

Jaarverslag 2018

Stichting Wolderwijs
Dijkhuizen 28
7961 AK Ruinerwold

Telefoon: 0522-820000
Email: info@wolderwijs.nl
Internet: www.wolderwijs.nl



Inhoudsopgave jaarverslag

Voorwoord	3
Verantwoording raad van toezicht	4
Bestuursverslag:	
1. Maatschappelijke opdracht	7
1.1 Kernwaarden, missie en visie	7
1.2 Beschrijving van de stichting	8
1.3 Organogram	8
1.4 Stakeholders	8
1.5 Succesbepalende factoren	9
1.6 Kerncijfers en kengetallen	10
1.7 Leerlingaantallen	11
2. Interne bedrijfsvoering	12
2.1 Algemeen	12
2.2 Succesbepalende factoren	12
2.3 Kwaliteit personeel	12
2.4 Ziekteverzuim	14
2.5 Samenwerkingen	14
2.6 Prestatiebox	16
2.7 Werkdrukvermindering	16
3. Klanten (ouders en leerlingen)	18
3.1 Algemeen	18
3.2 Succesbepalende factoren	18
3.3 Tevredenheidsonderzoek	18
3.4 Marktaandeel	19
3.5 Klachtenregeling	19
4. Ontwikkeling en groei	20
4.1 Algemeen	20
4.2 Succesbepalende factoren	20
4.3 Onderwijskwaliteit	21
4.4 Strategisch beleidsplan	22
4.5 Overig personeelsbeleid	24
4.6 AVG	25
5. Financiën	26
5.1 Algemeen	26
5.2 Succesbepalende factoren	26
5.3 Financiën verslagjaar	26
5.4 Treasuryverslag	31
6. Continuïteitsparagraaf	32
6.1 Algemeen	32
6.2 Financiële rapportage	32
6.3 Overige rapportages	33
Bijlagen:	
A. Overzicht scholen	36
B. Samenstelling centrale organen	37
C. Lijst van afkortingen	38
Jaarrekening 2018	39

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag 2018 van Stichting Wolderwijs. Stichting Wolderwijs verzorgt het openbaar primair onderwijs in de gemeente De Wolden.

Het jaarverslag is voor een groot deel opgesteld conform een model waarbij jaarlijks vooraf ambitieuze doelen worden opgesteld, deze tussentijds worden gecontroleerd en achteraf worden beschouwd op het behalen ervan; een prestatie-meetsysteem. De belangrijkste te behalen doelen in 2018 zijn beschreven in het strategisch beleidsplan van Stichting Wolderwijs. Deze doelen en de realisatie ervan worden behandeld in dit jaarverslag. Daarnaast worden de jaarlijks terugkerende onderwerpen behandeld.

Het jaarverslag 2018 is, na voorafgaande goedkeuring door de raad van toezicht op 20 mei 2019, vastgesteld door het bestuur van Stichting Wolderwijs. De bevoegdheid daartoe is geregeld in artikel 12 van de statuten van Stichting Wolderwijs.

Stichting Kindcentra Wolderwijs (verbonden partij):

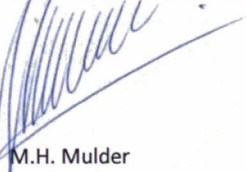
Stichting Wolderwijs (onderwijs) en Stichting Kindcentra Wolderwijs (kinderopvang) werken intensief samen aan de ontwikkeling van vier IKC's binnen de multifunctionele accommodaties in de plaatsen De Wijk, Ruinen, Ruinerwold en Zuidwolda. Met ingang van 2019 is ook de locatie in Veeningen gestart met IKC-vorming. Naast deze IKC's zijn er twee locaties voor peuterspelen in Linde en Echten.

Het gezamenlijke doel is het opzetten, ontwikkelen, organiseren en in standhouden van integrale kindcentra (IKC's), alwaar kinderen in de leeftijd van nul tot en met twaalf jaar gedurende de dag kunnen komen om te leren, te spelen, zich te ontwikkelen en anderen te ontmoeten. IKC staat voor één organisatie waarbinnen onderwijs, kinderopvang en overige maatschappelijke activiteiten worden aangeboden. De activiteiten zijn ondergebracht in twee verschillende stichtingen, voor zowel onderwijs als kinderopvang. Dit is een wettelijk vereiste. Stichting Wolderwijs en Stichting Kindcentra Wolderwijs bieden tezamen een totaalpakket op het gebied van educatie, opvang, ontwikkeling, zorg, welzijn en vrije tijd.

De raad van toezicht en het college van bestuur van Stichting Wolderwijs zijn dezelfde als die van Stichting Kindcentra Wolderwijs. Er is sprake van overheersende zeggenschap (100%), wat betekent dat het verbonden partijen zijn.

Jaarlijks vindt er verrekening van kosten plaats tussen beide stichtingen middels een doorbelasting.

Ruinerwold, 20 mei 2019,



M.H. Mulder
Bestuurder

Verantwoording raad van toezicht

Good governance:

De wet "Goed onderwijs, goed bestuur" stelt als voorwaarde dat iedere rechtspersoon die met publieke gelden scholen in stand houdt, het interne toezicht op het bestuur goed regelt. Met ingang van 2017 geldt dat er sprake is van scheiding tussen uitvoering (college van bestuur) en toezicht (raad van toezicht). Stichting Wolderwijs onderschrijft de "code goed bestuur in het primair onderwijs", die is vastgesteld door de PO-Raad.

Met ingang van 2017 zijn in het reglement college van bestuur en raad van toezicht (tevens managementstatuut) de verantwoordelijkheden, taken, bevoegdheden en werkwijzen van het college van bestuur, de raad van toezicht en de directeuren beschreven. In dit reglement zijn tevens de verschillende mandaten vastgelegd.

Het college van bestuur heeft de algemene eindverantwoordelijkheid voor de instandhouding van de scholen en is resultaatverantwoordelijk voor de kwaliteit, de opbrengsten en de bedrijfsvoering.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het toezicht op het beleid van het college van bestuur en op de algemene gang van zaken in de stichting.

Stichting Wolderwijs en Stichting Kindcentra Wolderwijs worden door dezelfde RvT, bestuurder en bestuursbureau ondersteund. De administraties zijn strikt gescheiden en er vindt onderling een doorbelasting van kosten plaats (zie verder). Stichting Wolderwijs heeft periodiek afstemming met TrEF Onderwijs&PlusKinderopvang en Stichting Welzijn De Wolden over de IKC-ontwikkelingen binnen de gemeente De Wolden.

Activiteiten:

De RvT heeft een werkplan RvT 2018-2019 vastgesteld en na bespreking met de GMR in uitvoering genomen. In dit werkplan staan de activiteiten beschreven die de RvT zich voorneemt om op te pakken (zie verder).

De RvT heeft in 2018 twaalf keer vergaderd. Twee keer heeft een overleg met de GMR plaatsgevonden. Daarnaast is er vijf keer intern vergaderd (zonder bestuurder en notulist), soms separaat, soms voorafgaand aan het overleg met de bestuurder.

De verschillende RvT-commissies zijn een aantal keren bijeen geweest om specifieke zaken te bespreken en voor te bereiden. De commissie financiën en kwaliteit, waarin twee RvT-leden zitting hebben, heeft jaarlijks overleg met de controlerend accountant met betrekking tot het jaarverslag (waar de jaarrekening onderdeel van uitmaakt).

De werkgeverscommissie/remuneratiecommissie voert periodiek gesprekken met de bestuurder met als rode draad de gestelde doelen en de bereikte resultaten. De commissie personeel/HRM/juridische zaken wordt door de bestuurder geraadpleegd bij belangrijke personele en/of juridische aangelegenheden.

Vanuit het werkplan van de RvT, uit het oogpunt van toezicht houden, hebben gesprekken met diverse geledingen plaatsgevonden (directeuren, IKC-medewerkers, IB'ers, medewerkers bestuursbureau, etc.). De resultaten hiervan zijn besproken in het overleg tussen RvT en bestuurder.

Belangrijke besluiten en processen

De RvT heeft goedkeurende besluiten genomen conform zijn statutaire taken. Het jaarverslag 2017 en de begroting 2019 van Stichting Wolderwijs, inclusief het bestuursformatieplan, zijn goedgekeurd.

Met Stichting Bijeen, eveneens actief in primair onderwijs in Hoogeveen, zijn diverse verkennende besprekingen gevoerd over de voordelen van een mogelijke samenwerking of een fusie. In 2019 is in gezamenlijkheid besloten niet te willen fuseren. Het rooster van aftreden RvT is gezien deze ontwikkeling en met instemming van de GMR aangepast.

De benoemingsadviescommissie RvT, die in 2018 werd ingericht was 'on hold' gezet tot het moment dat er begin 2019 besloten is niet te gaan fuseren.

Vergoedingen raad van toezicht:

De vergoedingen die de RvT-leden ontvangen zijn bepaald conform de handleiding van de Vereniging van Toezichthouders in het Onderwijs. Deze vergoedingen zijn vermeld bij onderdeel A.1.8 van de jaarrekening en vallen ruim binnen de regelgeving van de overheid en de Wet Normering Topinkomens (WNT).

Besluiten met tegengesteld belang:

De RvT heeft geen besluiten genomen en onderwerpen besproken waarbij een tegengesteld belang werd gemeld dan wel aan de orde was.

Samenstelling raad van toezicht, nevenfuncties en commissies:

De heer drs. J.H. Sauer, voorzitter	Adviseur Rijksoverheid
Mevrouw ing. A.C.S. de Vries, lid	Kwaliteitsmanager
Mevrouw mr. I.J. Voetelink, lid	Directeur-bestuurder Burgemeester Harmsmaschool Gorredijk
De heer drs. J.B. van Klinken, lid	Voormalig docent/opleider Pabo Meppel
De heer mr. M.D.M. Stadhouders, lid	Senior jurist Hogeschool Windesheim Zwolle

De samenstelling van de RvT-commissies is opgenomen in bijlage B van het jaarverslag.

Functionerings- en evaluatiegesprekken bestuurder en RvT:

Tussen de bestuurder en de remuneratie- en werkgeverscommissie hebben twee functioneringsgesprekken plaatsgevonden op basis van vooraf gemaakte afspraken. Voor beoordeling wordt een tevoren overeengekomen format gebruikt. Het resultaat is dat de bestuurder in 2018 de afspraken is nagekomen of goed heeft kunnen uitleggen waarom moest worden afgeweken.

De RvT heeft zijn eigen functioneren geëvalueerd in het licht van de code. Daarbij kwam naar voren dat het toezicht adequaat functioneert. Het functioneren van de RvT en bestuurder is ook positief gewaardeerd door de bestuurder en de GMR.

Bijstellingen zijn afgesproken in de wijze van tijdige en volledige informatievoorziening. In 2018 is gewerkt met een werkplan RvT 2018-2019, dat voorziet in werkzaamheden waarbij de RvT op bredere schaal informatie verzamelt over het reilen en zeilen van Stichting Wolderwijs en haar bestuur. Zoals op scholen, bij staffunctionarissen, directies, accountant, GMR en op verschillende domeinen als regeldruk, loyaliteit, reputatie, cultuur en kwaliteitsbewustzijn.

Besproken onderwerpen tijdens de vergaderingen van de raad van toezicht met de bestuurder:

De besproken onderwerpen kenmerken zich door de statutaire verplichtingen van de RvT en de bestuurder en de gemaakte afspraken. Daarnaast worden continu gegevens, visies en ideeën uitgewisseld met betrekking tot belangrijke ontwikkelingen en de kansen en risico's binnen Stichting Wolderwijs en haar omgeving.

Algemeen en werkgeverschap:

- Voortgang en de resultaten strategisch beleidsplan 2015-2019;
- Verkenning van de inhoud van het strategisch beleidsplan voor de jaren 2019-2023;
- Gesprekken over regionale samenwerking/fusie;
- Onderzoek en verkenning van en eerste gesprekken over een fusie met stichting Bijeen uit Hoogeveen;
- Voortgang in de samenwerking met Gemeente De Wolden;
- Stand van zaken passend onderwijs in de Regio Meppel, Hoogeveen en Steenwijk;
- Vergroting c.q. behoud van marktpositie van Wolderwijs in relatie tot de concurrentie;
- Functioneren bestuurder;
- Functioneren RvT;
- Relatie en samenwerking met de GMR;
- Perspectief integrale kindcentra (IKC) en brede school;
- Relatie onderwijs en kinderopvang en het belang van samenwerking bij gescheiden bedrijfsvoering;
- ICT-beleidsplan;
- Kwaliteit van het onderwijs.

Financiën en kwaliteit:

- Zichtbaarheid van resultaten van investeringen in onderwijs;
- Stand van zaken en problemen in de leerlingbegeleiding. Hiervoor is een aparte thema-avond belegd;
- Opvallende ontwikkelingen van de kwaliteit en de opbrengsten van het onderwijs;
- Voorbereiding op nieuw inspectiekader en interpretatie van de inspectierapportages;
- Ontwikkeling van IKC's;
- Begroting 2019;
- Jaarverslag 2017;
- Rapportage van accountant 2017;
- Bestuursrapportages;
- Tevredenheidsonderzoeken onder medewerkers, ouders en kinderen c.q. de voorgenomen maatregelen.

Personeel, HRM en juridisch:

- Bestuursformatieplan en ontwikkeling personeelsformatie goedgekeurd;
- Regeling werving en selectie RvT-leden vastgesteld;
- Rooster van aftreden RvT-leden herzien;
- Medezeggenschap en samenwerking met GMR;
- Vertrek van directeuren en opbouw directieteam;
- Verzuim van medewerkers en verzuimbeleid;
- Vervangings- en schaarste problematiek van leerkrachten.

Stichting Kindcentra Wolderwijs (verbonden partij):

Het beoogde doel van de verbonden partijen is te komen tot een toegevoegde waarde die groter is dan de som der afzonderlijke delen. De RvT ziet nauwlettend toe op het ontwikkel- en bouwproces dat zich voltrekt, zowel intern op de realisatie van doelstellingen als extern ten aanzien van wet- en regelgeving. Een IKC heeft voor meerdere partijen een grote meerwaarde zoals:

- Een doorgaande ontwikkelingslijn;
- Een dag- en weekindeling die past enerzijds bij de talentontwikkeling van het kind en anderzijds de dag- en weekindeling van de thuissituatie van het kind;
- Onderlinge uit- en eventuele inwisselbaarheid van medewerkers van respectievelijk kinderopvang c.q. onderwijs;
- Functiedifferentiatie en functiegroei binnen beide functiehuisen;
- Onderlinge kennisdeling en -uitwisseling.

Raad van toezicht en VTOI:

De RvT van beide stichtingen is aangesloten bij de VTOI-NVTK; leden van de RvT volgen zowel VTOI-scholing als congressen. De voorzitter bezoekt de ledenvergaderingen. De RvT streeft ernaar in zijn werkwijze de raadgevingen van de VTOI na te leven: onderdeel hiervan is dat de RvT periodiek zijn eigen handelen (intern) evalueert en, indien nodig, verbeterlagen doorvoert. De RvT heeft tot dusver zijn evaluaties intern zonder externe begeleiding uitgevoerd.

De RvT spreekt zijn grote waardering uit voor al het werk dat door de medewerkers van Stichting Wolderwijs en Stichting Kindcentra Wolderwijs in 2018 is verricht. Hierbij is bovendien een buitengewoon compliment op zijn plaats voor de wijze waarop dit werk door de bestuurder, de directies en alle medewerkers wordt uitgevoerd: toegewijd, betrokken en professioneel.

Namens de raad van toezicht,

J.H. Sauer
Voorzitter

1. Maatschappelijke opdracht

1.1 Kernwaarden, missie en visie

Stichting Wolderwijs verzorgt openbaar basisonderwijs op basis van een zestal kernwaarden/wezenskenmerken:

- Iedereen is welkom: De openbare basisscholen staan open voor alle kinderen, ongeacht levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, afkomst, geslacht of seksuele geaardheid;
- Iedereen is benoembaar: Benoembaarheid op de openbare basisscholen geldt voor iedereen, ongeacht levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, afkomst, geslacht of seksuele geaardheid;
- Wederzijds respect: De openbare basisscholen houden rekening met en gaan uit van wederzijds respect voor de levensbeschouwing of godsdienst van alle leerlingen, ouders en personeelsleden;
- Waarden en normen: De openbare basisscholen besteden actief aandacht aan uiteenlopende levensbeschouwelijke, godsdienstige en maatschappelijke waarden;
- Van en voor de samenleving: De openbare basisscholen zijn van en voor de samenleving en betrekken leerlingen, ouders en personeelsleden actief bij de besluitvorming over doelstellingen en werkomstandigheden en stemmen af met externe betrokkenen en belanghebbenden;
- Levensbeschouwing en godsdienst: De openbare basisscholen bieden de gelegenheid om levensbeschouwelijk vormings- of godsdienstonderwijs te volgen.

Stichting Wolderwijs biedt alle kinderen een optimale ontwikkeling van hun kwaliteiten en talenten. Daarnaast wordt alle leerlingen en hun leerkrachten een veilig en plezierig schoolklimaat geboden. Het onderwijs en de organisatie krijgen vorm vanuit het motto: "Het kind staat centraal". De missie die hiermee samenhangt luidt:

- Elk kind is uniek, verschillen zijn vanzelfsprekend;
- Elk kind moet zich als mens optimaal kunnen ontplooiën, individueel en sociaal;
- Ouders zijn de partners, belanghebbenden en klanten van de school;
- De scholen vormen een lerende organisatie, waarin professionals met elkaar verantwoordelijk zijn voor de kwaliteit van het onderwijs;
- Scholen kunnen veel van elkaar leren;
- Het bestuur stelt de scholen in staat de missie te realiseren.

Elke school vertaalt deze missie naar haar eigen missie en visie. Deze schoolvisies worden vertaald naar de schoolplannen en schooljaarplannen.

Vanuit de kernwaarden en de missie volgt de visie, die gericht is op de toekomst. De visie is:

- Het bieden van excellent onderwijs op alle scholen;
- Het bundelen van de krachten;
- Het voortdurend werken aan de ontwikkeling van gemotiveerde en betrokken medewerkers;
- Het op een enthousiaste en inspirerende wijze stimuleren van de groei van ieder kind.

Onze missie en visie worden gedragen door de volgende kernwaarden:

- Passie;
- Vakbekwaam;
- Samenwerken;
- Toekomstgericht.

De missie en visie worden vertaald in concrete doelen. Dit jaarverslag geeft inzicht in de prestaties op en de relatie tussen vier essentiële perspectieven binnen de organisatie:

- Interne bedrijfsvoering;
- Klanten (ouders en leerlingen);
- Ontwikkeling en groei;
- Financiën.

De doelen (succesbepalende factoren; zie 1.5) voor 2018 en de realisatie ervan worden aan de hand van deze perspectieven in het jaarverslag toegelicht.

Met de kernwaarden, missie en visie als basis draagt Stichting Wolderwijs te allen tijde zorg voor een verantwoorde spreiding van het openbaar onderwijs in de gemeente De Wolden.

In 2019 worden de kernwaarden, missie en visie geactualiseerd gedurende het proces van de totstandkoming van het strategisch beleidsplan 2019-2023.

1.2 Beschrijving van de stichting

Stichting Wolderwijs heeft als doel het geven van openbaar primair onderwijs aan de scholen die onder haar bevoegd gezag vallen.

Ultimo 2018 vallen onder Stichting Wolderwijs tien basisscholen waarvan zes met minder dan 100 leerlingen en vier met meer dan 100 leerlingen.

