

Jaarverslag



Voorwoord

Dit jaarverslag gaat over het jaar 2020, een jaar dat mijn voorganger Helma van der Hoorn nog bestuurder was. Helma was bijna negen jaar Voorzitter College van Bestuur bij SaKS en SaKS is mede dankzij haar visie en sturing volop in beweging. We zijn haar dankbaar voor haar inzet de afgelopen jaren.

Over 2020 kan ik zeggen dat ik trots ben op de flexibiliteit en creativiteit van directeuren en leraren en hoe zij het afgelopen jaar zijn omgegaan met de scholensluiting, het gedeeltelijk weer opengaan, het weer sluiten en alle maatregelen waar we dit jaar mee te maken hebben gehad.

In het voorjaar werden we voor het eerst geconfronteerd met het coronavirus toen in maart de ‘intelligente lockdown’ werd ingevoerd en de eerste scholensluiting inging. Wat mij vooral is bijgebleven is dat iedereen meteen de handen uit de mouwen stak. Vrijwel direct na de persconferentie werd er gedacht in mogelijkheden, hoe kunnen we het beste les op afstand geven, hoe houden we contact met de kinderen en hoe ondersteunen we elkaar nu alles anders gaat dan anders. Er zijn op onze scholen ontzettend veel mooie dingen gebeurd.

Zo leek het erop dat er niks terecht zou komen van onze kernthema's voor 2020; talentontwikkeling, vergroten van ouderbetrokkenheid en SaKS en een wereld te winnen. Alle aandacht ging tenslotte naar de crisis. Maar terugkijkend is juist ongelofelijk veel bereikt juist op die thema's!

Toen de scholen weer open mochten waren de meeste collega's hier blij mee. De kinderen weer zien en écht contact maken. Bij sommige collega's waren ook twijfels. Is het wel veilig. Wat als ik zelf ziek word of een van mijn dierbaren via mij besmet raakt?

Toen de scholen in december voor de tweede keer dichtgingen kon alles wat we in tijdens de eerste lockdown hebben geleerd direct weer worden ingezet. Het omschakelen naar thuisonderwijs ging dan ook snel en vrijwel zonder problemen. Wel merkten we dat veel ouders deze tweede lockdown als zwaar ervoeren en dat zagen we terug in de aantallen kinderen die werden aangemeld voor noodopvang; aanzienlijk meer dan tijdens de eerste scholensluiting.

Het was een bijzonder jaar. En als het afgelopen jaar ons iets geleerd heeft, dan is het wel dat er véél meer mogelijk is dan we altijd dachten.

Alkmaar, april 2021

Anne Bruggeman

Voorzitter College van Bestuur



Inhoud

Voorwoord	0
Inhoud	2
Deel A: Bestuursverslag SaKS 2020	3
1. Samenvatting	4
2. Het schoolbestuur	5
2.1. Profiel	5
2.2. Organisatie	7
3. Richtsnoeren 2020	14
3.1. Talentontwikkeling	14
3.2. Vergroten ouderbetrokkenheid	17
3.3. SaKS en wereld te winnen	17
3.4. Huis-op-orde, vanuit het SaKS plein jaarplan	19
4. Verantwoording beleid	21
4.1. Onderwijs & Kwaliteit	21
4.2. Personeel & professionalisering	23
4.3. Huisvesting & facilitair	25
4.4. Financieel beleid	27
4.5. Risico's en risicobeheersing	29
5. Verantwoording financiën	32
5.1. Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	32
5.2. Staat van baten en lasten	33
5.3. Financiële positie	36
Deel B: Jaarrekening SaKS 2020	38
6. Toelichting op de balans en staat van baten & lasten	39
6.1. Algemene toelichting	39
6.2. Algemene grondslagen	39
6.3. Grondslagen voor waardering van activa en passiva	40
6.4. Grondslagen voor bepaling van het resultaat	42
7. Balans per 31 december 2020	45
8. Staat van Baten & Lasten per 31 december 2020	46
9. Kasstroomoverzicht over 2020	48
10. Toelichting op de balans per 31 december 2020	49
11. Toelichting op de staat van Baten & Lasten	55
12. Verbonden partijen	63
13. Niet uit de balans blijvende verplichtingen	64
14. Gegevens over de rechtspersoon	65
15. Ondertekening bestuurder en toezichthouders	66
16. Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	67
Bijlage 1 Jaarverslag van de Raad van Toezicht	68
Bijlage 2, Jaarverslag van de GMR	71
Bijlage 3, Uitleg kengetallen	73

Deel A: Bestuursverslag SaKS 2020



Nieuwbouw 'De Wegwijzer'

1. Samenvatting

Strategische richting 2018 - 2022

Na een periode waarin de focus binnen SaKS voor een belangrijk deel lag op het op orde krijgen van het 'huis', is thans de blik gericht op bewegen naar de toekomst: in verbinding met elkaar en met onze omgeving en vanuit de sterke overtuiging dat het anders kan en moet in het onderwijs.

De beweging die we maken zou je kunnen omschrijven als een zoektocht naar het best passende antwoord op de vraag hoe je kunt worden wie je bent. De focus van de beweging ligt niet op een vaststaand eindpunt, maar op het samen uitvinden, het uitzoeken en het buiten de kaders denken om.

Naast onze kernwaarden (relatie, competentie en autonomie) hebben we in dit traject drie richtsnoeren vastgesteld die richting geven aan de beweging van SaKS en die onze scholen met elkaar verbinden:

1. Talentontwikkeling
2. Vergroten ouderbetrokkenheid
3. SaKS een wereld te winnen

Voor de kinderen hebben we de richtsnoeren vertaald in een spannend en interactief verhaal - Isla Espiral - waarin zij aan de hand van dilemma's zelf richting geven aan de avonturen van de hoofdpersonen. Het verhaal ontwikkelt zich gedurende de komende jaren en loopt mee met de beweging van SaKS.

Leerlingaantallen

Op 1 januari 2020 zijn we gestart met 4.032 leerlingen. We zijn het jaar geëindigd met 3.926 leerlingen. Dat is een daling ten opzichte van 2019.

Onderwijskwaliteit en onderwijsresultaten

Ons 'onderwijskwaliteitszorgsysteem' heeft zich vertaald in het 'weetstelsel'. Dit is de verantwoording van hoe wij over kwaliteit denken. Klik [hier](#) om het weetstelsel in het echt te zien.

Het was een jaar dat kansen bood, dat systemen ontworpen, dat veel eiste van de medewerkers, van ouders en ook van onze leerlingen. Van maart tot en met mei waren onze leerlingen thuis. Een nieuwe situatie voor kinderen, hun ouders en leerkrachten. Op alle SaKS scholen ontstonden hartverwarmende initiatieven, van klassenjournals tot een rijdende schoolbief en filmpjes van teams voor de kinderen. Tot juni was er een hybride vorm van onderwijs waarna de deuren weer helemaal opengingen. Door de Coronacrisis werd duidelijker dan anders, hoe wendbaar, flexibel en relatief ontspannen SaKS kan opereren als de kaders deels wegvallen.

Op de stelling: thuisonderwijs moet een vast onderdeel van het lesprogramma worden was 54% het eens en 46% het oneens. Stof tot nadenken dus!

De onderwijsresultaten zijn te vinden op [scholenopdekaart.nl](#). Vind meer informatie over de behaalde referentieniveaus van het bestuur en het landelijk gemiddelde in het [ManagementVenster](#).

Financiën

In 2020 heeft SaKS een negatief resultaat van € 211.179. Dit is € 859.000 minder dan er begroot. Met name de indexerings van de rijksbijdrage 2019-2020, de extra ontvangen subsidies en de strakke handhaving van de formatie hebben geleid tot een lager resultaat dan begroot.

2. Het schoolbestuur

2.1. Profiel

Missie

Juist in een wereld die voortdurend veranderd is het zo belangrijk te weten wie je in de kern zelf bent. En dat is dan ook de spil in onze beweging en waar het in het onderwijs bij SaKS om draait: worden wie je bent.

Op onze scholen geven wij jou de ruimte, inspireren we je en dagen we je uit om jezelf te ontdekken en te ontwikkelen, om jezelf te durven zijn, je bewust te worden van je drijfveren, je passie, je talenten en je dromen!

Want als je weet wie je bent, als je je bewust bent van jezelf, ook in relatie tot anderen en de wereld waarin je leeft, weet je wat je waard bent, kun je weloverwogen en vanuit jezelf keuzes maken, mogelijkheden zien, je eigen toekomst vormgeven en van betekenis zijn.

Visie

De visie en de strategische doelen staan niet op zichzelf en kennen een gedegen voorgeschiedenis. Daarom steunt het strategisch beleidsplan op een aantal belangrijke bestaande onderleggers:

- De kernwaarden
- De besturingsfilosofie
- De strategische visie

De kernwaarden

Hoe word je wie je bent? Op die vraag geven onze kernwaarden, ons DNA, een antwoord:

- Verwondering
- Ontmoeting
- Eigenheid

Vanuit verwondering ontdek en ontwikkel je talenten van jezelf en anderen. Vanuit ontmoeting werk je samen en leer je hoe je met relaties omgaat. En vanuit eigenheid beweeg je naar eigenaarschap, zodat je zelf kiest en autonoom wordt.

Deze kernwaarden maken dat je kan worden wie je bent. Het is de ruimte waarbinnen we op onderzoek uitgaan.

De besturingsfilosofie

“Het is een illusie te denken dat onderwijsorganisaties zonder meer bestuurbaar zijn. Besturing van onderwijs is bepaald geen kwestie van ‘aan de juiste knoppen draaien’. Daarvoor zijn onderwijsleerprocessen veel te ingewikkeld, te ondoorzichtig en gaan ze gepaard met te veel interactie.”

De sturingsfilosofie is een belangrijke onderlegger van de strategische richtsnoeren en is opgebouwd uit een vijftal pijlers, te weten:

- Vakmanschap
- Intrinsieke motivatie (relatie, competentie, autonomie)
- Vertrouwen en controle
- Sturingsprincipes
- Ethisch leiderschap

Strategische visie

De richtsnoeren die we samen hebben geformuleerd, geven ons focus in de beweging, maar ook ruimte om op onderzoek uit te gaan en een eigen vertaling op schoolniveau te maken.

- Bewegen naar eigenaarschap
- Ontdekken en ontwikkelen van talenten
- Samenwerken en verbinden

Bewegen naar eigenaarschap

Kinderen mogen bij SaKS worden wie ze zijn. We geven kinderen invloed op wat ze willen leren en laten ze (mede)eigenaar zijn van hun leerproces. Ouders zijn daarin onze belangrijkste partners en w trekken dan ook actief samen op.

Ook onze vakmensen, teams en directeuren maken de beweging naar eigenaarschap. De cultuur van SaKS is er een waarin kinderen en volwassenen zich blijven ontwikkelen, onderzoekend zijn, reflecteren op zichzelf en verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen ontwikkeling.

Ontdekken en ontwikkelen van talenten

Op onze scholen is elk talent even waardevol en kunnen kinderen zich breed ontwikkelen. Naast kennisontwikkeling gaat het bijvoorbeeld om het ontwikkelen van vaardigheden als kritisch denken, creativiteit, mediawijsheid en probleemoplossend vermogen. Nieuwe technologieën en nieuwe media gebruiken we om het werk van leerkrachten te ondersteunen en om het leren van kinderen boeiend te maken.

Natuurlijk is niet alleen talentontwikkeling van kinderen essentieel. Er zit zoveel potentieel in onze leerkrachten! Dus brengen we talenten in beeld, delen we talent, kennis en ervaring. Ook met het verbinden van de unieke talenten van kinderen en bijvoorbeeld ouders, grootouders, partners, maken wij het onderwijsaanbod voor leerlingen aantrekkelijker.

Samenwerking in verbinding met elkaar en met de wereld

Op onze scholen werken we actief aan een open houding naar elkaar, met respect voor de ander. Persoonlijke ontwikkeling is in ons onderwijs nauw verbonden met maatschappelijke ontwikkelingen buiten de schoolmuren. Wij vinden het essentieel dat kinderen zich er van bewust zijn dat de wereld van betekenis voor hen is, maar dat zij dat zelf ook zijn voor de wereld. Daarom vinden we het ook zo belangrijk dat onze leerkrachten niet allen vakkennis en didactische kwaliteiten mee naar school nemen, maar ook zichzelf als mens.

Meer weten? Lees onze [strategische richtsnoeren](#).



2.2. Organisatie

Contactgegevens

Naam: Samen Katholieke Scholen
 Bestuursnummer: 60997
 Adres: Helderseweg 14-4, 1815 AB ALKMAAR
 Telefoonnummer: 072 - 540.30.44
 Email: info@saks.nl
 Website: www.saks.nl

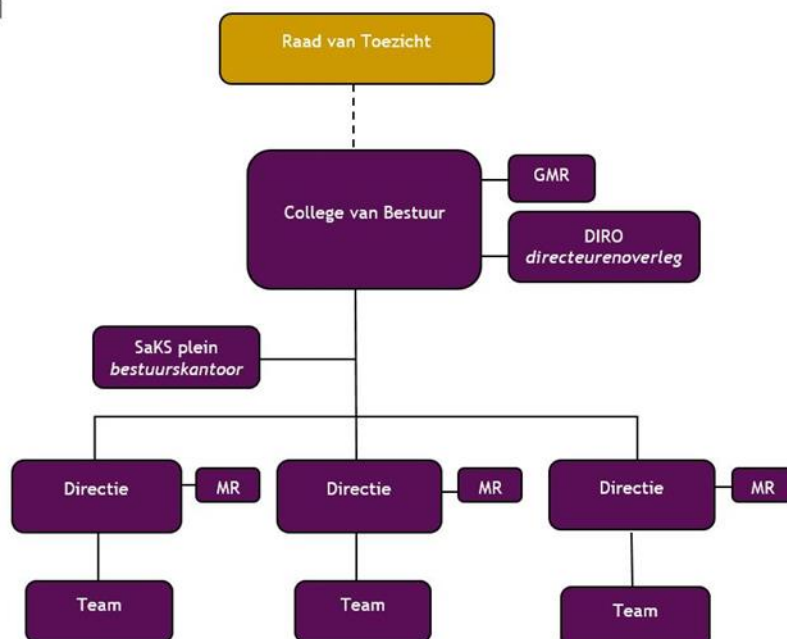
Bestuur

Naam: W.J. van der Hoorn
 Functie: Voorzitter College van Bestuur
 Nevenfuncties: Lid RvT Spinoza Scholengroep;
 Lid Rvt Martinuscollege;
 Lid Algemeen bestuur PO-raad;

Overzicht scholen

Brin	naam school, mét link naar website	scholen op de kaart
09BC	Matthieu Wiegman	scholen op de kaart
15OY	St. Adelbertus	scholen op de kaart
15YF	De Regenboog	scholen op de kaart
16BU	Kardinaal de Jong	scholen op de kaart
16DG	De Kring	scholen op de kaart
16EQ	Matthiasschool	scholen op de kaart
16FW	De Driemaster incl. De Trimaran	scholen op de kaart
16IQ	De Wegwijzer	scholen op de kaart
16JV	't Baeken	scholen op de kaart
16KW	De Burijn	scholen op de kaart
16MX	Het Kompas	scholen op de kaart
20GF	De Vlindertuin	scholen op de kaart
22JV	Erasmus	scholen op de kaart
31ET	De Lispeltuut	scholen op de kaart

Organisatiestructuur



Intern toezichtsorgaan

De Raad van Toezicht bestaat uit 5 leden en vergadert ongeveer 6 maal per jaar, of meer indien nodig. De Raad van Toezicht kent de volgende aandachtsgebieden:

- Audit commissie
- Remuneratie commissie

De audit commissie ondersteunt de raad bij het uitvoeren van de verantwoordelijkheden op het terrein van toezicht op financieel gebied en de bedrijfsvoering.

De Remuneratiecommissie is verantwoordelijk voor de invulling van het werkgeverschap naar het College van Bestuur, ook buigt zij zich over de bezoldiging van het College van Bestuur en de leden van de Raad van Toezicht.

Samenstelling raad van Toezicht:

Naam	Functie en Commissie	Nevenfuncties
mr. K.A.J.E. Kirpensteijn	Voorzitter Raad van Toezicht, tot 1 maart 2020 Lid auditcommissie, tot 1 maart 2020	<ul style="list-style-type: none"> • Directeur-aandeelhouder mr. K.A.J.E. Kirpensteijn Belastingadviseur BV te Sint Pancras - zelfstandig fiscaal adviseur/consultant; • Lid RvC Woningstichting Van Alckmaer voor Wonen; • Lid RvT Stichting Alkcare; • Voorzitter bestuur Stichting J. van der Gragt Beheer; • Voorzitter College van regenten Wildemanshofje; • Voorzitter bestuur Stichting Kaeskoppenstad; • Lid bestuur Stichting Onderwijs Steunfonds;

		<ul style="list-style-type: none"> • Lid bestuur Rotary Club Alkmaar; • Voorzitter RvT Petrus Canisius College; • er zijn geen grote rechtspersonen bij.
M.M. de Blanken - Hulsebosch	<p>Lid Raad van Toezicht, tot 1 maart 2020, Voorzitter Raad van Toezicht, vanaf 1 maart 2020</p> <p>Lid remuneratiecommissie</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lid bestuur Stichting Onderwijs Steunfonds; • Lid bestuur Huis van het Werk. • er zijn geen grote rechtspersonen bij.
I. Hettinga	<p>Lid Raad van Toezicht</p> <p>Lid remuneratiecommissie</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zelfstandig organisatieadviseur en verandermanager bij Bureau Groei; • Manager HR Advies bij Noordwestziekenhuisgroep; • Lid bestuur Stichting Onderwijs Steunfonds;
J.C. Meijer	<p>Lid Raad van Toezicht</p> <p>Lid auditcommissie</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Projectleider gemeente Texel; • Lid bestuur Stichting Onderwijs Steunfonds; • Penningmeester Omnisportvereniging Alcmaria Victrix.
T.E. Klein	Lid Raad van Toezicht	<ul style="list-style-type: none"> • Zelfstandig juridisch adviseur fusies en overnames; • Zelfstandig adviseur AVG/GDPR, complexe privacyvraagstukken; • Lid College van Beroep Stichting Nederlandse Reclame Code; • Lid Raad van Toezicht ROC-TOP; • Lid Raad van Toezicht, a.i. Odyssee scholen.
J.W. Knauf	<p>Lid Raad van Toezicht, vanaf 1 maart 2020</p> <p>Lid auditcommissie</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Global Group Controller, JDE Peet's N.V.; • Bestuurder JDEP Holding B.V.; • Bestuurder Oak 1753 B.V.; • Bestuurder New Oak 2 B.V.; • Bestuurder JDE Holdings Minority B.V.; • Bestuurder Douwe Egberts Finance B.V.; • Bestuurder Oak International B.V.; • Bestuurder Jacobs Douwe Egberts Holdings B.V.; • Bestuurder D.E. Global Finance B.V.; • Bestuurder Jacobs Douwe Egberts International B.V.; • Bestuurder Jacobs Douwe Egberts Holding Asia NL B.V.;

Het jaarverslag van de Raad van Toezicht is te vinden in [bijlage 1](#).

De gemeenschappelijke medezeggenschap

De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad van Saks bestaat uit personeelsleden (PGMR) en ouders. De leden worden gekozen vanuit de MR van de scholen.

Het dagelijks bestuur van de GMR bestaat uit Oebele Vos (voorzitter) en Maaike Koster (secretaris).

Het jaarverslag van de GMR is te vinden in [bijlage 2](#).

Verbonden Partijen

De samenwerking met het Samenwerkingsverband (SWV), gemeente en andere besturen is verder ontwikkeld.

De Trimarans is een initiatief van SaKS, het Samenwerkingsverband en de gemeente. Zij startte in 2017 met 5 leerlingen, inmiddels zijn er eind december 2020 16 leerlingen en wordt er hard gewerkt aan verdere uitbreiding.

Met gemeenten en andere besturen zijn we gezamenlijk nieuwe gebouwen aan het bouwen die voldoen aan de nieuwe vormen van onderwijs.

Klachtenregeling

Soms vinden op school gebeurtenissen plaats waar ouders, leerlingen of personeelsleden het niet mee eens zijn. Veruit de meeste zorgen over de dagelijkse gang van zaken in de school zullen in eerste instantie in goed overleg tussen ouders, leerlingen, personeel en schoolleiding op een juiste wijze worden afgehandeld. Door in een vroegtijdig stadium met elkaar in gesprek te gaan en een oplossing voor het ontstane probleem te zoeken is het gelukkig meestal mogelijk om het indienen van een klacht te voorkomen. 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.

Sinds de inwerkingtreding van de Kwaliteitswet op 1 augustus 1998 is het College van Bestuur verplicht een klachtenregeling vast te stellen en in te voeren. Het klachtrecht heeft een belangrijke signaalfunctie met betrekking tot de kwaliteit van onderwijs.

Met de klachtenregeling wordt een zorgvuldige behandeling van klachten beoogd, waarmee het belang van betrokkenen wordt gediend, maar ook het belang van de school en het College van Bestuur, namelijk een veilig schoolklimaat.

In 2020 zijn geen klachten ingediend bij de Landelijke klachtencommissie.

Wil je de volledige tekst over de klachtenregeling van SaKS lezen? Klik [hier](#).

Regeling Melden Misstanden SaKS

De Regeling Melden Misstanden SaKS regelt de procedure voor het omgaan met een vermoeden van een misstand. De regeling draagt bij aan het scheppen van condities om het melden van (mogelijke) onregelmatigheden dan wel misstanden gestructureerd, langs heldere lijnen te doen verlopen. Het is belangrijk voor een open interne bedrijfscultuur dat (vermoedens van) een misstand laagdrempelig kunnen worden gemeld zonder (zorgen over) nadelige gevolgen voor de melder. Een goede procedure voor het intern melden van misstanden kan 'klokkenluiden', ofwel onnodig extern melden, voorkomen.

