

Jaarverslag 2018



MeerderWeert

**Stichting Primair Onderwijs
Weert/Nederweert**

Deel I
Bestuursverslag 2018
MeerderWeert

INHOUDSOPGAVE

1	VOORWOORD	5
1.2	DE BESTUURSFILOSOFIE	8
1.3	DE RAAD VAN TOEZICHT	8
1.5	DE GEMEENSCHAPPELIJKE MEDEZEGGENSCHAPSRAAD.....	13
1.6	ONZE SCHOLEN.....	14
1.7	LANDELIJKE KLACHTENCOMMISSIE.....	15
2	MISSIE EN VISIE MEERDERWEERT	15
2.1	MISSIE	15
2.2	VISIE	16
2.3	AMBITIE	16
3	ONZE SPEERPUNTEN	17
3.1	WIJ ZOEKEN ACTIEF VERBINDING	18
3.2	WIJ ONTWIKKELEN TALENT DOOR BOEIEND ONDERWIJS	20
3.3	WIJ LEVEREN DUURZAME KWALITEIT	20
3.4	WIJ MAKEN LEERLINGEN MEDE-EIGENAAR VAN HUN ONTWIKKELINGEN GEVEN PROFESSIONALS DE RUIJMTTE	22
4.	ONDERWIJS	22
4.1	PASSEND ONDERWIJS	23
4.4	ONDERWIJSOPBRENGSTEN	28
5.	PERSONEEL	30
5.1	PERSONEELSBELEID ALGEMEEN.....	30
5.2	PROFESSIONALISERING, ONTWIKKELING EN NASCHOLING.....	30
5.3	BEKWAAMHEIDSDOSSIER/GESPREKKENCYCLUS	31
5.4	MOBILITEITSBELEID	31
5.5	INZET EN VERANTWOORDING VAN DE WERKDRIJKVERMINDERINGSGELDEN	32
5.6	FORMATIEVE WIJZIGINGEN.....	32
5.7	ZIEKTEVERZUIM	33
5.8	PERSONEELSBEZETTING MEERDERWEERT	34
5.9	VERDELING MAN – VROUW.....	34
5.10	PERSONEELSBELEID BIJ ONTSLAG.....	35
6.	HUISVESTING	35
6.1	NIEUWBOUW.....	35
6.2	ONDERHOUD.....	35
6.3	DUURZAAMHEID	35
6.4	VEILIGHEID	35
7.	ICT	36
7.1	ORIËNTATIE OP EEN NIEUWE NETWERKSTRUCTUUR.....	36
7.2	AVG	36
7.3	AANSCHAF NIEUWE TOUCHSCREENBORDEN.....	36
7.4	ICT-BELEIDSPAN	36

7.5 BOEIEND ONDERWIJS.....	36
8. FINANCIËN	37
8.1 CONTINUITEITSPARAGRAAF A	37
8.2 CONTINUITEITSPARAGRAAF B	39
8.3 FINANCIËLE PARAGRAAF	43
8.3.1 <i>Balans per 31 december 2018</i>	43
8.3.2 <i>Kengetallen vanuit de balans (algemene analyse)</i>	43
8.3.3 <i>Analyse van de realisatie in het jaar 2018</i>	45
8.3.4 <i>Personele lasten; aandeel personele lasten van totale lasten.</i>	47
8.3.5 <i>Treasury verslag</i>	48
8.3.7 <i>Investeringsbeleid</i>	48
8.3.8 <i>De begroting op hoofdlijnen voor 2019</i>	49
8.3.9 <i>Toetsingskader financiële positie schoolbesturen in het PO</i>	49
8.4 TOETSINGSKADER.....	50

Deel II:
Jaarrekening 2018 MeerderWeert

51

1 Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag van MeerderWeert over het jaar 2018.

Ook in 2018 werd succesvol aan de kernopdracht tot het verzorgen van goed onderwijs gewerkt. Prettig te constateren dat de inspectie van het onderwijs in een bestuursbreed inspectie-onderzoek tot diezelfde conclusie komt. Wij zijn daar trots op!

Binnen gezamenlijk afgestemde MeerderWeert-kaders wordt door iedere school op een eigen wijze invulling gegeven aan het verzorgen van goed onderwijs. Verschillen zijn daarbij het uitgangspunt. En die worden vanuit eigenaarschap en vertrouwen gestimuleerd. MeerderWeert wil tegemoet komen aan gewenste vormen van onderwijsvernieuwing binnen haar scholen en samen met ouders en professionals zoeken naar vormen die daarbij passen.

De overeenkomst tussen alle scholen van MeerderWeert is de hoge ambitie, de kwaliteit van het onderwijs en de professionele lerende cultuur, waarin passie, drive en bevoegenheid niet alleen mooie woorden zijn. Verantwoordelijkheid, transparantie en samenwerking en dialoog zijn aanvullend belangrijke waarden binnen onze organisatie. Dit vraagt van iedereen steeds een grote inzet en betrokkenheid. Met elkaar zijn we voortdurend in beweging in ons streven naar hogere kwaliteit. Dank en waardering aan alle betrokkenen is daarbij op zijn plaats.

In ons koersplan 'MeerderWeert midden in de samenleving' dat loopt tot en met 2019, hebben we onze speerpunten en ambities in vier hoofdlijnen vastgelegd.

1. *Wij zoeken actief verbinding.*
2. *Wij ontwikkelen talent door boeiend onderwijs*
3. *Wij leveren duurzame kwaliteit*
4. *Wij maken leerlingen mede-eigenaar van hun ontwikkeling en geven professionals de ruimte*

Per 1-1-2019 is Dhr. Patrick Limpens benoemd als nieuwe voorzitter van de Raad van Bestuur. Hij gaat na het afscheid van Henk Jabben per 1-8-2019 alléén verder als bestuurder. Dat klinkt overigens eenzamer dan het is. Geen enkele bestuurder kan zonder de steun en medewerking van velen binnen en buiten de organisatie. Op alle niveaus (directeuren, stafmedewerkers, Mt/IB ers , leerkrachten en ondersteuners) heeft MeerderWeert in de afgelopen jaren bewezen sterk in samenwerking te zijn.

Dat gold ook voor 2018, hetgeen onderstreept wordt door een prima inspectierapport op bestuursniveau. Er werden goede resultaten en beoordelingen behaald, recent nogmaals bekrachtigd door officiële toekenningen van het eindpredicaat "goede school" voor de Odaschool en het Palet. Dit was niet mogelijk geweest zonder een organisatiestructuur en een kwaliteitscultuur binnen MeerderWeert en op die scholen die ondubbelzinnig als goed werden aangemerkt. Verbinding, samenwerking, betrokkenheid, eigenaarschap, passie en met elkaar staan voor onze taakstelling zijn zaken waarop de nieuwe bestuurder mag vertrouwen. Daar staan we als MeerderWeert al jarenlang garant voor. En daarom hebben we ook voor de toekomst hierin veel vertrouwen.

Tegelijkertijd is er werk aan de winkel: Dat hoort ook zo in een lerende organisatie. Een aantal belangrijke taakopdrachten daarbij voor het nieuwe jaar:

We hebben vanuit breed draagvlak gekozen voor een nieuwe bestuursfilosofie. Met een daarbij horende aanpassing in de organisatie. Terug naar één bestuurder, waar dit er de afgelopen 9 jaar twee waren, vraagt om samen nadenken hoe dit goed vorm en inhoud te geven.

We willen actief inzetten op samenwerking en verbinding. Met collega onderwijspartners in onze regio, maar ook met instanties die nodig zijn om integrale onderwijs-, opvang- en ontwikkelcentra te kunnen realiseren. Binnen Nederweert hebben we daartoe een IKC pilot ingericht met de centrumscholen en Hoera. De samenwerkingsagenda met Eduquaat heeft met het aantreden van een nieuwe bestuurder in die organisatie per 1 mei 2018 een extra impuls gekregen. Het samenvoegen van beide bestuurskantoren op de locatie Beatrixlaan is een volgende voor 2019 voorziene stap, waarin in 2018 belangrijke voorbereidingen zijn getroffen. Een verbouwing van dit kantoor daartoe is vanaf augustus 2019 voorzien.

Beide besturen maakten in 2018 gebruik van de kennis en expertise die in Amenso (ons eigen administratiekantoor) is verankerd. Gedeeld eigenaarschap is daarbij het toekomstbeeld, waardoor overkoepelende zaken als salarisadministratie, personeel-, financiële- en huisvestingsaspecten samen afgedekt worden. Datzelfde geldt ook voor belangrijke aspecten als Passend Onderwijs en de daarbij horende aansturing vanuit één Intern Ondersteunings Team; voor onderwijs aan nieuwkomers (de Koala school), voor overkoepelende ICT zaken en de nieuwe AVG privacy wetgeving.

We gaan met elkaar nieuwe bestuurs- en schoolcontouren voor de komende vier jaren vastleggen. Een nieuw koersplan staat op stapel en daarop gebaseerd voor elke school een (school-specifiek) nieuw schoolplan. Hierbij wordt uiteraard voortgebouwd op die zaken uit het verleden die we willen behouden, verder willen uitbouwen, en waarbij we tegelijk opnieuw willen nadenken over wat de maatschappij van morgen van ons vraagt. De oproep van ouders in de maatschappij om te zoeken naar bruikbare alternatieve onderwijsconcepten betekent ook een opdracht voor MeerderWeert. Die uitdaging willen we in verbinding met Eduquaat graag aangaan.

Het wordt hoe langer hoe moeilijker om het personeelsbestand op orde te houden. Er is te weinig doorstroom en nieuwe aanwas van leerkrachten om de pensioengolf in de komende jaren te kunnen opvangen. Voor vervangingen hebben we nu al nauwelijks meer mensen achter de hand. We zullen alle zeilen moeten bijzetten om nieuwe mensen te werven, ook vanuit deeltijd- en zij-instroom-trajecten. Daarnaast zullen we ook serieus moeten nadenken of we niet een aantal taken op scholen op een andere wijze kunnen organiseren.

Samenwerking met kinderopvangorganisaties levert daartoe zeker mogelijkheden op. Ook om de impuls van de werkdrukgeden, waar MeerderWeert vooruitlopend op landelijk beleid in het afgelopen jaar serieus werk van heeft gemaakt, goed te kunnen blijven doorzetten.

Het nieuwe Kennis en Expertise Centrum is op 21 december officieel opgeleverd, en daarna overgedragen aan de coöperatie van schoolbesturen waarvan MeerderWeert

via het Palet deel uit maakt. Een prachtig gebouw met grote toekomstmogelijkheden voor deze doelgroep leerlingen en ouders.

Niet te ontkennen valt dat de bouw met de nodige hobbels en tegenvallers te kampen heeft gehad, die ook een behoorlijke wissel trekken op het financiële weerstandsvermogen van MeerderWeert. Het echte bouwen aan nieuwe verbindende onderwijs- en opvoed-scenario in het KEC als centrum van Passend Onderwijs in onze regio kan nu gaan beginnen, in een groeiscenario, waarbij we vanuit de bewezen Palet kwaliteitswaarborging zoeken hoe we in verbinding met andere partners van nog meer betekenis kunnen zijn voor kinderen, hun ouders en andere reguliere scholen. Een pittige maar belangrijke uitdaging voor 2019.

Namens De Raad van Bestuur van MeerderWeert,
Stichting Primair Onderwijs Weert/Nederweert

Henk Jabben
Bestuurder MeerderWeert

1.2 De bestuursfilosofie

Sinds 01-01-2012 kent de organisatie een raad van toezicht en een raad van bestuur.

De dagelijkse leiding is destijds in handen gelegd van een tweehoofdige raad van bestuur (voorzitter en lid). De voorzitter was gedurende het volledige jaar 2018 met ziekteverlof. Het lid raad van bestuur werd gedurende de afwezigheidsperiode waarnemend voorzitter.

Parallel aan het ziekteverlof is er onder begeleiding van een extern adviesbureau een nieuwe bestuursfilosofie opgesteld. Dit heeft o.a. als input gediend voor de wervingsprocedure van een nieuwe voorzitter van de raad van bestuur. De nieuwe bestuurder is gestart op 1 januari 2019. Vooralsnog in een tweehoofdige structuur. Na afscheid van het lid RvB leidt dit m.i.v. 1-8-2019 tot een éénhoofdige raad van bestuur.

MeerderWeert kent een raad van toezicht die uit 5 leden bestaat. Per 1 juli 2018 kwamen er twee posities binnen de raad van toezicht vacant. De taken van de RvT werden in de tweede helft van 2018 door de 3 overgebleven leden behartigd. De werving voor 2 nieuwe leden wordt begin 2019 opgepakt, in gezamenlijkheid met de GMR.

De raad van toezicht heeft als hoofdtaak naast het werkgeverschap, het toezicht houden op de handelingen van de raad van bestuur en de koers van de organisatie.

1.3 De raad van toezicht

Algemeen

Op grond van de statuten van de Stichting MeerderWeert is de raad van toezicht (RvT) belast met het toezicht op het beleid en op de algemene gang van zaken binnen de stichting. De RvT bestaat uit tenminste 3 en ten hoogste 5 personen. De statuten stellen een zittingsperiode van drie jaar, en een lid is ten hoogste twee keer herbenoembaar. De raad heeft besloten in afwijking hiervan de code goed bestuur te volgen waarin een zittingstermijn van maximaal 8 jaar opgenomen staat.

Samenstelling en vergaderingen RvT

De RvT kent een samenstelling die voldoende spreiding van deskundigheden en maatschappelijke achtergronden waarborgt. In verband met de geografische spreiding van de locaties is er tevens rekening gehouden met vertegenwoordiging uit de beide gemeenten. De RvT is in het verslagjaar vier maal formeel bijeen geweest en vier maal informeel. Daarnaast werd er vier maal een strategische beleidsdag belegd.

Zelfevaluatie

Op basis van de procedure zelfevaluatie zoals opgenomen in het handboek besturen van MeerderWeert heeft de RvT het eigen functioneren beoordeeld. De RvT is daarbij tot de conclusie gekomen dat op gezette tijden begeleiding hiervan door een extern bureau een belangrijke meerwaarde zal hebben in de kwaliteit en het functioneren van de raad en daarmee voor de hele organisatie. In 2017 werd daartoe een eerste aanzet gemaakt. Dit kreeg een vervolg in 2018.

Wettelijk overleg met de Gemeenschappelijke MedezeggenschapsRaad(GMR)

In 2018 is er op verschillende momenten overleg geweest tussen de leden van de GMR en een afvaardiging van de RvT. Onderwerpen die o.a. besproken werden zijn de verregaande samenwerking tussen MeerderWeert en Eduquaat, de nieuwe besturingsfilosofie, het aantrekken van een nieuwe voorzitter van de Raad van Bestuur (RvB), de continuïteit i.v.m. de ziekte van de voorzitter van de RvB, het aantrekken van 2 nieuwe leden van de RvT, waarvan één op basis van een bindende voordracht van de GMR.

Belangrijke onderwerpen

De volgende onderwerpen zijn aan de orde geweest het afgelopen verslagjaar:

- Advies (Managementletter) controlerend accountant en decharge RvB jaarrekening 2017
- Goedkeuren meerjarenbegroting
- Bespreking halfjaarresultaten
- Realisatie van een Regionaal Kennis en Expertise centrum (KEC):
 - Financiering niet-onderwijs gedeelte
 - Aanvullende financiering KEC-gebouw
 - Gemandateerd vertegenwoordiger namens MeerderWeert in het KEC-Bestuur
 - Goedkeuring gewijzigde aanpassingen bestuurskantoor
- Onderwijs AZC
- Samenwerking met Eduquaat
- Zelfevaluatie
- Leerlingtevredenheidspelling
- Samenwerkingsverband PO
- Evaluatie jaarplan 2017-2018
- Jaarplan 2018-2019
- Statutenwijziging
- Besturingsfilosofie
- Functieprofiel nieuwe voorzitter van de RvB
- Inspectierapporten
- Invullen vacatures RvT

Thema's

- Personele ontwikkelingen
- Onderwijs & kwaliteit
- Kwaliteitsbewaking
- Bijzonder onderwijs in de regio

Commissies

Hoewel de RvT in haar totale omvang verantwoordelijk is en alle disciplines integraal aanpakt, is er tegelijkertijd sprake van leden met enig specialisme. Deze leden zijn in het verslagjaar diverse keren bijeen geweest met de leden van de RvB en de controller. Zij fungeren als adviseur/klankbord voor de RvB, toetsen het gevoerde beleid aan de gestelde kaders en adviseren de RvT bij de besluitvorming.