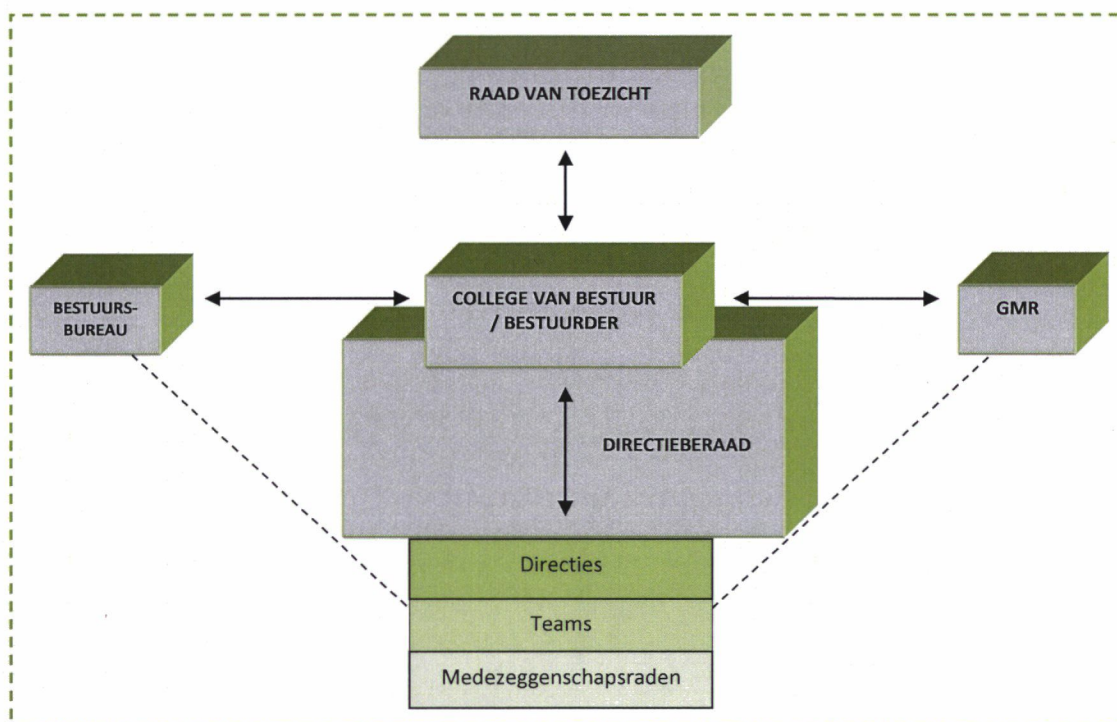
De zes scholen met minder dan 100 leerlingen zijn: 't Echtenest (Echten), De Klimtoren (Drogteropslagen), De Bosrand (Kerkenveld), Het Veldboeket (Veeningen), De Wezeboom (Oosteinde) en De Rozebottel (Koekange).

De vier scholen met meer dan 100 leerlingen zijn: 't Oelebröd (Ruinen), Het Groene Hart (Zuidwolde), De Dissel (Ruinerwold) en De Horst (De Wijk).

De directeuren hebben zitting in het directiebestuur (DB). De bestuurder is bij het tweede deel van alle DB-vergaderingen aanwezig.

1.3 Organogram

De organisatiestructuur van Stichting Wolderwijs in 2018 is in onderstaand schema weergegeven:



1.4 Stakeholders

Stichting Wolderwijs bestaat en werkt binnen een maatschappelijke omgeving. Deze omgeving beïnvloedt de organisatie en andersom beïnvloedt de organisatie de omgeving. Er zijn verschillende belanghebbenden, stakeholders genoemd. Voor stakeholders is het van belang dat zij geïnformeerd worden over wat de huidige activiteiten en toekomstplannen van Stichting Wolderwijs zijn, zodat zij kunnen inschatten wat voor invloed deze activiteiten en plannen op hen kunnen hebben. Hierna wordt onderscheid gemaakt tussen interne en externe stakeholders en wordt aangegeven op welke wijze de communicatie én de verantwoording vanuit Stichting Wolderwijs plaatsvindt. Bij verticale verantwoording is er sprake van een formele verplichting die voortkomt uit een "hiërarchische relatie". Bij horizontale verantwoording is er sprake van een zekere vrijwilligheid of een zelf opgelegde verplichting.

1.4.1 Interne stakeholders

Onder interne stakeholders worden verstaan de personen of partijen binnen de organisatie die intern belanghebbend zijn bij datgene wat Stichting Wolderwijs doet. De interne stakeholders zijn:

- Personeel interne horizontale verantwoording
- Leerlingen interne horizontale verantwoording
- Medezeggenschapsraad (personeel) interne horizontale verantwoording
- GMR (personeel) interne horizontale verantwoording
- RvT interne verticale verantwoording

Met de interne stakeholders communiceert Stichting Wolderwijs hoofdzakelijk door middel van nieuwsbrieven en bijeenkomsten (werkoverleggen en vergaderingen), memo's, school(jaar)plannen en schoolgidsen. Tevens worden personeelsleden op de hoogte gehouden van ontwikkelingen via Office 365, de website van Stichting Wolderwijs, de websites van de scholen, nieuwsbrieven en het personeelsblad. De verantwoording richting organen zoals de (G)MR en de RvT vindt hoofdzakelijk plaats door middel van documenten en vergaderingen.

1.4.2 Externe stakeholders

Externe stakeholders zijn personen of partijen buiten de organisatie die direct of indirect belanghebbend zijn bij de activiteiten van de instelling of die anderzijds belang hebben bij de prestaties die Stichting Wolderwijs levert. De belangrijkste externe stakeholders zijn:

- Ouders van leerlingen externe horizontale verantwoording
- Medezeggenschapsraad (ouders) externe horizontale verantwoording
- GMR (ouders) externe horizontale verantwoording
- Samenwerkingspartners externe horizontale verantwoording
- Ministerie van OCW / DUO externe verticale verantwoording
- Gemeente De Wolden externe verticale verantwoording

De communicatie van Stichting Wolderwijs met en de verantwoording naar externe belanghebbenden gebeurt voornamelijk aan de hand van officiële documenten zoals jaarverslagen, jaarplannen en nieuwsbrieven. De manier van communiceren varieert van de websites van de stichting en de scholen tot aan schoolgidsen en begrotingen, het jaarverslag en publicaties. Tevens vindt de verantwoording naar organen zoals de (G)MR plaats door middel van vergaderingen en documenten.

1.4.3 Bijdrage stakeholders aan succesbepalende factoren

Alle stakeholders hebben invloed op de jaarlijkse succesbepalende factoren van Stichting Wolderwijs (zie 1.5), aangezien deze factoren kwalitatieve verbetering van het openbaar primair onderwijs beogen in de gemeente De Wolden. Een belangrijk orgaan is de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) die binnen de organisatie drie rollen heeft op beleidsgebied: Initiatiefnemend, adviserend en instemmend. De bestuurder van Stichting Wolderwijs zorgt te allen tijde voor een juiste, volledige en tijdige informatieverstrekking aan de GMR. Voorafgaand aan GMR-vergaderingen heeft de bestuurder gesprekken met het dagelijks bestuur van de GMR over de lopende zaken en noodzakelijke en wenselijke agendapunten voor de komende GMR-vergadering. De bestuurder is in principe bij elke GMR-vergadering aanwezig. Jaarlijks vindt er een evaluerend gesprek plaats tussen de bestuurder en het dagelijks bestuur van de GMR.

De stakeholders dragen, door middel van Wolderwijscafés, bij aan de totstandkoming van het strategisch beleidsplan van Stichting Wolderwijs. De realisatie van de jaarlijkse doelen vormt voor een belangrijk deel de basis voor het jaarverslag.

1.4.4 Regionale positionering

Stichting Wolderwijs streeft er te allen tijde naar haar regionale positionering te optimaliseren. Daarvoor is het nodig dat er een brede kijk is op de samenleving en er, indien gewenst of nodig, ontmoetingen plaatsvinden met stakeholders en ouders. In 2018 is tijdens de diverse onderwijscafés (in aanloop naar het opstellen van het nieuwe strategisch beleidsplan) doelgericht gekeken naar de vraag hoe deze regionale positionering verder kan worden verbeterd. De belangrijkste uitkomsten worden meegenomen in het strategisch beleidsplan 2019-2023 van Stichting Wolderwijs.

1.5 Succesbepalende factoren

Voor het jaar 2018 zijn er doelen vastgesteld. Deze doelen zijn ontleend aan het strategisch beleidsplan 2015-2019 van Stichting Wolderwijs. De meeste van deze doelen zijn beschreven onder vaste onderdelen van het jaarverslag. Daarnaast worden de volgende doelen, tevens succesbepalende factoren, behandeld:

- Vervolg uitvoering van de Participatiewet;
- Het continueren en verbeteren van de ouderbetrokkenheid en professionele communicatie;
- De schoolgebouwen zijn goed geoutilleerd en opgeruimd en hebben een kindvriendelijke uitstraling;
- De visie op digitalisering en veranderende vaardigheden is uitgewerkt in beleid.

Naast de hiervoor genoemde doelen worden in dit jaarverslag andere voor 2018 relevante onderwerpen behandeld. Dit zijn veelal jaarlijks terugkerende onderdelen van het jaarverslag.

1.6 Kerncijfers en kengetallen

1.6.1 Leerlingen

Ingeschreven per 1 oktober:

	2018	2017	2016	2015
Onderbouw	624	615	580	595
Bovenbouw	658	635	653	698
Totaal aantal leerlingen	1.282	1.250	1.233	1.293
Aantal groepen	62	59	59	61
Arrangementen passend onderwijs	83	50	40	27

1.6.2 Eindresultaten onderwijs

Eindresultaten:

	2018	2017	2016	2015
Gemiddelde schoolscore Cito	535,6	536,0	533,9	534,1

Landelijk gemiddelde in 2018: 535,0

Uitstroom naar voortgezet onderwijs:

	2018	2017	2016	2015
% leerlingen naar PRO	1%	1%	1%	0%
% leerlingen naar VMBO BL	13%	13%	18%	18%
% leerlingen naar VMBO KL	23%	12%	20%	18%
% leerlingen naar VMBO TL	21%	31%	22%	24%
<i>Subtotaal</i>	58%	57%	61%	60%
% leerlingen naar HAVO	24%	20%	19%	16%
% leerlingen naar HAVO / VWO	8%	7%	15%	8%
% leerlingen naar VWO / Gymnasium	10%	16%	5%	16%
<i>Subtotaal</i>	42%	43%	39%	40%
	100%	100%	100%	100%

1.6.3 Personeel

	2018	2017	2016	2015
Aantal personeelsleden exclusief vervanging	140	136	136	135
Aantal fte exclusief vervanging	97,30	90,20	92,17	94,00
Percentage voltijders	23,2%	22,0%	26,0%	28,7%
Gewogen gemiddelde leeftijd onderwijzend personeel	42,72	43,86	42,36	43,15

Leeftijdsofbouw personeel:

Tot 25 jaar	5%	1%	0%	1%
25 tot 35 jaar	13%	12%	14%	14%
35 tot 45 jaar	26%	27%	26%	25%
45 tot 55 jaar	25%	28%	27%	32%
55 tot 65 jaar	29%	31%	30%	27%
65 jaar en ouder	2%	1%	3%	1%
	100%	100%	100%	100%

Het percentage jongere werknemers is toegenomen o.a. door de extra inzet van onderwijsondersteunend personeel in de klassen m.i.v. schooljaar 2018/2019 (vanuit bekostiging werk-drukvermindering).

Percentage mannen	13%	13%	15%	13%
Percentage vrouwen	87%	87%	85%	87%
	100%	100%	100%	100%
Management	6%	8%	8%	7%
Leraren	84%	85%	85%	86%
OOP	10%	7%	7%	7%
	100%	100%	100%	100%

Het aantal onderwijsassistenten (OOP) is fors toegenomen m.i.v. schooljaar 2018/2019 (vanuit bekostiging werk-drukvermindering).

1.7 Leerlingaantallen

De jaarlijkse leerlingaantallen zijn van groot belang omdat deze de basis vormen van de hoogte van de bekostiging vanuit het Ministerie van OCW.

De ontwikkeling van het totale aantal leerlingen van Stichting Wolderwijs is in onderstaand overzicht weergegeven, inclusief de prognoses voor de komende vier jaren (versie begin maart 2019).

School:	1-10-2017	1-10-2018	1-10-2019	1-10-2020	1-10-2021	1-10-2022
't Echtenest	33	31	31	32	29	29
<i>Onderbouw (4 t/m 7 jaar)</i>	13	9	9	8	9	12
<i>Bovenbouw (8 jaar en ouder)</i>	20	22	22	24	20	17
De Klimtoren	35	30	32	34	35	34
<i>Onderbouw (4 t/m 7 jaar)</i>	15	18	17	17	18	17
<i>Bovenbouw (8 jaar en ouder)</i>	20	12	15	17	17	17
't Oelebröd	210	218	214	213	196	176
<i>Onderbouw (4 t/m 7 jaar)</i>	99	102	99	95	83	67
<i>Bovenbouw (8 jaar en ouder)</i>	111	116	115	118	113	109
De Bosrand	35	43	43	38	33	28
<i>Onderbouw (4 t/m 7 jaar)</i>	19	18	15	14	13	9
<i>Bovenbouw (8 jaar en ouder)</i>	16	25	28	24	20	19
Het Veldboeket	89	90	88	85	78	73
<i>Onderbouw (4 t/m 7 jaar)</i>	45	44	43	43	34	29
<i>Bovenbouw (8 jaar en ouder)</i>	44	46	45	42	44	44
Het Groene Hart	321	320	304	283	271	259
<i>Onderbouw (4 t/m 7 jaar)</i>	161	148	138	126	108	111
<i>Bovenbouw (8 jaar en ouder)</i>	160	172	166	157	163	148
De Wezeboom	52	55	49	44	36	28
<i>Onderbouw (4 t/m 7 jaar)</i>	19	16	15	13	12	12
<i>Bovenbouw (8 jaar en ouder)</i>	33	39	34	31	24	16
De Dissel	174	173	171	174	176	179
<i>Onderbouw (4 t/m 7 jaar)</i>	84	92	100	96	93	87
<i>Bovenbouw (8 jaar en ouder)</i>	90	81	71	78	83	92
De Rozebottel	85	86	88	89	88	93
<i>Onderbouw (4 t/m 7 jaar)</i>	42	51	47	50	48	42
<i>Bovenbouw (8 jaar en ouder)</i>	43	35	41	39	40	51
De Horst	216	236	232	226	221	213
<i>Onderbouw (4 t/m 7 jaar)</i>	118	126	118	110	101	87
<i>Bovenbouw (8 jaar en ouder)</i>	98	110	114	116	120	126
Totaal	1.250	1.282	1.252	1.218	1.163	1.112
<i>Onderbouw (4 t/m 7 jaar)</i>	615	624	601	572	519	473
<i>Bovenbouw (8 jaar en ouder)</i>	635	658	651	646	644	639

Het leerlingaantal is in zowel 2017 als 2018 gestegen. De verwachting is dat het leerlingaantal de komende jaren zal dalen, maar niet zo fors als in de jaren vóór 2017. In bovenstaande prognose is geen rekening gehouden met mogelijke toekomstige effecten van de bevolkingsontwikkeling, inclusief vestiging in en vertrek uit de gemeente De Wolden.

Kleine scholen met minder dan 30 leerlingen kunnen in stand worden gehouden op grond van wetgeving, waarbij berekend wordt of het gemiddeld aantal leerlingen van alle scholen van Stichting Wolderwijs 50 leerlingen of meer is. De gemiddelde schoolgrootte per 1 oktober 2018 is 128 leerlingen. De wettelijke ondergrens, waaronder opheffing moet plaatsvinden, is 23 leerlingen.

Stichting Wolderwijs houdt kleine scholen in stand voor zover de kwaliteit van het onderwijs goed is en blijft, de bekostiging toereikend blijft en er samenwerking plaatsvindt met andere scholen van Stichting Wolderwijs.

2. Interne bedrijfsvoering

2.1 Algemeen

Onder het perspectief interne bedrijfsvoering vallen de interne processen die Stichting Wolderwijs in staat stellen om kwaliteit te leveren aan de ouders en leerlingen. De succesbepalende factoren concentreren zich op interne processen die de grootste invloed hebben op ouder- en kindtevredenheid en die essentieel zijn voor het behalen van de doelen van de organisatie. Innovatie is daarbij van groot belang. Stichting Wolderwijs moet zichzelf blijven ontwikkelen om op lange termijn te blijven voldoen aan de wensen van ouders en leerlingen.

2.2 Succesbepalende factoren

De meeste doelen met betrekking tot de interne bedrijfsvoering zijn hieronder beschreven onder vaste onderdelen omdat ze jaarlijks terugkerend zijn. De volgende specifieke doelen zijn gesteld in 2018:

- Vervolg uitvoering van de Participatiewet.

2.2.1 Vervolg uitvoering van de Participatiewet

Met ingang van 2015 valt iedereen die kan werken maar het op de arbeidsmarkt zonder ondersteuning niet redt, onder de Participatiewet. De wet moet ervoor zorgen dat meer mensen werk vinden, ook mensen met een arbeidsbeperking. De Participatiewet is in de plaats gekomen van de Wet Werk en Bijstand, Wsw en een groot deel van de Wajong. Dit heeft gevolgen voor bijstandsgerechtigden, Wajongers en mensen in de sociale werkvoorziening (Wsw'ers). De verantwoordelijkheid voor de Participatiewet ligt bij de gemeenten. Dat betekent dat zij er verantwoordelijk voor zijn dat iedereen die kan werken aan de slag gaat. Hiervoor krijgen gemeenten budget van de Rijksoverheid. Van gemeenten wordt verwacht dat zij deze doelgroep, mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, ondersteuning bieden.

Werkgevers moeten zich wettelijk gezien houden aan het quotum arbeidsbeperkten, wat inhoudt dat er een bepaald percentage mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst zou moeten zijn, indien wenselijk met tussenkomst van een detachings- of uitzendbureau. Voor de overheidssector is de quotumwet in werking getreden omdat de sector als geheel het quotum niet haalde. Onder het regime van de quotumwet wordt per werkgever bekeken of voldoende medewerkers met een arbeidsbeperking een baan is aangeboden. Is dat niet het geval dan zal er jaarlijks een heffing van € 5.000 worden opgelegd voor elke baan die niet is aangeboden. Het quotum voor 2018 is vastgesteld op 1,93%, wat inhoudt dat 1,93% van de verloonde uren in 2018 uit mensen uit de doelgroep Participatiewet moet bestaan.

Stichting Wolderwijs heeft sinds de invoering van de Participatiewet regelmatig contact met Gemeente De Wolden voor de inzet van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dat heeft, tot op heden, geleid tot de inzet van ondersteunende functies op de scholen. Veelal gaat het om functies als facilitair medewerker, conciërge of administratief medewerker. Omdat het aanbod van geschikte kandidaten uit de doelgroep Participatiewet zeer beperkt is zijn er daarnaast kandidaten met een afstand tot de arbeidsmarkt aangetrokken. Door het vertrek van een medewerker uit de doelgroep, halverwege 2018, is voor Stichting Wolderwijs het gerealiseerde percentage ongeveer 1,6%. Stichting Wolderwijs voldoet hiermee nagenoeg aan het quotum. Tot op heden komen deze medewerkers in dienst met tussenkomst van een detachings- of uitzendbureau.

In 2018 zijn de functies van facilitair medewerkers (conciërges) qua omvang in uren verdubbeld, met dekking vanuit de bestemmingsreserve van Stichting Wolderwijs. Deze uitbreiding dient ter overbrugging van de periode tot aan de verwachte verhoging van de werkdrukmiddelen vanuit het Ministerie van OCW (zie ook onderdeel 2.7 Werkdrukvermindering).

2.3 Kwaliteit personeel

Binnen Stichting Wolderwijs wordt voortdurend gewerkt aan de kwaliteitsverbetering van het handelen van de personeelsleden. In het integraal personeelsbeleid (IPB) zijn de afspraken vastgelegd met betrekking tot scholing en professionele ontwikkeling en zijn de vereiste competenties en bekwaamheidseisen van alle functies vastgelegd.

De sociale partners hebben in de CAO PO afgesproken samen te werken aan een verhoging van de kwaliteit van het onderwijspersoneel. In de CAO wordt gesproken over een aantal stadia van bekwaamheid van leraren. Wanneer een leraar van de pabo afkomt, is hij startbekwaam, vervolgens ontwikkelt hij zich tot een basisbekwame en vakbekwame leraar. De invulling van de begrippen basisbekwaam en vakbekwaam draagt bij aan de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs.

Een startende leraar wordt door de directeur en het bestuur gestimuleerd en gefaciliteerd om zich te ontwikkelen tot een basisbekwame leraar. Een leraar die basisbekwaam is, zorgt voor een veilige en stimulerend leerklimaat in en om de klas, biedt structuur, orde en duidelijkheid in de les en laat de leerlingen actief meedoen. Meer ervaren leraren ontwikkelen zich verder tot vakbekwaam. Deze leraren geven de aandacht en begeleiding die passen bij de behoeften en mogelijkheden van elke individuele leerling.

De beschrijvingen helpen bij een gerichte ontwikkeling van leraren, tot een basisbekwame en uiteindelijk een vakbekwame leraar. Stichting Wolderwijs streeft ernaar dat alle leerkrachten zich ontwikkelen tot vakbekwaam.

De werkgever en de werknemer maken in het kader van de gesprekkencyclus afspraken over de professionele ontwikkeling van de werknemer in relatie tot de ontwikkelingsdoelen van de organisatie. Onderdeel van deze gesprekkencyclus is het POP-beleid. Het doel van dit beleid is het vastleggen van de bekwaamheid en de professionele ontwikkeling van de medewerker in het bekwaamheidsdossier, dat jaarlijks moet worden geactualiseerd.

Voor het monitoren van de basiscompetenties/normindicatoren die gesteld zijn door de Onderwijsinspectie wordt door Stichting Wolderwijs gebruik gemaakt van een vaardigheidsmeter.

