WeSt
Openbaar Onderwijs



JAARVERSLAG 2020

Inhoud



Voorwoord 3

Deel 1 4
- Onderwijs en kwaliteit
- Maatschappelijke onderwijsthema's

Deel 2 17
- Verslag bestuurder
- Verslag Raad van Toezicht 2020
- Verslag GMR 2020

Deel 3 28
- Organisatie
- Missie, visie en ons DNA

Deel 4 36
- Analyse verslagjaar
- Toelichting op de balans
- Toelichting op het resultaat
- Ontwikkeling kengetallen
- Risicoanalyse

Colofon 58

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag 2020 van de Stichting Openbaar Onderwijs Westland (SOOW), thans West Openbaar Onderwijs (WOO) geheten. Omdat dit verslag betrekking heeft op het afgelopen jaar zal nog de oude naam SOOW worden gehanteerd. In dit jaarverslag treft u algemene gegevens en kengetallen aan van de scholen van SOOW, zoomen we in op de prestaties van de scholen en kijken we terug op de resultaten van de bedrijfsvoering. Een bedrijfsvoering die niet alleen gaat over personeel en financiën, maar ook over ICT, huisvesting en privacy.

Het schooljaar 2020 werd overschaduwd door de coronacrisis. Dit heeft een zware wissel getrokken op de leerlingen, ouders en onderwijzend personeel. Scholen gingen dicht, gaven daarna online les, gingen gedeeltelijk open en vervolgens weer geheel open. Kortom een zeer onzekere en grillige periode. Positief was dat het onlineonderwijs door de bank genomen als goed werd ervaren door de verschillende doelgroepen en dat maximaal getracht is alle leerlingen zo optimaal mogelijk onderwijs te bieden. Ik ben onder de indruk van de getoonde veerkracht en creativiteit van de leerlingen, ouders en onderwijzende personeel. Dat laat onverlet dat online onderwijs nooit fysiek onderwijs kan vervangen.

In 2020 is het Koersplan 2020-2024 vastgesteld en zijn de missie, visie en kernwaarden van de Stichting herijkt. Centraal staat dat SOOW professionele leergemeenschappen met herkenbare identiteiten creëert, waarbinnen professionals zich uitgedaagd en ondersteund voelen. Met toekomstbestendig en innovatief onderwijs worden leerlingen uitgedaagd het beste uit zichzelf te halen.

Uitgaand van de ambities en doelstellingen die in het Koersplan 2020-2024 zijn verwoord, wil ik later in dit verslag alvast een doorkijkje geven. Bij een nieuwe visie, koers, missie, kernwaarden en structuur horen ook een nieuw logo en een nieuwe naam. Immers, onze scholen zijn niet alleen gelegen in het Westland, maar ook in Midden-Delfland. Daarom heeft SOOW besloten om eennieuwe huisstijl te ontwikkelen, waarmee de Stichting recentelijk van start is gegaan.

In 2020 zijn verdere stappen gezet om met andere schoolbesturen (PCPOW en WSKO) samen te gaan werken op specifieke innovatieve thema's. Kennis en expertise worden op die onderdelen gedeeld. Gedacht wordt aan HRM, leertrajecten leerkrachten, ICT-innovaties en onderwijskwaliteit. Op het gebied van opleiden en ontwikkelen van medewerkers heeft deze samenwerkingsvorm de naam Groeikracht gekregen.

Het bestuur van SOOW bedankt nogmaals alle medewerkers voor de deskundige en betrokken wijze waarop zij ondanks de coronacrisis de zorg voor onze leerlingen zo goed als mogelijk gestalte hebben gegeven en gewerkt hebben aan de doorontwikkeling van de scholen. Tenslotte is het CvB trots op de financiële resultaten en de onderwijskundige prestaties, alle scholen scoren goed op die punten.

Turan Yazir
Voorzitter College van Bestuur

Deel 1



In dit eerste deel komen de onderwijsresultaten en de realisatie van onze visie op onderwijskwaliteit aan bod. Daarnaast gaan we in op de vijf onderwerpen die het ministerie van OCW heeft benoemd als relevante thema's:

1. Allocatie middelen
2. Onderwijsachterstandsmiddelen
3. Passend onderwijs
4. Strategisch personeelsbeleid
5. Werkdruk
6. Corona

Onderwijs en kwaliteit

Onderwijskwaliteit

Het bijzondere karakter van het jaar 2020 had natuurlijk een flinke impact op het werken aan onderwijskwaliteit. Plannen moesten worden herzien, bestuurlijke audits en Daltonvisitaties konden niet worden uitgevoerd. Ondanks dit alles heeft elke school zijn kwaliteitscyclus zoveel mogelijk weten te handhaven: methode- en niet-methodegebonden toetsen (deze zijn soms op andere momenten afgenomen en geanalyseerd, net als instrumenten op sociaal-emotioneel gebied). Op basis van deze resultaten zijn zoals gebruikelijk onze plannen gebaseerd.

Al onze scholen hebben hun ambities, doelstellingen en onderwijsontwikkelingen beschreven in hun school- en jaarplannen en deze worden geëvalueerd in het schooljaarverslag. De jaarplannen en de jaarverslagen van de scholen zijn per schooljaar opgesteld, anders dan die van het bestuur, die per kalenderjaar zijn opgesteld. Genoemde documenten zijn onderwerp van gesprek tijdens de monitorgesprekken tussen bestuur en schooldirectie. Op deze wijze werken onze scholen beleidsmatig cyclisch aan het op peil houden en verbeteren van de onderwijskwaliteit.

Waar iedere school van de Stichting binnen de gezamenlijke kaders van SOOW zo goed mogelijk aansluit bij wat de populatie van de school vraagt, moest er nu, tijdens de scholensluiting en tijdens de periode dat er maar halve klassen op school mochten komen, aan een volledig nieuwe situatie aangepast en geïmproviseerd worden om het onderwijs gaande te houden.

Dit gaf aan bepaalde onderwijsvernieuwingen een sterke impuls: denk aan het online lesgeven, leerlingen meer verantwoordelijkheid geven en meer gezamenlijke verantwoordelijkheid van de leerkrachten voor alle leerlingen. Andere vernieuwingen zoals de invoering van een portfolio liepen vertraging op. Daarnaast moesten workshops, waarbij de fysieke aanwezigheid gewenst was, terzijde worden geschoven.

Gunstig was, dat ICT al een aantal jaren binnen onze stichting prioriteit heeft. Zo beschikken al onze leerlingen vanaf groep 3 over een eigen device. Daardoor werd binnen het onderwijs al gebruik gemaakt van veel digitale programma's waarmee tijdens de lockdown thuis doorgewerkt kon worden. Ook konden leerlingen die thuis geen device ter beschikking hadden er tijdens de scholensluiting en eventuele latere periodes van quarantaine een device van de school lenen, iets waar veel gebruik van gemaakt werd. Tijdens de eerste scholensluiting werkte elke school op een manier die aansloot bij de eigen mogelijkheden: online lessen, taken die klaarstonden, mailcontact, telefonisch contact, instructiefilmpjes, waarbij op alle scholen het in contact blijven met de leerlingen prioriteit had. Er is heel creatief en snel gehandeld. Filmpjes werden gemaakt en verspreid, er werd online instructie gegeven, er was veel ruimte voor vragen van kinderen. In de online contacten werd ruimte gecreëerd voor sociale contacten tussen kinderen onderling. Tussentijds werden op basis van ervaringen aanpassingen gedaan. Waar begonnen werd met vooral stof herhalen, werd vervolgens daar waar mogelijk instructie gegeven over nieuwe stof.

Na de scholensluiting, toen de leerlingen weer op school kwamen, had de sociaal-emotionele component prioriteit. Er was veel aandacht nodig voor wat de kinderen beleefd hadden en hoe zij de crisis ervoeren. Daarnaast moesten de kinderen weer erg wennen aan het werken in de groep. Het stroomlijnen van dit proces vergde de nodige tijd en aandacht. In de 2e helft van 2020 hebben veel leerkrachten van de verschillende scholen zich bijgeschoold in de digitale mogelijkheden.

Daltonvisitaties

De Daltonscholen Poeldijk, Naaldwijk, Honselersdijk en De Driekleur Daltonlocatie zouden in 2020 gevisiteerd worden ter verlenging van de licentie. Dit is tot nader order uitgesteld. De licenties zijn tot dat visitaties weer mogelijk zijn verlengd.

Onderwijsresultaten

Op onze scholen wordt opbrengstgericht gewerkt. Onze scholen gebruiken het leerlingvolgsysteem van CITO om de tussenresultaten voor in ieder geval technisch lezen, begrijpend lezen, rekenen/wiskunde en spelling, methode-onafhankelijk in kaart te brengen.
De scholen gebruiken allemaal het administratiepakket ESIS, waarin de genoemde gegevens digitaal beschikbaar zijn. Daarnaast heeft iedere school een erkend volgsysteem om de sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen te volgen.

De tussenresultaten zijn ook in 2020 beschreven en besproken op bestuurs-, school-, groeps- en leerlingniveau. Daarbij was zeker een effect van de scholensluiting zichtbaar.

De resultaten bleven achter bij reguliere jaren. Dit is een landelijk verschijnsel. We zien dat bij alle scholen ook hier en daar positieve resultaten te constateren waren, waarbij de groei juist meer dan gemiddeld was (technisch lezen en spelling). Op de toetsen begrijpend lezen en rekenen werd minder gescoord. Dit was niet onverwacht, want rekenen en begrijpend lezen zijn meer afhankelijk van het geven van instructies. De scholen hebben een scherp beeld van hun eigen groepen en zien waar de prestaties minder zijn dan we zouden willen of onder normale omstandigheden verwachten. Meerdere van onze scholen hebben gebruik gemaakt van de mogelijkheid om een extra subsidie aan te vragen om voor die leerlingen, wier resultaten relatief weinig gegroeid zijn, extra ondersteuning te doen verzorgen.

Ons doel is dat de eindopbrengsten op het landelijke gemiddelde liggen of beter zijn. In elk geval dienen de eindopbrengsten boven de ondergrens te liggen die de Onderwijsinspectie heeft bepaald.
De eindresultaten van de scholen worden bepaald door de verplichte eindtoets die in groep 8 moet worden afgenomen. Onze scholen mogen zelf kiezen welke erkende eindtoets zij willen afnemen.
In 2020 is geen eindtoets afgenomen zodat daarover geen resultaten ter beschikking zijn. In het bestuurlijk overleg met de scholen is de nieuwe manier van beoordeling op basis van de gemiddelde referentieniveaus van de eindresultaten besproken (aan de hand van de eindresultaten schooljaren 2017-2018 en 2018-2019). We zien dat al onze scholen boven de signaleringswaarden scoren, maar nog niet allemaal op het landelijk gemiddelde voor de eigen schoolgroep, wat ons streefdoel is.

Bij monitoring van de tussenresultaten zal in de toekomst steeds meer aandacht besteed worden aan waar de groepen 6 en 7 staan ten opzichte van de referentieniveaus en hoe dit in de analyses en plannen van de school is opgenomen. We worden hierbij geholpen, omdat de methodes en de toetsen steeds beter aangeven welke stof bij welke referentieniveau hoort. Voor de scholen is dit een ontwikkelpunt.
De eindtoets, welke het ook is, bestaat uit 3 hoofdgebieden:

- Nederlandse taal: lezen
- Nederlandse taal: taalverzorging (bijv. spelling)
- Rekenen

Op elk van deze 3 gebieden behaalt elke leerling uit groep 8 een referentieniveau. Deze niveaus geven aan wat leerlingen van taal en rekenen moeten kennen en kunnen. Er zijn fundamentele niveaus bepaald die zoveel mogelijk leerlingen in principe zouden moeten beheersen.
Voor de basisschool is dat het 1F-niveau. Daarnaast zijn er streef-niveaus (1S/2F) voor leerlingen die meer aankunnen. 1S geldt voor rekenen, 2F voor de taalonderdelen. Als signaleringswaarde is gesteld dat minstens 85% van de leerlingen 1F moet behalen. Voor 1S/2F geldt een signaleringswaarde op basis van een weging, omgezet in een schoolscore.

Deze score is bepaald op gegevens van het CBS - dus wij kunnen die, in tegenstelling tot eerder, niet zelf berekenen. We zien dat al onze scholen boven de signaleringswaarden scoren.

Naam school Locatie	% 1F Zonder Correctie	% 1F met correctie	Signaleringswaarde %1F	% 2F/1S zonder correctie	% 2F/1S met correctie	Signaleringswaarde %2F/1S	School-score*
De Schutse	91,2%		85%	59,8%		49,0%	29,27
De Kyckert	94,7%		85%	47.3%		47,3%	30,96
Het Galjoen	96,4%		85%	57,2%		56,6%	24,39
De Willemsschool	99,3%		85%	56,9%		47,3%	30,93
Daltonschool Poeldijk	93,1%		85%	44,4%		41,5%	33,18
Daltonschool Honselersdijk	94,4%		85%	57,4%		41,5%	33,18
De Driekleur totaal	97,1%		85%	58,3%		47,3%	30,54
Driekleur Dalton	95,5%		85%	59,8%		47,3%	30,54
Driekleur Wilhelmina	98,6%		85%	56,9%		47,3%	30,54
ODS Naaldwijk	87,3%	89,5%[1]	85%	54,0%	57,9%	41,5%	33,96
De Vlieten	94,3%		85%	59,0%		45,5%	31,54

Lichtgroen: boven signaleringswaarde voor de schoolscore, donkergroen: boven landelijk gemiddelde voor de schoolscore.

