



BESTUURSVERSLAG 2019

**Vereniging voor Christelijk Primair Onderwijs
Spijkenisse**

Voorwoord

Hierbij presenteren wij u het bestuursverslag over het jaar 2019 van de Vereniging voor Christelijk Primair Onderwijs te Spijkenisse.

Allereerst bedoeld voor onze leden aan wie wij verantwoording willen afleggen over het gevoerde beleid. In een vereniging als de onze vinden we dat van groot belang. Maar we trekken het begrip verantwoording met dit verslag ook breder – naar meer groepen: de ouders, de vele contacten zoals scholen, verenigingen, stichtingen, instanties waarmee we samenwerken, ook genoemd in dit verslag. Tenslotte is dit verslag ook voor ouders van de toekomst. Op deze manier leggen wij, in termen van governance, horizontale verantwoording af aan al onze stakeholders. We hebben geprobeerd duidelijk te zijn, zowel in tekst als in beelden.

Dit voorwoord schrijvend, zijn we in deze maanden geconfronteerd met de crisis rondom het coronavirus. Scholen sloten, bijeenkomsten werden niet meer toegestaan en afgelast. Tot dan toe actuele thema's schoven naar de achtergrond. Terecht, er waren en zijn andere zaken die onze aandacht vragen. In dit rapport wordt in verslag kort stil gestaan bij de mogelijke gevolgen van deze crisis voor de VCPO en de scholen.

In een schrijven van november 2019 heeft onze minister van Basis- en Voorgezet Onderwijs en Media enkele politieke en maatschappelijke thema's benoemd, waarover schoolbesturen in haar jaarverslag dienen te rapporteren. Deze thema's zijn als volgt (tussen haakjes de vindplaats in het jaarverslag):

- Passend onderwijs (pagina 16)
- Onderwijsachterstandenbeleid (pagina 16)
- Strategisch personeelsbeleid (pagina 19)
- Allocatie van middelen naar schoolniveau (pagina 35)
- Werkdruk (pagina 35)

Dit verslag lichten wij toe op de Algemene Ledenvergadering, een vergadering die wij vanwege de RIVM-richtlijnen ook online zullen organiseren.

Tenslotte willen wij vanaf deze plaats alle medewerkers op de scholen danken voor de wijze waarop zij vorm hebben gegeven aan het onderwijs in onze Vereniging in 2019. Tevens dank aan de medewerkers van het Onderwijskantoor de Cirkel voor hun inzet en werkzaamheden op administratief gebied.

Het bestuur,

J.C.P. van Nieuwamerongen
T. Scheffers
T. Kruithof
J. Nederhand
R. Quainoo- Tjon A Sam
R. van der Sluijs
T. Jardez
M. Groeneveld

INHOUDSOPGAVE

Missie en visie	4
Bestuurlijke organisatie	5
Onderwijs en Identiteit	10
Personeel	19
Materieel	24
Organisatie en communicatie	27
Financiën	29
Continuïteitsparagraaf	37
Toekomstig beleid	44

MISSIE EN VISIE

De route van waarom via hoe naar wat....

Van Simon Sinek hebben we geleerd dat elke succesvolle onderneming – of het nu een bedrijf of een politiek of een maatschappelijk project is – begint met een helder antwoord op de vraag: **waarom** doen we dit eigenlijk? Daarna komt het **hoe**, en pas aan het einde het **wat**. Voor de VCPO hebben we deze beweging eveneens gemaakt.

Waarom?

Alle handelingen die wij verrichten leveren een bijdrage aan de persoonlijke ontwikkeling van leerlingen, zodanig dat zij de mogelijkheid krijgen van en met anderen te leren op weg naar een eigen toekomst.

Hoe komen we daarbij?

Dat vraagt de samenleving van ons

- We leven in een wereld die sneller dan ooit verandert en misschien ook wel lijdt aan verandergerkte. In zo'n wereld moeten mensen kunnen inspelen op veranderingen. Daarvoor hebben ze het vermogen nodig om veranderingen niet te zien als bedreigingen, maar als kansen om te leren en zich verder te ontwikkelen.
- In een samenleving die alle nadruk legt op ieders persoonlijke leer- en ontwikkelingsweg, moet het besef levend gehouden worden dat we ons alleen optimaal kunnen ontwikkelen als we leren van en met elkaar. Individuele ontplooiing kan niet zonder (nieuwe) verbindingen tussen mensen en (nieuwe) vormen van gemeenschap.
- Een wereld die voor grote uitdagingen staat, vraagt om mensen die zich ervoor willen inzetten dat deze wereld een plek wordt waar iedereen tot zijn/haar recht komt. Daarvoor hebben ze het vermogen nodig om buiten de bestaande kaders te denken en de bereidheid om 'meer dan het gewone' te doen.

Onze bronnen inspireren ons daartoe

De Bijbelse verhalen leren ons het leven te zien als een reis die erop gericht is om steeds meer mens te worden. Ze vertellen van de levensreis van de mens met (of zonder) God. Steeds weer wordt de mens weggeroepen uit wat hem of haar gevangen houdt, om op weg te gaan naar... het land van belofte, het koninkrijk van God. Het is een tocht door woestijnen van tegenslag, maar in het vertrouwen dat op onverwachte momenten nieuwe hoop kan worden geput.

Hoe?

Wij geven ruimte aan ontwikkeling en gebruiken die op een open, (zelf)verantwoordelijke en betrokken manier.

Ons motto is: **Wij geloven in ieder kind en in elkaar**. Dat motto waarmaken, vraagt iets van de manier waarop wij ons werk doen. Door dat heel concreet in ons gedrag te laten zien, maken wij VCPO Spijkenisse tot een organisatie waarin we niet alleen maar een baan hebben met allerlei taken en verantwoordelijkheden. Het is een omgeving waarin we tot ons recht komen en elkaar tot ons recht laten komen. Daarin werken we samen aan een hoger doel. Elke bijdrage telt en wordt gewaardeerd.

Wat?

Wij bieden onderwijs dat zich richt op optimale ontwikkeling ►

- Wij geven vorm aan *Leren met toekomst*
- Wij nemen belemmeringen weg
- Wij geven vorm aan kwaliteitsontwikkeling waarin 'leren van elkaar' centraal staat
- Wij geven vorm aan onderlinge betrokkenheid en maatschappelijke betrokkenheid in de regio

Vereniging

De VCPO is een vereniging voor christelijk primair onderwijs en bestaat meer dan 120 jaar.

Uit *Jong van geest, jubileumboek 100 jaar Vereniging voor Christelijk Primair Onderwijs Spijkenisse (1999)*:

“In de geschiedenis van de vereniging is echter één belangrijke constante. Het kind, de leerling en de volwassene, de leerkracht. (...) Zij vormen het (voort)levende verhaal van de geschiedenis.” (pag. 9)

“In een angstig hoog tempo voltrekken zich veel veranderingen in onze maatschappij. Ook ons onderwijs maakt daar deel van uit en verandert mee. Onveranderd is het belang van de normen en waarden in ons christelijk onderwijs. Die speelden en spelen een fundamentele rol, **toen en nu** en... in de **toekomst!!** (pag. 69)

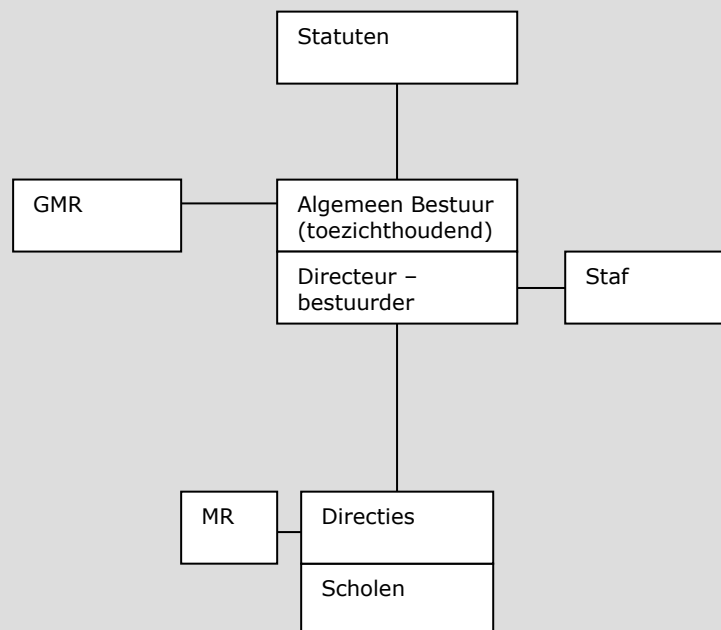
Het bestuur van de VCPO heeft een verenigingsvorm. Argumenten hiervoor zijn:

- Het belang van “de lokale democratie”
- Publieke middelen dienen te worden verantwoord naar de overheid, echter passend bij het karakter van het bijzonder onderwijs dient eveneens verantwoording te worden afgelegd naar de leden van de vereniging, die de scholen in stand houden.

In 2013 heeft de VCPO, mede vanwege de wetgeving rondom “Goed Onderwijs, Goed Bestuur” het lidmaatschap van de Vereniging opnieuw geformuleerd. Daarop volgend heeft er een ledenwerving plaatsgevonden. Medio maart 2019 heeft de vereniging 66 leden.

De organisatie

Het onderstaande organigram schetst onze huidige bestuurlijke organisatie.



Binnen de bestuurlijke organisatie is er een scheiding tussen bestuur en toezicht. Daarbij is er door de VCPO gekozen voor het Raad van Beheermodel, waarbij het bestuur de intern toezichhoudende taak vervult en de algemeen directeur deel uitmaakt van het bestuur. Er ontstaat hierdoor een nieuwe functie: directeur-bestuurder. De intern toezichhouders vormen het algemeen bestuur, de directeur-bestuurder het dagelijks bestuur.

Algemeen toezichhoudend bestuur

Het bestuur van de Vereniging bestaat, medio maart 2020, uit acht leden, van wie zeven leden in het algemeen toezichhoudend bestuur. In het algemeen bestuur hebben leden zitting die algemene bestuurlijke deskundigheid hebben en die de 'omgeving' van de school vertegenwoordigen. Het zorgt er voor dat het bestuur goed verankerd is in de achterban.

In onderstaand overzicht, de leden van het toezichhoudende bestuur in 2020 met daarbij aangegeven hun functies en nevenfuncties.

Naam	Functie	Nevenfuncties
Peter van Nieuwamerongen (voorzitter)	Manager Bedrijfsvoering Ouderenpsychiatrie Antes B.V, Parnassia groep. Leidinggevende Jeugdpsychiatrie Yulius.	Niet van toepassing
Theo Kruithof (penningmeester)	Partner bij Theco & Van den Baard administratiekantoor Partner in CYIM BV Interim Management Bestuurder en mede aandeelhouder in Unimat BV Bestuurder en mede aandeelhouder in FSI-Management BV en FS-Insulation BV	Bestuurder St. Hospice VPR de Waterlelie Bestuurder EnergyTransformers Holding BV
Ton Scheffers (secretaris)	Senior Innovatie- Organisatieadviseur CED	Voorzitter atletiekvereniging Spark Lid Bewonersvereniging Hekelingen
José Nederhand	Assistant Professor, Erasmus Universiteit Rotterdam	Niet van toepassing
Rubinia Quainoo- Tjon A Sam	Persvoorlichter/ communicatieadviseur bij het Openbaar Ministerie Rotterdam	Niet van toepassing
Raymond van der Sluijs	Afdelingshoofd Stadsbeheer Nissewaard	Niet van toepassing
Tamara Jardez	Directiesecretaris / bestuursadviseur gemeente Nissewaard.	Niet van toepassing

Het bestuur kwam in 2019 acht keer bijeen in een bestuursvergadering.

De volgende beleidsstukken zijn door het bestuur vastgesteld:

- Bestuursverslag 2018
- Jaarrekening 2018
- Jaarkalender 2019-2020
- (Meerjaren)begroting 2019-2023
- Bestuursformatieplan 2019-2020
- Treasurystatuut 2020
- AVG gedragscode
- In het kader van het haalbaarheidsonderzoek samenwerking Prokind – VCPO
 - Contourenvisie
 - Due Diligence rapport
 - Juridisch onderzoeksrapport
- Aanpassingen in de toolkit Goed Onderwijs, Goed Bestuur, het bestuurlijk toetsingskader

In de periodieke vergaderingen met de directeur-bestuurder, waarbij ook de controller aanwezig is, en met afstemming met de externe accountant wordt toegezien dat de relevante wet- en regelgeving wordt nageleefd, dat de toegewezen middelen rechtmatig worden verkregen en dat deze doelmatig en rechtmatig worden besteed.

Het intern toezicht als werkgever

De intern toezichthouders hebben invulling gegeven aan hun werkgeversrol door met de directeur-bestuurder in verschillende gesprekken zijn functioneren te bespreken en te beoordelen.

Jaarlijkse evaluatie intern toezichthouders

In de bijeenkomst op 13 februari 2019 heeft de jaarlijkse evaluatie plaatsgevonden. Op deze bijeenkomst heeft de sociale kant van het toezichthouden aan de hand van de managementdrives opnieuw de aandacht gekregen. Daarbij zijn vanuit de individuele profielen van de bestuursleden het groepsprofielen van het bestuur bekeken. Welke drijfveren zijn nadrukkelijk aanwezig en vragen soms om zgn. minderacties, welke drijfveren ontbreken en vragen juist om de zgn. meeracties. Dit heeft uiteindelijk geresulteerd in een overzicht van vernieuwen, verbeteren en stabiliseren.

Schoolbezoeken en bezoeken aan stakeholders

De leden van het toezichthoudend bestuur hebben ook in 2019 schoolbezoeken afgelegd. Deze bezoeken passen in de beweging, die het bestuur voorstaat. Een beweging van alleen de checks and balances, regulering, codes en protocollen naar ook toezicht vanuit principes, gedrag en cultuur in dialoog met klanten, medewerkers en netwerkpartners van de organisatie, de zgn. driehoeksrelaties. Een toezicht met een moreel kompas op publieke waarden.

Het schoolbezoek als 'soft control' biedt voor de intern toezichthouders een waardevolle aanvulling op de cijfermatige informatie.

Dit jaar bezochten de toezichthouders eveneens diverse interne en externe stakeholders, Intern voerden de toezichthouderes een gesprek met het netwerk van Intern Begeleiders, extern werden er bezoeken gebracht aan het Samenwerkingsverband Kindkracht, CSG Oude Maas en de gemeente Nissewaard.

Goede medezeggenschap

Geconstateerd wordt dat in de afgelopen jaren gewerkt is aan een verdere professionalisering van intern toezicht en bestuur binnen de VCPO. Mede in het licht van de groter wordende eisen die aan good governance worden gesteld. Eenzelfde soort ontwikkeling wordt ook gezien ten aanzien van 'goede medezeggenschap'. Om tot een goed samenspel te komen met de directeur-bestuurder en toezichthoudend bestuur wordt ook ingezet op verdere professionalisering en het ook meer/beter in positie brengen van de GMR.

Code Goede Bestuur in het Primair onderwijs

Het bestuur van de VCPO handelt volgens de code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs.

Dit jaar is er, zoals hiervoor omschreven, aandacht geweest voor *de sociale kant van de governance*. Daarin komt onder meer de houding, het gedrag, de aanwezige diversiteit aan de orde en de mate waarin *countervailing power*, tegenkracht in de raad wordt gegeven.

In het kader van *de horizontale dialoog* vond er in januari een uitzichtbijeenkomst plaats, waarin de diverse betrokkenen binnen de VCPO samen kwamen om de fase waarin de VCPO zich bevindt in kaart te brengen. Deze vraag werd beantwoord vanuit het ecologisch perspectief (van Dijk, Peters 2011). Vanuit dit perspectief zijn organisaties altijd onderhevig aan onderliggende dynamiek in tijd en daarmee aan verandering. Alle organisaties doorlopen in de tijd een levenscyclus met vier herkenbare fases. Deze fases kennen hun eigen typerende organisatiecultuur en tussen de fases zijn duidelijke overgangen. Van Dijk en Peters (2011) onderscheiden vier fases in de levenscyclus van organisaties: de pioniersfase, de groeifase, de consolidatiefase en de terugvalfase. Op de bijeenkomst zagen we dat de aanwezigen de VCPO plaatsten in de groei- en consolidatiefase. Fases, die passend zijn bij de intenties van het reisplan met enerzijds het accent op groei en ontwikkeling, anderzijds "de basis op orde", waarin ook borging, vastlegging, zorgvuldigheid wordt gevraagd.

Wet Normering Topinkomens

De Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector, kortweg 'Wet normering topinkomens' of 'WNT' is vanaf 1 januari 2013 van kracht. Krachtens de WNT zijn bij algemene maatregel van bestuur, bij ministeriële regeling en in beleidsregels algemene regels en specifieke (sectorale) regels vastgesteld. Op grond van de WNT komen in 2019 partijen geen bezoldiging overeen die per kalenderjaar meer bedraagt dan de norm voor de topfunctionarissen in het primair onderwijs. De norm voor de VCPO wordt gebaseerd op het aantal complexiteitspunten, opgenomen in het accountantsverslag.

De toezichthouders ontvangen binnen de VCPO een vergoeding voor hun werkzaamheden. De huidige toezichthouders van VCPO zijn van mening, met instemming van de GMR, dat deze regeling recht doet aan de toegenomen verantwoordelijkheden, bevoegdheden en aansprakelijkheden, die de maatschappij op dit moment van toezichthouders vraagt. Ook de tijdsbesteding en professionele inzet van de toezichthouders van VCPO is aanzienlijk hoger dan een aantal jaren geleden. Concreet betekent dit dat de vergoeding voor de leden wordt vastgesteld op € 4.720 bruto, exclusief BTW en voor de voorzitter van de Raad op € 6.610 bruto, exclusief BTW.