Stichting Wolderwijs heeft in 2018 op de volgende manieren geïnvesteerd in de kwaliteit van de medewerkers:

- Er is per fte € 850 beschikbaar gesteld aan de scholen en het bestuursbureau voor scholing. Voorafgaand aan het schooljaar worden de scholingsplannen opgesteld, waarin rekening is gehouden met de wensen van de medewerkers afzonderlijk en de teams gezamenlijk. Vanuit de functioneringsgesprekken en de persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP's) volgde eveneens scholing. Deze schoolbudgetten zijn in 2018 volledig benut.
- De directieleden beschikten over een budget van € 3.000 per persoon voor hun professionalisering. Dit jaarlijkse budget mag maximaal drie jaar lang gespaard worden. Voorwaarde is dat men voldoet aan de eisen vanuit het schoolleidersregister PO, waarin elke directeur opgenomen moet zijn. Dit onderwerp komt jaarlijks aan de orde in de functionerings- of beoordelingsgesprekken van de directeuren.
- Gezamenlijke studiedag, de Wolderwijsdag, voor alle medewerkers. Op deze jaarlijkse studiedag komen de meest actuele thema's voor Stichting Wolderwijs aan de orde. In 2018 is er een bezoek gebracht aan een andere school/IKC in Nederland. Er was keuze uit negen scholen/IKC's met elk hun eigen systeem/organisatie.
- Naar aanleiding van het inventariseren van de competenties van alle leerkrachten vindt er jaarlijks aanvullende onderwijskundige scholing plaats van teams en individuele medewerkers. Deze aanvullende onderwijskundige scholing, de Wolderwijs Academie genoemd, wordt bekostigd vanuit de prestatieboxontvangsten. In 2018 was het budget € 15.000, dat ingezet is voor scholing in het kader van rekenen, taal, complex gedrag, systeemleren, gepersonaliseerd onderwijs, opbrengstanalyse, meer- en hoogbegaafdheid en opbrengstgericht werken.
- Medewerkers hebben in 2018, indien noodzakelijk én afgestemd met de bestuurder, coaching en/of begeleiding gekregen. In 2018 was het totaalbudget € 26.000, dat grotendeels is benut.
- Alle leerkrachten kunnen eens in de twee jaar gebruik maken van collegiale consultatie. De leerkracht wordt indien noodzakelijk vervangen zodat hij/zij de mogelijkheid heeft om bij een collega in de klas te kijken, om zichzelf op deze manier verder te ontwikkelen. In 2018 hebben vijf leerkrachten hiervan gebruik gemaakt, onder andere ter voorbereiding op mobiliteit en in het kader van duurzame inzetbaarheid.
- Mobiliteit (veelal vrijwillig) maakt het voor de leerkrachten mogelijk om op een andere school binnen Stichting Wolderwijs te gaan werken. Wisseling van werkomgeving heeft een positieve invloed op de ontwikkeling van medewerkers. In 2018 zijn twee medewerkers overgeplaatst naar een andere school van Wolderwijs.
- Medewerkers hebben de mogelijkheid om een studiebeurs aan te vragen bij het Ministerie van OCW. De verstrekte beurs dient ter dekking van zowel personele als materiële kosten. Stichting Wolderwijs stimuleert het volgen van langdurige studies, waaronder masteropleidingen zoals special educational needs, remedial teaching, het jonge kind en educational leadership. Twee medewerkers hebben in 2018 een lerarenbeurs aangevraagd.

Naast de hiervoor genoemde investeringen in de kwaliteit van het personeel is er meer gebeurd op het gebied van professionalisering:

- Het percentage leerkrachten met een afgeronde masteropleiding is ruim 7%.
- Alle schoolleiders van Wolderwijs staan geregistreerd in het schoolleidersregister PO en werken aan het onderhoud van hun bekwaamheid. In het schooljaar 2018/2019 volgen twee directeuren een masteropleiding.
- Vanaf 1 augustus 2017 is de Wet Beroep Leraar en Lerarenregister van kracht. Daarin is onder andere vastgelegd aan welke bekwaamheidseisen leraren in het primair onderwijs moeten voldoen. Echter de verplichte registratie in het lerarenregister, waarin leraren kunnen aantonen dat zij hun bekwaamheid onderhouden, is uitgesteld. Vanaf 1 augustus 2018 is er voor leraren in onder andere het primair onderwijs een nieuwe online portfolio-tool beschikbaar. De portfolio-tool is onderdeel van het lerarenregister, dat voorlopig vrijwillig gebruikt kan worden door leraren om hun professionele ontwikkeling bij te houden. Het portfolio is alleen zichtbaar en beschikbaar voor de leraar zelf.
- De scholen van Stichting Wolderwijs profileren zich met een onderscheidend aanbod. Dit betekent dat er een uitgebreider aanbod is dan slechts taal, rekenen en lezen waarmee de scholen zich kunnen onderscheiden. Alle scholen hebben een uniek profiel. De ene school heeft een innovatief onderwijsaanbod, de ander is gericht op techniek en weer een ander excelleert door hoge opbrengsten. Er zijn ook scholen met een onderscheidende aanpak op het gebied van leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben. De scholen van Stichting Wolderwijs zijn lerende organisaties. Ze creëren een cultuur die gericht is op verbetering en staan open voor het delen van hun kennis met andere scholen. De scholen bepalen zelf waarin zij uniek zijn en dit is terug te vinden in de schoolplannen en -gidsen.

2.4 Ziekteverzuim

Stichting Wolderwijs streeft ernaar het ziekteverzuim onder het landelijk gemiddelde van het primair onderwijs te krijgen. Het gaat om het percentage exclusief ander verzuim dan door ziekte, zoals zwangerschapsverlof, ouderschapsverlof, studieverlof, etc.

Ziekteverzuim Stichting Wolderwijs - Kengetallen

	2018	2017	Landelijk
Ziekteverzuimpercentage	8,60%	6,51%	6,00%
Ziekmeldingsfrequentie	0,87	0,70	1,00

Het ziekteverzuimpercentage schommelt de laatste vier jaren tussen 6% en 9%. In 2018 is het ziekteverzuimpercentage van Stichting Wolderwijs hoger dan het meest recente landelijke ziekteverzuimpercentage van 6,00%.

Van het ziekteverzuimpercentage van 8,60% in 2018 is 7,41% veroorzaakt door langdurig verzuim van meer dan twee maanden. Slechts een klein percentage van het langdurig verzuim is arbeidsgelateerd. In 2017 was het langdurig verzuim 5,58%. Het ziekteverzuim met een duur korter dan twee maanden is gestegen van 0,93% in 2017 naar 1,19% in 2018. De meldingsfrequentie is in 2018 hoger dan in 2017, maar lager dan de meest recente landelijke ziekmeldingsfrequentie van 1,00.

De focus van zowel de directeuren als de medewerkers is voornamelijk gericht op het bespreekbaar maken van het verzuimgedrag, het zorgen voor een juiste omgang met (ziekte)verzuim en afwezigheid én het creëren van ieders verantwoordelijkheid daarin. Het accent ligt, naast het terugdringen van ziekteverzuim, op:

- Het realiseren van een gezonde verzuimcultuur;
- Intensiveren van de samenwerking tussen de bedrijfsarts en de directeuren;
- Het voeren van een proactief beleid, waarbij de nadruk wordt gelegd op de regierol van de directeuren.

De rol van de directeur (als casemanager) is essentieel bij het terugdringen van het ziekteverzuim. De nadruk wordt gelegd op het uitgangspunt dat ziekte de medewerker overkomt, maar verzuim en afwezigheid gedragskeuzes zijn van de medewerker en daarom beïnvloedbaar zijn. Van de directeur wordt verwacht dat er tijdig en gericht actie wordt ondernomen wanneer het verzuim te hoog dreigt te worden. Bij ziekte wordt te allen tijde gekeken of de betreffende medewerker mogelijk andere werkzaamheden kan verrichten. Het ziekteverzuim wordt meerdere malen per jaar besproken in de directieberaden. Daarnaast wordt dit besproken tijdens de schoolbezoeken van de bestuurder. Indien noodzakelijk vindt er specifieke scholing plaats onder directeuren.

2.5 Samenwerkingen

2.5.1 Passend onderwijs PO 2203

Elk schoolbestuur is wettelijk verplicht te zorgen voor een passende onderwijsplek voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben. Passend Onderwijs zorgt ervoor dat leerlingen (cluster 3 en 4) zo goed mogelijk functioneren binnen het reguliere basisonderwijs. De scholen van Stichting Wolderwijs bieden onderwijs aan waarin excellent differentiëren een noodzaak is. Er wordt, met het oog op passend onderwijs, gezorgd voor een dekkende infrastructuur met grotendeels maatwerk zodat leerlingen de extra ondersteuning of uitdaging krijgen die nodig is.

Stichting Wolderwijs neemt deel in het samenwerkingsverband passend onderwijs PO 2203 (regio Meppel/Hoogeveen/Steenwijk). Stichting Wolderwijs valt onder afdeling Meppel, bestaande uit zeven schoolbesturen. De schoolbesturen binnen de afdeling Meppel hebben gezamenlijke afspraken gemaakt en uitgangspunten opgesteld over ondersteuningstoewijzing. Een belangrijk uitgangspunt is dat een zo groot mogelijk deel van de ontvangen rijksbekostiging wordt overgeheveld naar de schoolbesturen, zodat zij hun eigen beleid kunnen ontwikkelen.

De scholen van Stichting Wolderwijs worden jaarlijks voorzien van middelen voor basisondersteuning en aanvullende ondersteuning. De middelen zijn voor het grootste deel ingezet in de vorm van personele formatie. In 2018 is er in totaal € 372.974 ontvangen van het samenwerkingsverband passend onderwijs PO 2203.

De middelen vanuit het samenwerkingsverband zijn in 2018 ingezet in de vorm van basisondersteuning, leerlinggebonden ondersteuning, incidentele ondersteuning, formatie plusklassen en materiële budgetten:

Inzet	Bedrag	Toelichting
Groepsformatie	99.207	Basisondersteuning; aanvulling op de schoolformatiebudgetten.
Leerlingformatie	150.100	83 arrangementen; aanvullende formatie specifieke begeleiding leerlingen.
Overig (w.o. materieel)	123.667	Budgetten voor incidentele formatie (coördinatoren en IB'ers), plusklassen, ontwikkelingslesmaterialen, levelwerk en ambulante begeleiding.
	<u>372.974</u>	

Naast de genoemde gelden zijn er gelden ontvangen voor speciale ondersteuning, naar aanleiding van overeenkomsten met Bartimeus (organisatie voor speciaal onderwijs).

De afgelopen jaren is het aantal arrangementen enorm toegenomen. Dit is het gevolg van het wijzigen van de verdeelsleutel voor de inzet van het totaalbudget voor arrangementen. Er is steeds meer sprake van klasspecifieke inzet. De doelgroep is hierdoor verruimd. Jaarlijks in april wordt in het zogenaamde arrangementenoverleg bepaald hoe de gelden voor passend onderwijs worden ingezet in het komende schooljaar. Alle intern begeleiders van de scholen en de beleidsmedewerker onderwijs en kwaliteit maken onderdeel uit van dit overleg.

Alle scholen hebben hun basisondersteuning en extra ondersteuning beschreven in hun schoolondersteuningsprofiel. Scholen zijn verplicht hun leerlingpopulatie goed in beeld te hebben en hun onderwijs daarop af te stemmen. Op bijna alle scholen worden aan het begin van het jaar 'omgekeerde gesprekken' gevoerd (gesprekken tussen ouders, leerlingen en leraren). Hierdoor leren de leerkrachten de leerlingen beter kennen, ook waar hun talenten, ontwikkelpunten en ondersteuningsbehoeften liggen.

Regelmatig vindt er monitoring plaats en indien nodig wordt er bijgestuurd qua inzet van de middelen.

2.5.2 Multifunctionele accommodaties

De gemeente De Wolden heeft vier multifunctionele accommodaties waarin een school van Stichting Wolderwijs participeert. Deze bevinden zich in Ruinen ('t Oelebröd), De Wijk (De Horst), Ruinerwold (De Dissel) en Zuidwolde (Het Groene Hart). Naast de openbare basisscholen zijn kinderopvangorganisaties, muziekverenigingen en bibliotheken participant in de multifunctionele accommodaties. De samenwerking tussen de participanten is vooral gericht op:

- Zorgdragen voor een optimale ontwikkeling van kinderen;
- Alle leerlingen naar hun vermogen laten presteren;
- Leerlingen een doorgaande lijn in hun schoolloopbaan garanderen.

Binnen de vier multifunctionele accommodaties vormen Stichting Wolderwijs (onderwijs) en Stichting Kindcentra Wolderwijs (kinderopvang), als één organisatie, integrale kindcentra (IKC's). Een IKC is een voorziening voor kinderen van 0 tot 13 jaar, waar zij gedurende de dag komen om te leren, te spelen/sporten, te ontwikkelen en anderen te ontmoeten. Het IKC van de toekomst biedt een totaalpakket op het gebied van educatie (basisschool), opvang, ontwikkeling, zorg, welzijn en vrije tijd.

2.5.3 Onderwijsadministratiebureau

Stichting Wolderwijs is met ingang van 2013 lid van de Vereniging Onderwijsbureau Meppel. Als lid van de vereniging wordt er gebruik gemaakt van de (administratieve) dienstverlening van Onderwijsbureau Meppel. Jaarlijks vindt er een algemene ledenvergadering plaats waarin Stichting Wolderwijs wordt vertegenwoordigd door de bestuurder.

2.5.4 Samenwerking met andere schoolbesturen

Stichting Wolderwijs is in 2018 in gesprek geweest met de openbare schoolbesturen Talent (Westerveld), Promes (Meppel en Staphorst) en Bijeen (Hoogeveen) met het oog op een mogelijke toekomstige samenwerking of fusie. In 2018 is geconcludeerd dat samenwerking of fusie met Talent en Promes geen optie is. Daarna is een mogelijke toekomstige samenwerking of fusie met Bijeen verder vorm gegeven. Uiteindelijk is in februari 2019 besloten dat dit eveneens geen optie is omdat een fusie inmiddels geen toegevoegde waarde meer heeft voor Stichting Wolderwijs. Stichting Wolderwijs is vanaf dat moment niet meer in gesprek met andere schoolbesturen over mogelijke fusie.

2.5.5 Deelname Drentse Onderwijsmonitor

Het onderwijsveld in de gemeente De Wolden neemt deel aan de Drentse Onderwijsmonitor. Deze monitor presenteert een gemeentelijk systematisch overzicht van de onderwijsresultaten in de provincie Drenthe. Het rapport bevat analyses over ontwikkelingen in het Drentse onderwijs. Naast diverse statistieken worden hierin verklaringen en interpretaties gegeven. Met deze informatie wordt beoogd een bijdrage te leveren aan de versterking van het primair onderwijs in de provincie Drenthe. Het jaarlijkse rapport is een belangrijk middel voor het monitoren van de kwaliteit van het onderwijs in Drenthe en vormt een meerwaarde voor het onderwijsbeleid van Stichting Wolderwijs. De voortgang en de resultaten kunnen worden gevolgd met gegevens uit deze Drentse Onderwijsmonitor. Daarnaast wordt er informatie gegeven over toekomstige ontwikkelingen.

Vrijwel alle schoolbesturen en gemeenten in de provincie leveren gegevens aan. Daarnaast verstrekken ook DUO (Dienst Uitvoering Onderwijs) en de Onderwijsinspectie de nodige gegevens.

In het Kwaliteitsakkoord Drenthe, gesloten tussen het Ministerie van OCW, de provincie, de gemeenten en de schoolbesturen, is beschreven dat het aantal zwakke scholen gereduceerd moet worden tot nihil. Dit Drentse doel is nog niet behaald in 2018. Stichting Wolderwijs heeft ultimo 2018 geen zwakke scholen.

2.6 Prestatiebox

Stichting Wolderwijs heeft in 2018 bekostiging ontvangen op grond van de Regeling prestatiebox primair onderwijs 2015-2020 voor een hoogte van € 225.928. Het gaat om bekostiging voor het realiseren van de afspraken ten aanzien van de vier actielijnen uit het bestuursakkoord. Het akkoord bevat de volgende vier actielijnen:

1. Talentontwikkeling door uitdagend onderwijs
2. Een brede aanpak voor duurzame onderwijsverbetering
3. Professionele scholen
4. Doorgaande ontwikkellijnen

Besturen hebben bestedingsvrijheid bij de inzet van middelen uit de prestatiebox. Er is geen sprake van terugvordering door het Ministerie van OCW als blijkt dat ze niet voor de doelen zijn ingezet waarvoor ze beschikbaar zijn gesteld. Stichting Wolderwijs heeft de bekostiging in 2018 ingezet voor de realisatie van de doelen van de prestatiebox. Er is onder andere geïnvesteerd in extra scholingsmogelijkheden, begeleiding en coaching, cultuureducatie, interne audits, actuele methodes, professionalisering coördinatoren, doelgerichte personeelsinzet en overige kwaliteitsinvesteringen.

2.7 Werkdrukvermindering

In het primair onderwijs wordt relatief veel werkdruk ervaren. Werkdruk kan heel veel verschillende oorzaken hebben met veel verschillende soorten oplossingen. Het is belangrijk dat leraren in hun team zelf kunnen bepalen hoe werkdruk op hun eigen school het beste kan worden aangepakt. Zij moeten zo veel mogelijk zelf kunnen bepalen hoe het plan van aanpak werkdruk eruit komt te zien. Stichting Wolderwijs faciliteert leraren bij het gesprek over werkdruk en helpt te achterhalen waar werkdruk vandaan komt. De teams kunnen vervolgens bepalen welke maatregelen er genomen moeten worden.

Er is veel onderzoek geweest naar de oorzaken van werkdruk. Een inventarisatie van mogelijke werkdrukproblemen in het primair onderwijs levert de volgende punten op:

- Veel administratieve lasten
- Veel verantwoording afleggen
- Te grote klassen
- Zorgleerlingen/leerlingen met problemen
- Veeleisende ouders
- Gevoel voortdurend tekort te schieten/perfectionisme
- Te veel (onderwijs)taken
- Problemen met privacywetgeving
- Vaak inloggen op verschillende systemen
- ICT-problemen
- Veel klusjes zoals invoeren van gegevens, kopieën maken, klas veegen, etc.

Werkdrukvermindering is maatwerk; niet alle scholen hebben baat bij dezelfde oplossing, ook niet alle leraren hebben baat bij dezelfde oplossing. Als een team weet waar de werkdruk voor zijn leden vooral vandaan komt, kan het passende oplossingen kiezen. Het kan gaan om maatregelen als:

- Het verminderen van het aantal lessen per leraar
- Meer handen in de klas
- Meer administratieve ondersteuning
- Een conciërge voor de school
- Inzet vakleerkrachten
- Klassen verkleinen
- Inzetten op verbeteren ICT
- Verminderen onderwijstijd (aanpassing wetgeving)
- Het anders organiseren van het onderwijs

Werkgevers zijn verplicht om beleid te voeren dat werkdruk voorkomt of beperkt. Van werkgevers wordt verwacht dat zij een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) opstellen met een plan van aanpak. De onderwerpen hierin dienen zij ook daadwerkelijk uit te voeren. Maatregelen gericht op het beperken van werkstress zijn een integraal onderdeel van goed HR-beleid van een schoolbestuur.

De onderwijsvakbonden, het kabinet en de PO-Raad hebben op 9 februari 2018 een akkoord bereikt over het terugdringen van de werkdruk in het primair onderwijs. De regering heeft met ingang van schooljaar 2018/2019 middelen beschikbaar gesteld voor de vermindering van werkdruk in het primair onderwijs. De komende jaren zal de hoogte van deze middelen toenemen, afhankelijk van de regeringsplannen.

Verantwoording werkdrukmiddelen Stichting Wolderwijs:

In het proces voor de totstandkoming van een effectieve aanpak van werkdruk op schoolniveau zijn er door de directeurs gesprekken gevoerd met hun teams en de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraden (P-MR). Het doel hiervan was tot een eenduidige besteding te komen van de beschikbare werkdrukmiddelen, met als resultaat dat alle P-MR'en de bestedingsplannen van de scholen hebben goedgekeurd.

Daarnaast zijn er op de scholen ook niet-financiële maatregelen getroffen voor de vermindering van werkdruk. Er wordt doorlopend stilgestaan bij de bewustwording van werkdruk en de verlaging hiervan. Werkprocessen worden opnieuw beschouwd en bespreekbaar gemaakt. Dit komt onder andere samen in de toekomstige werkverdelingsplannen van de scholen.