1 Op ODS Naaldwijk hebben leerlingen met een IQ van <75 en/of die korter dan 4 jaar in Nederland zijn, deelgenomen. Deze hoeven niet te worden meegeteld aangezien zij niet verplicht zijn deel te nemen.



Huisvesting 2020

In onze schoolgebouwen willen wij graag dat kinderen en leerkrachten zich thuis en veilig voelen en dat de indeling en inrichting aansluiten op het gekozen onderwijsconcept. Daarnaast willen we door adequaat beheer en onderhoud bijdragen aan duurzaamheid en een gezonde omgeving. Zowel in de gemeente Westland als in de gemeente Midden-Delfland leidt de groei van het aantal inwoners in de grensgebieden met andere gemeenten (Den Haag, Delft/Rijswijk, Maassluis) tot grote druk op de huisvesting van scholen. Het Integraal Huisvestingsplan (IHP) van de gemeente Westland, dat begin 2018 tot stand kwam, is nog niet vastgesteld. Dat beperkt sterk de mogelijkheden voor nieuwbouw en de aanpassing van gebouwen.

In 2020 hebben wij ons vooral gericht op drie doelen:

1. Het beheer en onderhoud van gebouwen onderbrengen bij een externe partij Stichting Beheer Collectief (SBC).
2. Het opstellen van een meerjarenonderhoudsbegroting.
3. Het aanpassen van diverse locaties.

Regulier onderhoud 2020:

Alle scholen zijn het afgelopen jaar door deskundigen nauwkeurig onder de loep genomen. Zo zijn de grootste technische zaken zoals installaties, daken en buiten schilderwerk in het Meerjaren Onderhoudsplan (MJOP) aangepast om een goed financieel beeld te krijgen per locatie voor de komende decennia. (Verplichte) keuringen zijn in beeld gebracht en verwerkt in de MJOP's en zijn er (nieuwe) volledige onderhoudscontracten gesloten. Door samenwerking met de andere besturen kan er worden gebenchmarkt.
Wel blijkt dat er een inhaalslag moet worden gerealiseerd op basis van deze gegevens. Deze scholen worden in het concept IHP de komende 10 jaar vervangen of gerenoveerd. Het IHP wordt op dit moment in samenwerking met andere schoolbesturen en de gemeente geactualiseerd.

Verduurzamen 2020:

Het doel om in 2020 de eerste tranche van het Meerjaren Investeringsplan (MJIP) van de 4 scholen De Kyckert, Dalton Poeldijk, De Driekleur Wilhelmina en De Willemsschool uit te voeren is beperkt gebleven tot het vervangen en isoleren van het dak van De Willemsschool. Daarnaast zijn de ventilatiesystemen van alle scholen gecontroleerd en daar waar nodig aangepast mede naar aanleiding van de landelijke regelgeving over corona. Met de in 2020 en 2021 ontvangen gemeentelijke subsidies zal de verduurzaming van de genoemde 4 scholen verder worden gerealiseerd. Ook wordt onderzocht om kostenneutraal zonnepanelen te plaatsen op deze scholen.

Maatschappelijke onderwijsthema's

1. Allocatie middelen

De financiële middelen die SOOW ontvangt van het Rijk, gemeenten en anderen worden verdeeld over de scholen en benut voor bovenschoolse zaken. Dat doen we aan de hand van afspraken die zijn vastgelegd in het financiële beleidskader van SOOW.

SOOW kent de middelen van het ministerie van OCW en overige subsidies/inkomsten toe op basis van de volgende afspraken:

- Alle subsidies afgegeven op naam van de school worden toegekend aan de school.
- De materiële subsidie wordt verdeeld over de scholen volgens de OCW-vergoeding minus een afdracht voor algemene bestuurslasten en beheerlasten (ABB).
- De personele subsidie wordt verdeeld over de scholen volgens de OCW-vergoeding. Er zijn afspraken gemaakt over de formatie-inzet per school gebaseerd op: het aantal leerlingen om groep en te formeren (25 leerlingen per groep), de inzet van de directieformatie, de inzet van de zorgformatie en overige ambulante zorg. De verdeling vindt plaats op basis van deze gemiddelde klassendeler.

Het saldo voor middelen minus de kosten in overeenstemming met hiernaast vermelde verdeling is beschikbaar voor collectieve kosten. De middelen vanuit passend onderwijs worden deels benut om formatiekosten van intern begeleiders te financieren en deels als budget op scholen ingezet. Scholen kunnen daarmee diagnostische onderzoeken, specifieke expertises, dienstverlening en voorzieningen ten behoeve van zorgleerlingen inkopen. Twee derde van de gelden gaat naar formatie-IB'ers (interne begeleiders), een derde wordt over de scholen verdeeld naar rato van het aantal leerlingen.

Middelen op bovenschools niveau worden ingezet voor de dekking van:

- Administratie
- Beheer en onderhoud gebouwen
- Marketing en communicatie
- HRM
- Bestuurszaken



2. Onderwijsachterstandsmiddelen

In 2020 heeft de rijksoverheid een nieuw model ingevoerd (de CBS-indicator) waarmee onderwijsachterstandsmiddelen per basisschool worden bepaald. In plaats van wegingsfactoren gebaseerd op informatie over kind en ouders, gebruikt dit nieuwe model een uitgebreid scala van bronnen met financiële, sociale en demografische gegevens om tot een achterstandsscore per school te komen.

In 2020 heeft de Stichting € 193.000 aan achterstandsmiddelen ontvangen. Deze middelen zijn toegevoegd aan de personele budgetten van de scholen. De inzet van de middelen wordt gebruikt om extra ondersteuning te geven of om de groepen kleiner te maken. Dit wordt verder op schoolniveau georganiseerd.

3. Passend onderwijs

Bestuur, medezeggenschap, schooldirecties en deskundigen hebben samen gekozen voor een beleid met als onderliggende gedachte dat we elk kind maximaal in staat willen stellen zich te ontwikkelen, rekening houdend met de beperkingen en mogelijkheden die er zijn. Passend onderwijs is dus niet een separaat iets, het is een integraal onderdeel van ons onderwijsaanbod. Dat houdt in dat de school of de leerkracht en de intern begeleider hierin een belangrijke rol hebben. Zij bepalen, in samenspraak met een specialist van het samenwerkingsverband en ouders, welke aanvullende ondersteuning nodig is om de ontwikkeling van kinderen maximaal te ondersteunen. Als SOOW maken we gebruik van de voorzieningen van twee samenwerkingsverbanden: SPOW (voor onze scholen in de gemeente Westland) en PPO Delflanden (voor onze scholen in de gemeente Midden-Delfland).

Het aanbod van voorzieningen van deze samenwerkingsverbanden is zeer vergelijkbaar. SOOW ontvangt van beide samenwerkingsverbanden een lumpsumbedrag (voor 2020 was dat in totaal: € 343.000).

Tijdsbesteding Interne Begeleiders (IB)	
Scholing, netwerkbijeenkomsten	8%
Beleidsvoorbereiding onderwijsinhoud	6%
Overleg met directeur	8%
Observaties in de groep	3%
Contacten met externen zoals SPOW	25%
Gesprekken met leerkrachten	2%
Gesprekken met ouders/verzorger(s)	16%
Administratieve werkzaamheden	14%
Invallen in een groep	2%
Anders	6%

Deze percentages zijn gebaseerd op een peiling onder de IB'ers.

Het jaar 2020 met zijn steeds wisselende uitdagingen heeft van de intern begeleiders veel flexibiliteit gevraagd. Het onlineoverleg over gevoelige onderwerpen betreffende leerlingen kost veel tijd en energie. Doordat er tijdens de lockdown vaak directer en meer contact met ouders was, is een beter zicht ontstaan op sommige kwetsbare thuissituaties. Al onze scholen, behalve Het Galjoen, maakten in 2020 deel uit van het samenwerkingsverband SPOW. Het Galjoen is onderdeel van het samenwerkingsverband PPO-Delflanden. Deze indeling is door de minister bepaald.

Tijdsbesteding IB'ers naar casuïstiek	
Didactisch	27%
Gedrag33%	33%
Gezinssituaties	18%
Overstap PO/VO	4%
Begeleiding leerkrachten	13%
Overige	2%

Deze percentages zijn gebaseerd op een peiling onder de IB'ers.

In 2020 zijn 14 leerlingen naar een school voor so of sbo gegaan; dat is minder dan 0,8 procent van ons leerlingenaantal. We zien dit als een bevestiging dat op onze scholen passend onderwijs een integraal onderdeel van het onderwijs is.
In alle scholen is in 2020 gewerkt met de schoolondersteuningsteams. Daarin hebben in ieder geval medewerkers van de school, de ouders en medewerkers van de sociale kernteams zitting. In het SPOW nemen ook het samenwerkingsverband en de zorgregisseur van het Sociaal Kernteam Westland deel aan het overleg. Op Het Galjoen wordt een externe deskundige voor dit SOT-overleg ingehuurd (dit is een specifieke situatie van het samenwerkingsverband PPO Delflanden).

Aantal HIA's	20
Aantal SOT's	58
Aantal ondersteuningsarrangementen	54

SOT: vergadering van het schoolondersteuningsteam.
HIA: Handelingsgericht integraal arrangeren.

Toelichting HIA: Als het perspectief om tegemoet te kunnen komen aan de ondersteuningsbehoeften van de leerling, verloren dreigt te gaan, wordt een HIA-overleg gepland. De ondersteuningsadviseur van het Samenwerkingsverband leidt de HIA en fungeert als eerste deskundige. Tijdens het overleg zijn naast de leerkracht, de intern begeleider en de ondersteuningsadviseur, in ieder geval de ouders aanwezig. Een HIA kan leiden tot:

- Begeleiding vanuit de basisondersteuning
- Begeleiding in de vorm van extra ondersteuning
- Het aanvragen van een toelaatbaarheidsverklaring tot speciaal (basis)onderwijs (TLV) of zware ondersteuning.

Met het passend onderwijs is een ontwikkeling doorgemaakt die in beide samenwerkingsverbanden de positie van de schooldirecties, van de intern begeleiders en in toenemende mate die van de leerkrachten heeft versterkt. Het budget voor arrangementen wordt voor een groot deel direct aan de scholen toegekend. De directies leggen aan hun eigen bestuur verantwoording af voor de inzet van de gelden. Iedere school is verplicht in het kader van de Wet passend onderwijs een schoolondersteuningsprofiel te hebben. Al onze scholen beschikken over zo'n profiel dat zo nodig jaarlijks aan de ontwikkelingen wordt aangepast. De voorzitter van het college van bestuur van SOOW had in 2020 zitting in de besturen van beide samenwerkingsverbanden. Voor PPO Delflanden betrof dat zitting in het algemeen bestuur en voor het SPOW een plaats binnen het dagelijks bestuur.



De scholen beschikken over een specifiek zorgbudget, en hebben daarmee de verantwoordelijkheid gekregen om te voldoen aan de basisondersteuning en het zelf inkopen van bijvoorbeeld onderzoek, aanvullende ondersteuning en materialen bij externen. In 2018 heeft een eerste evaluatie plaatsgevonden van de besteding van deze middelen. De belangrijkste conclusies van deze evaluatie waren toen:

- De scholen zijn nog voorzichtig met de inzet van deze middel en.
- De scholen zouden deze middelen graag (voor een deel) willen gebruiken voor personele inzet (extra handen in de klas, zoals onderwijsassistentie).

In 2020 is zichtbaar dat de scholen goed weten in te schatten wat nodig is en hier gericht de middelen op inzetten. Het aantal ondersteuningsarrangementen is vrijwel verdubbeld vergeleken met 2019. Naast een curatieve inzet zien we ook de inzet van middelen voor preventie, en dan met name op het terrein van gedrag. Vanuit de behoefte aan extra handen in de klas wordt het inzetten van onderwijsassistenten, bijvoorbeeld uit de werkdrukgelden steeds gebruikelijker.

Namens SOOW had een van de interne begeleiders zitting in de stuurgroep van SENtrum van het SPOW (SENtrum is een visie op passend onderwijs waarin ouders, leerkrachten, kinderen, experts en andere betrokkenen samen vormgeven aan passend onderwijs binnen het Westland). Alle Westlandse SOOW-scholen participeren actief in de regionale netwerken, waardoor de intern begeleiders hun expertise verder ontwikkelen en goed op de hoogte zijn van de sociale kaart. Hiermee kunnen ze beter behulpzaam zijn bij het vinden van goede ondersteuning voor kinderen.

4. Strategisch Personeelsbeleid

Het strategisch personeelsbeleid heeft zich in 2020 geconcentreerd op vier thema's:

1. Ontwikkeling van de medewerkers;
2. Voldoende formatie door aantrekkelijk werkgeverschap;
3. Actualisering functiebeschrijvingen en loongebouw directeuren en onderwijsondersteunend personeel; en
4. Opleidingsschool Zuid-West Holland.

Investeren in ontwikkeling

Door het lerarentekort zijn, naast het aantrekken van gediplomeerde leerkrachten, acties ingezet om te investeren in onze leerkrachten van de toekomst. Dit doen we door ambities van onze werknemers te ondersteunen en de nodige faciliteiten te bieden. Hierover hebben we afspraken gemaakt die zijn vastgelegd in beleid. Deze afspraken hebben betrekking op onderwijsassistenten die willen doorgroeien, zij-instromers, verkorte deeltijdstudenten en LIO-studenten (leraren in opleiding). Onderwijs gaat over de ontwikkeling van kinderen en dus dienen medewerkers zich ook te ontwikkelen. Als voorbeeldgedrag en omwille van de eigen professionaliteit. De eigen ontwikkeling vinden we erg belangrijk en daarom investeren we daarin met een bedrag dat het dubbele is van wat in de po-cao is overeengekomen.

