



Jaarverslag 2020



INHOUD

A Bestuursverslag

	Voorwoord	
A1	Bestuursverslag	2
A2	Kengetallen en grafieken	39
A3	Instellingsgegevens	42

B Jaarrekening 2020

B1	Grondslagen	44
B2	Balans per 31 december 2020	48
B3	Exploitatieoverzicht 2020	49
B4	Kasstroomoverzicht over 2020	50
B5	Toelichting op de balans per 31 december 2020	51
B6	Niet in de balans opgenomen verplichtingen (passief)/niet uit de balans blijvende rechten (actief)	54
B7	Toelichting op de exploitatierekening over 2020	55
B8	(Voorstel) bestemming van het exploitatiesaldo	59
B9	Gebeurtenissen na balansdatum	60
B10	Overzicht verbonden partijen	60
B11	Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector	61

C Overige gegevens

C1	Controleverklaring	64
----	--------------------	----

A Bestuursverslag

Voorwoord

Voor u ligt het Jaarverslag 2020 van de Stichting Geert Groote Scholen Amsterdam. Met dit document verantwoordt de stichting zich over het gevoerde beleid, de bereikte resultaten en de besteding van de aan haar toevertrouwde middelen.

A1 Bestuursverslag

1 Het schoolbestuur

1.1 Profiel

Missie & visie

Door hoogwaardig en eigentijds vrijeschoolonderwijs willen we onze leerlingen begeleiden in het opgroeien tot evenwichtige en vaardige mensen die zich verantwoordelijk voelen voor zichzelf en de wereld om hen heen. Die weten wat zij waardevol vinden in het leven en dit met zelfvertrouwen nastreven vanuit hun eigen kracht.

Het vrijeschoolonderwijs is gebaseerd op het gedachtegoed en de inzichten vanuit de antroposofie en is erop gericht om een brede ontwikkeling bij kinderen te stimuleren. Vrijescholen staan voor een weloverwogen balans tussen cognitief leren en het verwerven van praktische, creatieve, sociale en motorische vaardigheden. Wij geven klassikaal les, in jaarlagen. Het lesaanbod, de lesmethodes, de toetsingsvormen en schoolactiviteiten worden hierbij zorgvuldig afgestemd op de ontwikkelingsfasen van kinderen.

Andere belangrijke kenmerken van de vrijeschool zijn: het kleuteronderwijs waarbij spelen centraal staat, de aandacht voor de natuur (in de lessen, materialen en seizoensfeesten), het leerproces beschouwen als een creatief proces, ervaringsgerichte lessen en een werkwijze waarbij kinderen op hun eigen manier bepaalde leerstof uitwerken. We gaan uit van de mogelijkheden van het kind zelf. Door de talenten van kinderen als ingang te kiezen bieden we het kind een evenwichtige ontwikkeling ook op de gebieden die moeilijk zijn.

Kinderen beschouwen we als individuen die met een eigen doel op de wereld komen. Een doel dat ze met hun talenten en hun gedrevenheid willen verwezenlijken om zich als mens op aarde te ontplooien. Daarom begeleiden we onze kinderen om innerlijk vrij, creatief en onafhankelijk te worden. We bieden hen kennis en vaardigheden waarmee ze hun doelen kunnen verwezenlijken. Het belangrijkste uitgangspunt van de vrijescholen is de gedachte dat ieder kind zich moet kunnen ontwikkelen tot wie het in diepste wezen is. Juist het herkennen en stimuleren van de mogelijkheden van kinderen staat centraal.

In de visie van vrijescholen moet er voor het denken, het gevoelsleven en een sterke motoriek evenveel aandacht zijn in het onderwijs. Voor een evenwichtige ontwikkeling van kinderen op deze drie gebieden is het onderwijsaanbod daarom zeer veelzijdig samengesteld.

Strategisch beleidsplan

Het strategisch beleidsplan wordt op dit moment herijkt, het plan is nog niet af maar de contouren staan al wel. De belangrijkste speerpunten voor de komende jaren zijn:

1. De basis op orde. Het onderwijs is goed georganiseerd en wordt gegeven door gekwalificeerde leerkrachten. De plannen zijn op orde en iedereen weet wat er van hem / haar verwacht wordt. De ontwikkeling van leerlingen en klassen wordt met een vaste cyclus gevolgd aan de hand van procesevaluatie, de toetsresultaten en eindopbrengsten.
2. Verdiepen van het vrijeschool onderwijs. We zullen ons de komende vier jaar richten op het behouden van de goede kwaliteit van het onderwijs en het verdiepen van de kennis van vrijeschool onderwijs. Vooral bij jonge en nieuwe leerkrachten en ondersteuners maar ook bij de ouders. Ook zullen we meer en zichtbaar aandacht gaan besteden aan diversiteit en inclusiviteit van ons onderwijs en de integratie van culturen en religies.
3. Zorgen voor een gezonde organisatie. Stabiele bedrijfsvoering, een gewaarborgde kwaliteit en goede omvang zijn noodzakelijk voor een maximale continuïteit van onze organisatie. Hierbij zullen we ons richten op:
 - Onderzoek naar een ideale omvang: klein genoeg om goed te kunnen sturen en de identiteit te waarborgen, groot genoeg om efficiënt te kunnen opereren binnen de huidige kwaliteits- en financiële kaders van de overheid.
 - Flexibele en duurzame inzetbaarheid van fitte, gekwalificeerde en vrolijke medewerkers.
 - Heldere processen en procedures.
 - Helderheid in verwachtingen, taken en verantwoordelijkheden.

Toegankelijkheid & toelating

De leerplicht en vrije schoolkeuze van ouders bepalen in grote mate de toelating en verwijdering. Onze scholen staan open voor alle leerlingen, er wordt geen postcodebeleid gevoerd. Tegelijkertijd zijn er een aantal spelregels, deze zijn opgenomen op de websites van de scholen.

1.2 Organisatie

Contactgegevens

Naam	Stichting Geert Groote scholen
Bestuursnummer	94433
Adres	Fred. Roeskestraat 82, 1076 ED AMSTERDAM
Telefoonnummer	020-6750419
E-mail	administratie@ggsroeske.nl
Website	www.vrijescholenamsterdam.nl

Bestuur

Het aansturingsmodel van de stichting is het one-tier-model, waarbij een functionele scheiding is aangebracht tussen uitvoering en toezicht. De toezichthoudende taken worden door het Toezichthoudend Bestuur (TB) uitgevoerd en de uitvoerende taken door de Uitvoerend Bestuurder (UB). De uitvoerend bestuurder geeft leiding en sturing aan onderwijs- en bedrijfsvoeringprocessen, de administratie en de directeurs van de aangesloten scholen. Het Toezichthoudend Bestuur houdt toezicht op de gang van zaken in de organisatie. De Uitvoerend Bestuurder is derhalve verantwoording schuldig aan het Toezichthoudend deel van het Bestuur. In Bijlage 1 is het verslag intern toezicht van het toezichthoudend deel van het bestuur opgenomen.