In schooljaar 2018/2019 heeft Stichting Wolderwijs bekostiging voor werkdrukvermindering ontvangen voor een bedrag van € 155,55 per leerling. Voor Stichting Wolderwijs gaat het voor de laatste vijf maanden van 2018 om een bedrag van € 81.145. Dit bedrag is als volgt besteed:

<u>Bestedingscategorie</u>	<u>Besteed bedrag</u>	<u>Eventuele toelichting</u>
Personeel	78.516	Inzet onderwijsassistenten en groepshoppers (vrijroostering personeel) én formatie voor extra klassen of opsplitsen klassen
Materieel	0	-
Professionalisering	2.000	Externe inhuur
Overig	500	Scholing
	<u>81.016</u>	

Naast bovenstaande doorgevoerde werkverminderingmaatregelen in schooljaar 2018/2019 heeft Stichting Wolderwijs de afgelopen jaren reeds beleid gemaakt wat de werkdrukvermindering ten goede is gekomen. Denk daarbij aan de aanstelling van vakleerkrachten bewegingsonderwijs, de inzet van facilitair medewerkers/conciërges/administratieve krachten, het vastgestelde ICT-beleidsplan (met daaruit volgende efficiëntiemaatregelen), het aanstellen van privacyfunctionarissen en de invoering van het continurooster op de scholen.

3. Klanten (ouders en leerlingen)

3.1 Algemeen

Onder het klantenperspectief vallen de ouders en leerlingen en het marktsegment waarin Stichting Wolderwijs deelneemt aan het maatschappelijk en economisch verkeer. Dit perspectief omvat succesbepalende factoren als de mate van voldoen aan behoeften van afnemers (ouders en leerlingen), klantenbinding, werving van nieuwe leerlingen, omvang van de markt en het marktaandeel. Het is van belang in te spelen op de wensen van ouders en leerlingen en de veranderingen daarin. Het doel van Stichting Wolderwijs is dat leerlingen hun capaciteiten zo goed mogelijk benutten.

3.2 Succesbepalende factoren

De volgende doelen zijn gesteld in 2018:

- Het continueren en verbeteren van de ouderbetrokkenheid en professionele communicatie;
- De schoolgebouwen zijn goed geoutilleerd en opgeruimd en hebben een kindvriendelijke uitstraling.

3.2.1 Het continueren en verbeteren van de ouderbetrokkenheid en professionele communicatie

In mei 2017 is het beleidsdocument "Ouderbetrokkenheid - van participatie naar wederzijdse betrokkenheid tussen school, ouders en leerlingen" vastgesteld. Hierin benadrukt Stichting Wolderwijs de onmisbare rol van de ouders bij de totstandkoming van kwalitatief goed onderwijs. Een goede samenwerking tussen school en ouders komt een evenwichtige ontwikkeling van het kind ten goede. Het verder continueren en verbeteren van de ouderbetrokkenheid heeft voor de scholen van Stichting Wolderwijs een hoge prioriteit. De scholen van Stichting Wolderwijs hanteren het beleidsdocument als koers voor het verder uitzetten van het eigen schoolbeleid. De afspraken en procedures met ouders zijn voor een groot deel beschreven per school. De kern van het beleidsdocument is de uitwerking van tien middelen om de betrokkenheid met ouders te vergroten. Binnen het directieberaad komt dit onderwerp regelmatig aan de orde. In schooljaar 2020/2021 zal het document worden herzien, zodat de ambities hierin actueel blijven.

Uiterlijk in schooljaar 2019/2020 zal het huidige veiligheidsplan van Stichting Wolderwijs worden geactualiseerd. In dit plan wordt de afgesproken gedragscode en de wijze van professioneel communiceren beschreven. Met de voorgenomen actualisatie zal er een digitale versie komen van het veiligheidsplan die voldoet aan de eisen vanuit de Onderwijsinspectie.

3.2.2 De schoolgebouwen zijn goed geoutilleerd en opgeruimd en hebben een kindvriendelijke uitstraling

De schoolgebouwen zijn over het algemeen goed geoutilleerd en hebben een kleurrijke en kindvriendelijke uitstraling. Op een aantal scholen is hier verbetering in aangebracht, veelal als schoolproject met hulp van ouders als het om de binnenzijde van het gebouw gaat. Op enkele scholen is de buitenzijde eveneens opgeknapt, mede naar aanleiding van IKC-vorming (gewijzigde uitstraling). De komende jaren wordt de aandacht voor het gebouw en de omgeving ervan opnieuw ter sprake gebracht in het kader van het creëren van een rijke leeromgeving voor al onze scholen.

In 2018 waren er met betrekking tot de schoolschoonmaak op nagenoeg alle scholen aanhoudende klachten vanuit ouders en medewerkers, waarna besloten is in 2019 de volledige schoolschoonmaak opnieuw Europees aan te besteden. Naar verwachting zal er een nieuwe schoonmaakleverancier zijn met ingang van 1 september 2019.

In ieder geval ten aanzien van de school in Ruinen ('t Oelebröd) zal Stichting Wolderwijs in 2019 een verzoek indienen bij Gemeente de Wolden tot vervangende nieuwbouw. Het oudste gedeelte van het gebouw, dat veertig jaar oud is, voldoet niet meer aan de eisen voor het kunnen geven van eigentijds onderwijs.

3.3 Tevredenheidsonderzoek

Stichting Wolderwijs onderzoekt om het jaar de tevredenheid van ouders, leerlingen en medewerkers. De tevredenheidsonderzoeken vormen tezamen een instrument dat een waardevolle bijdrage levert aan het kwaliteitsbeleid op de scholen. Het onderzoek levert een bijdrage aan:

- Kwaliteitsbeleid en schoolorganisatie;
- Betrokkenheid ouders, personeel en leerlingen;
- Op zijn minst stabiliseren van de marktpositie.

De tevredenheidsonderzoeken zijn in 2018 uitgevoerd door het bedrijf Scholen Met Succes. Stichting Wolderwijs streeft ernaar de tevredenheid op een niveau te hebben dat gelijk is aan of uitstijgt boven het landelijk gemiddelde. Daarnaast streeft elke school ernaar zich te verbeteren ten opzichte van de situatie twee jaar ervoor. Voor alle scholen worden de belangrijkste verbeterpunten vanuit de peilingen inzichtelijk gemaakt, zodat hierop actie wordt ondernomen. Deze verbeterpunten worden verwerkt in de individuele schooljaarplannen.

De meest recente tevredenheidsresultaten zijn in hoofdlijnen als volgt:

	Laagste schoolcijfer	Hoogste schoolcijfer	Gemiddelde Wolderwijs 2018	Landelijk 2018	Gemiddelde Wolderwijs 2016	Landelijk 2016
Leerlingen (groep 5 t/m 8)	7,2	8,7	8,0	8,1	8,1	8,1
Ouders	6,7	8,9	7,2	7,6	7,2	7,5
Personeel	7,0	9,3	7,8	7,6	7,8	7,5

Het deelnamepercentage was erg hoog, waardoor de uitkomsten een zeer betrouwbaar beeld geven van de tevredenheid. De gemiddelde tevredenheid van alle geledingen tezamen is in 2018 gelijk aan die van 2016; 7,7. Dat is iets lager dan het landelijk gemiddelde van 7,8.

Stichting Wolderwijs streeft ernaar de tevredenheidsresultaten op een hoger niveau te krijgen dan de resultaten vanuit de vorige onderzoeken. Elke school dient zich te verbeteren.

3.4 Marktaandeel

Naast het hebben van inzicht in het aantal leerlingen in de gemeente De Wolden is het belangrijk jaarlijks het marktaandeel vast te stellen. Hieronder volgt een overzicht van de marktaandelen binnen het primair onderwijs, per 1 oktober 2018, in de gemeente De Wolden (waarbij geen rekening is gehouden met leerlingen uit de gemeente De Wolden die in een andere gemeente onderwijs volgen):

Marktpartijen	Aantal	Percentage	
Openbare basisscholen	1.282	72,3%	(2017: 72,5%)
Bijzondere basisscholen	491	27,7%	(2017: 27,5%)
Totaal aantal basisschoolleerlingen De Wolden	1.773		

Stichting Wolderwijs streeft naar een minimale handhaving van het huidige marktaandeel. Het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs en het vergroten van de tevredenheid van ouders, leerlingen en medewerkers spelen hierbij een belangrijke rol.

3.5 Klachtenregeling

Stichting Wolderwijs heeft een eigen klachtenregeling en is aangesloten bij de landelijke klachtencommissie van Stichting Onderwijsgeschillen. In het kader van de klachtenregeling zijn een extern vertrouwenspersoon, een contactpersoon voor het schoolbestuur en een contactpersoon (veiligheidscoördinator) per school aangesteld. Klachten, die niet naar tevredenheid intern afgehandeld kunnen worden, worden ingediend bij de landelijke klachten-commissie.

Het klachtrecht heeft een belangrijke signaalfunctie met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs. Door de klachtenregeling ontvangen het schoolbestuur en de individuele scholen op eenvoudige wijze signalen die hen kunnen ondersteunen bij het verbeteren van het onderwijs en de goede gang van zaken op school.

Veruit de meeste klachten over de dagelijkse gang van zaken in de school zullen in onderling overleg tussen ouders, leerlingen, personeel en schoolleiding op een juiste wijze worden afgehandeld. Indien dat echter, gelet op de aard van de klacht, niet mogelijk is of indien de afhandeling niet naar tevredenheid heeft plaatsgevonden, kan men een beroep doen op de klachtenregeling.

Een klacht kan gaan over een beslissing van de bestuurder, de directeur of een leerkracht, maar ook over het gedrag van een leerkracht of andere personen of organen die bij de school betrokken zijn. De klachten kunnen bijvoorbeeld betrekking hebben op:

- Onderwijskundige zaken
- Schoolorganisatie
- Communicatie
- Sancties tegen leerlingen
- Veiligheid
- Ongewenste intimiteiten
- Vormen van discriminatie

In 2018 zijn er geen klachten ingediend bij de landelijke klachtencommissie op grond van de klachtenregeling.

4. Ontwikkeling en groei

4.1 Algemeen

Het ontwikkelings- en groeiperspectief benadrukt het belang van de inrichting van de organisatie. Stichting Wolderwijs besteedt aandacht aan en hanteert kwaliteitszorgsystemen. Daarnaast is er sprake zijn van een lerende organisatie waarbij de kwaliteit van het onderwijs een concurrentievoordeel moet opleveren. Medewerkers worden gestimuleerd zelf hun problemen op te lossen en te bedenken hoe de kwaliteit van het onderwijs voor ouders en leerlingen verhoogd kan worden.

4.2 Succesbepalende factoren

De volgende doelen zijn gesteld in 2018:

- De visie op digitalisering en veranderende vaardigheden is uitgewerkt in beleid.

4.2.1 De visie op digitalisering en veranderende vaardigheden is uitgewerkt in beleid

Met ingang van 2016 heeft Wolderwijs ingezet op een krachtige ICT-omgeving. In maart 2018 is het ICT-beleidsplan "Wolderwijs, samen digitaal op weg" vastgesteld. De actiepunten vanuit dit beleidsplan, en de realisatie ervan, zijn voor de vier jaren na vaststelling als volgt:

Actiepunten beleidsplan	Gerealiseerd
Alle scholen beschikken over een goed werkend wifi-systeem.	Afgerond in 2016
Alle scholen zijn op 1 januari 2018 overgegaan op het werken met Office 365 inclusief bijbehorende uniforme Wolderwijs-mailadressen (wat onderling samenwerken en overleggen eenvoudiger maakt).	Afgerond in 2018
Voor de personeelsleden waar het betrekking op heeft komt er in 2018 een draagbaar device voor zakelijk gebruik. In schooljaar 2018/2019 wordt hen ondersteuning verleend om deskundig en vaardig om te gaan met dit device.	Afgerond in 2018
Met ingang van schooljaar 2018/2019 wordt er voor een periode van drie jaar een bovenschools ICT'er aangesteld voor drie dagen per week.	Afgerond in 2018
	Onderhanden
De basiskennis en ICT-vaardigheden van het personeel worden vergroot door scholing en begeleiding.	2018/2019
Er worden verdere accenten gelegd op het inzetten van verantwoorde digitale software, papierloos vergaderen en optimalisatie van het internet (aanleg glasvezelverbinding).	2018/2019
Het protocol Sociale Media geldt als leidraad bij het verantwoord omgaan met ICT. Dit protocol valt onder ons kwaliteitsbeleid en wordt eens in de vier jaar geactualiseerd.	2018/2019
Stichting Wolderwijs streeft naar het hebben van een actueel privacyreglement.	2018/2019
	Nog te realiseren
Iedere school heeft het eigen ICT-schoolplan geactualiseerd, waarbij het bovenschoolse beleidsplan richtinggevend is.	Schooljaar 2019/2020
De leerlingen worden in de eigen school voorbereid op de 21 ^e -eeuwvaardigheden zoals het maken van presentaties, de omgang met mediawijsheid en het gebruik van communicatiesoftware.	Schooljaar 2019/2020 e.v.

2018 is het eerste jaar geweest dat alle medewerkers van Stichting Wolderwijs hebben gewerkt met het zakelijke device, de Surface Pro 4 van Microsoft. Deze investering (vanuit de bestemmingsreserve ICT van Stichting Wolderwijs) is enthousiast ontvangen bij de medewerkers die er mee moeten werken. De wil om met het device te werken is extra toegenomen door bestaande en geïnitieerde ontwikkelingen, mogelijk gemaakt door de met ingang van schooljaar 2018/2019 aangestelde bovenschools ICT'er (eveneens vanuit de bestemmingsreserve ICT van Stichting Wolderwijs):

- De voortgaande ontwikkeling van Windows en Office 365 waardoor de OneDrive- en SharePointomgeving via de Officesoftware steeds makkelijker benaderbaar is;
- Het draaien van een pilot met de wireless display adapters waardoor het scherm en geluid van het device gecast worden naar een digibord/touchscreen. Een makkelijke manier om van de Surface Pro de schoolbord-PC te maken;
- Het kunnen printen vanaf het device waardoor de noodzaak om met de Officeprogramma's te werken op de schoolcomputer steeds minder wordt.

Nagenoeg alle scholen hebben de eerste training(en) gehad in het werken met de cloudomgeving van Office. In deze trainingen komt het werken met de Surface Pro uitvoerig aan de orde. Steeds meer medewerkers hebben hun OneDrive geactiveerd en het grootste deel van de schooldocumentatie is nu gemigreerd naar SharePoint.

De eerste pilot om zonder server te gaan werken is gestart op een aantal scholen. Verder dringt de noodzaak om niet meer via servers te werken steeds verder door tot de scholen. Zes scholen werken in 2018 met Chromebooks en kunnen in de hogere groepen één op één werken met oefen- en verwerkingssoftware. Deze leerlingen kunnen via Mijn Omgeving Online van Heutink-ICT in de cloud hun documentatie opslaan.

Veelal op advies van de bovenschools ICT'er schaffen de scholen steeds meer centraal nieuwe hardware aan, wat leidt tot lagere inkooprijzen.

4.3 Onderwijskwaliteit

De bestuurder van Stichting Wolderwijs is het eerste overleg- en aanspreekpunt voor de Onderwijsinspectie. Deze beoordeelt de onderwijskundige ontwikkeling van de basisscholen. Stichting Wolderwijs heeft eind 2018 zes directeuren die elk één school/IKC aansturen en twee directeuren die elk twee scholen aansturen. De scholen 't Oelebröd (Ruinen), De Dissel (Ruinerwold), Het Groene Hart (Zuidwolde) en De Horst (De Wijk) zijn met ingang van schooljaar 2015/2016 bezig met IKC-ontwikkeling. Zowel onderwijs als kinderopvang maken onderdeel uit van deze inmiddels integrale kindcentra (IKC's).

Stichting Wolderwijs is voortdurend bezig met het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs. Naast reguliere investeringen in de onderwijskwaliteit vinden er ook kwaliteitsinvesteringen plaats vanuit het eigen vermogen (zie onderdeel 5.3.5).

Hierna wordt de onderwijskwaliteit vanuit diverse invalshoeken behandeld.

Inspectie van het onderwijs:

De Onderwijsinspectie heeft aangegeven dat Stichting Wolderwijs waarschijnlijk in schooljaar 2019/2020 in aanmerking komt voor een volgend bestuursonderzoek. Stichting Wolderwijs streeft minimaal naar een ruim voldoende oordeel van de Onderwijsinspectie voor al haar scholen. Daarvoor is stevig onderwijskundig leiderschap op de scholen een vereiste.

Alle directeuren zijn vrijgesteld van lesgevende taken. Hierdoor is er ruimte voor ontwikkeling van onderwijskundig leiderschap en het uitdragen daarvan in de scholen. De scholen werken opbrengstgericht, vanuit een gezamenlijke Wolderwijsvisie, waarbij afgesproken is dat alle scholen de Cito-toetsen hanteren.

De directeuren dienen de opleiding tot auditor en de training flitsbezoeken te hebben gevolgd. Zij zijn daardoor nog beter in staat zicht te hebben en houden op de kwaliteit van het onderwijs in relatie tot de eisen vanuit de Onderwijsinspectie. De scholen worden eens in de twee jaar geauditeerd door een interne auditcommissie, die bestaat uit een directeur en de beleidsmedewerker onderwijs en kwaliteit. De daaraan gekoppelde auditrapportage biedt vervolgens aanknopingspunten voor verdere onderwijskundige ontwikkeling.

In schooljaar 2017/2018 is door de directeuren de opleiding "onderwijskundig leiderschap in de lerende school" afgerond. Deze opleiding telt mee voor het schoolleidersregister PO.

Centrale eindtoets:

Met ingang van schooljaar 2016/2017 heeft Stichting Wolderwijs ervoor gekozen om tot schooljaar 2021/2022 de toetsen van Cito te blijven gebruiken. Voor de groepen 8 wordt de centrale Cito-eindtoets afgenomen. Scholen die drie achtereenvolgende jaren gemiddeld een onvoldoende hebben op de Cito-eindtoets worden door de Onderwijsinspectie aan een nader onderzoek onderworpen. Voor de scholen van Stichting Wolderwijs is dit ultimo 2019 niet het geval. Er is ultimo 2018 geen enkele school die twee schooljaren op rij een onvoldoende oordeel heeft gehad van de Onderwijsinspectie.

Monitoring resultaten en opbrengsten:

Stichting Wolderwijs houdt zicht op de kwaliteit van het onderwijs door:

- Afnames van interne audits, minimaal één keer per twee jaar. Richtlijn daarbij is het draaiboek "auditafname Wolderwijs", dat gebaseerd is op het onderzoekskader van de Onderwijsinspectie;
- Analyse van het schooljaarplan en schooljaarverslag;
- Functionerings- en beoordelingsgesprekken met het personeel;
- Acties zoals aangegeven in het kwaliteitshandboek.

De kwaliteit en de opbrengsten worden jaarlijks via onderstaande acties nauwgezet gevolgd:

- De bestuurder heeft periodiek, om de zes weken, een schoolontwikkelingsgesprek met elke directeur;
- Jaarlijks worden de vaardigheden van alle leerkrachten in beeld gebracht en besproken met de directeuren. Daarvoor wordt met ingang van 2018 de nieuwe vaardigheidsmeter vanuit ParnasSys, WMK (werken met kwaliteit), ingezet; een digitale voortzetting van het systeem van de Kwintoo-kwaliteitskaarten van Cedin;
- Elke directeur heeft jaarlijks een functionerings- óf beoordelingsgesprek met de bestuurder;
- Twee keer per jaar analyseren directeuren en intern begeleiders gezamenlijk de trends van de opbrengsten van de midden- en eindtoetsen van Cito, waarbij de opbrengsten van de M- en E-toetsen en opbrengstgericht werken centraal staan. Hiervoor organiseert Stichting Wolderwijs twee keer per jaar een gezamenlijke studiedag voor directeuren en intern begeleiders. Daar vindt uitwisseling van resultaten (trendanalyses) plaats tussen de scholen;
- Tijdens het maandelijks directiebestuur wordt voortdurend aandacht geschonken aan het verder verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs in de scholen. Directeuren delen informatie over opbrengsten en onderwijskundige thema's.

De beleidsmedewerker onderwijs en kwaliteit monitort de resultaten van toetsing, auditing en peilingen van de Onderwijsinspectie en bespreekt dit periodiek met de bestuurder en de raad van toezicht.

Kwaliteitszorg:

Stichting Wolderwijs heeft de afgelopen jaren een stelsel van kwaliteitszorg ingericht en verbetert op basis daarvan het onderwijs. Dit stelsel van kwaliteitszorg is opgenomen in het kwaliteitshandboek van Stichting Wolderwijs. Stichting Wolderwijs heeft een professionele kwaliteitscultuur en functioneert daarin transparant en integer. Voor de koersafbakening, kwaliteitsbewaking en -borging zijn bovenschoolse documenten vastgesteld die opgenomen zijn in het kwaliteitshandboek, waaronder:

- Beleidsplan plusklas en excellente en (hoog)begaafde leerlingen;
- Protocol sociale media;
- Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling;
- Protocol opbrengstgericht werken;
- Protocol Wolderwijs ontvangt nieuwkomers;
- Wolderwijs, samen digitaal op weg.