Remuneratie, functioneren en beoordelen

Begin 2019 zijn met het lid van de RvB voortgangsgesprekken gepland. Wel is er in het verslagjaar met het lid van de RvB een functioneringsgesprek geweest. Door langdurige ziekte heeft met de voorzitter van de RvB geen functioneringsgesprek plaatsgevonden. Tegelijkertijd is ook in het verslagjaar door de RvT ten gevolge van dit ziekteproces veel zorg en tijd gestoken in de processen m.b.t. de samenwerking met Eduquaat en de realisatie KEC-Weert. Vooral dit laatste proces is moeizaam, met name m.b.t. de juridische implicaties.

Ook voor de komende jaren zijn er zowel functioneringsgesprekken (aan het einde van het kalenderjaar), als voortgangsgesprekken (aan het einde van het schooljaar) voorzien. Een verslag van de gesprekken wordt vertrouwelijk gearhiveerd.

Financiën met begrotingen en accountantscontrole:

Met betrekking tot het verslagjaar 2018 werd door de RvB een jaarbegroting, een meerjarenbegroting en een schooljaarbegroting ter goedkeuring aan de RvT voorgelegd. Hierbij is het uitgangspunt, dat het financiële resultaat uit de normale bedrijfsuitoefening nul is. Bijzondere uitgaven worden afzonderlijk ter goedkeuring aan de RvT voorgelegd en gebudgetteerd. Tussentijds werden in het verslagjaar de gerealiseerde cijfers ten opzichte van de begroting aan de RvT ter kennisname voorgelegd.

Ook in 2018 heeft de jaarlijkse accountantscontrole plaatsgevonden. De samenwerking met de accountant werd door de RvT als constructief ervaren, maar was aan slijtage onderhevig. Voor de controle over het verslagjaar 2018 is een nieuwe accountant aangetrokken. Voor de jaarrekening 2017 werd een goedkeurende accountantsverklaring en managementletter ontvangen.

Onderwijs en kwaliteit:

In het verslagjaar 2018 zijn de aan de orde zijnde rapporten van de inspectie besproken en toegelicht in het overleg tussen RvB en RvT. Door wijzingen in de inspectiemethodiek is de RvT ook onderdeel van de controle en wij zijn daar positief over. Ontwikkelingen in het inspectiekader PO hebben ertoe geleid dat het belang van het interne kwaliteitszorgsysteem is toegenomen. In het verslagjaar is uitgebreid aandacht besteed aan de bespreking van het systeem van interne kwaliteitszorg dat de RvB van MeerderWeert hanteert om de kwaliteit van het onderwijs te monitoren en om tijdig knelpunten te kunnen signaleren.

De RvT hecht er aan te vermelden dat in samenspraak met het bestuur de scholen, ondanks alle werkdruk, geweldige prestaties hebben geleverd. Er is door het bestuur en het directieteam veel tijd besteed aan het formuleren van wat goed en dus toekomstig onderwijs inhoudt. Bij- en nascholing heeft veel aandacht gekregen.

Tevens is diepgaand besproken wat 'gedeeld leiderschap' voor MeerderWeert kan betekenen. De uitkomsten van deze verdieping zijn meegenomen en uitgeschreven in het profiel van en de opdracht aan het nieuw aangestelde bestuur.

Goedkeuring

Conform de jaarcyclus zijn de stukken besproken waaraan de RvT goedkeuring moet geven:

- de strategische koers,
- de (meerjaren)begroting,
- de jaarrekening, de accountant heeft de jaarrekening en de managementletter hieraan voorafgaand besproken met de RvT.

- het (externe) jaarverslag.

Kwaliteitsrapportages

Bestuursrapportages werden in 2018 gebruikt om informatie te delen over de voortgang op de 8 beleidsterreinen die MeerderWeert onderkent.

Tenslotte

Met betrekking tot de continuïteitsparagraaf in het jaarverslag wordt opgemerkt dat het bespreken van de langere termijn in meerjarenbegrotingen en de daarbij onderkende risico's onderdeel zijn van de reguliere gesprekken- en informatiecyclus die de RvT met de RvB voert.

Loekie van Maaren-van Balen was dit verslagjaar aftredend en is unaniem en na sondering bij de RvB voor herbenoeming voorgedragen en herkozen.

Naam	Functie	Nevenfunctie(s) betaald	Nevenfunctie(s) onbetaald	Herverkiezing
Emile Gieben	Voorzitter	Voorzitter Raad van Commissarissen Wst. St. Joseph te Stramproy	Directeur-eigenaar G2Consultancy	Voor 3 ^e termijn 1-1-2018 Max. zittingsduur tot 1-1-2020.
Frank Voss	Lid, plv voorzitter	Directeur-eigenaar Werk65Plus	Regiocoördinator Travel Active highschool Holland. Secretaris PvdA Nederweert	nvt Per 5-7 2019 afgetreden i.v.m. benoeming tot wethouder in de gemeente Nederweert.
Ger Joosten	Lid		Bestuurslid Stichting Vrienden van Stramproy (voorzitter) Bestuurslid Vereniging van Oud Directeuren van Rabobanken in Noord- en Midden-Limburg (voorzitter) Bestuurslid Stichting Gezondheidsbevordering Weert-Stramproy (penningmeester)	Voor 3 ^e termijn 1-1-2018 Max. zittingsduur tot 1-1-2020.
Loekie van Maaren – van Balen	Lid	Adviesbureau Lokaal Bestuur, coaching en begeleiding lokaal bestuurders. HRM	Voorzitter Toon Hermans Huis Weert.	Voor 3 ^e termijn 1-1-2019 Max. zittingsduur tot 1-1-2021.
Rita van Deuren Heeft m.i.v. 2 juli 2018 haar RvT-lidmaatschap opgezegd	Lid	Assistant Professor & Academic Coördinator bij Maastricht School of Management	Voorzitter CDA Weert	nvt Per 2-7-2019 afgetreden i.v.m. een te zware belasting i.c.m. haar werk.

1.4 De raad van bestuur

De raad van bestuur (RvB) is het bevoegde gezag van MeerderWeert en bestaat uit een voorzitter en een lid. De RvB is verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en het beleid. De RvB wordt bij de dagelijkse werkzaamheden ondersteund door uitvoerende collega's binnen het stafbureau.

De voorzitter van de Raad van Bestuur René van Strijp is gedurende het jaar 2018 met ziekteverlof geweest. In het verslagjaar 2018 heeft Henk Jabben de functie van voorzitter raad van bestuur vervuld.

Vanaf september 2018 zijn we gestart met de zoektocht naar een nieuwe bestuurder, waarbij een onderzoek naar een nieuwe besturingsfilosofie m.i.v. 1 januari 2019 leidend was. Per 1-1-2019 is Patrick Limpens benoemd als nieuwe voorzitter van de Raad van Bestuur.

1.5 De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad

De GMR kende dit jaar een roerige start, na overleg en inzet van alle partijen mogen we zeggen dat we absoluut op de juiste weg zijn. Vertrouwen, professionalisering en samenwerking stonden hierin centraal.

De GMR is dit jaar begonnen met vijf leerkrachten en vijf ouders. Aan het eind van schooljaar 2017/2018 hebben wij afscheid genomen van twee ouders. Eén van deze vacatures is weer ingevuld. Eind 2018 hebben zich twee personeelsleden kandidaat gesteld voor de P-GMR. Hiervan is één kandidaat inmiddels geïnstalleerd. Voor ouders staat de vacature nog open. Met het vertrek van voorzitter Vivian Houben heeft vice-voorzitter Senta Houben de taak van voorzitter overgenomen. De GMR kende eind 2018 de volgende bezetting: 5 leerkrachten, 2 kandidaat leerkrachten en 4 ouders. De verhouding tussen leerkracht en ouder is momenteel niet ideaal, maar met het oog op de toekomst zijn wij erg blij met 2 kandidaat P-GMR leden.

Instemming/advies

De beleidstukken die zijn vastgesteld met instemming, dan wel advies van de GMR zijn:

- Mobiliteitsbeleid
- Sollicitatie beleid extern
- Boventalligheid beleid
- Functieprofiel bestuurder
- Bestuursformatieplan
- Sollicitatieprocedure RvT.
- Besturingsfilosofie

Voortgang KEC

Dit blijft op de GMR agenda staan, we volgen dit op de voet, ook nu de bouw bijna klaar is en de invulling gaat plaatsvinden.

Nieuwe voorzitter raad van bestuur

Begin 2018 is er begonnen met het opstellen van een functieprofiel voor de functie van voorzitter raad van bestuur. De GMR is hier nauw bij betrokken geweest. Elke geleding van de GMR is vertegenwoordigd geweest in de benoemingsadviescommissie. De procedure is naar mening van de GMR correct uitgevoerd.

2018 is voor de GMR een heel druk jaar geweest, veel en vaak ook moeilijke procedures zijn doorlopen. De GMR wil zich verder ontwikkelen en

professionaliseren. Daarom is een portfolio opgesteld en zijn de taken zodanig onder de leden van de GMR verdeeld dat ieders expertise benut wordt. In 2018 hebben we een aantal thema vergaderingen gehad, waaronder een presentatie professioneel leiderschap en ouderbetrokkenheid. We hebben een cursus voor (G)MR leden gevolgd en we hebben samen met de GMR van Eduquaat een bijeenkomst over AVG bijgewoond.

1.6 Onze scholen

De scholen van MeerderWeert zijn allemaal gelegen in de regio Weert en Nederweert.

Brinnr	Naam school	Adres	Postcode en gemeente
Nederweert			
03HG	De Bongerd	De Bengede 2	6031 TZ Nederweert
06DZ	IKC de Kerneel	Speelhuijs 4	6031 HR Nederweert
08YR	De Schrank	Siebenstraat 14	6035 BD Ospel
06VY	De Tweesprong	St. Gerardusstraat 22	6034 SJ Nederweert-Eind
07DN	De Zonnehof	Past. De Fauwestraat 11	6091 NS Leveroy
07ER	Budschop	Ospelseweg 18	6031 AK Nederweert
Weert			
08ON	De Kameleon	Marienhagelaan 2	6001 TP Weert
03YP	St. Laurentius	Bertiliastraat 1	6005 PA Swartbroek
05ER	IKC Laar	Aldenheerd 10	6003 NW Weert
05ES	Joannes	St.Barbaraplein 2A	6005 SR Tungalroy
05JY	Aan de Bron	Maaslandlaan 1	6004 GC Weert
09AT	IKC Leuken	Middelstestraat 77	6004 BH Weert
09NC	Odaschool	Anjelierstraat 9	6002 TP Weert
10PB	De Firtel	Parklaan 24	6039 BD Stramproy

MeerderWeert is tevens het bevoegd gezag van een speciale basisschool (SBO):

00LS	SBO Het Palet	Beatrixlaan 1	6006 AH Weert
------	---------------	---------------	---------------

Leerlingenaantallen.

Het totaal aantal leerlingen loopt in Midden Limburg sinds 2004 terug, maar is v.w.b. MeerderWeert voor het eerst sinds het bestaan van deze organisatie licht gestegen. Voor de komende jaren verwachten we redelijke stabiliteit in het leerlingenaantal. Geen grote afname, geen grote groei.

Tot en met 1 oktober 2018 zijn gerealiseerde tellingen en daarmee reële getallen. Vanaf teldatum oktober 2019 t/m 2022 is gebruik gemaakt van zo betrouwbaar mogelijke inschattingen en leerlingprognoses.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
leerlingaantallen per 1 oktober	2758	2692	2647	2668	2667	2668	2658
aantal tov voorgaande jaar	-75	-66	-45	21	-1	1	-10
in procenten tov voorgaande jaar	-3%	-2%	-2%	1%	0%	0%	0%

Kleine scholen

Vanwege de krimp in de afgelopen jaren komen enkele scholen dicht tegen de grens aan van het aantal wat MeerderWeert hanteert als onderwijskundig verantwoord en levensvatbaar acht. In 2018 zijn hierover gesprekken gevoerd met het team, de MR en de werkgroep 'behoud school Swartbroek'. In november hebben alle partijen en de RvT van MeerderWeert ingestemd met de contourennota Swartbroek. Belangrijkste punten hieruit zijn dat een eventuele fusie met de Joannesschool definitief van de baan is.

Waarborg van een goede onderwijskwaliteit, voldoende sociale ontwikkel-mogelijkheden voor kinderen en financiële haalbaarheid zijn van eminent belang. De school wordt vanuit de beheersbaarheid van deze componenten aangehaakt als zelfstandige lespuntplaats bij Basisschool Leuken onder regie van de directeur Leuken. Vanuit dezelfde beheersbaarheid blijven we uitgaan van een streefnorm in bezettingsgraad voor de komende jaren van 40 kinderen. Daarbij kan op inhoudelijk en onderwijskundig gebied de samenwerking met de Joannesschool vooralsnog gecontinueerd worden. Een eventuele fusie met IKC Leuken wordt niet uitgesloten echter niet eerder dan 1-8-2027.

De schoolgrootte van een tweetal andere scholen (Joannes en Kameleon) bevindt zich ook onder de formele opheffingsnorm in Weert. In de komende jaren zal ook met deze scholen gesproken gaan worden onder welke condities het voortbestaan van de (zelfstandige) school hierin verantwoord is.

1.7 Landelijke klachtencommissie

In de verslagperiode 2018 zijn er 6 klachten ingediend bij het bestuur.

Al deze klachten zijn vooralsnog afgehandeld zonder op te schalen in verdere procedures.

MeerderWeert is aangesloten bij de landelijke klachtencommissie waar zaken in behandeling worden genomen die na een eventuele interne klachtenprocedure niet tot een oplossing zijn gekomen.

2 Missie en visie MeerderWeert

2.1 Missie

Kinderen laten leren, ze boeien en doen groeien: dat is de missie van MeerderWeert. Wij geven talenten van kinderen de ruimte en bereiden ze voor op hun toekomst. Op weg naar hun volwassenheid leren wij kinderen om verantwoordelijk, samenwerkend, positief, onderzoekend en zichzelf steeds verwonderend in de wereld te staan.

In al hun verschillen zijn kinderen en mensen gelijkwaardig. Bij ons is iedereen welkom en wordt erkend en herkend. Respect in woord en daad: daar staan wij bij MeerderWeert voor.

Onze kerntaak: goed, duurzaam en boeiend onderwijs verzorgen. Wij willen van meerwaarde en betekenis zijn voor alle kinderen in Weert, Nederweert en omgeving. Dit doen wij door onderwijs te bieden dat zo goed mogelijk aansluit bij de steeds sneller veranderende samenleving, in een omgeving die zich kenmerkt door veiligheid, openheid, plezier, betrouwbaarheid en uitdaging.

2.2 Visie

Kinderen en medewerkers alle kansen bieden om al hun talenten te laten groeien. Dat doen wij bij MeerderWeert.

Wij willen dat kinderen goede wereldburgers worden, die hun plek vinden in onze steeds complexer wordende samenleving. Oog hebben voor elkaar en elkaars verschillen en aandacht besteden aan je omgeving: dat zijn belangrijke waarden die wij willen meegeven. Wij leren kinderen leren, maar ook om 'goed' te leven, gelukkig te worden. Onze medewerkers willen daarin een voorbeeld zijn, door te inspireren, te boeien, op te voeden en kinderen uit te dagen al hun talenten te ontwikkelen.

Wij halen uit ieder kind wat erin zit. Wij stemmen ons onderwijs daarom af op zijn/ haar individuele mogelijkheden en waarderen ieder kind in zijn/haar eigenheid en ontwikkeling. Wij investeren in wederzijdse betrokkenheid tussen school en ouders en streven naar goede samenwerking. Ook werken we samen met alle partners die kunnen bijdragen aan de talentontwikkeling of ondersteuning van kinderen.

Wij benutten ieders denkkracht en ervaring, werken én leren met elkaar en zijn bereid om kritisch naar onszelf te kijken.