Deze extra middelen investeren we onder meer in het aanbieden van een platform voor online nascholing. Met de online nascholing van E-WISE, die we sinds 1 september 2020 aan alle personeelsleden aanbieden, kunnen medewerkers zelf hun onderwerpen uitkiezen en nascholen waar en wanneer het hen uitkomt. Op de scholen zijn afspraken gemaakt over de wijze waarop deze vorm van nascholing wordt ingezet. Onder andere door afspraken over het aantal cursussen dat jaarlijks wordt gevolgd en het koppelen aan de individuele persoonlijke ontwikkeling. Door corona hebben de studiedagen niet in de "normale" vorm doorgang kunnen vinden. Hierdoor is een studiedag geschrapt en hebben we de andere studiedag omgezet naar een webinar in het teken van een in deze tijd actueel thema: "Eerste Hulp bij Verandering". Een geplande inspiratiebijeenkomst voor personeel van de 3 Westlandse PO besturen, georganiseerd door de 3 besturen hebben we eveneens moeten afblazen in verband met corona.

Aantrekkelijk werkgeverschap

De druk door het toenemende lerarentekort in het onderwijs is ook in 2020 duidelijk gevoeld. Corona heeft dit nog duidelijker gemaakt. Aan vervanging was nauwelijks te komen. De volgende factoren hebben ertoe bijgedragen dat het desondanks is gelukt om de formatie rond te krijgen: gebruik van persoonlijke netwerken, goede secundaire arbeidsvoorwaarden (middelen voor eigen ontwikkeling), persoonlijke ICT-faciliteiten (notebooks en moderne voorzieningen in de school) en persoonlijke aandacht. De relatieve kleinschaligheid van de Stichting blijkt een belangrijk motief voor (nieuwe) medewerkers om bij ons te komen werken.
Echter, bij ziekte of uitval van leerkrachten wordt het steeds moeilijker om vervanging te vinden. Door corona is dit nog meer onder druk komen te staan. In het afgelopen jaar moesten klassen vaker thuisblijven omdat vanwege corona de leerlingen van een zieke leerkracht niet meer gespreid konden worden over andere groepen. Vervanging van leerkrachten was nauwelijks te realiseren, mede omdat uitzendbureaus door de schaarste niet konden leveren.



Functie- loongebouw

In 2020 is een belangrijke stap gezet richting één loongebouw voor alle functies wat zorgt voor transparantie, vergelijkbaarheid en beter inzicht in doorgroeimogelijkheden. De functiebeschrijvingen en inschaling van schooldirecteuren en onderwijsondersteunend personeel zijn geactualiseerd in lijn met de zogenoemde voorbeeldfuncties in het Primair Onderwijs.

De ontwikkeling naar functies op meerdere niveaus binnen de verschillende onderwijsondersteunende functies is nieuw. Met het inbrengen van verschillende niveaus wordt differentiatie in inzet mogelijk.

Zo kunnen de scholen invulling geven aan de behoefte die past bij de specifieke school binnen de beschikbare formatieve en budgettaire kaders van de betreffende school. Het wordt mogelijk om een medewerker met meer taakverantwoordelijkheden, die passen bij hoger salarisniveau, ook te belonen op basis daarvan. Het wordt betrekkelijk eenvoudig inzichtelijk wat er in een functie op een volgend salarisniveau mag worden verwacht.

Opleidingsschool Zuid-West Holland

Vijf besturen primair openbaar onderwijs, waaronder SOOW, vormen samen met de pabo van De Haagse Hogeschool de Opleidingsschool Zuid-West Holland. Gezamenlijk doel is het opleiden van studenten tot volwaardige leerkrachten voor het primair onderwijs. Deze opleidingsschool is in 2017 begonnen en is in 2021 geaccrediteerd. Ook de pabo van De Haagse Hogeschool heeft een succesvolle accreditatie achter de rug. Bij SOOW worden jaarlijks ongeveer dertig studenten in de praktijk begeleid door leerkrachten. Voor ons is dit een investering in medewerkers van de toekomst en biedt het gelegenheid om ons nieuwe ontwikkelingen eigen te maken. In beide accreditaties heeft SOOW een cruciale en actieve bijdrage geleverd.

Er staat inmiddels een gedegen fundament van de Opleidingsschool. Dit blijkt ook uit de positieve feedback uit de accreditaties.
De Opleidingsschool Zuid-West Holland samen met de pabo van De Haagse Hogeschool is een echte parel geworden, waarin de studenten zelf actief verantwoordelijkheid en initiatieven nemen. De Opleidingsschool is nu vooral bezig met een kwaliteitsverbetering. Tijdens de accreditatie zijn vervolg ontwikkelpunten bepaald ter verbetering van kwaliteit, organisatie en curriculum.

5. Werkdruk

De scholen ontvangen middelen om de werkdruk te verlichten. Voor het jaar 2020 heeft SOOW een totaalbedrag van € 353.000 ontvangen. Per school hebben teams keuzes gemaakt hoe de beschikbare gelden besteed worden. De personeelsgeleding van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) heeft daaraan in 2018 instemming verleend.

Op de scholen zijn de beschikbare middelen voornamelijk besteed aan personele inzet (onderwijzend personeel, onderwijsondersteunend personeel en vakleerkrachten). Voorbeelden zijn extra administratieve ondersteuning en de inzet van een onderwijsassistent en een eventmanager, die alle events op een school voorbereidt en coördineert en daarmee de andere collega's ontlast.

6. Corona

Het jaar 2020 is overschaduwd door de coronacrisis en lockdowns. Het was voor iedereen een onzekere periode waaraan nog geen einde is gekomen. De coronacrisis heeft een zware wissel getrokken op leerlingen, ouders en onderwijzend personeel. De organisatie bleek echter na een gehouden enquête en evaluatie goed in staat flexibel in te spelen op de nieuwe wijze van online lesgeven. In het jaarverslag 2020 worden op de onderdelen personeel, huisvesting en onderwijs uitvoeriger ingegaan op de consequenties van de Corona-pandemie.

Deel 2



In dit deel doen de bestuurder, de GMR en de raad van toezicht verslag over het jaar 2020.

Verslag bestuurder

Vanaf medio maart werd het schooljaar 2020 overschaduwd door de coronacrisis en lockdowns. Het was voor iedereen een onzekere periode waaraan nog geen einde is gekomen. De coronacrisis heeft een zware wissel getrokken op leerlingen, ouders en onderwijzend personeel. De organisatie bleek echter na een gehouden enquête en evaluatie goed in staat flexibel in te spelen op de nieuwe wijze van online lesgeven. Een pluim voor het voltallige personeel, de ouders en leerlingen is zeker op zijn plaats. Samen hebben we zorggedragen voor een goede leeromgeving.

In 2020 werd eens te meer duidelijk hoe belangrijk onderwijs is voor de samenleving. Voor iedereen kwamen ICT-devices beschikbaar om adequaat online-les te kunnen geven. Dagelijks boden we op onze tien scholen afwisselend goed fysiek of onlineonderwijs aan ruim 1850 kinderen. En dat gebeurde onder een toenemende druk van het lerarentekort. Het lukte ons wederom om het nieuwe schooljaar in september 2020 te starten met een volledige formatie. In 2020 kreeg vanwege het online-onderwijs de gerichte ICT-scholing van leerlingen en medewerkers meer nadruk, waarmee de benodigde kerncompetenties worden aangeleerd.

Daarnaast is de organisatieontwikkeling met verve opgepakt, resulterend in een nieuw Koersplan met concrete doelstellingen, een nieuwe naam, huisstijl en logo. Ook werd de basis gelegd voor een nieuwe organisatiestructuur. Er kwam een nieuw functieboek voor leerkrachten naar aanleiding van de nieuwe CAO van 2019. Ook nieuwbouwplannen in Naaldwijk namen concretere vormen aan. Aan SOOW is een gemeentelijke subsidie ad 500K toegekend voor duurzaamheidsdoelstellingen en deze subsidie is begin 2021 ontvangen. In 2020 zijn verdere stappen ondernomen voor de toekomstige samenwerking met andere schoolbesturen op specifieke HRM en kwaliteitsterreinen.

Het bestuurskantoor is in 2020 geheel vernieuwd en verhuisd naar een nieuwe locatie in Naaldwijk. Begin 2020 nam de heer J.J. van Loon afscheid als interim-voorzitter CvB en de heer T. Yazir werd per 1 maart de nieuwe bestuurder. In aanvulling op de CAO 2019 zet SOOW in op een beter HRM-beleid, in samenwerking met andere PO-besturen in de regio. Daarmee hopen we onze aantrekkelijkheid als werkgever te vergroten en bij te dragen aan de professionaliteit en het werkplezier van onze medewerkers. Uitgangspunten voor een vernieuwd HRM beleid zijn geformuleerd; voor LIO'ers, zij-instromers en aankomende leerkrachten. Samen met twee andere schoolbesturen zijn inspiratiemiddagen online georganiseerd. Ook intern zijn er diverse online-bijeenkomsten geweest om de onderlinge uitwisseling te bevorderen. 2019 was het laatste jaar van het 4-jarige strategisch Koersplan onder het motto 'Eigen kracht als basis'. In 2020 werd het Koersplan 2020-2024 vastgesteld na intensieve inbreng van alle betrokkenen. Het nieuwe motto luidt 'Samen op eigen wijze'.

Financieel is 2020 afgesloten met een positief resultaat. Dit houdt verband met het nieuwe cao-akkoord. Het resultaat was beter dan begroot en is vooral te danken aan het niet-optreden van een aantal risico's en extra subsidie van het ministerie van OCW en de gemeente Westland. Dat versterkt het vertrouwen dat we ontwikkelingen om ons heen goed volgen en daarnaar kunnen handelen en erop kunnen inspelen. De balans van de Stichting is solide. Dat is het resultaat van jaren strak financieel beheer. Het stelt ons in staat om in de komende jaren gericht te investeren in verdere groei in het onderwijs en de onderwijskwaliteit, de ontwikkeling van medewerkers en de groei van het aantal leerlingen. Dat laatste wordt mede bepaald door het groeiend aantal inwoners in de beide gemeenten waar wij scholen hebben: Westland en Midden-Delfland.

Onze scholen die dicht bij de grenzen met de omliggende gemeenten liggen, merken nu al de toenemende druk door een groeiend aantal kinderen in hun omgeving. Dat biedt kansen en geeft veel beslag op de schaars beschikbare ruimte. Het laat de noodzaak zien om de (school) voorzieningen gelijke tred te laten houden met de bevolkingsaanwas. Bij de betrokken gemeenten wordt erop aangedrongen om hierop adequaat in te spelen.

Een belangrijke verdere professionalisering vond plaats op het gebied van beheer en onderhoud van gebouwen. Daarmee willen we ervoor zorgen dat we kunnen blijven inspelen op de toenemende eisen aan een goed schoolklimaat, effectief en efficiënt beheer en de grote verscheidenheid in gebouwen, terwijl we ook op een prudente wijze omgaan met beperkte (financiële) middelen, zodat we gelden maximaal aan het onderwijs zelf kunnen besteden. In het kader van het coronabeleid heeft er een schouw plaatsgevonden door een externe deskundige op alle scholen en is extra geïnvesteerd in optimalisatie van de ventilatiesystemen.

In 2020 is de basis gelegd voor een intranet, waarmee binnen afzienbare termijn intern makkelijker medewerkers kunnen worden geïnformeerd en waarbij medewerkers zelf eenvoudig allerlei voor het werk relevante regelingen kunnen raadplegen. Het college van bestuur heeft vijfmaal met de raad van toezicht vergaderd.
Belangrijke aandachtspunten waren: het Koersplan 2020-2024, nieuwbouwplannen en samenwerking andere PO-besturen, de coronacrisis, ontwikkelingen in het passend onderwijs, begroting en jaarrekening. Met de GMR heeft het bestuur ook vijfmaal overlegd over dezelfde thema's.



In de afgelopen jaren is het SOOW gelukt om haar ‘huishouding’ degelijk en op orde te houden. Er wordt mooi en goed onderwijs geboden, de financiën zijn op orde en de interne organisatie functioneert netjes. SOOW staat klaar voor een volgende stap.
Met een vernieuwde strategische richting zetten we in op groei.
We kiezen ervoor om nadrukkelijk een maatschappelijke rol op ons te nemen, samen met ouders en andere stakeholders.

Daarmee kunnen wij de belofte van onderwijs waarmaken: bijdragen aan de ontwikkeling en groei van kinderen.
Dat doen we met betrokken medewerkers. En hen wil ik nogmaals graag bedanken voor hun inzet!

Samenstelling bestuur
De heer T. Yazir

Nevenfuncties:
Lid bestuur samenwerkingsverband SPOW
Lid bestuur samenwerkingsverband PPO Delflanden
Lid raad van toezicht Zadkine

T. Yazir
Bestuurder met ingang van maart 2020

Jaarverslag Raad van Toezicht 2020

Inleiding

De raad van toezicht is in 2020 vijf keer plenair in reguliere vergade-ring bijeengeweest. Daarnaast is de RvT diverse malen bijeengeweest buiten de vergadering om.