In het directiebestuur worden actuele onderwijskundige onderwerpen ruimschoots behandeld.

Alle scholen in het basisarrangement:

Uit 2018 heeft Stichting Wolderwijs geen zwakke of zeer zwakke scholen. Begin 2017 heeft de Onderwijsinspectie, op verzoek van de bestuurder, algemeen overleg gevoerd over de kwaliteit en de ontwikkeling van het onderwijs en de scholen van Stichting Wolderwijs. De inspecteur toonde zich erg tevreden met de voortgang. Vanwege onder andere de transitie naar het nieuwe Onderzoekskader van de Onderwijsinspectie en de voldoende resultaten heeft de Onderwijsinspectie geen onderzoek meer gedaan naar de kwaliteit van de basisscholen van Stichting Wolderwijs. De Onderwijsinspectie heeft aangegeven de scholen van Stichting Wolderwijs in de schooljaren na schooljaar 2018/2019 weer te bezoeken.

Meer- en hoogbegaafdheidontwikkeling:

Alle scholen van Wolderwijs beschikken over een opgeleide specialist meer- en hoogbegaafdheid. Zij coördineren onder andere de aanmeldprocedure voor de twee plusklassen (met elk vijftien leerlingen) en geven samen met de intern begeleider vorm en inhoud aan het gebruik van de methode Levelwerk, die op alle scholen voor deze doelgroep aanwezig is. De scholen van Stichting Wolderwijs zijn voorbereid op een aanbod voor meer- en (hoog)begaafde leerlingen. Enkele keren per jaar vindt er overleg plaats tussen de plusleerkrachten en de meer- en hoogbegaafdheidcoördinatoren over actuele onderwerpen en wordt er kennis uitgewisseld. Jaarlijks worden er vier cursusbijeenkomsten voor de meer- en hoogbegaafdheidcoördinatoren georganiseerd.

De inrichting van het onderwijs voor deze groep meer- en hoogbegaafde leerlingen is beschreven in het document "Passend onderwijs aan meer- en hoogbegaafde leerlingen 2018-2022". Hierin staan ook de aanbevelingen uit het onderzoek naar de waarde van de plusklas. Daaruit is gebleken dat ouders, leerlingen, leerkrachten en het voortgezet onderwijs tevreden zijn met de positieve cognitieve en sociale ontwikkeling van deze leerlingen.

4.4 Strategisch beleidsplan

Op 1 juni 2015 is het strategisch beleidsplan 2015-2019 vastgesteld. In dit breed gedragen plan staan in hoofdlijnen de ontwikkelingsdoelen voor de komende vier schooljaren beschreven. De doelstellingen zijn gebaseerd op de wensen van allen die betrokken zijn en zich betrokken voelen bij de onderwijsorganisatie en sluiten aan bij de wensen en ambities die de onderwijsorganisatie zelf heeft.

Het strategisch beleidsplan geeft in hoofdlijnen de richtingen aan. De scholen van Stichting Wolderwijs krijgen in hun vierjaarlijkse schoolplannen de ruimte voor een schoolspecifieke vertaling van het strategisch beleid op bestuursniveau.

Bij het opstellen van het plan is rekening gehouden met de omgeving en de snel veranderende samenleving. De strategische visie van Stichting Wolderwijs is uitgewerkt in de volgende domeinen:

Maatschappelijke ontwikkelingen

Bij Stichting Wolderwijs zijn leerlingen, ouders en medewerkers betrokken bij het beleid. Gezamenlijk wordt gebouwd aan een sterke toekomst van het openbaar onderwijs. "Goed luisteren" is een belangrijke pijler om beleid te ontwikkelen en de motivatie en voortdurende ontwikkeling van onze medewerkers te bevorderen.

Onderwijs

Door het bundelen van krachten wordt er excellent onderwijs geleverd, waarbij het kind centraal staat. Men richt zich op de talenten van ieder kind en biedt alle kinderen optimale kansen en mogelijkheden. Pas als een kind met plezier naar school gaat, is het in staat tot leren en samenwerken. Er wordt gekeken naar kinderen en de school weet welke onderwijsbehoeften de leerlingen (en hun ouders) hebben. Naast aandacht voor de basisvaardigheden is er ook een aanbod voor kunst en cultuur, wetenschap en techniek, creativiteit, muziek en sport. De scholen zijn ingericht voor de digitale wereld van het hedendaags onderwijs.

Personeel

Er wordt voortdurend gewerkt aan de ontwikkeling van gemotiveerde en betrokken medewerkers. Hierdoor zijn zij nóg beter in staat om op enthousiaste en inspirerende wijze de persoonlijke groei van ieder kind te stimuleren en te ontwikkelen. Vakmanschap staat bij Stichting Wolderwijs hoog in het vaandel. Op onze scholen zien we een professionele cultuur.

Communicatie

Op de scholen van Stichting Wolderwijs is de sociale omgang met elkaar net zo belangrijk als het overbrengen van kennis. Er wordt nauwlettend toegezien op het voorkomen van pestgedrag en de lesstof is op de persoonlijke ontwikkeling van de leerlingen gericht. Ouders en leerlingen geven de scholen een hoge waardering (landelijk is de waardering van ouders iets hoger). De ouders zijn medeverantwoordelijk voor de actieve betrokkenheid van hun kinderen.

Middelen

Bezuinigen op onderwijs is bezuinigen op de toekomst. De maatschappij betaalt mee via de Rijksoverheid; daarom is er een stevige en kloppende begroting nodig, waarbij er geïnvesteerd kan worden indien nodig.

Stichting Wolderwijs zorgt voor de samenhang van alle bovengenoemde onderdelen. Als basis voor het opstellen van het strategisch beleidsplan zijn ook de vier actielijnen uit het Bestuursakkoord voor de sector primair onderwijs van belang geweest:

1. Talentontwikkeling door uitdagend onderwijs:
 - Een doorbraak in het benutten van digitalisering
 - Talentontwikkeling voor elk kind
 - Een brede vorming voor alle leerlingen
 - Een toekomstgericht onderwijsaanbod
2. Een brede aanpak voor duurzame onderwijsverbetering:
 - Het verbeterpotentieel van de scholen
 - Een sectorbrede verbeteraanpak
 - Goed bestuur
 - Sturingsinformatie en transparantie
3. Professionele scholen:
 - Versterken van de didactische vaardigheden van leraren
 - Kennis en onderzoek
 - Breed samengestelde schoolteams
 - Het aanbod aan scholing en deskundigheidsbevordering
 - Versterken kwaliteit schoolleiders
4. Doorgaande ontwikkellijnen:
 - Een betere verbinding tussen school en omgeving
 - Gezonde kinderen die meer bewegen in en rondom schooltijd
 - Doorgaande leerlijn PO-VO
 - Ontvlechting speciaal onderwijs

Naast de jaarlijks terugkerende onderwerpen vormen de beschreven doelen in het strategisch beleidsplan 2015-2019, en de realisatie ervan, de basis voor het jaarverslag.

In 2019 loopt het huidige strategische beleidsplan 2015-2019 ten einde. Halverwege 2018 is een projectgroep gestart met de samenstelling van het nieuwe strategische beleidsplan. Dit plan zal het Wolderwijs Koersplan 2019-2023 gaan heten en zal eind schooljaar 2018/2019 gereed zijn. Hierin komen in hoofdlijnen de ontwikkelingsdoelen voor de komende vier schooljaren te staan.

4.5 Overig personeelsbeleid

4.5.1 Functiemix/functiedifferentiatie

De verplichte functiemixpercentages zijn uit de CAO 2018/2019 gehaald. Schoolbesturen zijn met ingang van dit schooljaar zelf verantwoordelijk voor het functiebouwwerk in hun organisatie. De landelijk beschikbaar gestelde financiële middelen die nog niet uitgegeven zijn aan het behalen van de functiemixpercentages worden gebruikt om het nieuwe loongebouw voor leraren in twee stappen nog extra te verbeteren, namelijk per 1 januari 2019 en 1 januari 2020. Met ingang van schooljaar 2018/2019 zijn alle LB-leraren onverkort overgegaan naar een nieuwe, hogere, loonschaal L11. Hetzelfde geldt voor de LA-leraren, die zijn onverkort overgegaan naar een nieuwe, hogere, loonschaal L10.

Omdat functiedifferentiatie en divers samengestelde teams bijdragen aan onderwijskwaliteit en een aantrekkelijk lerarenberoep zullen er nieuwe afspraken moeten worden gemaakt, waarvoor goed overleg tussen werkgever en P(G)MR belangrijk is.

De sinds de invoering van de functiemix gerealiseerde LB-functies (nu L11) blijven vooralsnog bestaan:

- Intern begeleider
- Rekencoördinator
- Bouwcoördinator
- Specialist meer- en hoogbegaafdheid
- Taalcoördinator
- Locatiecoördinator
- Daltoncoördinator

4.5.2 Mobiliteit

Stichting Wolderwijs heeft een werkgroep mobiliteit, bestaande uit een aantal directeuren en de bovenschoolse P&O-beleidsmedewerker. Deze werkgroep onderzoekt wat er nodig is om op alle scholen de vereiste kwaliteit te realiseren. Het mobiliteitsbeleid is gebaseerd op het uitgangspunt dat leraren flexibel en breed inzetbaar zijn binnen de stichting én dat mobiliteit de ontwikkeling van de leraren positief stimuleert. Bij overplaatsingen tussen scholen wordt een zorgvuldige procedure gevolgd waarbij er rekening wordt gehouden met zowel het schoolbelang als het persoonlijk belang. Naast het toepassen van gedwongen mobiliteit wordt ook vrijwillige mobiliteit gestimuleerd. Dit mobiliteitsbeleid moet bijdragen aan een zo goed mogelijke samenstelling van de schoolteams en daardoor aan de kwaliteit op de scholen. Hierdoor wordt bewerkstelligd dat er een goede spreiding van kwaliteiten van medewerkers is op alle scholen.

Het beleid omtrent mobiliteit, en de te volgen procedure, is vastgelegd in het beleidsdocument mobiliteit.

De medewerkers die voor overplaatsing in aanmerking kunnen komen worden hiervan aan het begin van het kalenderjaar door hun directeur op de hoogte gebracht. Dit is tevens het moment dat medewerkers zich voor vrijwillige mobiliteit kunnen aanmelden. Met ingang van schooljaar 2018/2019 zijn er twee medewerkers overgeplaatst naar een andere school van Stichting Wolderwijs.

4.5.3 Werving leerkrachten

Het lerarentekort in het primair onderwijs wordt steeds meer zichtbaar. Op de meeste scholen is het voor schooljaar 2018/2019 gelukt het team rond te krijgen. Maar de grens is bereikt.

Ook Stichting Wolderwijs merkt het tekort aan leraren, met name in periodes met een hoog ziekteverzuim. Daarnaast gaan er leraren uit dienst door pensioen, ziekte of het hebben van een andere baan. Als reactie op deze ontwikkelingen heeft Stichting Wolderwijs in 2018 negen nieuwe leraren met een totale formatie van ruim 5 fte een vaste aanstelling gegeven. Het gaat om leraren die al lange tijd als invallers op onze scholen werkzaam zijn en binnen de interne procedures als goed zijn beoordeeld. Daarnaast is aan de leraren met een kleine aanstelling de mogelijkheid geboden de aanstelling op te hogen naar 0,625 fte. Door deze mogelijkheid is de omvang van de vaste formatie met ingang van 1 augustus 2018 opgehoogd met ruim 2 fte.

4.5.4 Flankerend beleid/LIO-beleid

Als reactie op het toenemende tekort aan leraren is het flankerend beleid, met voorheen de bedoeling om het vertrek van leerkrachten te stimuleren, omgezet in beleid met de intentie om nieuwe (jonge) leerkrachten te werven en aan zich te binden. Omdat we hopen dat de pabo-studenten onze nieuwe toekomstige leerkrachten zullen worden zal Stichting Wolderwijs zich met ingang van schooljaar 2018/2019 actief gaan promoten bij de verschillende pabo's in de regio. Op deze manier wordt er geprobeerd LIO-studenten naar onze scholen te halen door het bieden van een aantrekkelijke leer- en werkplek en een tijdelijk dienstverband met een passende beloning. De komende jaren wordt hiervoor een budget uit de reserves beschikbaar gesteld.

Om de toekomstige jonge leerkrachten blijvend aan ons te binden bieden we de goede studenten het vooruitzicht op een toekomstige werkplek op de scholen van Stichting Wolderwijs.

4.5.5 Wachtgeld PO

Schoolbesturen zijn conform de regelgeving in de Wet op het Primair Onderwijs (WPO) verplicht om hun vacatures met voorrang aan te bieden aan (ex)werknemers, die zijn aangemerkt als eigen wachtgelders. Eigen wachtgelders zijn (ex)werknemers die, vanuit de afloop van een dienstverband bij Stichting Wolderwijs, een uitkering ontvangen. Op dit moment zijn er geen eigen wachtgelders aan wie bij voorrang een vacature moet worden aangeboden.

4.6 AVG

Sinds 25 mei 2018 is de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) van toepassing. Dat betekent dat in de hele Europese Unie dezelfde privacywetgeving geldt.

Met ingang van schooljaar 2018/2019 is Stichting Wolderwijs beleidsmatig begonnen met de eerste stappen in het proces tot het voldoen aan de vereisten vanuit de AVG. Er wordt een externe functionaris gegevensbescherming ingezet voor twee dagen per maand. Samen met twee privacymedewerkers vanuit Stichting Wolderwijs vormen zij de AVG-werkgroep. De werkgroep heeft een plan van aanpak uitgewerkt naar aanleiding van de actiepunten die naar voren zijn gekomen uit de AVG-scans, die op alle scholen en het bestuursbureau zijn uitgevoerd. Dit plan van aanpak is de basis voor het komen tot voldoende privacyborging.

Stichting Wolderwijs heeft bij YourSafetynet een abonnement afgesloten. Deze online dienst zorgt voor de juiste juridische documentatie op basis van de input van de scholen en het bestuursbureau. Tevens geeft het inzicht in de AVG-status van de stichting. Dit zit nog in de opstartfase gedurende schooljaar 2018/2019.

Alle medewerkers van Stichting Wolderwijs hebben sinds januari 2019 een Microsoft A3 cloudbundellicentie met ATP (advanced threat protection). Daarnaast is het ATP van Microsoft Office 365 geactiveerd voor veilige bijlagen en koppelingen in e-mailberichten.

In 2019 en latere jaren zal Stichting Wolderwijs het plan van aanpak verder uitwerken.

5. Financiën

5.1 Algemeen

Financiële prestatie maatstaven zijn van belang voor het samenvatten van meetbare bedrijfseconomische consequenties van ondernomen acties. Ontwikkelingen in de andere perspectieven komen uiteindelijk tot uitdrukking in financiële (deel)resultaten. Financiële metingen zijn voornamelijk gericht op de korte termijn en geven aan hoe de organisatie presteert ten aanzien van haar eigen beleid. Daarnaast is het te allen tijde van belang financieel inzicht te hebben voor de langere termijn.

De meeste actuele verwachte (financiële) consequenties van de bedrijfsvoering van Stichting Wolderwijs zijn beschreven in de door het bestuur op 20 november 2018 vastgestelde begroting 2019 en meerjarenbegroting 2019 tot en met 2022. In dit jaarverslag zijn de financiële (deel)resultaten van 2018 inzichtelijk gemaakt.

5.2 Succesbepalende factoren

De specifieke doelen voor het kalenderjaar zijn vaste onderdelen geworden van het jaarverslag. In de volgende paragrafen komen deze onderdelen voor 2018 aan de orde.

5.3 Financiën verslagjaar

In deze paragraaf wordt verslag gedaan van de financiële gevolgen en resultaten van de bedrijfsvoering in 2018.

5.3.1 Financieel beleid

Bedrijfseconomische principes zijn belangrijk voor het te voeren financiële beleid, zoals een gezonde ontwikkeling van de baten en lasten, een verantwoorde liquiditeitspositie en verantwoorde kengetallen. Het gaat voornamelijk om het beheren van de financiële positie van de stichting, het op een verantwoorde manier verdelen van de baten over de organisatie en het monitoren van de liquide middelen. Essentieel hierbij is de aanwezigheid van een betrouwbare administratieve organisatie en interne controle. Het financiële beleid dat gevoerd wordt door Stichting Wolderwijs is een belangrijke randvoorwaarde voor het behalen van de ambities, doelstellingen en beoogde resultaten.

5.3.2 Begroting en resultaat 2018

De begroting van 2018 geeft een weergave van de verwachte baten en lasten voor aanvang van het jaar 2018. De begroting is grotendeels opgesteld op basis van de werkelijke cijfers van 2017, waar nodig bijgesteld conform de wijzigingen en verwachtingen voor 2018.

De begroting voor 2018 sluit met een negatief resultaat van € 244.167. Het beleid dat ten grondslag ligt aan deze begroting is dat Wolderwijs jaarlijks een regulier sluitende begroting heeft. Naast de reguliere bedrijfsvoering vinden er kwaliteitsinvesteringen plaats, waarvan de kosten ten laste komen van de reserves (het eigen vermogen) van Stichting Wolderwijs. Dat verklaart waarom het totale begrote resultaat negatief is (zie 5.3.5).

Het exploitatieresultaat van boekjaar 2018 bedraagt € 256.412 negatief. Dit resultaat wijkt € 12.245 negatief af van het begrote resultaat. Het resultaat is als volgt verwerkt in de reserves:

	Eigen vermogen 31-12-2017	Resultaat	Eigen vermogen 31-12-2018
Algemene reserve	2.603.277	-295.724	2.307.553
Bestemmingsreserve	580.328	39.312	619.640
	<u>3.183.605</u>	<u>-256.412</u>	<u>2.927.193</u>

Het exploitatieresultaat van 2018 is beïnvloed door zowel hoge incidentele baten (ruim € 300.000) als hoge incidentele lasten (ruim € 300.000). De incidentele baten betreffen hoofdzakelijk een nagekomen indexing van de bekostiging van ongeveer € 70.000, ontvangen groeibekostiging van nagenoeg € 124.000 (toegevoegd aan de bestemmingsreserve overig), vrijval balanspost verzekeringsschuld van € 36.000, een reserveuitkering vanuit het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs van € 52.500 én een ontvangen doorbelasting van Stichting Kindcentra Wolderwijs van ruim € 30.000. Daarentegen zijn de incidentele lasten ongeveer even hoog en betreffen hoofdzakelijk een malus van het Vervangingsfonds van € 54.000, de kosten van inzet bestemmingsreserve van bijna € 85.000 (ICT en werkdrukvermindering), de meerkosten van inhuur personeel van ongeveer € 115.000 en de kosten van het project knelpuntinvesteringen van € 80.000. Per saldo wijkt het gerealiseerde resultaat nagenoeg niet af van het begrote resultaat.