De VCPO hanteert eveneens, conform de WNT, de maximering van de uitkering die een topfunctionaris in de (semi-)publieke sector van wie het dienstverband wordt beëindigd kan krijgen op € 75.000.

Beleid inzake uitkeringen en ontslag

De wet normering topinkomens (WNT) wordt door VCPO nageleefd. Voor uitkeringen en eventuele ontslagvergoedingen handelt VCPO conform de CAO. In 2019 zijn er wel ontslagvergoedingen, verplichte transitievergoedingen voor medewerkers die na ziekte uit dienst treden, ad € 130.716,42 verstrekt aan medewerkers.

De scholen

Onder de verantwoordelijkheid van de VCPO vallen acht scholen voor primair christelijk basisonderwijs, waaronder de Branding, een school voor Speciaal Basisonderwijs.

De gegevens van de scholen met de bijbehorende locaties, medio 2019:

De Rank	Lisstraat 15	3202 JG	Spijkenisse
	Oranjelaan 29	3201 CN	Spijkenisse
Marimba	Eikenlaan 88a	3203 BM	Spijkenisse
	Galileilaan 7	3204 AK	Spijkenisse
De Duif	Salamanderveen 354	3205 TG	Spijkenisse
	Snoekerveen 947	3205 CK	Spijkenisse
De Bron	Vlasedreef 2	3204 GS	Spijkenisse
Het Baken	Kreek 125	3206 HK	Spijkenisse
De Hoeksteen	Gangesstraat 13	3207 AC	Spijkenisse
	Rijnlaan 25	3207 PE	Spijkenisse
Het Anker	M. Rutgers Hoitsemastraat 4	3207 EJ	Spijkenisse
	W. Bladergroenstraat 45	3207 TA	Spijkenisse
De Branding	Anne Frankstraat 26	3207 GA	Spijkenisse

De Marimba is per 1 augustus 2019 vanwege het groeiende leerlingenaantal verzelfstandigd. Dit na jaren administratief gefuseerd te zijn geweest met de Duif.

Directies

De leiding van de school is in handen van de directeur, ondersteund door een of meer senior leerkracht (en)/ locatieleider. In de eerste plaats is de directeur onderwijskundig leider van de school. Naast het onderwijskundige leiderschap is de directeur verantwoordelijk voor de schoolorganisatie en de contacten met de ouders van de leerlingen, individueel en vertegenwoordigd in raden.

In 2019 is per 1 mei op de Branding, in samenwerking met de Tandem, SBO school binnen Prokind, een meerschools directeurschap gestart. Het directeurschap wordt

Bestuursverslag 2019 VCPO

ingevuld door de voormalige directeur van de Tandem. Op deze wijze wordt de samenwerking tussen Branding en Tandem uitgebreid en versterkt. Tussen de schooldirecties en de directeur-bestuurder was er ook in 2019 frequent en gestructureerd overleg in de vorm van vergaderingen, werkgroep overleg, studiedagen, schoolgesprekken en individuele gesprekken. Met ingang van het nieuwe schooljaar wordt er door de directieteams van de VCPO en Prokind gezamenlijk vergaderd. Dit hangt samen met haalbaarheidsonderzoek en de werkwijze in werkgroepen.

Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) vertegenwoordigt ouders en personeelsleden van de scholen. Als vertegenwoordiging van het bestuur behartigt de directeur-bestuurder de contacten met de GMR.

De GMR is dit jaar zeven keer bijeen geweest. De raad doet dat aan de hand van een jaarkalender. De jaarkalender hangt deels samen met de beleidscyclus van de VCPO, deels bestaat deze uit activiteiten, voortvloeiend uit eigen accenten.

De genoemde beleidsstukken bij het bestuur zijn van advies en/of instemming voorzien. Tevens heeft de GMR een actieve rol in het onderzoek naar de samenwerking met Prokind. Deels wordt er dan ook gezamenlijk vergaderd met de GMR van Prokind.

Samenwerking Prokind-VCPO

Prokind en VCPO hebben in 2018 een overeenkomst getekend waarin ze aangeven een verdergaande samenwerking te willen onderzoeken. Met de samenwerking willen de VCPO en Prokind:

- o Ruimte geven voor vitale scholen met oog voor diversiteit en kwaliteit
- o Krachten bundelen om binnen de wijk de onderwijszorg te kunnen bieden die nodig is
- o Krachten bundelen om de draagkracht en veerkracht van teams en medewerkers te vergroten
- o Financiële ruimte creëren ten gunste van het onderwijs in de scholen
- o Kennis en expertise delen, ontwikkelen en vergroten
- o Borgen van de duurzaamheid van vitale scholen

Eenzijds gaat het om samenwerking op bestuurlijk niveau. Prokind en VCPO werken op verschillende onderdelen al samen en delen verschillende stafmedewerkers. Anderzijds gaat het om samenwerking binnen de wijk en tussen scholen. In de ene wijk gaat het over mogelijk uitbouwen van bestaande initiatieven.

In het bestuurlijk onderzoek is er in 2019 gekeken naar de haalbaarheid van de samenwerking. Er is allereerst een contourenvisie opgesteld, middels een due diligence rapport zijn de mogelijke risico's in kaart gebracht en ook de juridische mogelijkheden zijn onderzocht. In de bestuursvergadering van juli is door het bestuur, met instemming van de GMR, besloten het onderzoek voort te zetten naar een fusie tussen de VCPO en Prokind per 1 januari 2021. Uit de opgestelde stukken kwamen geen belemmeringen naar voren. Daarop zijn er werkgroepen gevormd met de opdracht op de verschillende domeinen de gevolgen van de fusie in kaart te brengen. Dit leidde uiteindelijk tot een fusierapport en fusie effect rapportage, op basis waarop het bestuur, met instemming van de GMR, in 2020 een definitief besluit zal nemen.

In het scholentraject is het onderzoek naar de fusie tussen de Bron en de Toermalijn aan de Vlasdreef per 1 augustus 2020 uitgewerkt. Medio april 2020 zal het bestuur, met instemming van de MR, daarin een besluit nemen. Ook het Baken en de Toermalijn aan de Jagerskreek maakten eerste stappen in hun samenwerking.

Identiteit

In onze missie wordt duidelijk de bronnen van onze christelijke identiteit benoemd. De scholen van de VCPO willen *een christelijke ontmoetingschool* zijn. Dat betekent dat alle kinderen op onze scholen welkom zijn, onze leerkrachten willen werken vanuit een christelijke inspiratie en de scholen een open houding hebben naar andere godsdiensten. Wij geven op verschillende manieren vorm aan de identiteit. Allereerst is dat te zien in het onderwijs op de scholen. Enkele belangrijke elementen zijn:

Bezinning

Op elke school van de VCPO vindt er aan het begin en aan het eind van de schooldag een moment van bezinning plaats, waarbij het gebed als een belangrijke vorm wordt gezien.

De Bijbel

De verhalen uit de Bijbel, als bron van het christelijk geloof, worden door de leerkrachten verteld.

Het zingen van liederen

Er worden liederen, die uiting geven aan onze identiteit, gezongen.

De viering

De christelijke feesten worden gevierd op onze scholen. De scholen kiezen daarin elk hun eigen vormen.

Vanuit die identiteit is er ook ruime aandacht voor normen en waarden. Die hebben te maken met de omgang met elkaar, de omgang met eigendommen van een ander, taalgebruik, respect voor een andere mening. Ook de aandacht voor de ander is belangrijk. Scholen voerden ook in 2019 diverse acties die zich vooral richten op hulp aan kinderen.

Ons onderwijs

De VCPO is een organisatie met als bestaansrecht onderwijs te geven aan de kinderen op onze scholen. Een belangrijke taak, immers het onderwijs leidt niet alleen op voor een baan, maar voor het leven. Daarmee heeft de VCPO en wij, de mensen die daar werken, een verantwoordelijkheid voor het geluk van onze kinderen en de duurzaamheid van de wereld, waarin zij leven. Dat kunnen wij niet alleen, maar zullen dat moeten vormgeven met de kinderen, de ouders, de buurt, de plaats, kortom met de gemeenschap, waar wij deel van uit maken. Samen maken wij de toekomst.

Het onderwijs is daarmee gericht op de wereld van morgen. Uiteraard dienen de kinderen binnen de VCPO-scholen te beschikken over de kennis en vaardigheden die staan omschreven in de kerndoelen voor het basisonderwijs. Maar daar blijft het niet bij. Kinderen leren zichzelf en elkaar te respecteren en voelen een verantwoordelijkheid voor elkaar. Ze zijn begaan met de ander. Ze staan open voor nieuwe informatie en zijn creatief in het zoeken naar nieuwe oplossingen. Ze leren afwegingen te maken en zijn daarbij zich bewust van de samenhang in de wereld.

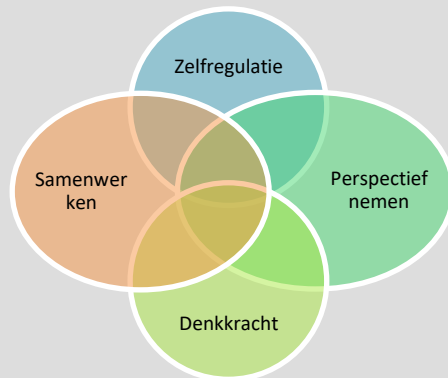
Basis op orde

Een belangrijke pijler in ons onderwijs is die van "de basis op orde". Het gaat over de 'basisuitrusting' die we nodig hebben om ons verder te kunnen ontwikkelen. Die is als het ware de motor van de verbeteringen die we nastreven. Het is een basis die we in de afgelopen jaren met hard werken hebben gelegd en die we op orde willen houden, willen borgen en uitbouwen. Het gaat hier om de 'harde', tastbare en beheersbare zaken in onze organisatie: structuren, processen en systemen, echter wel gebaseerd op onze waarden en de talenten, de drijfveren en het vakmanschap van de medewerkers. In 2019 is er aan de basis vooral gewerkt aan de kwaliteit van het onderwijsaanbod. De scholen werken gericht met de referentieniveaus lezen taal en rekenen, waarmee de scholen doelgericht onderwijs aanbieden passend bij het niveau van de leerling; en waarmee onderwijskundig beleid op school waar nodig wordt verbeterd.

Leren met toekomst

Wij zoeken de voortgaande ontwikkeling van ons onderwijs in de vier kerndomeinen van 'Leren met toekomst': zelfregulering, perspectief nemen, denkkracht en samenwerken. Het betreft hier vaardigheden in brede zin, dus als een geheel van houding, vaardigheid en kennis.

Samen vormen deze vier een model van vier elkaar deels overlappende kernen.



Het onderwijs op de scholen

In onderstaande verhalen wordt een beeld geschetst van het onderwijs op de scholen. Kinderen leren op onze scholen in de school, maar zeker ook buiten de school.

Voorbeelden van dergelijke activiteiten:

- Op alle scholen, de activiteiten in het kader van de binnenschoolse cultuureducatie in Nissewaard (bezoek aan en lessen van de bibliotheek, milieuhuis, de Stoep, het Centrum van de Kunsten)
- Op alle scholen, de deelname aan de sporttoernooien, georganiseerd door de plaatselijke verenigingen en vakleerkrachten gymnastiek
- Op alle scholen, de participatie in de wijk en gemeente, bezoek aan winkels, bejaardenhuizen, lessen van de wijkagent
- Op de Rank, een actieve samenwerking met de kerk. Openingsdiensten, Pasen en Kerst wordt in samenwerking vormgegeven.
- Op de Hoeksteen, de adoptie van het RAF-monument en het herdenken jaarlijks op die plek van de slachtoffers van de Tweede Wereldoorlog.

Vaak staan dergelijke activiteiten niet losstaand, maar vormen een onderdeel van een thema of project.

Accenten, die de scholen geven in het onderwijs

De Rank werkt dit jaar voor het tweede jaar met Stichting Leerkracht. Er is door middel van bordsessies een efficiënter en meer inhoudelijk overleg. Naar aanleiding van het jaarbord (jaarplan) zijn er 5 doelen waar de school dit jaar extra en intensief aan werkt. Een aantal collega's zijn verantwoordelijk voor de voortgang, inhoud en uitwerking van het doel. Verder is er invulling gegeven aan de werksessies, groepsbezoeken, geven van feedback en de leerlingarena.

De school werkt ook voor het tweede jaar met De Vreedzame School. Er zijn trainingen gehouden voor mediators, leerlingen van de bovenbouw, die medeleerlingen in de pauzes helpen met het oplossen van een meningsverschil.

Er worden kwaliteitskaarten ontwikkeld om onze afspraken vast te leggen en werkwijze te beschrijven als onderdeel van het cyclisch werken. Er is een start gemaakt met het gebruik van Leerunie om de resultaten van de leerlingen beter te kunnen analyseren en in verband daarmee zijn er hernieuwde afspraken gemaakt over het gebruik van groepsplannen in Leerunie en/of Parnassys. De Rank oriënteert zich op een nieuwe methode voor Wereldoriëntatie en Aanvankelijk Technisch Lezen.

Op Marimba heeft dit schooljaar "de basis op orde" centraal gestaan. Na een aantal jaren hard werken aan de sociale veiligheid kunnen we stellen dat er een stevige pedagogische lijn binnen de school staat.

Veel aandacht is er dit jaar geweest voor de groepsvorming. Aan de hand van de zeven

gewoonten hebben we daar de eerste weken goed op ingezet. Na tien weken is er met elke groepsleerkracht een gesprek geweest n.a.v. de ingevulde ZIEN vragenlijsten in samenwerking met Driestar educatief. De leerkrachten kregen hierbij handelingsadviezen en van daaruit is bijvoorbeeld ook de keuze gemaakt om bepaalde groepen schooljudo te laten volgen wat bekostigd werd uit de preventiegelden vanuit de gemeente en een ROK initiatief was.

Dit jaar zijn we daarnaast gaan kijken welke standaarden er nu centraal komen te staan. We hebben onze vakgebieden bekeken en zijn de diepte ingegaan met ons team op het gebied van aanbod en instructie. Dit heeft geresulteerd in informatievoorziening op het gebied van technisch lezen en spelling door specialisten op deze gebieden. We hebben daarom andere keuzes gemaakt in aanbod en bijvoorbeeld leertijd. De nieuwe aanvankelijk leesmethode die in groep 3 is ingevoerd past daar naadloos bij. Het technisch lezen en spelling hebben een boost gekregen met veel inzet op datgene wat onze populatie nodig heeft. Op het gebied van rekenen zijn we met Helder onderwijsadvies gaan kijken naar ons huidige aanbod, onze methode en met daarnaast de cruciale doelen van rekenen hebben we een borgingsplan vastgesteld met veel aandacht voor de aanvulling van automatiseren. Vanaf groep 6 werken onze leerlingen digitaal met rekenen (groep 6 en 7 met Gynzy, groep 8 met smartrekenen) aan het einde van dit schooljaar zal dit geëvalueerd worden en bekeken worden of we dit zullen doorzetten.

Na een nulmeting op het gebied van instructie geven (didactisch handelen) heeft het onderwijsontwikkelteam het advies gegeven een training EDI met het team te volgen. Er worden dit jaar drie trainingen gevolgd en volgend schooljaar zal de verdieping plaats vinden.

Door bovenstaande acties werd het kwaliteitsrapport van de opbrengsten centraal vormgegeven door het team met aandacht voor: individuele groei, effectieve leertijd bepalend voor deze groep, uitstroom in referentieniveaus enz.

Door de sluiting van de scholen vanwege het coronavirus is de inzet van ICT, het werken op afstand en het videobellen met je groep in een versneld tempo opgepakt door het team. ICT zaken die dit jaar niet in de jaarplanning stonden, maar moeiteloos werden opgepakt.

Door het steeds vaststellen van onze visie op onderwijs en op de actualiteit werkt het team van Marimba langs bepaalde lijnen. Dit geeft richting, duidelijkheid en voorspelbaarheid. Het werken met kwaliteitskaarten op bepaalde gebieden zorgt ervoor dat bepaalde zaken gestandaardiseerd worden en er meer tijd overblijft om de inhoudelijke kant te bespreken met elkaar.

Zaken die nog benoemd kunnen worden over het afgelopen jaar:

- Volgen van een TOS ervaringscircuit;
- Volgen van een training mediakunst door groep 6 en 7 door de aanvraag van de subsidie mediakunst;
- Werken volgens het borgingsdocument "Het jonge kind" is versterkt;
- Iedere leerling heeft een leiderschapsmat wat zich tot een volwaardig portfolio ontwikkeld.

Wie willen we zijn als de Duif is het thema van het jaar.

In het hier en nu wordt er hard gewerkt aan de basis op orde: Het pedagogisch handelen van de leerkracht wordt steeds verder ontwikkeld. Gedrag en werkhouding blijven centraal staan.

In groep 3 is de nieuwe versie van Veilig Leren Lezen geïmplementeerd; in groep 7/8 wordt bij rekenen Gynzy ingezet en krijgen kinderen meer inzicht in hun doelen. Er wordt in groep 7/8 gewerkt met de referentieniveaus. Ook groep 5/6 zet Gynzy in voor extra oefenwerk voor rekenen.

Thematisch werken in groep 4 t/m 8 is in ontwikkeling. Leerkrachten ontwerpen samen de lessen en de onderdelen van het circuit. We zien dat de betrokkenheid van de kinderen omhoog gaat.

Er is een doorgaande lijn ontwikkeld voor de lessen van Rots en Water. Elke maand staat er een onderdeel van Rots en water schoolbreed centraal. De Rots en Water trainer heeft in 4 groepen de startles van het thema gegeven. Zo werden zowel de leerlingen als de

leerkrachten getraind.

Er heeft een onderzoek plaatsgevonden naar de schooltijden. Er is gekozen om vanaf schooljaar '20-'21 het vijf-gelijke-dagenmodel in te voeren. Dit geeft duidelijkheid en structuur aan de dag.