Samenstelling en aandachtsgebieden leden RvT

Voorzitter, werkgeverschap CVB en organisatieontwikkeling
Mevrouw J. Looije,
Zelfstandig adviseur en trainer,
Nevenfuncties: penningmeester Stichting Musicon Producties, voorzitter en lid ondernemerscoöperatie ANDRA-Netwerk U.A. en lid bezwarencommissie personeel De HHs

Vicevoorzitter, organisatieontwikkeling,
PR en marketing, politiek bestuurlijke omgeving en huisvesting
De heer G.L. Bindels,
Directiesecretaris/Manager Marketing & Sales bij Werkse!,
Nevenfuncties: lid adviescommissie voor bezwaarschriften Werk in Opdracht Den Haag Werkt, Bestuurslid Delft Verbindt

Werkgeverschap CVB, organisatieontwikkeling, personeel (hrm), juridische zaken, ICT en duurzaamheid
Mevrouw C.J.M. Dautzenberg,
Interim-manager bij Timantti,
Nevenfuncties: lid RvT Skippy Pepijn in Pijnacker-Nootdorp

Huisvesting, financiën en risicomanagement en organisatie-ontwikkeling
De heer A.J.H.R. Kortekaas,
Directeur van AvanTime Compliance Consultants B.V., nevenfuncties: voorzitter vereniging Club Renault Sportives

Onderwijskwaliteit en organisatieontwikkeling
Mevrouw A. Juli,
Voormalig bestuurder in het voortgezet onderwijs (gepensioneerd),
Nevenfuncties: lid RvT Stichting de Groeiling in Gouda, lid RvT Krimpenerwaardcollege in Krimpen a/d IJssel, gastdocente Sociaal- en Cultuurwetenschappen aan de Universiteit Osnabrück

Rooster van aftreden

Benoeming als lid van de RvT geschiedt voor de duur van vier jaren, met de mogelijkheid tot een aansluitende tweede termijn.

	Datum van aftreden:	
De heer G.L. Bindels	01-01-2024	2e termijn
De heer A.J.H.R. Kortekaas	01-01-2024	1e termijn
Mevrouw J. Looije	01-01-2021	2e termijn
Mevrouw C.J.M. Dautzenberg	01-08-2021	1e termijn
Mevrouw A. Juli	01-01-2023	1e termijn

Per 1 januari 2021 is de tweede termijn van mevrouw Looije afgelopen. Als Stichting zijn we haar dankbaar voor haar jarenlange actieve, verbindende rol en bijdrage voor het openbaar onderwijs in de gemeenten Westland en Midden-Delfland. Halverwege 2020 heeft mevrouw Juli vanwege persoonlijke omstandigheden aangegeven per 1 januari 2021 haar zetel ter beschikking te willen stellen. Ook haar zijn we dankbaar voor haar bijdrage en expertises.

We zijn verheugd als Raad in mevrouw Marian Dobbe-Kluijtmans (bestuurder specialistische jeugdhulp KOOS Utrecht) en de heer Ed Spruijt (voormalig bestuurder primair openbaar onderwijs Zoetermeer) twee nieuwe leden in ons midden te hebben. Beiden zijn per 1 januari 2021 benoemd door beide gemeenten.
Per 1 januari 2021 heeft de heer Bindels het voorzitterschap overgenomen van mevr. Looije en mevr. Dautzenberg vult het vicevoorzitterschap in.

Honorering raad van toezicht

De leden van de rvt ontvangen jaarlijks een vergoeding voor hun werkzaamheden van € 2.000. De voorzitter ontvangt een bedrag va € 2.750. Genoemde bedragen zijn brutobedragen, exclusief btw (als men geen btw-vrijstelling heeft).



Terugblik raad van toezicht

Ook binnen de stichting en de RvT was corona een van de belangrijkste thema's. Grote bewondering en complimenten voor de leerkrachten, ondersteunend personeel, maar zeker ook voor ouders en kinderen: hoe ze in deze bijzondere tijden invulling aan het onderwijs hebben gegeven. In de optiek van de RvT is het van belang dat er zowel aandacht is voor de cognitieve als wel sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen. Binnen de stichting is hier expliciet aandacht voor en dat zal ook de komende tijd van belang blijven. De RvT zal deze aandachtpunten dan ook nauwgezet blijven volgen.

Per 1 maart 2020 is Turan Yazir gestart als nieuwe voorzitter van het College van Bestuur. Hij is daarmee aangetreden in een periode van continu improviseren met corona. Met zijn aanstelling kan er structureel en consistent richting worden gegeven aan de ontwikkeling van de stichting.
De voorzitter van het CVB is volgens de cao voor bestuurders in het primair onderwijs ingeschaald en de beloning past binnen de kaders van de Wet normering topinkomens.

De RvT houdt toezicht volgens de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs van de PO-Raad en heeft vastgesteld dat de Stichting deze code respecteert.
In aanvulling op de 'reguliere toezichthouderstaken', is een aantal speerpunten geformuleerd. Deze speerpunten worden ieder jaar geëvalueerd en zijn ook in het verslagjaar van toepassing:
Er wordt stilgestaan bij welke speerpunten voor de RvT van toepassing zijn:

1. Onderwijskwaliteit
2. Personeelsbeleid:
3. Sociaal klimaat:
4. PR: Werken aan uitstraling, positionering.
5. Nieuwbouw; zoals nieuwbouwprojecten in Wateringen-Noord en Naaldwijk (Hoogeland).

Uitgebreid is stilgestaan bij het nieuwe Koersplan van de Stichting. In het Koersplan zijn de ambities en de ontwikkelrichting voor de periode 2020 tot en met 2024 geformuleerd. Omdat er in 2019 al duidelijk was dat er eind 2019/begin 2020 een nieuwe bestuurder zou worden aangesteld, is er door de RvT expliciet voor gekozen om de nieuwe bestuurder de gelegenheid te geven het Koersplan te finaliseren, ook al zou dit pas in de loop van 2020 tot een definitief Koersplan leiden. Gekoppeld aan de lancering van het Koersplan heeft de stichting een naamsverandering ondergaan naar West Openbaar Onderwijs.
Vol verwachting volgt de Raad de verdere uitvoeringsplannen en met name de ambitie om te investeren in de onderwijskundige randvoorwaarden, zoals onderwijskwaliteit, huisvesting, ICT en sterk personeel voor de klas.

Huisvesting is een onderwerp dat structureel aan bod komt. Met name de nieuwe huisvesting in Naaldwijk en Wateringen bieden perspectief voor SOOW. Voor de nieuwbouw worden de mogelijkheden van een Ontmoetingsschool verkend. Daartoe lopen ook gesprekken met WSKO en PCPOW. Als RvT zijn de uitgangspunten voor een ontmoetingsschool meegegeven. Het doet de Raad deugd dat de gemeente Westland het eerdere financiële commitment van € 500.000 daadwerkelijk heeft geëffectueerd. In het kader van de planning & control cyclus zijn de volgende stukken vastgesteld: bestuursformatieplan, begroting en jaarrekening. De RvT heeft de heer J. Driessen van DRV Accountants & Adviseurs uit Goes aangewezen als accountant. Hij brengt aan de RvT verslag uit van zijn bevindingen.

Ontwikkeling & Informatievoorziening

In het kader van ontwikkeling hebben leden deelgenomen aan het jaarcongres van de Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen (VTOI), de algemene ledenvergaderingen van de VTOI bijgewoond en individueel een aantal trainingen gevolgd. Ook hebben intervisiebijeenkomsten plaatsgevonden met de RvT van Librijn. Ten slotte is deelgenomen aan de volgende commissies: de financiële commissie, de benoemingsadviescommissie en de werkgroep ICT. Het overleg tussen de delegaties van de GMR en van de RvT heeft in het voorjaar en het najaar plaatsgevonden.

Doelmatigheid

De Onderwijsinspectie onderzoekt of scholen onderwijsmiddelen kostenbewust en doelbewust aanwenden (doelmatigheid).
Over financiële doelmatigheid geeft de inspectie vooralsnog geen oordeel. De inspectie geeft aan dat doelmatigheid niet eenduidig kan worden beschreven en heeft randvoorwaardelijke vragen opgesteld om ondoelmatigheid te identificeren:

1. Passen de uitgaven binnen het onderwijsdoel?
2. Is er een zakelijk belang?
3. Is er gepaste soberheid?
4. Zijn er voor kosten gemotiveerde keuzen gemaakt?
5. Zijn de kosten proportioneel in relatie tot de activiteiten?

In het verslagjaar hebben wij stilgestaan bij de beantwoording van bovenstaande vragen. Bovenstaande vragen zijn allemaal met 'ja' beantwoord. Naar aanleiding daarvan stellen wij vast dat doelmatigheid afdoende aandacht heeft binnen de stichting.

(Zie https://www.onderwijsinspectie.nl/actueel/weblog/weblogberichten/2018/weblog-doelmatigheid-in-onderwijswetgeving.)

Jaarverslag GMR 2020

Inleiding

Het openbaar basisonderwijs in 9 dorpskernen in de gemeente Westland en Midden-Delfland worden verzorgd door 10 scholen. Deze scholen zijn ondergebracht binnen de Stichting Openbaar Onderwijs Westland (SOOW). Via de afzonderlijke MR-en, 8 in totaal, heeft het bevoegd gezag de gemeenschappelijk medezeggenschapsraad ingesteld, de GMR. Dit jaarverslag behandelt het kalenderjaar 2020.
De GMR is bedoeld voor het nemen van besluiten, het geven van advies, instemming en goedkeuring van plannen, verslagen en besluiten. Daarnaast is de GMR bedoeld om een breed platform voor ouders en personeel te bieden om invloed uit te oefenen op het beleid van het bevoegd gezag van de stichting.

Samenstelling GMR

Elke MR binnen de SOOW vaardigt, bij voorkeur, 2 leden af naar de GMR. Dit is 1 ouder en 1 personeelslid. Samen vormen zij de GMR. De personeelsleden vormen samen de P-GMR en de ouders vormen samen de O-GMR. De GMR telt hiermee 16 leden. Het college van bestuur vertegenwoordigt het bevoegd gezag, welke vertegenwoordigd wordt door Turan Yazir en het eerste deel van het jaar 2020 door Joost van Loon (a.i.), voorzitter van het college van bestuur.

Het dagelijks bestuur van de GMR zag er als volgt uit:

Voorzitter:
Schooljaar 2019-2020 Sanne van Ingen
(personeelsgeleding OBS De Vlieten)

Schooljaar 2020-2021 Sandra Helleman
(personeelsgeleding OBS De Kyckert)

Het secretariaat wordt uitgevoerd door:
Maitrie Bhadjoe (oudergeleding OBS De Kyckert)
Mirjam Kleijn (managementassistente SOOW, verzorgt notulen van de vergadering met bevoegd gezag)

Vergaderingen

Een GMR-vergadering bestaat (meestal) uit 2 delen, eerste deel met het bevoegd gezag en het tweede deel zonder het bevoegd gezag. Deze constructie is gekozen om overdrachtsmomenten tussen GMR en het college zo efficiënt mogelijk te laten plaatsvinden. In 2017 is de raad van toezicht begonnen met periodieke gesprekken met de GMR. Deze gesprekken zijn inmiddels onderdeel van de wet op de medezeggenschap. Tweemaal per jaar zitten delegaties van de raad van toezicht en de GMR bijeen. Tijdens de gesprekken worden onderwerpen van voorgaande gesprekken besproken en bekeken welke punten er vanuit beide standpunten gevolgd gaan worden.

Voornemen aanstellen nieuwe bestuurder
Vanuit de BAC (benoemingsadviescommissie) is de GMR geïnformeerd over het vervolg van de sollicitatieprocedure m.b.t. de aanstelling van een nieuwe bestuurder. De BAC heeft aangegeven een geschikte kandidaat te hebben gevonden. De GMR heeft informatie gekregen over de geschikt bevonden kandidaat en was in de gelegenheid vragen te stellen. De GMR heeft aangegeven positief te staan achter de aanstelling van deze kandidaat. Turan Yazir is per 1 maart gestart met zijn werkzaamheden als voorzitter van het college van bestuur.

Nieuwe CAO – functieprofielen OOP en Directies
Er wordt een HRM commissie opgesteld vanuit de GMR. Deze commissie heeft de voorstellen v.w.b. de functieprofielen voor directies en onderwijsondersteunend personeel bestudeerd. Eventuele gevolgen voor personeelsleden zijn opgevangen. Het invoeren van het vernieuwde functiehuis werd uitgesteld, de in de CAO vermelde datum van 1 augustus, bleek niet haalbaar. De GMR heeft uiteindelijk ingestemd.

Beschikking over Teams
Deels vanwege Corona, maar ook om de informatiestromen beter te kunnen stroomlijnen, heeft de GMR de beschikking over een Teams-omgeving. Hierin delen we documenten en kunnen we online vergaderen.

Aantrekken en binden van toekomstige leerkrachten
De GMR heeft ingestemd met een plan over hoe we toekomstige leerkrachten, gezien het komende lerarentekort, kunnen aantrekken en huidige leerkrachten (of net afgestudeerde studenten) kunnen binden.

Formatieplan
Het formatieplan is besproken in de vergadering. De financiële commissie is nauw betrokken geweest bij dit plan, er zijn verduidelijkende en kritische vragen gesteld. Hierna heeft de GMR ingestemd met het formatieplan.

Informatie- en beveiligingsbeleid
Er is een document opgesteld hoe er binnen SOOW om dient te worden gegaan met persoonsgegevens en wie welke gegevens mag inzien. Het betreft een uitgebreid document.
De GMR stemt in met dit beleidsstuk.

