

# Jaarverslag 2017



**MeerderWeert**

**Stichting Primair Onderwijs  
Weert/Nederweert**

**Deel I**  
**Bestuursverslag 2017**  
**MeerderWeert**

## INHOUDSOPGAVE

<b>1</b>	<b>VOORWOORD</b>	<b>5</b>
1.2	DE BESTUURSFILOSOFIE	7
1.3	RAAD VAN TOEZICHT	7
1.4	RAAD VAN BESTUUR	11
1.5	GEMEENSCHAPPELIJKE MEDEZEGGENSCHAPSRAAD	11
1.6	ONZE SCHOLEN	13
1.7	LANDELIJKE KLACHTENCOMMISSIE	14
<b>2</b>	<b>MISSIE EN VISIE MEERDERWEERT</b>	<b>14</b>
2.1	MISSIE	14
2.2	VISIE	14
2.3	AMBITIE	15
<b>3</b>	<b>ONZE SPEERPUNTEN</b>	<b>16</b>
3.1	WIJ ZOEKEN ACTIEF VERBINDING	17
3.2	WIJ ONTWIKKELEN TALENT DOOR BOEIEND ONDERWIJS	19
3.3	WIJ LEVEREN DUURZAME KWALITEIT	20
3.4	WIJ MAKEN LEERLINGEN MEDE-EIGENAAR VAN HUN ONTWIKKELING EN GEVEN PROFESSIONALS DE RUIMTE	21
<b>4.</b>	<b>ONDERWIJS</b>	<b>22</b>
4.1	PASSEND ONDERWIJS	23
4.2	ONDERWIJS EN KWALITEIT	23
4.3	AZC ONDERWIJS AAN VLUCHTELINGEN: KOALA	24
4.4	ONDERWIJSOPBRENGSTEN	25
<b>5.</b>	<b>PERSONEEL</b>	<b>26</b>
5.1	PERSONEELSBELEID ALGEMEEN	26
5.2	PROFESSIONALISERING, ONTWIKKELING EN NASCHOLING	26
5.3	BEKWAAMHEIDSDOSSIER/GESPREKKENCYCLUS	27
5.4	MOBILITEITSBELEID	28
5.5	FORMATIEVE WIJZIGINGEN	28
5.6	ZIEKTEVERZUIM	28
5.7	PERSONEELSBEZETTING MEERDERWEERT	29
5.8	VERDELING MAN – VROUW	30
5.9	PERSONEELSBELEID BIJ ONTSLAG	30
<b>6.</b>	<b>HUISVESTING</b>	<b>30</b>
6.1	NIEUWBOUW	30
6.2	ONDERHOUD	30
6.3	DUURZAAMHEID	30
<b>7.</b>	<b>ICT</b>	<b>31</b>
7.1	OFFICE 365	31
7.2	ORIËNTATIE OP EEN NIEUWE NETWERKSTRUCTUUR	31
7.3	AVG	31

7.4	DIGITAAL VERWERKEN IN DE SCHOLEN .....	31
7.5	ICT BELEIDSPLAN .....	31
<b>8.</b>	<b>FINANCIËN .....</b>	<b>32</b>
8.1	CONTINUITEITSPARAGRAAF A .....	32
8.2	CONTINUITEITSPARAGRAAF B .....	34
8.3	FINANCIËLE PARAGRAAF .....	36
8.3.1	<i>Balans per 31 december 2017 .....</i>	<i>36</i>
8.3.2	<i>Kengetallen vanuit de balans (algemene analyse) .....</i>	<i>37</i>
8.3.3	<i>Analyse van de realisatie in het jaar 2017 .....</i>	<i>38</i>
8.3.4	<i>Personele lasten; aandeel personele lasten van totale lasten. ....</i>	<i>41</i>
8.3.5	<i>Treasury verslag .....</i>	<i>41</i>
8.3.6	<i>Toekomstige financiële ontwikkelingen: risico beheersing .....</i>	<i>41</i>
8.3.7	<i>Investeringsbeleid .....</i>	<i>42</i>
8.3.8	<i>De begroting op hoofdlijnen voor 2018 .....</i>	<i>42</i>
8.3.9	<i>Toetsingskader Financiële positie schoolbesturen .....</i>	<i>42</i>
	<i>in het Primair Onderwijs .....</i>	<i>42</i>
8.4	TOETSINGSKADER .....	43

**Deel II: Financieel jaarverslag 2017 MeerderWeert** **44**

# 1 Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag van MeerderWeert over het jaar 2017.

Ook in 2017 werd er op onze scholen goed onderwijs gerealiseerd. Dat blijft onze kernopdracht. Binnen gezamenlijk afgestemde MeerderWeert-kaders wordt daar door iedere school op eigen wijze invulling aan gegeven. Er zijn daarbij verschillen en die worden vanuit vertrouwen en eigenaarschap gestimuleerd. 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/dialogo zijn aanvullend belangrijke waarden binnen onze organisatie. Dit vraagt van ieder 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*

In 2017 hebben we verbinding gezocht en op een groot aantal gebieden ook gevonden. Externe verbindingen met anderen op het gebied van passend onderwijs, IKC's, AZC, Eduquaat en andere schoolbesturen in Midden-Limburg. Interne verbindingen door aandacht voor cultuuraspecten, kruisbestuiving door opleiden, netwerken, maar ook gesprekken over de werkdruk die vraagt om verbondenheid en samenwerking.

2. *Wij ontwikkelen talent door boeiend onderwijs*

In 2017 hebben we expliciet aandacht geschonken aan het aanbod van leerstof en ontwikkelingsmogelijkheden van kinderen. Vanuit eigenaarschap willen we daarbij optimaal inspelen op de verschillen in ondersteuningsbehoeften van kinderen. We maken meer gebruik van ICT mogelijkheden (o.a. door Snappet en Jeelo) en de inzet van techniek en cultuur.

3. *Wij leveren duurzame kwaliteit*

Ook in 2017 hebben we onze kwaliteit weer een beetje duurzamer gemaakt en hebben alle scholen bewezen "inspectieproof" te zijn. We zijn duurzaam in figuurlijke zin door na te denken hoe we onderwijsaspecten kunnen inzetten en toekomst-proof kunnen maken, maar ook in letterlijke zin: op al onze scholen liggen zonnepanelen, waarmee we voor een groot deel in eigen energiebehoefte kunnen voorzien.

4. *Wij maken leerlingen mede-eigenaar van hun ontwikkeling en geven professionals de ruimte*

Vanuit vertrouwen legt MeerderWeert mede-eigenaarschap en autonomie steeds lager in de organisatie waardoor er ruimte gegeven en ervaren wordt door directeuren, leerkrachten en leerlingen.

Daarnaast worden ouders als full partners gezien en werken al onze scholen met het concept van ouderbetrokkenheid 3.0

René van Strijp (vz RvB) is vanaf oktober 2017 ziek. Een ziekte die ook doorloopt naar 2018. Zijn taakvelden en opdrachten zijn in de organisatie zodanig herschikt dat e.e.a. verantwoord kon worden opgevangen en als opmaat dient voor een nieuwe bestuursinrichting na de pensionering van de huidige bestuurders.

In 2017 kampten nogal wat collega's met de gevolgen van een vervelende, niemand gegunde ziekte. Accenten en prioriteiten lagen voor hen begrijpelijkerwijs anders! Naast een iets meer dan gemiddeld ziekteverzuim verlieten een aantal collega's MeerderWeert en hadden we gelijktijdig met een groot aantal zwangerschappen te maken. Het maakt de opdracht tot adequate vervanging tot een pittige. Voor reguliere vervangingen hadden we vaak nauwelijks mensen achter de hand. Dit wordt in de komende jaren echt een serieus probleem!

De bouw van het KEC (kennis en expertisecentrum) is in 2017 gestart. De verwachte oplevering is in december 2018. Voordat we er o.a. met het Palet in kunnen trekken moeten er nog de nodige voorbereidingen getroffen worden. De nieuwe scholen in Leuken en Laar werden in 2017 operationeel en dreigen al snel na de opening te klein te worden voor het groeiend aantal leerlingen in deze wijken. Een uitdaging die we gezamenlijk met de Gemeente Weert moeten gaan oplossen.

In 2017 werd door de inspectie aangekondigd dat we in begin 2018 deel gaan uitmaken van het nieuwe inspectieonderzoek wat gericht is op bestuurtoezicht. De onderwijsinspectie bezoekt onze stichting en al onze 15 scholen. Op dinsdag 19 december 2017 vond er op bestuursniveau een startgesprek plaats.

De Raad van Toezicht heeft in 2017 de aanzet gegeven om met RvB, Dira en GMR een regiegroep in te gaan stellen waarin zaken als een nieuwe bestuurder voor MeerderWeert, toezicht en besturen conform de code goed bestuur en de kosten-verhouding tussen bovenschoolse en school-gerelateerde budgetten opnieuw vastgesteld gaan worden.

Een niet- vrijblijvende samenwerking met Eduquaat is daarbij onze insteek. In 2017 zijn daarvoor belangrijke fundamenten gelegd.

De noodzaak tot extra investeringen in salaris en het bestrijden van werkdruk wordt door MeerderWeert onderkend. We zien dat er teveel opdrachten liggen in relatie tot de huidige budgetstelling. De in 2017 toegezegde investeringen van het ministerie lossen zaken maar beperkt op. MeerderWeert had extra willen investeren in het bestrijden van werkdruk. Inmiddels zijn deze landelijke budgetten eerder beschikbaar. Realisme maakt dat het desondanks slechts een eerste aanzet tot een meer structurele oplossing kan zijn. Wil het vak van leerkracht, meester en juf weer de status krijgen die het verdient om daarmee weer een serieuze beroepskeuze- optie te gaan worden voor jonge mensen, dan zal de politiek ook tot het besef dienen te komen dat er ook geïnvesteerd dient te worden in eerlijke salariering.