Met deze regeling wordt bij SaKS invulling gegeven aan het toepassen van een meldings- en klokkenluidersregeling, met als doel bij te dragen aan de verbetering en zo nodig tot correctie van het eigen functioneren van SaKS.

De toelichting bij deze regeling heeft ten doel, de inhoud ervan en de visie van SaKS ten aanzien van het omgaan met vermoedens van misstanden op een toegankelijke wijze te duiden.

Commissie van Beroep

In 2020 zijn geen zaken ingediend bij de Commissie van Beroep.

Vertrouwenspersoon

Eén keer per jaar maakt de externe vertrouwenspersoon een rapportage van de meldingen en klachten in het afgelopen jaar; het jaarverslag. Het jaarverslag is bedoeld om de opdrachtgever inzicht te geven in de verrichtte werkzaamheden in het afgelopen jaar. Zo kan de effectiviteit van het beleid worden gemonitord en het beleid waar nodig worden bijgesteld. Ook is het jaarverslag bedoeld om inzicht te bieden in eventuele (tendensen ten aanzien van) knelpunten binnen de organisatie met betrekking tot sociale veiligheid en integriteit.

De werkzaamheden van de externe vertrouwenspersoon omvatten een tweetal aandachtsgebieden. Enerzijds vloeien de werkzaamheden voort uit het klachtrecht voor (ouders van) leerlingen, als geregeld in de z.g. 'kwaliteitswet' van 1998 en nader uitgewerkt in de 'Klachtenregeling SaKS'. Het betreft de opvang en ondersteuning van melders en klagers, bij 'klachten over gedragingen en beslissingen dan wel het nalaten van gedragingen en het niet nemen van beslissingen van de aangeklaagde'. In de praktijk gaat het hier om meldingen en klachten van onderwijskundige of schoolorganisatorische aard, dan wel met betrekking tot ongewenste omgangsvormen. Zowel ouders als medewerkers vallen binnen het bereik van de genoemde regeling. Anderzijds zijn de externe vertrouwenspersonen benaderbaar bij meldingen van onregelmatigheden dan wel misstanden, ingevolge de sinds 1 augustus 2015 vigerende 'Regeling Melden Misstanden SaKS'. Met deze regeling wordt voorzien in een vertrouwelijke en daarmee veilige meldprocedure voor hen die een vermoeden van een misstand aan de orde willen stellen. Dit type melder wordt vaak, zij het strikt genomen foutief, aangeduid met het woord 'klokkenluider'.

Overzicht aantal klachten (algemeen klachtrecht)

Periode 1 januari tot en met 31 december 2020

	2020	2020	Lopend	Afgehandeld
	Klacht	off. klacht		
Aard van de klachten:				
Seksuele intimidatie	-	-	-	-
Racisme / Discriminatie	-	-	-	-
Agressie en geweld	1	-	1	-
Pesten	1	-	-	1
Onderwijskundig*	-	-	-	-
School organisatorisch*	2	-	-	2
Anders	3	-	-	3
Totaal:	7	-	1	6

* Gekozen is voor de meest passende categorie, maar het onderscheid is niet altijd scherp te maken. Nagenoeg alle meldingen die in de kern onderwijskundige dan wel schoolorganisatorische aspecten betroffen, hadden ook betrekking op ervaren onvrede

Klagers ingedeeld naar categorie melder

Ouder	4
Leerling	-
Directeur	3 (adviesvragen)
Medewerker	-
ICP	-
Anders	-
Totaal:	7

Meerjarenoverzicht

	2020	2019	2018
Aard van de klachten:			
Seksuele intimidatie	-	-	-
Racisme / Discriminatie	-	-	1
Agressie en geweld	1	-	2
Pesten	1	2	1
Onderwijskundig	-	4	6
School organisatorisch	2	-	2
Anders	3	3	-
Totaal:	7	9	12

Analyse van de klachten

Zoals in eerdere jaren is getracht het gebruik van de categorie ‘anders’ zoveel mogelijk te vermijden. Toch waren in 2020 een drietal meldingen in geen andere categorie in te delen op basis van de tot dusver in de jaarrapportages gehanteerde onderverdeling. Opvallend was evenwel dat deze meldingen alle drie betrekking hadden op veiligheid in de thuissituatie van leerlingen. Twee van deze meldingen waren afkomstig van directeuren. Het betrof in feite verzoeken om advies of ondersteuning door de vertrouwenspersonen. Meer in het algemeen valt op, dat directeuren in toenemende mate de weg naar de vertrouwenspersonen vinden om over casuïstiek te sparren.

Meldingen die (deels) betrekking hadden op de wijze van communiceren door medewerkers van de scholen kwamen in 2020 minder voor. Eén melding had betrekking op de klassenindeling in relatie tot de maatregelen ter bestrijding van het coronavirus.

Het aantal meldingen is in 2020 opnieuw wat gedaald. Over een enkel jaar kunnen aan een dergelijke daling geen conclusies worden verbonden, maar sinds het jaar 2018 lijkt zich hierin nu een trend af te tekenen.

Geen enkele school genereerde een opvallend bovengemiddeld aantal meldingen.

Helaas moet ook ten aanzien van het jaar 2020 benoemd worden, dat enkele ouders een melding deden die als ‘kennelijk onredelijk’ kon worden bestempeld. De ouder die een melding deed over de klassenindeling in coronatijd gaf onomwonden te kennen dat het probleem in feite niet groot was, maar dat hij het ‘een sport’ vond om alle mogelijke wegen te bewandelen om zijn zin te krijgen. Een andere ouder meldde daags voor de zomervakantie een situatie die al maandenlang onderwerp van bespreking was.

Conclusies en aanbevelingen

In het jaar 2020 hebben de vertrouwenspersonen geen opvallende nieuwe constatering gedaan. Wel valt op dat het aantal meldingen in de afgelopen jaren steeds enigszins is teruggelopen

De bevindingen in 2020 leiden niet tot specifieke aanbevelingen. Wellicht verdient het aanbeveling de aanwezigheid en rol van de vertrouwenspersonen opnieuw onder de aandacht van medewerkers en ouders te brengen, nu het aantal meldingen per jaar iets terugloopt.

AVG

In 2018 en 2019 heeft dit onderwerp veel aandacht gekregen. Op S@m (intranet) zijn er verschillende informatiemiddelen gecreëerd die de scholen kunnen gebruiken in de communicatie richting ouders en personeel, het proces en meldingsformulieren voor datalekken zijn hier vindbaar en verschillende andere handige zaken die te maken hebben met de AVG zijn hier voor het volledig personeel vindbaar. Er is een externe functionaris gegevensbescherming aangesteld. Deze kan geraadpleegd worden voor allerlei vragen en meldingen. Deze meldingen lopen via de backoffice. In 2020 is de functionaris gegevensbescherming tweemaal ingeschakeld. Dit heeft geleid tot 1 advies en 1 registratie van een beveiligingsincident. Er zijn geen meldingen gedaan bij de autoriteit gegevensbescherming.

Lees [hier](#) meer over hoe SaKS met de privacy van leerlingen en personeel omgaat.

Juridische structuur

De juridische structuur van SaKS is een stichting.

Code Goed Bestuur

Als lid van de PO-Raad omarmt SaKS de nieuwe Code Goed Bestuur van de PO-raad. Deze is van kracht per 1 januari 2021. De belangrijkste verandering ten opzichte van vorige code is dat de nieuwe code *principle based* is. Vier principes staan centraal: Goed onderwijs voor alle kinderen - Verbinding met de maatschappelijke context - Professionalisering - Integriteit en transparantie. [Je vindt de Code Goed Bestuur hier](#). In 2020 hebben wij formeel nog de oude Code Goed Bestuur gevolgd. De bestuurder en de Raad van Toezicht toetsen de bestuurlijke inrichting en het bestuurlijk functioneren aan de

principes van de code. De code is een leidraad bij keuzes voor inrichting en gedrag binnen SaKS. De code is toegepast.

Klik hier voor het [Managementstatuut](#) van SaKS.

Funciescheiding

De Code Goed Bestuur benadrukt de verplichte scheiding van de functies van bestuur en intern toezicht binnen organisaties voor primair onderwijs. SaKS heeft een functionele scheiding (two-tier), waarbij de functies van bestuur en intern toezicht in twee verschillende organen van het bevoegd gezag zijn gescheiden.



3. Richtsnoeren 2020

3.1. Talentontwikkeling

Talentontwikkeling; het is één van de richtsnoeren in onze beweging. Wij geloven dat er in ieder klein en groot mens unieke talenten schuilen. Het bewust worden van je eigen talenten maakt je sterker, zorgt ervoor dat je steviger in je schoenen staat, meer risico's durft te nemen.

Inventariseren en ontwikkelen van talenten binnen SaKS

Er is continue aandacht voor ieders talenten. Zowel binnen de scholen al binnen de organisatie als geheel. Het intranet S@m neemt hierbij een belangrijke plek in. Collega's kunnen binnen hun profiel aangeven wat hun talenten en specialisaties zijn en zijn hierop vindbaar. Diverse specialisten maken samen groepen aan om daar hun kennis te delen, maar ook om gemakkelijk vindbaar te zijn en samen vraagstukken te kunnen oppakken. Tevens maken scholen gebruik van elkaars expertise. Er worden leerkrachten met specifieke kennis of ervaring aan elkaar uitgeleend om samen te kunnen profiteren van deze deskundigheid.

Drijfveren en competenties

Om aandacht te schenken aan persoonlijke groei en ontwikkeling en iedereen binnen SaKS in haar/zijn natuurlijke kracht te zetten, wordt er veel gefaciliteerd in coaching. Er is in het bovenschools team Onderwijs & Ontwikkeling een coach voor persoonlijke ontwikkeling en een coach die collega's leert om middels het instrument Kapablo leerkrachten te coachen op pedagogisch- didactische vaardigheden. Binnen het Team Onderwijs en Ontwikkeling is in 2020 bewust de verbinding gezocht tussen de Kapablo specialist om verbinding te maken tussen de ODC-metingen (drijf-veren-competenties) en Kapablo afname. De coach heeft het aanbod voor scholing op het gebied van begeleiden door mentoren uitgebreid in de SaKS Academie.

De Kapablo specialist is eind 2019 gestart met het trainen van collega's. Ondanks de belemmeringen veroorzaakt door het lerarentekort en de coronacrisis zijn een aantal zaken goed van de grond gekomen. De Kapablo specialist onderhoudt contact met de scholen rondom het mogelijk trainen van collega's, een teampresentatie houden of informatie rondom de online tool. Dit doet zij onder andere via S@m. De auditoren, schoolleiders en directeuren hebben hun weg gevonden naar de specialist als zij vragen hebben over Kapablo. Er zijn sinds de start 9 mensen met de training begonnen. Bij 3 is de training volledig afgerond. De insteek kijken naar de kwaliteiten van de leerkracht en van daaruit de ontwikkeling inzetten, valt goed bij de tot nu toe geobserveerde leerkrachten.

De coach voor persoonlijke ontwikkeling heeft scholing gevolgd op het gebied van krachtgericht coachen om talenten van leerkrachten beter te kunnen begeleiden en ontwikkeling hierin beter te kunnen ondersteunen. Er blijft een aanhoudende vraag naar deze vorm van stimulatie van persoonlijke groei.

De coach is ook contactpersoon met de lerarenopleidingen. Het contact met de lerarenopleidingen is dit jaar geïntensiveerd om een kwaliteitsslag te maken in het aanbod van toekomstbestendig onderwijs aan leraren-in-opleiding. Hiervoor is samen met de manager Onderwijs & Ontwikkeling en met de directeuren van de Zij-instromers, de SaKS poule en LIO'ers regelmatig overleg en is een feedback lus opgezet naar de opleidingen.

Talentontwikkeling van kinderen

Naast talentontwikkeling op cognitief- en sociaal gebied is al langer Focus op talentontwikkeling van kinderen in relatie tot de waarde die zij met hun talent kunnen toevoegen aan de wereld (o.a. breder uitzetten van Drijfveren en competentiemetingen voor kinderen, Human Design en andere middelen die leerlingen inzicht geven in wie ze zijn en waar hun talenten liggen).

Leidinggeven aan verandering

Met de wens om de strategische richtsnoeren te volgen, hebben leidinggevendenden binnen SaKS een cruciale rol te vervullen bij de verandering die we als organisatie doormaken. Met name in de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers en leidinggevendenden zelf. Binnen SaKS is het ons krachtigste gereedschap en erkennen we dat het de sleutel is in de ontwikkeling van de organisatie. Tegelijkertijd zien we dat er nog een wereld in te winnen valt. Hoe gaan we om met de zogenaamde ‘achterblijvers’? Laten we dat en gunnen we hen hun eigen ontwikkeltijd? Hebben we die tijd als we allemaal voelen dat nu het moment is om door vaste systemen heen te breken? Vraagstukken waar in verschillende vormen met elkaar over gesproken wordt.

Dit is zowel de behoefte van schoolleiders als directeuren. Om vanuit collectieve verantwoordelijkheid meer met elkaar te sparren over wat er samen te ontwikkelen en te borgen is. Bijvoorbeeld: hoe organiseren we samen dát wat de taakstellende begroting ons voorschrijft? Hoe geven de verschillende scholen hier handen en voeten aan? Aan welke knoppen kun je als schoolleider draaien? Wie heeft daar goede voorbeelden van, wie is daar sterk in? En hoe gaan we om met alle bijzonderheden en de dynamiek die 2020 ons heeft gebracht. Onder andere in een wekelijks samenzijn en door de schoolleiders meer bij de directie overleggen te betrekken werden er antwoorden gevonden en voorbeelden gedeeld.

Stimuleren en faciliteren van kennisdeling

Naast het delen van kennis via het intranet, is het ook zaak om elkaar daarbuiten te vinden. Dit gebeurde ondanks de afstand die veelal gehouden moest worden in 2020 op grote schaal. Er zijn veel onlinebijeenkomsten gehouden om met ieder die wilde aansluiten te reflecteren op de situatie, vindingen te uit te wisselen en scenario’s te bedenken voor de toekomst. Een ‘vrolijke veerkracht’ werd bij eenieder aangeboord en het besef dat het delen van bevindingen zorgt dat niet iedereen alles individueel hoefde te ontdekken. Zowel binnen als buiten de SaKS Academie werd door collega’s kennis gedeeld.

Collectief leiderschap

De directeuren, ondersteund door de adviseurs van het SaKS plein voelen zich als collectief verantwoordelijk voor de uitwerking van de strategische richting binnen de organisatie. Ieder zet haar/zijn talent in om op (deel)gebieden plannen te realiseren. Hiervoor is een intensieve samenwerking nodig, die tijdens dit hectische jaar goed bestand bleek tegen de uitdagingen die langs zijn gekomen. Communicatie is hierbij essentieel gebleken. Ook het samenwerken en dichterbij houden van de schoolleiders zorgde voor een stevig fundament. Tijdens de directie- en schoolleiders tweedaagse bleek dit ook.

Persoonlijk leiderschap

Al enige jaren is het mogelijk voor iedere medewerker om binnen SaKS een traject persoonlijk leiderschap te volgen. Een groep van 10 collega’s volgt een traject uit sessies rondom persoonlijke ontwikkeling in verhouding tot de context (school, organisatie) en de persoonlijke vraag die eenieder zou willen beantwoorden. De achtste expeditie is gestart in september 2020. Inmiddels horen deze leiderschapstrajecten bij het ‘DNA’ van SaKS. Ongeveer 80 collega’s zijn bezig (geweest) met hun persoonlijk leiderschap, hun drijfveren en hoe zich dat verhoudt tot de visie van SaKS. Vrijwel alle expeditieleden hebben stappen gemaakt in hun ontwikkeling en dit heeft geleid tot diverse bewegingen. Voor de transitie van het onderwijs binnen SaKS is de expeditie een belangrijke schakel.

Anders organiseren

Het 3e trimester was een periode waarin we in vele vormen bij elkaar zijn gekomen(online) om met elkaar te blijven bewegen. Na de zomer zijn er op verschillende scholen grote stappen gemaakt om het onderwijs zodanig in te richten dat het steeds toekomstbestendiger wordt. Hierbij valt te denken aan het uitbreken van het klassikale lesgeven en ook het veranderen van de inzet van de leerkrachten. Veel meer op talent en energie dan op zijn of haar generieke kennis. De inzet vanuit de Talentcirkel heeft ook dit najaar een enorme boost gekregen, steeds meer scholen raken enthousiast om op deze manier het onderwijs te verrijken. Het delen van deze mooie ervaringen heeft

centraal gestaan in de meetings met de groep schoolleiders aangevuld met een vertegenwoordiging van alle scholen. Samen met deze groep trok ook een stagiaire van de Hogeschool van Eindhoven op die een innovatie onderzoek deed naar hoe wij dan deze kennis het beste kunnen delen. Onlangs heeft zij in het diro en de schoolleiders groep en daarna ook op S@M haar bevindingen, prototype en advies gedeeld. Dit geeft ons mooi een richting en houvast voor de vervolg stappen die wij willen gaan zetten in 2021. Daarnaast hebben wij ook tijdens de studiedagen aandacht besteed aan wat hebben we geleerd uit deze corona periode en wat willen we daarvan vasthouden en waar liggen hele mooie kansen. Vanuit een studio hebben we drie dagen samen met 200 collega's in actieve werkvormen online heel veel met elkaar gedeeld. De uitkomsten van deze dagen zijn in tekst en beeld weergegeven. Het zijn de scenario's waar we dagelijks mee van doen kunnen krijgen en deze tips en ideeën kunnen daar heel helpend in zijn. Al deze uitkomsten zijn voor iedereen beschikbaar op S@M. Ook zijn we blijvend op zoek gegaan naar inspiratie (in woord en beeld) maar ook hebben wij enkele sprekers uitgenodigd die ons mooi mee op sleeptouw konden nemen met hun verhalen van buiten SaKS om te blijven leren van wat er allemaal in de wereld om ons heen gebeurt. Een aparte vindt en deelplek voor al deze thema's op S@M zag ook het daglicht dit najaar. De opzet van het innovatieonderzoek met daarin het advies om echt met SaKS verbinders te gaan werken zal er het komende jaar voor moeten gaan zorgen dat het delen en elkaar kunnen vinden nog actiever gaat gebeuren. Een mooi voorbeeld daarvan is het vormen van 3-tallen waarbij we bij elkaar op scholen zijn geweest om daar echt te doorleven welke stappen er de laatste tijd zijn gezet maar ook om te delen waar nog mooie kansen liggen en hoe je daarin je team gaat meekrijgen. Heerlijk om daar het komende jaar nog meer op in te gaan zetten.

Stimuleren Pioniers

Het innovatiefonds van SaKS, de Pionierspot, is na drie jaar stevig geëvalueerd. Met de huidige pioniers zijn een aantal gesprekssessies geweest. De uitkomsten van de gesprekken zijn daarna met het Diro en de schoolleiders besproken en de volgende conclusies zijn getrokken:

Het is heel prettig dat er een onafhankelijk aanspreekpunt is rondom de Pionierspot. Plannen kunnen dan aangescherpt worden, er kan feedback gegeven worden en doorgevraagd.

Deze conclusies zijn geborgd doordat twee schoolleiders de verantwoordelijkheid naar zich toe hebben getrokken en aan de slag zijn gegaan met de uitkomsten. In het afgelopen jaar zijn er 4 pionierspotten uitgereikt. Aan de ene kant is dat weinig en jammer, omdat juist deze tijd enorme innovatie vraagt. Aan de andere kant bleek dat de focus van veel collega's echt op het schakelen tussen thuis- en online les lag.

Talentontwikkeling om de scholen heen

Om nog meer met de maatschappij om de school heen te verbinden en het onderwijs op deze manier te verrijken, is de Talentcirkel doorontwikkeld. Op de website zijn een aantal functionaliteiten toegevoegd en geautomatiseerd. Het gebruik is in 2020 toegenomen, ook online aanbod van talenten. Ook is eind 2020 gestart met verkenningen om andere partners deel uit te laten maken van de Talentcirkel. Zowel om binnen de stad 1 vindplaats voor talent te creëren, om het aantal talenten te vergroten als om mee financiële draagkracht te ontwikkelen om de Talentcirkel verder te optimaliseren.

Isla Espiral

Veertien kinderen zijn beland op Isla Espiral. Samen gaan ze op avontuur en tijdens hun reis over het verlaten tropische eiland, komen ze langs poorten waar ze opdrachten moeten oplossen. Die opdrachten gaan over ontmoeting, verwondering en eigenheid. Wat betekenen die woorden eigenlijk? En hoe krijgen de kinderen de poorten open?

Op Isla Espiral willen we onze leerlingen ruimte geven, inspireren. Hen uitdagen zichzelf te ontdekken en te ontwikkelen. Op het eiland maken leerlingen spelenderwijs kennis met onze kern-waarden 'ontmoeting', 'verwondering' en 'eigenheid' en met onze strategische richtsnoeren, 'ontdekken en ontwikkelen van talenten', bijvoorbeeld. Onze leerlingen geven op Isla Espiral zelf invulling aan de Beweging naar de toekomst.

Voor het schooljaar 2019-2020 hadden we als doel gesteld om Isla Espiral meer bekendheid te geven onder de kinderen en ouders van de scholen. Alle kinderen hebben aan de start van de zomervakantie een vakantiekaart van Isla Espiral ontvangen. Op deze kaart is verwezen naar de website www.saks.nl/isla-espisal. Op deze website is meer informatie over Isla Espiral te vinden en kunnen de kinderen de digitale kaart van het eiland bekijken waar ze de verhalen kunnen teruglezen.