Er wordt onderzocht hoe we in de toekomst het best kunnen gaan samenwerken in de wijk, op ROK-niveau maar ook als VCPO/Prokind.

Op de Hoeksteen vindt er een verandering van organisatie van onderwijs plaats met als doel beter tegemoet te komen aan de onderwijsbehoefte van de leerlingen en effectiever gebruik maken van onderwijstijd en elkaars kennis en kunde. Tevens trachten we middels anders organiseren ook oplossingen te vinden m.b.t. vervangingsproblematiek. Met name in de unit 4/5/6 wordt het 'hoe' en het 'wat' zichtbaar. Afgelopen schooljaar is het begrijpend leesonderwijs kritisch bekeken en zijn we begeleid door 'Natuurlijk Leren'. De interventies zijn voornamelijk gericht op boeiend onderwijs. De deelname aan een wetenschappelijk onderzoek m.b.t. leesonderwijs, het zogenaamde redzaamheidslezen, waarbij de leerlingen van groep 3 schooljaar 2018-2019 tot aan groep 8 worden gevolgd, heeft er toe geleid dat ook in de andere groepen het aanbod en de didactiek op die wijze wordt gegeven. In 2019 is ook besloten dat we het traditionele rapport laten vervallen beginnende in groep 3. Er wordt een rapportfolio ontwikkeld, gericht op zichtbaar maken van de ontwikkeling van het kind. Kinderen en ouders kunnen zien wat de leerling weet en kan en wat de verwachtingen zijn. Cijfers komen niet meer voor.

Op de Bron heeft het schooljaar 2019-2020 in het teken gestaan van de samenwerking tussen Bron en Toermalijn. De kleutergroepen en de peuterdagopvang zaten dit jaar al bij elkaar in de peuterkleutervleugel. Dit bevorderde de samenwerking tussen de kleutergroepen van Bron en Toermalijn heel positief. De samenwerking met de peuterdagopvang moet nog een impuls krijgen.

Van personeelsvergaderingen zijn we overgestapt naar afstemmingsvergaderingen. Hierin zijn afspraken gemaakt over hoe de nieuwe school er per 1-8-2020 uit gaat zien. Er is een ouderbijeenkomst, en een werkgroep gestart rond identiteit. Dit om zicht te krijgen op hoe het onderwerp identiteit er uit gaat zien op de nieuwe school.

Tijdens twee studiedagen is gesproken over een nieuwe visie en missie voor de nieuwe school. Deze wordt beschreven.

De Teacher Leaders hebben met het team gewerkt aan: woordenschat lessen, close reading, invoering van de nieuwe leesmethode, EDI, beleid kleuters in de praktijk en op papier, en gekozen voor een nieuwe rekenmethode. Daarnaast werkt ook groep 5 nu met chromebooks en is het werken hiermee doorontwikkeld.

Het programma "Thuis in de wijk", een gezamenlijke preventieve aanpak van gemeente, zorgverleners en scholen is van start gegaan. We hebben ons netwerk vergroot. De vertaalslag naar de praktijk moet nog gemaakt worden.

Het werken in het ROK Akkers verliep dit jaar moeizaam. Directies konden het niet eens worden over de besteding van het budget. Het heeft veel moeite gekost om dit vlot te trekken. Nu besteden we het budget naar keuze. De ib-ers gaan in het ROK, casussen behandelen, om elkaars kwaliteiten en werkwijzen te leren kennen en om van elkaar te leren. Dit zal het onderlinge vertrouwen bevorderen.

De ontwikkelingen op Het Bakken zijn de afgelopen jaren divers en groots geweest (zie voorgaande verslagen). De koers om deze ontwikkelingen tot een succes te maken heeft blijvend onze aandacht. We zijn nu beland in een fase van monitoren, evalueren, bijstellen, ontwikkelen en borgen. Dit laatste doen we door bijvoorbeeld onderwijskundige kwaliteitskaarten te maken. Deze komen gedurende het schooljaar terug. Vanuit het jaarbord zijn we ook gaan werken aan een vijftal nieuwe thema's:

- *De Vreedzame School en eigenaarschap*
- *Technisch- en begrijpend lezen*
- *Brede talentontwikkeling*
- *Met en in de natuur*
- *Rekenen*

Deze thema's zijn weggezet in een aantal focusweken, waarbij het team zelf leerlinggerichte doelen formuleert en acties bedenkt om deze doelen in een kort tijdsbestek te behalen. In de tussentijd zijn er bordsessies en ontwerpessies die steeds in het teken staan van een van de genoemde thema's. Hierbij worden soms externen uitgenodigd, al zien we tegenwoordig steeds meer dat collega's met deskundigheid of affiniteit deze rol op zich nemen.

Het meest in het oog springend voorbeeld is misschien wel de totstandkoming van het groenblauwe schoolplein. Het is natuurlijk prachtig dat kinderen hier kunnen spelen en ontdekken. Alleen vinden we dat op Het Bakken te mager en willen we het plein breder benutten in het onderwijs. Dit vraagt om anders denken, aanpassingsvermogen, het herontwerpen van lessen en het vormgeven van betekenisvol onderwijs. Deze lessen richten zich niet alleen op natuur, maar ook op rekenen, spelling, lezen, taal en creativiteit. Door bijvoorbeeld met eigen gekweekte ingrediënten een recept te bereiden zorgen we voor betekenisvol begrip van lezen. We merken nu al dat dit kinderen veel meer zegt dan het maken van vragen bij een recept op papier.

Als laatste intensiveren we de samenwerking met de Toermalijn. De droom om te komen tot een vitale onderwijslocatie wordt steeds concreter. Ook de voorwaarden zijn meer aanwezig: De collega's van de onderbouw ontmoeten elkaar vanwege een gezamenlijke professionaliseringstraject. De teamleden hebben informeel met elkaar kennis gemaakt. De directies voeren wekelijks overleg en diverse onderwijsontwikkelingen pakken we samen op. Daarnaast ervaren we vanwege leerlingenstromen en huisvestingsproblematiek ook de noodzaak om samen naar oplossingen te zoeken. Dit zetten we volgend schooljaar kracht bij door de muren weg te denken en het gebouw opnieuw in te delen. Op die manier ontstaat er een gezamenlijke kleuter- en bovenbouwvleugel, waardoor kinderen elkaar ontmoeten, de leerkrachten van beide scholen elkaar versterken en we beide scholen de handen ineenslaan bij onderwijsontwikkelingen. Een goed voorbeeld hiervan is de mogelijkheden die de samenwerking ons biedt met het introduceren van maakonderwijs d.m.v. de Maakotheek. Het motiveert ons om kansgelijkheid voor alle kinderen na te streven en hen gezamenlijk te laten voorbereiden op de diversiteit in onze samenleving.

Het Anker hanteert opbrengstgericht boeiend onderwijs m.n. gezamenlijk lesontwerpen en meervoudige intelligenties als leidraad voor leren met toekomst. Er is ook een informatieavond voor ouders gehouden, waarin boeiend onderwijs is toegelicht. In elke groep is zichtbaar gemaakt wat er geleerd en gemaakt wordt en hoe de instructiebehoefte is.

In het Denk & Doelab zijn de leerlijnen van ontdekkend leren en programmeren beschreven. Leerlingen vanaf groep 2 volgen wekelijks lessen. Het Denk & Doelab is ook beschikbaar voor andere (VCPO-)scholen. We hebben een begin gemaakt met mediakunsteducatie in groep 6.

We hebben het onderbouwschoolplein verder vergroend. Het Rollebollebos is uitgebreid. Leerkrachten van de onderbouw gaan training krijgen in het spelen met kinderen in de natuur.

Met de intern begeleiding maken we een inhaalslag met de zorgstructuur. De intern begeleiders volgen hiervoor een tweejarige opleiding.

Met het team zijn we overgestapt op ontwikkelgesprekken. In kleine groepen spreken we over de persoonlijke ontwikkeling en de schoolontwikkeling. Voor het kortdurend verzuim hebben we een ambitiekaart gemaakt, hoe we dit intern oplossen. Mede voor het boeien en binden van studenten en medewerkers zijn wij opleidingsschool geworden.

De middenbouwgroepen hebben bijeenkomsten gevolgd over de referentieniveaus. In de bovenbouwgroepen wordt, naast het werken met methoden, ook digitaal gewerkt (Google Classroom en Gynzy, Blink) waarin ook digitaal lessen en huiswerk wordt gemaakt.

Tot slot zijn er voorzichtig stappen gezet om met andere scholen in de wijk te spreken over samenwerken aan de zorg in het onderwijs.

SBO de Branding is dit schooljaar gestart met het vormgeven van de toekomst. Het beeld van de toekomst laat een samengaan zien van SBO de Branding en SBO de Tandem. De werknaam die thans gebruikt wordt voor deze samenwerking is SBO de T@nding. Alle collega's zijn actief betrokken bij deze ontwikkelingen. Het uitgangspunt is: Je werkt op SBO de Branding of op SBO de Tandem, maar we ontwikkelen SBO de T@nding. Heel

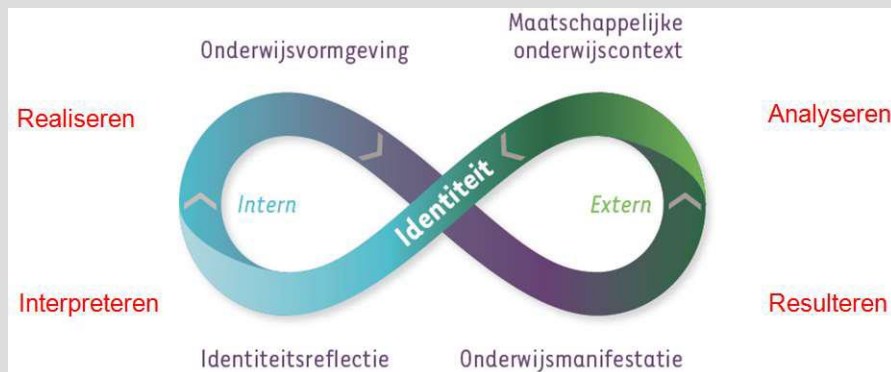
concreet betekent dit: Het management overlegt op T@ndingniveau bij geplande overleggen. Het zorgoverleg functioneert op T@ndingniveau als het gaat om ingewikkelde casussen, afstemming en ontwikkeling. Er zijn geen afzonderlijke teamvergaderingen meer gepland. De teambijeenkomsten vinden plaats op T@ndingniveau. Binnen de vestiging wordt nog wel afgestemd in het kader van de activiteiten. Het collegiaal overleg vindt plaats op T@ndingniveau en op vestigingsniveau. De OOG groepen (onderwijs ontwikkel groepen) functioneren op T@ndingniveau. De gezamenlijke professionalisering vindt plaats op T@ndingniveau. De beide scholen (vestigingen) behouden hun vrijheid om zaken in te richten die het meeste recht doet aan de cultuur binnen de school.

Kwaliteitszorg

Om gecoördineerd en permanent op zoek te zijn naar verbeteringen van het onderwijs, heeft de VCPO een systeem van integrale kwaliteitszorg ontwikkeld. Bij kwaliteitszorg is er sprake van een steeds terugkerend proces van bepalen, verbeteren, bewaken en borgen. In 2019 is het kwaliteitsbeleid opnieuw beschreven.

Binnen het kwaliteitsdenken in het VCPO is een aantal uitgangspunten cruciaal:

- Cyclisch denken en handelen. Om zicht te houden in hoeverre we alle aspecten (analyseren, interpreteren, realiseren, resulteren) in de organisatie in beeld houden, hanteren we binnen de VCPO onderstaande lemniscaat. Deze lemniscaat laat zien dat een gezonde organisatie de gehele lemniscaat bestrijkt.



- De brede opvatting van onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg is afgestemd op dit 'brede perspectief', we willen niet alleen op de uitkomst sturen, maar ook op de processen. We benadrukken de tweetaligheid.. De verschillende aandachtsgebieden die de inspectie onderscheidt, sluiten hierbij aan.
- We nemen de meer ondersteunende/ faciliterende beleidsterreinen mee in ons kwaliteitsstelsel. De bedrijfsvoering heeft een wezenlijke bijdrage aan de kwaliteit van het onderwijs. Ze worden zo ingericht dat ze passen bij onze ambities en ruimte laten voor bewegingen binnen onze organisatie.

Elke school stelt een kwaliteitsagenda op, waarin alle activiteiten in het kader van de kwaliteitszorg zichtbaar worden gemaakt, staan gepland en met elkaar in verband worden gebracht.

Als ondersteunend systemen wordt binnen de VCPO gebruik gemaakt van Ultimview. Beide systemen zijn gekoppeld aan ParnasSys, het leerlingvolgsysteem.

Plusklas

Op de Hoeksteen is de VCPO enkele jaren geleden een plusklas opgestart. Daarin krijgen hoogbegaafde leerlingen vanuit alle VCPO-scholen een speciaal programma aangeboden met ondermeer Spaans en filosofie. Dit jaar is de plusklas verplaatst naar de locatie op de Duif.

Inspectie

In 2019 heeft de Inspectie de Marimba in het kader van een themaonderzoek bezocht. Het onderzoek richtte zich op het onderwijs aan leerlingen met specifieke

onderwijsbehoeften. Er was bij de inspectie grote tevredenheid over het gevoerde beleid op de school.

Eindtoets

De VCPO-scholen gebruiken vanaf 2016 als eindtoets de IEP-toets. In onderstaande tabel zijn de scores van de IEP-toets 2019 weergegeven. Alle scores voldeden aan de gestelde norm van de Inspectie.

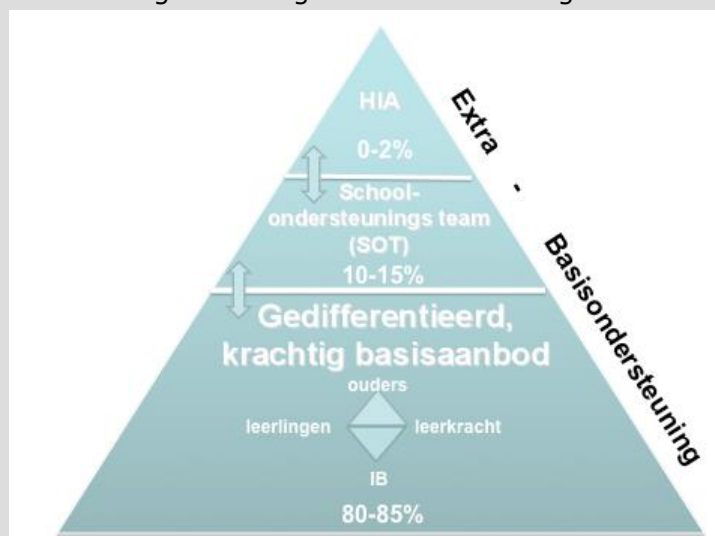
	2019	
RANK	80,0	
MARIMBA	81,0	
DUIF	79,9	
BRON	86,2	
BAKEN	80,2	
HOEKSTEEN	84,1	
ANKER	81,0	
BRANDING		

Passend Onderwijs Samenwerkingsverband Kindkracht

Het doel van het Passend Onderwijs is een passend en thuisnabij onderwijsaanbod voor alle leerlingen en hen die ondersteuning te leveren die daarbij noodzakelijk is. Om hieraan vorm te geven worden er sinds 2014 nieuwe Samenwerkingsverbanden gevormd. Ook in de regio Voorne-Putten & Rozenburg is er door de tien besturen een dergelijk Samenwerkingsverband KindKracht gevormd. In vergelijking met de huidige samenwerkingsverbanden neemt ook het Speciaal Onderwijs (cluster 3 en 4) deel aan de samenwerking.

Het Samenwerkingsverband KindKracht werkt vanuit een handelingsgericht uitgangspunt, waarbij de scholen zich richten op de mogelijkheden en de onderwijsbehoeften van (zorg)leerlingen in plaats van op beperkingen en belemmeringen. We richten ons daarbij sterk op de samenwerking en de interactie met de omgeving van het kind.

In onderstaande afbeelding is de zorgstructuur in beeld gebracht.



De onderste laag van de piramide betreft *de basisondersteuning*, het minimum niveau van de ondersteuning die scholen hun leerlingen kunnen bieden. Voor het grootste deel van de leerlingen voldoet dit niveau om zich goed te kunnen ontwikkelen. Een deel van de middelen die de VCPO ontvangt in de lumpsum wordt besteed aan de versterking van de basisondersteuning. Voor een groot deel worden de middelen ingezet ter versterking van de intern begeleiding, de regie op onderwijs en ondersteuning in de school. Tevens vindt er binnen de VCPO ook extern ondersteuning plaats door ambulante ingezette

orthopedagogen, de schoolbegeleiders. Dit jaar heeft de VCPO de schoolbegeleiding uitgebreid en versterkt.

Het samenwerkingsverband ondersteunt de scholen in de vormgeving van het passend onderwijs. Daartoe zijn verschillende programma's ontwikkeld. Hieronder een overzicht, waarin ook de bijdrage.

	Verplichte afdrachten	P1 - basisondersteuning	P2 - AB/SOT	P3 - Trajectbegeleiding/HIA	P4 - O(U)A	P5 - Acute ondersteuning	P6 - Nascholing	P7 - Nieuwe impulsen	P8 - Bestuur en organisatie
Programma 1 - Passend onderwijs op school									
Programma 1a - Ondersteuning leerkracht		60%							
Programma 1b - Ondersteuning IB-er		20%							
Programma 1c - Ondersteuning schoolorganisatie	100%								
Programma 1d - Financiële ondersteuning								x	
Programma 2 - Passend onderwijs in het ROK		20%	70%	100%					
Programma 3 - Arrangementen en speciale doelgroepen						100%		x	
Programma 4 - Passend onderwijs speciaal									
Programma 4a - Speciaal Basisonderwijs	100%								
Programma 4b - Speciaal Onderwijs	100%								
Programma 4c - Toeleiding			30%						
Programma 5 - Samenwerking onderwijs - jeugdzorg								x	
Programma 6 - Bestuur, organisatie en toezicht							100%		100%
Programma 7 - Ontwikkeling								x	

In de eerste vijf programma's wordt het dekkend netwerk (de piramide), van licht naar zwaar, weergegeven. In programma 6 is de generieke overhead opgenomen. Programma 7 bevat de (nieuwe) ontwikkelingen. Dit zijn veelal projectmatige activiteiten.