Naam	Functie	Nevenfuncties	Aandachtsgebieden
Rob van der Kolk (TB) (1 ^e termijn, eindigt 9-2023)	Divisiedirecteur Hartcentrum Amsterdam UMC	Lid raad van toezicht LEEFH (landelijk expertisecentrum erfelijkheidsonderzoek familiaire hart- en vaatziekten). Lid raad van Advies Innovatic Lid stuurgroep Hacking Health Amsterdam	Voorzitter, bedrijfsvoering
Lars Kok (TB) (2 ^e termijn, eindigt 11-2022)	Secretaris NOVAKA	Bestuurslid stichting Katapult Secretaris st. Fonds Opleiding Boek en Kantoor	Personeelszaken en financiën
Yara Cavalcanti Araujo (TB) (2 ^e termijn eindigt 11-2024)	Docent Kunst en Economie aan de Hogeschool voor de Kunsten Utrecht	Lid beoordelingscommissie cultuurnota gemeente Utrecht Bestuurslid Stichting André Volten en Museum Tot Zover Adviseur positionering, beleid en management in culturele sector en het kunstonderwijs	Onderwijskwaliteit en communicatie
Nico Groot (TB) (1 ^e termijn, eindigt 04-2022)	Schoolleider Vrijeschool het Zonnewiel Eigenaar van Groot advies	Bestuurslid vrienden van Pallas	Onderwijskwaliteit en financiën
Erik Saal (UB)	Uitvoerend bestuurder	Vz bestuur vrije school de Vuurvogel (Driebergen)	

Juridische structuur

Stichting Geert Groote Scholen is een stichting zonder winstoogmerk, met een educatief, maatschappelijk, ideëel en sociaal doel, waaronder 3 scholen en 4 dependances ressorteren.

Governance

Door het bestuur wordt de 'Code Goed Bestuur in het primair onderwijs' gevolgd. Het bestuursreglement is te vinden met de url: <https://vrijescholenamsterdam.nl/wp-content/uploads/2019/11/Bestuursreglement-definitief-GGS.pdf>
Op 1 januari 2019 zijn Stichting Geert Groote Scholen en Stichting Vrije School Amstelveen geïntegreerd tot Stichting Geert Groote Scholen. De Stichting bestaat uit 3 basisscholen (GGS 1, GGS 2, Vrijeschool Parcival) en 3 dependances (Kairos, Vrije School Amsterdam West, Waldorf aan de Werf) in Amsterdam en Amstelveen. Waldorf aan de Werf is op 1 augustus gestart als dependance van GGS2.

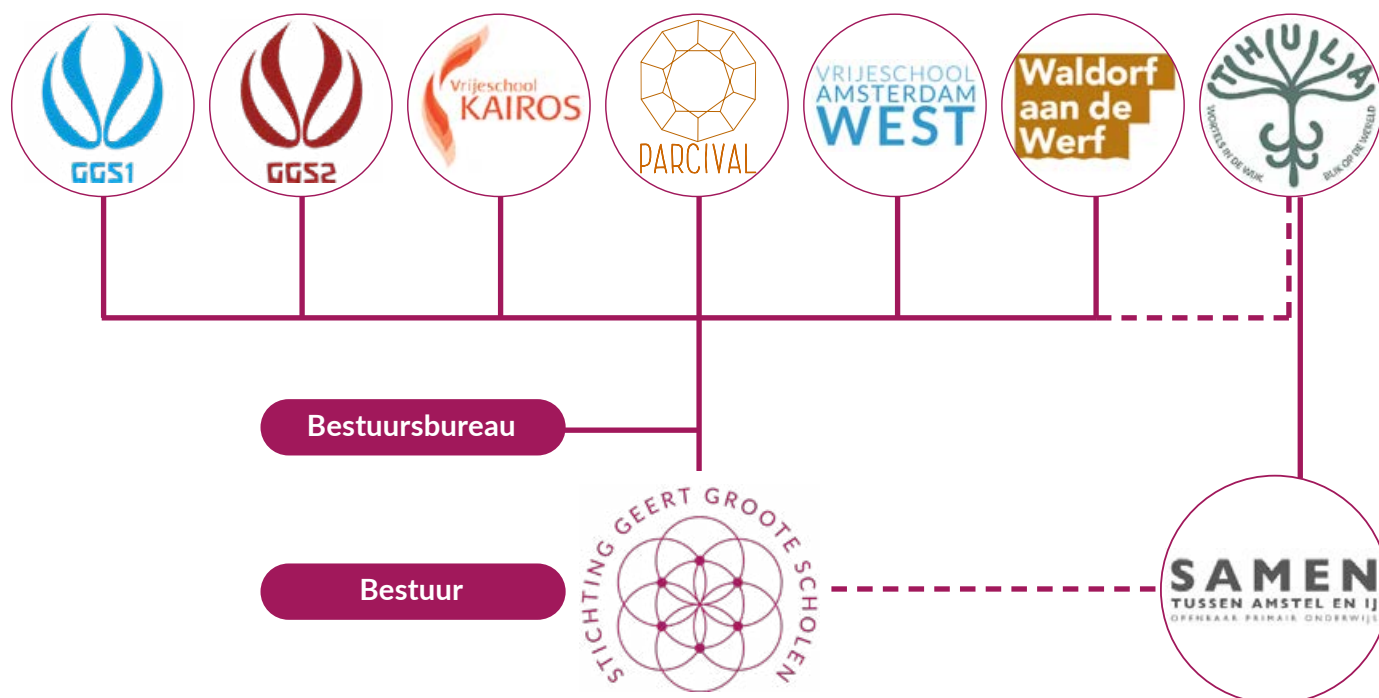
Vrije School Thula in Amsterdam Oost valt formeel onder de stichting STAIJ, maar via een convenant is de GGS verantwoordelijk voor de onderwijsinhoud en wordt het merendeel van het personeel vanuit GGS naar STAIJ gedetacheerd. In de praktijk fungeert dus ook Thula als een dependance.

school	website	Link naar scholen op de kaart
Geert Groote school I	www.ggs1.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/amsterdam/12374/vrije-schoolgemeenschap-geert-groote-school/
Vrije school Amsterdam West	www.vrijeschoolamsterdamwest.nl	
Geert Groote school II	www.ggs2.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/amsterdam/8612/geert-groote-school/
Kairos	www.vrijeschoolkairos.nl	
Waldorf aan de Werf	www.wadw.school	
Parcival	www.vrijeschoolparcival.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/amstelveen/25445/vrije-basisschool-parcival/
Thula	www.vrijeschoolamsterdamoost.nl	

Organisatiestructuur

Elke school en dependance wordt rechtstreeks door het bestuur aangestuurd en zowel de scholen als het bestuur worden ondersteund door het bestuursbureau. Per school en per dependance is een MR of deelraad ingesteld en bovenschools is in 2020 de GMR ingesteld waarin per MR of deelraad een vertegenwoordiging van de oudergeleding en de personeelsgeleding deelneemt. Het verslag over 2020 van de GMR is bijgevoegd als bijlage 2.

De samenwerking tussen onder de stichting ressorterende scholen vindt concreet plaats tussen de directeuren, die minimaal 1 x per 3 weken bijeenkomen onder leiding van de uitvoerend bestuurder. Daarnaast is er structureel overleg tussen de IB-ers dat wordt voorgezeten door de medewerker Kwaliteitszorg, worden gezamenlijke trainingen geven (bijvoorbeeld voor alle kleuterleerkrachten) en vindt uitwisseling van personeel plaats over de scholen.