Inmiddels zijn de verhalen van poort 1 t/m poort 9 geschreven. In het schooljaar 2020-2021 zullen alle scholen aandacht besteden aan poort 6 t/m 9. De thema's bij deze verhalen zijn eigenheid, ik kies en ik kan. Vanwege de Coronaperiode kon de eilandraad niet doorgaan. We hebben er daarom voor gekozen om een digitale eilandraad te houden waarbij kinderen van alle SaKS scholen nieuwe verhalen hebben geschreven onder begeleiding van een tekstschrijver.

3.2. Vergroten ouderbetrokkenheid

Ouders willen meer betrokken worden bij wat er op school gebeurt, bij wat er breed binnen SaKS leeft en op andere scholen gebeurt. We willen onderzoeken hoe we die betrokkenheid kunnen vergroten, door andere manieren van communicatie in te zetten, door meer te delen van wat er op de werkvloer gebeurt en vooral door nadrukkelijker de ontwikkeling van het eigen kind als vertrekpunt in de communicatie in te zetten.

Dialogo met ouders stimuleren

Het plan was om meer de dialoog met ouders aan te gaan in 2020. Zowel om vernieuwingen te delen als om het gesprek aan te gaan over wat ouders belangrijk vinden voor het onderwijs. Op enkele scholen is dit gelukt door online thema-avonden te houden. Ook is door het thuisonderwijs een nieuw soort contact ontstaan tussen veel collega's en ouders. Veel minder in de school natuurlijk, maar des te meer online; door regelmatig even via een videoverbinding contact te zoeken over lessen, ontwikkeling van het kind, etc. Ook hebben 3 scholen de Successpiegel uitgeprobeerd. Dit is een instrument dat school specifiek kan meten en interne doelgroepen kan vergelijken op onderwerpen die voor de school, ouders, leerlingen belangrijk zijn. De dialoog achteraf is een belangrijk onderdeel. Dit wordt in 2021 verder verkend.

Communicatie richting ouders evalueren

Eerder is aangegeven dat sommige ouders de vernieuwing van de scholen en het onderwijs missen. SaKS-breed is er meer aandacht besteed aan het meenemen van ouders in alle innovaties; magazines, filmpjes, berichten hierover zijn gedeeld en op schoolniveau doorgepakt om de dialoog over te voeren. Ook de social-kanalen worden hiertoe ingezet.

Driehoek leerling-leerkracht-ouders versterken

In 2020 is er gewerkt aan het versterken van de samenwerking in de driehoek ouders-leerling-leerkracht op schoolniveau, bijvoorbeeld door het organiseren en ontwikkelen van gesprekken over thema's die dicht bij het kind en de ouders staan (zoals portfolio). Op een aantal scholen is het gelukt om kinderen te betrekken bij deze ontwikkelingen en is er naar hun gedachten en ideeën geluisterd om te komen tot meer zelfstandigheid en betrokkenheid.

3.3. SaKS en wereld te winnen

Hoe kun je worden wie je bent als je moet functioneren in een "oud" systeem en in een omgeving waarin verwachtingen en structuren nog op dat oude systeem zijn gebaseerd? We gaan onze eigen kracht nog sterker inzetten in de beweging naar buiten toe, blijven vertellen waarom we doen wat we doen, meer zichtbaar maken wat we doen en ons sterker verbinden met (onderwijs-) partners in onze omgeving.

School en maatschappij actiever verbinden

Om meer organisaties en bedrijven te betrekken bij het onderwijs en de maatschappij de school binnen te halen is gewerkt aan het platform 'Dit is onderwijs'. De nieuwe richting SaKS Overmorgen' wordt onder andere op deze wijze vormgegeven. In 2020 is een start gemaakt om hier vanuit leerlingen nieuwsgierige vragen te stellen. Ook is er een plan gemaakt rondom een podcast over alles wat onderwijs raakt en is de aftrap door middel van een groot verbindend stadsfestival verplaatst (door Corona) naar 2021.

Identiteitsdialoog doorzetten

In 2020 is er besproken dat de scholen met name intern deze dialoog voeren. Met het team, met ouders en stakeholders. Een aantal scholen gebruikt de methode 'Hemel en aarde'.

Een aandeel in de wereld

Onder onze cirkel van 'Worden wie je bent' staat het al: "... bijdragen aan de wereld". In 2020 heeft dit meer vorm gekregen. Onder leiding van een heuse 'vlogger' heeft groep 8 van de Regenboog Tochtwaard een pilot gedaan. De opdracht was; maak een vlog over iets wat jij belangrijk vindt in de wereld. Veel kinderen gaven gehoor aan deze oproep. Een voorbeeld hiervan is al te zien op de website www.ditisonderwijs.nl. In 2021 gaan kinderen hier SaKS breed mee aan de slag en zoeken zij verbinding met de buitenwereld om zo meer te leren over dingen die zij belangrijk vinden in hun omgeving.

Afstemming PO/VO

Na een vragenronde met de vragen; Heb je contact met de VO-scholen en zo ja, waarover gaat dan het contact met de VO scholen? Kwam naar voren dat er al een aantal samenwerkingen plaatsvinden tussen de scholen en VO-scholen. Echter ook dat de scholen van SaKS niet van elkaar weten wat er allemaal gebeurt op dit gebied. Dat is nu in kaart gebracht. Het blijkt dat er grote verschillen zijn tussen de scholen. In 2021 willen we de verschillende samenwerkingen met elkaar delen en nieuwe samenwerkingen met het VO aangaan.

In 2020 heeft de Centrale Warme Overdracht (CWO) weer plaats gevonden tussen PO en VO. Daar hebben alle SaKS scholen aan meegedaan, behalve de Vlindertuin. Het CWO vond plaats op een maandagmiddag in april waar alle VO-scholen aanwezig waren. Door middel van tafelgesprekjes tussen leerkrachten van groep 8 en de mentoren van het VO werd de overdracht van de leerlingen gedaan. De goede, effectieve en constructieve gesprekken gaat het in 2021 weer plaats vinden.

Verder vindt er zes keer per jaar een PO/VO-overleg plaats. In dit overleg zitten vertegenwoordigers van de VO-scholen en PO-scholen van Alkmaar en Heerhugowaard. Daar is ook iemand bij die SaKS vertegenwoordigt. In dat overleg wordt van alles besproken om een goede overgang te laten plaatsvinden tussen PO en VO. Denk daarbij aan goede documenten, overdracht, delen van ervaringen en beantwoorden van vragen enz. Dat was in 2020 veel online.

Interne dialoog over 'het waarom' van onze beweging

Omdat er veel in onze beweging samenhangt, maar de onderwerpen soms van abstract naar concreet gaan, spreken we veel over het 'waarom'. Dit is bij de werkgroep Anders organiseren bijvoorbeeld aan de geweest. Als we uitgaan van talent, van samenwerken eigenaarschap, dan biedt het huidige systeem daar weinig ruimte voor. Bijvoorbeeld een reden om zaken anders te organiseren in de school om zo toekomstbestendig onderwijs te creëren. Zowel in de magazines, de lerarenkamers als de diverse werkgroepen gaan we altijd terug naar de bedoeling.

Leve het onderwijs!

In 2018 is de bestuurder van SaKS samen met andere onderwijsbestuurders Leve het onderwijs! gestart. In eerste instantie om op te komen tegen het lerarenregister. Met succes, want het lerarenregister is inmiddels van de baan. Leve het Onderwijs! is sindsdien uitgegroeid tot een beweging van vernieuwende onderwijsbestuurders, die geloven in besturen vanuit vertrouwen en

ruimte geven. Doen wat ertoe doet om ervoor te zorgen dat ieder kind het onderwijs krijgt van het verdient.

Op de website www.levehetonderwijs.nl is meer informatie te vinden over Leve het onderwijs! en het manifest.

3.4. Huis-op-orde, vanuit het SaKS plein jaarplan

VOIP

De firma 4P Telecom heeft opdracht gekregen voor het migreren van de analoge KPN-aansluitingen van de scholen en SaKS-plein op VOIP-telefonie. Medio maart zijn de werkzaamheden gestart, waarbij de hoofdtelefoonnummers zijn omgezet naar het nieuwe VOIP-platvorm. Daarnaast worden alle overtollige KPN telefoon- en datalijnen opgeheven.

Glasvezel

Gemeente Alkmaar heeft goedkeuring gegeven op het hanteren van de VNG-tarieven voor de glasvezelaansluitingen op de scholen. De verbindingen worden door Vodafone- Ziggo geleverd en biedt perspectief op een betrouwbare en snelle dataverbinding tegen relatief lage aansluitkosten. De nieuwe Wegwijzer is als eerste SaKS-school naar tevredenheid met deze glasvezelverbinding op het internet aangesloten. De kosten voor het aansluiten van de scholen en SAKS-plein zijn in het MOP opgenomen, om in 2021 te worden aangesloten.

ZuluConnect

ZuluConnect is een innovatieve persoonlijke digitale leer- en werkomgeving. Sinds de eerste lockdown is dit platform versneld geïmplementeerd. De Lispeltuut, Erasmus en Het Kompas moeten nog gemigreerd worden naar dit platform, maar maken hier al wel deels gebruik van. Het komende trimester staat de migratie op de planning voor deze 3 scholen. De ervaring is dat het platform het thuisonderwijs makkelijker heeft gemaakt. Leerlingen zijn in staat geweest om met de leerkracht te communiceren en gebruik te maken van schoolapplicaties. Deze ervaringen worden door scholen met elkaar gedeeld en wordt nagegaan hoe functionaliteiten van dit platform het onderwijs kunnen verrijken.

Startersbeleid

In 2020 heeft SaKS aandacht besteed aan het verder professionaliseren van de begeleiding aan starters binnen het onderwijs. Dit zijn naast de beginnende leerkrachten vanuit de pabo's, ook de zij-instromers, die vanuit een ander werkgebied aan de slag gaan als leerkracht. Door te investeren in starters hopen we te voorkomen dat deze groep vroegtijdig het onderwijs verlaat. Er zijn in juni drie zij-instromers afgestudeerd en aan het werk gegaan en twee afgestudeerde LIO'ers aangenomen in de SaKS poule.

Aan het begin van het schooljaar hebben we de startbijeenkomst vanuit SaKS voor startende leerkrachten en onderwijsassistenten verzorgd. De intervisie voor starters is teruggegeven aan de scholen. Een aantal scholen met veel startende leerkrachten, verzorgt intervisie zelf op locatie. Bij andere scholen is dit nog in ontwikkeling en wordt gekeken naar samenwerking met andere scholen. Verder is er gekozen voor een open Starterscafé voor deze groep twee keer per jaar, waar zij collega's starters kunnen ontmoeten en ervaringen kunnen uitwisselen en van elkaar kunnen leren. Door de Corona-beperkingen heeft het café slechts eenmaal kunnen plaatsvinden en is de opkomst laag geweest. Het belang van goede begeleiding aan startende leerkrachten heeft extra focus gekregen in de mentortrainingen.

Rollen

De werkgroep Rollen binnen SaKS is blijvend bezig om te kijken hoe het werken met rollen kan bijdragen aan werken met (bewuste/onbewuste) talenten van medewerkers. Een rol is een

samenhangend pakket aan taken die door een of meerdere leerkrachten/onderwijsondersteuners kan worden vervuld ongeacht de functie van de persoon. Dit betekent dat een leerkracht in een werkgroep bijvoorbeeld de rol van kennisdeler of innovator kan vervullen. Dit doet een beroep op competenties waar de leerkracht mogelijk in zijn functie minder of geen beroep op doet. Hierdoor kunnen leerkrachten zich bewust worden van talenten en deze verder ontwikkelen.

Een aantal scholen heeft middels een team ODC (drijfverenmeting) gekeken naar talenten van medewerkers en zorgt er nu voor dat talenten van medewerkers binnen de school meer benut worden. In 2020 zijn er ook SaKS rollen-kaartjes ontwikkeld om het werken met rollen toegankelijker te maken. In 2021 gaan we hier verder mee.

Doorgroei L11 functie

Talentontwikkeling van de leerkracht (evenals de talentontwikkeling van de leerling) staat bij SaKS centraal. Een van de manieren om persoonlijke ontwikkeling te faciliteren is de doorgroei mogelijk te maken van een L10-(leerkracht)functie naar een L11-(leerkracht)functie. Dit betekent dat ook in het geval de betreffende school geen vacature heeft voor een L11-functie, we toch de leerkracht de mogelijkheid willen bieden om L11-leerkracht te worden. De functiebeschrijving L11 vormt hiervoor de basis. In 2020 is hiervoor beleid ontwikkeld en de eerste sollicitatieronde voor de L11-functie vindt in de periode februari, maart 2021 plaats.

Actualiseren functieboek

In de cao-po 2019-2020 is afgesproken de directiefuncties te actualiseren en herwaarderen. SaKS heeft vier jaar geleden al nieuwe directiefuncties beschreven, deze functiebeschrijvingen zijn nog actueel. De directeuren zijn dit jaar omgezet naar de nieuwe salarisschalen. De functiebeschrijvingen voor de onderwijsassistenten (medewerker onderwijsondersteuning) waren reeds ontwikkeld en zijn toegevoegd aan het functieboek.

SaKS FIT

Binnen SaKS willen we blijvend meer aandacht voor vitaliteit en gezondheid. Onder de noemer SaKS Fit creëren we een verschuiving van verzuimbeleid naar gezondheidsontwikkeling. Dit betekent blijvende aandacht voor fysieke, mentale en emotionele fitheid van alle medewerkers en niet alleen voor medewerkers die verzuimen. We starten met het creëren van bewustwording omtrent fitheid, zodat medewerkers weten wat ze zelf kunnen doen om fit te worden en fit te blijven. Daarnaast bouwen we aan een netwerk van deskundigen omtrent fitheid.



4. Verantwoording beleid

4.1. Onderwijs & Kwaliteit

Onderwijskwaliteit

Ons 'onderwijskwaliteitszorgsysteem' heeft zich uiteindelijk vertaald in het 'weetstelsel'. Dit is de verantwoording van hoe wij over kwaliteit denken.

Om dit dichte netwerk in kaart te brengen, is gekozen om een infographic te maken. Hierin staat alles wat de kwaliteit van SaKS vormt en meer. Sturingsmechanismes, communicatie, HR, verbinding, stakeholdersdialoog, opbrengsten, onderwijsvernieuwing, etc. Kortom; alles is met elkaar verbonden en alles zorgt als een ecologisch systeem voor de kwaliteit. Alle voorzieningen, van bedrijfsvoering tot SaKS Academie, hebben hierin hun plek met daarbij een toelichting.

Doordat de infographic op de website is geplaatst, is deze voor iedereen inzichtelijk en gemakkelijk aan te passen. Daarnaast is er een folder in drieluik geprint, met een overzicht van de website. Het uitgangspunt is dat het een groeiend model blijft. In 2020 is het Weetstelsel nog niet aangescherpt; dat gebeurt in 2021. Door middel van trimesterrapportages wordt de kwaliteit van de scholen continue gewaarborgd.

Klik [hier](#) om het weetstelsel in het echt te zien.

Thuisonderwijs

Het was een jaar dat kansen bood, dat systemen ontworpen, dat veel eiste van de medewerkers, van ouders en ook van onze leerlingen. Van maart tot en met mei waren onze leerlingen thuis. Een nieuwe situatie voor kinderen, hun ouders en leerkrachten. Op alle SaKS scholen ontstonden hartverwarmende initiatieven, van klassenjournaals tot een rijdende schoolbieb en filmpjes van teams voor de kinderen.

Tot juni was er een hybride vorm van onderwijs waarna de deuren weer helemaal opengingen. Door de Coronacrisis werd duidelijker dan anders, hoe wendbaar, flexibel en relatief ontspannen SaKS kan opereren als de kaders deels wegvallen. Het bleek een waardevolle zoektocht waarbij ouders en leerkrachten nader tot elkaar zijn gekomen. Om ervan te leren en niet terug te schieten in vaste systemen zijn ouders, leerkrachten én kinderen bevroegd om hun ervaringen met ons te delen. Daaruit bleek het onderstaande.

Ouders hebben de periode van thuisonderwijs niet altijd als makkelijk ervaren immers: de combinatie van thuis werken, kinderen begeleiden en het huishouden is heftig. Daarentegen waren er ouders die het juist prettig vonden en juist door het zelf begeleiden van hun kinderen meer inzicht kregen in wat hun kinderen al kunnen of nog moeilijk vinden.

Voor leerkrachten werd de periode ook als intens ervaren. Digitale platformen, apps, videosessies, zeker in het begin moest er snel en veel geleerd worden op digitaal vlak. Leerkrachten merkten dat ze meer maatgericht onderwijs konden geven en meer dan anders in contact waren met de ouders.

Het terugkerende thema bij leerlingen was dat zij hun klasgenoten en de leerkracht misten maar ook dat zij veel over zichzelf leerden en creatiever werden in het zoeken naar oplossingen nu de leerkracht minder beschikbaar was.

Op de stelling: thuisonderwijs moet een vast onderdeel van het lesprogramma worden was 54% het eens en 46% het oneens. Stof tot nadenken dus!

In het najaar startten de scholen weer als vanouds, met hier en daar een beperking. Leerkrachten en onderwijsassistenten bleken vindingrijk en wendbaar in het switchen en hybride werken. In november werden de drie SaKS studiemiddagen gewijd aan het denken in scenario's; welke oplossingen konden

we met elkaar delen als er thuis gewerkt werd, online, hybride, wel/geen ICT-middelen, veel/weinig inzetbare krachten, etc. Deze opbrengsten zijn met elkaar gedeeld in een canvas en worden tot op heden ingezet.

Doelen en resultaten

Binnen de trimester rapportage beschrijven de scholen hun opbrengsten op alle gebieden. Daarnaast gebruiken we het weetstelsel als borging van al het faciliteren in randvoorwaarden. Met het bewijs dat er dan vanzelf het mooiste resultaat ontstaat. Er is veel vrijheid binnen de organisatie om te bewegen en door beschouwend te waarderen is bijsturing in het moment mogelijk. Hieruit leren we steeds meer en deze kennis delen we met elkaar. Door optimale aandacht te richten op wat goed werkt en samen te onderzoeken hoe we dit dan verder kunnen verstevigen.

Jaarlijks evalueren we onze strategische richtsnoeren waarlangs we bewegen. Hierin staat beschreven waar ieder jaar onze aandacht in ieder geval op gericht wordt. Klik [hier](#) voor meer informatie.

Toekomstige ontwikkelingen

Jaarlijks worden de strategische richtsnoeren geëvalueerd en wordt er een hoofdstuk aan toegevoegd met aandachtspunten en een richting voor het nieuwe jaar. De aandacht ligt nu sterk op het voeren van dialoog met alle stakeholders, verbinden met de maatschappij en een bijdrage leveren aan de wereld. Hiertoe verandert het onderwijs. Het wordt echt toekomstgericht, uitgaande van eigenaarschap, talenten inzetten van jong en oud en samenwerking. Iedere school vult dit in op haar eigen manier, afhankelijk van de context en de populatie. Onderwijs wordt anders georganiseerd, er is differentiatie in rollen en functies en muren worden doorbroken.

Onderwijsresultaten

De onderwijsresultaten van de scholen zijn zichtbaar op www.scholenopdekaart.nl

Vind meer informatie over de behaalde referentieniveaus van het bestuur en het landelijk gemiddelde in het [ManagementVenster](#).

Inspectie

De inspectie van het onderwijs heeft in 2019 tijdens haar 4-jaarlijkse bestuurlijke onderzoek SaKS beloond met de hoogst mogelijke waardering. In haar samenvatting van het rapport stelt de inspectie onder meer dat onze visie 'Worden wie je bent', zichtbaar leeft bij de schoolleiding, de leraren, de leerlingen en de ouders en dat alle scholen hier op hun eigen wijze invulling aan geven. Volgens de inspectie 'heeft het SaKS-bestuur hierbij goed zicht op de kwaliteit van de scholen en de wijze waarop zij zich ontwikkelen en geeft het hier ook actief sturing aan.' SaKS ontving driemaal de maximale waardering 'goed' voor de vaste ijkpunten kwaliteitszorg, kwaliteitscultuur en verantwoording & dialoog. Lees hier het [inspectierapport](#).

Visitatie

In maart 2021 zal een bestuurlijke visitatie plaats zal vinden. De voorbereidingen hiervan hebben in december 2020 plaatsgevonden.

Onderwijsresultaten

De onderwijsresultaten van de scholen zijn zichtbaar op www.scholenopdekaart.nl

Vind meer informatie over de behaalde referentieniveaus van het bestuur en het landelijk gemiddelde in het [ManagementVenster](#).

Passend onderwijs

Doelen

Ieder school levert maatwerk wat betreft de leerling populatie en de context waarbinnen de school zich bevindt. In het ondersteuningsplan van het samenwerkingsverband (PPO-NK) staat een link naar het schoolondersteuningsprofiel waar op schoolniveau beschreven wordt aan welke doelen zij werken.

Ontwikkelingen

Er zijn geen actuele veranderingen of ontwikkelingen in relatie tot de uitvoering van passend onderwijs, los van de beschrijvingen binnen het schoolondersteuningsprofiel.

Allocatie van middelen

Bij de verdeling van de middelen is er bij SaKS voor gekozen om deze rechtstreeks aan de scholen te verbinden. Hierdoor maken zij autonome keuzes wat betreft de inzet van deze middelen ten behoeve van passend onderwijs.

Evaluatie

De scholen binnen het samenwerkingsverband zijn opgedeeld in werkgebieden. Binnen deze werkgebieden worden ervaringen gedeeld en wordt het lokale aanbod van passend onderwijs geëvalueerd.

Zorgplicht en geschillen

Er zijn enkele gevallen geweest waarin er meerdere malen een multidisciplinair overleg gevoerd moest worden om een passend aanbod voor een leerling vorm te geven op de school zelf of bij een andere school in het samenwerkingsverband.