Exploitatierkening 2018 inclusief afwijkingen t.o.v. begroting en voorgaand jaar

Baten	Realisatie 2018	Begroot 2018	Vershil t.o.v. begroting	Realisatie 2017	Vershil 2017 t.o.v. 2017
3.1 Rijksbijdrage OCW					
Rijksbijdrage	7.908.144	7.214.765	693.379	7.317.747	590.397
Overige subsidies	273.815	218.972	54.843	253.137	20.678
Samenwerkingsverband	372.974	287.500	85.474	372.345	629
3.1 Totaal rijksbijdrage OCW	8.554.933	7.721.237	833.696	7.943.229	611.704
3.2 Overige overheidsbijdragen					
Gemeente bijdragen en subsidies	631	0	631	92	539
Overig	19.681	0	19.681	14.269	5.412
3.2 Totaal overige overheidsbijdragen	20.312	0	20.312	14.361	5.951
3.5 Overige baten					
Overig	124.009	31.280	92.729	76.321	47.688
3.5 Totaal overige baten	124.009	31.280	92.729	76.321	47.688
Totaal baten	8.699.254	7.752.517	946.737	8.033.911	665.343
Lasten	Realisatie 2018	Begroot 2018	Vershil t.o.v. begroting	Realisatie 2017	Vershil 2017 t.o.v. 2017
4.1 Personeelslasten					
Lonen en salarissen	6.989.763	6.591.335	398.428	6.516.911	472.852
Uitkeringen (-/-)	-378.390	-422.253	43.863	-349.013	-29.377
Overige personele lasten	748.135	415.930	332.205	334.153	413.982
4.1 Totaal personeelslasten	7.359.508	6.585.012	774.496	6.502.051	857.457
4.2 Afschrijvingen					
Inventaris en apparatuur	151.268	134.159	17.109	115.995	35.273
Leermiddelen	48.511	53.496	-4.985	63.421	-14.910
4.2 Totaal afschrijvingen	199.779	187.655	12.124	179.416	20.363
4.3 Huisvestingslasten					
Huur	15.190	15.000	190	14.838	352
Onderhoud	238.208	238.250	-42	242.529	-4.321
Water en energie	137.408	139.120	-1.712	140.283	-2.875
Schoonmaakkosten	179.885	166.450	13.435	167.982	11.903
Heffingen	8.784	8.325	459	10.561	-1.777
Overig	4.545	4.650	-105	6.081	-1.536
4.3 Totaal huisvestingslasten	584.020	571.795	12.225	582.274	1.746
4.4 Overige lasten					
Administratie- en beheerslasten	305.649	275.775	29.874	292.456	13.193
Inventaris, apparatuur en leermiddelen	205.711	186.732	18.979	193.280	12.431
Overig	341.418	233.715	107.703	162.569	178.849
4.4 Totaal overige lasten	852.778	696.222	156.556	648.305	204.473
Totaal lasten	8.996.085	8.040.684	955.401	7.912.046	1.084.039
Saldo baten en lasten	-296.831	-288.167	-8.664	121.865	-418.696
5 Financiële baten en lasten	40.419	44.000	-3.581	43.252	-2.833
Netto resultaat	-256.412	-244.167	-12.245	165.117	-421.529
Exploitatieresultaat	-256.412	-244.167	-12.245	165.117	-421.529

Toelichting realisatie ten opzichte van begroting 2018 op hoofdlijnen

BATEN:

3.1 Rijksbijdrage OCW:

De rijksbijdrage is ongeveer € 693.000 hoger dan begroot. Hiervan betreft ongeveer € 70.000 een nagekomen indexering van de bekostiging en nagenoeg € 124.000 ontvangen groeibekostiging. Het restant van € 499.000 betreft enerzijds ruim € 81.000 aan nieuwe bekostiging voor werkdrukvermindering en anderzijds de aanpassing van de bekostiging in verband met de nieuwe salarisschalen voor leraren (ongeveer 9% meer salaris), beide met ingang van schooljaar 2018/2019.

De overige subsidies zijn nagenoeg € 55.000 hoger dan begroot. Het gaat om niet begrote baten voor studieverlof voor een bedrag van ongeveer € 18.000, baten nieuwkomers voor een bedrag van ongeveer € 30.000 en een hogere ontvangst van de bekostiging prestatiebox voor een bedrag van ongeveer € 7.000.

Vanuit het samenwerkingsverband passend onderwijs is er ruim € 85.000 meer ontvangen dan begroot, nagenoeg geheel veroorzaakt door incidentele reserveuitkeringen.

De meerontvangsten waren conform verwachting en zijn grotendeels in 2018 besteed aan personeelsformatie (zie 4.1 personeelslasten).

3.2 Overige overheidsbijdragen:

De overige overheidsbijdragen zijn hoger dan begroot. Er zijn provinciale subsidiegelden voor cultuureducatie ontvangen die niet waren begroot.

3.5 Overige baten:

In totaal is er ongeveer € 92.000 meer aan overige baten geweest dan begroot. Het gaat met name om ongeveer € 36.000 vrijval van een balanspost verzekeringsschuld, ongeveer € 30.000 ontvangsten in verband met doorbelaste kosten aan Stichting Kindcentra Wolderwijs en ongeveer € 24.000 ontvangsten in verband met doorbelaste loonkosten aan het samenwerkingsverband passend onderwijs.

LASTEN:

4.1 Personeelslasten:

De totale salariskosten zijn, rekening houdend met de ontvangen uitkeringen van het Vervangingsfonds en het UWV, ongeveer € 442.000 hoger dan begroot. Deze meerkosten worden volledig gedekt door meeropbrengsten (zie 3.1 Rijksbijdrage OCW). De salariskosten zijn hoofdzakelijk hoger uitgevallen door meer reguliere personeelsinzet gebaseerd op actuele bekostigingsontvangsten, o.a. nieuwe bekostiging werkdrukvermindering, én door de realisatie van salariskosten voor scholingsvervangende en inzet nieuwkomers die niet begroot waren. Daarnaast zijn de salarisschalen van leraren geactualiseerd met ingang van schooljaar 2018/2019 (zie 3.1 Rijksbijdrage OCW).

De overige personele lasten zijn ongeveer € 332.000 hoger dan begroot. Dit komt hoofdzakelijk door € 265.000 hogere kosten van personeel niet in loondienst (externe inhuur; interimwerkzaamheden, ziektevervangende en formatieve knelpunten) en een afrekening/malus van het Vervangingsfonds van ongeveer € 54.000.

4.2 Afschrijvingen:

De afschrijvingen zijn ongeveer € 12.000 hoger dan begroot. Deze overschrijding is volledig veroorzaakt door de ruim € 20.000 afschrijvingskosten naar aanleiding van de bovenscholse aanschaf van mobile devices (dekking vanuit de bestemmingsreserve ICT). De reguliere afschrijvingskosten vallen lager uit dan begroot. De scholen schaffen steeds meer digitale middelen aan, zonder begininvestering, met jaarlijkse licentiekosten als gevolg. Ook hebben scholen daardoor meer tijd nodig om de juiste keuzes te maken. Dit heeft een vertragend effect op de hoogte van de afschrijvingskosten ten opzichte van de begroting. Er is minder geïnvesteerd dan begroot.

4.3 Huisvestingslasten:

De totale huisvestingslasten zijn ongeveer € 12.000 hoger dan begroot, wat volledig wordt veroorzaakt door hogere schoonmaakkosten. In 2018 zijn er aanvullende schoonmaakuren geweest. In 2019 wordt de schoolschoonmaak opnieuw aanbesteed en is er tevens meer budget beschikbaar.

4.4 Overige lasten:

De totale overige lasten zijn € 156.000 hoger dan begroot. Dit komt hoofdzakelijk door hogere projectkosten van € 64.000 (niet begroot project "knelpuntinvesteringen scholen"; € 80.000), hogere representatiekosten van € 16.000 (jubilea, ziekte en bijeenkomsten), hogere contributies van € 9.000 (nieuwe APG-contributie; € 6.000), hogere kosten van leermiddelen/ICT van € 17.000 (overgang naar digitale leermiddelen), hogere advieskosten van € 11.000 (onderzoek fiscale eenheid en fusiemogelijkheden) en hogere RvT-vergoedingen van € 14.000 (opnieuw vastgesteld).

5 Financiële baten en lasten:

De ontvangen rente op de belegde gelden in 2018 is lager uitgevallen dan de begrote renteontvangsten vanwege de doorgezette daling van het rentepercentage in 2018.

5.3.3 Financiële positie per balansdatum

Hieronder worden, ter vergelijking in jaren, de balansen in hoofdlijnen weergegeven van de jaren 2016 tot en met 2018.

BALANS	31-12-2018	31-12-2017	31-12-2016
Activa			
Vaste activa			
Materiële vaste activa	893.731	730.137	765.465
Financiële vaste activa	1.700.000	1.631.159	1.594.278
Vlottende activa			
Vorderingen	543.813	554.634	430.509
Liquide middelen	1.387.984	1.816.952	1.871.948
Totaal activa	4.525.528	4.732.882	4.662.200
Passiva			
Eigen vermogen			
Eigen vermogen	2.927.193	3.183.605	3.018.488
Vreemd vermogen			
Voorzieningen	600.741	630.090	584.810
Kortlopende schulden	997.594	919.187	1.058.902
Totaal passiva	4.525.528	4.732.882	4.662.200

In de begroting 2019 en meerjarenbegroting 2019 tot en met 2022 van Stichting Wolderwijs zijn er voor de komende vier jaren wederom negatieve resultaten begroot, wat wordt veroorzaakt door geplande extra kwaliteitsinvesteringen ten laste van zowel de algemene reserve als de bestemmingsreserve. In totaal gaat het voor de komende vier jaren om ongeveer € 700.000 extra kwaliteitsinvesteringen ten laste van het eigen vermogen. Naast de reeds begrote kwaliteitsinvesteringen wordt er tevens een nieuwe bestemmingsreserve gevormd ter hoogte van de ontvangen en nog te ontvangen groeibekostiging in de jaren 2018 tot en met 2020. Deze bestemmingsreserve zal in schooljaar 2020/2021 en 2021/2022 aangesproken worden voor het gedeeltelijk opvangen van het met ingang van schooljaar 2020/2021 wegvallen van jaarlijks € 350.000 bekostiging samenvoegingen (fusiebekostiging). Zie ook de jaarrekening; toelichting op de balans, onderdeel 2.1 eigen vermogen.

5.3.4 Kengetallen

Hieronder worden, ter vergelijking, de kengetallen weergegeven van de jaren 2016 tot en met 2018.

	2018	2017	2016	Toelichting
Solvabiliteit 2 (eigen vermogen + voorzieningen)/ totaal vermogen	78%	81%	77%	Bij solvabiliteit gaat het erom in hoeverre Stichting Wolderwijs op lange termijn aan haar verplichtingen kan voldoen. Dit blijkt uit de verhouding tussen het eigen vermogen en het totaal vermogen. De Onderwijsinspectie hanteert een signaleringsondergrens van 30%. Stichting Wolderwijs houdt eveneens 30% aan als ondergrens.
Weerstandsvermogen eigen vermogen/ totale baten	34%	40%	38%	Het weerstandsvermogen geeft een indicatie in hoeverre Stichting Wolderwijs zich een tekort kan permitteren in relatie tot de opgebouwde reserves. De Onderwijsinspectie hanteert een signaleringsondergrens van 5%. Stichting Wolderwijs houdt 15% aan als ondergrens.
Liquiditeit vlottende activa/ kortlopende schulden	1,94	2,58	2,17	Bij liquiditeit gaat het erom in hoeverre Stichting Wolderwijs op korte termijn aan haar verplichtingen kan voldoen. Dit blijkt uit de verhouding tussen de vlottende activa en de kortlopende schulden. De Onderwijsinspectie hanteert een signaleringsondergrens van 0,75. Stichting Wolderwijs houdt eveneens 0,75 aan als ondergrens.
Personeelslasten/totale lasten Personeelslasten/ totale lasten	82%	82%	81%	De personeelslasten betreffen de grootste kostenpost van Stichting Wolderwijs. De personeelslasten afgezet tegen de totale lasten geeft als kengetal een goede indicatie van het verloop in de tijd.

5.3.5 Realisatie kwaliteitsinvesteringen

Naast de regulier sluitende begroting vinden er jaarlijks kwaliteitsinvesteringen plaats, waarvan de kosten ten laste komen van de algemene reserve van Stichting Wolderwijs. Alle kwaliteitsinvesteringen zijn van tijdelijke duur. In 2018 zijn er kwaliteitsinvesteringen ten laste van de algemene reserve geweest (deze waren begroot) én kwaliteitsinvesteringen ten laste van de bestemmingsreserve; deze waren niet begroot, maar in de loop van 2018 vastgesteld.

De kwaliteitsinvesteringen zijn als volgt gerealiseerd:

Kwaliteitsinvesteringen ten laste van de algemene reserve				
Kwaliteitsinvestering	Begroting	Realisatie	Vershil	Toelichting
Flankerend beleid	30.000	7.427	22.573	Het flankerend beleid loopt tot en met 2020. Met ingang van 2018 gaat het om maatwerk. Met ingang van schooljaar 2018/2019 is het budget verhoogd en wordt het gebruikt voor het werven en aan ons binden van LIO'ers (leraren in opleiding). <u>Resultaat:</u> Ontslagname van een aantal medewerkers en het aanstellen van LIO'ers.
Plusklassen	20.417	21.583	-1.166	De twee plusklassen zijn in 2018 één dag per week actief, onder leiding van twee gespecialiseerde meer- en hoogbegaafdheid. <u>Resultaat:</u> Speciaal uitdagend lesprogramma voor 30 meer- en hoogbegaafde leerlingen. De opgebouwde expertise wordt door alle specialisten zo veel mogelijk toegepast op alle scholen. Uit de enquête in 2018 is gebleken dat de tevredenheid erg hoog is onder leerlingen, ouders en leerkrachten. De plusklassen zijn met ingang van schooljaar 2018/2019 structureel voortgezet vanuit reguliere bekostiging.
Onderwijs	90.000	87.105	2.895	De inzet van de beleidsmedewerker onderwijs en kwaliteit; 1 fte. <u>Resultaat:</u> Adequate kwaliteitsmonitoring en onderwijskundige samenwerking tussen scholen. Deze functie is met ingang van 2019 structureel voortgezet vanuit reguliere bekostiging, voor 0,4 fte.
Innovatie en groei	103.750	104.916	-1.166	Ontwikkeling en uitvoering van verschillende actuele (beleids)plannen naar aanleiding van het landelijke Bestuursakkoord en het strategisch beleidsplan 2015-2019 van Stichting Wolderwijs. <u>Resultaten:</u> - Uitvoering onderdelen van het bovenschools ICT-plan. - Instellen van de tweejaarlijkse Wolderwijs-innovatieprijs. - Ontwikkelen van marketinginstrumenten. - Uitvoering beleidsplan "Wolderwijs ontvangt nieuwkomers", waaronder de aanstelling van een interne coördinator (0,2 fte). - Versneld vervangen van methodes die niet meer voldoen aan de kerndoelen. - Het verder vormgeven van IKC-ontwikkeling. - Aanpassingen n.a.v. privacywetgeving (AVG).
Totaal	244.167	221.031	23.136	

Op de volgende pagina worden de kwaliteitsinvesteringen 2018 ten laste van de bestemmingsreserve beschreven, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen de deelreserve voor ICT en de deelreserve voor werkdrukvermindering.

Kwaliteitsinvesteringen ten laste van de bestemmingsreserve				
Kwaliteitsinvestering	Begroting	Realisatie	Verschil	Toelichting
ICT	0	44.468	-44.468	In maart 2018 is het bovenschools ICT-beleidsplan vastgesteld met als randvoorwaarden de aanstelling van een ICT-eindverantwoordelijke én het ter beschikking stellen van persoonlijke ICT-devices voor de medewerkers. <u>Resultaat:</u> Het aanstellen van een bovenschools ICT'er met ingang van schooljaar 2018/2019 (0,6 fte) én het beschikbaar gesteld hebben van ICT-devices voor de medewerkers.
Werkdrukvermindering	0	40.000	-40.000	Ter overbrugging van de toekomstige verhoging van de middelen voor werkdrukvermindering is er aanvullend budget beschikbaar gesteld voor de inzet van algemeen ondersteunend personeel. <u>Resultaat:</u> De uitbreiding van de aanstelling van facilitair medewerkers/conciërges en het aanstellen van administratief medewerkers.
Totaal	0	84.468	-84.468	

De kwaliteitsinvesteringen ten laste van de algemene reserve en bestemmingsreserve verlagen het eigen vermogen van de stichting. In de continuïteitsparagraaf (onderdeel 6.2.2) is beschreven wat in de toekomst de verwachte ondergrens is van het eigen vermogen van Stichting Wolderwijs.

5.4 Treasuryverslag

Stichting Wolderwijs heeft een treasurystatuut op basis waarvan liquide middelen belegd worden. Het treasurystatuut is een uitwerking van de regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016, waarin de voorwaarden genoemd zijn ten aanzien van het beleggen van gelden. Stichting Wolderwijs conformeert zich aan de bepalingen in het treasurystatuut.

Ultimo 2018 zijn de overtollige liquide middelen, die benodigd zijn voor de lange termijn, volledig belegd bij de Rabobank op drie spaarrekeningen:

	Saldo 31-12-2018	Rente 2018	Rente 2017	
Rabo BedrijfsSparRekening	0	0,005%	0,01%	Variabele rente, tegoed vrij opneembaar
Rabo VermogenSparen	1.200.000	0,289%	0,45%	Variabele rente, 25% jaarlijks vrij opneembaar
Rabo DoelSparen	1.700.000	2,173%	2,26%	Vaste rente, looptijd zes jaren

De rente wordt jaarlijks na afloop van het kalenderjaar ineens ontvangen. Het gewogen gemiddelde rentepercentage op de drie spaarrekeningen is in 2018 1,31% (2017: 1,27%).

In 2019 zullen de overtollige liquide middelen opnieuw worden belegd.

6. Continuïteitsparagraaf

6.1 Algemeen

Stichting Wolderwijs stelt jaarlijks, vóór 1 december, de begroting van het komende jaar vast, waarbij als onderdeel van deze begroting een meerjarenbegroting inclusief risicoparagraaf is opgenomen. De laatst vastgestelde meerjarenbegroting 2019 tot en met 2022 geeft inzicht in de toekomstige ontwikkelingen op financieel vlak en laat zien waar zich de komende jaren financiële risico's voordoen, zodat hier tijdig op kan worden geanticipeerd. De beschreven onderdelen in deze paragraaf zijn nagenoeg volledig ontleend aan deze vastgestelde meerjarenbegroting, met dien verstande dat slechts de jaarcijfers van 2018 aangepast zijn aan de realiteit. Daardoor is de startpositie van de vastgestelde meerjarenbegroting veranderd. Deze verandering is doorgevoerd in de cijfers van deze paragraaf. Om aansluiting te houden met de vastgestelde meerjarenbegroting 2019 tot en met 2022.

6.2 Financiële rapportage

6.2.1 Kengetallen

Kengetallen (stand ultimo verslagjaar)

	2018	2019	2020	2021	2022
Leerlingaantallen	1.282	1.252	1.207	1.152	1.112
Bestaande uit:					
- Onderbouw	624	600	570	511	473
- Bovenbouw	658	652	637	641	639
Personele bezetting in fte incl. verlof	97,30	99,30	102,95	98,29	93,90
Bestaande uit:					
- Bestuur en directie	7,30	7,30	7,30	7,30	7,30
- Onderwijzend personeel	80,72	82,72	86,37	81,71	77,32
- Onderwijsondersteunend personeel	9,28	9,28	9,28	9,28	9,28

Toelichting belangrijke ontwikkelingen:

- Het leerlingaantal zal de komende jaren naar verwachting dalen, maar niet zo fors als in de jaren vóór 2017. Ondanks bovenstaande prognose is de verwachting dat het leerlingaantal binnen afzienbare tijd gaat stabiliseren; in bovenstaande prognose is geen rekening gehouden met mogelijke toekomstige effecten van de bevolkingsontwikkeling, inclusief vestiging in en vertrek uit de gemeente De Wolden.
- De personele bezetting in fte fluctueert de komende jaren, met vertraging (T-1) afhankelijk van het leerlingaantal. De opbouw van het personeelsbestand zal de komende jaren mede afhankelijk zijn van nog niet voorziene ontwikkelingen.

6.2.2 Balans

Balans (stand ultimo verslagjaar)

	2018	2019	2020	2021	2022
ACTIVA					
VASTE ACTIVA					
Materiële vaste activa	893.731	1.082.646	1.059.964	1.042.049	947.167
Financiële vaste activa	1.700.000	1.725.500	1.751.383	1.777.653	1.804.318
TOTAAL VASTE ACTIVA	2.593.731	2.808.146	2.811.347	2.819.702	2.751.485
VLOTTENDE ACTIVA					
Vorderingen	543.813	553.813	563.813	538.813	513.813
Liquide middelen	1.387.984	902.581	634.665	548.779	594.271
TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA	1.931.797	1.456.394	1.198.478	1.087.592	1.108.084
TOTAAL ACTIVA	4.525.528	4.264.540	4.009.825	3.907.294	3.859.569
PASSIVA					
EIGEN VERMOGEN	2.927.193	2.629.066	2.380.939	2.282.449	2.232.449
Algemene reserve	2.307.553	2.208.803	2.118.803	2.068.803	2.018.803
Bestemmingsreserve	619.640	420.263	262.136	213.646	213.646
VOORZIENINGEN	600.741	602.380	559.909	554.598	555.208
KORTLOPENDE SCHULDEN	997.594	1.033.094	1.068.977	1.070.247	1.071.912
TOTAAL PASSIVA	4.525.528	4.264.540	4.009.825	3.907.294	3.859.569

Toelichting belangrijke ontwikkelingen:

- De financieringsstructuur blijft de komende jaren gelijk. Stichting Wolderwijs heeft ruim voldoende liquide middelen om toekomstige kwaliteitsinvesteringen en eventuele toekomstige tegenslagen op te kunnen vangen.
- Het huisvestingsbeleid hangt de komende jaren af van een aantal factoren: de hoogte van de bekostiging voor binnen- en buitenonderhoud en de juistheid van de onderhoudsvoorziening.
- De mutaties van de reserves en voorzieningen volgen in de toekomst de toe- en afname van de bedrijfsactiviteiten van Stichting Wolderwijs. Vooralsnog is er sprake van een verantwoord eigen vermogen indien dit eind 2022 niet lager uitkomt dan € 1.200.000.