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 in handen gelegd van een tweehoofdige Raad van Bestuur (voorzitter en lid). MeerderWeert kent een Raad van Toezicht die uit 5 leden bestaat. Deze heeft als hoofdtaak naast het werkgeverschap, het toezicht houden op de handelingen van de Raad van Bestuur en de koers van de organisatie.

Governance ontwikkelingen (interne beheersing en toezicht).

Landelijk is de extra stap gezet op weg naar meer verantwoordelijkheid voor schoolbesturen. De verantwoordelijkheid wordt groter en dus is er meer aandacht voor een goede planning & control cyclus, degelijk financieel beheer en risicomangement. MeerderWeert heeft in de loop van 2015 hiervoor een aantal beheersingsinstrumenten ontwikkeld en zorg gedragen dat zowel de horizontale als de verticale verantwoording hierdoor onderbouwd wordt. Het "Handboek Besturen" en de op basis daarvan ontwikkelde meerjaren strategische beleidsvisie "MeerderWeert midden in de samenleving" geven hiervoor input. E.e.a. wordt in de "code goed bestuur" die door MeerderWeert wordt onderschreven, verwoord. ( <http://www.poraad.nl/content/goed-bestuur> )

## 1.3 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 stelt 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 twee maal informeel. Daarnaast werd er drie 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.

Door de vele extra werkzaamheden in 2017 van de voorzitter van de RvT m.b.t. het Kennis- en Expertise Centrum en de samenwerking met Primair Onderwijsorganisatie Eduquaat is zijn vergoeding tijdelijk naar boven aangepast totdat deze processen weer genormaliseerd zijn.

### Wettelijk overleg met GMR

In 2017 is er op verschillende momenten overleg geweest tussen de leden van de GMR en een afvaardiging van de RvT. Tweemaal heeft een overleg

plaatsgevonden specifiek over het voornemen tot verregaande samenwerking tussen MeerderWeert en Eduqaat. Een derde overleg was gericht op het verkennen van mogelijke ontwikkelingen en opties met betrekking tot bestuursinrichting en financiering (verhouding financiën bovenschools en op schoolniveau).

### **Belangrijke onderwerpen**

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

- Advies (Managementletter) controlerend accountant décharge RvB jaarrekening 2016
- Goedkeuren meerjarenbegroting
- Bespreking kwartaalresultaten
- Realisatie van een Regionaal Kennis en Expertise centrum:
  - Financiering niet-onderwijs gedeelte
  - Goedkeuring aanpassingen bestuurskantoor
- Onderwijs AZC
- Samenwerking met Eduqaat
- Koersplan en verantwoordingsstructuur
- Zelfevaluatie
- Klokkenluidersregeling
- Oudertevredenheidspeiling
- Samenwerkingsverband PO
- Evaluatie jaarplan 2016-2017
- Jaarplan 2017-2018
- Evaluatie en bijstellen Handboek Besturen MeerderWeert.

### Thema's

- Personele ontwikkelingen
- Onderwijs & kwaliteit
- Kwaliteitsbewaking

### **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. Zij fungeren als adviseur/klankbord voor de Raad van Bestuur (RvB), toetsen het gevoerde beleid aan de gestelde kaders en adviseren de RvT bij de besluitvorming.

### **Remuneratie, functioneren en beoordelen** (Emile Gieben en Frank Voss):

In het verslagjaar zijn met het lid en de voorzitter van de RvB voortgangsgesprekken gevoerd.

Ook 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. Per 1 november 2017 neemt Henk Jabben de rol van voorzitter van de Raad van bestuur over van René van Strijp, gedurende de periode dat deze afwezig is wegens ziekte.

Tegelijkertijd is door de RvT ten gevolge van dit ziekteproces veel zorg en tijd gestoken in de processen m.b.t. samenwerking Eduqaat en realisatie KEC-Weert. Vooral dit laatste proces is moeizaam, vooral m.b.t. de juridische implicaties.

Vastgesteld is ook dat in de jaarplanning met deze gesprekken rekening moet worden gehouden. 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 gearchiveerd.

#### **Financiën met begrotingen en accountants controle:**

Met betrekking tot het verslagjaar 2017 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 minimaal 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 2017 heeft de jaarlijkse accountantscontrole plaatsgevonden. De samenwerking met de accountant werd door de RvT als constructief ervaren. Voor de jaarrekening 2017 werd een goedkeurende accountantsverklaring en managementletter ontvangen.

#### **Onderwijs en kwaliteit:**

In het verslagjaar 2017 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 wordt de RvT voor het eerst 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.

#### **Goedkeuring**

Conform de jaarcyclus zijn de stukken besproken waar de RvT goedkeuring aan moet hechten:

- 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 2017 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 informatiecycclus die de RvT met de RvB voert.

De leden Emile Gieben en Ger Joosten waren dit verslagjaar aftredend en zijn 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 <sup>e</sup> termijn 1 januari 2018 Max. zittingsduur tot 1 januari 2020.
Frank Voss	Lid, plv voorzitter	Directeur-eigenaar Werk65Plus	Regio coördinator Travel Active highschool Holland.  Secretaris PvdA Nederweert	Voor 3 <sup>e</sup> termijn 1 januari 2019 Max. zittingsduur tot 1 januari 2020.
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 <sup>e</sup> termijn 1 januari 2018 Max. zittingsduur tot 1 januari 2020.
Loekie van Maaren – van Balen	Lid	Adviesbureau Lokaal Bestuur, coaching en begeleiding lokaal bestuurders. HRM	Voorzitter Toon Hermans Huis Weert.	Voor 3 <sup>e</sup> termijn 1 januari 2019 Max. zittingsduur tot 1 januari 2021.
Rita van Deuren	Lid	Assistant Professor & Academic Coördinator bij Maastricht School of Management	Voorzitter CDA Weert	Voor 3 <sup>e</sup> termijn 1 januari 2020 Max. zittingsduur tot 1 januari 2021.

## 1.4 Raad van Bestuur

De Raad van Bestuur 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 taakverdeling tussen de leden van de RvB is als volgt:

De heer René van Strijp (Voorzitter)	De heer Henk Jabben (Lid)
Algemene leiding	Onderwijs
Strategie/cultuur	Kwaliteitszorg
Financiën	Scholing en ontwikkeling
Huisvesting	
ICT, Communicatie en PR/marketing	
Gezamenlijke werkvelden: Personeel en Representatie	

Vanwege ziekte van de heer René van Strijp is de heer Henk Jabben per 1-11-2017 benoemt tot voorzitter van de Raad van Bestuur gedurende de periode dat de heer van Strijp afwezig is wegens ziekte. In overleg met de Raad van Toezicht, GMR en directeuren zijn afspraken gemaakt over de taakvelden en de herverdeling ervan.

## 1.5 Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad Jaarverslag GMR 2017

Een bewogen jaar. Er is veel tijd geïnvesteerd in de samenwerking met Eduquaat, de landelijke stakingen kwamen er tussendoor, en aan het einde van het jaar, door het uitvallen van de heer Van Strijp, de invulling van zijn takenpakket.

De GMR is het jaar begonnen met 4 leerkrachten en 5 ouders. Aan het eind van schooljaar 2017/2018 zijn als leerkrachten Willeke Linssen en Heleen Broods van Aan de Bron aangeschoven. Aan het einde van het jaar waren we dus met 6 leerkrachten en 5 ouders.

### Instemming/advies

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

- Klokkenluidersregeling
- Ziekteverzuimbeleid(splan)
- Verzuim en vervangingsbeleid
- GMR reglement
- AZC convenant
- Bestuursformatieplan 2016/2017
- Protocol schorsing en verwijdering
- Promotie onderwijsassistent naar lerarenondersteuner
- Evaluatie en aanpassing cao beleidskader en oplegbrief
- Mobiliteitsbeleid en boventaligheidregeling

### Voortgang KEC / AZC/ Nieuwbouw

IKC Leuken is eind 2016 opgeleverd en op 8 januari 2017 in gebruik genomen. Bij het AZC is het leerlingenaantal in de loop van het jaar afgenomen,

leerkrachten werden elders herplaatst. Eind 2017 is de eerste schep in de grond gegaan voor de bouw van het KEC, het beleid wordt door de GMR op de voet gevolgd.

### **Mobiliteitsbeleid**

Hier was in de overloop van schooljaar 2016/2017 naar 2017/2018 veel over te doen. De GMR heeft daarom de HRM medewerker uitgenodigd tijdens een vergadering om hier uitgebreid op in te kunnen gaan.

### **Samenwerking MeerderWeert en Eduqaat**

De GMR wordt nauw betrokken bij het proces om zoveel mogelijk tussen beide stichtingen samen te werken. Er is hier dan ook veel tijd aan besteed door onder meer extra vergaderingen en het bijwonen van werkgroepen. Dit wordt in 2018 voortgezet.

### **Themabijeenkomst GMR – DIRA**

Eind 2017 heeft er een thema avond plaatsgevonden tussen de GMR en de DIRA met als onderwerp financiering en bestuursinrichting.

Deze bijeenkomsten zullen in de loop van 2018 vaker plaatsvinden met diverse onderwerpen. Motto om niet alleen extern maar ook intern zoveel mogelijk samen te werken en van elkaars expertise gebruik te maken.