4.2. Personeel & professionalisering

Aanpak werkdruk

Voor het aanpakken van de werkdruk is er in 2018 een 'Opgaveteam anders organiseren' gestart. Deze groep van medewerkers van verschillende scholen heeft gekeken naar de oorzaken van werkdruk. Op de SaKS studiedag in oktober 2018 zijn deze conclusies gedeeld en zijn scholen zelf aan de slag gegaan met het zoeken van oplossingen in anders organiseren. Scholen hebben zelf een plan gemaakt voor het inzetten van de werkdrukgeden.

Binnen SaKS worden de werkdrukgeden vooral ingezet voor het aanstellen van een extra leerkracht, een vakdocent (gym, muziek), een onderwijsassistent, maar ook een event-organisator en administratieve oplossingen.

In maart 2019 is er door het opgaveteam anders organiseren een ronde langs de scholen gedaan om te inventariseren: wat is er al anders georganiseerd, hoe wordt de werkdruk nu ervaren? Waar is behoefte aan en wat kan gedeeld worden tussen de scholen van SaKS?

Na de ronde langs alle scholen is gebleken dat er al mooie dingen gebeuren op de scholen, maar dat er ook kansen liggen om kennis te delen. Van belang is dat scholen van elkaar weten waar ze mee bezig zijn, zodat ervaringen gedeeld kunnen worden. Het opgaveteam anders organiseren zorgt ervoor dat de aanpak van de werkdruk en het anders organiseren op de agenda blijft komen.

Uitkeringen na ontslag

Binnen SaKS wordt middels de gesprekscyclus en in andere gesprekken op de scholen de dialoog gevoerd tussen leidinggevende en medewerker over wederzijdse verwachtingen en de inzet van kwaliteiten. Deze dialoog is ook bedoeld om te blijven afstemmen hoe de medewerker zich voelt binnen de functie, zodat vroegtijdig interventies kunnen worden ingezet indien dit nodig is. SaKS heeft interne coaches in dienst en een groot netwerk van specialisten die de medewerker kunnen ondersteunen indien de functie niet meer goed bij de medewerker lijkt te passen. Tevens wordt er middels SaKS fit (vitaliteitsbeleid) preventief aandacht besteed aan gezondheid van alle medewerkers. De intensivering van de samenwerking met het participatiefonds mag in dit kader ook genoemd worden. Met het participatiefonds denken we na over hoe we medewerkers kunnen ondersteunen en van werk naar werk kunnen begeleiden.

Aan medewerkers die ziek uit dienst zijn gegaan hebben we nog steeds kosten. De wet- en regelgeving binnen de sociale zekerheid en de acties hierbinnen worden voor ons overgenomen door VCSW. Het

gedifferentieerde premiepercentage WHK (Werkhervattingskas) was in 2020 2,05% tegenover 1,66% in 2019. Deze bestaat uit 1,4% WGA-lasten (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) en 0,65% ZW-lasten (Ziektewet).

Strategisch personeelsbeleid

Bij SaKS kun je worden wie je bent. Wij geven medewerkers tijd en ruimte om zichzelf en hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen. Wij geloven dat leerkrachten die werken vanuit intrinsieke motivatie het verschil maken voor kwalitatief goed onderwijs.

Door te zorgen voor een continue facilitering/aandacht en borging van de afstemming tussen de talenten van medewerkers en de ambities van SaKS zijn we bezig met strategisch personeelsbeleid. HR faciliteert een lerende organisatiecultuur en ondersteunt bij de ontwikkeling van persoonlijk/collectief leiderschap.

Het personeelsbeleid van SaKS is ontwikkeld vanuit de onderwijskundige visie samen met de directeuren/schoolleiders van de scholen en wordt jaarlijks besproken en geëvalueerd in het directeurenoverleg.

Op het gebied van strategische personeelsplanning anticiperen we op de toekomstige behoefte van de school qua personeel. Vanuit visie op toekomstbestendig onderwijs en mede ingegeven door het dreigende lerarentekort, kijken we binnen SaKS naar andere oplossingen. We zetten in op zij-instromers, maar proberen ook LIO-ers te enthousiasmeren om bij ons in dienst te komen. Daarnaast zien we dat de corona-periode ook manieren brengt om anders te organiseren. Zo zien we de ontwikkeling dat er binnen de scholen steeds vaker wordt gekozen voor het aanstellen van een onderwijsassistent in plaats van een leerkracht. Daarnaast participeert SaKS in regionale samenwerking voor de aanpak van het lerarentekort (RAL) en personeelstekort (RAP).

Talentontwikkeling

We brengen talenten in beeld, delen talent, kennis en ervaring op de scholen en tussen de scholen van SaKS. Dit doen we onder andere door alle medewerkers de mogelijkheid te geven om een ODC-drijfverenmeting in te vullen en in gesprek te gaan over de persoonlijke ontwikkeling met onze interne coach. Ook teams op scholen hebben middels ODC-inzicht gekregen in talenten binnen het team en hoe deze talenten benut kunnen worden bij de ontwikkeling op de school. Dankzij onze Kapablo-specialist ontstaat er meer inzicht in dit ontwikkelinstrument. Daarnaast kan iedere medewerker middels human design inzicht krijgen in zijn/haar persoonlijkheid. Want hoe meer inzicht in iemands persoonlijkheid, hoe persoonlijker het onderwijs te maken is.

Aandacht voor medewerkers en het goede gesprek voeren blijven, naast de reguliere gesprekscyclus, belangrijk om talenten en potentieel boven tafel te krijgen en te blijven kijken wat er nodig is voor persoonlijke ontwikkeling.

We faciliteren persoonlijke ontwikkeling daarnaast middels het aanbod in de SaKS academie, de leiderschapsexpedities, de pionierspot, en de SaKS studiedagen.

Verzuim en begeleiding

Het gemiddelde verzuim bij SaKS is in 2020 uitgekomen op hetzelfde percentage als voor 2019, te weten 7%. De eerste helft van het jaar lag het verzuim iets onder het niveau van 2019 en het tweede deel van het jaar lag het verzuim iets boven dit niveau. Voor leerkrachten is het verzuim-cijfer 6,95%, voor ondersteunend personeel 6,38% en voor directie (directeuren en schoolleiders) 8,49%. Landelijk lag het verzuimcijfer voor leerkrachten in 2019 op 5,7% en voor ondersteunend personeel op 5,8%. Dit betekent dat het verzuim bij SaKS voor zowel de leerkrachten als het ondersteunend personeel hoger ligt dan het landelijk gemiddelde.

Vanaf begin 2020 hebben we te maken met het corona-virus. Het corona-virus zelf en het effect op de scholen met een schoolsluiting en gedeeltelijke, volledige opening onder voorwaarden heeft een effect op het welbevinden van iedereen binnen SaKS. We hebben op de scholen steeds geprobeerd

om te kijken wat een medewerker nodig heeft om zo goed mogelijk onderwijs te kunnen geven aan de leerlingen.

Een analyse van het verzuim leert ons dat we te maken hebben met een relatief hoog aantal lang verzuimers. Ondanks diverse inspanningen is het niet gelukt om het verzuimcijfer omlaag te krijgen. Per 1 april 2021 gaan we samenwerken met een zelfstandig bedrijfsarts en inzetbaarheidsadviseur. Met deze partners vertrouwen we erop om de gewenste verzuimdaling te realiseren. We zien deze samenwerking als onderdeel van SaKS FIT, waarbij we blijvend meer aandacht geven aan gezondheid van alle medewerkers binnen SaKS.

(Interne) mobiliteit

In 2020 heeft een aantal medewerkers binnen SaKS een mooie interne stap gezet in hun persoonlijke ontwikkeling in de doorgroei naar een andere functie. Daarnaast zijn er met een viertal medewerkers gesprekken gevoerd over herplaatsing of uitdiensttreding. Bij drie medewerkers ging het om een situatie waarbij er een (gedeeltelijke) WIA-uitkering was toegekend wegens ongeschiktheid voor de huidige functie. Voor één medewerker heeft dit een passende functie binnen SaKS als onderwijsassistent opgeleverd, één medewerker was voorlopig niet arbeidsgeschikt en de andere medewerker heeft een mooie uitdaging buiten de organisatie gevonden. Voor de vierde medewerker is er afscheid genomen middels een vaststellingsovereenkomst omdat de medewerker niet meer kon voldoen aan de vereisten van de functie.

Tevens zijn er gesprekken gevoerd met een tweetal zij-instromers die ertoe hebben geleid dat zij de keuze hebben gemaakt om hun zijinstroom traject vroegtijdig te beëindigen.

Met de modernisering van het Participatiefonds (uitvoeringsorganisatie bij werkloosheid in het basisonderwijs) worden de scholen op korte termijn verantwoordelijk voor een groter deel van de werkloosheidslasten. Hierdoor wordt het nog belangrijker om in een vroegtijdig stadium met medewerkers die niet op hun plek zitten in gesprek te gaan en te kijken wat er nodig is in de begeleiding naar ander werk.

4.3. Huisvesting & facilitair

Toekomstige ontwikkelingen

Er zijn een aantal ontwikkelingen welke, op de korte en langere termijn, gaan spelen. Op korte termijn hebben we de mogelijkheid om gebruik te maken van de SUVIS-regeling (Specifieke uitkering ventilatie in scholen) Hierbij kan via de gemeente gebruik worden gemaakt van een financiële bijdrage voor het verbeteren van het binnenklimaat van bestaande schoolgebouwen. De regeling voorziet in maximaal 30% van de totale kosten. Gemeente en schoolbestuur maken afspraken over de resterende 70%. Voor de renovatie van de Kardinaal de Jong zou het een overweging zijn om hier gebruik van te maken.

Op de langere termijn heeft de gemeente Alkmaar plannen om langs het Noord-Hollands kanaal genaamd: "Alkmaars kanaal" verschillende gebieden te ontwikkelen. De Kanaalzone wordt tot 2040 getransformeerd tot een aantrekkelijke stedelijke leefomgeving waarin ook ruimte is voor onderwijs. De plannen worden in de loop der tijd verder uitgewerkt en zal ook het onderwijs hierbij betrekken.

Nieuwbouw de Wegwijzer

De bouwwerkzaamheden zijn in december afgerond, zodat de school in 2021 kan starten in het nieuwe gebouw. Het gebouw bestaat uit een school en gymzaal, waarbij de gymzaal zal worden overgedragen aan de gemeente Alkmaar om te worden beheerd door Alkmaar Sport. De bouwwerkzaamheden zijn, mede door leveringsproblemen van materialen ten gevolge van de Lock down, doorgelopen tot aan het eind van het jaar. In december is de school verhuisd en het nieuwe gebouw ingericht. De voormalige Wegwijzer aan de Stalpaertstraat is voor de kerstvakantie de gemeente Alkmaar overgedragen.

Vernieuwbouw 't Baeken

Na een aanbesteding van de bouwwerkzaamheden, in het begin van het jaar, is in de zomervakantie een aanvang gemaakt met de bouw. Het project is opgedeeld in 3-fasen, waarbij in de 1e fase de aula met de omliggende lokalen zijn verbouwd. Aansluitend is in de herfstvakantie gestart met de 2e fase, de sloop van de tijdelijke huisvesting en het saneren van het aanwezige asbesthoudend materiaal. De nieuwe huisvesting wordt momenteel gebouwd en volgens planning zal dit medio april 2021 gereed zijn. Daarna kan worden gestart met fase 3, de renovatie van de kleuterlokalen, zodat het project voor de zomervakantie is afgerond.

Nieuwbouw Campus de Hoef (Driemaster)

In de Hoef gevestigde scholen, waaronder de Driemaster, de Nic. Beets en kinderopvangorganisaties, hebben de ontwerpfase afgerond. De bouwwerkzaamheden worden momenteel aanbesteed, waarbij de gemeente Alkmaar optreedt als bouwheer. Het nieuwe gebouw zal op de locatie van de huidige Nic. Beets school aan de Judith Leysterstraat worden gebouwd. Alle participanten zijn momenteel gehuisvest op de locatie van de Driemaster en in de naastgelegen voormalige onder-wijshuisvesting van Ipabo. De nieuwe bouwlocatie is inmiddels beschikbaar, als de aannemer bekend is kunnen de bouwwerkzaamheden starten. De school wordt een onderwijsvoorziening voor 515 leerlingen.

Nieuwbouw Vroonermeer (Lispeltuut)

In de wijk Vroonermeer Noord wordt onderwijshuisvesting gerealiseerd. Het betreft een onderwijsvoorziening voor 500 leerlingen, welke tevens voorziet in een kinderopvang. Basisschool de Lispeltuut maakt deel uit van de nieuw te bouwen school en zal te zijner tijd vanuit de hoofdlocatie en dependance verhuizen naar de nieuwbouw. De gemeente treedt namens de schoolbesturen op als bouwheer. Het ontwerp bevindt zich momenteel in de Definitieve Ontwerpfase en zal volgend jaar worden aanbesteed.

Renovatie Kardinaal de Jong

De voorbereidende werkzaamheden voor de renovatie van basisschool Kardinaal de Jong zullen in 2021 starten. Het schoolgebouw wordt voor de komende 25 jaar geschikt gemaakt voor het onderwijs, binnen het financiële kader en het onderwijskundig concept. De gemeente heeft haar financiële medewerking inmiddels verleend.

Duurzaamheid

Met de bouw van basisschool de Wegwijzer is ook een grote stap in de verduurzaming van de schoolgebouwen gezet. De school heeft geen gas aansluiting en de school is voorzien van een warmtepomp die zowel kan verwarmen als koelen. De warmte wordt in de zomer in de bodem opgeslagen om bij warmtevraag uit de bodem te worden onttrokken. Daarnaast staan op het dak van de school en gymzaal ruim 300 pv-panelen, welke voor een groot deel in de energiebehoefte voorziet. De school ontvangt hiervoor een SDE-subsidie, welke in de komende 15 jaar moet bijdragen om de investering rendabel te maken.

Veiligheid

Vanuit de RI&E-rapportages van de scholen zijn een aantal collectieve actiepunten uitgezet voor alle SaKS scholen. Dit betreft keuring van klimmaterialen, zoals ladders, trappen en steigers, welke door de scholen en SaKS plein gebruikt worden. Deze zijn voor het eerst gekeurd en daar waar nodig vervangen of gerepareerd. Draagbaar klimmateriaal is nu in geregistreerd en zal in de periodieke keuring worden opgenomen, waarmee de veiligheid van de materialen in de basis is geborgd.

Schoonmaakdienstverlening

Per 1 maart 2020 is, na een aanbestedingsprocedure, het nieuwe contract met schoonmaakbedrijf Victoria ingegaan. Dit was een bijzondere start, omdat vanaf 16 maart de scholen tijdelijk werden gesloten. Leerkrachten en leerling opvang van kinderen met ouders in cruciale beroepsgroepen waren wel in de school aanwezig. Het dagelijks schoonmaakonderhoud is daarom gecontinueerd tijdens deze periode. Er zijn in deze periode, in overleg met de scholen, werkzaamheden uitgevoerd, welke extra

aandacht nodig hadden. Vanaf het moment dat de leerlingen weer naar school gingen, heeft Victoria extra sanitaire en desinfectie rondes gemaakt en desinfectie materialen geleverd om verspreiding van het virus te beperken.

Sanitaire artikelen en dispensers

De looptijd van de overeenkomst met Initial, voor het gebruik van dispensers en levering van zeep, handdoekjes, toiletpapier en luchtverfrissers is afgelopen. Er heeft een marktverkenning plaats gevonden waarbij met de leverancier Katrin een nieuwe overeenkomst is aangegaan voor het gebruik van de dispensers. Met de fa. Otto is een overeenkomst aangegaan voor de levering van de navulling en montage van de dispensers. In de eerste maanden van 2021 zullen de dispensers worden uitgewisseld.

4.4. Financieel beleid

Doelen en resultaten

SaKS volgt de cyclus van plannen maken, begroten, uitvoeren, rapporteren en verantwoorden. De cyclus start met het maken van de Kaderbrief. In de Kaderbrief vindt je de richtlijnen en uitgangspunten voor de totstandkoming van de begroting. De begroting wordt jaarlijks gemaakt voor een periode van vier jaar, waardoor er binnen de formatie geanticipeerd kan worden op leerlingengroei- en krimp.

Klik hier om de [Kaderbrief 2020](#) en de [Begroting 2020](#) te lezen.

In de begroting wordt de aansluiting gemaakt met de strategische richtsnoeren. De meeste beleidsrijke initiatieven gebeuren op de SaKS scholen. Om dit bovenschools een boost te geven zijn er binnen de bovenschoolse begroting ook middelen begroot.

Meer weten? Lees onze [strategische richtsnoeren](#).

Drie keer per jaar wordt er met een trimesterrapportage op school- en SaKS niveau de begroting gevolgd en geanalyseerd.

Toekomstige ontwikkelingen

SaKS heeft in haar kaderbrief de kaders rondom de hoogte en de besteding van het eigen vermogen vastgelegd. Deze kaders bestaan al sinds 2014 en hebben jaarlijks geleid tot een negatieve begroting, om het eigen vermogen te verminderen. Nu de overheid in 2020 gestart is met de ontwikkeling van kaders, de zogenaamde signaleringwaarde, is dit een goed moment om in 2021 de eigen kaders rondom het eigen vermogen te herzien. De financiële paragraaf van de risicoanalyse van de afgelopen jaren zal hierbij ondersteunend zijn.

Treasury

Begin 2017 is er met behulp van het model van de PO-raad een nieuw treasurystatuut geschreven. In dit statuut is bepaald binnen welke kaders SaKS haar financierings- en beleggingsbeleid dient in te richten. Het uitgangspunt is dat de toegekende publieke middelen overeenkomstig hun bestemmingen worden besteed. SaKS heeft een zeer terughoudend financieel beleid gevoerd en beschikt niet over beleggingen. De rekeningcourant rekening is ondergebracht bij de ING. De spaarrekeningen bij zowel bij de ING als de Rabobank ondergebracht.

Klik hier voor het [treasurybeleid](#).

Corona uitbraak

2020 heeft flexibiliteit gevraagd van medewerkers, ouders en leerlingen. Dat was niet altijd gemakkelijk. Het heeft echter ook veel opgeleverd. Een aantal vernieuwingen zijn in sneltreinvaart doorgevoerd, digibeten zijn veranderd in whizzkids. Ook leerlingen hebben veel geleerd; digitale vaardigheden en zelfstandig werken. Maar ze hebben ook over zichzelf geleerd; hoe zij het beste leren. Voor de een was het vreselijk om niet naar school te kunnen en geen klasgenootjes om zich heen te hebben. Voor de ander was het juist heerlijk om rustig thuis te kunnen werken. De effecten die corona heeft gehad, en nog steeds heeft, op leerlingen ouders en personeel kunt u lezen in [hoofdstuk 4.1](#).

Financieel gezien zijn er vooral verschuivingen in de kosten geweest. Voor het digitaal lesgeven tijdens de schoolsluiting zijn er ICT-ontwikkelingen sneller geïmplementeerd dan gepland. Het gaat hier om ZuluConnect. Dit heeft extra kosten met zich meegebracht. Aan de andere kant zijn er door de schoolsluiting minder kosten geweest op bijvoorbeeld inhuur personeel of op leermiddelen. Na de schoolsluiting in het voorjaar van 2020 hebben we er voor gekozen dagelijks extra schoonmaakrondes tussen de middag in te voeren. Hierdoor zijn de schoonmaakkosten flink gestegen.

De schoolsluitingen hebben de teams en de leerlingen flexibel gemaakt. Dit heeft er ook toe geleid dat corona geen effect heeft gehad op de meerjarenbegroting 2021-2024. Verschillende extra kosten lopen nog door in 2021. Het monitoren van de kosten gedurende het jaar is belangrijker geworden.

Allocatie middelen

SaKS verdeelt alle middelen van het rijk op basis zoals zij het toekennen. Dit wil zeggen dat de scholen op basis van de leerlingtelling gefinancierd worden door de overheid. Dit geld komt binnen bij SaKS en wordt één op één toegekend aan de desbetreffende school. Ook als het aan het einde van het boekjaar geld overblijft wordt dit toegevoegd aan het eigen vermogen van de school. Bij tekorten werkt het op dezelfde manier.

Op basis van de totale rijksbijdrage per school dragen de scholen af aan het SaKS plein (bestuurskantoor) en aan de bovenschoolse kosten. Gezamenlijk is dit nooit meer dan 10% van de rijksbijdrage per school.

De kosten van het SaKS plein bevatten de personeelskosten van de medewerkers bedrijfsvoering, de kosten van College van Bestuur, Raad van Toezicht en GMR.

De bovenschoolse kosten bevatten de projectkosten vanuit het strategisch beleidsplan, de kosten van de SaKS academie en Leiderschapstrajecten. Tevens zijn hier de medewerkers uit de SaKS poule en van team O&O onder gebracht.

De afspraken over de verdeling van baten en lasten worden opgenomen in de jaarlijkse kaderbrief en vastgesteld voor het College van Bestuur.

Onderwijsachterstandsmiddelen

Ook de onderwijsachterstandsmiddelen worden verdeeld zoals ze worden toegekend door het ministerie.

Vanaf augustus 2019 hebben de scholen bekostiging via de Onderwijsachterstandsmiddelen. In de regeling bepalen verschillende factoren hoe de overheid het beschikbare geld aan de scholen toekent. Het CBS doet hiervoor de berekening. Scholen hoeven dan niet langer het opleidingsniveau van de ouders van hun leerlingen bij te houden.

De factoren zijn:

- Het opleidingsniveau van beide ouders;
- Het herkomstland van de moeder;
- De verblijfsduur van de moeder in Nederland;
- Het gemiddelde opleidingsniveau van alle moeders op de school;
- Of de ouders in de schuldsanering zitten.