6.2.3 Staat van baten en lasten

Staat van baten en lasten					
	2018	2019	2020	2021	2022
BATEN					
Rijksbijdrage	8.554.933	8.591.472	8.409.936	8.100.412	7.894.983
Overige overheidsbijdragen	20.312	12.735	0	0	0
Overige baten	124.009	94.930	95.761	96.515	97.241
TOTAAL BATEN	8.699.254	8.699.137	8.505.697	8.196.927	7.992.224
LASTEN					
Personeelslasten	7.359.508	7.498.183	7.244.051	6.888.131	6.646.103
Afschrijvingen	199.779	222.462	242.874	221.496	198.160
Huisvestingslasten	584.020	590.430	606.480	606.480	606.480
Overige lasten	852.778	721.189	695.419	614.310	626.481
TOTAAL LASTEN	8.996.085	9.032.264	8.788.824	8.330.417	8.077.224
SALDO BATEN EN LASTEN	-296.831	-333.127	-283.127	-133.490	-85.000
Financiële baten en lasten	40.419	35.000	35.000	35.000	35.000
NETTO RESULTAAT	-256.412	-298.127	-248.127	-98.490	-50.000

Uitgangspunten toekomstige begrotingen:

- De reguliere begrotingen zijn jaarlijks sluitend.
- Naast de activiteiten binnen de reguliere begrotingen vinden er extra kwaliteitsinvesteringen plaats die ten laste komen van de reserves (eigen vermogen). Door deze kwaliteitsinvesteringen zijn de begrotingsresultaten jaarlijks negatief.
- De ontwikkeling van het leerlingaantal en de personele formatie vormen de basis voor bovenstaande cijfers. Hierbij wordt de T-1 systematiek gehanteerd (het leerlingaantal op 1 oktober heeft voor het eerst invloed op het volgende schooljaar).

6.3 Overige rapportages

6.3.1 Interne risicobeheersings- en controlesysteem

Het interne risicobeheersings- en controlesysteem van Stichting Wolderwijs is gebaseerd op de werking van de aanwezige AO/IC (administratieve organisatie en interne controle) en functioneert naar behoren. De verschillende functies binnen de stichting zijn gescheiden, daar waar functievermenging plaats kan vinden. Een groot deel van de administratieve handelingen is uitbesteed aan een onderwijsadministratiekantoor, waarmee duidelijke afspraken zijn gemaakt.

Jaarlijks beoordeelt de controlerende accountant de opzet, het bestaan en de werking van de AO/IC. In 2018 is de interne beheersing van voldoende niveau, conform de bevindingen van de accountant naar aanleiding van de interimcontrole.

Fraude:

Door de juiste werking van de AO/IC is het frauderisico binnen Stichting Wolderwijs laag. Het frauderisico is een jaarlijks terugkerend onderwerp op de agenda van de RvT-vergaderingen. Het gaat hierbij om het inschatten van de risico's van fraude binnen Stichting Wolderwijs. In 2018 is er een frauderisicoanalyse opgesteld met daarin de volgende risico's beschreven:

- 1.) Ongeautoriseerd aangaan van verplichtingen namens de stichting;
- 2.) Beïnvloeding van resultaten van officiële documenten;
- 3.) Diefstal van giraal geld, contant geld en goederen.

Bij het maken van risico-inschattingen is het van belang om aandacht te besteden aan het bestaan van een gelegenheid om fraude te kunnen plegen, aan het bestaan van druk (targets) en aan de mogelijkheid dat personen binnen de organisatie een eventuele fraude voor zichzelf kunnen verantwoorden (bedrijfscultuur). Duidelijke, logische en regelmatig terugkerende signalen vanuit de bestuurder en directie bevorderen een bedrijfscultuur die eerlijk en integer gedrag waardeert en belooft. Voorbeeldgedrag is een belangrijke factor bij de interne beheersing.

6.3.2 Risico's en onzekerheden

De hieronder beschreven risico's en onzekerheden zijn volledig ontleend aan de meerjarenbegroting 2019 tot en met 2022.

Interne risico's

Personeel

Het lerarentekort in Nederland wordt steeds zichtbaarder. Veel leraren gaan de komende jaren met pensioen en de instroom van (jonge) leraren is niet genoeg om alle vacatures en het verzuim te vullen. Detacherings- en uitzendbureaus gaan contracten aan met leraren om ze vervolgens te verhuren aan onderwijsorganisaties. De meerkosten daarvan kunnen oplopen tot 70%.

Risico: Om de formatie rond te krijgen is Stichting Wolderwijs afhankelijk van het aanbod aan leraren en zal in het uiterste geval personeel moeten worden ingehuurd rekening houdend met de meerkosten ervan.

Inschatting financieel risico: Gemiddeld.

Inschatting impact: Gemiddeld.

Inschatting maximaal risicobedrag per jaar: € 100.000.

Stichting Wolderwijs heeft vakleerkrachten bewegingsonderwijs aangesteld voor in totaal 1 fte. Gemeente De Wolden heeft eveneens 1 fte kosteloos beschikbaar gesteld aan Stichting Wolderwijs.

Risico: Gemeente De Wolden ziet af van het beschikbaar stellen van 1 fte aan vakleerkrachten bewegingsonderwijs.

Inschatting financieel risico: Laag.

Inschatting impact: Gemiddeld. Inschatting maximaal risicobedrag per jaar: € 60.000.

Bij ontslag van vaste medewerkers moet de instroomtoets van het Participatiefonds worden doorlopen, waarmee wordt verzocht de uitkeringskosten voor rekening van dat fonds te laten komen. Bij onvoldoende ontslagruimte is de consequentie dat Stichting Wolderwijs de toekomstige uitkeringskosten zelf voor haar rekening zal moeten nemen.

Risico: De te verrekenen toekomstige werkloosheidsuitkeringen vallen hoger uit dan begroot.

Inschatting financieel risico: Gemiddeld.

Inschatting impact: Gemiddeld.

Inschatting risicobedrag per jaar: € 25.000 (bovenop de jaarlijkse € 35.000 die opgenomen is in de meerjarenbegroting (pagina 10, onderdeel 4.1.2.3 Afrekeningen Ministerie).

Verzuim heeft naast discontinuïteit in het onderwijs ook financiële gevolgen. De kosten voor ziektevervanging worden gedeclareerd bij het Vervangingsfonds. Na afloop van elk schooljaar vindt er een naverrekening plaats. Wanneer er in een schooljaar meer of minder gedeclareerd wordt dan er aan premie betaald wordt volgt er een afrekening in de vorm van een bonus of een malus. Het is vanuit zowel organisatorisch als financieel oogpunt noodzakelijk zo veel mogelijk grip te krijgen op het verzuim en dit zo laag mogelijk te krijgen.

Risico: Te hoog verzuim en daardoor een naverrekening van het Vervangingsfonds.

Inschatting financieel risico: Gemiddeld.

Inschatting impact: Gemiddeld.

Inschatting maximaal risicobedrag per jaar: € 20.000 (bovenop de jaarlijkse € 10.000 die opgenomen is in de meerjarenbegroting (pagina 10, onderdeel 4.1.2.3 Malus Vervangingsfonds).

Onderwijs

Ten aanzien van de onderwijskwaliteit wil Stichting Wolderwijs minimaal voldoende scores voor alle scholen. De Onderwijsinspectie legt tegenwoordig veel nadruk op opbrengstgericht werken. Dit vraagt andere competenties (meer professionaliteit) van het onderwijzend personeel en de directeuren. Een risico is dat niet alle medewerkers mee kunnen gaan met deze nieuwe ontwikkelingen.

Risico: Verslechtering van de onderwijskwaliteit en daardoor imagoschade en terugloop van het leerlingaantal.

Inschatting financieel risico: Laag.

Inschatting impact: Hoog.

Inschatting maximaal risicobedrag per jaar: € 50.000.

Financiën

Stichting Wolderwijs conformeert zich aan de bepalingen in het treasurystatuut, dat verwijst naar de regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016. De overtollige liquide middelen, die benodigd zijn voor de lange termijn, zijn volledig belegd bij de Rabobank op drie spaarrekeningen met een grotendeels vaststaand rentepercentage. De huidige spaarvormen lopen eind mei 2019 af en zijn goed voor een gemiddeld rentepercentage van 1,2%.

Risico: Het toekomstige spaarrentepercentage is lager dan het percentage dat momenteel overeengekomen is.

Inschatting financieel risico: Hoog.

Inschatting impact: Gemiddeld.

Inschatting maximaal risicobedrag per jaar: € 15.000

Externe risico's

Concurrentiepositie

Het marktaandeel van Stichting Wolderwijs binnen het primair onderwijs in de gemeente De Wolden bedraagt in 2018 72,3%. Er wordt gestreefd naar een toekomstig marktaandeel van 75%. Stichting Wolderwijs denkt zich in de toekomst voldoende te kunnen profileren en voldoende onderwijskwaliteit te kunnen leveren zodat het marktaandeel verhoogd kan worden. De verwachting op de lange termijn is dat de IKC-ontwikkeling daar een gunstige invloed op heeft.

Risico: Het verliezen van marktaandeel ten opzichte van het bijzonder onderwijs.

Inschatting financieel risico: Laag.

Inschatting impact: Laag.

Inschatting maximaal risicobedrag per jaar: € 50.000.

Politieke ontwikkelingen

Na 2020 zal hoogstwaarschijnlijk het bekostigingsstelsel gemoderniseerd worden. Deze versimpel van de bekostiging van het primair onderwijs moet ervoor zorgen dat schoolbesturen beter zicht hebben op hoeveel geld ze jaarlijks te besteden hebben en voor de maatschappij en politiek wordt het inzichtelijker waaraan het geld wordt uitgeven. Daarvoor pleit de PO-Raad. De huidige bekostiging is complex omdat deze is opgebouwd uit veel verschillende onderdelen, die op verschillende momenten in het jaar worden uitbetaald. In het land is het onderzoek naar de opties voor de voorgenomen modernisering nog steeds gaande. Een dergelijke modernisering, waarbij het lumpsumbudget anders wordt verdeeld, zal leiden tot herverdeeffecten.

Risico: De modernisering van het bekostigingsstelsel brengt nadelige herverdeeffecten met zich mee.

Inschatting financieel risico: Gemiddeld.

Inschatting impact: Hoog.

Inschatting maximaal risicobedrag per jaar: € 100.000.

Indexering Ministerie van OCW:

Het is een risico dat als het Ministerie van OCW de bekostiging niet of onvoldoende indexeert en de kosten wel stijgen, er jaarlijks financiële tekorten ontstaan.

Risico: Het Ministerie van OCW indexeert niet of in onvoldoende mate.

Inschatting financieel risico: Laag.

Inschatting impact: Gemiddeld.

Inschatting maximaal risicobedrag per jaar: € 75.000.

6.3.3 Rapportage bestuur

In 2018 houdt de RvT toezicht en heeft de bestuurder de eindverantwoordelijkheid voor beleidsvraagstukken en de bijbehorende financiën.

Bijlage A: Overzicht scholen

09HG	OBS 't Echtenest	Schoolakkers 2b	7932 PM	Echten
10RY	OBS De Klimtoren	Drogteropslagen 57	7705 PD	Drogteropslagen
10UN	OBS 't Oelebröd	Mr. Harm Smeengestraat 56	7963 BZ	Ruinen
11GK	OBS De Bosrand	Jan Haarstraat 28	7926 TC	Kerkenveld
12CO	OBS Het Veldboeket	Schoolweg 19	7924 PL	Veeningen
12TS	OBS Het Groene Hart	Schoolbrink 1	7921 HG	Zuidwolde
18IJ	OBS De Wezeboom	Schoolstraat 28	7961 NJ	Oosteinde
18KF	OBS De Dissel	Dijkhuizen 68a	7961 AM	Ruinerwold
18KU	OBS De Rozebottel	Sportlaan 14	7958 SM	Koekange
18NN	OBS De Horst	Postweg 31	7957 ZG	De Wijk

Bijlage B: Samenstelling centrale organen

Raad van toezicht:

- | | | |
|----------------------------------|------------|--|
| • De heer Drs. J.H. Sauer | Voorzitter | Commissie bestuurlijke agenda
Commissie remuneratie |
| • Mevrouw Ing. A.C.S. de Vries | Lid | Commissie remuneratie |
| • Mevrouw Mr. I.J. Voetelink | Lid | Commissie financiën en kwaliteit |
| • De heer Drs. J.B. van Klinken | Lid | Commissie financiën en kwaliteit |
| • De heer Mr. M.D.M. Stadhouders | Lid | Commissie personele, HRM en juridische zaken |

College van bestuur:

- De heer M.H. Mulder Bestuurder

De heer M.H. Mulder is tevens voorzitter van (het tweede deel van) het directiebestuur (DB), waarin alle directeuren zitting hebben.

Ondersteuning:

Ter ondersteuning van de bestuurder en het DB is er een bestuursbureau, bestaande uit de volgende beleidsmedewerkers:

- | | |
|---------------------------|--|
| • De heer D.L.C. Blok | Beleidsmedewerker financiën en beheer |
| • Mevrouw M. Mulder | Beleidsmedewerker personeel |
| • De heer A. van den Berg | Beleidsmedewerker algemeen (per 1 januari 2019 mevrouw A.W. Bakker) |
| • De heer D. Oelen | Beleidsmedewerker onderwijs en kwaliteit (per 1 januari 2019 mevrouw J.A.A. Verheggen) |

Ter voorbereiding op het directiebestuur komt de agendacommissie bijeen. Naast de bestuurder bestaat deze commissie eind 2018 uit de volgende medewerkers:

- De heer D. Oelen (beleidsmedewerker onderwijs en kwaliteit tot eind 2018)
- De heer J. Scheper (directeur)

Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR):

In de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad hebben eind 2018 de volgende personen zitting:

Openbare basisschool	Lid	Geleding	Rollen
't Echtenest, Echten	Mevrouw M. Bloemberg	Ouder	Voorzitter + lid dagelijks bestuur + lid werkgroep onderwijs
De Klimtoren, Drogteropslagen	De heer F. van Lint	Ouder	Lid werkgroep middelen
't Oelebröd, Ruinen	A. Hulzebos-Wever	Personeel	Lid werkgroep personeel
De Bosrand, Kerkenveld	De heer E. Dekker	Ouder	Lid werkgroep onderwijs
Het Veldboeket, Veeningen	Mevrouw S. Linde	Personeel	Lid werkgroep middelen
Het Groene Hart, Zuidwolde	Mevrouw M. Lendfers	Ouder	Lid werkgroep middelen
De Wezeboom, Oosteinde	Mevrouw R. Tjarks	Personeel	Lid werkgroep personeel
De Dissel, Ruinerwold	De heer S. Benak	Personeel	Lid werkgroep onderwijs
De Rozebottel, Koekange	Mevrouw M. Casula-Bosch	Ouder	Personeel
De Horst, De Wijk	Mevrouw T. Gaykema-Ham	Personeel	Personeel

NB: De bestuurder heeft in 2018 deelgenomen aan de vergaderingen van de GMR. Daarnaast heeft hij periodiek (voor)overleg gehad met het dagelijks bestuur van de GMR.

Bijlage C: Lijst van afkortingen

AO/IC	Administratieve organisatie en interne controle
ATP	Advanced threat protection
AVG	Algemene verordening gegevensbescherming
CAO	Collectieve arbeidsovereenkomst
DB	Directiebestuur
DUO	Dienst Uitvoering Onderwijs
FTE	Fulltime employment
GGL	Gewogen gemiddelde leeftijd
(G)MR	(Gemeenschappelijke) medezeggenschapsraad
IB'er	Intern begeleider
ICT	Informatie- en communicatietechnologie
IKC	Integraal kindcentrum
IPB	Integraal personeelsbeleid
KWINTOO	Kwaliteitszorg Integrale Onderwijs Organisatie
LIO	Leraar in opleiding
OBS	Openbare basisschool
OCW	Onderwijs, cultuur en wetenschappen
OOP	Onderwijsondersteunend personeel
PO	Primair onderwijs
POP	Persoonlijk ontwikkelingsplan
P-MR	Personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad
P&O	Personeel & organisatie
RI&E	Risico-inventarisatie en -evaluatie
RvT	Raad van toezicht
WNT	Wet Normering Topinkomens
WPO	Wet op het Primair Onderwijs

Jaarrekening 2018

Stichting Wolderwijs

Jaarrekening 2018

Inhoudsopgave

Jaarrekening

Balans per 31 december 2018	42
Staat van baten en lasten over 2018	44
Kasstroomoverzicht	45
Grondslagen	46
Toelichting op de balans per 31 december 2018	49
Niet uit de balans blijvende verplichtingen	50
Gebeurtenissen na balansdatum	53
Model G, Overzicht doelsubsidies OCW	54
Toelichting op de staat van baten en lasten over 2018	55
Overzicht verbonden partijen	58
Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector	59
Bestemming van het resultaat	61
Gegevens over de rechtspersoon	62

Overige gegevens

Controleverklaring	63
--------------------	----

A.1.1 Balans per 31 december 2018

(na verwerking resultaatbestemming)

1.	Activa	31 december 2018	31 december 2017
1.2	Materiële vaste activa	893.731	730.137
1.3	Financiële vaste activa	1.700.000	1.631.159
	Totaal vaste activa	<u>2.593.731</u>	<u>2.361.296</u>
1.5	Vorderingen	543.813	554.634
1.7	Liquide middelen	1.387.984	1.816.952
	Totaal vlottende activa	<u>1.931.797</u>	<u>2.371.586</u>
	Totaal activa	<u><u>4.525.528</u></u>	<u><u>4.732.882</u></u>

2. Passiva	31 december 2018	31 december 2017
2.1 Eigen vermogen	2.927.193	3.183.605
2.2 Voorzieningen	600.741	630.090
2.4 Kortlopende schulden	997.594	919.187
Totaal passiva	<u>4.525.528</u>	<u>4.732.882</u>

A.1.2 Staat van baten en lasten over 2018

	Realisatie 2018	Begroting 2018	Realisatie 2017
3. Baten			
3.1 Rijksbijdragen OCW	8.554.933	7.721.237	7.943.229
3.2 Overige overheidsbijdragen	20.312	-	14.361
3.5 Overige baten	<u>124.009</u>	<u>31.280</u>	<u>76.321</u>
Totaal baten	<u>8.699.254</u>	<u>7.752.517</u>	<u>8.033.911</u>
4. Lasten			
4.1 Personeelslasten	7.359.508	6.585.012	6.502.051
4.2 Afschrijvingen	199.779	187.655	179.416
4.3 Huisvestingslasten	584.020	571.795	582.274
4.4 Overige lasten	<u>852.778</u>	<u>696.222</u>	<u>648.305</u>
Totaal lasten	<u>8.996.085</u>	<u>8.040.684</u>	<u>7.912.046</u>
Saldo baten en lasten	296.831-	288.167-	121.865
5 Financiële baten en lasten	40.419	44.000	43.252
Netto resultaat	<u><u>256.412-</u></u>	<u><u>244.167-</u></u>	<u><u>165.117</u></u>

A.1.3 Kasstroomoverzicht

	2018	2017
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Resultaat voor financiële baten en lasten	296.831-	121.865
<i>Aanpassingen voor:</i>		
- Afschrijvingen	199.779	179.416
- Mutaties voorzieningen	29.349-	45.280
<i>Veranderingen in vlottende middelen:</i>		
- Vorderingen	10.821	124.125-
- Kortlopende schulden	78.407	139.715-
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	<u>37.173-</u>	<u>82.721</u>
Ontvangen interest	<u>40.419</u>	<u>43.252</u>
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	3.246	125.973
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
(Des)investeringen materiële vaste activa	363.373-	144.088-
(Des)investeringen financiële vaste activa	68.841-	36.881-
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	<u>432.214-</u>	<u>-</u>
Mutatie liquide middelen	428.968-	54.996-
Beginstand liquide middelen	1.816.952	1.871.948
Mutatie liquide middelen	<u>428.968-</u>	<u>54.996-</u>
Eindstand liquide middelen	<u><u>1.387.984</u></u>	<u><u>1.816.952</u></u>

Toelichting behorende tot de jaarrekening:

Grondslagen

De activiteiten van Stichting Wolderwijs bestaan uit het doen geven van primair onderwijs aan de scholen die onder haar gezag vallen.

Algemeen

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. In deze regeling is vastgesteld dat de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ 660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn, met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen.

Voor zover niet anders is vermeld worden activa, voorzieningen en schulden opgenomen tegen de nominale waarde.

De genoemde bedragen, voorzover niet anders vermeld, zijn opgenomen in hele euro's.

Het kasstroomoverzicht is opgenomen volgens de indirecte methode. De toelichting vloeit voort uit de toelichting op de afzonderlijke posten in de jaarrekening en is daarom niet apart opgenomen.

Grondslagen voor waardering van activa en passiva

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd op verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikname van het materieel vast actief.