Programma 2 "Passend onderwijs in het ROK" is in 2019 opgestart. Het betreft het werken in de regionale overleggen Kindkracht (ROK) per wijk of dorp. Scholen in een wijk werken hierin samen in de vormgeving van passend onderwijs. Als de doelstelling wordt gehanteerd dat alle kinderen in de eigen wijk/dorp onderwijs moeten krijgen, dan is samenwerking tussen de scholen een essentiële schakel. Deze samenwerking is om die reden ook benoemd als een van de leidende principes binnen Kindkracht en de besturen. *Programma 4 betreft het deelnamepercentage voor zowel het SO als het SBO*, voor ons samenwerkingsverband, in vergelijking met de landelijke en regionale cijfers, ligt dat percentage hoog. Met de inzet van de acties in 2019 is het gelukt het deelnamepercentage SBO te laten dalen van 2,97% naar 2,88%. Het aantal leerlingen bij het SO is echter opnieuw gestegen, van 2,46% naar 2,72%. Dit heeft de nodige gevolgen voor de begroting, waar dus relatief veel middelen worden besteed aan het speciaal onderwijs. Om ook middelen voor de basisondersteuning te kunnen blijven besteden is een daling noodzakelijk. Er wordt gestreefd naar een deelnamecijfer van 2,59% in 2023. Met de afschaffing van de HIA's, aanpassingen van voorzieningen, het mogelijk maken van maatwerk en strakke sturing op data wordt ervan uitgegaan dat deze forse daling mogelijk is.

In 2019 is *de governancestructuur* van het Samenwerkingsverband aangepast.

Hoofdpunten zijn:

- Benoeming van een professioneel bestuurder voor het Samenwerkingsverband
- Vorming van een onafhankelijke Raad van Toezicht – de huidige toezichthouders (bestuurders van de aangesloten besturen) hebben daarin geen zitting
- Vorming van een zgn. deelnemersraad. De deelnemersraad is een adviesorgaan van het bestuur met enkele bijzondere bevoegdheden die de positionering en advisering versterken. In de raad hebben de bestuurders van de aangesloten besturen zitting.

Onderwijsachterstandenbeleid

Binnen de VCPO

Vanaf schooljaar 2019-2020 worden de middelen voor het onderwijsachterstandenbeleid op een andere wijze verdeeld. Voortaan wordt het geld verdeeld op basis van de nieuwe CBS-indicator. Het CBS vond daarvoor 5 belangrijke factoren, waardoor leerlingen een onderwijsachterstand kunnen oplopen:

- het opleidingsniveau van beide ouders;
- het herkomstland van de moeder;
- de verblijfsduur van de moeder in Nederland;
- het gemiddelde opleidingsniveau van alle moeders op de school;
- of de ouders in de schuldsanering zitten

De gewichtenregeling en impulsregeling zijn komen te vervallen. In de huidige overgangsregeling wordt de nieuwe bekostiging van een school vergeleken met de bekostiging die de school zou hebben ontvangen op basis van de oude regelingen. De middelen worden op de scholen, conform de toewijzing in de overgangsregeling, onder meer ingezet op:

- Verkleining van de groepsgrootte
- Faciliteren van ambulante tijd van intern begeleiders, teacher leaders in de scholen
- Faciliteren van het leren van en met elkaar (waaronder collegiale consultatie, leergesprekken,.....)

Op gemeentelijk niveau

In de Lokale Educatieve Agenda worden door de besturen en gemeente de verschillende thema's van het onderwijsachterstandenbeleid verder uitgewerkt, t.w.

- De samenwerking is de voor- en vroegschoolse periode tussen de scholen en de aanbieders van de kinderopvang.
- De opvang van nieuwkomers op de Kameleon. In de gemeente Nissewaard worden asielzoekerskinderen en nieuwkomers, die de Nederlandse taal niet of onvoldoende beheersen in het eerste jaar opgevangen op de Kameleon. In dat jaar wordt hen de taal aangeleerd, zodanig dat zij succesvol kunnen instromen op de reguliere basisschool in de wijk.

De versterking van de samenwerking tussen onderwijs en zorg door m.n. een wijkgerichte benadering (zie ook ROK ontwikkeling in hoofdstuk Passend Onderwijs). In 2016 is de gemeente gestart met het project "Thuis in de wijk". Gemeenten staan vanaf 2015 voor de opgave het sociaal domein fundamenteel om te vormen, te transformeren. De gedachte is dat door het versterken en benutten van de eigen kracht van mensen én van de sociale structuren, minder beroep op dure zorg gedaan wordt. Gemeente, professionele organisaties (waaronder de scholen) en inwoners hebben uitgesproken hun krachten te willen bundelen en het concept "Thuis in de Wijk" inhoud en vorm te geven.

Personeel en organisatie

Ons HR-beleid richt zich op het verder ontwikkelen van professioneel kapitaal als basis voor goed onderwijs in een lerende professionele organisatie.

Wij zijn ervan overtuigd dat de kwaliteit van het onderwijs met name wordt bepaald door de kwaliteit van de leraren: hun expertise en ervaring, gedeelde verantwoordelijkheid voor het leren van de leerlingen, de onderlinge samenwerking en het doel- en opbrengstgericht werken bepalen in hoge mate het leren van de leerlingen. Uiteraard leveren ook andere medewerkers behalve leraren hun expliciete waardevolle bijdrage aan het onderwijs.

Strategisch HR-beleid

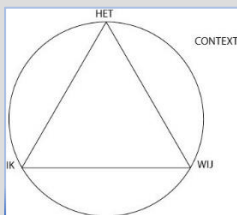
Het strategisch HR-beleid is afgestemd op het reisplan van het bestuur en hieruit zijn vier centrale thema's benoemd.

Het gevoerde beleid wordt met een vaste frequentie en met vaste thema's met betrokkenen geëvalueerd en bijgesteld. Hier wordt de zogenaamde PDCA-cyclus gevolgd. Bij het stellen van doelen worden zoveel mogelijk stakeholders betrokken teneinde de aanwezige expertise te benutten en zo veel mogelijk aan te sluiten bij de behoeften van de scholen. Voorts is gedeeld leiderschap een van onze principes van waaruit wij doelen en interventies bepalen. Een belangrijk onderdeel in het door ons gevoerde hrm-beleid is het zogenaamde 4D-model: Data verzamelen, Duiden, Doelen stellen en Doen. Door relevante informatie te verzamelen en hieraan de juiste waarde toe te kennen, kunnen de vereiste interventies beter aansluiten. Denk hierbij aan ziekteverzuim, strategische personeelsplanning, aantal pabostudenten et cetera.

In de schooldialoog tussen bestuurder, schoolleider en hrm-adviseur is het hrm-beleid een van de besproken onderwerpen.

Ons HR-beleid richt zich op Ik: de individuele medewerker, de professional; op wij: het team, zowel op schoolniveau als de gehele organisatie en het : de taak, het dagelijkse werk dat wordt verricht.

Deze komt voort uit de bedoeling van de organisatie: het verzorgen van goed onderwijs. De context staat voor de omgeving, het grotere geheel waar de organisatie onderdeel van uitmaakt; de wijk, de gemeente, de regio en verder.



HR sluit al deze elementen in en afhankelijk van de situatie zoomt ze in en uit.

De ene keer is er oog voor de individuele medewerker, dan weer voor het team, dan weer voor de organisatie in een bredere context. En er is altijd oog voor de onderlinge samenhang. De verbinding tussen ik, wij, het en context komt tot stand door de interactie tussen mensen. HR gaat over hoe mensen in een organisatie met zichzelf, met elkaar en met het werk omgaan.

Dat maakt HR tot een belangrijke cultuurdrager en laat zien dat iedereen eigenaar is van HR. De rol van de HR-adviseurs is om, samen met de leidinggevenden, voortdurend aandacht te vragen voor bovenstaande, de medewerkers te faciliteren en gemaakte afspraken die de cultuur borgen vast te leggen.

Het verder ontwikkelen van HR-beleid doen wij vanuit de volgende kernwaarden in willekeurige volgorde:

1. Wij geloven in iedere medewerker en sluiten iedere collega in.
2. Wij werken samen in een lerende en professionele organisatie waarbij eenieder aanwezig is vanuit verbinding met de leerlingen, de collega's, de samenleving en de toekomst. Onze grondgedachte is van 'ik naar wij' oftewel van 'ego naar eco'.

3. Wij zijn ons bewust van de omgeving en handelen hiernaar, er is sprake van gedeeld leiderschap en met een duidelijke koers weet iedere medewerker wat van hem of haar verwacht wordt.
4. Wij bieden een werkomgeving die bijdraagt aan de vitaliteit en gezondheid van alle medewerkers waardoor medewerkers met plezier naar hun werk komen.
5. Alle medewerkers zijn professionals en vakbekwaam: zij beheersen en ontwikkelen voortdurende de bij hun vak behorende competenties. Zij krijgen de daarbij behorende ruimte en worden op hun professional zijn aangesproken en uitgedaagd.
6. Alle medewerker zijn eigenaar van hun eigen welbevinden, loopbaan, professionaliteit, vitaliteit en de ontwikkeling van hun professioneel vermogen. De werkgever faciliteert, zorgt voor de juiste context waarbij het samenwerkend teamleren centraal staat.
7. Alle medewerkers zijn duurzaam inzetbaar, wat betekent dat zij meegroeien met veranderingen in de omgeving, op meerdere plekken inzetbaar zijn en voorbereid zijn op toekomstige ontwikkelingen.

HR-activiteiten moeten ertoe leiden dat alle medewerkers bij de VCPO vitale, vakbekwame professionals zijn en blijven. Bij de uitwerking van de verschillende HR-thema's maken we gebruik van de indeling van Wouter Hart uit het boek *Verdraaide organisaties*:



en passen we de volgende werkwijze toe:

- A. We starten bij de bedoeling van de organisaties: bijdragen aan het beste onderwijs voor de kinderen, wat betekent bijdragen aan de kwaliteit van de relatie tussen leerkracht en leerling.
- B. We benutten de kennis en professionaliteit van de medewerkers en sluiten aan bij de leefwereld (=de dagelijkse praktijk). Dit doen we door in verticale groepen met medewerkers van VCPO Spijkenisse en Prokind scholengroep (waar mogelijk samen) de verschillende HR-thema's uit te werken.
- C. We borgen de resultaten van deze uitwisseling in een passend en dynamisch systeem dat dienend is en meegroeit met de praktijk.
- D. Dit betekent dat vanuit de bedoeling en met de input vanuit de leefwereld komen de instrumenten, protocollen en richtlijnen tot stand. Dat wordt de systeemwereld genoemd.

Het onderwijs is continue aan verandering onderhevig en daarnaast worden wij de komende jaren geconfronteerd met een lerarentekort. Dit vergt van onze medewerkers enerzijds het vermogen om te acteren in een veranderende context en anderzijds om zich blijven te verbinden aan onze primaire doelstelling: zo goed mogelijk onderwijs aan onze leerlingen bieden.

Dit leidt tot vier centrale thema's waarlangs de ontwikkelingen in HR zich op korte en middellange termijn zich zullen voltrekken:

- E. De kwaliteit van het onderlinge contact: het goede gesprek oftewel de (professionele) dialoog
- F. Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid
- G. Gezamenlijke professionalisering verder ontwikkelen
- H. Voldoende vakbekwame medewerkers om de onderwijskwaliteit te borgen

Twee hrm-adviseurs zijn voor de besturen Vereniging Christelijk Primair Onderwijs (VCPO) Spijkenisse en Prokind scholengroep werkzaam. Vanuit de verbinding is ervoor gekozen om het HR-beleid zoveel mogelijk op beide besturen af te stemmen, waarbij uiteraard aan specifieke thema's per bestuur een andere invulling gegeven wordt.

Terugblik op 2019

In 2019 stond het thema '**voldoende vakbekwame medewerkers om de onderwijskwaliteit te borgen**' prominent op de agenda van alle betrokkenen. Heel Nederland kampt met tekorten en ook binnen onze regio worden de effecten daarvan zichtbaar. Op 1 augustus 2019 zijn wij er desondanks er in geslaagd om alle vacatures in de formatie op te vullen.

In schooljaar 2019-2020 is wel duidelijk geworden dat langdurige vervangingen een probleem zijn, mede omdat de bezetting van de VPR-pool te laag is.

Het tekort aan bevoegde leraren staat centraal en wij plegen die interventies die noodzakelijk om het risico op een eventueel tekort zo klein mogelijk te houden.

Het bestuur beschikt over een kwantitatieve strategische personeelsplanning (SPP), die ieder half jaar wordt herijkt. Op basis van deze data worden verschillende scenario's uitgewerkt waarbij ook rekening wordt gehouden dat medewerkers mogelijk voor het bereiken van de AOW-leeftijd kiezen voor vroegpensioen. Op basis van deze scenario's wordt beoogd om tijdig de vereiste interventies te plegen en die investeringen te plegen die ervoor zorgdragen dat de verzorging van het onderwijs niet onder druk komt te staan.

In samenwerking met de besturen van Voorne-Putten en Rozenburg is een plan van aanpak lerarentekort ontwikkeld. In dit plan zijn zes actielijnen opgesteld, t.w.:

1. Verhogen in- door- en uitstroom pabostudenten
2. Stimuleren van zij-instromers
3. Behoud van leraren
4. Activeren van stille reserves
5. Verbeteren belonings- en carrièreperspectief
6. Innoveren en anders organiseren van onderwijs

Het begeleiden van studenten, startende leerkrachten, zij-instromers en herintreders is een cruciale factor om medewerkers te bijven boeien en uitval te voorkomen. In 2019 is gestart met het ontwikkelen van een doorlopende opleidings- en begeleidingslijn voor 1^e jaars pabostudenten tot basisbekwaamheid. Het doel is dat deze lijn in schooljaar 2020-2021 geïmplementeerd is.

Een onderdeel van deze lijn is dat dat inspiratiebijeenkomsten en intervisiebijeenkomsten voor diverse doelgroepen zijn georganiseerd.

In het kader van boeien en binden proberen wij zo veel mogelijk aan te sluiten bij de (mogelijk tijdelijke) behoefte van de individuele medewerker. Als centraal HR-thema voor de komende periode is opgenomen om het goede gesprek oftewel de (professionele) dialoog te versterken en de instrumenten meer aan te laten sluiten bij de centrale HR-thema's.

Professionalisering

Netwerkbijeenkomsten, professionele leergemeenschappen, studiedagen op school-, wijk- en bestuursniveau, inspiratiebijeenkomsten verzorgd door het samenwerkingsverband Kindkracht et cetera hebben dit jaar op vele plekken plaatsgevonden. Hierbij ligt de focus dan voornamelijk op 'van en met elkaar leren'. De opbrengst van deze dagen zijn waardevol, omdat de opgedane kennis, vaardigheden of anders terugvloeien naar het onderwijs. Hiermee wordt het onderwijs aan onze leerlingen naar een hoger niveau gebracht.

Ook hebben veel medewerkers zich op individueel niveau verder geprofessionaliseerd. Ook deze trajecten zijn waardevol en hebben een grote toegevoegde waarde voor ons onderwijs.

Vitaliteit, duurzame inzetbaarheid en ziekteverzuim

Een organisatie is zo gezond en vitaal als zijn medewerkers. Een vitale medewerker is betrokken, heeft energie en heeft vaak ook meer plezier in zijn of haar werk. Wij streven dat zoveel mogelijk medewerkers met plezier naar hun werk komen. Dit zal ook een positief effect op het verzuim hebben.

Door in vroeg stadium te onderzoeken welke belemmeringen invloed hebben op het welbevinden van de medewerker kunnen preventieve maatregelen getroffen worden. Van belang is dan ook het preventief verzuimbeleid. Om ons hierin te ondersteunen is met ingang van 1 januari 2019 een samenwerking aangegaan met een nieuwe arbodienst, Perspectief. Doelstelling was om het verzuimpercentage terug te brengen naar 5%. Hierin zijn wij niet geslaagd: het ziekteverzuimpercentage over 2019 bedraagt 5,7%. In dit jaar was de meldingsfrequentie 0,8% en de gemiddelde verzuimduur was 8,4 dagen.

Het ziekteverzuim geeft in de afgelopen drie jaar een redelijk stabiel beeld.

Ziekteverzuimpercentage (voortschrijdend)					
Norm: maximaal 5%	2015	2016	2017	2018	2019
1 ^e jaar	6,97	6,18	4,34	5,57	4,45
2 ^e jaar	0,91	0,54	0,7	0,93	1,25
Totaal	7,88	6,72	5,04	6,5	5,7

Gemiddelde ziektemeldingsfrequentie					
Norm: 1,2	2015	2016	2017	2018	2019
	1,31	0,75	0,71	0,86	0,8

Verzuimduur (voortschrijdend)					
Norm: 15,9	2015	2016	2017	2018	2019
	12,7	13,3	8,9	11,7	8,4

Vervangingsbeleid

Vanaf augustus 2017 is de VPR-pool, die opgericht is door de zes samenwerkende besturen op Voorne-Putten en Rozenburg, actief. In de VPR-pool zijn leerkrachten werkzaam die ingezet kunnen worden voor langdurige vervanging op een van de zestig scholen van alle besturen. Door de krapte aan leerkrachten op de arbeidsmarkt heeft de VPR-pool niet aan alle vervangingsverzoeken kunnen voldoen.

