één team, één taak! De voorgenomen fusie werd ook met ouders gedeeld. Ouders hebben hier overwegend positief op gereageerd.

Het werkverdelingsplan is einde schooljaar ingezet. Trots waren we op de teams, omdat ook zij voor ogen hadden dat gezamenlijke thema's ook gezamenlijk opgepakt konden worden. Denk bijvoorbeeld aan werkgroepen voor vieringen, maar ook één ICT-er voor beide scholen. De leerkrachten groep 1/2 en leerkrachten groep 8 van beide scholen gaven aan dat ze intensief wilden samenwerken en iedereen vond gelijke speeltijden voor gelijke groepen erg belangrijk. Kinderen van groep 8 moeten elkaar kennen en ze moeten weten wat ze aan elkaar hebben als ze naar de middelbare school gaan. Daar was iedereen mee eens.

Na de zomervakantie vormden Sharon Breuer en Yvette Damen in overleg met bestuur, MR-en en teams de directie van de twee scholen. Er zijn inhoudelijke werkgroepen gemaakt waaraan alle leerkrachten deelnemen op het gebied van Taal, Rekenen, SEO, wereldoriëntatie en Lezen. Naast de fusie is een grote focus een goed pedagogisch klimaat. De werkgroep SEO heeft als opdracht een goed pedagogische klimaat gebouwd breed op te zetten. Bij begrijpend lezen zijn de groepen groepsoverstijgend aan het werken, bij Leskracht werken de scholen met dezelfde thema's en werken ze thema's gezamenlijk uit. De werkgroep rekenen is een takenkaart aan het ontwikkelen en voor taal is de werkgroep bezig om elkaar steeds meer te vinden op hoe ze het taalonderwijs willen vormgeven. Dit zorgt voor gedeelde verantwoordelijkheid en meer expertise. De kernwaarden geluk, groei, gelijkwaardigheid en talent worden ook in deze werkgroepen meegenomen. Deze kernwaarden zijn in alles terug te zien. De directie is bezig om een duidelijke tijdlijn op te zetten tot 1 augustus 2025 en alle ontwikkelingen duidelijk in kaart te brengen. Zo wordt de FER ook steeds verder uitgewerkt.

Na de meivakantie is er gestart met het groene schoolplein en rond de herfstvakantie is de beplanting aangebracht. Samen met de moestuin willen we kinderen in groen laten spelen. Je mag dan ook gewoon vies worden, ontdekken, ervaren en beleven.

Ook zijn we cultuurloperscholen. De cultuur coördinatoren motiveren de leerkrachten in meer cultuur op school en bekijken wat de scholen samen oppakken of juist apart doen.

We hebben na de zomervakantie ook maar één leerlingenraad. 4 kinderen van de Julianaschool en 4 kinderen van de Kennedyschool uit groep 6 t/m 8 vormen de leerlingenraad. De kinderen vonden het heel vanzelfsprekend dat ze dit samen gingen doen. Ze voeren mooie gesprekken over wat ze ervaren op school en wat de school in de toekomst nodig heeft. Dit doen ze regelmatig en ze rouleren met notulist en voorzitter zijn. Iedereen komt aan de beurt. Trots zijn we op hoe ze dat voor elkaar krijgen, naar elkaar luisteren en eerlijk durven te zijn.

We zijn er nog niet, maar er is een prachtig begin gemaakt in de samenwerking. Noodgedwongen door Covid-19 en ook door het in willen zien dat we samen sterk zijn.

Hier past dan ook echt de slogan bij: Samen groeien met plezier!