Verbonden partijen

Met de volgende partijen vindt structureel overleg of communicatie plaats. Per partij is aangegeven wat de aard van hiervan is en wat de ontwikkelingen van 2020 zijn.

<i>Organisatie of groep</i>	<i>Beknopte omschrijving van de vorm van de dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin</i>
Ouders	Het contact met ouders is vanwege corona in 2020 veel minder geweest dan normaal. Ouderavonden zijn digitaal en minder frequent gehouden. De mogelijkheden voor ouders om betrokken te zijn bij de activiteiten van de school waren er nauwelijks en heeft geleid tot een groot gevoel van gemis. (ondersteuning bij specifieke lessen, hulp bij jaarfeesten, organisatie van jaarmarkten, begeleiding van schoolreisjes, etc). Ouders zijn natuurlijk ook betrokken geweest in MR-en en GMR wat vanwege de coronamaatregelen vrijwel helemaal digitaal heeft plaatsgevonden. In 2020 is de organisatie van ouders versterkt in verenigingen/ stichtingen per school wat ertoe leidt dat het gesprek op een steeds betere manier plaatsvindt over de financiële ondersteuning van de scholen voor de onderdelen in het curriculum die niet vanuit de rijksbekostiging worden gedekt.
Medewerkers	Overleg met medewerkers vindt plaats in wekelijks (team)overleg, daarnaast hebben leerkrachten natuurlijk zitting in MR-en en GMR. Voor specifieke onderwerpen worden een aantal leerkrachten uitgenodigd om te participeren als vertegenwoordiging van hun team.
Gemeente Amsterdam	Overleg vindt vooral plaats op het vlak van huisvesting. Gezien de verschillende vragen op dit vlak vindt intensief overleg plaats om de renovaties en verhuizingen in goede banen te leiden.
Gemeente Amstelveen	Overleg bestaat ook hier vooral uit overleg op het vlak van huisvesting. Met de afdeling Vastgoed is gesproken over de kostenverdeling en taakverdeling m.b.t. het onderhoud van het gebouw van vrijeschool Parcival.
Samenwerkingsverbanden	Overleg bestaat uit deelname aan de overleggen en aanvullend overleg over de instapklas van Parcival. In 2021 zal daarvan een evaluatie plaatsvinden.
Jeugdzorg	Op schoolniveau / kindniveau vindt overleg plaats als daar aanleiding toe is.
Kinderopvang	In 2020 is vooral overleg gevoerd mbt de invulling van de kinderopvang in het nieuwe gebouw van Vrije school Amsterdam West.
BSO	In 2020 is vooral overleg gevoerd met de BSO partners voor Waldorf aan de Werf en Vrijeschool Amsterdam West m.b.t. de huisvesting en opstart van de groepen. Overleg met de andere BSO partners is vooral regulier overleg.
Vereniging van vrijescholen	Overleg bestaat vooral uit deelname aan de vergaderingen waarin bredere thema's aan de orde komen. In 2020 heeft Corona vooral de agenda bepaald.
Besturen	In Amsterdam is een Breed Bestuurlijk Overleg (BBO) waarin afstemming op thema's gezocht wordt en overleg met de gemeente wordt voorbereid. Naast Corona (maatregelen, subsidies, etc) waren de grotere thema's in 2020: het convenant lerarentekort, huisvesting, de staat van het Amsterdams onderwijs (resultaten van onderzoek).
Inspectie	In het schooljaar 2020-2021 zou een inspectiebezoek worden afgelegd. Vanwege de coronamaatregelen is dit verplaatst naar schooljaar 2021-2022. Wel heeft een kennismakinggesprek plaatsgevonden. De contacten zijn goed en ook de directeuren weten de inspectie goed te vinden als dat noodzakelijk is.

Klachtenbehandeling

De klachtenregeling van GGS is te vinden met de volgende url: <https://vrijescholenamsterdam.nl/wp-content/uploads/2019/11/Klachtenregeling-Stichting-Geert-Groote-Scholen-19.docx.pdf>. In 2020 is één klacht ingediend. Deze had betrekking op zorgen over de sociale veiligheid in een klas waarbij de communicatie als onvoldoende werd ervaren. Deze is in overleg met de externe vertrouwenspersoon behandeld en met juridische ondersteuning uiteindelijk naar tevredenheid van alle partijen afgehandeld.

2 Verantwoording van het beleid

Uitstroomgegevens

De uitstroomgegevens (in %) van het schooljaar 2019-2020 zien er als volgt uit:

	GGs1	GGs2	Kairos	Parcival
VWO	40	39	36	35
HAVO/VWO	12	18	4	12
HAVO	28	22	8	35
VMBO-t/HAVO	4	0	28	
VMBO-t	8	17	20	15
VMBO b-k	8	4	0	
VMBO b-k met lwoo			4	4

Thula, VSAW en WadW hebben nog geen uitstromende leerlingen

2.1 Onderwijs & kwaliteit

In het schooljaar 2020-2021 is een medewerker kwaliteit aangesteld. De rol is in gezamenlijkheid gedefinieerd als medewerker die de onderwijskwaliteit expliciet bewaakt, monitort en voorstellen ter verbetering doet waar nodig. De opdracht voor 2020 was zicht krijgen op de scholen en het opstellen van een brede visie op onderwijskwaliteit.

Met de directeurs en de medewerker onderwijskwaliteit is gekeken naar wat belangrijke indicatoren zijn voor onderwijskwaliteit. Deze zijn samengevoegd en ondergebracht in een kwaliteitskader op het niveau van leerlingen, onderwijsproces, leerkrachten, bestuur, kwaliteitszorg, kwaliteitscultuur en financieel beheer. Dit vormt de basis waarin wij met elkaar (bestuur en directie) vastleggen hoe kwaliteit op onze scholen er uitziet en hoe wij daarop monitoren, controleren en hoe wij zorgdragen voor een continu verbeterproces. Samen met het strategisch beleidsplan is dit document een houvast

en een leidraad voor de komende jaren. Ook wordt in dit document vastgelegd waar de komende jaren stapsgewijs aan wordt gewerkt.

De focus in 2020 en 2021 ligt op 'de basis op orde', daarom is gestart met de criteria van de inspectie. Deze doelen zijn goed meetbaar en geven direct een beeld. Het streven is om in de toekomst naast deze "harde kant" van de kwaliteit ook de "zachte kant" van de kwaliteit op de scholen in beeld te brengen. In de kwartaalrapportages wordt verantwoording afgelegd over de resultaten. Dit jaar zijn de volgende resultaten behaald:

OP2 Zicht op ontwikkeling: in een studiedag met alle intern begeleiders is in beeld gebracht hoe op alle scholen cyclisch wordt gewerkt op de gebieden van leerresultaten, de sociaal-emotionele ontwikkeling en het handelingsgericht werken. De bevindingen van deze studiedag zijn gedeeld met directie. Uit deze studiedag zijn verbeterpunten gekomen die in verdere IB en IB-directieoverleggen worden opgepakt en besproken. Zo wordt gedurende het jaar steeds gewerkt aan verbeterpunten.