Nieuwe huisstijl
De GMR wordt geïnformeerd over de nieuw naam en huisstijl van het bestuur. De naamsverandering komt deels voor uit het feit dat niet alle scholen in het Westland gehuisvest zijn. (Dit project is uiteindelijk even stopgezet, er waren belangrijker zaken, zoals bijv. de scholensluitingen vanwege COVID-19)

Overleg tussen GMR en RvT
Er heeft dit jaar twee keer een informeel overleg plaatsgevonden tussen RvT en de GMR. Beide organen informeren elkaar om zo van elkaars bezigheden op de hoogte te zijn.

Profiel en werving nieuw lid Raad van Toezicht
In de RvT kwamen plekken vrij. De GMR is gevraagd om een afvaardiging ervan in de benoemingsadviescommissie zitting te laten nemen. Vanuit de GMR heeft een ouder en een personeelslid zitting genomen in de BAC. Er hebben diverse sollicitatierondes plaatsgevonden waarbij uiteindelijk 2 geschikte kandidaten aangesteld worden. Het aanstellen is gebeurd door de RvT, de GMR heeft een adviserende rol gehad.

Jaarverslag SOOW 2019
Het jaarverslag 2019 is gedeeld en besproken. Uiteindelijk is er ingestemd met het jaarverslag.

Jaarrekening SOOW 2019
Er is ruimte om te investeren. De verschillende scholen zijn gevraagd om na te denken over de besteding hiervan. Er is een positief advies uitgebracht m.b.t. de jaarrekening.

Start schooljaar 2020-2021
De oude voorzitter is afgetreden (Sanne van Ingen), er is een nieuwe voorzitter aangesteld (Sandra Helleman). Ook is er vanuit de GMR een secretaris bijgekomen (Maitrie Bhadjoe). Er zijn ook in de P-GMR en O-GMR wisselingen geweest.

Koersplan/strategische koers
In het koersplan was ruimte overgelaten zodat de nieuwe bestuurder ook zijn visie erin op kon nemen. I.v.m. COVID-19 is dit even stil komen te liggen. De bestuurder heeft met de directeuren opnieuw naar het koersplan gekeken en een aantal aanpassingen gedaan. Ook is een document met concreet gestelde doelstellingen toegevoegd.

De GMR heeft een commissie ingesteld en de ruimte gekregen om vragen te stellen. Uiteindelijk heeft dit proces erg lang geduurd en is het zaak dat het in werking treedt. De GMR heeft ingestemd met het koersplan en de bijbehorende doelstellingen. De GMR blijft de uitwerking van het koersplan uiteraard nauwlettend volgen.

Vakantieplanning 2020-2021
Voor schooljaar 2020-2021 wordt de vakantieplanning gepresenteerd en door de GMR goedgekeurd. De vakantieplanning is gelijk aan de landelijke planning. Scholen kunnen aan de hand van deze planning zelf hun studie-/margedagen inplannen.

Professionalisering GMR-leden
Het volgen van fysieke GMR/MR trainingen was dit jaar niet haalbaar. Daarom is een abonnement afgesloten met MR-Academie, een online platform waar trainingen gevolgd kunnen worden en informatie gezocht en gevonden kan worden.

Begroting 2020
De begroting is tijdens een aparte avond aan de financiële commissie getoond. Zij zijn in deze avond geheel meegenomen in de begroting en hebben kritische vragen kunnen stellen. Hierna is deze nog kort gepresenteerd aan de GMR en heeft de GMR positief geadviseerd, volgend jaar wordt de begroting een instemmingsstuk.

Informatievoorziening en vastlegging
Dit verslag is opgesteld door Maitrie Bhadjoe en Sandra Helleman. De GMR zorgt voor duidelijke verslaglegging. De secretaris maakt verslagen van de vergaderingen en deze zijn bij de SOOW vastgelegd. Elk kalenderjaar verschijnt het GMR-jaarverslag.

Deel 3



Dit derde deel van het jaarverslag geeft informatie over de organisatie, HRM-beleid en de bedrijfsvoering.

Organisatie

Stichting Openbaar Onderwijs Westland (www.stoow.nl) thans genaamd Stichting West Openbaar Onderwijs (www.westopenbaaronderwijs.nl) is een stichting voor het openbaar primair onderwijs in de gemeenten Westland en Midden-Delfland. Het bestuur (bestuursnummer 41455) zetelt aan de Zuidweg 89 te Naaldwijk en is bereikbaar via e-mail: info@westopenbaaronderwijs.nl en telefonisch op 0174 628 572.

De organisatie kent een platte structuur: de bestuurder geeft samen met de directeuren leiding aan de organisatie, ondersteund door een klein bestuurskantoor.

Scholen

Onze scholen liggen verspreid over verschillende kernen van de gemeenten Westland en Midden-Delfland. Daarmee bieden we ouders/verzorgers en hun kinderen altijd een goed bereikbare openbare basisschool.

De Schutse
Meester Postlaan 1
3155 BM Maasland
www.daltonschooldeschutse.nl
BRIN-nummer: 03FH

Het Galjoen
Achterdijkshoorn 7
2635 MK Den Hoorn
www.obshetgaljoen.nl
BRIN-nummer: 04HY

De Vlieten
Anjer 2
2678 PB De Lier
www.devlieten.nl
BRIN-nummer: 05XZ

De Kyckert
Lange Spruit 88
2291 LC Wateringen
www.dekyckert.nl
BRIN-nummer: 06CY

De Driekleur
(locaties Dalton en Wilhelmina)
p/a Van der Kwest Wittenstraat 3
2691 XD 's Gravenzande
www.obsdedriekleur.nl
BRIN-nummer: 18LS

De Willemsschool
Zilvermeeuwstraat 1
2681 TT Monster
www.willemsschool.nl
BRIN-nummer: 06BE

Daltonscholen in Naaldwijk, Poeldijk en Honselersdijk
p/a De Savornin Lohmanstraat 1
2672 BB Naaldwijk
www.openbaredaltonschoolnaaldwijk.nl
www.odpoeldijk.nl
www.odhonselersdijk.nl
BRIN-nummer: 21KE



Het bevoegd gezag heeft in 2020 het beheer over zeven BRIN-nummers, verdeeld over tien locaties, zijnde scholen voor het basisonderwijs, gelegen in de gemeenten Westland en Midden-Delfland.

Juridische structuur

De rechtspersoon is een stichting met de naam: Stichting West Openbaar Onderwijs. De Stichting is opgericht in 2004. De Stichting is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nr. 27265976. Aan de Stichting zijn geen andere partijen verbonden.

Governance

De Stichting heeft een duale governancestructuur met een college van bestuur (één bestuurder) en een raad van toezicht. De bestuurder draagt de eindverantwoordelijkheid en draagt zorg voor de dagelijkse leiding van de organisatie. De Stichting hanteert de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs. In het afgelopen jaar is op een punt afgeweken van deze code. De interim-bestuurder is ook toezichthouder bij een andere stichting voor openbaar primair en voortgezet onderwijs in een ander deel van Nederland. Beide raden van toezicht hebben vastgesteld dat onafhankelijkheid geborgd is en er geen belangenverstrengelingen zijn. De RvT beschouwt deze achtergrond als een waardevolle aanvulling voor SOOW.

Raad van toezicht

Het interne toezicht wordt uitgeoefend door de raad van toezicht, bestaande uit vijf leden. Eind 2020 zijn twee nieuwe leden benoemd. Het verslag waarin de rvt zich verantwoordt over zijn gevoerde toezicht staat eerder in dit document.

Bestuur

Vanaf 1 maart 2020 is de heer T. Yazir bestuurder van de Stichting.

Medezeggenschap

Per school is er een medezeggenschapsraad. Op stichtingsniveau is er een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad. De samenstelling van de GMR is afgelopen jaar vernieuwd en in het najaar zijn een nieuwe voorzitter en secretaris benoemd. Het verslag waarin de GMR zich verantwoordt over zijn gevoerde toezicht staat eerder in dit document.

Missie, visie en ons DNA

Samen op eigen wijze

Ons ideaal is dat elk kind na het verlaten van één van onze basisscholen zegt: “Ik heb een leuke schooltijd gehad. Ik heb veel geleerd van en met anderen. En, ik heb vertrouwen dat ik in de toekomst kan worden wie ik wil.”

Identiteit

Onze onderwijskundige en pedagogische identiteit, ons DNA, kenmerkt zich door:

1. Vertrouwen

Vertrouwen is de basis van elke relatie. We zijn betrouwbaar en integer naar onszelf, de kinderen en hun ouders. We bouwen aan zelfvertrouwen. Dat doen we open en transparant. Kinderen krijgen de ruimte om te experimenteren, te onderzoeken en te ondernemen.

2. Inspireren

De ontwikkeling van kinderen en leerkrachten staat centraal.
We inspireren elkaar, leren met en van elkaar en dagen elkaar uit.
We stimuleren talenten om tot bloei te komen. Een uitdagende en rijke leeromgeving zorgt voor inspiratie. Onze leerlingen en medewerkers leren en werken met plezier.

3. Samen

Door een goede samenwerking kun je echt iets voor elkaar betekenen. We slaan met alle betrokkenen, binnen en buiten onze organisatie, de handen ineen zodat kinderen zich optimaal (volledig) kunnen ontwikkelen. Samenwerking betekent rekening houden met elkaar. Interesse hebben in de ander zonder oordelen.

Visie op onderwijs

Mensen zijn van jongs af aan nieuwsgierig, leergierig en uit op sociale binding. Door tegemoet te komen aan de basisbehoefte van een relatie, autonomie en competentie ontstaat een sterke motivatie. Dat is de motor voor groei en persoonlijke ontwikkeling. Ons onderwijs heeft oog voor de sterk veranderende omgeving en is toekomstgericht.

Er is aandacht voor de belevingswereld, de diverse leergebieden en de wijze waarop wordt geleerd. Samen met de leerlingen nemen wij de ruimte om op een eigen manier wijs te worden. Op onze openbare scholen is iedereen welkom. Uitgangspunt is dat we open, tolerante en verantwoordelijke burgers zijn. Wij zijn verantwoordelijk voor hoe we de aarde doorgeven aan volgende generaties. We leren kinderen wat ze zelf kunnen bijdragen en geven het goede voorbeeld.

HRM en Bedrijfsvoering

SOOW is een PO-stichting met tien scholen, die ondersteund wordt door een compact bestuurskantoor, bestaande uit een hrm-medewerker, beleidsondersteuner/secretaresse en bestuurder. Diverse taken zijn ondergebracht bij externe dienstverleners: beheer en onderhoud van gebouwen, financieel management, personeelsadministratie en ICT. Hun dienstverlening is vastgelegd in contracten en service-levelagreements. Bovenschoolse managementtaken zijn verdeeld over een bestuurder en drie schooldirecteuren; voor hun inzet is een bovenschools budget beschikbaar.

HRM-beleid

Nieuwe medewerkers binden, bestaande medewerkers behouden en ontwikkelen, actualiseren functiebeschrijvingen/loongebouw directeuren en onderwijsondersteunend personeel. Deze drie doelen waren voor 2020 gesteld op het gebied van hrm. Daarnaast hebben we ingezet op versterking van de samenwerking met andere po-schoolbesturen in de regio om voldoende en kwalitatief goede leerkrachten voor alle kinderen in onze regio te hebben.

Medewerkers

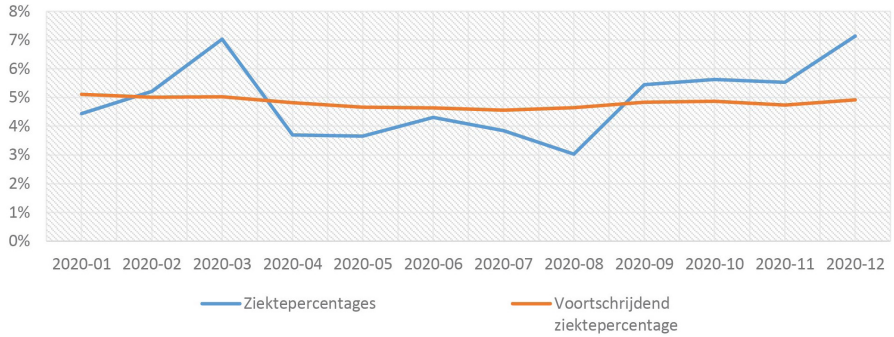
Aan het eind van het jaar 2020 had de Stichting 159 medewerkers in dienst.

[Tabel - HR-Verdeling medewerkers per Salarisschaal]

Schaal	Man/Vrouw	Aantal man/vrouw	Totale WTF	Gem. WTF
0003	*Subtotaal*	1	1,0000	1,0000
0004	*Subtotaal*	9	4,8512	0,5390
0005	*Subtotaal*	4	2,0914	0,5229
0006	*Subtotaal*	2	0,9750	0,4875
0007	*Subtotaal*	1	0,9000	0,9000
0008	*Subtotaal*	1	0,5750	0,5750
0011	*Subtotaal*	1	0,7000	0,7000
A12	*Subtotaal*	1	1,0000	1,0000
B3	*Subtotaal*	1	1,0000	1,0000
D12	*Subtotaal*	5	5,0000	1,0000
D13	*Subtotaal*	2	2,0000	1,0000
L10	*Subtotaal*	82	61,7808	0,7534
L11	*Subtotaal*	46	32,3361	0,7030
Overig	*Subtotaal*	3	0,0003	0,0001
Totaal		159	114,2098	0,7183



[Tabel - Verzuim]



Uitstroom

In totaal zijn in 2020 22 medewerkers uitgestroomd. Veel uitstroom heeft te maken met vervanging.