## 1.6 Onze scholen

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

Brinnr	Naam school	Adres	Postcode en gemeente
<b>Nederweert</b>			
03HG	De Bongerd	De Bengelge 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
<b>Weert</b>			
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 Tungelroy
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 al sinds 2004 terug en zal in de komende jaren verder teruglopen. De leerlingenaantallen tot en met 1 oktober 2017 zijn gerealiseerde tellingen en daarmee reële getallen. Vanaf teldatum oktober 2017 t/m 2020 is gebruik gemaakt van zo betrouwbaar mogelijke inschattingen en leerlingenprognoses.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
leerlingaantallen per 1 oktober 2017	2833	2758	2692	2647	2650	2610	2608
aantal tov voorgaande jaar	-107	-75	-66	-45	-14	-40	-2
in procenten tov voorgaande jaar	-4%	-3%	-2%	-2%	-1%	-2%	0%

### Kleine scholen

Vanwege die gestage krimp komen ook steeds meer scholen dicht tegen de grenzen van wat MeerderWeert hanteert als absolute ondergrens om een school als levensvatbaar te beschouwen. In 2016 is het besluit genomen om de school in Swartbroek (st. Laurentius) tenminste tot augustus 2017 de gelegenheid te geven om die absolute ondergrens te halen. Basisschool St. Laurentius heeft op de gestelde datum van 1 februari 2017 de ondergrens van 35 kinderen met ingang van schooljaar 2017/2018 gehaald. Derhalve heeft de Raad van Bestuur van MeerderWeert op 01-02-2017 besloten om basisschool St. Laurentius in Swartbroek zelfstandig te laten doorgaan tot en met het schooljaar 2018/2019.

## 1.7 Landelijke klachtencommissie

In de verslagperiode 2017 zijn er een drietal klachten ingediend bij het Bestuur. In alle gevallen zijn deze klachten 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 denkkraft 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.

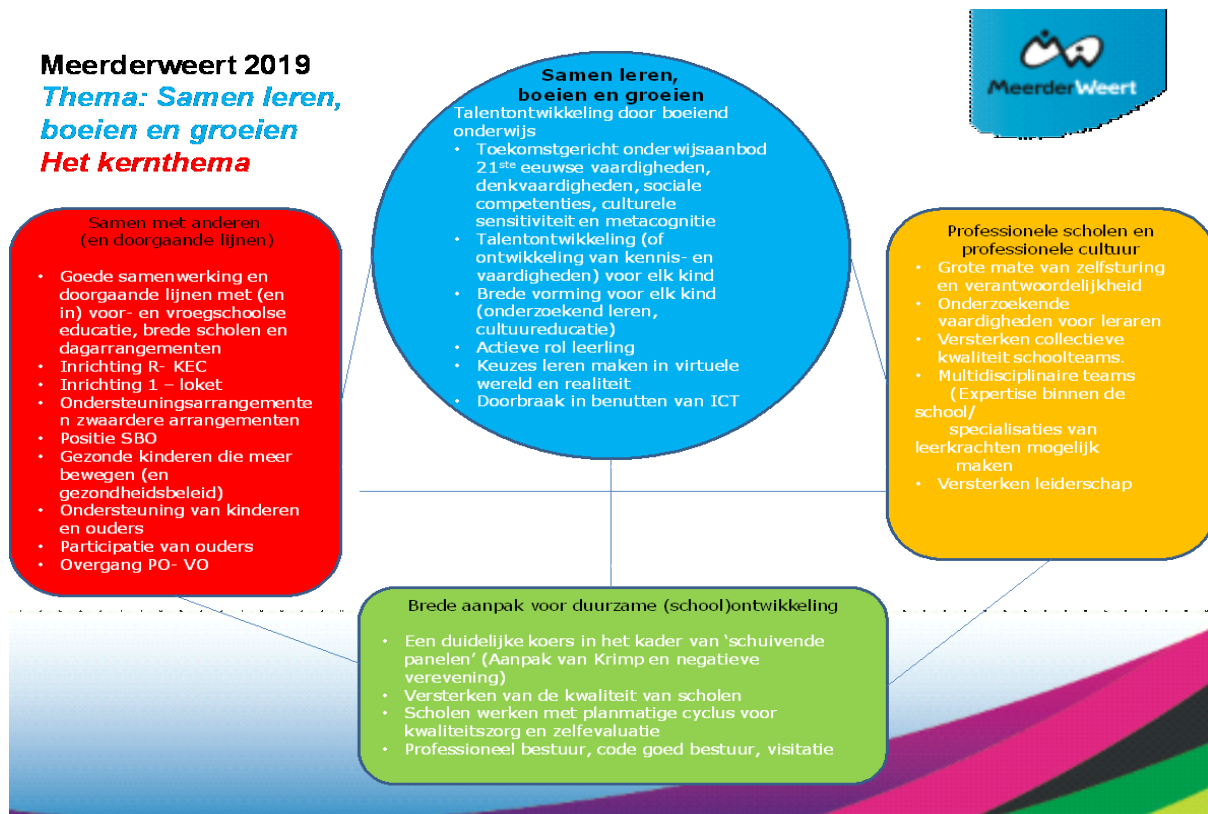
Als overkoepelende stichting zet MeerderWeert de grote (beleids)lijnen uit. Elke school maakt binnen die kaders eigen keuzes, passend bij de leerlingen, ouders en directe omgeving. MeerderWeert biedt de scholen ondersteunende diensten, zodat zij zich kunnen richten op waar het om draait: kinderen laten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

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 Eduquaat. MeerderWeert en Eduquaat zijn beide besturen met lokale verbondenheid, die vanuit maatschappelijke taakopdracht die verbinding en samenwerking willen zoeken.

In 2016 hebben beide RvT's ermee ingestemd om een onderbouwd onderzoek te doen naar draagvlak voor verdere samenwerking. De bestuurders van MeerderWeert en Eduquaat hebben een toekomstvisie voor de onder hen ressorterende scholen opgesteld. Deze toekomstvisie is vervolgens op draagvlak getoetst binnen de eigen geledingen en bij de stakeholders.

De bestuurders van MeerderWeert en Eduquaat zijn er daarbij van overtuigd dat het realiseren van deze toekomstvisie vraagt om vergaande samenwerking. De RvT's van MeerderWeert en Eduquaat, 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. Dit kan door het bundelen van activiteiten, zowel van de primaire processen als van daaraan ondersteunende zaken, waarbij het delen van kennis en expertise op alle gebieden aan de orde is. De beide raden van toezicht spreken daarbij uitdrukkelijk de wens uit om deze vergaande samenwerking een juridische basis te geven waarbij op termijn fusie niet wordt uitgesloten voor zover er geen wettelijke of andere belemmeringen zijn die dit verhinderen of die niet weggenomen kunnen worden. Door de koppeling van het proces aan het vertrek van de bestuurder van Eduquaat, bleek er eind 2017 teveel tijdsdruk te liggen op het proces. Het samenwerkingsproces werd vervolgens losgekoppeld van het vinden van een nieuwe bestuurder voor Eduquaat. Eind 2017 is de wervingsprocedure voor een nieuwe bestuurder van Eduquaat gestart. Met een taakprofiel waarbij expliciet opdracht tot verbinding en samenwerking staat opgenomen. MeerderWeert heeft inbreng mogen hebben in de beschrijving van het functieprofiel. Daarnaast is gestart met het in kaart brengen van tien belangrijke terreinen waarop we inmiddels samenwerken en waar uitbreiding kansrijk is. Het proces moet een ontwikkeltraject worden vanuit draagvlak. Vanuit de ontmoeting en gezamenlijke activiteiten ontstaat de verbinding en daarmee een verdieping in de samenwerking. Daar waar nodig zoeken we naar een juridische basis, bijvoorbeeld in de vorm van contracten, zodat de afspraken niet vrijblijvend zijn, maar worden geborgd. Bij alle stappen worden directeurs en GMR van beide stichtingen betrokken.

#### **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. Eind 2017 is gestart met de bouw. De verwachte oplevering is eind 2018.

### **Integraal Kind Centrum (IKC)**

Onze inzichten in hoe een school moet functioneren wijzigt. Dat betekent dat waar in het recente verleden de school nog op zichzelf staand instituut was, er nu steeds meer vraag komt naar brede maatschappelijke voorzieningen. Een vorm daarvan is een IKC; een integraal kind centrum. Steeds meer van onze scholen zullen deze richting kiezen samen met de betrokken ouders. 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. Behalve de Kerneel in Nederweert zijn ook de basisscholen de Bongerd uit Nederweert en de scholen op Laar en Leuken in Weert hiermee aan de gang gegaan. Deze pilotscholen hebben in 2017 een aantal stappen gezet, zoals onder andere nauwe samenwerking met de kinderopvang, andere externe partners zoals CJG en Welzijnswerk. Het aanbieden van naschools aanbod, personeel uitwisselen, doorgaande lijnen uitbouwen en activiteiten samen voorbereiden en uitvoeren. De pilotscholen zijn verschillend in de fase van ontwikkeling maar hebben allen voldoende verkend en steun bij collega's en ouders om een volgende stap te zetten. Er is op alle pilotscholen nauwe (geïntegreerde) samenwerking met de kinderopvang. Het komt er op neer dat de pilotscholen klaar zijn om te gaan ontschotten en de volgende (formele) stap te gaan zetten. Scholen die te klein zijn om een IKC te vormen in de toekomst zoeken nu al verbinding met partners in de omgeving en onderzoeken hoe dit verbeterd kan worden om de leefbaarheid en de ontwikkeling van kinderen in de kern 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.

De Odaschool is een wijkschool, de grootste school van Boshoven en tevens Weert. Onder de naam 3Hoven vindt steeds intensievere samenwerking plaats tussen de Odaschool, OBS De Uitkijktoren en Kinderopvang Humanitas gericht op alle kinderen uit Boshoven en omgeving. Partijen zijn voornemens een intentieovereenkomst te sluiten.