OP3 Didactisch handelen: voor alle scholen is in kaart gebracht of de leerkrachten start-, basis- en vakbekwaam zijn. Op 1 school is een inductietraject opgezet waarbij gestart is met het formuleren van het inductiebeleid. Dit beleid wordt aan het einde van het schooljaar geëvalueerd. Bij een positieve beoordeling wordt gekeken hoe dit over alle scholen vorm kan krijgen. Er wordt planmatig en gestructureerd gewerkt en het aanbod van de lesstof wordt aangepast aan de groep. Er moet nog echt goed zicht komen op de instructies.

SK1 Veiligheid: op alle scholen is in de klassen 4, 5 en 6 de WMK-PO afgenomen. De resultaten zijn ruim voldoende tot goed.

OR1 Onderwijsresultaten (analyse eindopbrengsten, alleen voor de scholen met een klas 6 in het afgelopen jaar, vier scholen dus): voor alle scholen zijn volgens het resultatenmodel de eindresultaten op de eindtoets in beeld gebracht. Daaruit blijkt dat op alle scholen de referentieniveaus 1F overal worden behaald. De referentieniveaus voor 2F/1S worden niet overal behaald. Wanneer deze worden uitgesplitst naar de afzonderlijke vakgebieden taalverzorging, begrijpend lezen en rekenen is te zien dat alle scholen het referentieniveau 2F voor begrijpend lezen halen, de helft van de scholen het referentieniveau 2F voor taalverzorging haalt en dat geen van de scholen het referentieniveau 1S voor rekenen behaalt. Omdat de resultaten van deze gebieden door de inspectie niet afzonderlijk worden beoordeeld voldoen drie van de vier scholen niet aan de gestelde referentieniveaus op het gebied 2F/1S (Voor het inzien van de onderwijsresultaten wordt verwezen naar scholenopdekaart.nl).

Daarnaast is ook de oudertevredenheid voor alle scholen in kaart gebracht (voldoende tot ruim voldoende).

Verbetering: Voor de gebieden waar verbeterpunten zichtbaar werden wordt momenteel een plan van aanpak gemaakt.

Doelen en resultaten

De doelen voor 2020 waren

Doel	Behaald	Loopt nog	Niet behaald
Zicht op de scholen (de inspectiedoelen)			
Ontwikkelen kwaliteitskader			
Ontwikkelen kwaliteitskalender			
Zicht op kwaliteitsinstrumenten			
Neerzetten rol kwaliteitsmedewerker		Ontwikkeling van de rol	
Ontbrekend beleid aanvullen	Relationele vorming	ICT/burgerschap	

Ten aanzien van de onderwijskwaliteit zijn voor het schooljaar 2021-2022 de volgende doelen gesteld:

Doelen	Omschrijving	Uitvoering
De basis op orde	Alle referentieniveaus worden behaald	
Verbetering rekenonderwijs	Op alle scholen wordt een verbetertraject voor het rekenonderwijs ingezet (meerjarenplan)	Eerst wordt op alle scholen het rekenonderwijs en de rekendidactiek in beeld gebracht, daarna volgt een plan van aanpak.

Vergroten kwaliteitsbewustzijn	Medewerkers kennen het kwaliteitskader en passen dit voor hun eigen onderdeel toe.	
Werken aan continue verbetering van de kwaliteit van onderwijs		

Wat willen we in de toekomst bereiken?

- *Een duurzame en eigentijdse vorm van vrijeschoolonderwijs waarin kinderen kennis en vaardigheden leren passend bij hun mogelijkheden.*
- *Een kwaliteitscultuur waarin het vanzelfsprekend is dat steeds wordt gestreefd naar verbetering van het onderwijs.*
- *De resultaten op de kernvakken zijn voldoende.*
- *We kunnen de meerwaarde van het vrijeschoolonderwijs begrijpelijk zichtbaar maken voor onszelf en voor de externe partijen.*

Internationalisering

Er is (nog) geen beleid op het thema internationalisering.

Inspectie

Er is tijdens het verslagjaar geen inspectiebezoek geweest, dit wordt wel verwacht in 2021.

Passend onderwijs

Alle leerlingen moeten een plek krijgen op een school die past bij hun kwaliteiten en mogelijkheden. De gelden die het bestuur ontvangt via de lumpsum en vanuit de samenwerkingsverbanden worden ingezet via de inzet van Intern Begeleiders en daar waar noodzakelijk extra inzet via onderwijsassistenten. Deels is dit maatwerk.

In de School Ondersteunings Profielen [SOP] is beschreven welke niveaus van zorg en hoeveel zorg er op een school gehanteerd kan worden. Het SOP is ook onderdeel van de schoolplannen en in de schoolplannen staat omschreven hoe de scholen verder werken aan de invulling van passend onderwijs.

Basiszorg. De IB'ers onderhouden hun netwerk met collega IB'ers, de verschillende zorgaanbieders, het OKT/GGD en het samenwerkingsverband (SWV). Ook nemen zij actief deel aan o.a. klankbordgroepen die vanuit het SWV georganiseerd worden. Dit alles ter ondersteuning van het Passend onderwijs. Waar nodig, worden externe partijen betrokken in de ondersteuning van ons onderwijs. De IB'er speelt een actieve rol in het onderhouden van het contact met deze externen en de inzet van de externe expertise.

De inzet van de ondersteuning van de leerkrachten door middel van meer handen in de klas is dit jaar voortgezet. Een verdere verbetering van de basiszorg heeft plaatsgevonden. De verdieping van het klassenmanagement door middel van studie en begeleiding is op een goed niveau gekomen, maar blijft een aandachtspunt in verband met de wisselingen van personeel.

Extra zorg. De "Leerwerkplaats" is verder uitgewerkt. Hier krijgen kinderen uit klas 3 t/m 6 (max 10) vier dagen in de week intensief extra begeleiding. Het is bedoeld voor kinderen met een dubbele uitdaging. De intensieve hulp en de eigen leerlijn zou ertoe moeten leiden dat de kinderen na maximaal 2 maal een half jaar in staat zijn om, in hun eigen klas, het taal en/of rekenonderwijs tijdens de oefeningen te kunnen volgen en dat zij daarnaast in staat zijn om hun eigen hulpmiddelen in te zetten. Ondanks de wisseling van docenten is de formule van de LWP zo krachtig gebleken dat dit heel succesvol door is gelopen. Deze docent betalen we uit middelen die bestemd zijn voor Passend onderwijs. Het is de ambitie om deze formule ook op andere scholen in te gaan zetten.

Op andere scholen heeft vanuit de Interne begeleiders de "Oefenklas" zijn vorm gekregen. De Oefenklas is bedoeld voor leerlingen van klas 3 t/m 6 met extra ondersteuningsbehoeften waarbij sprake is van gestapelde problematiek of een geïsoleerd werkhoudings- of gedragsprobleem. Het is een korte interventie met als doel de kinderen weer geheel in de eigen klas te laten doorstromen.

In de Vrijeschool Parcival is een "Instapklas" met kinderen die anders ingeschreven zouden zijn in het ZMLK. Hoewel de visie nog verder ontwikkeld moet worden is hier een vorm van passend onderwijs ontwikkeld, waarbij de omgeving van regulier PO integrerend werkt voor deze kinderen. Met interne en externe ondersteuning werken hier twee part time leerkrachten aan individuele ontwikkeling van de huidige 5 kinderen.