Risicodragend deel van de formatie

In dit jaar zijn geen medewerkers in het risicodragend deel van de formatie geplaatst.

Instroom- en uitstroom

Instroom: 28 medewerkers (incl. medewerkers VPR-pool en de Cirkel)

Uitstroom: 29 medewerkers

Reden uitstroom:

Ontslag op eigen verzoek: 20

Pensioen: 2

Vroegpensioen: 5

Langdurige arbeidsongeschiktheid: 2

Kengetallen op 31-12 2019

Aantal medewerkers	Wtf
221	149,01

Type aanstelling		
	Aantal	Wtf
Vaste aanstelling	183	129,28
Tijdelijke aanstelling	38	19,73
Totaal	221	149,01

Verhouding fulltime en parttime	
Fulltime medewerkers	47
Parttime medewerkers	174
Totaal	221

Personeelssterkte per geslacht		
	Aantal	Wtf
Vrouwen	191	126,31
Mannen	30	22,7
Totaal	221	149,01

MATERIEEL

Onderwijskantoor de Cirkel

De besturen op Voorne-Putten & Rozenburg (VPR) werken nauw samen op het gebied van de financiële- en salarisadministratie. De samenwerking vindt plaats op grond van kosten voor gemene rekening.

In de afgelopen jaar heeft de Cirkel zich verder ontwikkeld in haar dienstverlening. De financiële, personeels- en salarisadministratie is verder op elkaar afgestemd. Op de afdeling voor personeels- en salarisadministratie is de formatie uitgebreid met 0,6 fte. Het kantoor staat onder leiding van het hoofd bedrijfsvoering.

Veiligheid

Alle speeltoestellen hebben de jaarlijkse veiligheidsinspectie ondergaan. De uitslag van deze inspectie heeft geleid tot enkele aanpassingen aan de toestellen.

Op alle scholen is er een veiligheidsprotocol ontwikkeld, waarin de scholen beschrijven op welke wijze zij omgaan met de fysieke, maar ook sociale veiligheid op de school.

Jaarlijks maakt ook de brandweer, in het kader van de gebruiksvergunning, een inspectieronde op de scholen. De gebreken, die niet voldeden aan de veiligheidsvoorschriften van het Bouwbesluit 2012, zijn op alle scholen hersteld.

Decentralisatie buitenonderhoud

Sinds 1 januari 2015 zijn de schoolbesturen in het primair onderwijs verantwoordelijk voor zowel het binnenonderhoud als het buitenonderhoud van de schoolgebouwen.

De gemeente is nog steeds de verantwoordelijke als het gaat om de bekostiging van zaken als nieuwbouw, renovatie en uitbreiding.

In 2016 is in samenwerking met de besturen Voorne-Putten & Rozenburg een contract aangegaan met Anculus vastgoedbeheer. Anculus heeft de meerjarenplanning van het onderhoud op de VCPO-scholen geactualiseerd.

Conditiemetingen gebouwen

Wanneer naar de bouwjaren wordt gekeken dan blijkt dat het overgrote merendeel van de gebouwen in de jaren '70 en '80 is gebouwd. De onderhoudsconditie van de scholen is goed, iedere school scoort "geaggregeerd" een 2. Om de conditie van de gebouwen op niveau te houden, vraagt dit van de VCPO in de komende jaren grote investeringen.

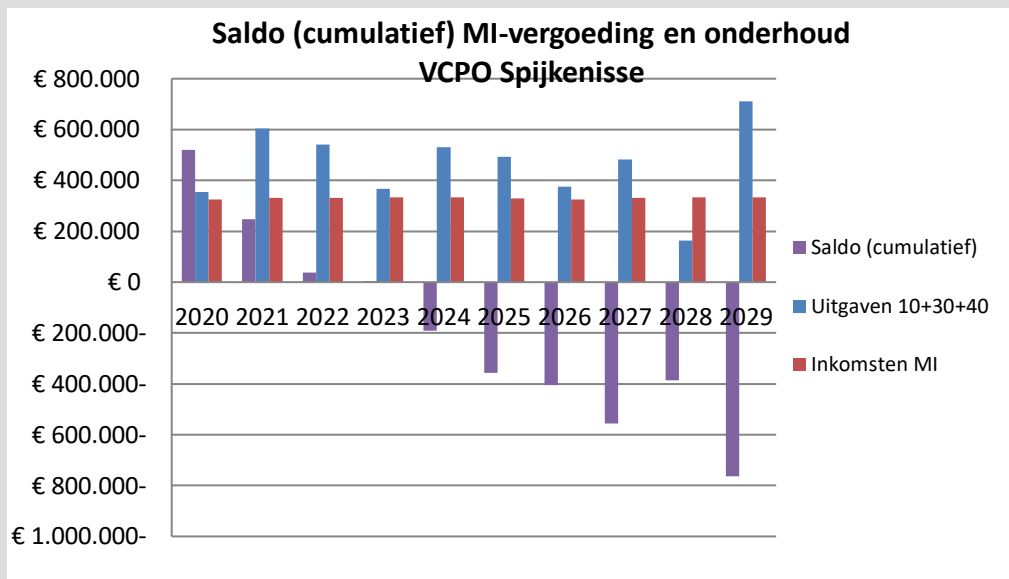
Conditie score	Omschrijving	Toelichting
1	Uitstekende conditie	Incidenteel geringe gebreken, maar niet als gevolg van veroudering
2	Goede conditie	Incidenteel geringe veroudering
3	Redelijke conditie	Plaatselijk zichtbare veroudering. Functievervulling van bouw- en installatiedelen niet in gevaar
4	Matige conditie	Functievervulling van bouw- en installatiedelen incidenteel in gevaar
5	Slechte conditie	De veroudering is onomkeerbaar
6	Zeer slechte conditie	Technisch rijp voor sloop
9	Niet te inspecteren	

Tabel 3.1 Conditie scores VCPO Spijkenisse 2019

Locatie	De Rank-Lisstraat	De Rank-Oranjelaan	Marimba Sterrenkwartier-Galiileilaan	De Duif-Salamanderveen	De Duif-Snoekerveen	De Bron (Viasdreef)	Het Baken	De Hoeksteen-Gangestraat	Het Anker- Rutgers-Hoitsemastr.	SBO de Branding- Anne Frankstraat
Brin	12JW	12JW-02	13PG03	13PG	13PG-01	13TG	13WQ	15CC	23CR	23XL
Bouwjaar	1963	1958	1971	1973	1976	1981	1982	1987	1989	1990
Uitbreiding cq Renovatie	2000	2006								2012
Buitenwanden	2	2	2	9	1	9	9	9	9	9
Binnenwanden	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
Daken	2	2	9	2	1	9	3	1	9	9
Buitenwandopeningen	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
Binnenwandopeningen	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2
Dakopeningen	9	5	2	2	2	3	2	3	3	9
Buitenwandafwerkingen	2	2	1	2	3	3	2	2	1	2
Binnenwandafwerkingen	1	3	2	9	2	2	9	2	9	2
Vloerafwerkingen	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1
Trap- en hellingafwerkingen	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
Plafondafwerkingen	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2
Schilderwerk	3	3	2	3	1	2	3	3	2	2
Dakafwerkingen	3	1	9	3	2	2	4	2	3	3
Warmteopwekking	2	1	1	3	3	2	3	1	1	9
Afvoeren	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2
Water	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2
Warmtedistributie	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Luchtbehandeling	9	1	9	9	5	3	2	2	2	2
Centrale elektrotechnische voorzieningen	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2
Verlichting	1	3	1	1	1	2	3	3	2	2
Beveiliging	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Gebouwbeheersvoorzieningen	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
Vaste keukenvoorzieningen	2	1	2	1	3	2	1	2	2	3
Vaste sanitairvoorzieningen	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Terreinafwerkingen e.d.	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2
Totaal	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
Jaar (her)inspectie	2020	2020	2019	2019	2019	2020	2020	2019	2020	2019

In onderstaand overzicht wordt een beeld geschetst van de onderhoudsvoorziening van waaruit deze investeringen worden gefinancierd. Jaarlijks wordt een bedrag van € 225.000 gedoteerd.

Uit de grafiek blijkt dat het saldo van de voorziening bij een gelijkblijvende jaarlijkse dotatie tot 2023 voldoende is om alle uitgaven aan onderhoud te doen, vanaf 2023 is het saldo niet meer toereikend bij dotatie van € 225.000,= per jaar. Het saldo neemt vanaf 2023 sterk af. Dit komt omdat vanaf dat moment de begrote onderhoudskosten beduidend toenemen.



Tabel 2.4 Grote uitgaven in de jaren 2024,2025,2027

De Rank Lisstraat	2024-2025	€ 84.351,-
De Rank Oranjelaan	2024-2025	€ 64.103,-
Het Baken	2024	€ 66.599,-
Het Anker	2024-2025	€ 103.114,-
SBO de Branding	2024	€ 70.078,-
De Hoeksteen	2027	€ 70.439,-

Trendgrafiek saldo onderhoud VCPO Spijkenisse

In 2020 zal, mede op basis van de resultaten van de haalbaarheidsonderzoeken huisvesting in de gemeente Nissewaard, de benodigde dotatie en de aanwendungen de komende jaren zo nodig worden bijgesteld. (zie paragraaf Integraal Huisvestingsplan)

Brandveiligheid

De Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond controleert periodiek de brandveiligheid, waar onderhoudsacties uit kunnen komen. In 2019 zijn enkele kleine overtredingen geconstateerd, die inmiddels zijn hersteld.

Integraal Huisvestingsplan

In 2017 is er met de gemeente een bestuursakkoord gesloten m.b.t. de toekomstige huisvesting van de schoolgebouwen in Nissewaard.

Afgesproken is om binnen de termijn van 5 jaar nieuwbouw te realiseren in Sterrenkwartier, op de Marimba en Paus Johannes, en in de Elementen, waarbij ook de Hoeksteen betrokken is. In 2019 is er een start gemaakt met het opstellen van het programma van eisen voor Marimba in Sterrenkwartier, de beoogde datum van de oplevering nieuwbouw ligt in augustus 2022. Het project Elementen is nog steeds niet opgestart vanwege de onduidelijkheid over de beoogde locatie.

In 2018 is voor de schoolgebouwen in Noord, Centrum, Akkers/Vogelenzang en Waterland een haalbaarheidsonderzoek uitgevoerd. Onderdeel van dit onderzoek is een schouw, een ruimteanalyse en een wijkanalyse. Begin 2020 zal er een prioritering van aanpak en een doorkijk van investeringen voor 2022 en verder worden vastgesteld.

Schoonmaak

Per 1 maart 2016 is de VCPO, na Europese aanbesteding, een nieuw schoonmaakcontract voor 3 jaar aangegaan met CTS Bedrijfsdiensten B.V. te Waalwijk.

Om de kwaliteit te waarborgen wordt er door een extern bedrijf tweejaarlijks een schoonmaakcontrole uitgevoerd. Bij een score van 5,5 of minder vindt een herkeuring plaats. Is de kwaliteit van de schoonmaak dan nog onvoldoende, dan wordt de schoonmaakvergoeding ingehouden totdat de kwaliteit op voldoende niveau is. In 2019 is deze clause in de maanden na de zomerschoonmaak toegepast. Deze schoonmaak was nl. van onvoldoende kwaliteit.

In 2020 wordt de schoonmaak opnieuw Europees aanbesteed.

ORGANISATIE EN COMMUNICATIE

Leerlingaantallen

In bijgaande tabel wordt het leerlingenaantal over de 5 laatste jaren van de scholen weergegeven.

	2015	2016	2017	2018	2019
RANK	480	494	468	458	463
MARIMBA	216	227	245	270	278
DUIF	232	228	213	223	217
BRON	211	205	188	182	176
BAKEN	188	194	182	177	184
HOEKSTEEN	246	261	274	296	316
ANKER	233	229	208	214	225
TOTAAL BaO	1806	1838	1778	1820	1859
BRANDING	83	100	115	115	105
TOTAAL VCPO	1889	1938	1893	1935	1964

Te zien is een stijging van het aantal leerlingen binnen de reguliere basisscholen, m.n. beïnvloed door de groei op de Hoeksteen en Marimba, Anker en het Bakken. Het leerlingenaantal op SBO de Branding daalde in 2019. Kijkende naar het ingezette beleid rond het passend onderwijs zal deze trend in de komende jaren zich doorzetten.

Buitenschoolse opvang

De VCPO heeft m.b.t. buitenschoolse opvang samenwerking met de verschillende organisaties voor kinderopvang, nl. SKS Alles Kids, Mundo en Klein maar Dapper, RDV Kids. Belangrijke punten in de samenwerking zijn de afstemming tussen school en opvang (tijden, vervoer, jaarplanning) en de kwaliteit van de opvang.

Tussen de Middagopvang

Schoolbesturen hebben de verantwoordelijkheid om het overblijven op hun school/scholen te (laten) organiseren. Scholen maken voor hun tussen de middagopvang een eigen keuze. Deze is afhankelijk van de locatie, het gebouw, de beschikbaarheid van ouders en mogelijkheden voor samenwerking. Een deel van de scholen, t.w. de Rank, Marimba Groenewoud, de Duif, de Bron, het Bakken en het Anker is samenwerking aangegaan met kinderopvangorganisaties. Daarbij is er voor een opzet gekozen, waarbij de opvang wordt geleid door professionele leid(st)ers, ondersteund door vrijwilligers. Redenen om voor deze opzet te kiezen zijn het waarborgen van continuïteit en de kwaliteit. De Marimba Sterrenkwartier heeft er voor gekozen de tussendemiddagopvang te laten verzorgen door vrijwillige ouders. Ook in deze opzet is er aandacht voor de kwaliteit. Op SBO de Branding wordt i.v.m. een continuooster de overblijf verzorgd door het personeel.

Sociale Veiligheid

De Wet Sociale Veiligheid op scholen is per 2017 van kracht geworden.

In 2018 zijn de gezamenlijke onderwijsbesturen op Voorne-Putten-Rozenburg daartoe gaan samenwerken op het gebied van preventie machtsmisbruik, vertrouwenswerk en de klokkenluidersregeling.

De VCPO-scholen zijn voor interne professionalisering en intervisie aangesloten bij het al bestaande netwerk van intern contactpersonen van de bij Prokind aangesloten scholen. Op alle scholen zijn intern contactpersonen actief, op vier scholen wordt deze taak door 2 personen ingevuld. Als externe vertrouwenspersonen (EVP) functioneerden gedurende het verslagjaar twee medewerkers van de CED-Groep. Inmiddels is op de website van

het bestuur en alle aangesloten scholen de klachtroute en de namen van interne contactpersonen en externe vertrouwenspersonen goed te vinden.

Tijdens de netwerkbijeenkomsten worden de interne contactpersonen geïnformeerd over actuele ontwikkelingen binnen het sociaal veiligheidsbeleid. Er wordt geadviseerd om op de scholen in overleg met de directie de stand van zaken te bespreken en waar nodig acties uit te zetten. In september heeft er tevens een voorlichtingsavond voor alle belangstellenden (intern contactpersonen, IB-ers, directies en ook de oudergeleding van de MR-en) plaatsgevonden. Doelstelling van deze avond was hen te informeren over de taak/functie van het vertrouwenswerk, de klokkenleidersregeling en over hoe dit binnen de samenwerkende besturen op Voorne-Putten-Rozenburg georganiseerd is.

De externe vertrouwenspersonen zijn in 2019 niet actief betrokken geweest bij klachten en/of meldingen. Steeds meer scholen vinden de weg naar de externe vertrouwenspersoon als sparringpartner. Met enige regelmaat worden de EVP-ers telefonisch benaderd om mee te denken over het voorkomen van escalatie van potentiële conflicten, klachten of meldingen. Het gering aantal daadwerkelijke klachten en meldingen kan hier wellicht uit verklaard worden. Sinds de invoering van de klokkenluidersregeling (wettelijke verplichting voor elk bestuur met meer dan 50 medewerkers) is de externe vertrouwenspersoon ook beschikbaar voor klokkenluiders. Tot op heden is van deze mogelijkheid geen gebruik gemaakt.

Klachtencommissie

In 2019 zijn er bij de klachtencommissie geen klachten door ouders ingediend.

Externe communicatie

De VCPO heeft ook in 2019 een open dag voor (toekomstige) ouders op alle scholen gehouden. Een dergelijke dag vindt elk jaar plaats.

Samenwerking

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de belangrijkste contractanten in 2019.

Contracten betreffende:	Firma
Schoonmaak	ACS Bedrijfsdiensten B.V.
Levering energie	Energie Direct
Vuilophaaldienst	Van Vliet
Onderhoud CV installaties	Van Dorp Installatietechniek B.V.
Dakwerk, klein onderhoud	Consolidated Nederland B.V.
Dakwerk, groot onderhoud	A. Verschoor dakbedekkingen VOF
Schilderwerk	H. Hoogvliet Zn B.V.
Projectstoffering	G&S Project B.V.
Buitenterrein	Donkergroen B.V. / Braber
Onderhoud nood-en transparantverlichting	Kling
Lease kopieermachines	Canon
ICT Netwerkbeheer	Rolf Groep
Salarisadministratie	RAET
Onderhoud groenvoorziening	Braber B.V.
Onderhoud speeltoestellen	Nijha
Verzuim-/re-integratie	Perspectief

Met een groot aantal instanties is frequent contact en samenwerking.