Basisschool de Firtel en basisschool de Duizendpoot zijn samen met Kinderopvang Humanitas "buren onder één dak". De drie partners maken samen gebruik van diverse ruimtes binnen eenzelfde voorziening. De samenwerking werd tot nu toe met name gezocht in het afstemmen van activiteiten en samen organiseren van activiteiten voor alle kinderen. Beide scholen hebben een andere visie op onderwijs en realiseren deze visie binnen twee verschillende onderwijsconcepten. Er liggen kansen om de samenwerking nu op diverse vlakken en onderwerpen aan te gaan.

### **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 babyboom leerkrachten in de komende 5 jaar zorgt ervoor dat er sneller en meer leerkrachten uit gaan stromen in combinatie met de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) leidt dit tot een tekort op de arbeidsmarkt en zal het steeds lastiger worden om vacatures te vervullen en vervangingen voor ziekte te regelen. Daarom hebben de besturen in Midden-Limburg een gezamenlijke vervangers-pool ingericht. MeerderWeert heeft daarnaast ook een aantal min-max

contracten ingezet om mogelijke “high-potentials” aan ons te binden en te laten doorstromen in reguliere banen als er vacatures komen.

### **Samenwerking op het gebied van onderwijs- en jeugdzorg**

MeerderWeert zoekt actief samenwerking met alle onderwijspartners in de regio via het samenwerkingsverband (SWV) Primair onderwijs en via de RoJ.

In het jaar 2017 is met grote betrokkenheid van het onderwijs, kinderopvang, welzijnswerk, CJG, diverse andere partners in zorg en welzijn, gemeenten en ouders en leerlingen gewerkt aan de Regionale Ontwikkelingsagenda Jeugd (ROJ). Deze opvolger van de Lokale Educatieve Agenda is in december door de gemeenteraden van Nederweert en Weert vastgesteld en op 25 januari 2017 bekrachtigd met een handtekening door onder meer onderwijs, kinderopvang, welzijnswerk, CJG en gemeenten.

### **Ouderbetrokkenheid**

Aan de samenwerking met ouders werd ook in 2017 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.

De punten die voortvloeiden uit de oudertevredenheidsmeting 2016 zijn door elke school hierbij verder uitgewerkt.

## **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**

Er werd in 2016 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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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**

Het 10 sporen opleidingstraject is 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 ontwikkeling en 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 2017 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 2016 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.

### **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.

### **Ouderportal**

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 verantwoord: 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 2017 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

Er zijn veel initiatieven opgepakt en er is steeds meer samenwerking met andere partijen gekomen. Het IOT is als een spin in het web en 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.

### **Regionale Ontwikkelingsagenda**

Er is middels een intensief traject een nieuwe Regionale Ontwikkelingsagenda Jeugd (ROJ) gemaakt. 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, waar het IOT in deelneemt, besproken en geëvalueerd.

### **Samenwerkingsverband**

Verder is er een nieuw ondersteuningsplan vanuit het samenwerkingsverband (SWV) Passend Onderwijs gemaakt. Dit nieuwe plan is helemaal aangepast aan de nieuwe manier van werken binnen het onderwijs in Weert en Nederweert en speciale voorzieningen worden beter ontsloten. Er is meer aandacht voor de planning en control met betrekking tot leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften. De vereveningsopdracht die er voor het PO in het samenwerkingsverband ligt wordt goed gemonitord.

### **Interventieprogramma**

Samen met de gemeenten Weert en Nederweert is een pilot project gemaakt voor de preventie van leesproblemen voor alle scholen. Dit interventie programma gaat in 2018 starten halverwege groep 2 bij risico leerlingen.

### **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.

Voor gedetailleerde informatie zie kwaliteitsmonitor IOT schooljaar 2016-2017.

## 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”.

In het kader van de onderwijs kwaliteitsbenadering is een systematiek ingevoerd met betrekking tot de monitoring en diepteanalyse van de opbrengsten van het onderwijs en de verantwoording van kwaliteit op basis van de normindicatoren van de inspectie. In de systematiek voeren de scholen een diepteanalyse uit met betrekking tot de eindopbrengsten en tussenopbrengsten van het onderwijs.

Voor het kwaliteitssysteem wat we binnen MeerderWeert gaan hanteren zal het nieuwe inspectie onderzoekkader 2017 richtinggevend zijn.

### 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. In 2017 was het bewonersaantal aanvankelijk met 400 redelijk stabiel. Dat leverde een leerlingenaantal op van ongeveer 55 kinderen. In oktober 2017 werd bekend dat de AZC locatie Weert opgeschaald werd naar 600 bewoners, waaronder veel kinderrijke gezinnen vanuit gezinshereniging. Het leerlingenaantal groeide relatief gezien explosief. De leerlingen in 2017 waren voornamelijk van Syrische afkomst; maar er was ook instroom van andere nationaliteiten waaronder Irak, Afghanistan en Eritrea.

#### **Financieel**

De leerlingen zijn bewust ingeschreven bij Eduquaat op basisschool het Dal, omdat dit in de bekostigingsvoorwaarden de meeste voordelen opleverde. Aanvullend kunnen we financiële risico's afdekken omdat we op deze wijze optimaal gebruik kunnen maken 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 Eduquaat zuiver blijft.



Rechtmatigheid, doelmatigheid, transparantie en deze zuiverheid zijn ook de redenen waarom bekostiging en uitgaven die te maken hebben met KoaLa onderwijs buiten de normale EQ exploitatie gehouden worden. Kosten die door MeerderWeert voor het AZC onderwijs gemaakt worden ook ten laste van dit projectnummer gebracht. Voor de personele verrekening gebeurt dit d.m.v. een detacheringsovereenkomst.

#### 4.4 Onderwijsopbrengsten

De belangrijkste instrumenten om de onderwijsopbrengsten objectief te meten zijn de eindtoetsscore en de uitstroomgegevens. Onderstaand beschrijven we onze onderwijsopbrengsten op dat gebied in het kort.

##### De centrale eindtoets

De centrale eindtoets is minder dwingend bij het schoolkeuze advies. Het wordt als tweede gegeven (naast het schooladvies) gebruikt.

Voor het Palet is een gezamenlijke centrale eindtoets niet aan de orde.

Leerlingen worden daar gevolgd met een ontwikkelingsperspectief.

De opbrengsten in 2017 laten zien:

- Dat er drie scholen onder de ondergrens scoorden;
- Twee scholen in het "aandacht" vak zitten;
- Vier scholen gemiddeld (tot goed) scoren;
- Vijf scholen een uitstekend resultaat hebben behaald.

De trend laat een ontwikkeling in positieve zin zien. Onvoldoende scores zijn voor de meeste scholen incidenteel van aard. Kleine scholen erg kunnen fluctueren in de scores door het relatief grote effect van een score.

In alle gevallen worden de scores samen geanalyseerd en wordt er een plan van aanpak gemaakt.

##### Uitstroom aantal leerlingen

	2013	2014	2015	2016	2017
VWO	86	78	76	88	85
HAVO	105	93	107	113	107
VMBO T (Mavo)	82	107	87	70	94
VMBO G/TL	32	13	16	14	13
VMBO Basis/kader	88	78	85	74	70
Praktijkonderwijs	21	12	19	11	10
VSO Onderwijs	5	7	1	1	1
Anders, incl. Koers	6	10	6	3	6
Totaal	425	398	397	374	386

## 5. Personeel

### 5.1 Personeelsbeleid algemeen

Als voortvloeisel uit het koersplan “MeerderWeert midden in de samenleving, Samen leren, boeien en groeien” heeft MeerderWeert een nieuw beleidskader voor integraal personeelsbeleid uitgewerkt. Het personeelsbeleid wordt verder verdiept en geborgd en wordt aangepast op de nieuwe ontwikkelingen in het kader van het bestuursakkoord en de meest recente cao. Aan bod komen in ieder geval:

- Professionalisering, ontwikkeling en nascholing;
- Bekwaamheidsdossier/gesprekkencyclus;
- MeerderWeertacademie;
- Mobiliteitsbeleid.

Daarnaast heeft MeerderWeert de laatste jaren te maken gehad met een krimp in leerlingenaantallen binnen de scholen. Naar verwachting is de ergste krimp inmiddels voorbij en beginnen de leerlingenaantallen binnen een aantal scholen te stagneren of zelfs toe te nemen. Naast dit feit stromen de aankomende jaren een behoorlijk aantal medewerkers uit in verband met het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd c.q. voortijdig gebruik maken van keuzepensioen. Deze situatie betekent dat er in 2017 meerdere externe medewerkers aangenomen zijn om op deze manier de juiste kwaliteit van onderwijs te kunnen blijven bieden.

Hierbij kan gedacht worden aan (startende) leerkrachten met een min-max contract om te kunnen voorzien in vervangingen, maar ook aanname van leerkrachten die reeds basis- c.q. vakbekwaam zijn en vacatures invullen. Ook de aanname van een aantal onderwijsassistenten is aan de orde geweest. Door een verandering in het toepassen van onderwijsconcepten wordt de behoefte aan inzet van deze doelgroep steeds groter.

### 5.2 Professionalisering, ontwikkeling en nascholing

- Afspraken in het kader van de basis- en vakbekwaamheid van de leraar, de startende leraar, professionaliseringsuren en de 40-urige werkweek en de duurzame inzet van medewerkers.
- Een slag maken naar daadwerkelijk ‘hoog gekwalificeerd’ personeel, gekoppeld aan de doelstellingen in het kernthema.