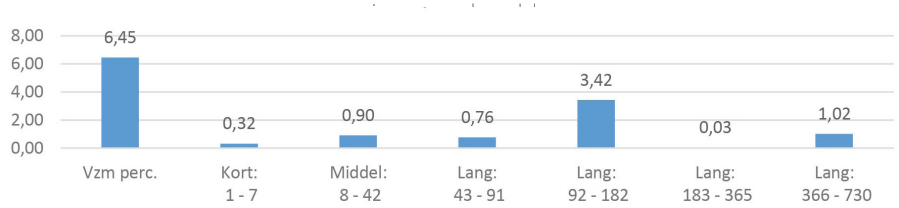
Instroom
In totaal zijn in 2020 31 medewerkers ingestroomd. Veel instroom heeft te maken met vervanging.

Ziekteverzuim
Het voortschrijdend (gemiddeld over de afgelopen 12 maanden) verzuimpercentage bedraagt 4,92%. Er is sprake van een daling van 0,23% ten opzichte van voorgaande periode van 12 maanden

	Voortschrijdend Verzuim%		Meldingsfrequentie		Gemiddelde verzuimduur		% Nul-verzuim	
Periode	**SOOW**	**PO NL**	**SOOW**	**PO NL**	**SOOW**	**PO NL**	**NZ SOOW**	**NZ PO NL**
2020	4,92%	*	0,63	*	25,09	*	50,37	*
2019	5,15	5,8	0,79	1,0	19,94	21	62,5	49
2018	4,68	5,9	0,76	1,1	11,33	22	61,54	47
2017	3,42	6,0	0,70	1,0	27	22	58	50

*onderwijs totaal landelijk t/m Q4 2020 PO nog niet bekend.

Het verzuimpercentage onderverdeeld in de verschillende duurklassen geeft onderstaande beeld:

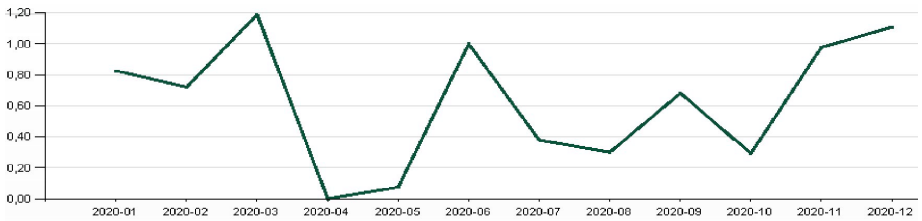


Als we kijken naar de onderverdeling per duurklasse, wordt zichtbaar dat het verzuim voornamelijk wordt veroorzaakt door langdurig verzuim tussen 92-182 dagen en langer dan 1 jaar. Terwijl kort verzuim laag is. Het verzuim tot 8 dagen van 0,32% ligt lager dan het percentage in de 12 voorafgaande maanden (2019: 0,6%). Het middel verzuim tussen 8 en 42 dagen is gestegen van 0,55% in 2019 naar 0,90% in 2020. Het lange verzuim (> 42 dagen) is met 5,23% hoger ten opzichte van het percentage in de voorgaande 12 maanden (4%). Van de 7 langdurige ziektedossiers (> 42 dagen) is de verwachting dat 3 dossiers binnen korte tijd kunnen worden gesloten in verband met hersteld meldingen. Voor een van deze 7 langdurige verzuimdossiers is inmiddels een WIA-aanvraag bij UWV ingediend.

De aandacht van het verzuimbeleid gaat dan ook vooral uit naar preventie en het voorkomen van langdurige uitval.

Meldingsfrequentie (MF)
De meldingsfrequentie in 2020 (0,63) is significant lager toe noemen dan in 2019 (0,79). Dit houdt een daling in van het aantal ziekmeldingen. We zien een bevestiging van de terugval in het aantal ziekmeldingen tussen maart en mei, die waarschijnlijk samenhangt met Corona en werken vanuit huis i.v.m. de sluiting van de scholen. Echter aan het einde van het jaar is er een stijging van de meldingsfrequentie (0,98 november en 1,11 december). De meldingsfrequentie daalt in januari 2021 - tijdens het werken vanuit huis - wederom naar 0,37.
Het verzuim binnen de stichting blijft stabiel en wordt voornamelijk veroorzaakt door langdurig verzuim. De langdurige ziektegevallen laten een divers beeld zien van uitval, zowel psychische als lichamelijke factoren. We sluiten het 4e kwartaal af met 9 (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte medewerkers. De verwachting is dat het verzuim van 4 van de 7 langdurig uitgevallen medewerkers binnen korte termijn wordt afgesloten.

Melldingsferquentie



Klachten en vertrouwenspersoon
In 2020 hebben 3 personen contact opgenomen met de vertrouwenspersoon:
- 1x een personeelslid; en
- 2x een ouder van een kind.

Redenen om contact op te nemen:
- Onvrede over samenwerkingssituatie tijdens werk met leiding gevende; en
- Onvrede over onderwijspersoneel: bejegening richting kinderen, (het ontbreken van) passende begeleiding en ondersteuning aan kinderen, gang van zaken in de klas, wederzijds onbegrip, geen samenwerking ervaren in gezamenlijk optrekken in het belang van de kinderen.

Met deze 3 personen zijn meerdere malen gesprekken gevoerd en dit heeft ertoe geleid dat er geen formele klachten zijn ingediend.

Eigenrisicodragerschap (ERD)
Sinds januari 2016 voert de Stichting eigenrisicodragerschap voor vervangingskosten. Evenals voorgaande jaren sloten we ook 2020 af met een positief saldo. Over 2020 zien we dat er door een tekort aan vervangers minder vervangen kon worden, maar wel vaker gebruik is gemaakt van de (relatief duurdere) inhuur van vervangers bij uitzend en detacheringsorganisaties.

Arbo
Het arbobeleid is gericht op het waarborgen van de veiligheid en gezondheid van medewerkers en het voorkomen en beheersen van psychosociale arbeidsbelasting. Om dit te bereiken, organiseert de directie de school op een zodanige wijze dat onaanvaardbare risico's in principe zijn uitgesloten. De nadruk van het beleid ligt op de preventie van overbelasting, verzuim en arbeidsongeschiktheid.

In 2020 hebben de schoolteams helaas vanwege de corona omstandigheden de BHV-opleiding fysiek niet kunnen volgen. Zodra dat weer mogelijk is zal dat worden hervat. Omdat veel medewerkers op de scholen een parttime-dienstverband hebben, is het voor de waarborging van de dagelijkse veiligheid noodzakelijk dat alle teamleden bekend zijn met de materie.
Alle teams herhalen eens per twee jaar de BHV-scholing, waarbij het nieuwe personeel aansluit om te worden opgeleid tot bedrijfshulpverlener.

Op iedere locatie van onze scholen is een preventiemedewerker aangesteld. Alle scholen hebben de beschikking over een actuele Risico-Inventarisatie & Evaluatie. Op basis daarvan is een plan van aanpak gemaakt met aandachtspunten die uit de RI&E naar voren zijn gekomen. Dit plan van aanpak en de voorgestelde maatregelen is besproken met het team en de medezeggenschapsraad. In 2020 zijn de verkennende gesprekken gestart om de RI&E bij Stichting Scholen Beheercollectief te beleggen.

Deel 4



Dit vierde deel van het jaarverslag geeft informatie over financiën en verplichte paragrafen.

Balans

Ter analyse van de financiële positie dient de volgende opstelling, die is gebaseerd op de gegevens uit de balans.

Op korte termijn beschikbaar	31-12-2020	31-12-2019
Liquide middelen	3.596.872	3.299.818
Vorderingen	768.440	741.140
Kortlopende schulden	-1.366.299	-959.170
Werkkapitaal	**2.999.013**	**3.081.788**
Vastgelegd op lange termijn		
Materiële vaste activa	1.449.949	1.318.000
	1.449.949	1.318.000
Gefinancierd met op lange termijn beschikbare middelen	**4.448.962**	**4.399.788**
Deze financiering vond plaats met		
Eigen vermogen	3.125.172	3.181.352
Voorzieningen	1.323.790	1.218.436
	4.448.962	**4.399.788**

Balans	2020	2019
Activa		
Materiële vaste activa	1.449.949	1.318.000
Vorderingen	768.440	741.140
Liquide middelen	3.596.872	3.299.818
	5.815.261	**5.358.958**
Passiva		
Vermogen	3.125.172	3.181.352
Voorzieningen	1.323.790	1.218.436
Kortlopende schulden	1.366.299	959.170
	5.815.261	**5.358.958**

Toelichting op de balans

Het balanstotaal is ten opzichte van 2020 met ongeveer € 456.000 toegenomen.

Materiele vaste activa

De waarde van de materiële vaste activa (aanschaf inventaris, ICT, gebouwen en leermethoden, na aftrek afschrijvingen) is met € 132.000 toegenomen. De totale investeringen minus desinvesteringen in 2020 bedroegen € 419.000; hiervoor was € 547.000 begroot.
Specificatie per onderdeel:

ICT	Er is voor € 195.000 geïnvesteerd in ICT (begroot € 190.000).
Leermethoden	Er is voor € 27.000 geïnvesteerd in leermethoden (begroot € 106.000). De lagere investeringen komen doordat voornamelijk is geïnvesteerd in methoden in de vorm van licenties. Hierdoor zijn de investeringen lager, maar de kosten voor licenties op methoden hoger.
Inventaris	Er is voor € 169.000 geïnvesteerd in inventaris (begroot € 137.000). In 2020 is er vanwege de inrichting van de nieuwe huisvesting van het bestuurskantoor meer inventaris aangeschaft. Dit was niet in de begroting opgenomen.

Vorderingen

De vorderingen zijn toegenomen met € 27.000. De toename wordt voornamelijk veroorzaakt door toename van de vordering op het ministerie van OCW vanwege stijging van de subsidietoekenningen 2020/2021 (€ 34.000).



Liquide middelen

De liquide middelen zijn toegenomen met € 297.000. Uit het kasstroomoverzicht is af te lezen welke posten de stand van de liquide middelen hebben beïnvloed.

Eigen Vermogen

Het eigen vermogen kan, met uitzondering van stelselwijzigingen of een fusie, alleen wijzigen door het resultaat. De afname van het eigen vermogen bedraagt € 56.000 en is gelijk aan het behaalde resultaat in 2020.

Voorzieningen

De stand van de voorzieningen ten opzichte van 2019 is toegenomen met € 105.000. De voorziening onderhoud gebouwen is ten opzichte van 2020 met 29.000 toegenomen. De voorziening is de komende jaren, inclusief de bijdrage van de gemeente Westland van € 500.000, voldoende om uitvoering te geven aan het MOP. De personeelsvoorzieningen zijn met € 76.000 toegenomen. De voorziening jubileum is toegenomen met € 13.000. In 2020 is er voor € 3.500 aan jubileum uitgekeerd. De voorziening langdurig zieken is toegenomen met 65.000 door de uitbreiding van het aantal langdurig zieken met 0,7 FTE.

Kortlopende schulden

In 2020 zijn de kortlopende schulden met € 407.000 toegenomen. Dit wordt grotendeels veroorzaakt doordat de nog te besteden subsidie van het ministerie van OCW (inhaal en ondersteuningsprogramma) met € 166.000 is toegenomen en de nog te besteden huisvestingszaken over binnenklimaat met € 261.000.

Staat van baten en lasten

Ter analyse van de exploitatie dient de volgende opstelling, die is gebaseerd op de gegevens uit de staat van baten en lasten.

Baten	2020	begroting	verschil	2020	2019	verschil
Rijksbijdragen	10.768.713	10.463.900	304.813	10.768.713	10.366.740	401.973
Overige overheidsbijdragen	56.336	39.600	16.736	56.336	54.063	2.273
Overige baten	319.279	535.000	-215.721	319.279	330.994	-11.715
Totaal baten	**11.144.328**	**11.038.500**	**105.828**	**11.144.328**	**10.751.797**	**392.531**
Lasten						
Personele lasten	8.930.896	8.770.300	160.596	8.930.896	8.247.354	683.542
Afschrijvingen	287.162	300.400	-13.238	287.162	294.531	-7.369
Huisvestingslasten	1.005.481	1.059.200	-53.719	1.005.481	871.951	133.530
Overige instellingslasten	501.087	510.500	-9.413	501.087	517.805	-16.718
Leermiddelen (PO)	473.376	390.100	83.276	473.376	444.285	29.091
Totaal lasten	11.198.002	11.030.500	167.502	11.198.002	10.375.926	822.076
Saldo baten en lasten	**-53.674**	**8.000**	**-61.674**	**-53.674**	**375.871**	**-429.545**
Financiële baten en lasten						
Saldo fin. baten en lasten	-2.506	-1.800	-706	-2.506	-706	-1.800
Exploitatieresultaat	-56.180	6.200	-62.380	-56.180	375.165	-431.345

Analyse verslagjaar ten opzichte van de begroting

Baten

Algemeen

Volgens de richtlijnen van het ministerie van OCW zijn de baten in het kader van het loonruimteakkoord verwerkt in 2019. In februari 2020 is de uitbetaling van het cao-akkoord uitgevoerd. Hierdoor is het resultaat onevenredig laag ten opzichte van de feitelijke situatie. Het genormaliseerde resultaat over 2020 is als volgt:

Resultaat 2020	€	-56.180
Loonkosten cao-akkoord februari 2020	€	279.289
Genormaliseerd resultaat 2020	**€**	**223.109**

Baten

Baten rijksbijdragen

De rijksbijdragen zijn in 2020 € 305.000 hoger dan begroot. De rijksbijdragen zijn in 2020 door het ministerie van OCW positief aangepast in het kader van de beschikbare loonruimte en indexering materiele instandhouding. Dit heeft geresulteerd in een verhoging van de middelen (€ 255.000). Daarnaast is de ontvangen tussentijdse groeiregeling € 50.000 hoger dan begroot.