Ons onderwijs is toekomstbestendig en duurzaam: we ontwikkelen 21e -eeuwse vaardigheden die kinderen nu en 'later' nodig hebben, zodat zij kunnen omgaan met een steeds sneller veranderende maatschappij. Sociale, emotionele en creatieve vaardigheden horen daarbij, net als het leren omgaan met een - mede door sociale media - steeds gemakkelijker bereikbare wereld. Wij leren kinderen goede keuzes te maken, spreken ze aan op hun eigen verantwoordelijkheid en maken ze stap voor stap steeds meer eigenaar van hun eigen leren.

Onze scholen werken opbrengst- en handelingsgericht, realiseren de onderwijsdoelen die de maatschappij vraagt en behalen goede leeropbrengsten. Er is oog voor welzijn en gezondheid van leerlingen en medewerkers. MeerderWeert is een lerende organisatie: ook bij onszelf willen wij er het maximale uithalen. Steeds blijven groeien, leren van onze fouten en investeren in onszelf en elkaar: dat hoort bij ons. Medewerkers worden ondersteund in hun loopbaanontwikkeling.

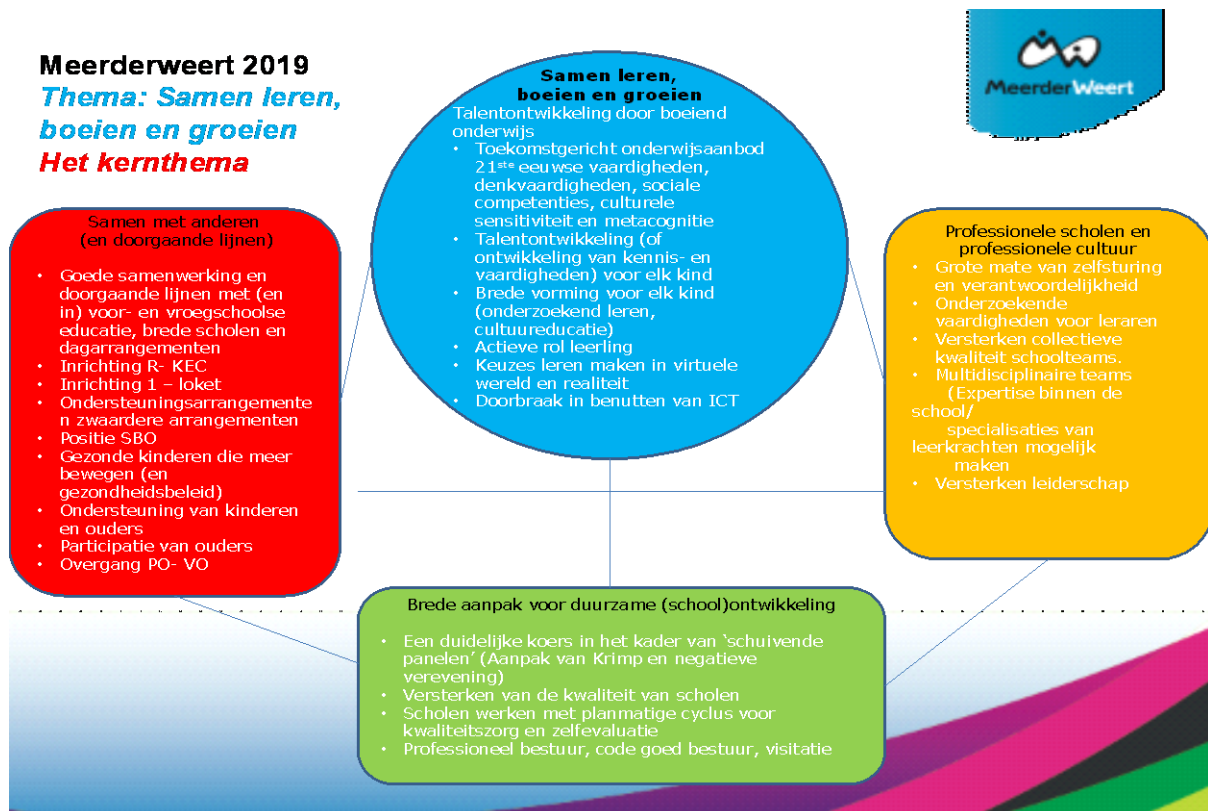
Als overkoepelende stichting zet MeerderWeert de grote (beleids)lijnen uit. Elke school maakt binnen die kaders eigen keuzes, passend bij de leerlingen, ouders en directe omgeving. MeerderWeert biedt de scholen ondersteunende diensten, zodat zij zich kunnen richten op waar het om draait: kinderen laten leren, boeien en doen groeien.

2.3 Ambitie

Onze ambitie staat verwoord in ons Koersplan: "MeerderWeert midden in de Samenleving". Wij willen de brug slaan tussen de talenten van onze leerlingen en eisen die de toekomstige samenleving aan ze stelt. Onze scholen zijn zo belangrijke leerplaatsen voor het leven. Maar er is méér. Wij willen dat al onze scholen het hart zijn van hun wijk of dorp. Elke school als ontmoetingsplek die sociaal en maatschappelijk van toegevoegde waarde is voor kinderen en gezinnen. Wij willen midden in de samenleving staan. Dat is onze opdracht voor de komende jaren.

3 Onze speerpunten

1. Wij zoeken actief verbinding
2. Wij ontwikkelen talent door boeiend onderwijs
3. Wij leveren duurzame kwaliteit
4. Wij maken leerlingen mede-eigenaar van hun ontwikkeling en geven professionals de ruimte



3.1 Wij zoeken actief verbinding

Alleen samen met leerlingen, ouders, opvangvoorzieningen, zorginstellingen en andere samenwerkingspartners kunnen wij onze leerlingen het (onderwijs) aanbod bieden dat aansluit bij wat de toekomstige samenleving van ze vraagt. Daarom zoeken wij actief verbinding met onze omgeving en stellen onszelf steeds de vraag: wat kunnen wij nú samen doen voor de toekomst van onze leerlingen?

Intensievere samenwerking met Eduquaats

In de relatief kleine en compacte regio Weert-Nederweert ligt het voor de hand om nauw samen te werken met collega schoolbesturen, en dan met name met Eduquaats. MeerderWeert en Eduquaats zijn beide besturen met lokale verbondenheid, die vanuit de maatschappelijke taakopdracht verbinding en samenwerking willen zoeken.

De raden van toezicht van MeerderWeert en Eduquaats delen de bestuurlijke toekomstvisie op het onderwijs en hebben in juni 2017 besloten over te gaan tot ver(der)gaande samenwerking met als doel het realiseren van deze toekomstvisie. De beide raden van toezicht spreken daarbij uitdrukkelijk de wens uit om deze vergaande samenwerking een juridische basis te geven voor zover er geen wettelijke of andere belemmeringen zijn die dit verhinderen of die niet weggenomen kunnen worden.

In 2017 zijn 10 terreinen van samenwerking geconcretiseerd. Deze zijn in 2018 verder uitgewerkt, in een opdrachtstelling aan de bestuurders vertaald, en met de geledingen gecommuniceerd. In 2018 hebben de raden van toezicht en de GMR-en van beide stichtingen een aantal keren met elkaar gesproken over de samenwerkingsagenda. Eind 2018 is overeenstemming bereikt om een gezamenlijk bestuurskantoor in te richten.

Regionaal Kennis en Expertise Centrum (KEC)

Samen met de partners in het Speciaal Onderwijs wil MeerderWeert een zgn. Kennis en expertise Centrum opzetten met als visie: alle kinderen moeten een passend arrangement krijgen, ongeacht welke organisatie de ondersteuning voor zijn rekening neemt. Daarom wordt hulp geconcentreerd op één centrale plaats. Vanuit deze plaats wordt ook de ondersteuning en begeleiding van de reguliere basisscholen verzorgd. Het gebouw is in december 2018 opgeleverd. Het inrichten van realistische en voor alle partners betaalbare verbindingsopties tussen onderwijs en zorg in dit prachtige gebouw wordt een belangrijke opdracht voor 2019.

Integraal Kind Centrum (IKC)

De inzichten in hoe een school moet functioneren zijn aan verandering onderhevig. Dat betekent dat waar in het recente verleden de school nog een op zichzelf staand instituut was, er nu steeds meer brede maatschappelijke voorzieningen gevormd worden. Een vorm daarvan is een IKC; een integraal kind centrum. Steeds meer van onze scholen zullen deze richting kiezen. MeerderWeert streeft daarbij naar één IKC per wijk of stadsdeel, in samenwerking met de partners. Dat zijn vanuit de kinderopvang met name Humanitas en Hoera, en vanuit de schoolverbanden in de wijken Boshoven en Stramproy de scholen van Eduquaats.

Hierdoor kan de ontwikkeling van kinderen in een breder perspectief worden geplaatst en zijn meerdere partijen in één doorgaande lijn aan het werk om dat te bewerkstelligen.

In 2018 is de samenwerking met Hoera verder financieel geconcretiseerd en bevat in het document 'op weg naar integrale kindvoorzieningen in Weert en Nederweert'. Om deze samenwerking verder uit te bouwen is er een projectleider aangesteld. Scholen die te klein zijn om zelfstandig een IKC te vormen zoeken verbinding met partners in de omgeving om te kijken hoe er toch bepaalde vormen gerealiseerd kunnen worden, om op deze wijze de leefbaarheid en de ontwikkeling van kinderen in kleine kernen te versterken.

Samenwerking in Boshoven en Stramproy

In Boshoven en Stramproy wordt de hierboven beschreven ontwikkeling richting verdere samenwerking met Eduquaat én het creëren van een maatschappelijke voorziening (IKC) gecombineerd. Doel hiervan is het uitbannen van de concurrentiegedachte en het verbinden van meerdere maatschappelijke partijen om gezamenlijk de ontwikkeling van kinderen te faciliteren. In eerste instantie verbinding tussen de beide scholen en de kinderopvang; later wellicht aanvullingen met sport, vrijetijd en jeugdzorg.

Onder de naam DrieHoven vindt een steeds intensievere samenwerking plaats tussen de Odaschool, OBS De Uitkijktoren (Eduquaat) en Kinderopvang Humanitas, gericht op alle kinderen uit Boshoven en omgeving. Partijen hebben inmiddels een intentieovereenkomst gesloten.

Basisschool de Firtel en basisschool de Duizendpoot zijn samen met Kinderopvang Humanitas "buren onder één dak". De onderlinge relatie tussen de drie organisaties is verbeterd en natuurlijker. De directies zien het belang van intensievere samenwerking en zien de kansen die deze samenwerking biedt. Door meer samenwerking kunnen ruimtes die nu incidenteel gebruikt worden meer ingezet worden voor alle gebruikers. De meest efficiënte ruimteverdeling is onderwerp van onderzoek.

Regionale samenwerking Midden-Limburg

Na jaren van leerlingenterugloop is in Weert een kentering te zien. Voor de komende jaren is sprake van stabilisatie. De verwachte uitstroom van veel leerkrachten in de komende jaren zorgt ervoor dat er sneller en meer leerkrachten geworven zullen moeten worden. Dit leidt tot een tekort op de arbeidsmarkt en het zal steeds lastiger worden om vacatures te vervullen en vervangingen voor ziekte te regelen.

Daarom hebben de besturen in Midden-Limburg een gezamenlijke wervingssite ingericht. MeerderWeert heeft daarnaast ook een aantal min-max en tijdelijke contracten ingezet om mogelijke "potentials" te binden en te laten doorstromen in reguliere banen wanneer er vacatures komen.

Samenwerking op het gebied van onderwijs- en jeugdzorg

MeerderWeert zoekt actief verbinding met alle onderwijs- en ondersteuningspartners in de regio. Dit gebeurt in het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs maar ook onder regie van de Regionale Ontwikkelingsagenda Jeugd (ROJ) die door de Gemeenten Weert en Nederweert is opgesteld. Hierin werken onder meer onderwijs, kinderopvang, welzijnswerk, CJG en gemeenten met elkaar samen op een aantal belangrijke uitvoeringsterreinen. Daardoor worden de ontwikkelingskansen van kinderen (en ouders) gestimuleerd en vergroot. Het mag duidelijk zijn dat met name kinderen en gezinnen in achterstandsituaties hierbij extra aandacht en ondersteuning krijgen.

Ouderbetrokkenheid

Aan de samenwerking met ouders werd ook in 2018 verder invulling gegeven. Elke school doet dat vanuit de kaders van ouderbetrokkenheid 3.0 op een eigen wijze met eigen accenten en in overleg met de MR en ouders. Doel is niet alleen ouders te informeren, maar ook actief verantwoordelijk te maken bij de ontwikkeling van hun kind.

3.2 Wij ontwikkelen talent door boeiend onderwijs

De afgelopen jaren hebben wij de kwaliteit van het onderwijs versterkt en geïnvesteerd in talentontwikkeling van leerlingen. Wij bieden boeiend onderwijs en betrekken leerlingen bij het onderwijs. Wij werken handelings- en opbrengstgericht en hebben daarbij ook oog voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. Om ons onderwijs nog meer toekomstgericht te maken, zetten we de komende jaren intensiever in op ontwikkeling van de individuele talenten van leerlingen. Ook integreren wij 21e -eeuwse vaardigheden in ons onderwijs. Onze scholen ontwikkelen zich als pedagogische gemeenschappen tot het hart van hun wijk of dorp.

Brede ontwikkeling

In de afgelopen jaren werd ingezet op een bredere ontwikkeling van kinderen. Eerder dan alleen het curriculum te volgen ligt er nu meer nadruk op "bildung"; een begrip dat de globale ontwikkeling nastreeft en niet alleen via de leerstof. Daarbij zijn normen en waarden elementen die extra aandacht krijgen. Kinderen kunnen zich hierdoor breder ontwikkelen en kunnen op hun talenten worden aangesproken zodat zij klaar zijn om hun maatschappelijke verantwoordelijkheid te nemen. Scholen vullen dit naar eigen inzicht in. In de vorm van het aanbieden van bijvoorbeeld extra workshops of groepsdoorbrekend werken wordt een variëteit aangeboden op sport, cultuur, muziek en techniek.

21^e -eeuwse vaardigheden

De snel veranderende maatschappij vraagt om nieuwe vaardigheden die zorgen dat kinderen zichzelf hierin kunnen redden. Er is een opleiding op hbo-niveau geselecteerd: 21^e -eeuwse vaardigheden. De deelnemers hieraan zullen een ambassadeursrol binnen MeerderWeert gaan vervullen. Het gaat dan vooral om het aanmeten van een onderzoekende houding en de inzet van ICT. Ook techniek, kunst en cultuur zijn relatief nieuwe gebieden waarop de focus komt te liggen.

Passend Onderwijs

Door het inzetten van arrangementen kunnen kinderen met een speciale zorgvraag langer deelnemen in het reguliere onderwijs. Door het aanbieden van een op maat (passend) traject kunnen kinderen in hun sociale context blijven functioneren en hoeven niet in busjes om geholpen te worden in het speciaal onderwijs. Er wordt veel aandacht besteed aan het analyseren van leerlinggegevens. Door het gebruik van digitale leermiddelen en de analyse van digitale data kan er meer doelgericht worden gewerkt.

3.3 Wij leveren duurzame kwaliteit

Onze kwaliteit en kwaliteitszorg zijn goed op orde, maar blijft natuurlijk altijd in ontwikkeling. Zo moeten wij onze kwaliteitsstandaarden aanpassen aan het nieuwe toezichtkader van de Inspectie van het Onderwijs. Kwaliteit zien wij veel

breder dan 'goede opbrengsten' en planmatig verbeteren. Ook sociale veiligheid is bijvoorbeeld cruciaal, net als een professionele cultuur. Onze belangrijkste pijler voor onze kwaliteit: de leraar! Die doet ertoe.

De leraar

Enkele opleidingstrajecten zijn uitgerold en het maximale aantal leerkrachten heeft een of meerdere opleidingen hieruit gevolgd. De directeuren hebben gedurende het gehele schooljaar de opleiding toekomstgericht leiderschap gevolgd. Tevens hebben een aantal directeuren de opleiding tot IKC directeur met goed gevolg afgelegd.