4.5. Risico's en risicobeheersing

Rapportage Infinite Financieel BV



Infinite Financieel heeft SaKS in het eerste kwartaal van 2021 ondersteund in het uitvoeren van een risicoanalyse. In deze paragraaf vatten wij de opbrengsten uit de risicoanalyse samen voor SaKS, die deze samenvatting zal opnemen in haar jaarverslag 2020. Het is aan SaKS de uitkomsten (bestuurlijk) te duiden. We presenteren hier de feitelijke opbrengsten.

Onze methode sluit aan bij het ISO 31000 model, waarbij de specifieke context van de organisatie uitgangspunt is en risicomanagement een zaak is van alle betrokkenen. De doelstelling van dit traject was drieledig: (1) de belangrijkste risico's voor SaKS onderscheiden, (2) een start maken met het opstellen van beheersmaatregelen voor de belangrijkste risico's, en (3) een groter risicobewustzijn in de organisatie.

Directeuren, stafmedewerkers en het CvB hebben een risicolijst ingevuld, de analyse van deze lijsten resulteerde in een top 10 belangrijkste risico's van SaKS. In een klankbordgroep, bestaande uit het CvB, de controller, een directeur (tevens plaatsvervangend CvB) en twee adviseurs van Infinite Financieel zijn de uitkomsten besproken en is een start gemaakt met het ontwerpen van beheersmaatregelen. Deze worden onderstaand samengevat.

Belangrijkste risico's SaKS

Risico's zijn onzekere gebeurtenissen die het realiseren van (strategische) doelstellingen bedreigen. Deze gebeurtenissen zijn voorstelbaar, maar niet voorspelbaar. Uit de door deelnemers gescoorde risicolijsten komt een overzicht van de 10 belangrijkste risico's voor SaKS.

We komen tot de conclusie dat SaKS een laag tot gemiddeld risicoprofiel heeft. Dit blijkt enerzijds uit de scores op de door SaKS medewerkers ingevulde risicolijsten, alle deelnemers hebben de

mogelijke risico's laag tot gemiddeld gescoord. En blijkt anderzijds uit de door ons parallel uitgevoerde documentstudie.

De risico top 10 is, zo bleek uit bespreking in de klankbordgroep, in algemene zin herkenbaar voor SaKS en sluit goed aan bij de uitdagingen van de organisatie. Alleen risico 1 (binnenklimaat) wordt gezien als een wat vreemde eend in de bijt (zie onderstaand). De belangrijkste risico's zijn tactisch en strategisch van aard en houden verband met de strategie en het gedachtengoed van SaKS. Overkoepelend gezien is het grootste risico van SaKS dat de borging en de ontwikkeling van het gedachtengoed van SaKS onder druk komt te staan. Bijna alle risico's houden hiermee verband. Dit kan bijvoorbeeld aan de orde komen als:

- ⊕ de arbeidsmarkt onvoldoende mensen oplevert die passen binnen het gedachtengoed van SaKS,
- ⊕ de Raad van Toezicht stuurt of richt in plaats van toetst,
- ⊕ de huisvestingsmogelijkheden ontwikkelingen remmen of blokkeren,
- ⊕ een nieuw CvB autonoom wil veranderen.

Het meest urgente risico is het risico dat er een mismatch ontstaat tussen de nieuwe voorzitter CvB en de organisatie (de beoogde cultuur en sturingsfilosofie). Op korte termijn moet er een nieuwe voorzitter CvB geworven worden, de werving is in principe de verantwoordelijkheid van de RvT. Het is van belang dit proces zorgvuldig in te steken en daar veel medewerkers bij te betrekken.

Bij het beheersen van vrijwel alle risico's is het van belang in te steken op 'soft controls' van de organisatie. Bij soft controls (mensgerichte beheersinstrumenten) wordt een omgeving gecreëerd waarbij medewerkers uit zichzelf gedrag gaan tonen en handelingen gaan uitvoeren die in het belang zijn van de organisatie. In plaats van hard controls (instrumentele beheersinstrumenten); maatregelen die gewenst en ongewenst gedrag direct of indirect afdwingen. Dit sluit ook goed aan bij het gedachtengoed van SaKS. Goed voorbeeldgedrag, sterk leiderschap, een eenduidige visie op de besturing van de organisatie en constante communicatie daarover zijn hierin heel belangrijk. Daarnaast is een zorgvuldig proces van werving- en selectie op alle niveaus van de organisatie essentieel, waarbij de 'klik' tussen de nieuwe medewerker/betrokkenen en de sturingsfilosofie van SaKS centraal staat.

Tot slot zijn er enkele risico's van een andere orde (binnenklimaat en ziekteverzuim). Het risico 'binnenklimaat' is vooral een operationeel risico dat via goed management verkleind moet worden. Voor ziekteverzuim geldt dat de oorzaken nader onderzocht moeten worden alvorens nog meer beheersmaatregelen getroffen worden dan nu al gedaan wordt.

Benodigd buffervermogen

Geen van de risico's vormen een groot risico voor het voortbestaan van SaKS. Het zijn risico's zoals de definitie dat ook voorschrijft: gebeurtenissen die mogelijk het realiseren van de strategische doelstellingen bedreigen.

Voor het opvangen van niet of beperkt te beheersen risico's heeft de organisatie buffervermogen nodig. Voor een organisatie met de omvang van SaKS is 5% buffervermogen gebruikelijk. De risicoanalyse geeft geen aanleiding om dit benodigd buffervermogen (tijdelijk) te verhogen.

Uit de vermogens- en risicoanalyse is gebleken dat SaKS beschikt over bovenmatig publiek eigen vermogen. Op basis van deze analyse hebben we advies uitgebracht over het streefvermogen. Wij adviseren SaKS te streven naar een weerstandsvermogen van 15%, bestaande uit 5% buffervermogen en 10% financieringsfunctie¹. In de praktijk leidt dit tot een breedte van 13%-17%. *Anno 2020, maar ook in het meerjarenperspectief, is het weerstandsvermogen hoger dan 15%. Het benodigd buffervermogen is dus beschikbaar.*

¹ Gebaseerd op de boekwaarde van de materiële vaste activa

Het door ons geadviseerde streefvermogen komt overeen met de signaleringswaarde voor bovenmatig publiek eigen vermogen (= normatief publiek eigen vermogen). We adviseren SaKS het vermogen af te bouwen, maar niet tot onder deze grens (op basis van jaarcijfers 2019 ruim € 3,7 miljoen).

5. Verantwoording financiën

Dit hoofdstuk bevat de verantwoording over de financiële staat van het bestuur. Het geeft de belangrijkste financiële gegevens weer en is los van de jaarrekening te lezen. De eerste paragraaf gaat in op ontwikkelingen in meerjarig perspectief, de tweede paragraaf geeft een analyse van de staat van baten en lasten en de balans en in de laatste paragraaf komt de financiële positie van het bestuur aan bod.

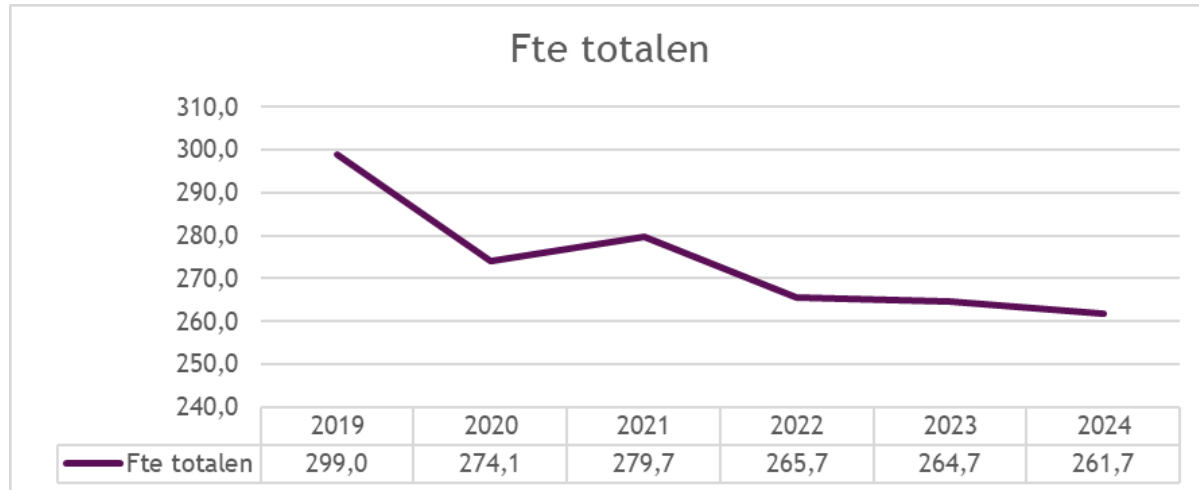
5.1. Ontwikkelingen in meerjarig perspectief²

Leerlingen

	Telling 1-10-2019	Telling 1-10-2020	T+1 1-10-2021	T+2 1-10-2022	T+3 1-10-2023
BO	3.734	3.670	3.635	3.589	3.550
SBO	165	167	166	157	171
TOTAAL	3.899	3.837	3.801	3.746	3.721

Op 1 oktober 2020 zijn er 3.837 leerlingen geteld. Dit is een daling van 62 leerlingen ten opzichte van de telling van 1 oktober 2019. De directeuren hebben naar eigen inzicht de prognose gemaakt, daarbij wordt gebruik gemaakt van de prognoses van DUO. Voor de toekomst wordt een lichte krimp van jaarlijks 1,2% verwacht.

FTE



	2019	2020	2021	2022	2023	2024
DIR	19,9	18,6	16,8	16,7	16,7	16,7
OOP	47,5	44,3	53,2	52,4	52,5	52,1
OP	231,6	211,2	209,8	196,6	195,5	192,9
Fte totalen	299,0	274,1	279,7	265,7	264,7	261,7

Voor 2019 zijn de cijfers overgenomen uit de jaarrekening. Voor 2020 is er gekozen voor de aantallen van de maand november, dit is inclusief de medewerkers op ziektevervanging. Voor 2021 t/m 2024

² De cijfers uit de meerjarenbegroting komen uit de meerjarenbegroting 2020-2023. Deze is in december 2020 vastgesteld. Hierdoor kunnen de cijfers enigszins afwijken van de andere cijfers in dit document.

zijn het de gemiddelden uit de begroting. Sinds 2020 zijn deze aantallen inclusief de medewerkers in de SaKS poule zijn.

De groei in het aantal OOP'ers zet door. Door het ander organiseren wordt er vaker de keuze gemaakt voor een onderwijsassistent. De verandering van het onderwijsconcept en de schaarste van het aantal leerkrachten speelt hier ook zeker een rol in.

5.2. Staat van baten en lasten en balans

Staat van Baten en Lasten

FINANCIËN		realisatie 2020	begroting 2020	begroting T+1	begroting T+2	begroting T+3	begroting T+4
Baten	Rijksbijdragen	25.326.747	24.215.726	25.329.519	24.822.342	25.055.107	25.328.339
	Gemeentelijke bijdragen	180.475	170.863	197.737	198.737	198.737	198.737
	Overige baten	672.162	317.393	332.783	330.794	330.794	330.794
Totaal Baten		26.179.384	24.703.982	25.860.039	25.351.873	25.584.638	25.857.870
Lasten	Lonen & salarissen	20.984.343	20.762.246	20.447.453	20.135.194	20.209.477	20.225.623
	Afschrijvingen	679.622	658.598	741.535	767.962	750.400	749.956
	Huisvestingslasten	2.343.977	2.096.540	2.394.109	2.314.851	2.142.242	2.119.935
	Ov. Instellingslasten	2.355.715	2.256.669	2.379.011	2.215.158	2.151.689	2.136.962
Totaal Lasten		26.363.657	25.774.053	25.962.108	25.433.165	25.253.808	25.232.476
Financiële baten & lasten		-8.394	0	0	0	0	0
Totaal Financiële baten & lasten		-8.394	0	0	0	0	0
Eindtotaal		-192.668	-1.070.071	-102.069	-81.292	330.831	625.394

Baten

Rijksbijdrage

De totale bekostiging van SaKS bestaat voor circa 94% uit Rijksbijdrage, inclusief de vaste baten van het SWV.

In de begroting zijn deze rijksbijdragen begroot op basis van de meest recente beschikkingen van het Ministerie van OC&W, voor zover van toepassing op het schooljaar 2020/2021. De teldatum 1 oktober in 2019 en 1 oktober 2020 zijn uitgangspunt geweest voor de berekening ervan. De bekostiging voor de materiële instandhouding vindt plaats per kalenderjaar. Voor 2021 zijn de baten reeds bekend en voor de jaren hierna is 2021 de basis geweest.

In 2021 is het restant van de eenmalige subsidie 'inhaal- en ondersteuningsprogramma 2020-2021' opgenomen. Het gaat om € 418.000

Incidentele baten SWV

Officieel horen deze baten onder de rijksbijdragen. Omdat binnen SaKS de percentages voor lonen & salarissen gebaseerd zijn op de rijksbijdrage, is het niet wenselijk hier incidentele baten in mee te nemen. Daarom is vanaf 2017 besloten hierin een scheiding te maken. Onder deze incidentele baten valt de vergoeding voor de arrangementen, ondersteuning niveau 3-4 en bij het SBO de baten voor de observatieplaatsen.

Overige overheidsbijdragen

Onder deze post zijn de bijdragen van de gemeente opgenomen. De vergoedingen voor het sportbureau is gelijk gebleven met vorig jaar. De subsidie brede school, schakelklas en de vergoeding gymzalen is iets hoger in vergelijking met vorig jaar.

Overige baten

De overige baten bestaan uit opbrengsten uit verhuur lokalen, detachering personeel en ouderbijdragen.

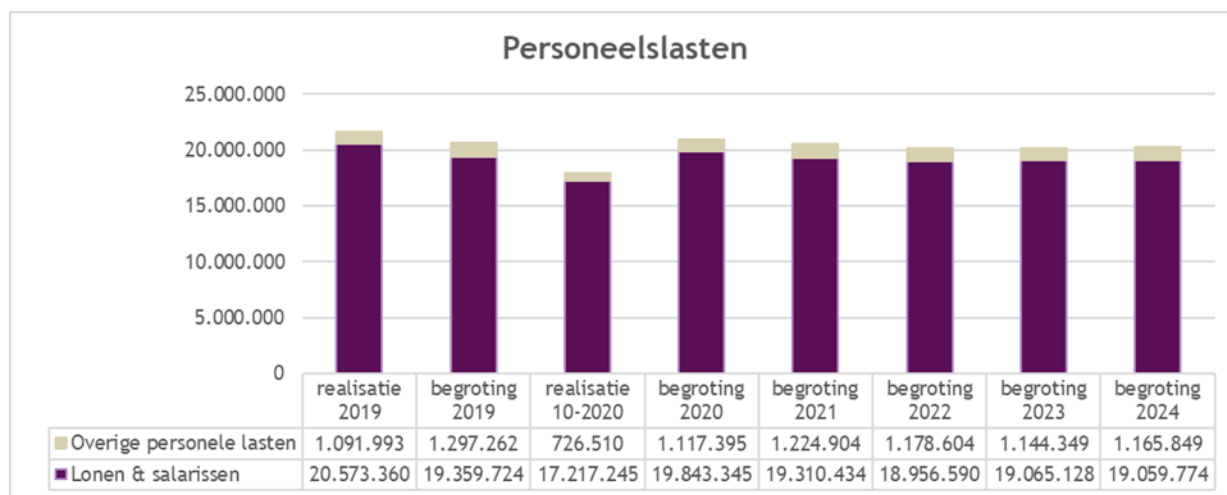
Lasten

Personele lasten

Het grootste deel van de lasten bij SaKS (79 %) bestaat uit personele lasten.

De personele lasten zijn uitgesplitst in de post “Lonen & salarissen” (74%), “Overige personeelslasten” (5%) en “Uitkeringen (-/-)” (0%).

De personele lasten op schoolniveau zijn begroot op basis van bezetting per school, inclusief de nieuwe plannen en groei of krimp van de scholen. De huidige bezetting (niveau september) is doorgerekend naar de loonkosten voor 2021 en de jaren erna. Daarbij is rekening gehouden met jaarlijks periodieke verhogingen.



In 2021 wordt er gestart met 19,3 miljoen aan Lonen & Salarissen. Dit is € 533.000 minder dan begroot voor 2020. Door het anders organiseren in de scholen zijn de teams flexibeler geworden. Er wordt vaker gekozen voor een onderwijsassistent dan voor een leraar. De formatie in totaal neemt 11,1 fte af. Het gaat hier om 2 fte directie. Ook de leerlingenkrimp leidt tot minder formatie.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn begroot op basis van de op dit moment bekende afschrijvingslasten en investeringen, de investeringsplannen van de scholen en de grondslagen die hiervoor gelden. In 2021 wordt er gestart met € 742.000 aan afschrijvingen, dit is € 80.000 meer dan in 2020.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn voor een belangrijk deel begroot op basis van het jaarlijkse meerjarenonderhoudsplan, binnen- en buitenonderhoud. De huisvestingslasten bestaan verder uit kosten voor energie, water, schoonmaak en huur.

In 2021 is er voor 2,4 miljoen begroot aan huisvestingslasten. Dit is € 298.000 meer dan in 2020. Door de hogere kosten in de bouw stijgt de afdracht aan de voorziening groot onderhoud naar € 885.000, dit is € 130.000 meer dan in 2020. Door de extra schoonmaakrondes stijgen de schoonmaakkosten in 2021 met € 66.000. Dit geldt alleen voor 2021. De overige huisvestingslasten stijgen met € 103.000. Hier worden verbouwkosten begroot die niet vallen binnen het meerjarenonderhoud maar ten behoeve van de ontwikkeling van het onderwijs zijn.

Overige instellingslasten

Dit zijn de kosten voor Administratie & Beheer, Externe ondersteuning, Leer- & hulpmiddelen en Overige uitgaven. In 2021 is er voor 2,4 miljoen begroot aan overige instellingslasten. Dit is € 122.000 meer dan begroot voor 2020. In 2021 bestaat de Adelbertus 100 jaar, hier is € 30.000 voor begroot. Daarnaast stijgt de ICT met € 75.000, de kosten aan licenties blijft toenemen en de kosten voor boekenpakketten nemen af.

Financiële Baten & Lasten

Binnen de Financiële Baten & Lasten zijn de rente-inkomsten en de bankkosten opgenomen.

Realisatie versus Begroting

In de [Staat van Baten en lasten in de jaarrekening](#) is de toelichting opgenomen over de verschillen tussen de begroting en werkelijke baten & lasten van 2020.

Balans in meerjarig perspectief

ACTIVA	31-12-2020 €	T+1 €	T+2 €	T+3 €	T+4 €
Vaste Activa					
Materiele vaste activa	2.776.291	3.033.110	3.228.095	3.136.281	3.059.709
Financiële vaste activa	31.500	31.500	31.500	31.500	31.500
Totaal Vaste Activa	2.807.791	3.064.610	3.259.595	3.167.781	3.091.209
Vlottende activa					
Vorderingen	2.478.120	2.478.120	2.478.120	2.478.120	2.478.120
Liquide middelen	6.929.633	7.164.185	6.266.968	6.405.121	6.924.540
Totaal Vlottende Activa	9.407.753	9.642.305	8.745.088	8.883.241	9.402.660
	12.215.543	12.706.915	12.004.683	12.051.022	12.493.869
PASSIVA					
Eigen vermogen					
Algemene reserve	5.729.616	5.627.547	5.546.255	5.877.086	6.502.480
Totaal Eigen Vermogen	5.729.616	5.627.547	5.546.255	5.877.086	6.502.480
Voorzieningen					
	3.085.913	3.679.353	3.058.413	2.773.921	2.591.374
Totaal Voorzieningen	3.085.913	3.679.353	3.058.413	2.773.921	2.591.374
Kortlopende schulden					
	3.400.015	3.400.015	3.400.015	3.400.015	3.400.015
Totaal Kortlopende schulden	3.400.015	3.400.015	3.400.015	3.400.015	3.400.015
	12.215.544	12.706.915	12.004.683	12.051.022	12.493.869

Huisvesting

SaKS is in overleg met de gemeente over verschillende nieuwbouwprojecten voor onze scholen. Voor alle projecten zal ernaar gestreefd worden deze nieuwbouw te realiseren binnen het budget wat de gemeente hiervoor beschikbaar stelt.

Investeringsplan

SaKS heeft een meerjaren investeringsplan op het gebied van ICT, inventaris & apparatuur en Onderwijsleerpakketten. Deze wordt jaarlijks bijgesteld door de veranderende behoefte binnen de scholen.

INVESTERINGEN	realisatie 2019	begroting 2020	begroting T+1	begroting T+2	begroting T+3	begroting T+4
ICT	524.190	390.623	449.700	347.700	306.600	309.100
OLP	233.141	219.100	191.500	169.500	122.000	105.000
Inventaris & Apparatuur	291.845	717.150	381.900	481.500	190.500	167.500
Vervoersmiddelen	13.861	0	0	0	0	0
Eindtotaal	1.063.037	1.326.873	1.023.100	998.700	619.100	581.600

Contractactiviteiten

Derde geldstromen zijn er bij SaKS niet of nauwelijks. Het ligt niet in de planning nieuwe contractactiviteiten te ontwikkelen, anders dan onze samenwerking met het Samenwerkingsverband of andere partners waar wij reeds mee samenwerken.

Reserves en Voorzieningen

In 2014 zijn alle bestemmingsreserves teruggeboekt naar de algemene reserve. Het ligt niet in de planning om in de toekomst reserves of voorzieningen specifiek voor bepaalde bestemmingen te reserveren, anders dan wettelijk bepaald.