2.2 Personeel & professionalisering

Het personeelbeleid is gericht op vrolijke, fitte medewerkers die goed lekker in hun vel zitten. Die goed gekwalificeerd en vakbekwaam invulling aan hun werk geven. Medewerkers die zich ondersteund voelen door de omstandigheden op school en de regelingen die wij kunnen bieden. Die zich verbonden voelen en uitgedaagd worden om te blijven leren en voldoende zicht hebben op loopbaan- en ontwikkelingsperspectief.

Strategisch personeelsbeleid

Samen met de Hogeschool Leiden wordt door Vrijeschool Kairos invulling gegeven aan een opleidingsschool. Studenten van de vrijeschool leraaropleiding worden hierbij deels op locatie opgeleid. In dit model zijn kwaliteitseisen (standaarden) voor opleidingsscholen vastgesteld en helpt het als professioneel kader om te kunnen sturen op de kwaliteit van een opleidingsbasisschool. Het gaat hierbij vooral om de kwaliteit van de begeleiding en de kwaliteit van de leeromgeving (het pedagogisch-didactisch handelen). Het is onze ambitie om meer scholen als opleidingsschool in te richten. Daarnaast hebben we als bestuur de ambitie om de rol van de schoolopleider en de IB-er in de scholen te versterken.

Binnen Amsterdam is door de besturen een convenant gesloten met gemeente en het ministerie van OCW met als doel het lerarentekort in Amsterdam terug te dringen. Onderdeel van dit convenant is de Amsterdamtoeslag. Dit is een toeslag voor alle gediplomeerde leraren in Amsterdam die zij vier jaar lang krijgen om het werken in Amsterdam extra aantrekkelijk te maken. Daarnaast zijn afspraken gemaakt over het opleiden van personeel en de inzet van personeel dat (nog) niet gekwalificeerd is.

Vanaf 2019 wordt de gesprekkencyclus op alle scholen conform afspraken uitgevoerd en zijn de professionaliseringstrajecten van medewerkers terug te vinden in het (digitale) personeelsdossier.

Personeel

Het jaar 2020 is op het gebied van personeel een roerig jaar geweest en heeft voor een groot deel in het teken gestaan van de zorg over het lerarentekort en de zoektocht naar nieuwe directeuren. Voor de goede personele bezetting speelden dit jaar een aantal uitdagingen:

- Vacatures met moeite vervuld
- Tekort aan invallers
- Veel afwezigheid door corona

Met name de perikelen rond de coronamaatregelen (verdenkingen, testen, wachttijden, quarantaine, etc) zorgden ervoor dat de druk op vervangers veel groter was dan andere jaren. Naast veel discontinuïteit in de klassen zorgde dit ook voor een zeer grote druk bij de directeuren om de bezetting steeds weer geregeld te krijgen.

Gelukkig is het steeds gelukt (met veel inspanning) de vacatures te vervullen. Onder andere door het aannemen en opleiden van zij- instromers, LIO's en studenten van de verkorte deeltijdopleiding die onbevoegd voor de groep mogen staan en die leren en werken combineren. Dit vraagt wel het nodige van de scholen. Directeuren zijn nog steeds zeer veel tijd kwijt om de klassenbezetting rond te krijgen.

De krapte op de arbeidsmarkt leidde tot drie speerpunten van de scholen en het bestuur.

Als eerste goed werkgeverschap. Daarbij gaat het om zaken als belonen, loopbaanbeleid, arbeidsvoorwaarden, verhogen van instroom en zorg voor een goede introductie en een goed startersprogramma voor nieuwe medewerkers.

Ten tweede wordt bij de aanpak van ziekteverzuim de aandacht voortdurend gelegd op de inzetbaarheid; wat een werknemer nog wel kan. Tenslotte zijn scholen zich gaan afvragen of het onderwijs vanwege de beperkte hoeveelheid leerkrachten ook anders georganiseerd kan worden. Dit om tot duurzame, toekomstbestendige oplossingen te komen, waarbij de onderwijskwaliteit centraal blijft staan.

Zij-instromers

In schooljaar 2019/2020 had de stichting 9 zij-instromers in dienst. Hiervan is er dit afgelopen schooljaar 1 afgestudeerd. De verwachting is dat in schooljaar 2020/2021 ongeveer 4 zij-instromers hun diploma zullen halen. Twee zij-instromers zijn met de opleiding gestopt. Naast zij-instromers is er 1 leerkracht aangesteld in 2019 die begin januari 2020 haar diploma op de PABO heeft gehaald.

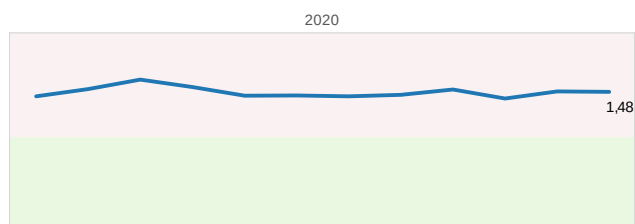
Zoals hierboven beschreven zijn de eerste zij-instromers die het tweejarig traject hebben doorlopen afgestudeerd en werken nu op een van onze scholen. Inmiddels zijn de condities waaronder nieuwe zij-instromers kunnen worden geplaatst meer in lijn gebracht met de interne opleidingscapaciteit en de beschikbare middelen. Er zijn nu nog 8 zij-instromers in opleiding. De

selectie van kandidaten en een goede coaching op de opleidingsschool zijn van zeer groot belang. Hiervoor zijn een aantal interne en externe coaches ingeschakeld.

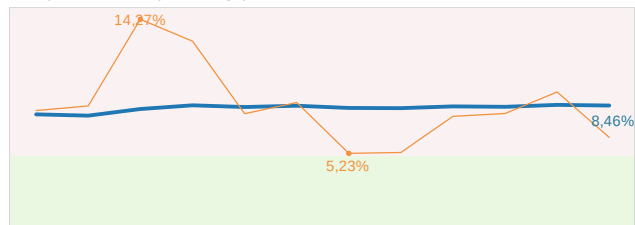
Ziekteverzuim

Hoewel het afgelopen jaar veel van de leerkrachten gevraagd is, zijn de gemiddelde ziekmeldingsfrequentie (1,48%) en het gemiddelde ziekteverzuimpercentage (8,46%) ongeveer gelijk gebleven. De gemiddelde ziekteverzuimduur is afgenomen van 23,16 in januari naar 15,25 in december. Er zijn in totaal 4 zeer langdurig zieken.

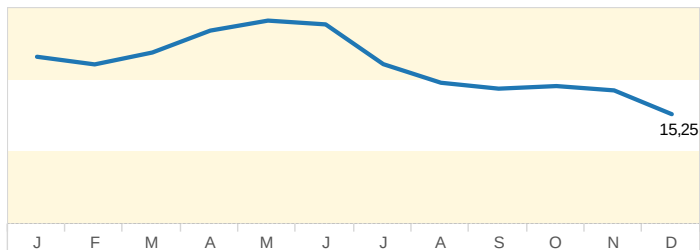
ZMF (ziekmeldingsfrequentie afgelopen 12 maanden)



ZVP (ziekteverzuimpercentage)



GZVD (gemiddelde ziekteverzuimduur)



Management en directie

In 2019 heeft een 2-tal directeurs aangegeven te willen stoppen, een derde besloot daartoe in de loop van 2020. Tegelijkertijd ontstond de noodzaak voor de invulling van de directiefunctie op een departerende en een startende nieuwe school. Een enorme wisseling dus op de directeursposities binnen de stichting. Dit resulteerde in de aanstellingen van:

- Per januari 2020 nieuwe directeur GGS2.
- Per april 2020 nieuwe directeur GGS1.
- Per augustus een nieuwe directeur voor Waldorf aan de Werf.
- Per november 2020 nieuwe directeur Vrijeschool West.