Ook dit jaar zijn er gezamenlijke netwerkbijeenkomsten georganiseerd. Er wordt gebruik gemaakt van een competentiedossier met daarin de mogelijkheid voor een 360° feedback om het professioneel handelen te verbeteren. De startende leerkrachten worden door middel van een coachingstraject begeleid naar 'basisbekwaam'.

Borgen kwaliteitszorg

Om de kwaliteit te meten en te borgen worden schoolbezoeken afgelegd en monitorgesprekken gevoerd door de Raad van Bestuur met de teams op de scholen. De scholen worden verder ondersteund door het IOT (Intern Ondersteunings Team). Het IOT helpt de leerkrachten bij het maken van een passend arrangement voor de leerlingen met een speciale zorgvraag. De scholen onderling houden hun kwaliteit op orde door het inzetten van collegiale visitatie en door onderling audits uit te voeren. De cao-normjaartaak is uitgewerkt conform de voorschriften. Het functiebouwhuis, mix en bestuursformatieplan ondergaan periodiek actualisatie. De volledige herziening heeft ook een relatie met eventuele verdergaande samenwerking met Eduquaat. Het MOP is geactualiseerd, en met scholen worden hierover gesprekken gevoerd. Er is een interne M (MeerderWeert)-schijf ingericht waarop interne en inspectie verantwoordingsstukken geplaatst worden. Alle scholen maken gebruik hiervan. Daardoor vindt er efficiënte verantwoording plaats, die inspectieproof is, en waarbij informatie met elkaar gedeeld kan worden.

Sociale veiligheid

Met behulp van de Sociale Competentie ObservatieLijst (SCOL, een leerlingvolgsysteem voor sociale competentie, welbevinden en sociale veiligheid) en VISEON worden de sociale competenties, het welbevinden en de beleving van sociale veiligheid van de leerlingen systematisch in kaart gebracht.

Op alle scholen zijn coördinatoren benoemd. Cursussen worden aangeboden ter professionalisering (o.a. cursus gedrag en master SEN). Een werkgroep uit directeuren en IB-ers houdt zich inhoudelijk bezig met het handboek veiligheid.

Communicatie

Om te zorgen dat onze kwaliteit duurzaam is, is het nodig om ook de communicatie intern en extern op een goede manier te voeren. Er is een communicatieplan vastgesteld. Dit plan benoemt 5 thema's die verder worden uitgewerkt:

- scholenscan communicatiekwaliteit
- vernieuwing digitale nieuwsbrief
- communicatie samenwerkingspartners
- (digitale) communicatiekanalen
- huisstijl

3.4 Wij maken leerlingen mede-eigenaar van hun ontwikkelingen geven professionals de ruimte

Willen wij onze leerlingen tot actieve wereldburgers maken, dan zullen wij hen al op de basisschool moeten leren om mede-eigenaar te worden van hun eigen leerproces. Wij werken ook aan de ontwikkeling van burgerschap, door leerlingen inspraak en verantwoordelijkheid te geven. Ook met ouders zoeken wij nog intensiever verbinding. En onze professionals? Die krijgen nog meer professionele ruimte!

Eigenaarschap

Ook in 2018 hebben de scholen elk op hun eigen wijze aandacht gegeven aan het brede begrip eigenaarschap. Leerlingen worden gestimuleerd meer het voortouw te nemen in hun eigen ontwikkeling. Dit mede-eigenaarschap van leerlingen is een van de belangrijkste pijlers. Om dit goed te ontwikkelen is het noodzakelijk om de driehoek ouder-kind-leerkracht in zijn kracht te zetten. Gesprekken waarbij leerlingen vertellen aan ouders en leerkracht wat zij willen bereiken en welke ondersteuning zij daarvoor nodig hebben.

Ouderbetrokkenheid

In de afgelopen jaren is door leerkrachten scholing gevolgd om te gaan werken volgens de principes van ouderbetrokkenheid 3.0. In 2017 is er per school een visie ontwikkeld waarin staat hoe e.e.a. wordt uitgewerkt. Door middel van dit educatief partnerschap willen we uitgaan van gedeelde verantwoordelijkheid van leerkrachten en ouders bij de ontwikkeling van hun kind. In 2018 is hieraan verder vervolg gegeven.

Leerlingenraad

Op veel scholen is een leerlingenraad opgericht. Deze raad neemt verantwoordelijkheid namens de leerlingen en bespreekt de belangrijke issues met de leiding van de school.

Ouderportaal

Elke leerling heeft een eigen portfolio dat in combinatie met het rapport, inzicht geeft in hoe de leerling zich ontwikkelt. Via het digitale ouderportaal kunnen ouders bijna realtime volgen wat kinderen op school meemaken en kunnen hierop thuis anticiperen.

CODO

Ook leerkrachten zijn eigenaar van hun eigen ontwikkeling. Hiervoor kunnen ze gebruik maken van hun digitale portfolio (CODO) of competentiedossier. Leerkrachten ervaren steeds meer eigenaarschap en professionele ruimte in de scholen. Belangrijk hierbij is om op schoolniveau op elke niveau de balans te zoeken tussen professionele ruimte en de afgesproken werkkaders. We steken in op betekenisvol verantwoorden: daarom wordt er een link gelegd tussen koersplan en schoolplan.

4. Onderwijs

In 2015 is door MeerderWeert en door alle scholen gewerkt aan het vastleggen van een nieuw strategisch beleidsplan (koersplan). Op basis van dit koersplan zijn nieuwe school-plannen voor de periode 2015-2019 gemaakt. Stap voor stap wordt aan verbeteringen gewerkt.

Daarbij gaan wij uit van de speerpunten die in ons koersplan zijn vastgelegd en in hoofdstuk 3 staan uitgewerkt. Scholen zijn verschillend op meerdere gebieden. Daarom werken scholen deze zaken school-specifiek uit en leggen dit vast in schoolontwikkelingsplannen die per schooljaar worden gemaakt.

Ook in 2018 is aandacht gegeven aan ontwikkeling en professionalisering. Tussen de scholen zijn diverse netwerken voor ontmoeting en samenwerking ingesteld.

Naast huishoudelijke en thema-inhoudelijke bijeenkomsten hebben er uitwisselingen plaatsgevonden op intervisieniveau en zijn scholen bij elkaar op bezoek geweest. Voor directies zijn een aantal gezamenlijke studiedagen georganiseerd en elk jaar staat er een gezamenlijke MeerderWeertdag voor alle teamleden op het programma.

Een aantal algemene onderwijskundige opbrengsten:

- De eindtoetsopbrengsten en de opbrengsten van tussentoetsen worden in beeld gebracht, gemonitord en gevolgd.
- Er is in het kader van leiderschapontwikkeling aandacht besteed aan leiding geven aan processen en ontwikkelingen.
- Op een breed scala voor scholing is een 10 sporen beleid van nascholing en ontwikkeling gevolgd. Met veel deelname en respons.
- Er wordt op het niveau van MeerderWeert en de scholen met jaarverslagen gewerkt.
- In alle schoolplannen is een ontwikkelingsparagraaf opgenomen.
- Er is een gesprekkencyclus uitgewerkt met afspraken voor: klasbezoeken, coachen, begeleiden, kwaliteitskaarten en beoordelen.
- Kaders voor handelingsgericht werken zijn uitgewerkt.
- Er worden tevredenheidsmetingen uitgevoerd. In 2017 was dit een personeels-tevredenheidsmeting.
- Er zijn kaders voor het jaarrooster en lestijden uitgewerkt. De cao-uitwerking is vastgesteld.
- Er zijn kaders uitgewerkt voor de leerlingenzorg op MeerderWeert-niveau
- Er is een basis set toetsen op MeerderWeertniveau afgesproken.
- Er zijn kwaliteitsafspraken voor de opbrengsten gedefinieerd.
- Uitgangspunten voor goed onderwijs op basis van handelingsgericht werken zijn vastgesteld.
- Er zijn normen voor analyse en diagnosekwaliteit vastgesteld.
- Er zijn competenties opgesteld voor de MeerderWeert leerkracht anno nu.

4.1 Passend Onderwijs

Het IOT is als een spin in het web tussen de scholen onderling, het Samenwerkingsverband en externe partners. Afgelopen jaar zijn de IOT-leden van MeerderWeert en Eduquaat nog nauwer gaan samenwerken. Er is een constructieve werkcultuur die nog steeds groeiende is. Al onze inspanningen zijn gericht op passende ondersteuning van jeugdigen en hun ouders. We proberen maatwerk te bieden voor kinderen die wat meer nodig hebben. Onderwijs en zorg arrangementen (OZA) komen ook langzaam van de grond.

Regionale Ontwikkelingsagenda

De regionale ontwikkelingsagenda jeugd staat voor gezamenlijk beleid en acties van onderwijs, kinderopvang, zorg- en welzijnsaanbieders en gemeenten gericht

op de ontwikkeling van de jeugd. De lopende activiteiten worden regelmatig in de regiegroep, waarin het IOT deelneemt, besproken en geëvalueerd.

Samenwerkingsverband

Het Loket Passend Onderwijs en het IOT trekken steeds meer samen op bij vragen over leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften. We zien dat we preventiever zijn gaan werken (instroom op SBO/SO is op jongere leeftijd). De vereveningsopdracht die er voor het PO in het samenwerkingsverband ligt wordt goed gemonitord. Hieruit blijkt dat er nog te weinig effect van terugplaatsing naar regulier onderwijs is. Dat kan twee oorzaken hebben nl: het is nog te vroeg om dit effect te kunnen meten of de verwezen leerlingen zitten terecht op die plek.

Interventieprogramma

Het lees interventieprogramma BOUW! loopt op de diverse scholen binnen Weert en Nederweert. Er zijn twee inhoudelijke bijeenkomsten voor leraren over dyslexie geweest, een training voor de coördinatoren van BOUW! en twee informatieavonden voor ouders. De eerste resultaten van deze interventie worden medio schooljaar 2018-2019 verwacht. De stuurgroep, samen met BCO, is bezig met een beleidsplan voor de preventie van leesproblemen.

NT2 leerlingen

Door de komst van het AZC KoaLa binnen de Gemeente Weert, maar ook door arbeidsmigranten (vooral in de buitengebieden) komen er steeds meer kinderen met een internationale achtergrond onze scholen binnen. Er is contact gezocht met vluchtelingenwerk via Punt Welzijn om samen op te trekken en de nieuwkomers op de juiste scholen aan te melden. De Gemeente Weert heeft 'sleutelfiguren' (tolken) aangesteld, die we kunnen inschakelen om een goed intake gesprek met de ouders te hebben. Er ligt bij de scholen een opdracht om voor de toekomst hun onderwijs meer op internationalisering te richten.

Professionalisering;

Er zijn diverse congressen bezocht met betrekking tot passend onderwijs. Binnen het directie-IB netwerk verzorgt het IOT de inhoudelijke kant van het onderwijs, samen met de bestuurder. Twee keer per schooljaar verzorgt het IOT een inhoudelijke bijeenkomst voor alle IB-ers binnen het SWV.

Voor gedetailleerde informatie zie kwaliteitsmonitor IOT schooljaar 2017-2018.

4.2 Onderwijs en kwaliteit

Kwaliteit is niet te vangen in één eenduidige omschrijving.

Binnen MeerderWeert stellen we ons vijf klassieke kwaliteitszorgvragen:

- Doen we de goede dingen?
- Doen we die dingen ook goed?
- Hoe weten we dat?
- Vinden anderen dat ook?
- Wat doen we met die wetenschap?

Daarbij zit kwaliteit in vele aspecten.

Voor al die aspecten wil MeerderWeert aandacht hebben en kwaliteit nastreven.

Daarbij zijn te onderscheiden:

- Onderwijs;
- Leerlingenzorg en passend onderwijs;
- Personeel;
- Financiën en materialen;
- Huisvesting en onderhoud;
- Organisatie en cultuur;
- Communicatie en PR.

De volgende uitgangspunten zijn daarbij richtinggevend:

- We maken MeerderWeert kaders en geven ruimte voor school specifieke uitwerkingen.
- Daardoor is er sprake van MeerderWeert kwaliteit versus schoolkwaliteit.
- We maken gebruik van "harde en zachte" gegevens.
- Er is balans tussen opbrengsten en processen.
- We passen "meten is weten" toe, maar willen nadrukkelijk daarin de balans bewaken met "ruimte en vertrouwen geven".

Bestuursinspectie

Minimaal één keer per vier jaar onderzoekt de onderwijsinspectie elk schoolbestuur in Nederland. In december 2017 en januari 2018 was het de beurt aan MeerderWeert.

Naast het bestuderen van (beleids)documenten en gesprekken met onder andere de Raad van Bestuur, is de inspectie gaan kijken op vijf van onze vijftien scholen. In integrale kindcentra Laar en Leuken en op basisscholen Joannes, Aan de Bron en De Zonnehof is getoetst of het beeld dat de raad van bestuur heeft van de onderwijskwaliteit, ook klopt met de onderwijspraktijk.

Hoofdvragen: voldoende kwaliteit en financieel gezond?

Zorgen wij op onze scholen voor voldoende kwaliteit en zijn wij financieel in staat om ook in de toekomst goed onderwijs te verzorgen? Naar die twee aspecten heeft de onderwijsinspectie vooral gekeken.

Op beide vragen is het antwoord ja.

Volgens de onderwijsinspectie weten wij goed aan welke doelen wij werken, maken wij heldere afspraken over resultaten en weten wij ons zelf -waar dat nodig is- te verbeteren. Anders gezegd: onze kwaliteitszorg is op een goede wijze op orde. Wij zorgen er samen voor dat het onderwijs op onze scholen voldoende en op onderdelen zelfs van goede kwaliteit is.

"Het bestuur stimuleert de scholen om steeds boeiender onderwijs te gaan geven en aandacht te hebben voor de talenten van alle kinderen", schrijft de

inspectie in het onderzoeksrapport. Een ander positief oordeel geeft de inspectie aan het eigenaarschap dat steeds meer leraren én leerlingen ervaren: zij voelen zich in toenemende mate zelf (mede)eigenaar van hun leerproces. De kwaliteitscultuur krijgt daarmee eveneens een uiterst positieve kwalificatie.

Blijven verbeteren en vernieuwen

Natuurlijk blijven wij permanent werken aan onze kwaliteit. Zo ziet de onderwijsinspectie een extra kans voor scholen om beter duidelijk te maken wát hun kwaliteit is, hoe we dat meten en weten en waar de ambitie ligt. Wij zien het inspectierapport als een stimulans om in de toekomst als bestuur en scholen te blijven bepalen wat onze koers moet zijn. Daarbij blijven wij zeker inzetten op boeiend onderwijs, talentontwikkeling, 21^e -eeuwse vaardigheden en (mede)eigenaarschap. Wat betreft onderwijsvernieuwing, passend onderwijs en integrale samenwerking met partners blijven wij doen wat leerlingen in de regio Weert nodig hebben voor hun toekomst.

Scholen inspectiebezoek

We hebben de inspectie gevraagd drie scholen te bezoeken om het eindpredicaat 'goede school' te verkrijgen. Deze waardering heeft de inspectie gegeven aan het Palet en de Odaschool. Budschop voldeed net niet aan de gestelde eisen.

4.3 AZC onderwijs aan vluchtelingen: KoaLa

Algemeen

Sinds 2015 vangt de gemeente Weert vluchtelingen op. Hiervoor is het voormalige kazerneterrein ingericht.

De Weerter schoolbesturen hebben de intentie uitgesproken om de verantwoordelijkheid voor het onderwijs aan nieuwkomers en vluchtelingen gezamenlijk te behartigen. Door middel van een ondertekend convenant is daarin voorzien. Op de centrale nieuwkomersschool KoaLa, gevestigd in Weert aan de Kazernelaan wordt aan nieuwkomers fulltime intensief taalonderwijs aangeboden dat er op gericht is de Nederlandse taal zo snel mogelijk te verwerven.

Het aantal ingeschreven leerlingen is sterk aan fluctuatie onderhevig wat beleidsuitvoering complex maakt.