RKBS De Toren

Witte Arend 2

4761 JA ZEVENBERGEN

<https://detoren.dewaarden.nl/>

Unitonderwijs

Ondanks de Corona-crisis is 2020 een innovatief jaar geweest voor De Toren. Met behulp van het schoolleider innovatie en ontwikkelfonds (SIOF-po) hebben we ons onderwijs op een andere manier georganiseerd. Op De Toren is er niet langer sprake van het leerstofjaarklassen-systeem maar werken we in drie units. In de units werken, leren en ontdekken kinderen van verschillende leerjaren op niveau samen aan ieders ontwikkeling. Mede door een op verbetering gerichte cultuur, georganiseerd met behulp van de methodiek van Stichting LeerKRACHT, werken we elke dag aan een beetje beter onderwijs.



Coöperatief Leren

In 2020 zijn we op De Toren met het hele team gestart aan de certificering van Kagan Coöperatief Leren. Dit is de laatste stap richting een echte coöperatieve school. Samenwerken is een belangrijke vaardigheid die kinderen nodig hebben om goed te kunnen functioneren in de samenleving. Met coöperatief leren kun je deze vaardigheid goed oefenen. De gedachte achter coöperatief leren is dat kinderen niet alleen leren van de leerkracht, maar ook van elkaar. Coöperatief leren is een krachtig, bewezen effectief, middel om de leerresultaten te verbeteren. Het is een heel precies en gestructureerd proces, op geen enkele manier te vergelijken met 'gewoon' groepswerk



PCBS De Singel

Singel 1

4797 BJ WILLEMSTAD

<https://desingel.dewaarden.nl/>

Zoals geldt voor alle scholen was het voor de Singel een raar jaar. De lockdown heeft een wissel getrokken op de onderwijskundige ontwikkeling, inhoud van het onderwijs en leerprestaties van kinderen.

In de eerste plaats hebben we ons, vanzelfsprekend, bekwaamd in het digitaal lesgeven. In korte tijd hadden we ons gereedschap gekozen en was de digitale klas een feit. Aansluitend zijn we ons gaan ontwikkelen in het geven van goede digitale lessen. We hebben geleerd wat een goede digitale les is, hoe je kinderen actief mee kan laten doen met de les, hoe we ook individuele hulp kunnen bieden aan kinderen en hoe we ouders kunnen ondersteunen bij hun taak als hulpleerkracht.

Voor de kinderen die dat nodig hadden hebben we de subsidie IOP (individuele ondersteuningsprogramma) ingezet. Toen de kinderen terug naar school kwamen, hebben we een continuooster gedraaid. Omdat we hoorden dat ouders dat erg prettig vonden, hebben we voor de zomervakantie een behoeftepeiling gedaan onder ouders wat erin heeft geresulteerd dat we na de zomervakantie, samen met de MR, een onderzoek zijn gestart naar de aanpassing van onze schooltijden. Alle geledingen zijn gehoord en na de invulling van de praktische zaken konden we per 1-1-2021 een proefperiode starten voor een continuooster.

Vanwege de krimp in ons werkgebied, de aankomende MFA en een leerkrachtenkrimp, moeten we als school gaan acteren op de toekomst zodat we onze onderwijskwaliteit kunnen blijven waarborgen. Vanuit de fusiegelden is een onderzoek gestart zodat duidelijk wordt wat onze mogelijkheden zijn. Het onderzoek wordt begin 2021 afgerond. Ook zijn we toegekomen aan ons geplande leerontwikkeling. We hebben een nieuwe rekenmethode gekozen, de zorgstructuur is aangepast en vastgelegd in het SOP, er is een leerlijn mediawijsheid ingevoerd, we zijn gestart met de cursus Coöperatieve Leerstrategieën.

Ondanks de beperkingen hebben we toch veel kunnen doen. De musical van groep 8 werd een buitenvoorstelling, groep 8 kon veilig en conform alle regels op kamp.

De ontwikkeling richting Interne begeleiding van de toekomst heeft een kleine vertraging opgelopen. Doordat de IB-er ontslag had genomen, kwam er ruimte voor een nieuwe IB-er. Nieuwe samenwerking vraagt wat tijd en krijgt een nieuwe uitdaging.