Dit heeft een grote impact op de organisatie. De gevolgen hiervan worden in nauw contact met MR, GMR en individuele medewerkers gevolgd. Waar nodig zijn ook trajecten ingezet om te werken aan de samenwerking binnen de teams.

Een aantal directeurs volgt de opleiding schoolleider. Gezien de moeite die het kost om goed gekwalificeerde schoolleiders en IB-ers te werven wordt het komende jaar bekeken of het zinvol is een eigen opleidingstrajecten voor schoolleiders en intern begeleider vorm te geven of op dit vlak samenwerking te zoeken.

In het tweede kwartaal van 2020 ging ook de uitvoerend bestuurder met pensioen. Op 1 juni 2020 is om die reden een uitvoerend bestuurder geworven.

Professionalisering personeel

De scholen organiseren op basis van de eigen schoolplannen de teamscholing die nodig zijn. Daarnaast zijn er individuele mogelijkheden voor professionalisering die worden afgestemd tussen directeur en de medewerker. Dit is een terugkerend onderwerp tijdens de personeelsgesprekken. In 2020 is er onder andere gebruik gemaakt van de stedelijke lerarenbeurs en van de DUO lerarenbeurs. De stedelijke lerarenbeurs is een initiatief van de gemeente Amsterdam om leerkrachten in het Amsterdamse basis en voortgezet onderwijs via subsidie de mogelijkheid te bieden zich verder te professionaliseren door middel van scholing of een cursus. Voor het schooljaar 2019-2020 hebben 3 medewerkers gebruik gemaakt van deze lerarenbeurs.

Via een samenwerkingsverband met BVS wordt invulling gegeven aan een eigen opleidingsaanbod. De verplichte inhoudelijke opleidingen voor onze leerkrachten krijgen hiermee vorm (zoals regenboog, zkl's). De bedoeling is ook dat dit in de loop van de komende jaren nog sterker vorm krijgt. Bovenschools is ook geïnvesteerd in het opleiden van eigen medewerkers voor specifieke functies, zoals de nieuwe functie van medewerker kwaliteit.

Daarnaast is er de jaarlijks terugkerende scholing, zoals de BHV-cursus, bijeenkomsten van de interne contactpersonen, scholing stagementoren (Opleiden in de School). Ook het werken met Youforce/Raet en ObTopics stond op de agenda. Het voornemen was om in 2020/2021 opnieuw instructiebijeenkomsten te organiseren voor de startende directeuren. Deze scholingsbijeenkomsten moeten nog worden georganiseerd over het gebruik van (administratieve) instrumenten.

Goede begeleiding van medewerkers en helderheid in verwachtingen en carrièremogelijkheden dragen bij aan het verminderen van uitstroom.

In dit document worden de relevante scholingsactiviteiten beschreven die de leden van het toezichthoudend en uitvoerend bestuur van GGS, te weten Yara Cavalcanti Araujo, Nico Groot, Lars Kok, Rob van der Kolk en Erik Saal hebben ondernomen in 2020.

Opleidingen bestuur

Jaarlezing 23 januari 2020*	Leo Bormans, in GG-College, Amsterdam
Benen op Tafel 18-03-2020*	Thema: Strategisch beleidsplan, Haico van Velzen <i>Vervallen wegens corona</i>
Benen op Tafel najaar 2020*	<i>vervallen wegens Corona</i>
Yara Cavalcanti Araujo	Hugo Pronk, gesprekken, Werking van kosmische krachten, in dagelijkse mechanische instrumentenwereld
Nico Groot	'In Flow' bij aanbieder Ruimtehouders: een jaargang voor authentiek en creatief leiderschap.
Lars Kok	
Rob van der Kolk	QI Academie: Lezingen over kwaliteitsverbetering.
Erik Saal	

*Gezamenlijke opleidingen

Uitkeringen na ontslag

Van 10 personen met een eigen dienstverband is het dienstverband beëindigd in 2020 vanwege pensioen, op eigen verzoek, of doordat het contract niet verlengd is. De kosten die met uitkeringen na het beëindigen van het dienstverband samenhangen (transitievergoeding / uitkeringen) bedragen € 2.393

Aanpak werkdruk

De besteding van de werkdruk gelden wordt besproken in het overleg tussen team en directeur. Op een aantal scholen vindt dit overleg op een hele constructieve manier plaats. Op sommige scholen bestond onduidelijkheid met betrekking tot de bestedingen in de afgelopen jaren en over de te volgen procedure. De omvang van de te besteden middelen is op alle scholen duidelijk en in alle gevallen is het gesprek hierover gestart met de intentie om met ingang van schooljaar 2021-2022 op alle scholen een besteding van de werkdruk gelden te hebben die in overleg met het team tot stand is gekomen. Ook de formele goedkeuring door P-MR zal hierbij worden meegenomen.

De werkdruk gelden zijn voor zeer verschillende zaken aangewend zoals: formatieve ruimte die door de leerkrachten ingezet kan worden om zelf andere werkzaamheden uit te voeren, pauzewacht, extra capaciteit voor ib en directie om achterstanden weg te werken, extra RT, ondersteuning van klasseassistentie in de klas, broodjes in de pauze, etc.

Aan de hand van het werkverdelingsplan wordt de hoeveelheid les en taakuren per medewerker duidelijk. Dit werkverdelingsplan is nog niet bij alle scholen uitgerold.

Schoolleidersregister

De meeste directeuren zijn ingeschreven en gecertificeerd bij het Schoolleidersregister. De afspraken over herregistratie worden gemaakt tijdens de personeelsgesprekken. Het is geen onderwerp waar grote prioriteit aan wordt gegeven. Veel directeuren kiezen voor professionalisering 'op maat' ongeacht of dit passend is binnen de geboden thema's van het register.

Werving en selectie

In 2020 zijn bovenscholings wervingstrajecten uitgevoerd voor 5 directeursfuncties en 1 bovenscholings directeur. Voor het bestuurskantoor zijn we er goed in geslaagd om een medewerker voor de personeel salarisadministratie aan ons te binden en met ingang van 1 september 2019 is er een beleidsmedewerker huisvesting aangetrokken. In 2020 zijn er op veel scholen nieuwe directeuren begonnen. Verhuizing, baan bij andere besturen en interne mobiliteit lagen hieraan ten grondslag. Het is

duidelijk merkbaar dat het lastiger wordt om deze vacatures met externe kandidaten goed te vervullen. Wel kunnen we steeds meer putten uit de eigen kweekvijver. Daaruit halen we zeer talentvolle kandidaten die het vak al doende leren en waaraan een goede interne ondersteuning geboden wordt. Hiermee wordt vorm gegeven aan instroom, doorstroom en uitstroombeleid van personeel. In deze zogenaamde employee journey wordt aangegeven op welke wijze we nieuwe medewerkers welkom heten en wegwijs maken binnen de organisatie. Het gaat hierbij om zaken van een arbeidsvoorwaardengesprek met directie en personeelszaken, tot het aanwijzen van een maatje op de eigen school.