Datum	Aantal	Datum	Aantal
01-01-18	117	01-07-18	98
01-02-18	111	01-08-18	100
01-03-18	96	01-09-18	112
01-04-18	88	01-10-18	115
01-05-18	87	01-11-18	121
01-06-18	89	01-12-18	107

De fluctuatie in leerlingaantallen leidt tot een wisselende personeelsomvang:

Personeel in aantallen 2018	aantal personen	aantal fte
01-01-18 t/m 31-07-18		
MeerderWeert	7	5.0
Eduqaat	4	3.2
01-08-18 t/m 31-12-18		
MeerderWeert	8	5.6
Eduqaat	5	4.2

Onderwijsinhoudelijk zijn dit jaar een aantal zaken opgepakt:

1. Digitalisering in Prowise Presenter van de thema's "Wat en Hoe"
2. Aanpassen leerstofaanbod rekenen en ontwikkelen aparte leerlijn van de rekentaal door de hele school heen.
3. Implementatie van de cyclische aanpak van evaluatie van de kwaliteitszorg.
4. Leerkrachtvaardigheden NT2 onderwijs.
5. Actualiseren van gebruikte toetsen.

Financieel

De leerlingen zijn ingeschreven bij Eduqaat op basisschool het Dal. Dit is bewust zo gedaan omdat het in de bekostigingsvoorwaarden de meeste voordelen oplevert. Aanvullend kunnen we financiële risico's afdekken omdat op deze wijze optimaal gebruik gemaakt kan worden van de groeiregeling en de gewichtentoeslag. Uiteraard worden in het hierdoor extra verkregen budget uitsluitend KoaLa leerlingen meegenomen, waardoor gewaarborgd is dat de bedrijfsvoering voor Eduqaat zuiver blijft.

Vanuit het convenant dragen we voor dit project gezamenlijke verantwoordelijkheid, de formele financiële boekhouding echter wordt in de jaarstukken van Eduqaat verantwoord. Rechtmatigheid, doelmatigheid, transparantie en deze zuiverheid zijn ook de redenen waarom bekostiging en uitgaven die te maken hebben met KoaLa onderwijs buiten de normale Eduqaat exploitatie gehouden worden. Kosten die MeerderWeert voor het AZC onderwijs maakt worden ook ten laste van dit projectnummer gebracht. Voor de personele verrekening gebeurt dit d.m.v. een detacheringsovereenkomst.

Jaarresultaat 2018

Baten 2018		€ 938.132
Vergoeding personeel lumpsum 01-10-17	€ 400.321	
Vergoeding personeel- en arbeidsmarktbeleid	€ 45.061	
Vergoeding materiële instandhouding	€ 71.698	
Overige Rijksbijdragen OCW bijz. bekostiging lln. korter dan 1 jr. en lln. 1-2 jr. in NL	€ 760.249	
Overige niet-geoordeelde subsidies OCW	€ 11.137	
Bijdrage gemeente Weert	€ 39.750	
Overige baten (8595)	€ 10.140	
Onttrekking sponsoring	€ -224	
Overdracht scholen MW/EQ NT2 ondersteuning	€ -400.000	
Lasten		€ 798.365
Personele lasten OP, periode jan. tm jul. 18 en aug. tm dec. 18)	€ 726.591	
Huisvestingslasten	€ 29.067	
Overige lasten	€ 42.707	
Jaarsaldo per 31/12		€ 139.767

De opgebouwde reserve gedurende de looptijd bedraagt op 1-1-2019 € 505.132

4.4 Onderwijsopbrengsten

De belangrijkste instrumenten om de onderwijsopbrengsten objectief te meten zijn de eindtoetsscore en de uitstroomgegevens. Daarop wordt door de inspectie toegezien en beoordeeld.

Daarnaast hebben we bestuursbeleid ontwikkeld om op een tweetal vaste momenten in het schooljaar de tussenopbrengsten voor een aantal deelgebieden per groep in kaart te brengen. Dat gebeurt d.m.v. afgesproken toetsen waarbij resultaten zichtbaar worden. In kaart brengen, analyseren, diagnosticeren, omzetten in bijstellingen en handelingsplannen zijn daarbij vaste stappen in aanpak. We hanteren ondergrenzen en streefnormen; waarbij met elke school z.g. monitorgesprekken gevoerd worden. Indien nodig volgt er een specifiekere opdracht tot verbetering van de resultaten.

Onderstaand beschrijven we onze onderwijsopbrengsten van de eindtoets en de uitstroom gegevens van de groep 8 leerlingen in het kort.

De centrale eindtoets

De laatste twee jaren zien we enige terugval, na een aantal jaren van stijgende resultaten. Het blijft moeilijk om scores in de loop van de jaren met elkaar te vergelijken. Zeker nu een aantal scholen met andere toetsen gaat werken, die afwijkende referentienormen hebben, die niet eenduidig met de oorspronkelijke centrale CITO-eindtoets vergelijkbaar zijn.

Twee scholen scoren in het overzicht 2018 onvoldoende: St. Laurentius en Budschop. Of dit echt als onvoldoende aan te rekenen is, zal nadere analyse dienen uit te wijzen. In beide gevallen is het leerlingenaantal zo klein, dat een individueel leerlingenresultaat zeer bepalend is voor het nu opgenomen groepsgetal. Er geldt in deze gevallen een aangepaste normering. Een groter aantal (vijf) scholen valt in het 'oranje' aandachtsgebied: Bongerd, Laar, Tweesprong, Leuken en de Firtel. Nadere analyse is in alle gevallen op zijn plaats.

Eén school scoort gemiddeld (tot goed): aan de Bron.

Zes scholen behalen een uitstekend resultaat door boven de bovengrens te scoren: Joannes, Kerneel, Schrank, Zonnehof, Kameleon en Odaschool.

Onvoldoende scores zijn voor de meeste scholen incidenteel van aard. In alle gevallen worden deze scores samen geanalyseerd en wordt er een plan van aanpak verwacht en gemaakt. Structureel onvoldoende scorende scholen zijn er sinds 2012 niet meer. Wel zijn er een aantal scholen die extra en gerichte investeringen moeten doen om de voor hen geldende norm te kunnen halen. Vanuit de eindscores van de laatste drie jaren geldt dit in elk geval voor Laurentius, de Tweesprong, Budschop en de Firtel.

De iets teruglopende resultaten gedurende de afgelopen twee jaar geven nog geen reden tot dwingende acties, wel tot extra alertheid. Taal, rekenen en lezen blijven belangrijke zaken op school! De opbrengsten van de centrale eindtoets blijven dus belangrijk. Maar naast de in de eindtoets gemeten onderdelen is er binnen onze scholen met name in de afgelopen jaren steeds meer aandacht voor andere belangrijke ontwikkelingsaspecten. Hierdoor wordt de focus en aandacht verbreed en soms iets verlegd. Deze andere accenten, onderdelen en (ontwikkelings)gebieden komen in deze toets onvoldoende tot zijn recht, maar worden door ons eveneens gevolgd en gemonitord.

Uitstroom aantal leerlingen

	2014	2015	2016	2017	2018
VWO	78	76	88	85	99
HAVO	93	107	113	107	94
VMBO T (Mavo)	107	87	70	94	71
VMBO G/TL	13	16	14	13	23
VMBO Basis/kader	78	85	74	70	60
Praktijkonderwijs	12	19	11	10	16
VSO Onderwijs	7	1	1	1	2
Anders	10	6	3	6	1
Totaal	398	397	374	386	366

5. Personeel

5.1 Personeelsbeleid algemeen

2018 is voor MeerderWeert een jaar geweest van verandering waarbij alle aspecten van het gevoerde personeelsgebied mooi bij elkaar zijn gekomen.

Werving en selectie, mobiliteit, professionalisering, bekwaamheid, uitdiensttreding, uitwerking cao zijn als een spinnenweb met elkaar verbonden geweest en aan bod gekomen.

Door het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of keuzepensioenleeftijd van een aantal directeuren, is er dit jaar ook een mobiliteitsronde aan de orde geweest voor een aantal directeurs-/locatieleiderfuncties. Dit heeft tot mooie interne mobiliteit geleid, waarbij directeuren/locatieleiders een voorbeeldfunctie hebben kunnen laten zien aan de overige medewerkers.

Er zijn drie interne directeuren doorgeschoven naar een andere school c.q. rol waardoor medewerkers met potentie en ambitie vanuit een andere functie binnen MeerderWeert hebben kunnen doorgroeien naar een leidinggevende rol. Dit betrof vier medewerkers.

5.2 Professionalisering, ontwikkeling en nascholing

MeerderWeert heeft de laatste jaren veel geïnvesteerd in professionalisering, ontwikkeling en nascholing van haar medewerkers.

Doordat er is geïnvesteerd in de professionele ontwikkeling en scholing van medewerkers die een andere functie c.q. rol ambiëren, heeft MeerderWeert dit jaar kansen kunnen bieden aan ambitieuze medewerkers. Hierdoor heeft MeerderWeert deze medewerkers weten te behouden voor de eigen organisatie.

Deze medewerkers die zijn doorgestroomd naar een andere rol/functie maken daardoor op hun beurt weer plaats voor andere eventueel startende of reeds ervaren externe nieuwe medewerkers. Inzichten van nieuwe externe medewerkers biedt ook weer kansen en verfrissing binnen een team waardoor nieuwe dynamieken ontstaan.

MeerderWeert blijft zich kenmerken als een lerende organisatie waarbij voortdurende professionalisering en het bevorderen van bekwaamheid van alle medewerkers aan de orde is. We hebben daarbij oog voor verschillende manieren van leren, vanuit verschillende leeroriëntaties (leren in de praktijk, onderzoeken, samen creëren, training, opleiding) en diverse leervoorkeuren/-behoeftes. Eigenaarschap van medewerkers is daarbij het uitgangspunt.

In 2018 is een diversiteit aan nascholingsmogelijkheden aan bod geweest:

- Scholen kozen teamtotaal (voor alle medewerkers gezamenlijk) een bepaald ontwikkeltraject (bijv. een cultuurveranderingstraject).
- Scholen kozen voor een bepaalde groep leerkrachten (bv. een bouw) een ontwikkeltraject, al of niet gecombineerd met andere scholen.
- Individuele leerkrachten kozen voor een masteropleiding door gebruikmaking van de lerarenbeurs.
- MeerderWeert investeerde in opleidingen vanuit gerichte taak/functie behoeften (opleiding tot directeur, MT lid, IB-er)

- We boden leerkrachten coaching en begeleiding aan. Liefst in een preventieve modus, vaak in het kader van werkdruk-regulatie met behulp van IPAP-subsidies.
- We hebben uitwisseling van kennis en ervaringen d.m.v. netwerk-constructies over de scholen heen georganiseerd; een aantal van deze netwerken in samenwerking met stichting Eduquaat.
- We hebben een aantal inspiratie- en kennismakingsmiddagen rond bepaalde thematieken georganiseerd.
- We investeerden in opleidingen, waaraan veel behoefte was. Bijvoorbeeld de opleiding tot excellente leerkracht, het jonge kind of 21^e -eeuwse vaardigheden.
- Beginnende leerkrachten begeleidden en coachten we in de groei van start-naar basisbekwaam.
- Ook gebruikten we bepaalde modules uit de E-learning academie, om snel, flexibel, vanuit een inhaalopdracht aan bepaalde actuele thematieken te kunnen werken. Individueel dan wel collectief.

Om goed zicht te hebben op de inzet van onze medewerkers, maar ook op hun duurzame inzetbaarheids- en professionaliseringsuren wordt binnen alle scholen gebruik gemaakt van het online taakbeleidpakket van Cupella.

5.3 Bekwaamheidsdossier/gesprekkencyclus

Medewerkers binnen MeerderWeert zijn verantwoordelijk voor hun eigen bekwaamheidsdossier. Dit dossier kan gekoppeld worden aan het leraren-, schoolleiders- en bestuursregister.

Ten behoeve van het bekwaamheidsdossier heeft MeerderWeert enige jaren geleden het digitale systeem CODO aangeschaft. Met CODO wordt een vervolgstap gezet in het professioneel werken en het kunnen blijven voldoen aan de eisen gesteld in de wet Beroepen In het Onderwijs (wet BIO).

Het uitzetten van een 360 graden feedback vanuit CODO richting leidinggevenden en collega's wordt veelvuldig gedaan. Medewerkers hebben op deze wijze zicht op hun functioneren en handelen en kunnen hierdoor makkelijk zicht krijgen op hun eigen sterke en minder sterke punten. Het op basis hiervan opstellen van een persoonlijk ontwikkelplan geeft een goede basis om tot realistische doelstellingen te komen.

De huidige gesprekkencyclus t.w. binnen een cyclus van drie jaar, 2 x een functioneringsgesprek en 1 x een beoordelingsgesprek met daartussen liggend voortgangs- en/of pop-gesprekken wordt goed toegepast binnen de scholen. De gesprekkencyclus is toe aan evaluatie en modernisering. Vermoedelijk zal hiermee gestart worden in 2019.

5.4 Mobiliteitsbeleid

2018 is het jaar van beweging en vrijwillige mobiliteit geweest! MeerderWeert is er trots op dat mobiliteit tegenwoordig door een groot gedeelte van de medewerkers als een positieve ontwikkeling en kans wordt gezien. Het jaar 2018 in cijfers:

- 17 medewerkers hebben van school gewisseld;
- 10 vervangers zijn ingestroomd in een reguliere baan;
- 6 externe medewerkers zijn aangenomen;
- 7 nieuwe vervangers zijn aangenomen.

Met al deze medewerkers zijn in het 4^e kwartaal van 2018 evaluatiegesprekken gevoerd. 100% van de medewerkers geeft aan zeer tevreden te zijn over de gemaakte nieuwe stap. Medewerkers voelen zich goed ontvangen door de 'nieuwe' school. De 'nieuwe' collega's zijn zeer bereidwillig om te helpen en om de 'nieuwe' collega wegwijs te maken.

Voor de mobiliteitsmedewerkers geldt, op een enkeling na, dat de gevolgde procedure als prettig is ervaren. Het huidige mobiliteitsbeleid biedt vaste medewerkers, die niet bij de wenseninventarisatie hebben aangegeven in aanmerking te willen komen voor mobiliteit, toch een mobiliteitsmogelijkheid. Zij mogen in ronde 1 van de formatieronde solliciteren op de op dat moment bekende vacatures. Dit biedt meer mogelijkheden omdat er gericht gesolliciteerd kan worden. Valt de keuze niet op de betreffende medewerker, dan kan deze, indien gewenst, nog steeds werkzaam blijven bij de 'oude' school. Voor de medewerker die gekozen heeft voor mobiliteit in de wenseninventarisatie geldt dat niet. Hiervan wordt verwacht dat deze medewerker de school sowieso gaat verlaten om te worden ingezet op een andere mooie werkplek binnen MeerderWeert.

5.5 Inzet en verantwoording van de werkdrukverminderingsgelden

Bij de start van het schooljaar 2018-2019 was bekend dat er een bedrag van € 155,55 per leerling beschikbaar zou komen voor het bestrijden van de werkdruk op de scholen. Voor totaal MeerderWeert levert dit een substantieel bedrag op van € 411.741. 5/12 deel hiervan (= € 171.558) dient verantwoord te worden in kalenderjaar 2018.

Op basis van een MeerderWeert contourennota hebben alle scholen hieraan een eigen invulling gegeven. Dat was en is uitdrukkelijk de bedoeling bij het toekennen van deze middelen. Alle scholen hebben hun eigen plan van inzet met de teamgeleding besproken, en daarna heeft in alle gevallen de personeelsgeleding van de school-MR ermee ingestemd.

Het budget voor het schooljaar 18-19 wordt in alle gevallen gebruikt voor het aanstellen van extra personeel om zo de werkdruk van de reguliere personeelsleden op gezette tijden te kunnen ontlasten (o.a. door inzet extra leerkrachten, ondersteuning in de groep door onderwijsassistenten, inzet van vakleerkrachten). De daadwerkelijke besteding van augustus t/m december 2018 bedraagt derhalve € 171.558. De uitgewerkte plannen zijn per school beschikbaar. De MR goedkeuringen zijn centraal verzameld.