Overige overheidsbijdragen

In 2020 zijn de overige overheidsbijdragen volgens begroting ontvangen.

Overige baten

Onder de overige baten vallen medegebruik onroerende zaken (€ 47.000), vergoeding personeel (€ 109.000), ouderbijdragen en schoolgelden (€ 68.000) en inkomsten voor het realiseren van schoolpleinen (€ 30.000). De totale post wijkt (€ -216.000) af van de begroting, omdat in de begroting € 250.000 is opgenomen als baat voor het huisvestingsnoodfonds. Deze middelen zullen echter pas in 2021 ontvangen worden.

Lasten

Personele lasten

De totale personele lasten zijn € 161.000 hoger dan begroot. De loonkosten minus uitkeringen zijn gestegen met € 73.000. Hierin zijn echter opgenomen de loonkosten als gevolg van het loonruimteakkoord van € 279.000. Normatief is het resultaat van de loonkosten dus € 200.000 gunstiger. Naast de hogere loonkosten zijn ook de lasten inhuur derden van € 202.000 sterk gestegen en is er een toename van de voorziening langdurig zieken van € 67.000. De inhuur derden zijn gestegen door de inhuur 1e 3 maanden van een interim bestuurder en inhuur ter vervangen van zieke medewerkers. De overige personeelslasten minus inhuur derden en minus dotatie nemen af met € 180.000. Bijzondere afwijking zijn de lasten voor scholing, € 118.000 lager. Dit is mede het gevolg van het niet doorgaan van nascholingstrajecten als gevolg van Corona.

Afschrijvingen
De afschrijvingen zijn € 13.000 lager dan begroot. Dit wordt voornamelijk gerealiseerd door de lagere investering in leermiddelen.

Huisvestingslasten
De huisvestingslasten zijn lager uitgevallen dan het bedrag dat is begroot voor 2020 (€ 54.000). Deze afname wordt veroorzaakt door enerzijds geen uitgaven ten laste van het huisvestingsnoodfonds (€ 250.000 zie toelichting overige baten) en anders door een overschrijding op verschillende huisvestingslasten, schoonmaakkosten vanwege Corona (€ 31.000), heffingen (€ 13.000) en lasten voor energie en gas (€ 14.000). Naast deze verschillen is er ook een afspraak gemaakt met collega schoolbestuur en medebewoner PCPOW over het pand "KADO" in 's Gravenzande voor een bijdrage in de onderhoudskosten van € 75.000.

Overige instellingslasten
De overige instellingslasten zijn in 2020 op € 9.000 na in overeenstemming met begroting.

Leermiddelen en ICT
Hogere uitgaven dan begroot (€ 83.000) zijn er voor met name de kosten voor ICT, beheer en licenties voor methoden.

Gelden vanuit het samenwerkingsverband
Deze gelden zijn als inkomsten opgenomen in de formatie. Zij worden besteed aan zorg.

Korte analyse verslagjaar ten opzichte van vorig verslagjaar

Baten
Baten rijksbijdragen
De rijksbijdragen zijn in 2020 € 402.000 hoger dan in 2019. De rijksbijdragen zijn in 2020 door het ministerie van OCW positief aangepast in het kader van de beschikbare loonruimte en indexering materiële instandhouding. Dit heeft geresulteerd in een verhoging van de middelen (€ 420.000).

Lasten
Personele lasten
De totale personele lasten zijn € 684.000 hoger dan 2019. Door uitbetaling van het loonruimteakkoord stijgen de loonkosten met € 279.000, daarnaast zorgt ook de indexering van de lonen voor hogere loonkosten. De lasten inhuur derden stijgen met € 154.000 en is er een toename van de voorziening langdurig zieken van € 65.000. De inhuur derden zijn gestegen door de inhuur van een interim bestuurder en inhuur ter vervangen van zieke medewerkers begin 2020.

Huisvestingslasten
De huisvestingslasten zijn € 134.000 hoger dan het bedrag dat is uitgegeven in 2019. Deze toename wordt veroorzaakt door een overschrijding op verschillende huisvestingslasten, schoonmaakkosten vanwege Corona (€ 26.000), heffingen (€ 8.000) en lasten voor energie en gas (€ 14.000). Naast deze verschillen is er ook een afspraak gemaakt met collega bestuur en medebewoner PCPOW over het pand "KADO" in 's Gravenzande voor een bijdrage in de onderhoudskosten van € 75.000.

Financiële kerncijfers

Leerlingen

Teldatum	1-10-2020	1-10-2019	1-10-2018	1-10-2017
03FH-De Schutse	134	123	112	109
04HY-Het Galjoen	377	344	334	329
05XZ-De Vlieten	181	193	200	199
06BE-Willemsschool	139	148	166	186
06CY-De Kyckert	327	327	325	339
18LS-De Driekleur	458	466	448	435
21KE-Openbare Daltonschool Westland	190	193	210	209
	1.806	1.794	1.795	1.806

Balans	2020	2019	2018	2017
Activa				
Materiële vaste activa	1.449.949	1.318.000	1.266.933	1.127.489
Vorderingen	768.440	741.140	642.555	636.402
Liquide middelen	3.596.872	3.299.818	2.994.118	2.979.154
	5.815.261	**5.358.958**	**4.903.606**	**4.743.045**
Passiva				
Vermogen	3.125.172	3.181.352	3.181.352	2.644.248
Voorzieningen	1.323.790	1.218.436	1.161.559	1.240.353
Kortlopende schulden	1.366.299	959.170	935.860	858.444
	5.815.261	**5.358.958**	**4.903.606**	**4.743.045**

Exploitatie	2020	2019	2018	2017
Baten				
Rijksbijdragen	10.768.713	10.366.740	9.643.002	9.018.796
Overige overheidsbijdragen	56.336	54.063	53.944	49.707
Overige baten	319.279	330.994	263.400	9.353.744
Totaal baten	11.144.328	10.751.797	9.960.346	9.353.744
Lasten				
Personele lasten	8.930.896	8.247.354	7.781.316	7.420.927
Afschrijvingen	287.162	294.531	280.489	254.134
Huisvestingslasten	1.005.481	871.951	798.662	728.062
Overige instellingslasten	501.087	517.805	536.755	480.181
Leermiddelen (PO)	473.376	444.285	406.647	342.033
Totaal lasten	11.198.002	10.375.926	9.803.869	9.225.337
Saldo baten en lasten	**-53.674**	**375.871**	**156.477**	**128.407**
Financiële baten en lasten	-2.506	-706	5.462	538
Resultaat	**-56.180**	**375.165**	**161.939**	**128.945**

Kengetallen	2020	2019	2018	2017	Norm
Solvabiliteit	76,5%	82,1%	80,9%	81,9%	<30%
Liquiditeit	3,19	4,21	3,89	4,21	< 0,75
Huisvestingsratio	9,0%	8,4%	8,1%	7,9%	>10%
Weerstandsvermogen	28,0%	29,6%	28,2%	28,3%	<5%
Rentabiliteit	-0,5%	3,5%	1,6%	1,4%	<0%

Solvabiliteit

De solvabiliteit geeft aan in welke mate een organisatie op langere termijn in staat moet worden geacht haar verplichtingen tegenover derden te voldoen.

Als het eigen vermogen inclusief voorzieningen wordt gesteld tegenover de totale passiva, geldt de norm van 30 procent.

Liquiditeit

De liquiditeit van een organisatie wordt uitgedrukt in een verhoudingscijfer, waarbij de vlottende activa worden gedeeld door de kortlopende schulden.

Dit cijfer geeft aan in welke mate op korte termijn aan de financiële verplichtingen kan worden voldaan zonder dat de continuïteit van de organisatie in gevaar wordt gebracht. In het algemeen wordt een norm van 0,75 voldoende geacht.

Huisvestingsratio

De huisvestingsratio geeft de verhouding aan van de huisvestingslasten plus de afschrijvingen ten opzichte van de totale lasten. De ratio valt onder de signaleringswaarde van 10 procent.

Weerstandsvermogen
Het weerstandsvermogen geeft de verhouding aan tussen het eigen vermogen en de opgetelde totale en financiële baten. De signaleringswaarde ligt op 5 procent.

Rentabiliteit
Onder rentabiliteit verstaan we de verhouding tussen de winst en de baten die tot deze winst hebben geleid. In het bedrijfsleven heeft de rentabiliteit een andere betekenis dan voor een schoolbestuur, dat het rendement vaak meet aan de hand van resultaten van leerlingen. Het ministerie kijkt over het algemeen naar de rentabiliteit over een periode van drie jaar (of langer). Hierbij houdt het een signaleringsgrens van 0 procent aan.

Toelichting Kengetallen
Jaarlijks wordt de ontwikkeling van het eigen vermogen kritisch bezien. Het beleid van het bestuur is erop gericht om de vermogenspositie in balans te brengen met de noodzaak om tegenvallers en risico's te kunnen opvangen en daarmee de continuïteit van de Stichting blijvend te garanderen.
Bovenstaande kengetallen van de Stichting zijn alle ruim boven de norm. Hieruit kan worden geconcludeerd dat de Stichting financieel gezond is.

Ratio "bovenmatig eigen vermogen"
Het is goed dat besturen een financiële buffer aanhouden, zoals blijkt nu het onderwijs hard wordt getroffen door de coronacrisis. Financieel gezonde besturen hebben nu de armslag om leerlingen zoveel mogelijk te blijven bedienen van goed onderwijs. Dat neemt niet weg dat besturen niet onnodig geld moeten oppotten. Vooral in het primair en het voortgezet onderwijs zijn er besturen en samenwerkingsverbanden met een eigen vermogen dat boven de nieuwe signaleringswaarde uitstijgt. Voor SOOW is de signaleringswaarde berekend naar de afgelopen jaren als volgt:

Ratio	2020	2019	2018
Gebouwen	26.971	8.767	8.767
Materiele vaste activa minus gebouwen	1.423.193	1.317.671	1.265.223
Omvangafhankelijke rekenfactor	586.951	580.182	563.232
	2.037.115	1.906.620	1.837.222
Eigen vermogen publiek	3.014.952	3.090.003	2.744.044
Ratio bovenmatig eigen vermogen	**1,48**	**1,62**	**1,49**

Zie ook toelichting op bladzijde 54.

Treasuryverslag

Het vermogensbeheer binnen de Stichting wordt gevoerd door het college van bestuur. De overtollige liquide middel en zijn in 2020 op spaardeposito's geplaatst. De rente-ontvangsten van spaardeposito's bedragen in 2020 € 2.600. De Stichting voldoet in 2020 aan de voorwaarden vastgesteld in het treasurystatuut. Dit treasurystatuut voldoet aan de Regeling beleggen, lenen en derivaten, die sinds 15 juni 2016 van toepassing is op onderwijsinstellingen.

Toekomstparagraaf

In het kader van regelgeving van het ministerie van OCW dient elk jaarverslag een paragraaf te bevatten waarin relevante zaken worden gemeld die een relatie hebben met de risicobeheersing.

De inschatting van het leerlingaantal voor de komende jaren gebeurt door de schoolleiding in samenwerking met het college van bestuur, aan de hand van het beeld van de afgelopen jaren, de te verwachten ontwikkelingen en de eigen prognoses. De ontwikkeling in het leerlingaantal laat het volgende beeld zien.

			prognose	prognose	prognose	prognose
	1-10-2019	1-10-2020	1-10-2021	1-10-2022	1-10-2023	1-10-2024
Leerlingen jonger 8 jaar	877	927	915	929	954	979
Leerlingen 8 jaar en ouder	917	879	928	913	942	967
Aantal leerlingen	**1.794**	**1.806**	**1.843**	**1.842**	**1.896**	**1.946**
		12	37	-1	54	50

Het leerlingaantal zal naar verwachting in 2021 groeien. De strategische richting is om in te spelen op de verwachte groei van de bevolking waardoor er meer kinderen zijn die primair onderwijs gaan volgen.



Formatieontwikkeling

Personeelsformatie	1-10-2020	1-10-2021	1-10-2022	1-10-2023	1-10-2024
DIR	8,80	9,80	9,80	9,80	9,80
OP	95,90	95,30	94,80	94,30	97,40
OOP	10,90	11,40	11,40	11,40	11,40
Totaal	**115,60**	**116,50**	**116,00**	**115,50**	**118,60**

Vanaf het schooljaar 2021/2022 is opgenomen dat de directiefunctie op de Willemsschool volledig ingevuld zal worden.

Balansontwikkeling

De saldi in de meerjarenbalans zijn gebaseerd op basis van de in de goedgekeurde meerjarenbegroting geraamde mutaties, welke zijn doorgerekend op basis van de realisatie 2020.

Balans	2020	2021	2022	2023	2024
Activa		begroting	begroting	begroting	begroting
Materiële vaste activa	1.449.949	1.721.905	1.719.045	1.716.049	1.752.026
Vorderingen	768.440	768.440	768.440	768.440	768.440
Liquide middelen	3.596.872	3.218.196	3.070.253	2.955.504	2.880.766
	5.815.261	5.708.541	5.557.738	5.439.993	5.401.232
Passiva					
Vermogen	3.125.172	3.118.835	3.112.332	3.106.887	3.112.259
Voorzieningen	1.323.790	1.223.407	1.079.107	966.807	922.674
Kortlopende schulden	1.366.299	1.366.299	1.366.299	1.366.299	1.366.299
	5.815.261	5.708.541	5.557.738	5.439.993	5.401.232

Toelichting op de balans

Toelichting op de balans

Activa

Materiële vaste activa

In 2021 zal zowel op inventaris als op investeringen in ICT en huisvesting worden ingezet. Hierin zal voor € 604.000 geïnvesteerd worden. De investeringen in ICT (€ 207.000) volgen uit het ICT-beleidsplan en betreffen de vervangingsinvesteringen van 4 jaar geleden. De investeringen in huisvesting € 130.000 zijn bedoeld om de onderwijsfaciliteiten beter in te kunnen richten. De investeringen in inventaris € 213.000 betreffen vervanging van meubilair op scholen om met name de concurrentiepositie te verbeteren.