In 2017 is een medewerker benoemd die de taak van coach/ondersteuner uitvoert. De startende leerkrachten worden door middel van intervisie en individuele begeleidingsmomenten ondersteund om op een zo’n kort mogelijke termijn op het niveau van basisbekwaam te kunnen functioneren.

Bij het bereiken van het niveau van basisbekwaam, vastgesteld op basis van een beoordeling, ontvangen de desbetreffende leerkrachten een basisbekwaamheidscertificaat.

MeerderWeert kenmerkt zich 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/-behoefes.

Eigenaarschap van medewerkers is daarbij het uitgangspunt. In de toekomst gaan voldoen aan de normen die gesteld worden voor een register-leraar net zó.

In 2017 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 master opleiding 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.
- Beginnende leerkrachten begeleidden en coachten we in de groei van start-naar basis bekwaam.
- 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

In 2014 is binnen MeerderWeert een digitaal bekwaamheidsdossier (CODO) geïntroduceerd en uitgerold. Dit systeem bevat voor een medewerker de mogelijkheid om zijn bekwaamheid per competentie inzichtelijk te maken, maar biedt eveneens een mogelijkheid om zelf een 360° feedback uit te zetten.

Daarnaast is de gehele gesprekkencyclus opgenomen in het systeem waardoor zowel de leidinggevende als medewerker constant zicht hebben op de voortgang van de gesprekkencyclus. In 2017 is de module beoordeling toegevoegd aan CODO. Binnen het huidige beleid gesprekscyclus is bepaald dat minimaal 1 x per 3 jaar met iedere medewerker een beoordelingsgesprek gevoerd wordt.

De medewerker is verantwoordelijk voor zijn eigen bekwaamheidsdossier en kan gekoppeld worden aan het leraren-, schoolleiders- en bestuursregister. 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).

In 2017 is een start gemaakt met de doorontwikkeling en modernisering van de gesprekkencyclus. In 2018 wordt deze verder vormgegeven om zodoende professionaliseringsaanpak en persoonlijke ontwikkeling meer aandacht te kunnen bieden.

## 5.4 Mobiliteitsbeleid

In 2016 is vrijwillige mobiliteit bevorderd door de vacatures voor het schooljaar 2016-2017 open te zetten voor alle vaste medewerkers, niet alleen de medewerkers die in de wenseninventarisatie hun wens tot mobiliteit hebben aangegeven. Dit heeft op dat moment niet geleid tot extra reacties op de vacatures, maar wel tot een toename in het aantal gesprekken over de mogelijkheden van mobiliteit.

Voor de vacatures voor het schooljaar 2017-2018 heeft deze aanpak wel geleid tot meer reacties op de vacatures. Er zijn zelfs een aantal medewerkers benoemd in vacatures, terwijl zij in eerste instantie geen mobiliteit hebben aangevraagd. Deze aanpak zal voor het volgende schooljaar wederom worden toegepast. MeerderWeert vindt het belangrijk om vanuit vrijwillige mobiliteit vacatures in te vullen en zo min mogelijk vanuit verplichte mobiliteit.

Om mobiliteit te bevorderen heeft er ook een dag van beweging plaats gevonden waarbij de directeuren elders in 'de keuken' konden kijken. Zowel directeuren als teamleden hebben hier positief op gereageerd.

Voor schooljaar 2018-2019 wordt het mobiliteitsbeleid in relatie met het boventalligheidsbeleid en sollicitatiebeleid extern verder aangescherpt.

## 5.5 Formatieve wijzigingen

Het jaar 2017 kenmerkt zich evenals de afgelopen jaren door een groot aantal personele wisselingen binnen MeerderWeert. 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.

## 5.6 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, Ziektewet, 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 als ook de gemiddelde verzuimduur in dagen in 2017 is gestegen t.o.v. 2016. De meldingsfrequentie is echter gedaald. De reden voor de stijging in zowel ziekteverzuimpercentage als ook de toename in verzuimduur is het feit dat meer medewerkers binnen MeerderWeert met puur medische langdurigere aandoeningen te maken hebben gehad. Hierop heeft MeerderWeert weinig invloed kunnen uitoefenen.

## 5.7 Personeelsbezetting MeerderWeert

BRIN-nr	Naam school	Aantal mannen	Gemiddelde leeftijd mannen	Aantal vrouwen	Gemiddelde leeftijd vrouwen	Totaal	Gemiddelde leeftijd totaal
AF35_Aanv	Bestuurskantoor	2	58,5	3	57,7	5	58
AF35_AZC	Koala	-	-	5	48,4	5	48,4
AF35_BFF	Bestuurskantoor	-	-	4	50,3	4	50,3
AF35_DIR	Bestuurskantoor	2	64	1	49	3	59
AF35_Pool	Bestuurskantoor	1	25	10	29	11	28,6
AF35_Staf	Bestuurskantoor	1	51	7	48,4	8	48,8
03HG	Bongerd	2	46	10	40,7	12	41,6
05JY	Aan de Bron	5	48,2	22	48,3	27	48,3
07ER	Budschop	1	33	9	48,8	10	47,2
10PB	Firtel	2	63,5	19	48,4	21	49,9
05ER	IKC Laar	1	53	9	44,1	10	45
05ES	Joannes	2	45,5	7	52,9	9	51,2
08ON	Kameleon	1	53	12	44,7	13	45,3
06DZ	Kerneel	2	30,5	21	45,7	23	44,3
03YP	Laurentius	-	-	7	51,9	7	51,9
09AT	Leuken	5	43,4	24	42,6	29	42,7
09NC	Oda	7	50,1	27	50,4	34	50,3
00LS	Palet	6	50,7	17	47,2	23	48,1
08YR	Schrank	3	52,3	18	47,9	21	48,5
06VY	Tweesprong	-	-	9	39,3	9	39,3
07DN	Zonnehof	-	-	10	41	10	41

	Totalen	43	48,0	251,0	46,5	294,0	47,0
--	---------	----	------	-------	------	-------	------

## 5.8 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

## 5.9 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 2017 is gestart met de bouw van KEC Weert. Naar verwachting zal SBO 't Palet medio 2019 haar intrek hierin hebben.

### 6.2 Onderhoud

In het kader van MJOP (meer jaren onderhoud plan) is het buitenterrein van BS De Bongerd volledig aangepast. Op de Odaschool, locatie Anjelierstraat zijn Raamkozijnen vervangen.

### 6.3 Duurzaamheid

De schoolgebouwen BS Zonnehof, BS De Bongerd en BS Kameleon zijn voorzien van energiezuinige LED verlichting. Hiervoor is ook 25% subsidie van provincie Limburg ontvangen.

## **7. ICT**

### **7.1 Office 365**

Het in de cloud werken is de nieuwe manier van werken. Het biedt de mogelijkheid op een makkelijke manier samen te werken, het biedt flexibiliteit doordat je overal en op elk device kan werken. Binnen MeerderWeert gaan we stapsgewijs office 365 invoeren, als eerste komt het communicatiedeel van dit product aan de orde, de email, adressen en contactpersonen. In 2017 zijn alle scholen inclusief het bestuurskantoor gemigreerd naar office 365 wat betreft het emailplatform. Alle medewerkers hebben een licentie gekregen voor office 365. Er draait nu ook op 1 school een pilot met office 365 voor de leerlingen van groep 7 en 8. Door de migratie zijn we nu ook al met een aantal pilots bezig om op een andere manier te gaan samenwerken in de cloud, dit gebeurt in teams. Deze pilots draaien op 2 scholen met medewerkers.

### **7.2 Oriëntatie op een nieuwe netwerkstructuur**

Samen met andere stichtingen zijn we opzoek naar een makkelijke en duidelijke manier van werken waarin we de veiligheid willen behouden van ons huidige netwerk maar ook graag de mogelijkheden willen benutten van het in de cloud werken. We hebben in het samenwerkingsverband van verschillende schoolbesturen in Limburg een plan van eisen gemaakt. Dit plan hebben we aan verschillende partijen voorgelegd.

### **7.3 AVG**

Door een Europese wetwijziging zijn alle besturen genoodzaakt om een handboek Algemene Verordening Gegevensbescherming te maken. Dit om de privacy van alle leerlingen en medewerkers te beschermen. Besloten is om hier samenwerking te zoeken met stichting Eduquaat en het samenwerkingsverband. Samen met hen zijn er stappen gezet om dit handboek te realiseren. De stappen die in dit jaar gezet zijn hebben vooral betrekking op het professionaliseren van de bovenschools ICT-coördinatoren van beide stichtingen en de bewustwording van de medewerkers.

### **7.4 Digitaal verwerken in de scholen**

Binnen een groot aantal scholen van MeerderWeert wordt de omslag gemaakt van het werken in schriften naar het digitaal verwerken van de lesstof. Dit heeft als voordelen dat je de kinderen realtime kunt volgen en direct kunt anticiperen op gemaakte fouten, de kinderen directe feedback krijgen en de kinderen adaptief kunnen gaan werken waardoor de stof zich automatisch aanpast aan het niveau van het kind. Ook voor de leerkracht biedt het digitaal verwerken veel voordelen, de stof wordt automatisch nagekeken, het systeem analyseert en geeft suggesties voor verdere verwerking. Het systeem wordt nu hoofdzakelijk ingezet voor de vakken rekenen en spelling.

### **7.5 ICT beleidsplan**

Er is een 4-jarig ICT beleidsplan binnen MeerderWeert gestoeld op de 4 in balans theorie van Kennisnet waarin bepaalde beleidstermijnen infrastructuur en hardware, leerlingvolgsysteem, ICT-middelen binnen de kennisdomeinen, 21ste eeuwse vaardigheden en mediawijsheid, personeel en deskundigheid (rol van de ICT-coördinator), communicatie en databescherming.