5.6 Formatieve wijzigingen

Het jaar 2018 kenmerkt zich, zoals reeds aangegeven bij het kopje mobiliteitsbeleid, door vele wijzigingen. Het uitvoeren van het personeelsbeleid heeft ook dit jaar voor een grote groep medewerkers een individuele benadering met zich meegebracht. Hierbij kan gedacht worden aan voorbereidende gesprekken, de uiteindelijke uitvoering en evaluaties op het gebied van het maken van keuzes rondom keuzepensioenen, mobiliteit, ziekte en functionerings-c.q. ontwikkelingsvraagstukken.

Deze benadering wordt door medewerkers in evaluatiegesprekken als zeer waardevol ervaren.

Om in de toekomst te kunnen blijven voldoen aan de juiste kwantiteit en kwaliteit van medewerkers, is er een werkgroep zij-instroom opgestart. Deze werkgroep wordt gevormd door medewerkers van MeerderWeert en collegabestuur Eduquaat om de mogelijkheden tot het opstarten van een zij-instroomtraject in kaart te brengen. In 2019 krijgt dit traject verder vervolg.

Daarnaast wordt er nauw samengewerkt met collegabestuur Eduquaat als het gaat om het inzetten van vervangers.

5.7 Ziekteverzuim

Het ziekteverzuimbeleid maakt onderdeel uit van het personeelsbeleid en is gericht op het voorkomen en verminderen van verzuim van personeel. Het ziekteverzuimbeleid wordt uitgevoerd aan de hand van een speciaal hiervoor opgesteld plan: het ziekteverzuimbeleidsplan.

Dit ziekteverzuimbeleidsplan is een uitwerking van de regels waaraan beleid moet voldoen en omschrijft maatregelen ter bevordering van de veiligheid en de gezondheid en ter voorkoming van uitval door een te grote psychosociale arbeidsbelasting van werknemers. Met andere woorden, het ziekteverzuimbeleid draagt bij aan het scheppen van een optimaal werkklimaat in overeenstemming met de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), Arbowet, Ziekwet, Wet Verbetering Poortwachter (WVP), besluit ziekte en arbeidsgeschiktheid voor onderwijspersoneel primair en voortgezet onderwijs (BZA) en overige relevante regelgeving. Dit plan is in werking getreden in april 2012 en is herzien in 2015. Onderstaande gegevens zijn verstrekt door onze arbodienst ArboNed.

	Verzuim % 1e verzuimjaar	Verzuim % 1e en 2e verzuimjaar	Melding- frequentie	Gemiddelde verzuimduur in dagen
2013	6,4	6,8	0,98	29,3
2014	5,14	5,45	1,02	19,55
2015	6,12	6,43	1,26	24,24
2016	6,49	6,09	1,03	25,96
2017	5,52	6,21	0,71	28,49

Uit bovenstaande tabel blijkt dat het ziekteverzuimpercentage in het 1^e verzuimjaar gedaald is. Het verzuimpercentage in het 2^e verzuimjaar is echter, alsmede de meldingsfrequentie licht gestegen t.o.v. 2017. De gemiddelde verzuimduur begint af te nemen.

MeerderWeert wenst in 2019 het ziekteverzuimbeleidsplan te optimaliseren en indien gewenst processen aan te passen.

5.8 Personeelsbezetting MeerderWeert

BRIN-nr	Naam school	Aantal mannen	Gemiddelde leeftijd mannen	Aantal vrouwen	Gemiddelde leeftijd vrouwen	Totaal	Gemiddelde leeftijd totaal
AF35_Aanv	Bestuurskantoor	4	53	9	51	13	52
AF35_AZC	Koala			10	42	10	42
AF35_BFF	Bestuurskantoor			2	50	2	50
AF35_DIR	Bestuurskantoor	3	62	1	50	4	59
AF35_Pool	Bestuurskantoor	2	23	5	35	7	31
AF35_Staf	Bestuurskantoor	1	53	7	50	8	50
03HG	Bongerd	1	30	11	43	12	42
05JY	Aan de Bron	6	50	21	49	27	49
07ER	Budschop	1	35	11	49	12	48
10PB	Firtel	3	52	20	49	23	49
05ER	IKC Laar	1	54	8	43	9	44
05ES	Joannes	3	45	8	51	11	49
08ON	Kameleon	1	39	11	52	12	51
06DZ	Kerneel	2	42	24	47	26	46
03YP	Laurentius	1	43	9	47	10	50
09AT	Leuken	6	50	25	43	31	45
09NC	Oda	6	47	24	50	30	49
00LS	Palet	6	52	17	47	23	48
08YR	Schrank	2	47	22	49	24	49
06VY	Tweesprong	1	66	12	43	13	45
07DN	Zonnehof	2	62	11	42	11	45
	Totalen	52	47,6	268,0	46,8	320,0	47,3

5.9 Verdeling man – vrouw

per 31-12	man		vrouw		Totaal
	aantal	%	aantal	%	
2013	44	14,6%	258	85,4%	302
2014	41	13,8%	257	86,2%	298
2015	41	14,4%	243	85,6%	284
2016	51	16,1%	265	83,9%	316
2017	43	14,6%	251	85,4%	294

De aantallen mannen en vrouwen in de tabellen onder 5.7 en 5.8 wijken af omdat 22 medewerkers werkzaam zijn op twee scholen, 2 medewerkers op drie scholen en 2 medewerkers op vier scholen.

5.10 Personeelsbeleid bij ontslag

MeerderWeert hanteert het principe om geen extra uitgaven te doen aan uitkeringen na ontslag, aangezien het Besluit bovenwettelijke werkloosheidsregeling voor onderwijspersoneel Primair Onderwijs reeds een aanvulling is op de Werkloosheidswet.

6. Huisvesting

6.1 Nieuwbouw

In 2018 is gestart met de uitbreiding van IKC Leuken. Deze nieuwe school bleek snel na oplevering te klein. De school wordt geschikt gemaakt voor 400 leerlingen met een kinderopvang.

Spoedig wordt gestart met een uitbreiding in dezelfde orde van grootte voor IKC Laar

Het nieuwe Kennis en Expertise Centrum is op 21 december 2018 officieel opgeleverd, en daarna overgedragen aan de coöperatie van schoolbesturen waarvan MeerderWeert via het Palet deel uit maakt. Een prachtig gebouw met vele toekomstmogelijkheden voor deze doelgroep leerlingen en ouders. Niet te ontkennen valt dat de bouw met de nodige hobbels en tegenvallers te kampen heeft gehad, die ook een behoorlijke wissel trekken op het financiële weerstandsvermogen van MeerderWeert

6.2 Onderhoud

In het kader van MJOP (meer jaren onderhoud plan) zijn speeltoestellen van het buitenterrein van de Odaschool Anjelierstraat vervangen, tevens zijn op deze locatie de vloeren van verkeersruimtes vernieuwd. Bij BS Zonnehof is de stenen fietsenstalling aan de voorzijde school afgebroken, school is vervolgens helemaal geschilderd.

6.3 Duurzaamheid

Met het oog op duurzaamheid zijn energiezuinige cv-ketels geplaatst bij de Odaschool Anjelierstraat Weert. Voor het eerst zijn elektrische stralingspanelen toegepast bij BS De Firtel, dit is een energiezuinige toepassing.

6.4 Veiligheid

Gelijktijdig met het vervangen van de oude gasgestookte cv-installatie bij de Odaschool Anjelierstraat is de aanwezige asbest in deze ruimtes door een gecertificeerde instantie verwijderd. Gelijktijdig met het vervangen van de oude gasgestookte cv-installatie bij de Odaschool Anjelierstraat is de aanwezige asbest in deze ruimtes door een gecertificeerde instantie verwijderd.

7. ICT

7.1 Oriëntatie op een nieuwe netwerkstructuur

Naar aanleiding van een plan van eisen voor een nieuwe netwerkstructuur zijn er een 4-tal bedrijven benaderd die ons in samenwerkingsverband hun product hebben toegelicht. Vanuit deze oriëntatie zijn er twee bedrijven overgebleven die voor MeerderWeert en Eduquaat het dichtst bij het plan van eisen konden komen. Deze twee partijen zijn uitgenodigd om op de Netwerkmiddagen van de ICT-coördinatoren hun product te tonen. Vanuit daar is besloten om met het product van SKOOL een pilot te gaan draaien op 1 van de scholen van de beide stichtingen. Deze pilot zal leidend zijn voor het vervolg van het kiezen voor een nieuwe netwerkstructuur.

7.2 AVG

In het kader van de AVG zijn we in het jaar 2018 gestart met bewustwordingssessies voor alle medewerkers van MeerderWeert. Op alle scholen is een presentatie gegeven over de nieuwe wetgeving en de betekenis daarvan voor de scholen. Er is een start gemaakt met beleid maken voor de scholen samen met Eduquaat. Hierbij is het inschrijfformulier bekeken, zijn er verwerkersovereenkomsten afgesloten, is er een toestemmingsverklaring gemaakt voor beeldmateriaal leerlingen en is er een datalek-protocol ontwikkeld. Voor beide stichtingen is een tijdelijke functionaris gegevensbescherming benoemd vanuit een externe organisatie. De bedoeling is om vervolg te geven aan de AVG in samenwerking met Eduquaat, zonder tussenkomst van externe partijen.

7.3 Aanschaf nieuwe touchscreenborden

Er is een plan van eisen gemaakt voor de aanschaf van nieuwe touchscreenborden. Gezien de investering zal deze aanschaf via een Europese aanbesteding plaatsvinden.

7.4 ICT-beleidsplan

Samen met Eduquaat is er gestart met het opstellen van een nieuw 4-jarig ICT-beleidsplan in vervolg op de nieuwe ontwikkelingen rondom het koersplan.

7.5 Boeiend onderwijs

Samen met de netwerkgroep Wetenschap en Technologie is er gestart met het implementeren van nieuwe technologieën gericht op programmeren en coderen in het onderwijs. Hiervoor zijn inspiratiesessies georganiseerd en hebben de scholen kans gehad om materialen aan te schaffen.

8. Financiën

8.1 Continuïteitsparagraaf A

A Gegevensset

Er is gebruik gemaakt van het model van de PO raad om de gegevens van MeerderWeert te presenteren.

MEERJAREN-PERSPECTIEF 2018 - 2021

Meerderweert, Stg. Pr. Onderw.

A1. Personele bezetting en leerlingaantallen

teldatum 1 oktober	2018	2019	2020	2021
directie	11,50	10,50	10,50	10,50
onderwijsgevend personeel	156,90	168,50	167,30	166,80
onderwijsondersteunend personeel	33,60	33,60	33,60	33,60
FTE totaal	202,00	212,60	211,40	210,90
totaal aantal leerlingen	2.668	2.667	2.668	2.658

Personele bezetting

De personele bezetting ligt neemt in 2019 toe en stabiliseert dan. Dit als gevolg van de extra middelen die beschikbaar zijn gesteld door de overheid. Daarnaast stabiliseert het leerlingaantal.

Leerlingenaantallen

De leerlingenaantallen zijn vanaf 2018 stabiel. Dit na jaren van krimp en de daarbij behorende effecten.

	2018	2019	2020	2021
1. Activa				
1.1 Immateriële vaste activa	-	-	-	-
1.2 Materiële vaste activa	3.852.427	4.158.177	4.158.177	4.158.177
1.3 Financiële vaste activa	-	-	-	-
<i>Vaste activa</i>	<i>3.852.427</i>	<i>4.158.177</i>	<i>4.158.177</i>	<i>4.158.177</i>
1.4 Voorraden	-	-	-	-
1.5 Vorderingen	1.818.118	1.098.283	1.098.283	1.098.283
1.6 Effecten	-	-	-	-
1.7 Liquide middelen	3.345.036	3.555.956	3.511.655	3.586.782
<i>Vlottende activa</i>	<i>5.163.154</i>	<i>4.654.239</i>	<i>4.609.938</i>	<i>4.685.065</i>
Totale Activa	9.015.581	8.812.416	8.768.115	8.843.242
2. Passiva				
2.1 Eigen vermogen	5.716.603	5.379.103	5.379.103	5.379.103
<i>waarvan publiek eigen vermogen</i>	<i>5.716.603</i>	<i>5.379.103</i>	<i>5.379.103</i>	<i>5.379.103</i>
<i>waarvan privaat eigen vermogen</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
2.2 Voorzieningen	1.096.444	1.230.779	1.186.478	1.261.605
2.3 Langlopende schulden	-	-	-	-
2.4 Kortlopende schulden	2.202.534	2.202.534	2.202.534	2.202.534
Totale Passiva	9.015.581	8.812.416	8.768.115	8.843.242

Eigen vermogen

Het eigen vermogen zal als gevolg van de begrote verlies in 2019 afnemen tot een niveau dat nog steeds voldoet aan de normen van de Inspectie van het Onderwijs.

	2018	2019	2020	2021
3. Baten				
3.1 Rijksbijdragen	16.588.307	16.689.334	16.665.841	16.807.209
3.2 Overige overh.bijdragen en -subs.	286.759	334.971	340.559	321.000
3.3 Coll-,cursus-,les-en examengeld.	-	-	-	-
3.4 Baten werk i.o.v. derden	-	-	-	-
3.5 Overige baten	814.780	586.478	586.479	586.479
totaal baten	17.689.846	17.610.783	17.592.879	17.714.688
4. Lasten				
4.1 Personeelslasten	14.130.064	15.032.286	14.823.663	14.945.640
4.2 Afschrijvingen	332.207	389.521	389.521	389.521
4.3 Huisvestingslasten	905.181	916.317	917.155	916.987
4.4 Overige lasten	2.075.402	1.610.159	1.462.540	1.462.540
totaal lasten	17.442.854	17.948.283	17.592.879	17.714.688
Saldo baten en lasten	246.992	337.500-	-	-
Saldo financiële bedrijfsvoering	1.409-	-	-	-
Saldo buitengewone baten en lasten	-	-	-	-
Netto resultaat	245.583	337.500-	-	-

solvabiliteit 2	76%	75%	75%	75%
liquiditeit	2,3	2,1	2,1	2,1
rentabiliteit	1,4%	-1,9%	0,0%	0,0%

Rijksbijdragen

De rijksbijdragen stijgen na 2018 als gevolg van de toekenning van extra middelen, namelijk de werkdrukverminderingsgelden en de extra kleine scholentoeslag. Daarnaast zijn de bijdragen hoger ter bekostiging van de hogere personeelskosten als gevolg van de invoering van de nieuwe CAO in 2018. De salarissen van het onderwijzend personeel zijn hierdoor toegenomen.

Personeelslasten

De personeelslasten nemen toe na 2018. Naast de verhoging van de salarissen als gevolg van de nieuwe CAO in 2018 hebben ook de werkdrukverminderingsgelden invloed. Aangezien deze werkdrukverminderingsgelden voornamelijk ingezet worden voor uitbreiding van personeel stijgen de personeelslasten.

Netto resultaat

In 2019 is nog een verlies begroot van € 337.500 als gevolg van extra incidentele projecten. Daarna is de begroting in evenwicht.

8.2 Continuïteitsparagraaf B

B1. Rapportage aanwezigheid en werking van het risicobeheersings- en controlesysteem

Binnen MeerderWeert wordt gewerkt met een risicobeheersingssysteem. De financiële en personele administratie worden in eigen beheer uitgevoerd. Mutaties in de administratie worden regulier verwerkt na goedkeuring vanuit zowel de scholen als het bestuur. De financiële administratie codeert en er vindt een controle plaats op juistheid van codering en autorisatie.

Jaarlijks wordt de jaarrekening opgesteld met toetsing door de accountant, waarna verantwoording plaatsvindt aan het ministerie.

Gedurende het jaar wordt regelmatig beoordeeld of de realisatie van baten en lasten synchroon loopt met de door het bestuur geaccordeerde begroting. De begroting wordt ingezet als stuurinstrument voor de beheersing van activiteiten.