- Gemeente Nissewaard
- De kerken in Spijkenisse
- Samenwerkingsverband Passend Onderwijs "Kindkracht"
- Kinderopvangorganisaties "SKS Alles Kids" en "Mundo", "Klein naar dapper"
- De schoolbesturen voor primair onderwijs, plaatselijk en regionaal
- Het Voortgezet Onderwijs, waaronder het Penta College Scala en Oude Maas
- De opleidingsscholen In Holland, Zadkine en Albeda

FINANCIEN

Coronacrisis

Als gevolg van het uitbreken van de Covid-19 crisis is een onzekere situatie ontstaan. Deze onzekerheid wordt mede veroorzaakt door maatregelen welke door de overheid worden ingesteld om de verspreiding van het Covid-19-virus te beperken. Het effect op de VCPO en de vraag of dit op termijn kan leiden tot continuïteitsproblemen is onduidelijk. De overheid heeft steunmaatregelen aangekondigd, echter de exacte uitvoering en uiteindelijke afwikkeling hiervan is ook nog onduidelijk. Hierdoor bestaat er een onzekerheid die naar onze inschatting niet van materieel belang is op grond waarvan gereede twijfel zou kunnen bestaan over de continuïteit van het geheel van de werkzaamheden van de vereniging. Gezien de bijzondere situatie rondom het Covid-19-virus in combinatie met de branche (primair onderwijs) waarin de vereniging zich bevindt én de steun die door de overheid is uitgesproken, verwachten wij geen continuïteitsissue op deze grond voor de vereniging. Wij zijn dan ook van mening dat de waarderingsgrondslagen op basis van continuïteit kunnen worden gehandhaafd. De in de onderhavige jaarrekening gehanteerde grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn dan ook gebaseerd op de veronderstelling van continuïteit van de vereniging.

Conclusie

Hoewel onzeker zijn wij op dit moment niet van mening dat de gevolgen van het Covid-19-virus een materieel negatief effect zullen hebben op onze financiële conditie of liquiditeit.

Gerealiseerd in 2019

Er is voor 2019 een begroting vastgesteld met een tekort van € 13.967. De realisatie van € 280.168 positief wijkt daarvan sterk af. In onderstaand overzicht zijn de belangrijkste mee-en tegenvallers opgenomen.

De totale baten, inclusief financiële baten, bedroegen in 2019 € 13.340.579 (begroot € 12.541.890) en de totale lasten bedroegen € 13.059.070 (begroot € 12.555.657).

<u>Begroot resultaat 2019</u>				-13.967
	Exploitatie	Voorziening	Bestemmingsreserve	
De personele rijksvergoedingen zijn in 2019 met 3,13% geïndexeerd. De indexering is bedoeld voor dekking hogere werkgeverslasten en voor CAO afspraken	283.000			
Eénmalige uitkering op grond van het convenant werkdrukverlaging van € 99,25 per leerling, waarbij reeds rekening is gehouden met een verevening ten laste van het basisonderwijs en ten gunste van het SO en SBO (2020).	165.000			
Overige rijksvergoedingen zoals bekostiging tussentijdse groei en onderwijsachterstandenbeleid	99.000			
Uitgaven bestemmingsreserve Innovatie. Uitgaven zijn verwerkt in de exploitatie van VCPO en worden via resultaatbestemming ten laste gebracht van de bestemmingsreserve Innovatie.			-17.000	

Toename loonkosten door extra investeringen het Anker, de Hoeksteen en de Branding. Tevens zijn in 2019 twee zij-instromers gestart en zijn de ABP-premies per 1 januari 2019 gestegen. Ook is aan twee oud-medewerkers, vanwege ontslag na ziekte een transitievergoeding betaald.	-192.000			
Dotatie voorziening langdurig verzuim, deze was niet begroot		-42.000		
Resultaat op exploitatie 2018, Dit resultaat wordt veroorzaakt door o.a. hogere materiele uitgaven voor het onderzoek naar samenwerking met Prokind, huisvestingslasten en ICT licenties. De overige baten zijn hoger door onder andere de vordering transitievergoedingen	-3.000			
<u>Resultaat 2019</u>	352.000	-42.000	-17.000	280.000

Bestemming van het resultaat 2019

Eigen vermogen

	Stand 1-1-2019	Resultaat	Overige mutaties	Stand 31-12-2019
	EUR	EUR	EUR	EUR
Algemene reserve	1.456.514	288.248		1.744.762
Bestemmingsreserve (publiek)	50.280	-17.244		33.036
Bestemmingsreserve (privaat)	90.998	9.164		100.162
Eigen vermogen	1.597.792	280.168		1.877.960

Financiële kengetallen

De waarden van de financiële kengetallen zien er per 31-12-2019 als volgt uit:

Tabel: waarden financiële kengetallen

KENGETAL	2019	2018	Risico indicatoren OCW
Solvabiliteit 1	43,5%	45,3%	geen vastgesteld
Solvabiliteit 2	57,6%	66,9%	<30%
Current ratio	1,8	2,2	< 0,75
Weerstandsvermogen	14,2%	12,7%	< 5%

Solvabiliteit

1) *Eigen vermogen gedeeld door het totale vermogen.*

2) *Eigen vermogen en voorzieningen gedeeld door het totale vermogen.*

De solvabiliteit geeft de verhouding tussen eigen en vreemd vermogen aan en geeft daarmee inzicht in de financieringsopbouw. De solvabiliteit geeft ook aan in hoeverre de instelling op langere termijn aan haar verplichtingen kan voldoen.

De solvabiliteit (2) van VCPO Spijkenisse van 57,6% wil zeggen dat het vermogen grotendeels uit eigen vermogen en voorzieningen bestaat. De solvabiliteit ligt ruim boven de signaleringsgrens. Hieruit kan worden geconcludeerd dat de vermogenspositie van VCPO Spijkenisse goed is en dat VCPO Spijkenisse in staat is aan haar verplichtingen op langere termijn te voldoen.

Liquiditeit (current ratio)

De verhouding tussen de vlottende activa (som van liquide middelen, vorderingen en voorraden) en de kortlopende schulden.

De liquiditeit geeft aan in hoeverre de instelling op korte termijn (korter dan een jaar) aan haar verplichtingen kan voldoen. De liquiditeitsratio geeft aan dat 1,8 keer kan worden voldaan aan de uitstaande kortlopende schulden, bestaande uit kortlopende verplichtingen aan kredietinstellingen, crediteuren, nog te betalen posten en de overlopende passiva. De liquiditeit is, ondanks een positief exploitatieresultaat, gedaald door een toename van de kortlopende schulden en een uitputting van de voorzieningen.

Weerstandsvermogen

Het eigen vermogen uitgedrukt in een percentage van de totale baten.

Het weerstandsvermogen geeft aan in hoeverre de organisatie erin slaagt om niet voorziene en tot de reguliere bedrijfsvoering behorende risico's te financieren. Het weerstandsvermogen van VCPO Spijkenisse is ten opzichte van 2018 door het positieve resultaat toegenomen naar 14,2 % en ligt hiermee ruim boven de signaleringsgrens van 5% van het ministerie. Binnen VCPO houden wij 10% aan als ondergrens. Bij toepassing en verankering van het risicomanagement in de organisatie en het goed functioneren van de planning- en control cyclus blijven altijd restrisico's achter. Voor het opvangen van de mogelijke financiële effecten hiervan heeft de VCPO ruim voldoende weerstandsvermogen.

Toelichting op de financiële positie en gang van zaken verslagjaar

Grondslagen

De grondslagen voor waardering van activa, passiva en van resultaatbepaling zijn, met uitzondering van de berekening van de voorziening jubileumuitkeringen, ongewijzigd ten opzichte van het voorgaande jaar. De voorziening is opgenomen tegen contante waarde voor toekomstige uitbetalingen en is afhankelijk van de geschatte blijfkans, gemiddelde salarisstijging en disconteringsvoet. De gehanteerde discontovoet bedraagt 1%.

Balans

Onderstaand de balans per 31-12-2019. Deze balans is een momentopname van de vermogensstructuur van de VCPO.

Activa	31-12-2019		31-12-2018	
	EUR		EUR	
Vaste Activa				
Materiële vaste activa	969.097		946.590	
Financiële vaste activa	0		39.782	
<u>Totaal vaste activa</u>		<u>969.097</u>		<u>986.372</u>
Vlottende activa				
Vorderingen	1.113.229		1.060.379	
Liquide middelen	2.233.231		1.475.536	
<u>Totaal vlottende activa</u>		<u>3.346.460</u>		<u>2.535.914</u>
<u>Totaal activa</u>		<u>4.315.557</u>		<u>3.552.286</u>
Passiva				

	31-12-2019 EUR		31-12-2018 EUR	
Eigen Vermogen	1.877.960		1.597.792	
Voorzieningen	605.456		756.894	
Kortlopende schulden	1.832.141		1.167.600	
<u>Totaal passiva</u>		<u>4.315.557</u>		<u>3.522.286</u>

Toelichting op de balans

De *vaste activa* is toegenomen doordat het bedrag aan afschrijvingen lager was dan het bedrag aan investeringen in 2019. Toename van de investeringen wordt voor een groot gedeelte veroorzaakt door investeringen gedaan in o.a. chromebooks en touchscreens. Jaarlijks vindt een opschoning van de activa plaats. Niet meer aanwezig activa wordt gedesinvesteerd. Tevens worden jaarlijks de investeringsplannen geactualiseerd.

De boekwaarde van de materiële vaste activa is met € 22.507 gestegen ten opzichte van 2018. In 2019 is voor een bedrag van € 241.424 afgeschreven en er is voor een bedrag van € 263.931 geïnvesteerd.

De *financiële vaste activa* heeft betrekking op een vordering op het UWV conform de nieuwe wetgeving over de compensatie van betaalde transitievergoeding na langdurige arbeidsongeschiktheid welke in werking treedt op 1 april 2020. Aangezien verwacht wordt dat deze vordering in 2020 zal worden ontvangen, is deze opgenomen onder de vlottende activa.

In de *vlottende activa* heeft geen ongebruikelijke fluctuatie plaatsgevonden.

De liquide middelen zijn toegenomen door het positieve resultaat van 2019 en de bij de kortlopende schulden beschreven ontvangen dubbele bekostiging voor Marimba. In het kasstroomoverzicht van de jaarrekening wordt de mutatie van de liquide middelen nader toegelicht.

Het *eigen vermogen* is toegenomen door het positieve resultaat 2019. De *personeelsvoorziening* is toegenomen door een verhoogde dotatie en de *onderhoudsvoorziening* is afgenomen.

Eigen Vermogen

De algemene reserve vormt een buffer ter waarborging van de continuïteit van de VCPO Spijkenisse. Deze wordt opgebouwd uit de resultaatbestemming van overschotten welke ontstaan uit het verschil tussen de toegerekende baten en werkelijk gemaakte lasten. In geval van een tekort wordt dit resultaat ten laste van de algemene reserve gebracht.

Bestemmingsreserves

Onder de bestemmingsreserves zijn de reserves opgenomen die bedoeld zijn voor specifieke toekomstige lasten waarvoor de toegerekende toekomstige baten onvoldoende zijn. Daarom is door het bestuur een beperkte bestedingsmogelijkheid aangebracht.

Bestemmingsreserve Kwaliteit en Innovatie

Om mogelijkheden te hebben om extra investeringen te kunnen in kwaliteit of innovatie wordt er een bestemmingsreserve gecreëerd. Deze reserve wordt ingezet om de kwaliteit van het onderwijs te versterken en nieuwe ontwikkelingen mogelijk te maken.

Voorzieningen

De VCPO kent de volgende voorzieningen:

Voorziening Jubilea

Op basis van Richtlijn 271 van de Raad van de Jaarverslaggeving is een voorziening opgenomen voor verplichtingen uit hoofde van toekomstige uitkeringen bij ambtsjubilea van personeelsleden. De voorziening is opgenomen tegen contante waarde voor toekomstige uitbetalingen en is afhankelijk van de geschatte blijfkans, gemiddelde

salarisstijging en disconteringsvoet. De gehanteerde discontovoet bedraagt 1%. De werkelijke jubilea- uitkeringen worden ten laste van deze voorziening gebracht. De voorziening bedraagt per 31 december 2019 € 112.842.

Voorziening langdurig verzuim

De voorziening langdurig verzuim wordt gevormd voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend of geheel niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid. In 2018 is de voorziening gecreëerd en in 2019 heeft een dotatie van € 42.328 plaatsgevonden.

Voorziening groot onderhoud

De voorziening voor de gelijkmatige verdeling van onderhoudskosten gebouwen wordt bepaald op basis van de te verwachten kosten over een reeks van jaren op basis van de meerjaren onderhoudsplanning (MOP). De MOP is opgesteld en geactualiseerd in 2019 door Anculus. (zie hoofdstuk materieel)

Bij het opstellen van de MOP door Anculus worden de uitgaven beoordeeld om ervoor te zorgen dat de voorziening niet gebruikt wordt voor huisvestingsvoorzieningen waar de gemeente verantwoordelijk voor is.

In 2019 is € 330.415 onttrokken en € 225.000 gedoteerd aan de voorziening. Het saldo van de voorziening bedraagt per 31 december 2019 € 450.287.

Kortlopende schulden

Naast de gebruikelijke kortlopende vorderingen OCW, die worden veroorzaakt door het afwijkende betaalritme van het ministerie, is een bedrag van € 482.000 aan teveel ontvangen subsidies opgenomen. Per 1 augustus 2019 heeft Marimba weer een eigen brinnummer, tot 1 augustus maakte de school administratief onderdeel uit van de Duif. In de systemen van het ministerie is voor de leerlingen van de Marimba zowel via de Duif als via het nieuwe brinnummer rijksvergoeding ontvangen. Nadat VCPO contact hierover heeft opgenomen met het ministerie is in januari 2020 een deel van de rijksvergoeding gecorrigeerd en verrekend. Voor enkele andere onderdelen, zoals het personeels-en arbeidsmarktbeleid, de prestatiebox en de onderwijsachterstandsmiddelen, heeft deze verrekening nog niet plaatsgevonden.

Toelichting op de staat van baten en lasten Staat van baten en lasten VCPO Spijkenisse 2019

	Realisatie	Begroot	Realisatie
BATEN	2019	2019	2018
	EUR	EUR	EUR
Rijksbijdragen	11.929.371	11.397.452	11.025.353
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	84.197	26.100	139.072
Overige baten	1.215.277	1.118.338	1.287.872
Totaal Baten	13.228.845	12.541.890	12.452.872
LASTEN			
Personeelslasten	10.544.923	10.370.681	10.481.217
Afschrijvingen	241.424	253.076	250.577
Huisvestingslasten	1.004.424	867.700	873.842
Overige lasten	1.156.565	1.064.200	1.121.138
Totaal Lasten	12.947.936	12.555.657	12.726.735
Saldo Baten en Lasten	281.509	-13.767	-274.439
Financiële baten en lasten	-1.341	-200	-1.153
Resultaat	280.168	-13.967	-275.591

Hogere rijksbijdragen dan begroot van € 532.000

- De Rijksbijdragen Personeel regulier, Personeel en arbeidsmarktbeleid, Prestatiebox zijn in 2019 geïndexeerd met 3,13% voor een bedrag van € 283.000.
- In december 2019 is éénmalig een extra uitkering ontvangen vanuit het convenant werkdrukverlichting van € 99,25 per leerling. Inclusief de verrekening in 2020 tussen het basisonderwijs enerzijds en het speciaal (basis)onderwijs anderzijds een extra bate van € 165.000
- Hogere rijksvergoedingen als gevolg van tussentijdse groei (€ 74.000 en onderwijsachterstandenbeleid € 25.000)

Hogere overige overheidsbijdragen en –subsidies € 48.000

- De stijging van € 48.000 wordt verklaard door niet begrote subsidies voor onder andere het project lerarentekort, subsidie POVO en omscholing onderwijsassistenten.

Hogere overige baten dan begroot van € 97.000

- Vergoeding uitbetaalde transitievergoedingen € 130.000.

Hogere personeelslasten dan begroot van € 174.000

- In de formatie zijn ten opzichte van de begroting extra investeringen gedaan op het Anker, de Hoeksteen en de Branding. Op het Anker groeit het leerlingenaantal sneller dan voorzien, waardoor m.i.v. het schooljaar 2019/2020 een extra kleutergroep is gestart op de school. Op de Hoeksteen is de directievoering verstevigd. Door de groei, de versnipperde huisvestingssituatie en de vele nieuwe medewerkers was dit noodzakelijk. Op de Branding is vroeger dan begroot de nieuwe directeur gestart. Tevens is, vanwege de kwetsbaarheid van de school in de afgelopen twee jaar, het team versterkt.
- Uitbetaling twee transitievergoedingen € 130.000
- Mutaties personele voorzieningen - € 45.000
- Hogere kosten dan begroot voor arbozorg en nascholing € 35.000
- Toename ABP-premies € 49.000

Hogere huisvestingslasten dan begroot van € 137.000

- De onderhoudskosten worden jaarlijks geraamd door Anculus (klachten en contracten onderhoud). In 2019 hoger dan begroot € 25.000.
- Afrekening energie kosten voorgaande jaren gemeente Nissewaard en stijging tarieven en energiebelasting € 29.000.
- Hogere schoonmaakkosten € 31.000.
- Huur extra ruimten (Rank, Marimba, vergaderruimten Eikenhof) € 29.000. De huurkosten op de Rank zijn hoger doordat het tarief voor een lokaal hoger is dan gebruikelijk.
- Hogere kosten beveiliging € 12.000.

Hogere overige lasten conform € 92.000

- ICT-contracten en licenties € 31.000.
- Lagere kosten leermiddelen € 20.000
- Hogere bestuurskosten in verband met de samenwerking met Prokind € 32.000
- Culturele vorming € 19.200.
- Na een pilot in 2018 zijn de bankrekeningen van de scholen verwerkt. Hierdoor zijn de schoolgebonden uitgaven verwerkt in de exploitatie en wijkt de begroting sterk af van de realisatie (€ 23.000).

Treasuryparagraaf

In het treasurywettelijkstelsel is bepaald binnen welke kaders instellingen voor onderwijs hun financierings- en beleggingsbeleid dienen in te richten. Het uitgangspunt is dat de toegekende publieke middelen overeenkomstig hun bestemming worden besteed. De vereniging heeft een zeer terughoudend financieel beleid gevoerd.