Vlottende activa

De vlottende activa bestaan uit kortlopende vorderingen en liquide middelen. Deze post is nauwelijks te voorspellen en hangt nauw samen met de kortlopende schulden, waar bijvoorbeeld de crediteuren onder vallen. Bij de berekening van vlottende activa is de stand per 31 december 2020 als uitgangspunt genomen en zijn de volgende mutaties opgeteld:

- De mutaties van de materiële vaste activa (investeringen gaan ten koste van het banksaldo);
- Het resultaat (winst zorgt voor extra liquide middelen, verlies voor een afname).

Passiva

Eigen vermogen

Het vermogen dient ter financiering van materiële vaste activa en ter dekking van de gekapitaliseerde risico's te zijn opgenomen in de risicoparagraaf. Het totale eigen vermogen kan, met uitzondering van stelselwijzigingen, alleen muteren door middel van het behaalde resultaat.

Voorzieningen

Deze balanspost wordt vooral gevormd door de huisvestingsvoorziening waaraan het MOP ten grondslag ligt. Naast de onderhoudsvoorziening zijn er personele voorzieningen, zoals jubileum en langdurig zieken onder deze post verwerkt.

Kortlopende schulden

Deze post is nauwelijks te voorspellen en hangt nauw samen met de vlottende activa.

Resultaatontwikkeling

	2020	2021	2022	2023	2024
Baten		begroting	begroting	begroting	begroting
Rijksbijdragen	10.768.713	10.875.502	11.030.264	11.150.481	11.399.429
Overige overheidsbijdragen	56.336	40.100	40.100	40.100	40.100
Overige baten	319.279	284.150	278.900	278.900	278.900
	11.144.328	11.199.752	11.349.264	11.469.481	11.718.429
Lasten					
Personele lasten	8.930.896	9.030.977	9.159.131	9.286.029	9.563.133
Afschrijvingen	287.162	332.794	352.860	352.996	314.023
Huisvestingslasten	1.005.481	865.500	876.375	868.500	868.500
Overige instellingslasten	974.463	975.018	965.601	965.601	965.601
	11.198.002	11.204.289	11.353.967	11.473.126	11.711.257
Saldo baten en lasten	-53.674	-4.537	-4.703	-3.645	7.172
Financiële baten en lasten	-2.506	-1.800	-1.800	-1.800	-1.800
Resultaat	-56.180	-6.337	-6.503	-5.445	5.372

Toelichting op het resultaat



Voor het bestuur blijft het uitgangspunt om in alle kernen van Westland en Midden-Delfland, waar SOOW op dit moment gevestigd is, zo lang mogelijk een vestiging van het openbaar onderwijs in stand te houden.

Ook in 2021 zal het bestuur de financiële situatie rondom scholen blijven monitoren. Indien ontwikkelingen daartoe aanleiding geven, zullen in de afwegingen, naast financiële aspecten, ook het openbare karakter en de toegankelijkheid van ons onderwijs, de financiële gezondheid van de Stichting als geheel én de kwaliteitseisen die wij stellen aan het onderwijs dat onze leerlingen genieten, belangrijke afwegingsfactoren zijn.

De afgelopen jaren is ervoor gekozen om naar de ontwikkeling van de leerlingaantallen de komende jaren te kijken en te investeren in scholen op plaatsen waar de verwachte groei in de toekomst meer gelden genereert. Hierdoor zijn er groepen in stand gehouden en extra instroomgroepen opgenomen.

In de begroting is met inachtneming van het bovenstaande extra formatie toegekend aan De Willemsschool met als doel het realiseren van een extra kleutergroep in 2021 van (€ 40.000). Hiermee krijgt De Willemsschool de mogelijkheid om te groeien in haar leerlingaantallen. De Dalton Naaldwijk heeft extra formatie voor enerzijds het in stand houden van de school en anderzijds formatie voor de nieuw te starten locatie. Totale investering van € 140.000. Ook op de locaties van de Dalton Honselersdijk en Poeldijk is extra formatie nodig voor de instandhouding van de 2 locaties (€ 50.000).

Ontwikkeling liquiditeit

Op basis van een kasstroomoverzicht wordt onderstaand de ver wachte ontwikkeling van de liquiditeiten per kalenderjaar aangegeven. Als basis voor dit overzicht dient de meerjarenbegroting.

Kasstroom uit operationele activiteiten	2020	2021 begroting	2022 begroting	2023 begroting	2024 begroting
Saldo baten en lasten	-56.180	-6.337	-6.503	-5.445	5.372
Afschrijvingen	287.162	332.794	352.860	352.996	314.023
Mutaties werkkapitaal					
- Vorderingen	-27.300	0	0	0	0
- Kortlopende schulden	407.129	0	0	0	0
Mutaties voorzieningen	105.354	-100.383	-144.300	-112.300	-44.133
	716.165	**226.074**	**202.057**	**235.251**	**275.262**
Kasstroom uit investerings-activiteiten					
Materiële vaste activa	-419.112	-604.750	-350.000	-350.000	-350.000
Financiële vaste activa	0	0	0	0	0
	-419.112	**-604.750**	**-350.000**	**-350.000**	**-350.000**
Kasstroom uit financierings-activiteiten					
Mutatie overige langlopende schulden	0	0	0	0	0
Mutatie liquide middelen	**297.054**	**-378.676**	**-147.943**	**-114.749**	**-74.738**



In 2021 zal de liquiditeit met € 378.676 dalen. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de investeringen in inventaris, ICT en huisvesting. De investeringen in ICT volgen uit het ICT-beleidsplan.

Gebouwen en Terreinen	130.000
Inventaris	213.750
ICT	207.000
Methoden	54.000
	604.750

Ontwikkeling kengetallen

Ontwikkeling kengetallen

Financieel continuïteitstoezicht van de Onderwijsinspectie
Het financieel toezicht van de inspectie heeft twee toezicht-arrangementen:

1. Basistoezicht: Het toezicht beperkt zich tot de jaarlijkse risicoanalyse aan de hand van de jaarcijfers.
2. Aangepast financieel continuïteitstoezicht: De financiële continuïteit van het onderwijs is binnen afzienbare termijn in het geding. De inspectie vraagt het bestuur een verbeterplan op te stellen en volgt de uitvoering daarvan met een intensiteit die past bij de ernst van de situatie.

De gehanteerde indicatoren voor het primair onderwijs worden hieronder weergegeven, met ter vergelijking de uitkomst van dezelfde indicatoren zoals deze berekend worden voor de Stichting.

	2020	2021 begroting	2022 begroting	2023 begroting	2024 begroting	signalerings-waarde
Solvabiliteit	76,5%	76,1%	75,4%	74,9%	74,7%	<30%
Liquiditeit	3,19	2,92	2,81	2,73	2,67	< 0,75
Huisvestingsratio	9,0%	7,7%	7,7%	7,6%	7,4%	>10%
Weerstandsvermogen	28,0%	27,9%	27,4%	27,1%	26,6%	<5%
Rentabiliteit	-0,5%	-0,1%	-0,1%	0,0%	0,0%	<0%

Voor de Stichting is op basis van de indicatoren het basistoezicht van toepassing; er hoeft niet gevreesd te worden dat de continuïteit van de Stichting in het geding is.

Ratio ‘bovenmatig eigen vermogen’

Ratio	2020	2021	2022	2023	2024
Gebouwen	26.971	109.521	109.521	109.521	109.521
Materiele vaste activa minus gebouwen	1.423.193	1.579.799	1.595.839	1.611.743	1.666.620
Omvangafhankelijke reken-factor	586.951	587.867	590.286	592.180	595.958
	2.037.115	2.277.187	2.295.646	2.313.444	2.372.099
Eigen vermogen publiek	3.014.952	3.008.615	3.002.112	2.996.667	3.002.039
Ratio bovenmatig eigen vermogen	**1,48**	**1,32**	**1,31**	**1,30**	**1,27**

De stichting zal het schooljaar 2021-2022 gebruiken om beleid te formuleren en een zodanige onderwijskundige besteding van extra middelen in te zetten om de ratio van het bovenmatig eigen vermogen terug te dringen.

Risicoanalyse

Hieronder staat het overzicht van de risicoanalyse.

Domeinen	Omschrijving risico's	Maatregelen
HRM	Onvervulbare vacatures door lerarentekort.	Extern inhuren, deelname opleidingsschool, inzet OOP naast OP, inzet derden onder gezag OP, samenwerking met PCPOW en WSKO.
Huisvesting	Vanaf 1 januari 2015 is het gebouwonderhoud een zaak voor de school zelf. De rijksvergoeding is niet toereikend. Uit onderzoek blijkt dat een schoolbestuur jaarlijks per gebouw € 20.000 tekortkomt. Besturen met scholen die verdeeld zijn over meerdere locaties lopen door het ontbreken van de zogeheten kleine scholen-toeslag extra risico.	Beheer en onderhoud als professioneel werkproces ingericht met aandacht voor preventie en inzicht. Daarnaast is de PO-Raad in overleg met de landelijke overheid om tot aanvullende maatregelen te komen.
Bestuur	Uitblijven groei aantal leerlingen openbaar onderwijs.	Voor SOOW staan tot eind 2024 twee nieuwbouw scholen (in Wateringen en Naaldwijk) in de planning wat voor extra leerling groei zal zorgen.
Bestuur	Uitblijven groei leerlingen of heroriëntatie ODS Honselersdijk leidt tot sluiting en daarmee mogelijk verlies leerlingen.	Er worden mogelijkheden verkend om de levensvatbaarheid van ODS Honselersdijk te vergroten. Recent is aangekondigd dat nieuwe woningbouw zal worden gerealiseerd hetgeen voor extra groei kan zorgen.
Huisvesting	Schoollocaties die te klein zijn en leiden tot een te grote aanslag op financiële middelen. Enerzijds omdat er sprake is van scholen met meerdere locaties, die bekostigd worden als één schoolgebouw. Of anderzijds door afname van het leerlingenaantal en daardoor te weinig vergoeding voor bijvoorbeeld instandhouding kwaliteit en huisvesting.	Eén van deze locaties ODS Naaldwijk-krijgt in 2023 nieuwbouw, waardoor de school kan groeien. Voor ODS HD/PD worden op dit moment verschillende formules verkend om het risico verder te minimaliseren.

HRM	Tekort aan leerkrachten. Met name in de ons omringende grote steden, maar ook in het Westland, dreigt een tekort aan onderwijspersoneel. Er is sprake van een vergrijzing van het personeelsbestand en het aantal studenten op de PABO's is te laag om in de gevraagde capaciteit te voorzien.	Samen met de PABO van de Haagse Hogeschool en vier collega-besturen werken wij aan 'De opleidingsschool Zuid-West Holland' waarbij er een nauwe samenwerking bestaat tussen de PABO en de scholen. Ook de scholing voor het startende en zittende personeel krijgt aandacht. Wij denken op deze manier steeds nieuwe, beginnende leerkrachten aan ons te kunnen binden.
HRM	Effect leerkrachtentekort bij vervangingen.	Wij zijn Eigen Risicodrager. We monitoren op 3 punten: 1) ziekteverzuimcijfers 2) uitputting van het budget ERD 3) tevredenheid bij het personeel. Binnen de ERD werken wij met een eigen vervangingspool waarvoor wij veelbelovende, talentvolle starters een plaats bieden.
Bestuur	Uitblijven groei leerlingen ODS Naaldwijk.	ODS Naaldwijk krijgt in 2021 tijdelijke lokalen in de wijk Hoogeland wat voor extra groei kan zorgen. Ook zal nieuwbouw ODS Naaldwijk perspectief bieden voor leerling groei.
HRM	Werkdruk bij leraren en benodigde expertise van de docenten voor passend onderwijs aanpak in de klas.	Tweemaal per jaar monitoren met de directies van de scholen en zo nodig tijdig maatregelen treffen (expertise scholing en indien nodig tijdelijk inhuur personeel).
Huisvesting	Bouw van de twee nieuwbouw scholen in Noord-Wateringen en Naaldwijk.	Goed budget beheer en monitoren.
Bestuur	Juridische procedures tegen school of stichting wegens vermeende nalatigheden en/of onzorgvuldig handelen als gevolg van toenemend claimgedrag in de samenleving.	Zorgvuldig en professioneel handelen naar alle betrokkenen, borgen deskundigheid en moreel kompas bij professionals.
HRM	Betalen van transitievergoeding bij ontslag personeel.	Helder HR-beleid en actieve begeleiding medewerkers.
Bestuur	Het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) biedt veel mogelijkheden, maar het vinden van extra personeel blijft een vraagstuk. Ook de middelen zullen niet structureel zijn.	Nieuwe medewerkers die vanwege het NPO worden aangenomen op basis van projectduur aanstellen.

Colofon

West Openbaar Onderwijs
Het Hooghe Landhuys, 2e verdieping
Zuidweg 89
2671 MP Naaldwijk
0174 - 628 572
info@westopenbaaronderwijs.nl
www.westopenbaaronderwijs.nl

Vormgeving: NL creations - Grafisch ontwerp & Illustratie