Risico's binnen MeerderWeert:

- Personele fricties; met name de instroom van nieuw en goed gekwalificeerd personeel vraagt om aandacht. Ook het kunnen voldoen aan de vervangingsbehoefte bij ziekte of afwezigheid is een actueel probleempunt.
- De hieraan gekoppelde opdracht tot het leveren van onderwijskwaliteit wordt daardoor kwetsbaar.
- Er ligt een stevige ontwikkelings- en professionaliseringsopdracht voor het onderwijspersoneel.
- De werkdruk wordt – ondanks verzachtende maatregelen- in zijn algemeenheid als hoog ervaren.
- Daardoor is er een grotere kans op uitval en is er het risico van een relatief hoog ziekteverzuim. De kosten die hiermee gepaard gaan, moeten opgevangen worden vanuit eigen risicodragerschap.
- Diverse bouwprojecten, waarbij de kosten niet altijd in balans zijn met beschikbare budgetten.
- Doorpak in de samenwerking met Eduquaat, waarbij de integratie van een gezamenlijk bestuurskantoor en de juridische verankering van de dienstverlening door Amenso ontwikkelopdrachten zijn met een bepaalde mate van onzekerheid.
- De integratie van verschillende scholen en onderwijsconcepten in een recent gerealiseerd Kennis en Expertise Centrum, gekoppeld aan bestuurlijke samenwerking in een coöperatie waarbij de nodige onzekerheden en problemen spelen. De financiële afwikkeling van de afgelopen bouwprojectperiode en een verantwoorde inrichting van de exploitatie op korte en langere termijn zijn daarbij zorgpunten.
- Bestuurbaarheid vanuit visie en betaalbaarheid van de organisatie. We gaan van twee naar één bestuurder, en naar een werkwijze vanuit gespreid leiderschap. Dit zal op een goede en verantwoorde wijze begeleid en gemonitord dienen te worden.

B2. Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

In het koersplan van MeerderWeert worden een aantal onderdelen Ook hierin zijn een aantal kleinere en grotere risico's te onderkennen. De zaken met een op korte termijn aannemelijk risico zijn in onderstaand (niet uitputtend) overzicht opgenomen.

Visie, missie en identiteit

Er dient aandacht te zijn voor de doorvertaling van de MeerderWeert opdrachten vanuit het koersplan op alle niveaus. Met accent op de invulling van de leerlingenzorg zoals die vanuit de kaders behorend bij passend onderwijs van ons gevraagd wordt. Het realiseren van co-educatief partnerschap in een IKC setting, eigenaarschap en ouderbetrokkenheid zijn belangrijke accenten daarbij. Net als oog hebben voor de maatschappelijke trends en wensen die in de regio bij bepaalde groepen ouders leven ten aanzien van vernieuwende school- en organisatieconcepten.

Passend Onderwijs

- Het onvoldoende toegerust zijn om de uitgangspunten van passend onderwijs te realiseren.
- Onvoldoende bekend zijn bij medewerkers wat van hen in dit opzicht verwacht wordt. Nascholing en ontwikkeling hierin is een blijvend punt van aandacht. De mate van kwetsbaarheid in het openstaan voor vernieuwing en het aankunnen van de ontwikkelingsopdracht in de praktijk vraagt eveneens om aandacht.
- Het op gespannen voet staan van de taakstelling/opdracht in relatie tot het budget en de mogelijkheden in dit verband.
- Het onvoldoende realiseren van een goed werkend samenwerkingsverband voor passend onderwijs wat deze taakstelling in uitvoering realiseert.
- Toename van het verwijzingspercentage naar (met name) het SBO, waardoor na het afbouwen van de vereveningsbijdrage in 2020 de financiële mogelijkheden op de reguliere scholen (nog) beperkter worden. Met als gevolg dat de preventieve en proactieve zorginrichting op de reguliere scholen onder druk komt te staan.
- Een Kennis en Expertisecentrum dat onvoldoende als centrum van de leerlingenzorg in de regio gepositioneerd is. Waarbij
- kinderen met uiteenlopende vormen van speciale ondersteuningsbehoeften plaatsbaar zijn, in op maat toegesneden arrangementen.
- reguliere scholen van de daar aanwezige expertise ook voor hun eigen ontwikkeling en het leveren van adequaat aanbod kunnen profiteren.
- de uitgangspunten van passend onderwijs in praktijk gebracht worden, en
- de oorspronkelijk gewenste ideologie (visie, missie) van het nieuwe centrum gekoppeld gaat worden aan een (o.a. op basis van wetgeving) actueel mogelijke invulling ervan.

Kwaliteit

- Opdrachtstelling en begeleiding van eventuele risico – en aandachtsscholen op basis van de belangrijkste inspectie-indicatoren uit het geldende onderzoeks-kader.
- Vanuit verschillende aanleidingen, ontwikkelingen en achtergronden is het voor een aantal scholen belangrijk dat er extra aandacht en investering op een aantal deelgebieden plaatsvindt.

Personeel

- Onvoldoende scholing en ontwikkeling passend bij de huidige en nieuw gevraagde taakstelling (opleidingsniveau in relatie tot passend onderwijs).
- De daardoor steeds groter wordende groep van personeelsleden die slechts in (te) beperkte mate plaatsbaar zijn. Het te weinig flexibel plaatsbaar zijn in taken en taakstellingen binnen en buiten de eigen school.
- Een te beperkte mate van flexibiliteit en mobiliteit.
- Een onevenwichtige opbouw van personeel: in jong/oud; in man/vrouw; in fulltimer/parttimer.
- Onvoldoende kunnen anticiperen op de (grote) uitstroom van personeel (vergrijzing).
- De instroom van nieuw en goed gekwalificeerd personeel vraagt om aandacht.

- Ook het niet kunnen voldoen aan de vervangingsbehoefte bij ziekte of afwezigheid is een actueel probleem. Het mag duidelijk zijn dat dit relatie heeft met de gevraagde kwaliteitsopdracht.

Organisatie en cultuur

- Mogelijk verlies van vertrouwen, verschil van inzicht, (rolneming) conflict tussen raad van toezicht en raad van bestuur en directeurencollectief.
- Bestuurbaarheid vanuit visie en betaalbaarheid van de organisatie. De transitie van twee naar één bestuurder, en naar een werkwijze vanuit gespreid leiderschap. Goede en verantwoorde invoering ervan is noodzakelijk; dit zal op de juiste wijze begeleid en gemonitord dienen te worden.
- Onvoldoende functionerende GMR (onderbezetting, te weinig commitment; verschillen in rolneming).
- Onvoldoende samenwerking in de regio voor het vormen van een adequate bestuurlijke inrichting t.b.v. Passend Onderwijs en de daaraan verbonden taakopdrachten, waaronder KEC en ROJ.
- Onvoldoende doorgroei en (juridische) verankering in de samenwerking tussen Eduqaat en MeerderWeert.

Financiën

- Een (uit het verleden) bewezen onvoorspelbare overheid.
- Onvoldoende balans, aandacht en draagvlak voor de verhouding in bekostiging en budget tussen de gezamenlijke bovenschoolse (en bestuurs) kosten en de schoolbegrotingen.
- Financieel risico t.g.v. de overdracht van het buitenonderhoud van de gemeenten naar het schoolbestuur. Mogelijk achterstallig onderhoud aan de gebouwen bij overdracht van de gemeente aan de schoolbesturen. Om dit in beeld te krijgen zal het meerjarenonderhoudsplan bijgesteld moeten worden.
- Financieel risico voor wat betreft de liquiditeit, zeker met inbouw van de lopende bouwtrajecten, en de mogelijke risico's van budgetoverschrijdingen die hieraan verbonden zijn.
- Financiële risico's ten gevolge van bouwactiviteiten.
- Onvoldoende daadkracht en duidelijkheid bij de financiële afhandeling van de voorbereidings- en bouwfase van het KEC.
- Onvoldoende commitment en draagvlak bij de (voor alle partijen) financieel haalbare onderleggers voor de begroting en het exploiteren van het Kennis en Expertisecentrum.

Huisvesting en faciliteiten

- Nieuwbouwprojecten in Weert: afhandeling IKC Leuken; nieuwe verbouwing van IKC Laar, realiseren van een gezamenlijk bestuurskantoor, de voorbereidingen voor een nieuwe school op Boshoven.
- Het (samen met andere partners) realiseren van een Kennis en Expertise- Centrum (KEC) in uitvoering.
- Het onvoldoende proactief inspelen op leerlingenterugloop op de Laurentius school, de Joannesschool en de Kameleon. Het verder doorontwikkelen van een kleine scholen beleid in dit opzicht

Communicatie, ICT en PR

Imagoschade door calamiteiten en/of incidenten. Ook in relatie met de AVG wetgeving. Het MeerderWeert beleid zal hier beter op afgestemd dienen te worden.

Planning- en controlcyclus

Er wordt binnen MeerderWeert gewerkt volgens een planning en control-cyclus. Daarbij wordt onder andere gebruik gemaakt van actuele gemeentelijke leerlingenprognoses, een jaarbegroting, afgeleide schooljaarbegrotingen, een meerjarenbegroting, kwartaalrapportages, een jaarlijks geactualiseerd meerjarenonderhoudsplan en een investeringsplan. Dit om zo goed mogelijk inzicht te krijgen in relevante zaken en waar mogelijk grip te krijgen op bovengenoemde risico's.

B3. Rapportage van de raad van toezicht

In het verslag raad van toezicht over 2018 (zie paragraaf 1.3) worden de bevindingen van de raad van toezicht weergegeven ten aanzien van de continuïteitsparagraaf.

8.3 Financiële paragraaf

Het financieel beleid van MeerderWeert is ten behoeve van de continuïteit gericht op een zo efficiënt mogelijke bedrijfsvoering. Uiteraard met in achtneming van de doelstellingen en de kernopdracht van de Stichting. Hieronder volgt een beknopte analyse van de financiële situatie bij MeerderWeert. We hebben hierbij de beschrijving en signaalfunctie die de PO Raad hanteert gebruikt.

8.3.1 Balans per 31 december 2018

	2018	2017		2018	2017
Vaste activa			Eigen vermogen		
Materiële vaste activa	€ 3.852.427	€ 3.566.911	Eigen vermogen	€ 5.716.603	€ 5.471.020
Vlottende activa			Voorzieningen	€ 1.096.444	€ 1.151.533
Vorderingen	€ 1.818.118	€ 1.098.283	Vreemd vermogen		
Liquide middelen	€ 3.345.036	€ 3.622.233	Kortlopende schulden	€ 2.202.534	€ 1.664.874
Totaal vlottende activa	€ 5.163.154	€ 4.720.516	Totaal passiva	€ 9.015.581	€ 8.287.427
Totaal activa	€ 9.015.581	€ 8.287.427			

Kasstromen

De ontwikkelingen in de operationele activiteiten en de investeringsactiviteiten in 2018 hebben geleid tot een afname van de liquide middelen met € 277.197.

Exploitatierkening	2018	2017
Rijksbijdragen	€ 16.588.307	€ 15.479.094
Ov. overheidsbijdragen	€ 286.759	€ 262.773
Overige baten	€ 814.780	€ 649.387
Totaal Baten	€ 17.689.846	€ 16.391.254
Personeelslasten	€ 14.130.064	€ 13.859.494
Afschrijvingen	€ 332.207	€ 353.795
Huisvestingslasten	€ 905.181	€ 890.895
Overige lasten	€ 2.075.402	€ 1.713.935
Totaal Lasten	€ 17.442.854	€ 16.818.119
Saldo Baten en Lasten	€ 246.992	€ -426.865
Financiële baten en lasten	€ -1.409	€ -1.097
Totaal resultaat	€ 245.583	€ -427.962

8.3.2 Kengetallen vanuit de balans (algemene analyse)

Hieronder volgt een nadere analyse van de kengetallen, die op basis van de jaarcijfers over 2018 tot stand zijn gekomen.

Het vermogens- en budgetbeheer

Kengetallen	2018	2017	Norm/Signaleringsgrens
<i>Vermogensbeheer</i>			
Solvabiliteit	76%	80%	ondergrens: 30%
<i>Budgetbeheer</i>			
Current ratio (Liquiditeit)	2,3	2,8	< 0,75
Rentabiliteit	1,4%	-2,6%	< -/- 10%
<i>Exploitatiekenngetallen</i>			
Huisvestingsratio	5,4%	5,5%	maximaal 10%
<i>Weerstandsvermogen</i>			
Weerstandsvermogen I	11%	12%	tussen 5% en 20% afhankelijk van risicoprofiel.
Weerstandsvermogen II	32%	33%	tussen 10% en 40% afhankelijk van risicoprofiel.

Solvabiliteit

De solvabiliteit is een graadmeter voor de financiële onafhankelijkheid van een organisatie en geeft aan of de organisatie aan haar financiële verplichtingen kan voldoen. Solvabiliteit is een voorname indicator, die aangeeft in hoeverre bezittingen op de activazijde van de balans gefinancierd zijn met eigen vermogen.

Current ratio (Liquiditeit)

De liquiditeit geeft aan of een organisatie voldoende geld beschikbaar heeft om aan de direct opeisbare betalingsverplichtingen te kunnen voldoen. Een goede liquiditeitsratio illustreert het vermogen van een organisatie om crediteuren tijdig (op korte termijn) te kunnen betalen.

Rentabiliteit

Rentabiliteit heeft betrekking op het rendement en geeft aan of er sprake is van een positief dan wel negatief bedrijfsresultaat uit gewone bedrijfsvoering in relatie tot de totale baten.

Huisvestingsratio

Deze ratio wordt gehanteerd door de Inspectie van het Onderwijs in het kader van het continuïteitstoezicht. Het betreft de verhouding tussen de huisvestingslasten en de afschrijvingen gebouwen en terreinen ten opzichte van de totale lasten.

Weerstandsvermogen

Het kengetal Weerstandsvermogen wordt door de inspectie niet langer gehanteerd. Daarvoor in de plaats is met name de Kapitalisatiefactor gekomen. Niettemin worden deze twee kengetallen nog gehanteerd waarbij er twee waarden voor het Weerstandsvermogen worden weergegeven met elk een eigen definitie.

Weerstandsvermogen I

Dit betreft de verhouding tussen het Eigen vermogen minus de Materiële vaste activa, gedeeld door de Rijksbijdrage.

Weerstandsvermogen II

Dit betreft de verhouding tussen het Eigen vermogen, gedeeld door de Totale Baten.

8.3.3 Analyse van de realisatie in het jaar 2018

In relatie tot de begroting 2018

(bedragen x € 1.000)	Realisatie 2018	Begroting 2018	Vershil
Baten			
Rijksbijdragen	16.588	15.011	1.577
Overige overheidsbijdragen	287	277	10
Overige baten	815	389	426
Totaal baten	17.690	15.677	2.013
Lasten			
Personeelslasten	14.130	13.520	-610
Afschrijvingen	332	410	78
Huisvestingslasten	905	899	-6
Overige lasten	2.076	1.352	-724
Totaal lasten	17.443	16.181	-1.262
Saldo baten en lasten	247	-504	751
Financiële baten/lasten	-1	4	-5
Netto resultaat	246	-500	746

Mutaties in de bestemmingsreserves zijn niet meegenomen in het nettoresultaat.

Baten:

Rijksbijdragen

De vergoeding valt aanzienlijk hoger uit dan begroot door een drietal oorzaken. De salarisverhoging per 1 september 2018 op basis van de cao leidt tot een verhoging van de vergoeding. Daarnaast is de vergoeding voor 2017-2018 achteraf verhoogd met 2,6% op basis van de referentiesystematiek. Deze verhoging is in september 2018 ontvangen. Ten slotte is voor Personele bekostiging groei € 74.000 ontvangen. Dit bedrag is niet begroot aangezien dit vooraf niet bekend is.

De vergoeding voor personeel- en arbeidsmarktbeleid is fors hoger dan begroot omdat per 1 augustus 2018 de werkdrukverminderingsgelden ad € 155,55 per leerling zijn toegekend. Deze extra opbrengst leidt tot hogere salariskosten omdat vrijwel het gehele budget besteed is aan extra personeel.

Verder is er per 1 augustus 2018 een kleine scholentoeslag van kracht. Deze was niet bekend eind 2017 en is derhalve ook niet begroot.

Daarnaast is er extra bekostiging ontvangen van € 29.000 ten behoeve van asielzoekerskinderen en overige vreemdelingen. Ook deze zijn niet voorzien. Tenslotte zijn er extra opbrengsten ad. € 276.000 van het SWV PO verantwoord in 2018 die worden ingezet voor extra leerlingondersteuning. Ook deze opbrengsten waren niet voorzien.