5.3. Financiële positie

Kengetallen

	2020	2019	Signaleringswaarde
Liquiditeit (<i>Vlottende activa / kortlopende schulden</i>)	2,77	3,14	ondergrens < 0,75
Solvabiliteit 2 (<i>Eigen vermogen (incl. voorzieningen) / totale vermogen *100%</i>)	72,17%	75,38%	ondergrens < 0,30
Rentabiliteit (<i>Saldo gewone bedrijfsvoering / totale baten (incl. fin. baten) * 100%</i>)	-0,74%	-1,38%	afhankelijk financiële positie
Weerstandsvermogen excl. MVA (<i>Eigen vermogen - materiele vaste activa / totale baten * 100%</i>)	11,66%	13,88%	ondergrens < 0,05
Weerstandsvermogen incl. MVA (<i>Eigen vermogen / totale baten * 100%</i>)	21,89%	22,97%	
Huisvestingslasten / totale lasten (in %)	8,89%	8,90%	> 10%
Personele lasten / totale lasten (in %)	79,60%	77,97%	
Personele lasten / totale lasten + financiële lasten (in %)	79,57%	77,96%	
Materiële lasten / totale lasten (in %)	20,40%	22,03%	
Materiële lasten / totale lasten + financiële lasten (in %)	20,44%	22,04%	

Zie voor nadere informatie over kengetallen de [Benchmark PO & VO](#).

Zie voor een uitleg van de kengetallen [bijlage 3](#).

Reservepositie

Bovenschools is een eigen vermogen van 13% tot 20% van de totale rijksbijdrage, exclusief incidentele vergoedingen samenwerkingsverband (SWV), gereserveerd. Deze is voor onvoorziene omstandigheden welke niet jaarlijks uit de begroting betaald kunnen worden. Voor de individuele scholen geldt een streefcijfer voor het eigen vermogen tussen de 8% en 10% van de schoolrijksbijdrage exclusief incidentele vergoedingen SWV. Sinds 2014 is SaKS bezig om het eigen vermogen beleidsrijk te verlagen door te sturen op het eigen vermogen van de scholen door binnen de gestelde richtlijnen te blijven.

Per 31 december 2020 is het Eigen Vermogen van SaKS met € 211.179 gedaald naar 5,7 miljoen. Dit is 21,8% van de Totale Baten en 22,5% van de Rijksbijdragen van 2020. Hiermee ligt het Eigen Vermogen hoger dan de eigen richtlijn en hoger dan de signaleringswaarde van de overheid (3,7 miljoen).

In de [risicoanalyse](#) is nu voor het derde jaar een advies gegeven om de eigen richtlijn te verlagen en het incidentele geld beschikbaar te stellen. 2021 zal gebruikt worden om een nieuwe visie op de hoogte van het eigen vermogen te ontwikkelen.



6. Toelichting op de balans en staat van baten & lasten

6.1. Algemene toelichting

Activiteiten

De activiteiten van SaKS bestaan voornamelijk uit:

Dienstverlening op het gebied van onderwijs PO

Statutaire winstbestemming

Conform de statuten, artikel 4 lid 2, dient het vermogen van de stichting ter verwezenlijking van het doel van de stichting. Te weten, het zonder winstoogmerk in stand houden en bevorderen van Primair Onderwijs in Noord-Holland.

Stelselwijzigingen

De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van het voorgaande jaar.

Schattingen

Het bestuur heeft zich een oordeel gevormd over de zaken die in het jaarverslag worden besproken en heeft voor de bedragen die in de jaarrekening zijn opgenomen schattingen gemaakt. Indien dit voor het geven van het in art. 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de betreffende jaarrekeningpost.

Verbonden partijen

Als verbonden partij worden alle rechtspersonen aangemerkt waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij.

6.2. Algemene grondslagen

Algemeen

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

Activa en verplichtingen worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Voor zover van toepassing zijn ter vergelijking opgenomen de realisatiecijfers van het voorgaande jaar, alsmede de (goedgekeurde) begroting van het huidige jaar.

Het bestuur heeft zich een oordeel gevormd over de zaken die in het jaarverslag worden besproken en heeft voor de bedragen die in de jaarrekening zijn opgenomen schattingen gemaakt. Indien dit voor het geven van het in art. 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de betreffende jaarrekeningpost.

Diversen

Bijdragen leerlingen met een audio-/visuele beperking

De bijdragen ontvangen voor deze leerlingen (bijvoorbeeld via Viertaal) worden verwerkt onder 3.5 Overige baten.

Door afronding op hele euro's kunnen in het verslag kleine verschillen worden geconstateerd.

De jaarrekening is opgesteld vanuit de continuïteitsveronderstelling.

6.3. Grondslagen voor waardering van activa en passiva

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de 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. Als ondergrens voor de te activeren zaken met een gebruiksduur van langer dan 1 jaar wordt € 500 aangehouden.

Het economisch eigendom van de schoolgebouwen berust bij de gemeente. Indien een gebouw door een school blijvend wordt verlaten, wordt het gebouw "om niet" aan de gemeente overgedragen.

De overige activagroepen met afschrijvingstermijnen zijn als volgt bepaald:

Inventaris en apparatuur:	10 jaar
ICT: computers, servers, printers en smartboards	4 jaar
Onderwijsleerpakket: methoden	8 jaar
Vervoermiddelen:	8 jaar

Als ondergrens voor te activeren zaken met een gebruiksduur van langer dan 1 jaar, wordt € 500 aangehouden.

Financiële vaste activa

De onder financiële vaste activa opgenomen overige vorderingen omvatten waarborgsommen. Deze vorderingen worden initieel gewaardeerd tegen reële waarde. Vervolgens worden deze leningen gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Ook transactiekosten worden verwerkt in de eerste waardering en als onderdeel van de effectieve rente ten laste van het resultaat gebracht. Bijzondere waardeverminderingen worden in mindering gebracht op de winst- en verliesrekening.

Vorderingen

De vorderingen en overlopende activa worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde. Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen en overlopende activa. De vorderingen en overlopende activa hebben een looptijd korter dan een jaar, tenzij dit bij de toelichting op de balans anders is aangegeven.

Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, ter vrije beschikking van het bestuur. De liquide middelen worden tegen nominale waarde gewaardeerd. Liquide middelen die niet ter directe beschikking staan worden verwerkt onder de vorderingen.

Liquide middelen die langer dan 12 maanden niet ter directe beschikking staan, worden verwerkt onder de financiële vaste activa.

Eigen Vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve die voortkomt uit de door (semi-) overheidsinstellingen gefinancierde activiteiten, bestemmingsreserves en bestemmingsfondsen.

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

Indien een beperkte bestedingsmogelijkheid door de organisatie is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsreserve. De beperkte bestedingsmogelijkheid van de bestemmingsreserve is door het bestuur bepaald en betreft geen verplichting. Het bestuur kan deze verplichting zelf opheffen.

Indien een beperkte bestedingsmogelijkheid door een derde is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsfonds. De "Reserve schoolfondsen" en het "Fonds stichting" zijn met eigen middelen, d.w.z. zonder subsidie van de overheid opgebouwd. Het voor- of nadelig saldo van de exploitatie wordt toegevoegd c.q. onttrokken aan de reserve c.q. het fonds.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen.

De voorzieningen worden gevormd voor verplichtingen die op balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is, waarvan de hoogte redelijkerwijs geschat kan worden en voor zover deze verplichtingen en risico's niet op activa in mindering gebracht. De voorzieningen worden opgenomen voor de nominale waarde, met uitzondering van de voorziening jubilea. Deze wordt opgenomen voor de contante waarde. De voorzieningen zijn verdeeld naar langlopend en kortlopend. Kortlopend heeft betrekking op het deel van de voorziening met een looptijd van maximaal één jaar. Het langlopend deel op het deel met een looptijd langer dan één jaar.

Voorziening jubilea:

Op grond van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving is een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen gevormd. Voor de berekening is uitgegaan van de datum van indiensttreding van de medewerker in het onderwijs. Vanaf deze datum bouwt de medewerker aanspraken op voor een te ontvangen jubileum-gratificatie bij 25-jarig en 40-jarig dienstverband. Er is rekening gehouden met een variabele blijfkans en een rekenrente van 1%. Gelet op de omvang van de organisatie (meer dan 50 FTE) wordt de voorziening bepaald op € 825 per FTE.

Voorziening groot onderhoud

De voorziening voor de gelijkmatige verdeling van onderhoudslasten wordt bepaald op basis van de te verwachten kosten voor cyclisch groot onderhoud voor de komende 20 jaar op basis van het meerjarenonderhoudsplan. De voorziening wordt lineair opgebouwd. Het uitgevoerde onderhoud wordt ten laste van de voorziening gebracht.

Voorziening (eigen) wachtgelders:

Indien een werknemer ontslagen wordt en de instroomtoets van het Participatiefonds niet positief wordt afgerond of er een negatieve beschikking wordt afgegeven, verhaalt het Participatiefonds de uitkeringen op het bevoegd gezag. Voor alle ex-werknemers waarvoor de instroomtoets niet met positieve beschikking is afgerond wordt voor de nog komende periode een voorziening gevormd. Voor alle ex-medewerkers waarvan op 31 december 2017 zeker is dat voor hen de instroomtoets niet tot een positieve beschikking heeft geleid, of van wie het bevoegd gezag aangeeft geen positieve beschikking te verwachten wordt een voorziening gevormd. Deze is berekend als het aantal maanden dat het bevoegd gezag verwacht dat de uitkering zal duren vermenigvuldigd met het maandelijks bedrag dat verhaald wordt op de instelling, gebaseerd op informatie van het UWV.

Voorziening Duurzame Inzetbaarheid:

Op basis van de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving Onderwijs moet voor de gespaarde uren op basis van het ouderensverlof (werknemers van 57 jaar en ouder) een voorziening worden aangelegd. Deze voorziening is gebaseerd op een vooraf ingediend plan hoe deze uren de komende vijf jaren worden ingezet. De basis voor het vaststellen van de hoogte van de voorziening duurzame inzetbaarheid is het aantal uur dat een medewerker op basis van deze plannen heeft gespaard (en niet heeft opgenomen), vermenigvuldigd met de loonkosten per uur. Alleen de bijdrage van de werkgever is in de voorziening berekend. Er is gerekend met een opnamekans van 80% en een rekenrente van 1% (gebaseerd op het model zoals beschikbaar is gesteld door de PO Raad).

Kortlopende Schulden

Kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen worden na eerste opname gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rekenmethode. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde van de schuld. De overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder de kortlopende schulden zijn te plaatsen.

Kasstroomoverzicht

In samenhang met de balans en de staat van baten en lasten moet het kasstroomoverzicht bijdragen aan het inzicht in de financiering en liquiditeit. Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het resultaat (saldo van baten en lasten) als basis genomen. Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed. De middelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen. Transacties waarbij geen instroom of uitstroom van kasmiddelen plaatsvindt, waaronder financial leasing, zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen.

6.4. Grondslagen voor bepaling van het resultaat

Algemeen

De baten en lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn verwezenlijkt. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen, indien zij voor het vaststellen van de jaarrekening bekend zijn geworden. De instelling heeft in haar statuten geen bepalingen opgenomen omtrent de verdeling van de winst. Er is dus geen statutaire regeling winstbestemming.

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten (subsidies en overige baten) en alle hiermee verbonden, aan het verslagjaar toe te rekenen lasten. De lasten worden bepaald met inachtneming van de hiervoor vermelde waarderingsgrondslagen. De baten en lasten worden toegerekend aan de verslagperiode waarop deze betrekking hebben.

(Rijks)bijdragen

Onder de rijksbijdragen worden de vergoedingen voor de exploitatie, verstrekt door het Ministerie van OC&W, opgenomen. Tevens worden hier verantwoord de door het samenwerkingsverband ontvangen doorbetalingen van rijksbijdragen. Rijksbijdragen worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft.

Geormerkte OC&W-subsidies (doelsubsidies met verrekening clause) worden ten gunste van de staat van de baten en lasten verantwoord in het jaar waarvan de gesubsidieerde lasten komen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden als terug te betalen subsidie zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Overige overheidsbijdragen en subsidies

Onder de overige overheidsbijdragen worden de vergoedingen opgenomen, verstrekt door gemeente, provincie of andere overheidsinstellingen. De overige overheidsbijdragen worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Exploitatiesubsidies worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt of opbrengsten zijn gederfd, of wanneer een gesubsidieerd exploitatietekort zich heeft voorgedaan. De baten worden verantwoord als het waarschijnlijk is dat deze worden ontvangen en de instelling de condities voor ontvangst kan aantonen.

Overige baten

Onder de overige baten worden de vergoedingen opgenomen die niet verstrekt zijn door het Ministerie van OC&W, gemeenten, provincies of andere overheidsinstellingen. De overige baten (waaronder ouderbijdragen) worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Personeelsbeloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de cao uitbetaald. De beloningen van het personeel worden als last in de staat van baten en lasten verantwoord in de periode waarin de arbeidsprestatie wordt verricht en, voor zover nog niet uitbetaald, als verplichting op de balans opgenomen. Als de reeds betaalde bedragen de verschuldigde beloningen overtreffen, wordt het meerdere opgenomen als een overlopend actief voor zover er sprake zal zijn van terugbetaling door het personeel of van verrekening met toekomstige betalingen door het bevoegd gezag.

Pensioenen

De instelling heeft een toegezegd pensioenregeling bij Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP. Op deze pensioenregeling zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte en contractuele basispremies betaald door de instelling. ABP hanteert het middelloon als pensioengevende salarisgrondslag. ABP probeert ieder jaar de pensioenen te verhogen met de gemiddelde stijging van de lonen in de sectoren overheid en onderwijs. Wanneer de dekkingsgraad lager is dan 105% vindt er geen indexatie plaats. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

De dekkingsgraad van het ABP ultimo 2020 is 93,2%³. Per ultimo 2019 was deze 97,8%.

Afschrijvingen

Materiële Vaste Activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief.

³ Bron: <https://www.abp.nl/over-abp/financiele-situatie/dekkingsgraad/>

Huisvestingslasten

Onder de huisvestingslasten worden de uitgaven voor huisvesting opgenomen. De lasten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Overige lasten

De overige lasten hebben betrekking op uitgaven die voortvloeien uit aangegane afspraken dan wel noodzakelijk zijn voor het geven van onderwijs en worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de betreffende activa en passiva.

Financiële instrumenten en risicobeheersing

Algemeen

De in deze toelichting opgenomen gegevens verschaffen informatie die behulpzaam is bij het schatten van de omvang van risico's die verbonden zijn aan zowel de in de balans opgenomen als de niet in de balans opgenomen financiële instrumenten. De primaire financiële instrumenten van het bestuur, anders dan derivaten, dienen ter financiering van de operationele activiteiten van het bestuur of vloeien direct uit deze activiteiten voort. Het beleid van het bestuur is om niet te handelen in financiële instrumenten voor speculatieve doeleinden. De belangrijkste risico's uit hoofde van de financiële instrumenten van het bestuur zijn het kredietrisico, het liquiditeitsrisico, het kasstroomrisico en renterisico.

Marktrisico

De instelling is werkzaam in Nederland. Het valutarisico is daarmee nihil. De instelling loopt geen prijsrisico's. De instelling loopt renterisico over de rentedragende vorderingen en rentedragende schulden.

Kredietrisico

De instelling heeft geen significante concentraties van kredietrisico.

Liquiditeitsrisico

Het bestuur heeft een treasurystatuut opgesteld waarin zij haar beleid omtrent liquiditeit heeft uiteengezet. Door tussentijdse monitoring en eventuele bijsturing worden liquiditeitsrisico's beheerst.

Liquide middelen, vorderingen en kortlopende schulden

Gezien de korte looptijd van deze instrumenten benadert de boekwaarde de reële waarde.

7. Balans per 31 december 2020

(Na verwerking resultaatbestemming)

	31 december 2020		31 december 2019	
	€	€	€	€
ACTIVA				
Vaste activa				
Materiële vaste activa <u>1</u>				
Inventaris en apparatuur	1.483.134		1.129.974	
Vervoermiddelen	24.256		28.270	
ICT	769.395		728.365	
OLP en apparatuur	<u>499.506</u>		<u>555.536</u>	
		2.776.291		2.442.146
Financiële vaste activa <u>2</u>				
Borgsom	<u>31.500</u>		<u>56.400</u>	
		31.500		56.400
Vlottende activa				
Vorderingen <u>3</u>				
Ministerie van OC&W	1.151.566		1.075.167	
Overlopende activa	191.262		183.280	
Overige vorderingen	<u>1.135.292</u>		<u>722.181</u>	
		2.478.120		1.980.627
Liquide middelen <u>4</u>		6.929.633		6.559.454
		<u>12.215.544</u>		<u>11.038.628</u>

	31 december 2020		31 december 2019	
	€	€	€	€
PASSIVA				
Eigen vermogen <u>5</u>				
Algemene reserve	<u>5.729.616</u>		<u>5.922.284</u>	
		5.729.616		5.922.284
Voorzieningen <u>6</u>				
Personeelsvoorzieningen	374.114		307.906	
Overige voorzieningen	<u>2.711.799</u>		<u>2.091.085</u>	
		3.085.913		2.398.992
Kortlopende schulden <u>7</u>				
Crediteuren	1.027.734		364.899	
Belasting en premie sociale verzekeringen	839.691		903.606	
Schulden terzake van pensioenen	245.985		262.589	
Overige kortlopende schulden	28.738		191.289	
Overlopende passiva	<u>1.257.868</u>		<u>994.969</u>	
		3.400.015		2.717.352
		<u>12.215.544</u>		<u>11.038.628</u>

8. Staat van Baten & Lasten per 31 december 2020

		Realisatie 2020 €	Begroting 2020 €	Realisatie 2019 €
Baten	<u>8</u>			
(Rijks)bijdragen		25.326.747	24.215.726	25.070.545
Overige overheidsbijdragen en subsidies		180.475	170.863	235.571
Overige baten		<u>672.162</u>	<u>317.393</u>	<u>471.573</u>
		26.179.384	24.703.982	25.777.689
Lasten	<u>9</u>			
Personele lasten		20.984.343	20.762.246	20.377.884
Afschrijvingen		679.622	658.598	682.432
Huisvestingslasten		2.343.977	2.096.540	2.325.287
Overige instellingslasten		<u>2.355.715</u>	<u>2.256.669</u>	<u>2.750.085</u>
		26.363.657	25.774.053	26.135.688
Saldo baten en lasten		<u>-184.274</u>	<u>-1.070.071</u>	<u>-357.999</u>
Financiële baten en lasten	<u>10</u>			
Financiële baten		0	4.000	4.239
Financiële lasten		<u>8.394</u>	<u>4.000</u>	<u>2.548</u>
Financiële baten en lasten		-8.394	0	1.691
Resultaat		<u>-192.668</u>	<u>-1.070.071</u>	<u>-356.309</u>

Analyse resultaten Jaarrekening 2020

SaKS heeft in 2020 een negatief resultaat van € 192.668. Dit is als volgt te verklaren:

(Rijks)bijdragen

De rijksbijdragen zijn € 1.111.021 hoger dan begroot. Voor € 600.000 heeft dit te maken met de indexering van de Rijksbijdrage voor schooljaar 2019-2020. Er is voor € 163.000 aan groeibekostiging ontvangen welke niet was begroot. Er zijn €154.000 achterstandsmiddelen ontvangen en € 139.000 aan inhaal- en ondersteuningsmiddelen in verband met corona.

Overige overheidsbijdragen

Op de Overige overheidsbijdragen hebben we € 9.612 meer ontvangen dan begroot. Op de vergoeding gymzalen en op de subsidie schakelklassen is iets meer ontvangen.

Overige baten

De Overige baten zijn € 354.769 hoger dan begroot. Er is € 160.000 aan subsidie ontvangen van de SOS, de steunstichting van SaKS. Deze baten waren niet begroot. Ook zijn er € 98.000 aan huurbaten meer ontvangen. Het gaat hier om verhuur aan Rollebol, een kinderopvangorganisatie. Deze huurbaten zijn wij verplicht door te betalen aan de gemeente (zie huisvestingslasten). Deze constructie is per eind december 2020 gestopt.

Personele lasten

Op de Personele lasten zijn € 222.097 hoger dan begroot.

Op de Lonen & Salarissen (incl. uitkeringen) is € 227.000 meer uitgegeven. Dit heeft met name te maken met de eenmalige bonus, conform cao, die het personeel heeft ontvangen in februari. Het ging hier om ruim € 500.000. Dat het verschil laag is gebleven komt mede door € 220.000 vergoedingen vanuit 2019 van het vervangingsfonds.

Op de Overige personele lasten is € 4.800 minder uitgegeven. Door de schoolsluiting en de coronamaatregelen zijn er minder kosten gemaakt op inhuur personeel en nascholing. Het gaat hier gezamenlijk om € 140.000. Daartegenover zijn er een aantal voorzieningen getroffen, voor onder andere langdurig ziek personeel, welke niet begroot waren.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn € 21.024 hoger dan begroot.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn € 247.437 hoger dan begroot. Met de opening van de scholen vanwege corona hebben de scholen extra schoonmaakrondes ingesteld, hierdoor zijn de kosten € 147.000 hoger. Doordat de huurconstructie tussen Rollebol en de gemeente via SaKS nog een jaar door liep (zie overige baten) zijn de huurkosten € 69.000 hoger dan begroot. Deze kosten komen via de Overige baten weer terug.

Overige instellingslasten

De overige instellingslasten zijn € 99.046 hoger dan begroot. Voor het digitaal lesgeven tijdens de schoolsluiting vanwege corona zijn er ICT-ontwikkelingen sneller geïmplementeerd dan gepland. Het gaat hier bijvoorbeeld om ZuluConnect. De ICT kosten zijn hierdoor € 242.000 hoger. Op andere posten, zoals leermiddelen of testen zijn de kosten lager door de schoolsluiting.

Financiële baten & lasten

De financiële baten & lasten zijn € 8.394 hoger dan begroot. In 2020 zijn de banken gestart met een negatieve rente. Door de overstap naar het Schatkistbankieren zijn de kosten tot een minimum beperkt.

9. Kasstroomoverzicht over 2020

Het onderstaande kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Hierbij wordt het saldo baten en lasten als uitgangspunt genomen, waarop vervolgens correcties worden aangebracht voor verschillen tussen opbrengsten en ontvangsten en de kosten en uitgaven.