De activeringsgrens is: € 500,-

Het systeem van afschrijvingen is als volgt:

Investeringen in bestaande bouw: 3,33 % van de aanschafwaarde

Meubilair: 5,00 of 10,00 % van de aanschafwaarde

Digiborden: 14,29 % van de aanschafwaarde

Overige ICT: 25,00 % of 33,00 % van de aanschafwaarde

ICT licenties OLP: 14,29 of 25,00 % van de aanschafwaarde

Leermiddelen: 11,11 % van de aanschafwaarde

Gebouwen: 2,50 % van de aanschafwaarde

Vervoermiddelen: 20,00 % van de aanschafwaarde

Financiële vaste activa

De leningen en vorderingen worden opgenomen tegen nominale waarde, onder aftrek van noodzakelijk geachte voorzieningen. Onder de financiële vaste activa zijn de bankrekeningen verantwoord met een vaste looptijd van langer dan een jaar.

Vorderingen

Bij eerste verwerking worden de vorderingen opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en de geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde. De vorderingen worden verminderd met de noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van vorderingen.

Liquide middelen

De liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde.

Algemene reserve

De algemene reserve betreft een buffer ter waarborging van de continuïteit van het bevoegd gezag en wordt opgebouwd uit resultaatbestemming van overschotten die ontstaan uit het verschil tussen werkelijke baten en lasten.

Bestemmingsreserves

De bestemmingsreserve publiek is gevormd ter realisatie van bestuurlijk vastgestelde plannen.

Voorzieningen

Voorzieningen worden opgenomen tegen nominale waarde, met uitzondering van voorzieningen ter zake van personeel en soortgelijke verplichtingen. Deze worden opgenomen tegen de berekende contante waarde. Een voorziening wordt eerst gevormd als voldaan is aan de vereisten terzake van het vormen van voorzieningen.

De voorziening jubilea is opgenomen tegen de contante waarde van de toekomstige uitbetalingen en is afhankelijk van de ingeschatte blijfkans, gemiddelde salarisstijging en disconteringsvoet. De werkelijke jubilea-uitkeringen worden ten laste van deze voorziening gebracht.

De voorziening onderhoud is gebaseerd op de meerjarenonderhoudsplanung van 2018-2037. De dotatie is op basis van de planning berekend en gelijkmatig verdeeld over de jaren. Periodiek wordt de planning geactualiseerd. Jaarlijks wordt bekeken of de dotatie toereikend is. In de Regeling jaarverslaggeving onderwijs is een tijdelijke overgangsregeling opgenomen voor het toepassen van de methode van kostenegalitatie voor de voorziening groot onderhoud. Van deze tijdelijke overgangsregeling is gebruikt gemaakt bij het berekenen van de voorziening groot onderhoud.

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Deze is gelijk aan de nominale waarde

Pensioenen

Er is één pensioenregeling. Dit betreft een Nederlandse regeling en wordt gefinancierd door afdrachten aan pensioenuitvoerder, te weten het bedrijfstakpensioenfonds ABP. Per ultimo boekjaar heeft dit pensioenfonds een dekkingsgraad van 103,8% (beleidsdekkingsgraad). De pensioenverplichting wordt gewaardeerd volgens de "verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering". In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord. De stichting heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij ABP, anders dan het effect van hogere toekomstige premies.

Grondslagen voor resultaatbepaling

Baten

Onder baten wordt verstaan de van overheidswege toegekende (normatieve) bijdrage OCW, overige OCW subsidies en (gemeentelijke) overheidsbijdragen, alsmede de van derden toegekende overige bijdragen. De baten worden toegerekend aan het boekjaar waarop zij betrekking hebben.

Lasten

De lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop zij betrekking hebben. De lasten worden bepaald met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde waarderingsgrondslagen. Verliezen die hun oorsprong vinden in het boekjaar worden in aanmerking genomen zodra deze voorzienbaar zijn.

A.1.4 Toelichting op de balans per 31 december 2018

1. Activa

1.2 Materiële vaste activa

	Aanschaf- waarde per 31 december 2017	Afschrijvingen tot en met 31 december 2017	Boekwaarde per 31 december 2017	Mutaties 2018			Aanschaf- waarde per 31 december 2018	Afschrijvingen tot en met 31 december 2018	Boekwaarde per 31 december 2018	
				Investerings	Desinves- teringen	Afschrijvingen Afschrijvingen desinvesteringen				
1.2.1 Gebouwen en terreinen	6.270	1.478-	4.792	-	-	209-	-	6.270	1.687-	4.584
1.2.2 Inventaris en apparatuur	2.952.420	2.434.189-	518.231	255.883	0-	148.610-	0	3.208.303	2.582.799-	625.503
1.2.3 Overige vaste bedrijfs- middelen	1.591.975	1.384.861-	207.113	107.490	-	50.960-	-	1.699.465	1.435.821-	263.644
Materiële vaste activa	4.550.665	3.820.528-	730.136	363.373	0-	199.779-	0	4.914.038	4.020.307-	893.731

Onder inventaris en apparatuur vallen de posten meubilair, technisch inventaris en ICT-middelen.

Onder overige vaste bedrijfsmiddelen vallen investeringen in onderwijsleerpakket en overige investeringen.

1.3 Financiële vaste activa

	Boekwaarde per 31 december 2017	Mutaties 2018			Boekwaarde per 31 december 2018
		Investe- ringen	Desinves- teringen	Resultaat	
1.3.7 Overige vorderingen	1.631.159	31.922	-	36.919	1.700.000
Totaal	1.631.159	31.922	-	36.919	1.700.000

De overige vorderingen betreft een spaarrekening van de Rabobank, waarop gelden vaststaan tot 28 mei 2019. Deze zijn gewaardeerd tegen de nominale waarde en voldoen aan de voorwaarden van de regeling beleggen. Stichting Wolderwijs is voornemens in 2019 de gelden opnieuw langlopend te beleggen. Het resultaat is de bijgeschreven rente van 2017. De rente over 2018 is onder de kortlopende vorderingen gepresenteerd.

1.5 Vorderingen

	31 december 2018	31 december 2017
1.5.1 Debiteuren	3.722	-
1.5.2 Vorderingen OCW	353.557	371.673
De vordering OCW heeft betrekking op de overlopende posten vanuit de personele lumpsum, impulsgebieden en personeels- en arbeidsmarktbeleid.		
1.5.7 Overige vorderingen	45.150	45.600
<i>Overige overlopende activa</i>	95.883	84.203
<i>Vervangingsfonds</i>	45.501	50.339
<i>Kruisposten</i>	0-	2.819
1.5.8 Overlopende activa	141.384	137.361
Totaal vorderingen	543.813	554.634

De vorderingen hebben een looptijd korter dan één jaar.

1.7 Liquide middelen

	31 december 2018	31 december 2017
1.7.2 Banken	1.387.984	1.816.952
	<u>1.387.984</u>	<u>1.816.952</u>

2.1 Eigen vermogen

	Boekwaarde per 31 december 2017	Mutaties 2018		Boekwaarde per 31 december 2018
		Bestemming resultaat	Overige mutaties	
2.1.1 Algemene reserve	2.603.277	295.724-	-	2.307.553
2.1.2 Bestemmingsreserve publiek	580.328	39.312	-	619.640
	<u>3.183.605</u>	<u>256.412-</u>	<u>-</u>	<u>2.927.193</u>

Toelichting bestemmingsreserve publiek:

	Boekwaarde per 31 december 2017	Mutaties 2018		Boekwaarde per 31 december 2018
		Bestemming resultaat	Overige mutaties	
Overige reserve	580.328	39.312	-	619.640
<i>Bestemmingsreserve ICT</i>	276.131	44.468-	-	231.663
<i>Bestemmingsreserve werkdrukvermindering</i>	246.667	40.000-	-	206.667
<i>Bestemmingsreserve overig</i>	57.530	123.780	-	181.310
	<u>580.328</u>	<u>39.312</u>	<u>-</u>	<u>619.640</u>

2.2 Voorzieningen

	Boekwaarde per 31 december 2017	Mutaties 2018			Boekwaarde per 31 december 2018	Kortlopende deel < 1 jaar	Langlopende deel > 1 jaar
		Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval			
2.2.1 Personeel	89.429	17.057	7.908-	-	98.578	11.896	86.682
<i>Jubilea</i>	89.429	17.057	7.908-	-	98.578	11.896	86.682
2.2.3 Overige voorzieningen	540.661	220.000	258.498-	0-	502.163	228.361	273.802
<i>Onderhoud</i>	540.661	220.000	258.498-	0-	502.163	228.361	273.802
	630.090	237.057	266.406-	0-	600.741	240.257	360.484

2.4 Kortlopende schulden

	31 december 2018	31 december 2017
2.4.3 Crediteuren	149.547	98.002
2.4.7.1 <i>Loonheffing</i>	266.464	231.477
2.4.7.3 <i>Premies sociale verzekeringen</i>	42.676	30.946
2.4.7 Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen	309.140	262.423
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	83.926	77.955
2.4.9 Overige kortlopende schulden	10.084	8.720
2.4.10.4 <i>Vooruitontvangen termijnen OCW niet geoormerkt</i>	5.000	23.158
2.4.10.5 <i>Overlopende passiva m.b.t. vakantiegeld</i>	218.444	204.441
2.4.10.8 <i>Overlopende passiva algemeen</i>	208.562	224.488
2.4.10.8 <i>Overlopende passiva mbt subsidie overig</i>	12.891	20.000
2.4.10 Totaal overlopende passiva	444.897	472.087
Totaal kortlopende schulden	997.594	919.187

De kortlopende schulden hebben een looptijd korter dan één jaar.

Niet uit de balans blijvende verplichtingen

Er is een contract met Onderwijsbureau Meppel. De jaarlijkse kosten zijn ongeveer € 117.000,00. Dit contract wordt periodiek verlengd.

Er is een schoonmaakovereenkomst met Nivo Noord, de jaarlijkse kosten zijn ongeveer € 150.000,00. Dit contract is afgesloten per 1 november 2012 voor de duur van twee jaar, met het recht de overeenkomst telkens met één jaar te verlengen. In 2019 wordt er opnieuw aanbesteed. Ingangsdatum nieuwe overeenkomst is op 1 september 2019.

Er is een huurovereenkomst met K. Zantinge van ongeveer € 13.000,00 per jaar. De overeenkomst loopt af per 31-12-2019.

Er is een kopieercontract afgesloten met BNP/Ricoh per 1 december 2016, voor de duur van vijf jaar en eindigt derhalve op 1 december 2021. Het gaat om een jaarlijks bedrag van ongeveer € 40.000,00.

Er is een energiecontract met DVEP en Essent tot en met 2020. Hierbij gaat het om een jaarlijks bedrag van ongeveer € 80.000,00

Fiscale eenheid Stichting openbaar primair onderwijs Wolderwijs en Stichting Kindcentra Wolderwijs voor de omzetbelasting

Stichting openbaar primair onderwijs Wolderwijs vormt samen met Stichting Kindcentra Wolderwijs een fiscale eenheid voor de omzetbelasting. De stichting is mede verantwoordelijk voor het voldoen van de omzetbelasting voor de fiscale eenheid als geheel.

Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum die van invloed zijn op de waardering van de in de balans getoonde posten of het resultaat.

Model G, Overzicht doelsubsidies OCW

De prestatie is ultimo verslagjaar conform de
subsidiebeschikking:

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Totaalbedrag toewijzing (€)	Ontvangen in 2018	Geheel uitgevoerd en afgerond	Nog niet geheel afgerond
Subsidie voor studieverlof			7.445	7.445		X
			<u>7.445</u>	<u>7.445</u>		

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

G2-A Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Bedrag toewijzing (€)	Ontvangen t/m 2017	Lasten t/m 2017	Stand begin 2018	Ontvangen in 2018	Lasten in 2018	Te verrekenen 31-12-18
Aflopend			-	-	-	-	-	-	-

G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Bedrag toewijzing (€)	Ontvangen t/m 2017	Lasten t/m 2017	Stand begin 2018	Ontvangen in 2018	Lasten in 2018	Stand ultimo 2018
Doorlopend			-	-	-	-	-	-	-

Toelichting op de staat van baten en lasten over 2018

3 Baten

3.1 Rijksbijdragen OCW

	Realisatie 2018	Begroting 2018	Realisatie 2017
3.1.1.1 Rijksbijdragen OCW	7.908.144	7.214.765	7.317.747
3.1.2.2 Niet geormerkte subsidies	273.815	218.972	253.137
Totaal rijksbijdragen via OCW	8.181.959	7.433.737	7.570.884
3.1.3 Rijksbijdragen via samenwerkingsverband	372.974	287.500	372.345
Totaal rijksbijdragen	8.554.933	7.721.237	7.943.229

3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

	Realisatie 2018	Begroting 2018	Realisatie 2017
3.2.1 Gemeentelijke bijdragen en subsidies	631	-	92
3.2.2 Overige overheidsbijdragen	19.681	-	14.269
	20.312	-	14.361

3.5 Overige baten

	Realisatie 2018	Begroting 2018	Realisatie 2017
3.5.1 Verhuur	26.419	25.280	25.099
3.5.2 Detachering personeel	13.580	-	-
3.5.6 Overig	84.010	6.000	51.222
	124.009	31.280	76.321

4.1 Personeelslasten

	Realisatie 2018	Begroting 2018	Realisatie 2017
4.1.1.1 <i>Bruto lonen en salarissen</i>	5.119.773	4.827.937	4.823.231
4.1.1.2 <i>Sociale lasten</i>	1.163.670	1.097.339	1.009.463
4.1.1.3 <i>Pensioenlasten</i>	706.320	666.059	684.217
4.1.1 Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenen	6.989.763	6.591.335	6.516.911
4.1.2.1 <i>Dotaties personele voorzieningen</i>	17.057	10.000	9.325
4.1.2.2 <i>Personeel niet in loondienst</i>	382.239	117.012	118.798
4.1.2.3 <i>Overig</i>	241.984	182.086	96.826
4.1.2.4 <i>Scholing/opleiding</i>	106.855	106.832	109.204
4.1.2 Overige personele lasten	748.135	415.930	334.153
4.1.3 Af: Uitkeringen	378.390-	422.253-	349.013-
	7.359.508	6.585.012	6.502.051

	Realisatie 2018	Realisatie 2017	
Gemiddeld aantal FTE (exclusief vervanging)	97	90	
4.2 Afschrijvingen			
	Realisatie 2018	Begroting 2018	Realisatie 2017
4.2.2.1 Gebouwen	208	208	208
4.2.2.2 Inventaris en apparatuur	148.611	131.251	114.234
4.2.2.3 Overige materiële vaste activa	2.449	2.700	1.553
4.2.2.4 Onderwijsleerpakket	48.511	53.496	54.814
	199.779	187.655	170.809
Boekresultaat desinvesteringen	-		8.607
	199.779	187.655	179.416
4.3 Huisvestingslasten			
	Realisatie 2018	Begroting 2018	Realisatie 2017
4.3.1 Huur	15.190	15.000	14.838
4.3.3 Onderhoud	18.208	18.250	17.529
4.3.4 Water en energie	137.408	139.120	140.283
4.3.5 Schoonmaakkosten	179.885	166.450	167.982
4.3.6 Heffingen	8.784	8.325	10.561
4.3.7 Dotaties overige onderhoudsvoorzieningen	220.000	220.000	225.000
4.3.8 Overige huisvestingslasten	4.545	4.650	6.081
	584.020	571.795	582.274
4.4 Overige lasten			
	Realisatie 2018	Begroting 2018	Realisatie 2017
4.4.1 Administratie- en beheerslasten	305.649	275.775	292.456
4.4.2.1 Inventaris en apparatuur	8.046	6.350	8.300
4.4.2.2 Leermiddelen	197.665	180.382	184.980
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen	205.711	186.732	193.280
4.4.4 Overig	341.418	233.715	162.569
	852.778	696.222	648.305
<i>Uitsplitsing</i>			
4.4.1.1 Honorarium onderzoek jaarrekening	14.644		14.218
Accountantslasten	14.644		14.218

5 Financiële baten en lasten

	Realisatie 2018	Begroting 2018	Realisatie 2017
5.1 Rentebaten	40.419	44.000	43.252
	<u>40.419</u>	<u>44.000</u>	<u>43.252</u>

A.1.7**Overzicht verbonden partijen****Beslissende zeggenschap (stichting of vereniging)**

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Eigen vermogen 31 december 2018	Exploitatie-saldo 2018	Omzet 2018	Verklaring art.2:403 BW ja/nee	Consolidatie ja/nee	Deelnemingspercentage	Code activiteit
Stichting Kindcentra Wolderwijs	Stichting	Ruinerwold	179.171	162.783	1.091.942	nee	nee	100%	4
			<u>179.171</u>	<u>162.783</u>	<u>1.091.942</u>				

Code activiteiten: 1. contractonderwijs, 2. contractonderzoek, 3. onroerende zaken, 4. overige

Er is sprake van vrijstelling van de consolidatieplicht op basis van de grootte van de organisatie.

A.1.8**Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector**

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. Deze verantwoording is opgesteld op basis van de Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren die op Stichting Wolderwijs van toepassing is.

Op grond van de WNT regelgeving is de klasseindeling B van toepassing. Bij deze klasseindeling geldt voor 2018 een bezoldigingsmaximum van € 122.000. Dit geldt naar rato van de duur en/of omvang van het dienstverband. Voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking geldt met ingang van 1 januari 2016 voor de eerste 12 kalendermaanden een afwijkende normering, zowel voor de duur van de opdracht als voor het uurtarief.

1. BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN**1a. Leidinggevende topfunctionarissen mét dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling (bedragen in €)**

Naam	M.H. Mulder
Functiegegevens	Bestuurder
Aanvang en einde functievervulling 2018	1/1-31/12
Omvang dienstverband in FTE	1
Dienstbetrekking j/n	j
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	103.254
Beloningen betaalbaar op termijn	16.412
Subtotaal	119.666
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	122.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	0
Totaal bezoldiging	119.666
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.

Gegevens 2017	
Aanvang en einde functievervulling 2017	1/1-31/12
Omvang dienstverband 2017 in FTE	1
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	99.116
Beloningen betaalbaar op termijn	15.401
Subtotaal	114.517
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	118.000
Totaal bezoldiging 2017	114.517

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen (bedragen in €)

Naam	J.H. Sauer	A.C.S. de Vries	I.J. Voetellink	J.B. van Klinken	M.D.M. Stadhouders
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling 2018	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12
Bezoldiging					
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	9.354	6.161	6.100	6.128	6.203
Beloningen betaalbaar op termijn	0	0	0	0	0
Subtotaal	9.354	6.161	6.100	6.128	6.203
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	18.300	12.200	12.200	12.200	12.200
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag					
Totaal bezoldiging	9.354	6.161	6.100	6.128	6.203
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2017					
Aanvang en einde functievervulling 2017	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12
Totale bezoldiging 2017	6.288	3.751	3.751	3.751	3.831
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	17.700	11.800	11.800	11.800	11.800

2. UITKERINGEN WEGENS BEËINDIGING DIENSTVERBAND AAN TOPFUNCTIONARISSEN MET OF ZONDER DIENSTBETREKKING (bedragen in €)

Er zijn geen uitkeringen voldaan wegens beëindiging van het dienstverband aan topfunctionarissen met en zonder dienstbetrekking.

3. OVERIGE RAPPORTAGEVERPLICHTINGEN OP GROND VAN DE WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met dienstbetrekking die in 2018 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan de Raad van Toezicht van Stichting Openbaar Primair Onderwijs Wolderwijs

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2018

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2018 van Stichting Openbaar Primair Onderwijs Wolderwijs te gemeente De Wolden gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Openbaar Primair Onderwijs Wolderwijs op 31 december 2018 en van het resultaat over 2018 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2018 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2018;
2. de staat van baten en lasten over 2018; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Openbaar Primair Onderwijs Wolderwijs, zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (VIO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Geen controlewerkzaamheden verricht ten aanzien van de anticumulatiebepaling van artikel 1.6a WNT en artikel 5 lid 1(j) Uitvoeringsregeling WNT

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2018 hebben wij geen controlewerkzaamheden verricht op gegevens in de WNT-verantwoording, of het ontbreken daarvan, op grond van de anticumulatiebepaling van artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 onderdeel j Uitvoeringsregeling WNT. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT plichtige instellingen alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit:

- het bestuursverslag;
- de overige gegevens.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf '2.2.2 Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf '2.2.2 Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het College van Bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de overige OCW wet- en regelgeving.

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht voor de jaarrekening

Het College van Bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het College van Bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen.

In dit kader is het College van Bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het College van Bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het College van Bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemde verslaggevingsstelsel moet het College van Bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het College van Bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het College van Bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten toelichten in de jaarrekening.

De Raad van Toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht, dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's:
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude;
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn;

het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;

- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het College van Bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het College van Bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met de Raad van Toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Zwolle, 8 mei 2019
Flynth Audit B.V.

Was getekend

drs. E.J. Schollaardt RA