Overige overheidsbijdragen

De bijdragen van de gemeente is hoger een aanvullende projectsubsidie van de gemeente Weert die niet voorzien was.

Overige baten

De baten zijn hoger dan voorzien. In 2018 zijn een aantal incidentele baten ontvangen en zijn er meer projectgelden ontvangen. Daarnaast is de

doorbelasting van de werkzaamheden van het personeel van Amenso hoger dan begroot. Ten slotte is er een tussentijdse afrekening met betrekking tot het AZC verantwoord ad € 220.000.

Lasten:

Personeelslasten

De lasten zijn € 631.000 hoger uitgevallen dan begroot. Dit komt voornamelijk door de hogere salarissen als gevolg de nieuwe cao per 1 september 2018. Daarnaast is er meer personeelsinzet als gevolg van ontvangen vergoedingen voor asielzoekerskinderen en overige vreemdelingen, personele groeibekostiging, lerarenbeurs en detacheringen.

Afschrijvingen

De afschrijvingskosten zijn lager dan begroot zowel doordat geplande investeringen niet zijn uitgevoerd als ook door vervroegde afschrijving in 2017 waarmee in de begroting geen rekening gehouden kon worden.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn € 6.000 hoger dan begroot. Deze hogere kosten zijn voornamelijk het resultaat van aan de ene kant lagere energiekosten en aan de andere kant hogere schoonmaakkosten en hogere kosten inzake klein onderhoud.

Overige lasten

De overige lasten zijn hoger dan begroot. Naast de toename van de ICT kosten van € 64.000 ten opzichte van de begroting zorgen vooral de kosten die samenhangen met het KEC ad € 641.250 voor een overschrijding.

In relatie tot voorgaand jaar

(bedragen x € 1.000)	Realisatie 2018	Realisatie 2017	Vershil
Baten			
Rijksbijdragen	16.588	15.479	1.109
Overige overheidsbijdragen	287	263	24
Overige baten	815	649	166
Totaal baten	17.690	16.391	1.299
Lasten			
Personeelslasten	14.130	13.858	-272
Afschrijvingen	332	354	22
Huisvestingslasten	905	891	-14
Overige lasten	2.076	1.714	-362
Totaal lasten	17.443	16.817	-626
Saldo baten en lasten	247	-426	673
Financiële baten/lasten	-1	-1	0
Netto resultaat	246	-427	673

Baten:

Rijksbijdragen

De rijksbijdragen zijn hoger voornamelijk als gevolg van de toekenning van extra bekostiging, namelijk de werkdrukverminderingsgelden en de aanvullende kleine scholen toeslag. Verder zijn er extra opbrengsten ad. € 276.000 van het SWV PO verantwoord in 2018 die worden ingezet voor extra leerlingondersteuning. Ook deze zijn wederom niet voorzien.

Overige overheidsbijdragen

De bijdragen van de gemeente is hoger door verhoging van de vergoedingen.

Overige baten

De baten zijn lager dan vorig jaar. In 2018 zijn er incidentele gelden ontvangen als gevolg van de tussentijdse afrekening met betrekking tot het AZC ad € 220.000.

Lasten:

Personeelslasten

De personeelslasten zijn hoger dan vorig jaar als gevolg van de nieuwe cao waardoor de salarissen zijn toegenomen.

Huisvestingslasten

De lasten in 2018 zijn nagenoeg gelijk aan die van 2017.

Overige lasten

De overige lasten zijn € 361.000 hoger dan vorig jaar. Voornamelijk als gevolg van de kosten die samenhangen met het KEC (in 2018 ad € 641.250).

8.3.4 Personele lasten; aandeel personele lasten van totale lasten.

Het percentage geeft het aandeel personele lasten van de totale lasten.

Aandeel personeelslasten %	Realisatie	Landelijk gemiddelde 11-20 scholen BO
2018	81,0	n.n.b.
2017	82,4	81,5
2016	82,7	81,1
2015	83,6	81,6
2014	85,6	82,5
2013	85	82,6
2012	85,7	82,7
2011	87,9	82,7

Het aandeel personeelslasten is in 2018 gedaald ten opzichte van de totale lasten. Dit is het gevolg van de extra lasten die samenhangen met het project KEC die ervoor zorgen dat de lasten verhoudingsgewijs sterker toenemen.

8.3.5 Treasury verslag

Treasurystatuut

De Raad van Bestuur van de stichting heeft in 2016 een gewijzigd treasurystatuut vastgesteld. Dit statuut is ongewijzigd ook geldig voor 2018.

Treasurybeleid

MeerderWeert belegt haar liquide middelen, voor zover die niet op korte termijn beschikbaar moeten zijn, in respectievelijke spaarvormen bij financiële instellingen. Sparen of een depositorekening is de enige mogelijkheid om financiële middelen die niet direct nodig zijn voor de bedrijfsvoering te laten renderen.

Het treasurybeleid maakt onderdeel uit van het financiële beleid van MeerderWeert. Het treasurybeleid vindt plaats binnen de kaders van de Regeling van de minister van onderwijs, cultuur en wetenschap van 6 juni 2016, kenmerk WJZ/800938, houdende regels voor onderwijsinstellingen omtrent het uitzetten van gelden, het aangaan van leningen en het aangaan van verbintenissen voor financiële derivaten (Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016).

Bij het aantrekken respectievelijk uitzetten van alle benodigde respectievelijk overtollige middelen wordt gehandeld overeenkomstig de in deze regeling gestelde verplichtingen.

In 2018 heeft MeerderWeert alleen gebruik gemaakt van depositorekeningen. Dit betreffen direct opvraagbare tegoeden.

Ook de liquide middelen zijn direct opeisbaar.

8.3.6 Toekomstige financiële ontwikkelingen: risicobeheersing

Binnen MeerderWeert wordt gewerkt met een risicobeheersingssysteem. De financiële en personele administratie worden met ingang van 2011 in eigen beheer uitgevoerd. Mutaties in de administratie worden regulier verwerkt na goedkeuring vanuit zowel de scholen als het BMT. De codering gebeurt door de financiële administratie en vindt een controle plaats op juistheid codering en autorisatie. Jaarlijks wordt de jaarrekening opgesteld met toetsing door de accountant en verantwoord aan het ministerie.

Gedurende het jaar wordt regelmatig beoordeeld of de realisatie van baten en lasten synchroon loopt met de door het bestuur geaccordeerde begroting. De begroting wordt ingezet als stuurinstrument voor de beheersing van activiteiten.

Voor de toekomst blijft de begroting een belangrijk instrument om de financiële ontwikkeling te bewaken. Er zijn een aantal factoren die kunnen leiden tot hogere risico's. Dit zijn o.a.:

- Wet Werk en Zekerheid
- invoering nieuwe cao
- personele frictie als gevolg van krimp van het aantal leerlingen
- diverse bouwtrajecten
- de bijdrage in de exploitatiekosten van het KEC
- ontwikkelingen AZC

8.3.7 Investeringsbeleid

De investeringen, zowel nieuwbouw als verbouwingen, zullen moeten passen binnen de meerjarenbegroting van MeerderWeert waarin alle investeringen

verwerkt zijn. Een meerjarenbegroting is gereed. De overige investeringen zullen in de pas moeten lopen met de begrote afschrijvingen.

8.3.8 De begroting op hoofdlijnen voor 2019

De begroting voor 2019 resulteert in een negatief resultaat. Het verlies komt ten laste van de algemene reserve.

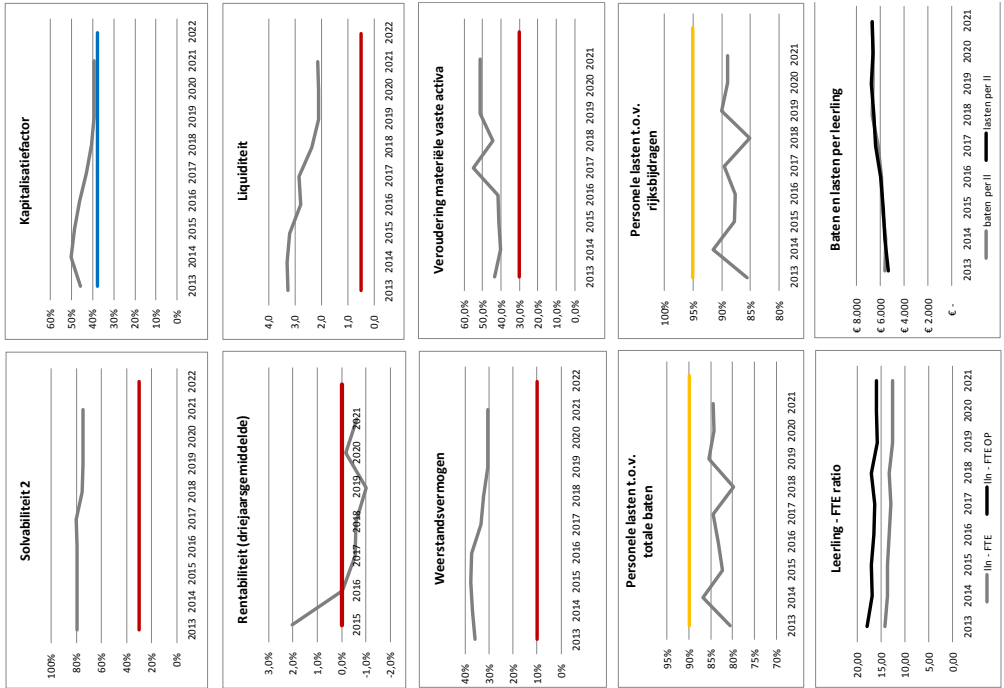
(bedragen x € 1.000)	2019
Baten	
Rijksbijdragen	16.689
Overige overheidsbijdragen	335
Overige baten	587
Totaal baten	17.611
Lasten	
Personeelslasten	15.033
Afschrijvingen	390
Huisvestingslasten	916
Overige lasten	1.610
Totaal lasten	17.949
Saldo baten en lasten	-338
Financiële baten en lasten	0
Netto resultaat	-338

8.3.9 Toetsingskader financiële positie schoolbesturen in het PO

Het model Toetsingskader financiële positie is ontwikkeld door de PO-raad en ondersteunt schoolbesturen bij het evalueren en verantwoorden van hun financiële positie. Na invullen van de opgevraagde gegevens over 2018 e.v. geeft het zicht op het verloop van enkele relevante financiële cijfers en kengetallen van MeerderWeert.

Het toetsingskader is hierna als apart overzicht toegevoegd.

8.4 Toetsingskader



blauwe lijn: bovengrens; rood: ondergrens; geel: kritieke bovengrens; grijs/zwart: uitkomst.

EVALUATIE FINANCIËEL BELEID PRIMAIR ONDERWIJS Meerderweert, Stig. Pr. Onderw.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
1. Vermogensbeheer										
solvabiliteit 2	79%	79%	80%	80%	80%	76%	75%	75%	75%	
kapitaalstafactor	46%	50%	49%	46%	43%	40%	39%	39%	39%	
mogelijk te hoge financiële buffer	46%	50%	49%	46%	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	
signaal	< 30%	< 30%	< 30%	< 30%	< 30%	< 30%	< 30%	< 30%	< 30%	
2. Budgetbeheer										
rentabiliteit	5,3%	-1,2%	1,7%	-0,7%	-2,6%	1,4%	-1,9%	0,0%	0,0%	
rentabiliteit (driejaarsgemiddelde)	-	-	2,0%	0,0%	-0,6%	-0,6%	-1,0%	-0,2%	-0,6%	
verschil resultaat - begroot resultaat	3,3	3,3	3,2	2,8	2,8	2,3	2,1	2,1	2,1	
liquiditeit (current ratio)	23,0%	25,8%	23,8%	19,2%	18,6%	16,7%	13,9%	13,7%	14,0%	
netto werkkapitaal	€ 1.062-	€ 455	€ 386-	€ 315-	€ 674	€ 583-	€ 338	€ 338	€ -	
ontwikkeling liquiditeit t.o.v. vorig jaar (x1.000)	€ 163-	€ 464-	€ 569-	€ 425	€ 277-	€ 211	€ 44-	€ 75	€ 75	
signaal	< 0,75	< 0,75	< 0,75	< 0,75	< 0,75	< 0,75	< 0,75	< 0,75	< 0,75	
3. Weerstandsvermogen										
weerstandsvermogen	36%	37%	38%	37%	33%	32%	31%	31%	30%	
weerstandsvermogen PO	21%	21%	20%	15%	12%	11%	7%	7%	7%	
signaal	< 5%	< 5%	< 5%	< 5%	< 5%	< 5%	< 5%	< 5%	< 5%	
4. Exploitatiecijfers										
rijksbijdragen / totale baten	94,3%	94,9%	93,8%	95,1%	94,4%	93,8%	94,8%	94,7%	94,9%	
overige overheidbijdragen / totale baten	1,4%	1,3%	1,4%	1,3%	1,6%	1,6%	1,9%	1,9%	1,8%	
personele lasten / totale baten	4,3%	3,8%	4,8%	3,6%	4,0%	4,6%	3,3%	3,3%	3,3%	
personele lasten/rijksbijdragen (max. 90%)	80,7%	86,8%	82,4%	83,3%	84,6%	79,9%	85,4%	84,3%	84,8%	
totale lasten/rijksbijdragen	106,0%	105,3%	106,6%	105,2%	105,9%	106,6%	105,5%	105,6%	105,4%	
totale lasten/rijksbijdragen (max. 95%)	106,1%	106,9%	105,0%	106,0%	108,7%	105,2%	107,5%	105,6%	105,4%	
personele lasten/rijksbijdragen (max. 95%)	85,5%	91,5%	87,8%	87,6%	89,5%	85,2%	90,1%	88,9%	88,9%	
materiële lasten/rijksbijdragen	15,1%	15,4%	17,2%	18,4%	19,1%	20,0%	17,5%	16,6%	16,5%	
huishoudingsratio (max. 10%)	3,7%	3,8%	6,0%	5,8%	5,5%	5,4%	5,3%	5,4%	5,4%	
veroudering mat. vaste activa (min. 30%)	43,4%	40,1%	41,0%	41,6%	55,0%	44,4%	51,2%	51,2%	51,2%	
materiële vaste activa per leerling	€ 926	€ 943	€ 1.089	€ 1.366	€ 1.348	€ 1.444	€ 1.559	€ 1.559	€ 1.564	
voorziening per leerling	€ 201	€ 340	€ 292	€ 310	€ 435	€ 411	€ 461	€ 445	€ 475	
lasten per leerling (excl. financiële baten)	€ 5.602	€ 5.507	€ 5.803	€ 5.896	€ 6.192	€ 6.630	€ 6.603	€ 6.594	€ 6.665	
lasten per leerling (incl. financiële lasten)	€ 5.317	€ 5.586	€ 5.713	€ 5.941	€ 6.354	€ 6.538	€ 6.730	€ 6.594	€ 6.665	
index baten per leerling	100	98	104	105	111	118	118	118	119	
index lasten per leerling	100	105	107	112	119	123	127	124	125	
5. Personeels- en leerlingcijfers										
percentage bestuur / management	6,3%	5,7%	5,9%	5,8%	5,8%	5,7%	4,9%	5,0%	5,0%	
percentage OP	78,8%	80,4%	80,3%	80,5%	79,4%	77,7%	79,3%	79,1%	79,1%	
percentage onderwijs OOP/OBP	14,9%	13,9%	13,8%	13,7%	14,8%	16,6%	15,8%	15,9%	15,9%	
leertijd - FTE ratio	14,09	13,63	13,23	12,88	13,21	12,54	12,62	12,60	12,60	
leertijd - bestuur / management ratio	224,43	236,08	231,76	226,22	222,44	232,00	254,00	253,14	253,14	
leertijd - OP ratio	17,88	16,83	16,97	16,43	16,72	17,00	15,83	15,95	15,94	
leertijd - OOP ratio	94,23	97,35	98,85	96,83	87,07	79,40	79,38	79,40	79,11	
index leertijd - FTE ratio	100	96	97	94	91	94	89	90	89	
index leertijd - directie ratio	100	105	103	101	99	103	113	113	113	
index leertijd - OP ratio	100	94	95	92	91	95	89	89	89	
index leertijd - OOP ratio	100	103	105	103	92	84	84	84	84	