## 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 2017 - 2021

Meerderweert, Stg. Pr. Onderw.

#### A1. Personele bezetting en leerlingaantallen

<i>teldatum 1 oktober</i>	2017	2018	2019	2020	2021
directie	11,90	11,90	10,90	10,90	10,90
onderwijsgevend personeel	163,20	160,20	163,30	163,10	160,30
onderwijsondersteunend personeel	30,40	30,40	30,40	30,40	30,40
<b>FTE totaal</b>	<b>205,50</b>	<b>202,50</b>	<b>204,60</b>	<b>204,40</b>	<b>201,60</b>
totaal aantal leerlingen	2.647	2.650	2.610	2.608	2.605

#### Personele bezetting

De personele bezetting blijft de komende jaren nagenoeg gelijk. Dit als gevolg van de afname van de leerlingenkrimp die vanaf 2019 nagenoeg stabiliseert.

#### Leerlingaantallen

De leerlingaantallen blijven, na jaren van krimp, vanaf 2019 stabiel.

	2017	2018	2019	2020	2021
<b>1. Activa</b>					
1.1 Immateriële vaste activa	-	-	-	-	-
1.2 Materiële vaste activa	3.566.911	4.096.878	3.996.878	3.896.878	3.796.878
1.3 Financiële vaste activa	-	-	-	-	-
<i>Vaste activa</i>	<i>3.566.911</i>	<i>4.096.878</i>	<i>3.996.878</i>	<i>3.896.878</i>	<i>3.796.878</i>
1.4 Voorraden	-	-	-	-	-
1.5 Vorderingen	1.098.283	1.098.283	1.098.283	1.098.283	1.098.283
1.6 Effecten	-	-	-	-	-
1.7 Liquide middelen	3.622.233	2.038.791	2.190.526	2.250.287	2.429.614
<i>Vlottende activa</i>	<i>4.720.516</i>	<i>3.137.074</i>	<i>3.288.809</i>	<i>3.348.570</i>	<i>3.527.897</i>
<b>Totale Activa</b>	<b>8.287.427</b>	<b>7.233.952</b>	<b>7.285.687</b>	<b>7.245.448</b>	<b>7.324.775</b>
<b>2. Passiva</b>					
2.1 Eigen vermogen	5.471.020	4.971.020	4.883.520	4.883.520	4.883.520
<i>waarvan publiek eigen vermogen</i>	<i>5.471.020</i>	<i>4.971.020</i>	<i>4.883.520</i>	<i>4.883.520</i>	<i>4.883.520</i>
<i>waarvan privaat eigen vermogen</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
2.2 Voorzieningen	1.151.533	598.058	737.293	697.054	776.381
2.3 Langlopende schulden	-	-	-	-	-
2.4 Kortlopende schulden	1.664.874	1.664.874	1.664.874	1.664.874	1.664.874
<b>Totale Passiva</b>	<b>8.287.427</b>	<b>7.233.952</b>	<b>7.285.687</b>	<b>7.245.448</b>	<b>7.324.775</b>

#### Eigen vermogen

Het eigen vermogen zal als gevolg van de begrote verliezen in 2018 en 2019 afnemen tot een niveau dat nog steeds voldoet aan de normen van de Inspectie van het Onderwijs.



	2017	2018	2019	2020	2021
<b>3. Baten</b>					
3.1 Rijksbijdragen	15.479.094	15.010.495	14.895.844	14.851.704	14.704.356
3.2 Overige overh.bijdragen en -subs.	262.773	277.307	277.205	277.180	276.824
3.3 Coll-,cursus-,les-en examengeld.	-	-	-	-	-
3.4 Baten werk i.o.v. derden	-	-	-	-	-
3.5 Overige baten	649.387	389.216	389.216	389.216	389.216
<b>totaal baten</b>	<b>16.391.254</b>	<b>15.677.018</b>	<b>15.562.265</b>	<b>15.518.100</b>	<b>15.370.396</b>
<b>4. Lasten</b>					
4.1 Personeelslasten	13.859.494	13.520.585	12.995.008	12.864.343	12.718.260
4.2 Afschrijvingen	353.795	409.679	409.679	409.679	409.679
4.3 Huisvestingslasten	890.895	898.143	896.467	895.467	893.846
4.4 Overige lasten	1.713.935	1.352.111	1.352.111	1.352.111	1.352.111
<b>totaal lasten</b>	<b>16.818.119</b>	<b>16.180.518</b>	<b>15.653.265</b>	<b>15.521.600</b>	<b>15.373.896</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>426.865-</b>	<b>503.500-</b>	<b>91.000-</b>	<b>3.500-</b>	<b>3.500-</b>
<b>Saldo financiële bedrijfsvoering</b>	<b>1.097-</b>	<b>3.500</b>	<b>3.500</b>	<b>3.500</b>	<b>3.500</b>
<b>Saldo buitengewone baten en lasten</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Netto resultaat</b>	<b>427.962-</b>	<b>500.000-</b>	<b>87.500-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Met betrekking tot 2017 zijn de mutaties in de bestemmingsreserves niet meegenomen in het netto resultaat.

solvabiliteit 2	80%	77%	77%	77%	77%
liquiditeit	2,8	1,9	2,0	2,0	2,1
rentabiliteit	-2,6%	-3,2%	-0,6%	0,0%	0,0%

#### Rijksbijdragen

Bij het opstellen van de meerjarenbegroting was de verwachting dat de rijksbijdragen de komende jaren afnemen als gevolg van de daling van de leerlingenaantallen en het wegvallen van de fusiebekostiging. Echter door de toekenning van de werkdrukverminderingsgelden en de extra kleine scholentoeslag zullen de rijksbijdragen toenemen ten opzicht van de bedragen in de meerjarenbegroting.

#### Personeelslasten

Aangezien de werkdrukverminderingsgelden voornamelijk ingezet worden voor uitbreiding van personeel zullen de personeelslasten stijgen. Dit is nog niet verwerkt in de hierboven genoemde bedragen, die gebaseerd zijn op de in december 2017 goedgekeurde meerjarenbegroting.

#### Netto resultaat

Het netto resultaat in 2018 ad € 500.000 en in 2019 ad € 87.500 is op basis van de hierboven genoemde meerjarenbegroting. Als gevolg van de ontwikkelingen in 2018 zoals de toekenning van de werkdrukverminderingsgelden en de extra kleine scholen toeslag is de verwachting dat MeerderWeert vanaf 2019 een exploitatie heeft die in evenwicht is. Ook het feit dat in 2017 een voorziening voor langdurig zieken gevormd is, draagt hieraan bij omdat deze kosten al verwerkt zijn in 2017. Door bovenstaande ontwikkelingen is de verwachting dat het resultaat voor 2018 € 165.000 negatief bedraagt in plaats van € 500.000 negatief.

## 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 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. Begroting wordt ingezet als stuurinstrument voor de beheersing van activiteiten.

#### Risico's MeerderWeert:

- Leerlingenterugloop
- Wet Werk en Zekerheid en daardoor de kans op hogere ongewenste en niet te dragen verplichtingen
- Personele fricties
- Ontwikkeling en professionaliserings opdracht
- Werkdruk algemeen
- Hoog ziekteverzuim en eigen risicodragerschap
- Diverse bouwprojecten
- Onvoldoende doorpak is de samenwerking met Eduquaat
- De inrichting en betaalbaarheid van het gezamenlijke AZC
- De integratie van verschillende scholen, onderwijsconcepten in een verbindend KEC
- Bestuurbaarheid vanuit visie en betaalbaarheid van de organisatie

### B2. Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

In het koersplan van MeerderWeert worden een aantal onderdelen onderscheiden die hieronder genoemd worden. Er zijn veel risico's te onderkennen. Degene waarvan we inschatten dat deze op korte termijn een groot risico kunnen vormen hebben we onderstaand opgenomen. Dit overzicht is niet uitputtend maar geeft de prioritering weer. Per onderdeel zijn de belangrijkste risico's en onzekerheden beschreven:

#### Visie, missie en identiteit

- Doorvertaling van de MeerderWeert opdracht op alle niveaus met een - accent op de leerlingenzorg in het kader van passend onderwijs. Het realiseren van co educatief partnerschap en ouderbetrokkenheid.

#### Passend Onderwijs

- Het onvoldoende toegerust zijn om de uitgangspunten van passend onderwijs te realiseren.
- Onvoldoende bekend zijn met de kaderstelling wat van mensen in dit opzicht verwacht wordt. De mate van kwetsbaarheid van openstaan voor vernieuwing en het aankunnen van de ontwikkelingsopdracht in de praktijk.
- Het op zeer 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.
- Een Kennis en Expertisecentrum dat onvoldoende verankerd wordt in de uitgangspunten van passend onderwijs, en waar de ideologie (visie, missie) van het nieuwe centrum te weinig doorleefd gaat worden.

### **Kwaliteit**

- Risico – en aandachtscholen.
- Door verschillende aanleidingen en omstandigheden is het voor een aantal scholen belangrijk dat er extra aandacht en investering 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 anticiperen op de (grote) uitstroom van personeel (vergrijzing).

### **Organisatie en cultuur**

- Verlies van vertrouwen, verschil van inzicht, (rolneming)conflict tussen Raad van Toezicht en Raad van Bestuur.
- Onvoldoende functionerende GMR (onderbezet, 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 LEA.
- Onvoldoende passende samenwerking tussen MeerderWeert en Eduquaat.

### **Financiën**

- Een (uit het verleden) bewezen onvoorspelbare overheid.
- Teruglopend leerlingenaantal binnen MeerderWeert, waardoor fors minder budget beschikbaar is. Om de gevolgen hiervan inzichtelijk te maken wordt de leerlingprognose jaarlijks bijgesteld.
- 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 deze bouwactiviteiten.
- Onvoldoende duidelijke financiële onderleggers bij het realiseren en het exploiteren van het Kennis en Expertisecentrum.