Het treasurywettelijkstelsel is begin 2019 aangepast aan de laatste versie van de regeling belenen en beleggen van het ministerie van OCW. De wettelijke kaders voor het beleid inzake beleggen, lenen en financiële derivaten zijn opgenomen in de Regeling van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 5 december 2018, nr. FEZ/1402273.

Er is gebruik gemaakt van een spaarrekening. Het tegoed op deze rekening is direct opeisbaar. Rekeningen-courant rekeningen zijn ondergebracht bij de ABN AMRO bank. VCPO Spijkenisse leeft de Regeling Beleggen en Belenen na en heeft geen bijzondere financiële producten in haar bezit anders dan reguliere spaar- en betaalrekeningen.

De VCPO bezit in 2019 een charitas spaarrekening (rentepercentage 0,01%). In verband met de dalende rentepercentages is in 2014 een tweede spaarrekening geopend, een vermogens spaarrekening (rentepercentage destijds 1,6%). Op 31-12-2019 bedraagt de basisrente 0,01% en de bonusrente 0,01%. Het totale renteresultaat in 2019 bedraagt € 54.

Financiële exploitatie

Financieringsbeleid bij investeringen

Vanwege voldoende liquiditeit worden de investeringen uit eigen middelen voldaan. Als enig jaar of maand een te groot beslag op de liquiditeit plaatsvindt wordt een spreiding van investeringen aangebracht. Dit wordt in beeld gebracht via een liquiditeitsbegroting.

Ontwikkelingen m.b.t. verbonden partijen of fondsen

Sinds 2006 maken de inkomsten uit de ouderbijdragen deel uit van de jaarrekening VCPO Spijkenisse. Deze ouderbijdragen staan op de balans als private bestemmingsreserve. De ouderbijdragen moeten op schoolniveau naar de medezeggenschapsraad verantwoord (kascommissie). Dit wordt per jaar vastgelegd te in een verslag.

Allocatie van middelen

De ontvangen rijksvergoedingen worden op basis van de beschikkingen toegewezen aan de scholen. Voor de kosten die bovenschools worden gedragen, zoals het bestuurskantoor, het onderhoudsbeheer, professionalisering schoolleiding, uitbesteding administratie, de bestuurlijke kosten in het kader van de fusie met Prokind en de loonkosten in het eerste jaar van de in het kader van het project lerarentekort aangetrokken zij-instroomers dragen de scholen bij aan de bovenschoolse organisatie, zonder dat er letterlijk sprake is van afdracht van middelen. De gezamenlijke exploitatie van de scholen dienen de bovenschoolse kosten te financieren.

De kosten van bovenschoolse organisatie, inclusief bestuur bedragen in 2019 € 1,18 miljoen.

Werkdrukverlaging

Met ingang van het schooljaar 2018-2019 ontvangen alle scholen in het primair onderwijs € 155,55 per leerling. Voor het schooljaar 2019-2020 is dit bedrag verhoogd tot € 225,00 per leerling.

In 2018 zijn er vanuit het ministerie middelen beschikbaar gesteld om op de scholen het werkplezier te verhogen, de werkdruk te verlagen. Met ingang van het schooljaar 2018-2019 ontvangen alle scholen in het primair onderwijs € 155,55 per leerling. Voor het schooljaar 2019-2020 is dit bedrag verhoogd tot € 225,00 per leerling. Na het bekend worden van de regeling is in een bijeenkomst met de schoolleiders dit onderwerp besproken en verder verdiept. Schoolleiders hebben met elkaar verkend wat mogelijke oorzaken van de verhoging van de werkdruk op de scholen kunnen zijn. Daarna heeft de

schoolleider dit onderwerp op zijn school besproken en aangegeven dat het schoolteam de eigenaar is voor de besteding van de middelen, de PMR heeft op het voorstel instemmingsrecht. Het schoolteam heeft vervolgens een analyse gemaakt om de oorzaken van de werkdruk te achterhalen. Deze analyse vormde de input voor de dialoog in het schoolteam over de mogelijke keuzes en de gevolgen daarvan op materieel en personeel terrein. Op basis van de gemaakte keuzes maakte de schoolleider een bestedingsplan waarin de volgende aspecten zijn opgenomen:

- de maatregelen
- de beoogde resultaten
- de vereiste activiteiten
- de planning
- de eigenaar
- de evaluatie, die op vooraf vastgelegde momenten worden gehouden

Het voorstel is tenslotte voorgelegd aan PMR. In dit proces had de schoolleider een coachende, ondersteunende en sparrende rol. De middelen zijn voornamelijk ingezet op vakdocenten en onderwijs ondersteunend personeel, zoals onderwijsassistenten.

Toegekende rijksvergoeding tot en met 31 december 2019	€ 353.172
Bestedingen	
Extra formatie	€ 343.547
Materiële kosten (ICT)	€ 9.625
Tussenschoolse opvang	
Nog niet besteed	
Totaal	€ 353.172

CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

In deze continuïteitsparagraaf geven we aan hoe omgegaan wordt met de financiële gevolgen van het gevoerde en te voeren beleid. Onderstaand worden de verwachte exploitatieresultaten en de ontwikkeling van de vermogenspositie van VCPO Spijkenisse weergegeven. Deze zijn onderdeel van de vastgestelde meerjarenbegroting 2020 t/m 2023.

De Rijksbaten in de meerjarenbegroting zijn gebaseerd op de huidige leerlingenaantallen en de leerlingenprognose. De loonkosten zijn gebaseerd op de huidige en toekomstige begrote formatie.

Set van gegevens

Tabel: leerlingenprognose (formatieplan 2019/2020)

Gehanteerd bij bekostigingsberekeningen meerjarenbegroting 2020-2023				
Teldatum 1-10				
Jaar	2019	2020	2021	2022
Totaal	1964	2.006	2.006	2.026

In de begroting 2020-2023 is voor de personele lasten voor de scholen rekening gehouden met de volgende formatie:

Gehanteerd bij bekostigingsberekeningen meerjarenbegroting 2020-2023				
Personele bezetting in	2019 Jaarrekening	2020 Begroting	2021 Begroting	2022 Begroting
Bestuur/management	8,08	7,75	7,75	7,75
Primair proces	112,12	110,50	109,65	109,65
Ondersteunend personeel	30,39	31,68	30,06	29,96
Totaal	150,59	149,93	147,46	147,36

Toelichting op set van gegevens met verwachte ontwikkelingen

De prognose van het aantal leerlingen op de scholen is voor de komende jaren redelijk stabiel, behalve op CBS de Hoeksteen. Door de nieuwbouw in de wijk 'de Elementen' neemt het aantal leerlingen de komende vier jaar toe.

Inmiddels is ook een prognose van de leerlingaantallen tot en met 2039 in ons bezit van Verus. Deze prognose laten t.o.v. bovenstaande prognose een grotere groei zien op de Rank, locatie Oranjelaan en de Marimba.

In de formatie 2020-2021 zijn geen grote wijzigingen ten opzichte van de formatie 2019-2020.

Ontwikkelingen

Vereenvoudiging bekostiging

In nauw overleg tussen PO-Raad, een aantal schoolbesturen en OCW is een voorstel voor een vereenvoudiging van de bekostigingssystematiek uitgewerkt. Het voorstel voor een vereenvoudiging van de bekostiging gaat zoveel mogelijk uit van een vast bedrag per school en een bedrag per leerling. Vanwege de tijd die het kost om wetwijzigingen door te voeren, kan deze systematiek op zijn vroegst per 2023 worden doorgevoerd, beginnend met een overgangsregeling van drie jaar.

Dit voorstel voor vereenvoudiging van de bekostiging bevat op hoofdlijnen de volgende aanpassingen:

- Het afschaffen van de gemiddelde gewogen leeftijd (GGL);

- Geen verschil tussen het bedrag per leerling afhankelijk van de leeftijd. Dit betekent dat er geen onderscheid meer wordt gemaakt tussen een leerling in de onderbouw of bovenbouw;
- De (groepsafhankelijke) materiële bekostiging omvormen tot één vaste voet plus een bedrag per leerling. Hierdoor kan de groepsafhankelijke materiële bekostiging worden samengevoegd met de leerling afhankelijke materiële bekostiging;
- De personele bekostiging van schooljaar naar kalenderjaar omvormen, waarbij wordt uitgegaan van een teldatum per 1 februari voorafgaande aan het kalenderjaar (t-11 maanden). Voor een bekostiging per kalenderjaar 2023 wordt dan dus uitgegaan van de teldatum 1 februari 2022.

De bekostiging van het speciaal basisonderwijs en het (voortgezet) speciaal onderwijs kent een andere bekostigingssystematiek dan het reguliere basisonderwijs. De voorgestelde aanpassingen in het kader van de vereenvoudiging gelden, voor zover van toepassing, ook voor het SBAO en (V)SO. Ook hier geldt dat een aantal zaken nog nader uitgewerkt moeten worden (bijvoorbeeld ten aanzien van de groeiregeling). Daarnaast zijn er nog andere mogelijkheden om de bekostiging van deze scholen te vereenvoudigen.

Volgens het huidige model van de PO-raad geeft de vereenvoudiging het volgende resultaat voor VCPO Spijkenisse (-0,7%):

VCPO Spijkenisse	Huidig	Nieuw
Basisonderwijs	€ 10.299.849	€ 10.175.362
Speciaal basisonderwijs	€ 1.312.177	€ 1.351.368
Totaal	€ 11.612.026	€ 11.526.730

In de meerjarenbegroting hierna is, omdat de regeling nog niet is uitgekristalliseerd, nog geen rekening gehouden met de effecten van de vereenvoudiging bekostiging.

Speerpunten (meerjaren)begroting

Onze koers

De VCPO is een organisatie met als bestaansrecht onderwijs te geven aan de kinderen op onze scholen. Een belangrijke taak, immers het onderwijs leidt niet alleen op voor een baan, maar voor het leven. Daarmee heeft de VCPO en wij, de mensen die daar werken, een verantwoordelijkheid voor het geluk van onze kinderen en de duurzaamheid van de wereld, waarin zij leven. Dat kunnen wij niet alleen, maar zullen dat moeten vormgeven met de kinderen, de ouders, de buurt, de plaats, kortom met de gemeenschap, waar wij deel van uit maken. Samen maken wij de toekomst.

Het onderwijs is daarmee gericht op de wereld van morgen. Uiteraard dienen de kinderen binnen de VCPO-scholen te beschikken over de kennis en vaardigheden die staan omschreven in de kerndoelen voor het basisonderwijs. Maar daar kan het niet bij blijven. Kinderen leren zichzelf en elkaar te respecteren en voelen een verantwoordelijkheid voor elkaar. Ze zijn begaan met de ander. Ze staan open voor nieuwe informatie en zijn creatief in het zoeken naar nieuwe oplossingen. Ze leren afwegingen te maken en zijn daarbij zich bewust van de samenhang in de wereld.

Om dit te borgen ontwikkelt de VCPO zich tot een lerende en professionele organisatie, waarin op alle niveaus gebruik wordt gemaakt van de bereidheid en het vermogen tot leren en presteren van haar mensen. In dat leren en ontwikkelen kiezen we elk jaar voor thema's, waarmee we ons als organisatie kunnen ontwikkelen en versterken.

De thema's in 2020

Kwaliteit

De kwaliteit en continuïteit van het onderwijs staat bovenaan. Dit betekent dat de scholen, vanuit de basis op orde, werken aan de ambities in het strategisch beleid, beschreven in de school/jaarplannen. In de begroting is dit ondermeer zichtbaar in

keuzes in de formatie, het nascholingsbudget en in de activa bij vernieuwingen in het onderwijsleerpakket en op het terrein van ICT.

HR – THEMA'S

In het komende jaar geven we uitvoering aan het regionale plan van aanpak lerarentekort, waarin de diverse lijnen worden beschreven, waarlangs het lerarentekort wordt opgepakt. Belangrijke lijnen in onze aanpak zijn het verhogen van de in-, door- en uitstroom lerarenopleiding, begeleiding en opleiding, waaronder het stimuleren van de zij-instroom en het behoud van leraren. In de begroting 2020-2023 is hiervoor € 100.000 per jaar opgenomen.

In de begroting zijn ook de middelen opgenomen voor de verlichting van de werkdruk. Daarin maken de schoolteams verschillende keuzes. Er wordt geïnvesteerd in meer ICT middelen, onderwijsondersteunend personeel wordt benoemd, de groepsgrootte wordt verkleind. Los van deze middelen proberen we in ons formatiebeleid ook 'lucht' te realiseren, zodat de school(organisatie) enige veerkracht kan ontwikkelen.

Fusie

Het onderzoek naar de bestuurlijke fusie van VCPO en Prokind zal conform het opgestelde plan van aanpak worden uitgewerkt en afgerond. Op basis van de uitwerking vindt verdere besluitvorming plaats. In het kader van het onderzoek naar en de uitwerking van de mogelijke fusie zal extra inzet en inhuur van externen plaatsvinden. Hiervoor wordt in de begroting van Prokind en VCPO een bedrag van € 50.000 opgenomen. Dit betreft incidentele uitgaven.

Passend Onderwijs (ROK's)

In ons Samenwerkingsverband Kindkracht zien we een stijging van het aantal kinderen in het speciaal (basis)onderwijs. Dit is voor onze regio zeer zorgwekkend. Het betekent dat in alle scenario's (stijging, stabilisatie en zelfs daling) het samenwerkingsverband in de rode cijfers eindigt. Dit betekent dat al vrij snel de rekening van het tekort bij de schoolbesturen komt te liggen, maar het betekent vooral dat we deze middelen niet meer kunnen investeren in het realiseren van passend onderwijs op de reguliere school in de wijk.

Daling van het aantal leerlingen in het speciaal onderwijs en daarmee het verbreden van het reguliere onderwijs is dan ook een belangrijke doelstelling voor het komende jaar. Er wordt gekozen voor een wijkgerichte aanpak in de vorm van de zgn. ROK's (Regionaal Overleg Kindkracht). Als we de doelstelling hanteren dat meer kinderen in de eigen wijk/dorp onderwijs moeten krijgen, dan is samenwerking tussen de scholen een essentiële schakel.

In de begroting zijn de ontvangen middelen voor basisondersteuning van € 80,00 per leerling toegevoegd. De plannen van de verschillende ROK's zijn nog niet afgerond, de ROK baten en -lasten zijn dan ook nog niet opgenomen in de begroting.

Huisvesting

Ten aanzien van de huisvesting spelen de totstandkoming van het IHP een rol, alsmede de regels rondom de voorziening groot onderhoud. Al enige jaren is er sprake van de invoering van de zogenaamde componenten methode. Dit houdt in dat voor ieder bezit (actief in accountantstermen) gedetailleerd bijgehouden moet worden wat de economische levensduur is en wat op basis daarvan jaarlijks gedoteerd moet worden aan de voorziening groot onderhoud. Ten opzichte van de huidige 'pro rata methode' betekent dit (naar verwachting) enerzijds een meer gedetailleerde administratie en anderzijds een hogere dotatie aan de voorziening groot onderhoud. Een landelijke commissie is nu (nog steeds) bezig met een onderzoek. In het voorjaar 2020 wordt een advies van deze commissie verwacht. In afwachting van dit advies wordt de 'pro rata methode' ook voor 2020 gedoogd. Dit betekent dat we in deze begroting nog uitgaan van de huidige dotatie.

STAAT / RAMING VAN BATEN EN LASTEN	JAARREKENING 2019 EUR	BEGROTING 2020 EUR	BEGROTING 2021 EUR	BEGROTING 2022 EUR
Baten	13.228.845	12.983.444	13.007.697	13.273.028
Rijksbijdragen	11.929.371	11.881.137	12.048.427	12.313.259
Overige overheidsb. en subs.	84.197	12.400	12.400	12.400
Overige baten	1.215.277	1.089.907	946.870	947.369
Lasten	12.947.936	13.162.280	13.102.968	13.172.175
Personeelslasten	10.544.923	10.890.948	10.900.443	10.990.894
Afschrijvingen	241.424	279.532	260.825	254.381
Huisvestingslasten	1.004.424	880.000	888.500	878.600
Overige Lasten	1.156.565	1.111.800	1.053.200	1.048.300
Saldo Baten en lasten	281.509	-178.837	-95.271	100.853
Saldo financiële bedrijfsvoering	-1.341	-1.500	-1.500	-1.500
Totaal resultaat	280.168	-180.337	-96.771	99.353

De bovenstaande meerjarenbegroting is opgesteld en vastgesteld in december 2019. De rijksvergoedingen zijn berekend tegen de op dat moment bekend zijnde actuele tarieven. De salarislasten zijn berekend op basis van de CAO 2018, rekening houdend met een verwachte stijging van 2%. In januari 2020 is de CAO 2020 vastgesteld. In deze CAO is het volgende bepaald:

- Per 1 januari 2020 stijgen de lonen met 4,5%;
- In februari ontvangen alle medewerkers in dienst op 1 januari 2020 een éénmalige uitkering van 1/3 van het maandsalaris van januari 2020 en een éénmalige uitkering van bruto € 875,00 per FTE;
- Voor directeuren en het onderwijsondersteunend personeel worden voor 1 augustus 2020 nieuwe functiebeschrijvingen vastgesteld en worden zij ingedeeld in de nieuwe salarisschalen.

Naar verwachting zal de kabinetsbijdrage 2020 voor het primair onderwijs 2,83% bedragen. Deze kabinetsbijdrage ligt mede aan de basis van de nieuwe CAO-afspraken. Het bovenstaande heeft als gevolg dat met name de éénmalige uitkering in 2020 zorgt voor een nadelig effect van € 367.000 op de realisatie van de begroting 2020. Tegenover dit nadelig effect staat onder hogere overige rijksvergoedingen (groei, onderwijsachterstandenbeleid, werkdrukmiddelen, samenwerkingsverband) van € 176.000 en lagere personeelskosten in verband met een verwachte daling van het aantal leerlingen op de (Branding (€ 58.000)). Op basis van de bovenstaande ontwikkelingen verwachten wij, in afwijking van de vastgestelde meerjarenbegroting, een exploitatietekort over 2020 van € 351.000.