Voor wie coaching nodig heeft wordt een coach aangesteld. De bovenschoolse coach houdt zicht op de startende leerkracht en kan vinger aan de pols houden qua welzijn en ontwikkeling. Daarnaast krijgen de startende leerkrachten (0-3) jaar coaching. Coaching was ook nodig voor de zij- instromers, omdat school het niet altijd kon realiseren vanwege het lerarentekort. Ditzelfde geldt voor de LIO (leerkracht in opleiding). LIO-ers worden door het lerarentekort soms sneller alleen voor de klas gezet dan wenselijk is.

2.3 Huisvesting & facilitaire zaken

Doelen en resultaten

Wij streven naar goede huisvesting voor onze scholen waarbij voldaan wordt aan 'frisse scholen B'; duurzame gebouwen met oog voor CO2 reductie, isolatie en zonnepanelen.

In 2020 is gestart met de renovatie van de 1^e Nassaustraat 5-7, de definitieve locatie voor Vrijeschool Amsterdam West. In dit prachtige pand (van oorsprong een schoolgebouw, maar jarenlang met een andere functie gebruikt) is naast de school ruimte voor BSO/peuteropvang en voorschool. Één verdieping moet nog een definitieve bestemming krijgen, het is de bedoeling dat daar het bestuursbureau haar intrek neemt.

Het gebouw van Vrijeschool Kairos wordt gerenoveerd, bij de voorbereiding van de werkzaamheden kwam naar voren dat naast de reeds geconstateerde problemen ook nog constructiefouten in de gevel bestaan. De aanpak hiervan wordt met de gemeente besproken en leidt mogelijk tot een uitbreiding van de renovatiewerkzaamheden.

De CO2 metingen die in het kader van de coronamaatregelen noodzakelijk waren brachten aan het licht dat de gymzaal van GGS1 aan Hygeaplein niet aan de ventilatie eisen voldoet, om die reden is extra ventilatiemogelijkheid aangebracht waarbij rechtstreeks verse lucht kan worden toegevoerd als daar behoefte aan is. In het najaar en de winter is in een aantal scholen lesgegeven met open ramen en deuren om aan de ventilatie eisen te kunnen voldoen.

In het gebouw van Vrijeschool Parcival hebben een aantal medewerkers regelmatig klachten die in verband gebracht kunnen worden met het binnenklimaat. Samen met de gemeente en de school die ook in dit pand gehuisvest is wordt onderzocht waar dit aan kan liggen.

Toekomstige ontwikkelingen

Waldorf aan de Werf is gestart in een noodgebouw dat voor 1 schooljaar beschikbaar is, begin 2021 moet duidelijk worden wat de volgende locatie zal zijn. Uiteindelijk wordt deze school gehuisvest in een nieuw te bouwen locatie aan de Klaproosweg (oplevering 2025 – 2026).

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen maken al heel lang integraal onderdeel uit van de visie van vrije scholen op hun bedrijfsvoering. Dit komt ondermeer tot uitdrukking in de volgende zaken:

- Natuureducatie is een vast onderdeel in het curriculum om kinderen vertrouwd te maken met de natuur, de schoonheid en de kwetsbaarheid daarvan. De verantwoordelijkheid voor het eigen handelen en de consequenties daarvan maken hier deel van uit.
- Onderhoud van gebouwen wordt zoveel mogelijk met natuurvriendelijke materialen uitgevoerd
- Bij de uitvoering van onderhoud worden zoveel mogelijk duurzame keuzes gemaakt (extra isolatie, led-verlichting, zonnepanelen, etc)
- De ingekochte voeding en ingrediënten is zoveel als mogelijk biologisch
- Ingekochte materialen zijn zoveel als mogelijk van goede en gecontroleerde oorsprong (fairtrade / fsc / etc)

- Afval wordt gescheiden
- Personeelsleden worden gestimuleerd om met fiets (fietsplan) en het OV naar hun werk te komen.

2.4 Financien

Opstellen begroting

De begroting komt bottom up tot stand in overleg tussen de directeuren, controller en de uitvoerend bestuurder en heeft zijn basis in het strategisch beleidsplan en de schoolplannen. Toezichthoudend bestuur, MR-en en GMR zijn betrokken bij de goedkeuring ervan.

Treasury

De stichting hanteert een treasury-statuuut. Het beleid is gericht op een optimaal resultaat door middel van risicoloos beheer en bestaat uit:

- Liquiditeit op korte en midden lange termijn garanderen.
- Optimaliseren van rendement op overtollige liquide middelen.
- Minimaliseren financierings- en betalingskosten
- Beheersen en bewaken van risico's die aan de financiële geldstromen verbonden zijn.
- Er wordt geen gebruik gemaakt van beleggingen of derivaten. Risico op koersverlies wordt gemedend.

In 2020 heeft het vastzetten van het deel van de liquide middelen, waarvan wordt verwacht dat het niet beschikbaar hoeft te zijn, op een duurzame spaarrekening niet veel resultaat gehad door de lage rentestand.

De financiële situatie maakt onderdeel uit van de kwartaalrapportage en stond met duidelijke regelmaat op de agenda van het bestuur, steeds voorbereid in de financiële commissie. Begrotingen, jaarverslag en ouderbijdragen worden daarnaast separaat geagendeerd.

Allocatie van middelen

De bekostiging van de stichting is afhankelijk van het leerlingenaantal en van budgetten die los van het leerlingaantal aan de stichting worden toegekend. Alles wordt daarbij uitgerekend op schoolniveau, maar beschikbaar gesteld op bestuursniveau.

Uitgangspunt voor de verdeling van gelden is:

- De solidariteitsgedachte; vanuit het principe er zijn meerdere scholen binnen het bestuur die wij trachten gelijk te behandelen,
- De continuïteitsgedachte; vanuit het principe dat beleid een proces is en dat ingezette onderwijskundige vernieuwingen langer tijd nodig hebben dan een schooljaar.
- De effectiviteitsgedachte; gezamenlijk maken wij afspraken welke gelden zo effectief en efficiënt mogelijk kunnen worden ingezet,
- De kwaliteitsgedachte; onderwijs moet steeds verbeteren: een schoolteam kan maar met een heel beperkt aantal onderwerpen per jaar bezig zijn, meerdere teams kunnen meerdere onderwerpen tegelijkertijd uitvoeren en overdraagbaar maken aan elkaar. Samen staan we sterk in het belang van goed onderwijs voor de aan onze zorg toevertrouwde leerlingen.