	2020		2019	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en Lasten		-184.275		-357.999
Aanpassingen voor:				
- Afschrijvingen	<u>1</u>	679.622		682.432
- Mutaties voor voorzieningen	<u>6</u>	<u>686.921</u>		<u>395.584</u>
		1.366.543		1.078.016
Veranderingen in vlottende middelen:				
- Vorderingen	<u>3</u>	-497.493		-690.255
- Kortlopende schulden	<u>7</u>	<u>682.663</u>		<u>-864.428</u>
		<u>185.170</u>		<u>-1.554.684</u>
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		1.367.439		-834.667
- Ontvangen interest	<u>10</u>	0		4.239
- Betaalde interest		<u>-8.394</u>		<u>-2.549</u>
		<u>-8.394</u>		<u>1.690</u>
Kasstroom uit operationele activiteiten		<u>1.359.045</u>		<u>-832.976</u>
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
- Investerings materiële vaste activa	<u>1</u>	-1.013.767		-996.947
- Mutaties financiële vaste activa Borgsom	<u>2</u>	<u>24.900</u>		<u>-1.200</u>
		<u>-988.867</u>		<u>-998.146</u>
Mutaties liquide middelen	<u>4</u>	<u>370.177</u>		<u>-1.831.122</u>
Beginstand liquide middelen		6.559.454		8.390.576
Mutatie liquide middelen		<u>370.177</u>		<u>-1.831.122</u>
Eindstand liquide middelen		<u>6.929.632</u>		<u>6.559.454</u>

10. Toelichting op de balans per 31 december 2020

(Na verwerking resultaatbestemming)

ACTIVA

Referentie 1 Materiële vaste activa

	31-12-2020	31-12-2019
	€	€
Inventaris en apparatuur	1.483.134	1.129.974
Vervoermiddelen	24.256	28.270
ICT	769.395	728.365
OLP en apparatuur	<u>499.506</u>	<u>555.536</u>
	2.776.291	2.442.146

	Inventaris en apparatuur	Vervoers- middelen	ICT	OLP	Totaal
	€	€	€	€	€
<i>Boekwaarde 31 december 2019</i>					
Aanschaffingswaarde	3.140.523	50.500	3.642.677	1.970.821	8.804.521
Cumulatieve afschrijvingen	<u>-2.010.549</u>	<u>-22.230</u>	<u>-2.914.312</u>	<u>-1.415.285</u>	<u>-6.362.376</u>
	<u>1.129.974</u>	<u>28.270</u>	<u>728.365</u>	<u>555.536</u>	<u>2.442.145</u>
<i>Mutaties</i>					
Investerings	555.638	0	393.168	64.962	1.013.768
Desinvesteringen	0	0	0	0	0
Afschrijvingen	-202.477	-4.014	-352.138	-120.993	-679.622
Afschrijving desinvestering	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
Mutaties boekwaarde	<u>353.161</u>	<u>-4.014</u>	<u>41.030</u>	<u>-56.031</u>	<u>334.146</u>
<i>Boekwaarde 31 december 2020</i>					
Aanschaffingswaarde	3.696.160	50.500	4.035.845	2.035.784	9.818.289
Cumulatieve afschrijvingen	<u>-2.213.026</u>	<u>-26.244</u>	<u>-3.266.450</u>	<u>-1.536.278</u>	<u>-7.041.998</u>
Boekwaarde 31 december 2020	<u>1.483.134</u>	<u>24.256</u>	<u>769.395</u>	<u>499.506</u>	<u>2.776.291</u>

De inventaris, leermiddelen en computers zijn via de gemeente Alkmaar voor een bedrag van € 250.000 per school verzekerd.

Referentie 2 Financiële vaste activa

	31-12-2020 €	31-12-2019 €
Borgsom		
Borg tablets	<u>31.500</u>	<u>56.400</u>
	<u>31.500</u>	<u>56.400</u>

Verloop borgsom	€
Boekwaarde 1-1-2020	56.400
Betaald in 2020	0
Retour ontvangen / verrekend 2020	<u>-24.900</u>
Boekwaarde 31-12-2020	31.500

Referentie 3 Vorderingen

	31-12-2020 €	31-12-2019 €
Ministerie van OC&W	1.151.566	1.075.167
Overige vorderingen	1.135.292	722.181
Overlopende activa	<u>191.262</u>	<u>183.280</u>
	<u>2.478.120</u>	<u>1.980.627</u>
Overige vorderingen		
Gemeente huisvesting	814.186	423.583
UWV inzake transitievergoedingen	93.594	122.672
Vervangingsfonds inzake salariskosten	0	63.390
Gemeente inzake schade / ozb	6.273	11.593
Overige vorderingen	221.238	97.090
SWV PO Noord-Kennemerland	<u>0</u>	<u>3.853</u>
	<u>1.135.292</u>	<u>722.181</u>
Overlopende activa		
Vooruitbetaalde kosten	<u>191.262</u>	<u>183.280</u>
	<u>191.262</u>	<u>183.280</u>

Alle vorderingen hebben een resterende looptijd korter dan 1 jaar.

Toelichting vordering OC&W

	briefnr.	datum	€
Personele bekostiging regulier	2020/2/1694690	20-10-2020	1.095.742
Prestatiebox	2020/2/1694690	20-10-2020	-265
Aanvullende bekostiging Onderwijsachterstandenbeleid	2020/2/1694690	20-10-2020	<u>56.089</u>
Totaal vordering OC&W			1.151.566

Referentie 4 Liquide middelen

	31-12-2020 €	31-12-2019 €
Kasmiddelen		
Banktegoeden	6.925.040	790.973
Spaarrekeningen	<u>0</u>	<u>5.762.757</u>
	<u>6.929.633</u>	<u>6.559.453</u>
Kasmiddelen		
Kas	<u>4.593</u>	<u>5.724</u>
	<u>4.593</u>	<u>5.724</u>
Banktegoeden		
Betaalrekening SaKS	0	790.973
R/C Ministerie van Financiën	6.903.628	0
R/C BUNQ bank	<u>21.412</u>	<u>0</u>
	<u>6.925.040</u>	<u>790.973</u>
Spaarrekeningen		
ING zakelijke spaarrekening	0	1.581.357
Rabobank vermogen sparen	0	1.744.255
ING spaarrekening	<u>0</u>	<u>2.437.144</u>
	<u>0</u>	<u>5.762.757</u>

Er is een garantiestelling afgegeven aan W.A.M. Oostenbrink voor een bedrag van € 15.395. Op dit moment zijn er geen verplichtingen meer naar Oostenbrink Makelaardij en is de opheffing van de garantiestelling gaande.

De overige liquide middelen staan geheel ter vrije beschikking.

PASSIVA

Referentie 5 Eigen vermogen

Verloopoverzicht reserves

	Saldo 1-1-2020	Resultaat	Overige mutaties	Saldo 31-12-2020
Algemene reserve (A)				
Algemene reserve	5.922.239	-192.668	0	5.729.571
Statutaire reserve (stichtingskapitaal)	<u>45</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>45</u>
	5.922.284	-192.668	0	5.729.616
Algemene reserve publiek (A)	<u>5.922.284</u>	<u>-192.668</u>	<u>0</u>	<u>5.729.616</u>

Bestemming van het exploitatieresultaat

Het bestuur verdeelt het resultaat van 2020 ad € -211.179 als volgt over de reserves:

	2020 €
Resultaat algemene reserve	<u>-192.668</u>
Resultaat Eigen vermogen	<u>-192.668</u>

Referentie 6 Voorzieningen

	Saldo 1-1-2020	Dotaties	Onttrekkingen	Saldo 31-12-2020	Kortlopend < 1 jaar	Langlopend > 1 jaar
Personeel:						
Langdurig zieken	0	149.144	-9.638	139.507	139.507	0
Jubilea	244.777	9.367	-29.054	225.090	14.716	210.374
Duurzame inzetbaarheid	0	9.517	0	9.517	0	9.517
Wachtgelders	<u>63.129</u>	<u>0</u>	<u>-63.129</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
	307.906	168.028	-101.821	374.114	154.223	219.891
Overig:						
Onderhoud	<u>2.091.085</u>	<u>754.779</u>	<u>-134.065</u>	<u>2.711.799</u>	<u>502.835</u>	<u>2.208.964</u>
	2.091.085	754.779	-134.065	2.711.799	502.835	2.208.964
Voorzieningen	<u>2.398.992</u>	<u>922.807</u>	<u>-235.886</u>	<u>3.085.913</u>	<u>657.058</u>	<u>2.428.855</u>

De voorziening jubilea wordt opgenomen voor de verwachte lasten gedurende het dienstverband van de werknemers.

De voorziening langdurig zieken is opgenomen voor 4 medewerkers, waarvan al vaststaat dat zij in 2021 de organisatie zullen verlaten.

De voorziening groot onderhoud wordt opgenomen voor verwachte lasten in de toekomst.

Referentie 7 Kortlopende schulden

	31-12-2020	31-12-2019
	€	€
Crediteuren	1.027.734	364.899
Belasting en premie sociale verzekeringen	839.691	903.606
Schulden terzake van pensioenen	245.985	262.589
Overige kortlopende schulden	28.738	191.289
Overlopende passiva	<u>1.257.868</u>	<u>994.969</u>
	3.400.015	2.717.352
Belasting en premie sociale verzekeringen		
Loonheffing	791.389	793.800
Premies sociale verzekeringen	0	-1.304
Premie vervangingsfonds / participatiefonds	<u>48.302</u>	<u>111.111</u>
	839.691	903.606
Overige kortlopende schulden		
Overige kortlopende schulden	<u>28.738</u>	<u>191.289</u>
	28.738	191.289
Overlopende passiva		
Nog te betalen vakantiegeld	651.560	651.294
Gemeente huisvesting	214.523	214.523
OC&W geormerkt: inhaal en onderst.progr 2020-2021	371.127	0
OC&W niet geormerkt: overige subsidies	<u>20.659</u>	<u>129.152</u>
	1.257.868	994.969

Model G: Verantwoording subsidies (bijlage behorend bij RJ 660.402, geldend vanaf het verslagjaar 2014)

Model G1 Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt

De prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking:

omschrijving	toewijzing	datum	de prestatie is ultimo verslagjaar conform de	
			geheel uitgevoerd en afgerond	nog niet geheel afgerond
	kenmerk			
Subsidie inhaal- en ondersteuningsprogramma's 2020/2021	IOP2-60997-PO	okt-20		x
Zij instromers	9/248/39974	dec-19	x	
Zij instromers	0/161/39998	jun-20	x	
Zij instromers	RAL 2019-2020	apr-20	x	
Leraren Ontwikkel Fonds	LOF200112	jun-20		x

Model G2A Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar

Er zijn in 2020 geen subsidies ontvangen vallend onder model G2A.

Model G2B. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Er zijn in 2020 geen subsidies ontvangen vallend onder model G2B.

11. Toelichting op de staat van Baten & Lasten

Referentie 8 Baten

	Realisatie 2020 €	Begroting 2020 €	Realisatie 2019 €
(Rijks)bijdragen			
Vergoeding Personeel	15.599.318	14.964.913	15.440.298
Verg.Pers. Aanvullende bekostiging PO 2019	14.399	0	385.487
Vergoeding Materiele Instandhouding	3.055.996	3.078.655	3.131.159
Vergoeding P&A	2.431.366	3.245.678	2.410.941
Vergoeding vermindering werkdruk	905.946	0	720.127
Vergoeding prestatiebox	789.508	764.316	773.228
Aanvullende bekostiging Onderwijsachterstanden	769.686	0	490.703
Vergoeding toename asielzoekers	112.605	123.500	133.335
Niet-geormerkte subsidies	348.498	140.360	195.720
Geormerkte subsidies	20.000	732.429	130.870
Doorbetaling rijksbijdrage SWV	1.140.251	1.165.875	1.258.677
Vergoeding Inhaal en Ondersteuning 2020/2021	<u>139.173</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
	25.326.747	24.215.726	25.070.545
Overige overheidsbijdragen en subsidies			
Gemeente: subsidie schakelklas	74.200	70.000	125.100
Gemeente: vergoeding gymzaal	51.056	45.000	51.056
Gemeente: overige vergoedingen	5.646	4.600	7.797
Gemeente: vergoeding brede school	<u>49.573</u>	<u>51.263</u>	<u>51.618</u>
	180.475	170.863	235.571
Overige baten			
Verhuur onroerende zaken	197.295	99.730	209.629
SWV detachering	0	5.043	0
Ouderbijdragen	640	2.600	4.100
Overige baten personeel	62.032	0	29.456
Vergoeding salaris detachering	66.732	56.720	63.302
Overige baten	<u>345.462</u>	<u>153.300</u>	<u>165.086</u>
	672.162	317.393	471.573

Referentie 9 Lasten

Personele lasten

	Realisatie 2020 €	Begroting 2020 €	Realisatie 2019 €
Personele lasten			
Lonen en salarissen	15.346.003	19.843.345	14.758.323
Sociale lasten	2.268.171	0	2.177.257
Pensioenlasten	2.272.934	0	2.320.375
Premies Participatiefonds	573.042	0	536.393
Premies Vervangingsfonds	20.540	0	781.012
Overige personele lasten	1.112.507	1.117.395	1.161.598
Uitkeringen (-/-)	<u>-608.855</u>	<u>-198.494</u>	<u>-1.357.074</u>
	20.984.343	20.762.246	20.377.884

Lonen en salarissen			
Salariskosten directie	1.853.459	1.775.302	1.884.098
Salariskosten OP	14.503.882	14.730.450	13.603.654
Salariskosten OOP	2.629.028	2.742.924	2.459.512
Salariskosten detachering	43.482	14.328	34.492
Salariskosten t.l.v. vervangingsfonds	-3.836	0	1.437.205
Salariskosten vervanging eigen rekening	682.901	338.194	429.060
Salariskosten zw gerelateerde vervanging	14.690	166.429	34.197
Salariskosten Vermindering Werkdruk	129.156	0	107.388
Salariskosten Subsidie Vrijroosteren Leraren	20.846	0	67.259
Vergoeding toezichthouders	12.756	0	11.775
Salariskosten ouderschapsverlof	110.946	62.568	72.641
Bijdrage pers. collectief IPAP	-47.213	0	-49.261
Salariskosten seniorenregeling	263.277	0	324.921
Salariskosten zij-instromers OC&W	135.563	0	109.201
Werkkosten PSA	131.754	13.150	47.218
Correctie sociale lasten	-2.268.171	0	-2.177.257
Correctie pensioenen	-2.272.934	0	-2.320.375
Correctie Participatiefonds	-573.042	0	-536.393
Correctie Vervangingsfonds	<u>-20.540</u>	<u>0</u>	<u>-781.012</u>
	15.346.003	19.843.345	14.758.323

	Realisatie 2020 €	Begroting 2020 €	Realisatie 2019 €
Sociale lasten			
Sociale lasten	<u>2.268.171</u>	<u>0</u>	<u>2.177.257</u>
	2.268.171	0	2.177.257
Pensioenlasten			
Pensioenlasten	<u>2.272.934</u>	<u>0</u>	<u>2.320.375</u>
	2.272.934	0	2.320.375
Premies Participatiefonds			
Premies Participatiefonds	<u>573.042</u>	<u>0</u>	<u>536.393</u>
	573.042	0	536.393
Premies Vervangingsfonds			
Premies Vervangingsfonds	<u>20.540</u>	<u>0</u>	<u>781.012</u>
	20.540	0	781.012

	Realisatie 2020 €	Begroting 2020 €	Realisatie 2019 €
Overige personele lasten			
Salariskosten detachering	323.702	398.060	278.589
Nascholing	278.006	348.500	341.134
Kosten Arbo	83.263	93.200	94.002
Dotatie voorziening jubilea	9.367	0	45.858
Dotatie voorziening duurzame inzetbaarheid	9.517	0	0
Dotatie voorziening langdurig zieken	149.144	0	0
Dotatie voorziening eigen wachtgelders	-69.605	0	69.605
Tussenschoolse opvang	141.625	157.350	181.415
Vergoedig onderlinge verrekeningen	0	-7.665	0
Overige personeelskosten	121.173	73.400	67.511
Verrekening uitk.kosten DUO	6.885	0	-1.825
Werkkosten FA	35.392	27.075	57.426
Vergoeding toezichthouders	10.480	24.475	16.624
Wervingskosten	<u>13.559</u>	<u>3.000</u>	<u>11.260</u>
	1.112.507	1.117.395	1.161.598

	Realisatie 2020 €	Begroting 2020 €	Realisatie 2019 €
Uitkeringen (-/-)			
Uitkeringen VF	-274.632	0	-991.920
Uitkeringen UWV	-279.503	-198.494	-242.482
Transitivergoedingen UWV	<u>-54.720</u>	<u>0</u>	<u>-122.672</u>
	-608.855	-198.494	-1.357.074

Personeelsbezetting

	2020 aantal Fte's	2019 aantal Fte's
DIR	18,53	19,92
OP	219,97	231,57
OOP	<u>47,46</u>	<u>47,51</u>
	<u>285,96</u>	<u>299,00</u>

Er zijn geen medewerkers in het buitenland werkzaam geweest.

Wet normering bezoldiging topfunctionarissen (WNT)

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. Deze verantwoording is opgesteld op basis van de volgende op SaKS van toepassing zijnde regelgeving: het WNT-maximum voor het onderwijs.

Het bezoldigingsmaximum in 2020 voor SaKS is € 157.000. Dit is gebaseerd op 9 complexiteitspunten behorend bij klasse D. Dit is gebaseerd op:

driejaarsgemiddelde totale baten (in mln. Euro)	5 tot 25	4
driejaarsgemiddelde aantal bekostigde leerlingen	2.500 tot 10.000	3
gewogen aantal onderwijssoorten per sector	2	<u>2</u>
		9

Het weergegeven individuele WNT-maximum is berekend naar rato van de omvang (en voor topfunctionarissen tevens de duur) van het dienstverband, waarbij voor de berekening de omvang van het dienstverband nooit groter kan zijn dan 1,0 fte. Het individuele WNT-maximum voor de leden van Raad van Toezicht bedraagt voor de voorzitter 15% en voor de overige leden 10% van het bezoldigingsmaximum, berekend naar rato van de duur van het dienstverband.

Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

bedragen x € 1	2020	2019
	W.J. van der Hoorn Voorzitter College van Bestuur	W.J. van der Hoorn Voorzitter College van Bestuur
Functiegegevens		
Aanvang en einde functievervulling	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0
Dienstbetrekking	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	120.414	112.734
Beloningen betaalbaar op termijn	<u>20.223</u>	<u>19.627</u>
Subtotaal	140.637	132.361
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	157.000	152.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.
Totaal bezoldiging	140.637	132.361
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.

De Voorzitter College van Bestuur is in dienst van de stichting, haar beloning is conform de geldende cao.

Toezichthoudende topfunctionarissen 2020

bedragen x € 1	K.A.J.E	M.M. de	T.E. Klein	I.C. Hettinga	J.C. Meyer	J.W. Knauf
	Kirpensteijn	Blanken - Hulsebosch				
Functiegegevens	Voorzitter RvT	lid RvT	lid RvT	lid RvT	lid RvT	lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in <u>2020</u>	1/1 - 29/2	1/1 - 29/2	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/3 - 31/12
		Voorzitter RvT				
		1/3 - 31/12				
Bezoldiging						
Totale bezoldiging	961	5.560	3.925	3.925	3.925	3.270
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	3.861	22.263	15.700	15.700	15.700	13.126
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	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.	n.v.t.

Vergelijkende cijfers 2019

bedragen x € 1	K.A.J.E	M.M. de	T.E. Klein	I.C. Hettinga	J.C. Meyer
	Kirpensteijn	Blanken - Hulsebosch			
Functiegegevens	Voorzitter RvT	lid RvT	lid RvT	lid RvT	lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in <u>2019</u>	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging					
Totale bezoldiging	5.888	3.925	3.925	3.925	3.925
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	22.800	15.200	15.200	15.200	15.200

Topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen met een bezoldiging van € 1.700 of minder
Geen.

Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2019 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Afschrijvingen

	Realisatie 2020 €	Begroting 2020 €	Realisatie 2019 €
OLP en apparatuur	120.993	127.425	127.167
ICT	352.138	317.250	364.818
Vervoermiddelen	4.014	2.580	4.656
Afschrijvingskosten inventaris / app.	<u>202.477</u>	<u>211.343</u>	<u>185.792</u>
	<u>679.622</u>	<u>658.598</u>	<u>682.432</u>

Huisvestingslasten

	Realisatie 2020 €	Begroting 2020 €	Realisatie 2019 €
Huur huisvesting/terrein	385.741	316.931	545.467
Dotatie onderhoudsvoorziening	754.779	754.779	736.492
Onderhoud gebouw/installaties	117.560	71.850	138.281
Energie en water	351.469	282.862	337.266
Schoonmaakkosten	627.895	480.532	506.407
Heffingen	31.893	26.353	26.535
Tuinonderhoud	11.092	12.335	12.266
Bewaking en beveiliging	24.181	18.898	22.574
Overige huisvestingslasten	<u>39.367</u>	<u>132.000</u>	<u>0</u>
	<u>2.343.977</u>	<u>2.096.540</u>	<u>2.325.287</u>

Overige instellingslasten

	Realisatie 2020 €	Begroting 2020 €	Realisatie 2019 €
<i>Administratie- en beheerslasten</i>			
Administratie en beheer	209.548	203.872	211.862
Accountantskosten	28.664	17.166	23.861
Accountantskosten overig	0	500	0
Telefoonkosten	46.807	110.280	107.981
Externe ondersteuning	562.422	482.300	751.515
Overige administratie- en beheer	<u>57.356</u>	<u>51.700</u>	<u>67.591</u>
	904.797	865.818	1.162.809
<i>Inventaris en apparatuur</i>			
Aanschaf kleine inventaris	<u>20.005</u>	<u>15.950</u>	<u>24.312</u>
	20.005	15.950	24.312
<i>Overige</i>			
Contributies	45.910	46.519	46.317
Kopieerkosten	75.847	81.120	89.611
Vakliteratuur	11.539	7.400	8.479
Kantoorbenodigdheden	3.429	600	2.680
Buitenschoolse activiteiten	133.380	130.700	151.841
Medezeggenschap	7.083	41.930	13.130
Verzekeringen	57.067	26.070	61.624
Afdracht expertisemiddelen SWV	0	0	45.935
Portikosten	831	550	1.251
Schooltest / onderzoek / begeleiding	16.880	26.300	27.321
Kosten eigen vervoermiddelen	1.946	3.000	3.099
Overige uitgaven	<u>84.282</u>	<u>223.957</u>	<u>227.270</u>
	438.193	588.146	678.559
<i>Leermiddelen</i>			
Onderwijsleerpakket	320.302	341.180	385.833
Informatietechnologie	652.466	410.125	465.839
Kosten kindonderzoek	<u>19.952</u>	<u>35.450</u>	<u>32.733</u>
	992.719	786.755	884.405
Totaal Overige instellingslasten	<u><u>2.355.715</u></u>	<u><u>2.256.669</u></u>	<u><u>2.750.085</u></u>

Accountantshonoraria

	Realisatie 2020 €	Begroting 2020 €	Realisatie 2019 €
Controle van de jaarrekening	20.406	17.166	19.995
Andere werkzaamheden	<u>8.258</u>	<u>500</u>	<u>3.866</u>
	<u>28.664</u>	<u>17.666</u>	<u>23.861</u>

Bovenstaande honoraria betreffen de werkzaamheden die bij SaKS zijn uitgevoerd door accountantsorganisaties en externe accountants zoals bedoeld in artikel 1, lid 1 Wta (Wet toezicht accountantsorganisaties) en de in rekening gebrachte honoraria van het gehele netwerk waartoe de accountantsorganisatie behoort. Deze honoraria hebben betrekking op het onderzoek van de jaarrekening over het boekjaar 2020.

Referentie 10 Financiële baten en Lasten

	Realisatie 2020 €	Begroting 2020 €	Realisatie 2019 €
Financiële baten			
Rentebaten	<u>0</u>	<u>4.000</u>	<u>4.239</u>
	0	4.000	4.239
Financiële lasten			
Rentelasten	<u>8.394</u>	<u>4.000</u>	<u>2.549</u>
	8.394	4.000	2.549
Totaal financiële baten en lasten	<u>-8.394</u>	<u>0</u>	<u>1.690</u>

12. Verbonden partijen

Naam: SWV Passend Primair Onderwijs Noord-Kennemerland
Juridische vorm: Stichting
Statutaire zetel: Alkmaar
Code activiteiten: 4
Art. 2:403BW: nee
Consolidatie: nee

Naam: Playing for Succes
Juridische vorm: Stichting
Statutaire zetel: Alkmaar
Code activiteiten: 4
Art. 2:403BW: nee
Consolidatie: nee

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

Alkmaar, maart 2021
SaKS

Raad van Toezicht
Mevrouw M.M. de Blanken - Hulsebosch (voorzitter)
SaKS
Helderseweg 14-4
1815 AB ALKMAAR

13. Niet uit de balans blijvende verplichtingen

Contractuele verplichtingen

SaKS is met Sharp een kopieerovereenkomst aangegaan van april 2019 tot en met maart 2024. Het huurbedrag is € 5.630 per drie maanden, dit huurbedrag is exclusief de tellertikken.

SaKS is met Alcmaria BV. een schoonmaakovereenkomst aangegaan van 1 maart 2016 tot en met 28 februari 2018, met de mogelijkheid van tweemaal een verlenging van een jaar. De aanneemsom is € 34.568 per maand.

SaKS is met Victoria BV. Een schoonmaakovereenkomst aangegaan van 1 maart 2020 tot en met 29 februari 2024, met de mogelijkheid van tweemaal een verlenging van een jaar. De aanneemsom is € 445.000 per jaar.

SaKS is met de Rolf groep een ICT-dienstverleningsovereenkomst aangegaan van 1 november 2020 tot en met 31 oktober 2023. De aanneemsom is € 3.930 per maand.

SaKS is met de Rolf groep een ICT-dienstverleningsovereenkomst ‘werken en leren in de cloud’ aangegaan van 1 juli 2020 tot en met 31 juli 2023. De aanneemsom is € 52.696 per jaar.

Huurovereenkomst

SaKS huurt diverse “bruikleen” scholen van de gemeente Alkmaar. Er is geen einddatum met de gemeente afgesproken. De scholen zijn:

		€
De Vlindertuin	maandbedrag huur en energie	4.990
De Driemaster	maandbedrag huur en energie	5.911
Het Kompas	maandbedrag huur en energie	4.357
De Burijn	maandbedrag huur en energie	4.116
t Baeken, Lombardijeweg	maandbedrag huur en energie	3.975
De Lispeltuut	maandbedrag huur en energie	3.623

SaKS huurt de Matthieu Wiegman als “bruikleen” school van de gemeente Bergen voor een maandbedrag van € 1.077 exclusief energie. Er is geen einddatum met de gemeente afgesproken.

SaKS is met de gemeente Alkmaar verplichtingen aangegaan voor het uitvoer van de huisvestingsprojecten bij de scholen van SaKS.

SaKS huurt voor het bestuurskantoor een kantoor aan Helderseweg 14-4 in Alkmaar. Deze overeenkomst loopt tot en met 30 april 2022. De huur bedraagt € 15.380 per kwartaal. Dit is inclusief een voorschot voor servicekosten van € 3.500.

Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen relevante vermeldingen.

14. Gegevens over de rechtspersoon

Naam	Stichting Alkmaarse Katholieke Scholen
Adres	Helderseweg 14-4, 1815 AB ALKMAAR
Telefoon	072-5403044
E-mailadres	info@SaKS.nl
Internet	www.SaKS.nl
Bestuursnummer	60997 SaKS
Contactpersoon	Mevrouw A-C. Bruggeman
Statutair vestigingsadres	Alkmaar

Brinnummers:

09BC	Matthieu Wiegman
15OY	St. Adelbertus
15YF	De Regenboog
16BU	Kardinaal de Jong
16DG	De Kring
16EQ	St. Matthias
16FW	De Driemaster
16IQ	De Wegwijzer
16JV	't Baeken
16KW	De Burijn
16MX	Het Kompas
20GF	De Vlindertuin
22JV	Erasmus
31ET	De Lispeltuut

15. Ondertekening bestuurder en toezichthouders

Mevrouw M.M. de Blanken - Hulsebosch
(voorzitter Raad van Toezicht)

Mevrouw I. Hettinga
(Raad van Toezicht)

De heer J.C. Meijer
(Raad van Toezicht)

De heer J.W. Knauf
(Raad van Toezicht)

De heer T.E. Klein
(Raad van Toezicht)

Mevrouw A-C. Bruggeman
(Waarnemend voorzitter College van Bestuur)
Datum:

16. Controleverklaring van de onafhankelijke accountant



Bijlage 1 Jaarverslag van de Raad van Toezicht

De rol van de raad van toezicht

De raad van toezicht van SaKS richt zich primair op

- bewaking van de realisatie van de maatschappelijke opgave van SaKS, vertaald in de doelstellingen van de stichting;
- toezicht op de continuïteit van de stichting;
- toezicht op het functioneren van het college van bestuur van SaKS.

De raad van toezicht werkt integraal. Er zijn geen portefeuilles, wel aandachtsgebieden.

Wij werken met een audit- en een renumerationcommissie.

De raad van toezicht is een ‘critical friend’ van het college van bestuur, volgt de ontwikkelingen van de organisatie op gepaste afstand met een positief-kritische houding. De leden van de raad zijn proactief en denken met de bestuurder mee over de gevolgen van interne en externe ontwikkelingen voor de organisatie. Ook helpt de raad de bestuurder bij het maken van lastige afwegingen, zonder de beslissing over te nemen. In haar handelen ziet de raad van toezicht zich als strategisch partner van de bestuurder.

De raad van toezicht treedt op als werkgever van de bestuurder. De raad functioneert op afstand, biedt een klankbord voor het bestuur en staat het bestuur met raad terzijde, gevraagd en ongevraagd. De beleidsvoorbereidende en uitvoerende taken liggen bij het college van bestuur.

De samenstelling van de raad van toezicht

De raad bestaat uit vijf tot zeven leden, inclusief de voorzitter. Alle leden zijn benoemd voor een statutaire periode van drie jaar. Zij treden af volgens een door de raad opgesteld rooster van aftreden en zijn driemaal herbenoembaar. Eén lid wordt benoemd op voordracht van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) van SaKS.

Met betrekking tot de samenstelling is door de raad een profielschets vastgesteld. In 2020 is er nieuw lid toegetreden tot onze raad. Verder heeft de raad uit haar eigen geleding een nieuwe voorzitter gekozen. De stichting streeft naar een diverse samenstelling van de raad wat betreft gender en culturele achtergrond, drijfveren en persoonlijkheden. Op grond van de profielschets dienen diverse kwaliteiten en deskundigheden in de raad vertegenwoordigd te zijn. De leden van de raad onderschrijven de kernwaarden, missie en visie van SaKS.

De samenstelling van de raad van toezicht is als volgt:

	(her)benoemd	aftredend
M.M (Margret) de Blanken-Hulsebosch, voorzitter	2015, 2018	2022
J.C. (Hans) Meijer (op voordracht van GMR)	2015, 2018	2021
T.E. (Tim) Klein	2017	2020
I. (Inge) Hettinga	2019	2022
J. (Joris) Knauf	2020	2023

Het college van bestuur

Het bestuur van SaKS werd gevoerd door mw. W.J. (Helma) van der Hoorn tot 1 april 2021. De raad van toezicht evalueert jaarlijks het functioneren van het bestuur. Helma van der Hoorn is ook buiten de eigen organisatie actief betrokken bij de ontwikkeling van het primair onderwijs in Nederland en zij is lid van het algemeen bestuur van de PO Raad. Tevens is zij mede initiator van de beweging “Leve het onderwijs”. Een beweging van schoolbestuurders die geloven in een nieuwe manier van besturen.

Vergaderingen van de raad

De raad van toezicht vergadert structureel met de bestuurder, dit is afhankelijk van de jaarplanning, van de onderwerpen en de actualiteit. Dit varieert van 5 tot 7 vergaderingen per jaar. Onderwerpen op de agenda waren in 2020: verantwoording door de bestuurder door middel van periodieke managementrapportages, de jaarrekening, de meerjarenplanning en de begroting, impact COVID-19, de onderwijskwaliteit, het strategisch beleidsplan, het personeelsbeleid, de huisvesting van de scholen, anders organiseren, de besturingsfilosofie, medezeggenschap en verzuim.

Afhankelijk van de gespreksonderwerpen worden er ook andere medewerkers uitgenodigd. Hierdoor krijgt de raad een divers en betrouwbaar beeld, vanuit verschillende perspectieven. De schoolbezoeken van de Raad van Toezicht zijn een goede manier om de SAKS-scholen in de praktijk te zien functioneren en voelen.

Daarnaast heeft de raad overleg gevoerd met de externe accountant.

De voorzitter van de raad van toezicht overlegt maandelijks met de bestuurder over de gang van zaken in de organisatie, en voorts zoveel als gewenst is.

Helaas heeft de jaarlijkse studiedag door de impact van de pandemie in 2020 geen doorgang kunnen vinden.

COVID-19

SaKS is erin geslaagd om de continuïteit van het onderwijs goed te waarborgen en het onderwijs ook kwalitatief goed uit te voeren met veel aandacht voor de kwetsbare leerlingen. De organisatie acteert snel en slagvaardig. Dit succes is mede te danken aan het “anders organiseren”, dat al jaren een dragend thema is van onze organisatie. Het collectieve acteren en de mores om “van en met elkaar te leren” heeft de aanpak en de resultaten sterk positief beïnvloedt. Aandacht voor welzijn van de medewerkers is goed opgepakt door de organisatie. De raad heeft hier meerdere gesprekken over gevoerd, met meerdere medewerkers over gesproken en tijdens de schoolbezoeken dit expliciet met leerlingen nader onderzocht.

Uiteraard hebben (bijna) al onze vergaderingen en overleggen volledig digitaal plaatsgevonden met 100% aanwezigheid.

Informatievoorziening

De raad wordt mondeling en schriftelijk geïnformeerd. De periodieke verslaglegging geschiedt in de vorm van managementrapportages van het bestuur, waarin wordt gerapporteerd over de voortgang van strategische en bestuurlijke ontwikkelingen, onderwijskundige zaken, personele ontwikkelingen, facilitaire zaken, medezeggenschap en bedrijfsvoering. De kwaliteit van deze periodieke verslaglegging wordt door de raad als goed beoordeeld. De open relatie met de bestuurder draagt bij aan het functioneren van de raad.

Dit jaar hebben wij de door de beperkte toegankelijkheid van de scholen, met een kleine delegatie 2 scholen gevisiteerd. Tijdens deze bezoeken laat de raad zich door directie, leerkrachten en leerlingen informeren over de gang van zaken. De raad van toezicht hecht eraan om ook op deze wijze feeling te houden met wat er in de organisatie leeft.

Governance

Goed toezicht dient een publiek belang en vervult zo zijn maatschappelijke opdracht door zorg te dragen voor de kwaliteit, de continuïteit en de verantwoording van onze organisatie. De raad van toezicht van SaKS is aangesloten bij de Vereniging van Toezichthouders in onderwijsinstellingen, de VTOI. De leden van de raad kunnen gebruik maken van het door de VTOI aangeboden opleidingsprogramma en streven ernaar hun kennis actueel te houden door middel van permanente educatie.

De raad heeft onder leiding van een externe begeleider verkennende gesprekken gevoerd over de ontwikkeling van een Toezichtvisie. De aanleidingen daarvoor zijn:

1. De uitgevoerde zelfevaluatie op 4 november 2019;
2. De vernieuwde samenstelling van en rolverdeling binnen de Raad van Toezicht;
3. De introductie van de Code Goed Toezicht¹ van de VTOI-NVTK van december 2020;
4. De introductie van de concepttekst Code Goed Bestuur² van de PO-Raad, d.d. 19 november 2020.

Deze Toezichtvisie is inmiddels in concept uitgewerkt in de vorm van een “groeidocument”. De raad heeft behoefte aan een compact en concreet geformuleerde visie op toezicht. In dit document worden drie belangrijke pijlers van het Toezicht uitgewerkt: De Toezichtvisie, het Toezichtkader en het Toetsingskader.

De raad van toezicht hecht grote waarde aan een transparant ondernemingsbestuur, waarin de belangen van alle belanghebbenden op passende wijze worden meegewogen. Dit betekent dat de raad regelmatig contact heeft met ouders en medewerkers, vertegenwoordigd in de GMR.

Onafhankelijkheid

De leden van de raad van toezicht zijn onafhankelijk van de stichting. Er bestaan geen overlappings met andere bestuursfuncties. Geen van de leden is in dienst van SaKS of onderhoudt een directe of indirecte band met toeleveranciers of afnemers. De op voordracht benoemde leden vervullen hun functie zonder last of ruggenspraak met een voordragende partij.

Bezoldiging

De VTOI adviseert een honorering van leden van raden van toezicht met een vast bedrag per jaar en met een bandbreedte afhankelijk van de omzet van de onderwijsinstelling. De honorering van de toezichthouders van SaKS is in overeenstemming met het advies van de VTOI.

Tenslotte

Het jaar 2020 was, met name door de impact van COVID-19 een wel heel bijzonder onderwijsjaar. De raad van toezicht spreekt grote waardering uit voor de in het verslagjaar door de organisatie bereikte resultaten en spreekt hiervoor zijn erkentelijkheid uit jegens het bestuur en jegens alle medewerkers van de stichting.

Alkmaar, maart 2021

Namens de raad van toezicht,

Margret de Blanken, voorzitter



Bijlage 2, Jaarverslag van de GMR

Geachte lezer,

Voor u ligt het jaarverslag van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) van Samen Katholieke Scholen in Alkmaar en Bergen (SaKS).

In dit jaarverslag wordt een kort overzicht gegeven van de activiteiten van de GMR in het jaar 2020. Zij hebben meegepraat over bovenschoolse zaken. Het gaat om onderwerpen die van belang zijn voor alle of een meerderheid van de scholen van SaKS. Tevens zijn zij bezig met een veranderproces om de werkwijze van de GMR meer aan te laten sluiten bij de visie van SaKS.

Het verslag is bedoeld voor de leden van de medezeggenschapsraden van de aangesloten scholen en voor vertegenwoordigers van de relevante werkomgeving.

Veel leesplezier! Maaïke Koster, Secretaris Dagelijks Bestuur GMR

Aan het begin van 2020 bestond de GMR van SaKS uit veertien leden, zowel leerkrachten als ouders. Vanwege het veranderproces zijn een aantal leden gestopt met hun werkzaamheden of omdat hun zoon/ dochter afscheid heeft genomen van de basisschool. Ook zijn leerkrachten of ouders aangesloten bij de GMR omdat ze hun bijdrage willen leveren aan het veranderproces. Op dit moment bestaat de GMR uit zes leerkrachten en vijf ouders.

In 2020 hadden Oebele Vos (voorzitter) en Maaïke Koster (secretaris) zitting in het Dagelijks Bestuur (DB) van de GMR.

In het jaar 2020 heeft de GMR vier keer vergaderd. Door de Lock down in verband met het Corona virus hebben van maart tot en met september geen bijeenkomsten plaats gevonden. De vergaderingen werden voorbereid door het DB na overleg met de bestuurder van SaKS, het College van Bestuur (CvB) Helma van der Hoorn en om het proces van de verandering vorm te geven na overleg met Rick Koster (coach). De rol van het CvB is die van gesprekspartner en informant. Dit alles is gericht op goed bestuurlijk verkeer tussen CvB en GMR. De rol van Rick Koster is die van coaching en sturing geven aan het veranderproces van de GMR van SaKS.

Vanuit het SaKS kantoor worden de GMR-commissies om advies gevraagd. Hierbij stuiten we op weinig actieve deelname van GMR-leden aan bijeenkomsten. Het samen met de bestuurder denken over nieuwe oplossingen en vernieuwende werkwijzen kwam dan ook niet van de grond. Als hoofdtak van de GMR werd het bestuderen en lezen van beleidsstukken gezien. Een meer top-down aanpak, kant en klaar aangeleverde stukken die om inzage of goedkeuring vroegen. Het DB van de GMR en het CvB kregen de behoefte om eerder in het proces met elkaar om tafel te gaan, onderwerpen te initiëren en een aanpak die aansluit bij de visie van SaKS: 'Worden wie je bent'. Bij deze visie horen de waarden van SaKS: verwondering, ontmoeting en eigenheid. Vanuit verwondering ontdek en ontwikkel je talenten van jezelf en anderen. Vanuit ontmoeting werk je samen en leer je hoe je met relaties omgaat. Vanuit eigenheid beweeg je naar eigenaarschap, zodat je zelf kiest en autonoom wordt. Onze opdracht is om deze waarden vorm te geven in de GMR, om meer proactief en bottom-up te kunnen zijn.

Op de volgende pagina's volgt in vogelvlucht een kort overzicht van zaken die in 2020 tijdens de GMR-vergaderingen ter sprake zijn gekomen.

De activiteiten zijn onderverdeeld in vier werkgebieden, te weten:

1. Werkgebied GMR Bestuur Algemeen
2. Werkgebied Onderwijs
3. Werkgebied Human Resources (HR)
4. Werkgebied Financiën

Werkgebied GMR Bestuur Algemeen en veranderproces

- Wat willen we met de GMR? Proactief, maar hoe? Veranderproces verder vormgegeven onder begeleiding van Rick Koster.
- De karakteristieken voor een goed GMR-lid zijn vastgelegd.
- 'Bron van de GMR van SaKS' is opgesteld.
- Op zoek naar een nieuwe arbodienst/ Arboarts.
- GMR to GO. De leden van de GMR gaan de MR-en bezoeken om van gedachten te wisselen.

Werkgebied Onderwijs

- Geen ontwikkelingen in verband met inzet op veranderproces en Corona.

Werkgebied Human Resources (HR)

- In kaart brengen wat er nu bekend is over de L11 functie.

Werkgebied Financiën

- De jaarrekening is besproken in de werkgroep financiën.
- De begroting is samen besproken met de controller Marieke van Vuuren. Vanuit de werkgroep zijn vragen gesteld door de GMR, waarvan de meeste vragen afdoende zijn beantwoord.

Mocht u nog vragen hebben naar aanleiding van dit jaarverslag, schroom dan niet om uw vraag te stellen. Het DB is bereid uw vraag te beantwoorden!

Maaïke Koster

Secretaris Dagelijks Bestuur Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad van SaKS, Samen Katholieke Scholen in Alkmaar en Bergen

Bijlage 3, Uitleg kengetallen

Liquiditeit

Het kengetal geeft aan in welke mate men in staat is op korte termijn aan alle verplichtingen te voldoen.

Solvabiliteit 2

De solvabiliteit geeft aan in welke mate de bezittingen op de activazijde van de balans zijn gefinancierd met eigen of vreemd vermogen.

Rentabiliteit

In het bedrijfsleven wordt met de rentabiliteit de winst- of verliesgevendheid van een onderneming bedoeld. In het onderwijs (non-profit sector) wordt een relatie gelegd tussen het behaalde resultaat en de ontwikkeling hiervan op het weerstandsvermogen.

Het geeft aan welk deel van de totale baten resteert na aftrek van de lasten.

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen geeft inzicht in de capaciteit om onvoorziene tegenvallers in de exploitatie op te vangen.