### **Huisvesting en faciliteiten**

- Twee nieuwbouwprojecten in Weert: IKC Leuken en IKC Laar.

- Het (samen met andere partners) realiseren van een Kennis en Expertise-Centrum (KEC).
- Het onvoldoende pro actief inspelen op de leerlingenterugloop op de Laurentius school in combinatie met de Joannesschool.

#### Communicatie, ICT en PR

- Imagoschade door calamiteiten en/of incidenten. Onvoldoende MeerderWeert beleid ter zake.

#### Planning en controlcyclus

Om bovenstaande risico's te mitigeren, wordt er binnen MeerderWeert gewerkt volgens een planning en controlcyclus. Er wordt onder andere gebruik gemaakt van een jaarbegroting, een meerjarenbegroting, een meerjarenonderhoudsplan, een investeringsplan en een leerlingenprognose om zoveel mogelijk inzicht te krijgen in en waar mogelijk grip te krijgen op bovengenoemde risico's.

#### B3. Rapportage van de Raad van Toezicht

In het Verslag Raad van Toezicht over 2017 op bladzijde 9 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 2017

	2017	2016		2017	2016
<b>Vaste activa</b>			<b>Eigen vermogen</b>		
Materiële vaste activa	€ 3.566.911	€ 3.677.842	Eigen vermogen	€ 5.471.020	€ 5.898.981
<b>Vlottende activa</b>			<b>Voorzieningen</b>	€ 1.151.533	€ 834.355
Vorderingen	€ 1.098.283	€ 1.591.502	<b>Vreemd vermogen</b>		
Liquide middelen	€ 3.622.233	€ 3.196.997	Kortlopende schulden	€ 1.664.874	€ 1.733.005
<b>Totaal vlottende activa</b>	€ 4.720.516	€ 4.788.499			
<b>Totaal activa</b>	€ 8.287.427	€ 8.466.341	<b>Totaal passiva</b>	€ 8.287.427	€ 8.466.341

#### Kasstroom

De ontwikkelingen in de operationele activiteiten en de investeringsactiviteiten in 2017 hebben geleid tot een toename van de liquide middelen van € 425.235.

Exploitatierkening	2017	2016
Rijksbijdragen	€ 15.479.094	€ 15.092.039
Ov. overheidsbijdragen	€ 262.773	€ 207.072
Overige baten	€ 649.387	€ 573.944
<b>Totaal Baten</b>	<b>€ 16.391.254</b>	<b>€ 15.873.055</b>
Personeelslasten	€ 13.859.494	€ 13.222.369
Afschrijvingen	€ 353.795	€ 374.481
Huisvestingslasten	€ 890.895	€ 911.002
Overige lasten	€ 1.713.935	€ 1.486.218
<b>Totaal Lasten</b>	<b>€ 16.818.119</b>	<b>€ 15.994.070</b>
<b>Saldo Baten en Lasten</b>	<b>€ -426.865</b>	<b>€ -121.015</b>
Financiële baten en lasten	€ -1.097	€ 7.758
<b>Totaal resultaat</b>	<b>€ -427.962</b>	<b>€ -113.257</b>

Het resultaat van het jaar is verwerkt in het Eigen Vermogen per ultimo jaar.

### 8.3.2 Kengetallen vanuit de balans (algemene analyse)

Hieronder volgt een nadere analyse van de kengetallen, die op basis van de jaarcijfers over 2017 tot stand zijn gekomen.

#### Het vermogens- en budgetbeheer

Kengetallen	2017	2016	Norm/Signaleringsgrens
<i>Vermogensbeheer</i>			
Solvabiliteit	80%	80%	ondergrens: 30%
<i>Budgetbeheer</i>			
Current ratio (Liquiditeit)	2,8	2,8	< 0,75
Rentabiliteit	-2,6%	-0,7%	< -/- 10%
<i>Exploitatiekenngetallen</i>			
Huisvestingsratio	5,5%	5,8%	maximaal 10%
<i>Weerstandsvermogen</i>			
Weerstandsvermogen I	12%	15%	tussen 5% en 20% afhankelijk van risicoprofiel.
Weerstandsvermogen II	33%	37%	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 2017

### In relatie tot de begroting 2017

(bedragen x € 1.000)	Realisatie 2017	Begroting 2017	Vershil
<b>Baten</b>			
Rijksbijdragen	15.479	14.766	713
Overige overheidsbijdragen	263	213	50
Overige baten	649	337	312
<b>Totaal baten</b>	<b>16.391</b>	<b>15.316</b>	<b>1.075</b>
<b>Lasten</b>			
Personeelslasten	13.858	13.036	-822
Afschrijvingen	354	359	5
Huisvestingslasten	891	881	-10
Overige lasten	1.714	1.267	-447
<b>Totaal lasten</b>	<b>16.817</b>	<b>15.543</b>	<b>-1.274</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>-426</b>	<b>-227</b>	<b>-199</b>
Financiële baten/lasten	-1	9	-10
<b>Netto resultaat</b>	<b>-427</b>	<b>-218</b>	<b>-209</b>

Mutaties in de bestemmingsreserves zijn niet meegenomen in het netto resultaat.

## **Baten:**

### *Rijksbijdragen*

De stijging van de rijksbijdragen wordt veroorzaakt door een aantal invloeden. Naast de hogere personele bekostiging als gevolg van indexering schooljaar 2016-2017 is hogere personele bekostiging en personeels- en arbeidsmarktbeleid a.g.v. groei van het aantal leerlingen en meer Prestatiebox gelden door verhoging van het bedrag per leerling. Deze verhogingen zijn oorspronkelijk niet opgenomen in de begroting. Daarnaast is er extra bekostiging ontvangen van € 137.000 ten behoeve van asielzoekerskinderen en overige vreemdelingen. Tenslotte is er een vergoeding inzake de lerarenbeurs ontvangen. Ook deze zijn niet voorzien.

### *Overige overheidsbijdragen*

De bijdragen van de gemeente is hoger dan begroot o.a. als gevolg hogere vergoedingen en een aanvullende projectsubsidie van de gemeente Nederweert.

### *Overige baten*

De baten zijn hoger dan voorzien. In 2017 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.

## **Lasten:**

### *Personeelslasten*

De lasten zijn € 576.000 hoger uitgevallen dan begroot. Dit komt vooral door meer personeelsinzet als gevolg van ontvangen vergoedingen voor asielzoekerskinderen en overige vreemdelingen, personele groeibekostiging, lerarenbeurs en detacheringen. Daarnaast is er in 2017 een voorziening gevormd voor langdurig zieken. De kosten hiervoor bedragen bijna € 247.000.

### *Afschrijvingen*

De afschrijvingskosten zijn nagenoeg conform begroting.

### *Huisvestingslasten*

De huisvestingslasten zijn € 9.000 hoger dan begroot. Deze hogere kosten zijn voornamelijk het resultaat van aan de ene kant € 42.000 lagere energiekosten en aan de andere kant hogere schoonmaakkosten en hogere kosten inzake klein onderhoud, respectievelijk € 3.000 en € 43.000. Daarnaast zijn de overige lasten € 5.000 hoger.

### *Overige lasten*

De overige lasten zijn hoger dan begroot. Naast de toename van de ICT kosten van € 153.000 ten opzichte van de begroting zijn er ook hogere administratielasten ad € 44.000 en hogere diverse lasten ad € 194.000.

## In relatie tot voorgaand jaar

(bedragen x € 1.000)	Realisatie 2017	Realisatie 2016	Verschil
<b>Baten</b>			
Rijksbijdragen	15.479	15.092	387
Overige overheidsbijdragen	263	207	56
Overige baten	649	574	75
<b>Totaal baten</b>	<b>16.391</b>	<b>15.873</b>	<b>518</b>
<b>Lasten</b>			
Personeelslasten	13.858	13.223	-635
Afschrijvingen	354	374	20
Huisvestingslasten	891	911	20
Overige lasten	1.714	1.486	-228
<b>Totaal lasten</b>	<b>16.817</b>	<b>15.994</b>	<b>-823</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>-426</b>	<b>-121</b>	<b>-305</b>
Financiële baten/lasten	-1	8	-9
<b>Netto resultaat</b>	<b>-427</b>	<b>-113</b>	<b>-314</b>

Mutaties in de bestemmingsreserves zijn niet meegenomen in het netto resultaat.

### **Baten:**

#### *Rijksbijdragen*

Ondanks de afname van het aantal leerlingen stijgen de rijksbijdragen ten opzicht van vorig jaar. Dit is mede het gevolg van de verhoging van de personele bekostiging door het ministerie van OCW, de indexering van het schooljaar 2016-2017, de groeibekostiging en de bekostiging asielzoekers en overige vreemdelingen.

#### *Overige overheidsbijdragen*

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

#### *Overige baten*

De baten zijn hoger dan vorig jaar. In 2017 zijn meer projectgelden ontvangen en is ook de detacheringsopbrengst hoger.

### **Lasten:**

#### *Personeelslasten*

De personeelslasten zijn hoger dan vorig jaar doordat er meer personeel werkzaam is. Daarnaast is er in 2017 een voorziening gevormd voor langdurig zieken. De kosten hiervoor bedragen bijna € 247.000.

#### *Huisvestingslasten*

De lasten in 2017 zijn nagenoeg gelijk aan die van 2016.

#### *Overige lasten*

De overige lasten zijn € 228.000 hoger dan vorig jaar. Voornamelijk als gevolg van de hogere ICT kosten, hogere kosten leermiddelen en meer kosten in verband met deskundigenadvies.