Meerjarenbalans

We verwachten de komende jaren een daling van het balanstotaal. In de meerjarenbalans wordt ervan uitgegaan dat het resultaat het effect in de vlottende activa (kasstroommutatie) bepaalt. De vorderingen houden we gelijk aan het bedrag van 2019 (rekening houdend met de schuld aan OCW. Het eigen vermogen daalt licht als gevolg

van de verwachte resultaten in de meerjarenbegroting. In de meerjarenbalans gaan we ervan uit dat uitputting van de voorziening onderhoud zorgt voor een uitstroom van liquide middelen.

BALANS	2019 EUR	2020 EUR	2021 EUR	2022 EUR
ACTIVA				
Vaste Activa	969.097	1.020.590	991.715	1.021.134
Immaterieel				
Materieel	969.097	1.020.590	991.715	1.021.134
Financieel	0	0	0	0
Vlottende Activa	3.346.460	2.512.222	2.361.765	2.199.015
Vorderingen	1.113.229	1.113.229	1.113.229	1.113.229
Overlopende Activa				
Liquide Middelen	2.233.231	1.398.993	1.248.536	1.085.786
<u>Totaal Activa</u>	<u>4.315.557</u>	<u>3.532.812</u>	<u>3.353.480</u>	<u>3.220.149</u>
PASSIVA				
Eigen Vermogen	1.877.960	1.697.623	1.600.852	1.700.205
Algemene Reserve	1.744.762	1.564.425	1.467.654	1.567.007
Bestemmingsres. privaat	33.036	33.036	33.036	33.036
Bestemmingsres.publiek	100.162	100.162	100.162	100.162
Voorzieningen	605.456	558.453	475.892	243.208
Personele voorziening	155.170	155.170	155.170	155.170
Voorziening onderhoud	450.287	403.283	320.722	88.038
Langlopende schulden				
Kortlopende schulden	1.832.141	1.276.736	1.276.736	1.276.736
<u>Totaal Passiva</u>	<u>4.315.557</u>	<u>3.532.812</u>	<u>3.353.480</u>	<u>3.220.149</u>

De begroting en de meerjarenbalans leiden tot de volgende waarden van de financiële kengetallen:

Stand per 31-12	2019	2020	2021	2022
Eigen vermogen	€ 1.877.960	€ 1.697.623	€ 1.600.852	€ 1.700.205
Resultaat	€ 280.168	€ -180.337	€ -96.771	€ 99.353
Materiële vaste activa	€ 969.097	€ 1.020.590	€ 991.715	€ 1.021.134
Solvabiliteit	57,55%	63,86%	61,93%	60,35%
Weerstandsvermogen	14,20%	13,08%	12,31%	12,81%
Liquiditeit	1,83	1,97	1,85	1,72
Conform begroting 2020	2019	2020	2021	2022
Investeringen		€ 331.025	€ 231.950	€ 283.800
Afschrijvingen		€ 279.532	€ 260.825	€ 254.381

De financiële situatie blijft, hoewel er sprake is van een dalende trend, de komende jaren goed. De solvabiliteit en liquiditeit dalen met name door de uitputting op grond van de voorziening groot onderhoud. De kengetallen blijven binnen de grenzen.

De daling van het weerstandsvermogen wordt veroorzaakt door het negatieve resultaat in 2020 en 2021 waardoor het eigen vermogen afneemt.

Er liggen een aantal risico's waaronder huisvesting. Daarom nu de keuze voor een streefwaarde voor het weerstandsvermogen van 10%. In de komende periode wordt er binnen VCPO gekeken naar de streefwaarde van de kengetallen.

Als we er in de toekomst inderdaad in slagen om de kosten mee te laten bewegen met de baten dan blijft de financiële situatie in de toekomst stabiel.

B.1 rapportage aanwezigheid en werking Risicomanagement en interne beheersing

Eerder is een risicoanalyse uitgevoerd. De analyse richtte zich op zes onderdelen, te weten onderwijs, demografie, organisatie, personeel, financieel en communicatie. Onze grootste risico's lagen op de onderdelen personeel, financieel en organisatie. De afgelopen twee jaar hebben we belangrijke stappen gezet om de risico's op deze gebieden het hoofd te bieden. Zo zijn er afspraken met het onderwijskantoor De Cirkel over de administratie en de tussentijdse rapportage.

Verder passen we de uitkomsten van de risicoanalyse toe bij het opstellen van de meerjarenbegroting, het bestuursformatieplan en rapportages om ervoor te zorgen dat we de beschikbare middelen zo optimaal mogelijk inzetten voor goed onderwijs.

Veel risico's hebben te maken met onzekerheden in de bekostiging. Door de ontwikkelingen op de voet te volgen via de managementrapportages en door de formatie mee te bewegen met de bekostiging zijn we in staat om de kostenstructuur tijdig bij te stellen als dat nodig is.

Het interne risicobeheersingssysteem opereert op diverse niveaus:

- ◆ Het toetsingskader van het bestuur (met onder andere de financiële kengetallen) toetst het beleid en voorkomt dat beslissingen worden genomen die de continuïteit van de organisatie in gevaar brengen.
- ◆ De voortgang van beleid en projectplannen en de voortgang van beheersmaatregelen worden gevolgd in de managementrapportages. De managementrapportage bevat verder informatie over de financiële uitputting, gerelateerd aan de begroting. De prognosekolom geeft een doorkijk naar het einde van het jaar. Ten slotte wordt er gerapporteerd over risicosignalen, zoals leerlingenaantallen, formatie en verzuim.
- ◆ Via de gesprekken tussen bestuurder en schooldirecteuren worden de ontwikkelingen en risico's op de scholen gemonitord en (andersom) wordt strategisch beleid vertaald naar het onderwijs.
- ◆ De beschrijving van werkprocessen zorgt ervoor dat werkzaamheden op elkaar afgestemd worden. Door de resultaten van de werkprocessen te benoemen wordt voor iedereen tastbaar wat er verwacht wordt en wat de bijdrage is aan een optimale organisatie.
- ◆ De accountant voert jaarlijks een interim controle uit waarbij de administratieve organisatie onder de loep worden genomen. De adviezen van de accountant worden opgevolgd en komen terug in de managementrapportage.

B.2. Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden (Risicoregister)

Zoals al aangegeven liggen er binnen dit scenario diverse onzekerheden, die gevolgen hebben voor het beeld, zoals hierboven geschetst. Deze onzekerheden zijn dit jaar mede in beeld gebracht in het opgestelde risicoregister. Dit register wordt jaarlijks bijgesteld en in relatie gebracht aan het strategisch beleid en bijpassende begroting, waardoor de dynamiek en de samenhang in het beleid wordt vergroot.

Het belang van de risico's wordt bepaald door de kans, dat het risico daadwerkelijk plaatsvindt en de impact, het effect dat het genoemde risico zal hebben in de organisatie. De genoemde risico's worden vervolgens ook financieel vertaald, waardoor er een indicatie ontstaat van het benodigde bedrag om het risico af te dekken.

B.3 Verslag toezichthoudend orgaan

Het verslag is opgenomen in het hoofdstuk bestuurlijke organisatie van dit bestuursverslag.

Risicoregister VCPO Spijkenisse

Risico	Oorzaak	Gevolg	Beheersmaatregel	Strategisch beleid
1 Leegstand, instandhouding vestigingen	Door krimp neemt de leerlingenpopulatie af waardoor de bezetting van gebouwen niet meer optimaal is. Bewuste keuze van het bestuur,	-Hogere uitgaven dan financieel verantwoord door lagere ontvangen vergoeding -Extra kosten die voortvloeien uit de spreiding over meer locaties. Versnippering van de formatie, hogere huisvestingslasten. Financiën, liquiditeit	Verhuur, medegebruik	Stakeholdersbeleid- zoeken naar en samenwerken met relevante stakeholders (Kinderopvangorganisatie. Ketenpartners Jeugd, Besturen...)
2 De opbouw van het personeelsbestand	Denk aan ouderschapsverlof dat jaarlijks kan fluctueren en relatief veel BAPO waarvan sprake kan zijn.		Adequaat personeels- en benoemingsbeleid, waarbij gestreefd wordt naar een evenwichtige leeftijdsopbouw Bevordering van mobiliteit	Strategische personeelsplanning - kwalitatief
3 Onvoldoende kwalitatief personeel.	Krapte op de arbeidsmarkt (30% minder instroom PABO) Veranderingen in de samenleving, digitalisering stellen nieuwe eisen aan leerkrachten.	Onderwijskwaliteit, imago scholen	Actief HRM beleid, scholing, ontwikkeling, begeleiding	Actief HRM beleid, scholing, ontwikkeling, begeleiding Innovatie in vormgeving van onderwijs
4 Onvoldoende kunnen voldoen aan onderwijsbehoeften	Sociale problematiek in bepaalde wijken. Afnemende inkomsten gemeenten.	Werkdruk, belasting leerkrachten met mogelijk uitval tot gevolg Imago school	Deelname SWV Scholing leerkrachten Intensivering samenwerking	Onderwijs op maat. Handelingsgericht werken, leren van elkaar, coaching en begeleiding
5 Piekbelasting, werkdruk onderwijs	cao, regelingen vereniging, ontbreken sociaal plan Kleine vestigingen Flexibiliteit en beleving personeel	Niet voldoende personeel op momenten van piekbelasting, dus geen flexibele inzet met mogelijke uitval, ziekte en onvrede tot gevolg.	Investeren in professioneel vermogen van personeel Ruimte, eigenaarschap Proactief P&O beleid	Goed werkgeverschap. Vergroten van werkplezier
6 Vervangingsbeleid Verplichtingen in het kader van de WWZ	Wetgeving WWZ per 01-07-2016	Het ontstaan van verplichtingen m.n. bij vervangers bij afwezigheid van personeel.	Aanpassing van het vervangingsbeleid Samenwerking - vervangingspool	Vervangingsbeleid – eigenaarschap bij scholen
Eigenrisicodragerschap – de kosten van hoog ziekteverzuim overstijgen de begrote kosten	Beëindiging van deelname aan Vervangingsfonds per 01-01-2017	De kosten van verzuim worden binnen de begroting van de VCPO opgevangen.	Eigenaarschap bij scholen in het kortdurend verzuim Samenwerking met besturen VPR	Aanscherping van het vervangingsbeleid

In 2015 is het strategisch beleidsplan, dat geldt voor 4 jaar, opgesteld.

Uit het reisplan:

Zoals gezegd, leggen we het 'wat' niet tot in detail vast. We schetsen de richting en doen een beroep op alle betrokkenen om daar mede invulling aan te geven. 'Schoolvoorbeelden' helpen daarbij (zie ook principe 6 uit het vorige hoofdstuk). Vanaf 2015 zetten we op alle mogelijke manieren (onze eigen media, bijeenkomsten, schoolplannen, et cetera) in op het delen van concrete ervaringen.

We plannen jaarlijks een **Uitzichtdag** in om te zien waar we staan op onze reis, welke leerweg we hebben afgelegd en hoe we verder gaan.

We beschrijven de 'basisuitrusting' die we nodig hebben om ons verder te kunnen ontwikkelen. Die is als het ware de motor van de verbeteringen die we nastreven. Het is een basis die we in de afgelopen jaren met hard werken hebben gelegd. Het komt er nu op aan, die basis op orde te houden, te borgen en uit te bouwen. Het gaat hier om de 'harde', tastbare en beheersbare zaken in onze organisatie: structuren, processen en systemen. Dit is het domein van planning en control, managementinformatie, concrete verbeteracties, doelstellingen en resultaten die wij in de komende jaren willen bereiken. Dit alles uiteraard op basis van onze waarden en de talenten, de drijfveren en het vakmanschap van de medewerkers.

We beschrijven deze basis vanuit vier perspectieven: lerend vermogen, interne processen, de 'klant' en de financiën. Daarbij helpen meetbare indicatoren onze organisatie om zich op de basis te blijven richten.

Vanwege het onderzoek naar de fusie tussen VCPO en Prokind is het reisplan niet opnieuw beschreven, maar slechts geactualiseerd. Deze actualisatie heeft mede op basis van de uitzichtbijeenkomst plaats gevonden. Wel zijn de schoolplannen vernieuwd en beschreven voor een periode van 2019-2023.

Onderstaande thema's zijn van wezenlijk belang voor de VCPO, maar plaatsen we ook nadrukkelijk in het perspectief van de samenwerking met Prokind. Het zijn thema's die na een fusie ook in de beoogde nieuwe organisatie een plek zullen krijgen.

Thema's van toekomstig beleid

Er ligt voor de VCPO een specifieke opgave op het gebied van *huisvesting*. De opgestelde meerjarenonderhoudsbegroting leidt uiteindelijk tot een onhoudbare situatie, waarin te veel geld moet worden geïnvesteerd in de gebouwen. Die uitkomst is aanleiding om een aantal scenario's (welke scholen, locaties, verdeling in de wijken) op te stellen die leiden tot goede huisvesting tegen aanvaardbare kosten. Scenario's die rekening houden met aangekondigde nieuwbouw in de Elementen en Sterrenkwartier, maar ook met de financiële gevolgen van het afstoten en samenvoegen van locaties. Vervolgens zal dit samen met het nog af te ronden IHP van de gemeente doorgerekend moeten worden in een nieuw strategisch meerjarenonderhoudsplan.

De continue zorg voor *de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs* is ook een blijvend thema. Enerzijds samenhangend met het leerkrachttekort, daarin is het regionale plan van aanpak lerarentekort leidraad. Een van de actielijnen in dit plan is ook het experimenteren met en het ervaren van een andere wijze van organiseren van het onderwijs en schoolorganisatie.

Anderzijds werken scholen ook blijvend aan de verbeteringen in hun onderwijs. Dan gaat het om de leeropbrengsten, maar ook om sociale veiligheid en ons aanbod in de persoonsvorming van onze scholen. Binnen de VCPO wordt gewerkt met de referentieniveaus taal en rekenen, waarmee

- het gehele niveau van taal en rekenen op een hoger plan wordt getrokken;
- doelgericht onderwijs wordt aangeboden, passend bij het niveau van de leerling;
- het taal- en rekenbeleid op school opnieuw wordt doordacht en waar nodig wordt verbeterd.

Binnen de VCPO voelen wij ons *maatschappelijk betrokken en medeverantwoordelijk* voor de toekomstkansen van alle kinderen en voor het welzijn en de leefbaarheid van de regio. Ook dit maakt onderdeel uit van onze bestuurlijke opgave. Daarbij kijken we over de grenzen van organisaties heen. We willen dat scholen, samen met stakeholders, bijdragen aan het opvoedkundig klimaat, de leefbaarheid en het welzijn van de wijk. Scholen zijn daarmee een ontmoetingsplek voor de wijk / buurt. Er wordt samengewerkt

met de partners in de wijk, zoals met peuterdagopvang en de (jeugd)zorginstanties vanuit de gemeente. Deze wijkaanpak zien we ook terug in de werkwijze met de zgn. ROK's (Regionaal overleg Kindkracht) vanuit het Samenwerkingsverband, waarin nadrukkelijk verbinding wordt gelegd met "Thuis in de wijk" een vernieuwde manier van samenwerken in Nissewaard tussen inwoners, gemeente, onderwijs en maatschappelijke partners. Zo is er inmiddels met alle partners in de wijk een wijkanalyse opgesteld op basis waarvan de eerste plannen zijn ontwikkeld.

Tenslotte is ook de *vitaliteit van onze medewerkers* een belangrijk thema. Initiatieven hierin moeten leiden tot de verhoging van werkplezier, het welbevinden van al onze medewerkers. Wij willen daartoe de betrokkenheid van medewerkers bij de organisatie verhogen, hen regie te geven in en hen te faciliteren bij de ontwikkeling van hun talenten en professionaliteit en in leren van en met elkaar.

Dit bestuursverslag is geschreven in een periode waarin we worden geconfronteerd met de crisis rondom het coronavirus. Scholen zijn gesloten, verzorgen het onderwijs op afstand, bijeenkomsten worden niet meer toegestaan en afgelast. Tot vorige maand actuele thema's schuiven naar de achtergrond.

Het is op dit moment van schrijven nog onduidelijk hoe lang en in welke mate de crisis invloed zal hebben op het onderwijs en daarmee de VCPO. Mogelijke risico's die de coronacrisis kan hebben op de continuïteit en toekomstige exploitatie van het schoolbestuur zijn:

- De kansenongelijkheid tussen de leerlingen neemt toe. Nu de scholen gesloten zijn, volgen de leerlingen thuis onderwijs op afstand. Maar het leren thuis kan sterk verschillen bij leerlingen. Verschillen in begeleiding door ouders, in de beschikbaarheid van een computer met internetverbinding en in plekken waar zij ongestoord kunnen werken. Er zijn m.n. zorgen over de effecten van de schoolsluiting op de leerlingen uit kwetsbare, kansarme gezinnen.
- Deels afhankelijk van het tijdstip van het heropenen van de scholen zullen de scholen worden geconfronteerd met een verhoogd (ziekte)verzuim bij de medewerkers. Medewerkers, die zelf een kwetsbare gezondheid bezitten of in hun gezins- en of familiekring daarmee worden geconfronteerd, zullen niet op voorhand hun werk in de school mogen en kunnen hervatten.
- Onderwijs op afstand vraagt mogelijk een versnelde investering in de ICT hardware op school en investering in scholing van leerkrachten op dit terrein.
- Er worden aanvullende eisen gesteld aan de hygiëne op de school, dit vraagt extra investeringen in de schoonmaak en evt. aanvullende beschermingsmiddelen.