### 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
2017	82,4	n.n.b.
2016	82,7	81,1
2015	83,6	81,6
2014	85,6	82,5
2013	85,0	82,6
2012	85,7	82,7
2011	87,9	82,7
2010	86,2	82,8

Het aandeel personeelslasten is in 2017 gedaald ten opzichte van de totale lasten maar ligt naar verwachting hoger dan het landelijk gemiddelde in 2017.

### 8.3.5 Treasury verslag

#### Treasury statuut

De Raad van Bestuur van de stichting heeft in 2016 een gewijzigd treasurystatuut vastgesteld. Dit statuut is ongewijzigd ook geldig voor 2017.

#### Treasury beleid

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 2017 heeft MeerderWeert alleen gebruik gemaakt van depositorekeningen. Dit betreffen direct opvraagbare tegoeden.

Ook de liquide middelen zijn direct opeisbaar.

MeerderWeert heeft voldoende liquide middelen en hoeft daardoor geen middelen aan te trekken.

### 8.3.6 Toekomstige financiële ontwikkelingen: risico beheersing

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.

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
- afname/wegvallen gemeentelijke budgetten
- 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 2018

De begroting voor 2018 resulteert in een negatief resultaat. Het verlies komt ten laste van de algemene reserve.

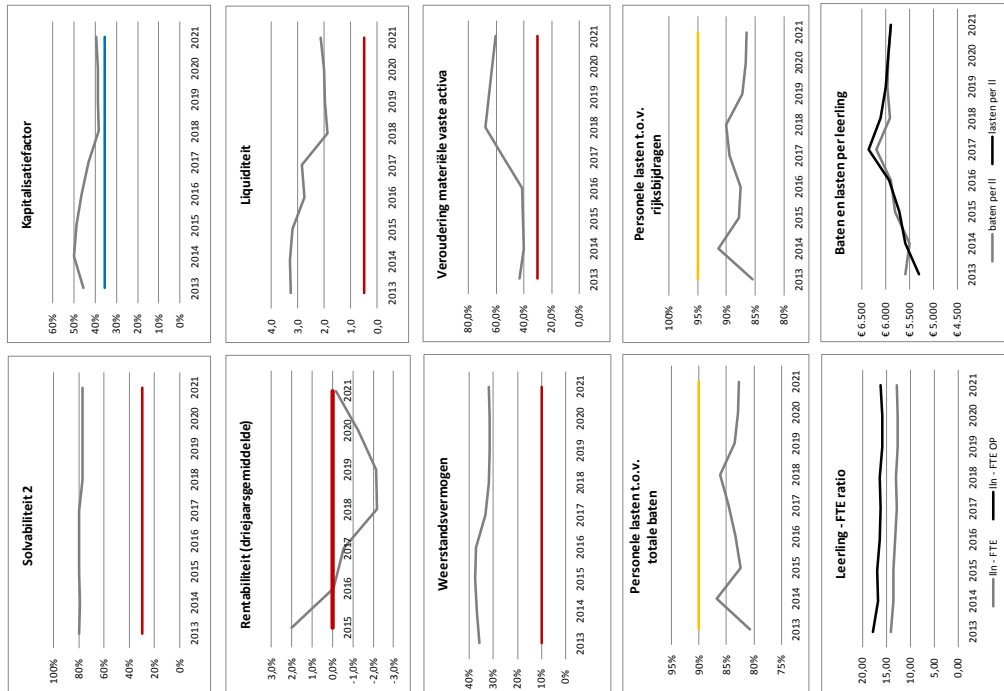
(bedragen x € 1.000)	2018
<b>Baten</b>	
Rijksbijdragen	15.011
Overige overheidsbijdragen	277
Overige baten	389
<b>Totaal baten</b>	<b>15.677</b>
<b>Lasten</b>	
Personeelslasten	13.521
Afschrijvingen	409
Huisvestingslasten	898
Overige lasten	1.352
<b>Totaal lasten</b>	<b>16.180</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>-503</b>
Financiële baten en lasten	3
<b>Netto resultaat</b>	<b>-500</b>

### 8.3.9 Toetsingskader Financiële positie schoolbesturen in het Primair Onderwijs

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 2017 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	
<b>1. Vermogensbeheer</b>										
solvabiliteit 2	79%	79%	80%	80%	80%	77%	77%	77%	77%	
kapitalisatiefactor	46%	50%	49%	46%	43%	38%	39%	39%	40%	
kapitalisatiefactor (incl. privaot vermogen)	46%	50%	49%	46%	n.v.t.	38%	39%	39%	n.v.t.	
<b>2. Budgetbeheer</b>										
rentabiliteit	5,3%	-1,2%	1,7%	-0,7%	2,6%	-3,2%	-0,6%	0,0%	0,0%	
rentabiliteit (driejaarsgemiddelde)	< 0%	2,0%	0,0%	-0,6%	0,0%	-2,2%	-2,1%	-1,3%	-0,2%	
verschil netto resultaat - begroot resultaat	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,9	2,0	2,0	2,1	
liquiditeit (current ratio)	3,3	3,3	3,2	2,8	2,8	9,4%	10,4%	10,8%	12,1%	
netto werkkapitaal	22,9%	25,8%	23,8%	19,2%	18,6%	315-€	72-€	413-€	88-€	
ontwikkeling resultaat t.o.v. vorig jaar (x1.000)	€ 1.062-	€ 455	€ 386-	€ 192-	€ 315-	€ 425	€ 1.583-	€ 152	€ 60	
ontwikkeling liquiditeit t.o.v. vorig jaar (x1.000)	€ 163-	€ 464-	€ 569-	€ 425	€ 1.583-	€ 425	€ 1.583-	€ 152	€ 60	
<b>3. Weerstandsvermogen</b>										
weerstandsvermogen	36%	37%	38%	37%	33%	32%	31%	31%	32%	
weerstandsvermogen PO	21%	21%	20%	15%	12%	6%	6%	7%	7%	
<b>4. Evaluatiekenngetallen</b>										
rijksbijdragen / totale baten	94,3%	94,9%	93,8%	95,1%	94,4%	95,7%	95,7%	95,7%	95,7%	
overige overheidsbijdragen / totale baten	1,4%	1,3%	1,4%	1,3%	1,6%	1,8%	1,8%	1,8%	1,8%	
overige baten / totale baten	4,3%	3,8%	4,8%	3,6%	4,0%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	
personele lasten / totale baten (max. 90%)	80,7%	86,8%	82,4%	83,3%	84,6%	86,2%	83,5%	82,9%	82,7%	
totale baten / rijksbijdragen	107,4%	105,3%	106,6%	105,2%	105,9%	104,4%	104,5%	104,5%	104,5%	
totale lasten / rijksbijdragen	100,6%	106,9%	105,0%	106,0%	108,7%	107,8%	105,1%	104,5%	104,6%	
personele lasten / rijksbijdragen (max. 95%)	85,5%	91,5%	87,8%	87,6%	89,5%	90,1%	87,2%	86,6%	86,5%	
materiële lasten / rijksbijdragen	15,1%	15,4%	17,2%	18,4%	19,1%	17,7%	17,8%	17,9%	18,1%	
huusvestingsratio (max. 10%)	4,2%	3,8%	6,0%	5,8%	5,5%	5,8%	5,9%	6,0%	6,0%	
veroudering mat. vaste activa (min. 30%)	43,4%	40,1%	41,0%	41,6%	55,0%	67,5%	65,1%	62,8%	60,4%	
materiële vaste activa per leerling	€ 926	€ 943	€ 1.089	€ 1.366	€ 1.348	€ 1.546	€ 1.531	€ 1.494	€ 1.458	
voorziening per leerling	€ 201	€ 340	€ 292	€ 310	€ 435	€ 226	€ 282	€ 267	€ 298	
baten per leerling (excl. financiële baten)	€ 5.602	€ 5.507	€ 5.803	€ 5.896	€ 6.192	€ 5.916	€ 5.963	€ 5.950	€ 5.900	
lasten per leerling (excl. financiële lasten)	€ 5.317	€ 5.586	€ 5.713	€ 5.941	€ 6.354	€ 6.106	€ 5.997	€ 5.952	€ 5.902	
index baten per leerling	102	100	105,4	107,1	112,5	107,4	108,3	108,1	107,2	
index lasten per leerling	95	100	102,3	106,4	113,7	109,3	107,4	106,5	105,7	
<b>5. Personeels- en leerlingkenngetallen</b>										
percentage directe	6,3%	5,7%	5,9%	5,8%	5,8%	5,9%	5,3%	5,3%	5,4%	
percentage OP	7,2%	80,4%	80,3%	80,5%	79,4%	79,1%	79,8%	79,5%	79,5%	
percentage onderwijs OOP/OBP	14,9%	13,9%	13,8%	13,7%	14,8%	15,0%	14,9%	14,9%	15,1%	
leerling - FTE ratio	14,09	13,53	13,63	13,23	12,88	13,09	12,76	12,76	12,92	
leerling - directe ratio	224,43	236,08	231,76	226,22	222,44	222,69	235,45	235,27	238,99	
leerling - OP ratio	17,88	16,83	16,97	16,43	16,22	16,54	15,98	15,99	16,25	
leerling - OOP ratio	94,23	97,35	98,85	96,83	87,07	87,17	85,86	85,79	85,69	
index leerling - FTE ratio	104	100	101	98	95	97	94	94	96	
index leerling - directe ratio	95	100	98	96	94	94	101	101	101	
index leerling - OP ratio	106	100	101	98	96	98	95	95	97	
index leerling - OOP ratio	97	100	102	99	89	88	88	88	88	