De meeste middelen zijn gekoppeld aan een brinnummer en worden op de betreffende school ingezet. In geval van een dependance worden de middelen op basis van het aantal leerlingen herverdeeld. Middelen die op de totale stichting van toepassing zijn - zoals groeivergoedingen – worden naar rato van de groei per school herverdeeld. Er worden geen rijksmiddelen toegekend aan bovenschools of bestuursbureau, de kosten hiervan worden gealloceerd naar de diverse scholen, de verdeling hiervan is ook weer gebaseerd op leerlingaantallen. Binnen onze stichting moet 'bovenschools' gezien worden als een praktische oplossing voor zaken die op alle scholen betrekking hebben, zoals: kosten administratiekantoor, accountantskosten, (specifieke) inhuur derden etc. De kosten van het bestuursbureau bedroegen in 2020: € 382.676.

Onderwijsachterstandmiddelen

In het najaar is door de scholen van GGS gebruik gemaakt van de subsidieregeleing inhaal en ondersteuningsprogramma's onderwijs 2020-2021 tijdvak 2. In totaal is hierbij € 95.400 euro subsidie ontvangen die vooral is ingezet op individuele begeleiding van leerlingen met een achterstand vanuit de eerste lockdown.

Prestatiebox

Hieronder is het overzicht van de verschillende bestedingscategorien opgenomen

Bestedingscatagorie	Besteed bedrag 2020
Personeel	278.628
Materieel	710
Professionalisering	0
Overig	0

Kasstroom

De kasstroom van de stichting fluctueert per jaar aanzienlijk omdat er allerlei gemeentelijke projecten lopen, zo is de stichting bouwheer bij verschillende renovatieprojecten waarvoor de middelen vooruit van de gemeente ontvangen zijn en er op balansdatum dus veel liquide middelen zijn maar dat hiertegenover verplichtingen staan (kortlopende schulden) ten aanzien van de verschillende aannemers.

2.5 Risico's en risicobeheersing

De belangrijkste risico's die wij onderkennen zijn een grote daling van het aantal leerlingen, negatieve personeelontwikkelingen en aansprakelijkheid vanwege onveilige situaties. Goed management en een goede bedrijfsvoering waarbij continue aandacht wordt besteed aan deze risico's zijn een belangrijke voorwaarde om de mogelijk negatieve effecten van deze risico's te minimaliseren. Ten aanzien van de veiligheid wordt gewerkt met MJO's voor de gebouwen en worden onze speel- en gymtoestellen regelmatig gekeurd zodat zij altijd aan de veiligheidseisen voldoen.

Voor wat betreft de beheersing van de financiële risico's is de kwartaalrapportage uitgebreid waarbij ieder kwartaal een uitgebreide financiële stand van zaken wordt gerapporteerd met toelichting op de afwijkingen. Ook wordt een AO en IC opgesteld. Hierin worden alle relevante processen en de wijze waarop met de de daarbij optredende risico's wordt omgegaan beschreven.

2.6 Coronacrisis

Voor het onderwijs op afstand is er na de eerste lockdown voor gekozen om voor alle scholen MS Teams in te richten zodat de ondersteuning beter kon plaatsvinden. De inrichting is bovenscholings opgepakt en leerkrachten en ondersteuners zijn voorgelicht over het gebruik. Tijdens beide lockdowns zijn tevredenheidsenquetes afgenomen bij ouders om te toetsen of de gekozen oplossingen ook aansluiten op de behoefte van de kinderen. Lessen hieruit zijn vertaald naar de wijze waarop de lessen worden aangeboden. Gedurende beide periodes hebben we de kwetsbare kinderen naar school gehaald voor fysiek onderwijs. Na beide lockdowns zijn alle klassen intensief in beeld gebracht door de leerkracht en de intern begeleider tijdens de klassenbesprekingen. Op basis daarvan is extra inzet en ondersteuning ingezet voor het wegwerken van achterstanden.

Er is veel extra inzet gepleegd voor het organiseren van alle vervangingen door aan corona gerelateerde afwezigheid. Met name de noodopvang zorgde voor veel hoofdbrekens om de bezetting rond te krijgen. Het is niet gelukt alle noodzakelijke vervanging te organiseren vanuit de eigen formatie. Er is gebruik gemaakt van personeel dat niet voldoet aan de eisen van het vervangingsfonds (ongediplomeerd, zzp, etc) zodat dit leidt tot extra kosten. Ook de aanpak van het wegwerken van achterstanden heeft geleid tot extra inhuur, die voor het merendeel gefinancierd kon worden uit de coronasubsidie.

Binnen de teams zijn grote verschillen waar te nemen hoe met de maatregelen wordt omgegaan. Het blijkt ontzettend lastig de maatregelen nauwgezet te blijven volgen. Vooral de beeldscherm-moeheid en de behoefte aan 'echte' gesprekken veroorzaken een neiging om soepel met de regels om te gaan.

Vanuit de ouders is over het algemeen begripvol gereageerd op de wijze waarop met de maatregelen is omgegaan. Toch zijn ook kritische geluiden bij de directeuren binnengekomen van ouders die vanwege het beleid in de knel zijn gekomen met werk of andere verplichtingen en van ouders die het fundamenteel oneens zijn met de door de overheid genomen maatregelen.

Als gemeenschap hebben we ondervonden welk enorm effect het heeft als de dingen die altijd vanzelfsprekend met de hele school en ouders worden gedaan en gevierd ineens niet meer kunnen. Weliswaar hebben we andere vormen ontwikkeld voor het vieren van jaarfeesten, ouderavonden, toneelstukken en opvoeringen maar het gemis aan contact en samen voor de schoolgemeenschap zorgen is enorm. Deze crisis vraagt ook sociaal een enorm uithoudingsvermogen.

3 Verantwoording van de financiën

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingaantallen

	01-10-2019	01-10-2020	01-10-2021	01-10-2022	01-10-2023
Leerlingen telling	1.136	1.193	1.244	1.280	1.313

In deze tellingen is Thula niet meegenomen omdat we hier geen bekostiging voor ontvangen. De verdeling per school is voor de volledigheid hieronder opgenomen.

Telling per	Parcival	Zuid	West	GG52	Kairos	WadW	Totaal
Actueel 1-10-2019	234	365	94	212	231	0	1136
Actueel 1-10-2020	223	351	120	223	230	46	1193
Prognose 1-10-2021	228	328	153	223	230	82	1244
Prognose 1-10-2022	229	302	181	224	230	114	1280
Prognose 1-10-2023	230	277	209	225	230	142	1313

Leerlingen Thula in meerjarenbegroting:	101	130	159	188	217
---	------------	------------	------------	------------	------------

Van de 6 scholen zijn er 2 in opbouw, de groei in het aantal leerlingen, bekostiging en kosten wordt met name daardoor veroorzaakt. Door de groei is ook een kleine verschuiving bij management / directie en overig personeel opgetreden. De groei van Thula vertaald zich vooral in de toename van gedetacheerd personeel.

Aantal FTE

	Actueel	Actueel	Begroting	Begroting	Begroting
Gemiddeld per jaar	2019	2020	2021	2022	2023
Management / directie	4,63	4,56	5,64	5,54	5,64
Onderwijzend personeel	64,15	68,29	68,96	71,33	73,35
Overige personeel	11,41	12,23	12,42	12,56	12,68
	80,19	85,08	87,02	89,43	91,67

3.2 Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

							Verskil verslagjaar	Verskil verslagjaar
	Realisatie	Begroting	Realisatie	Begroting	Begroting	Begroting	t.o.v. begroting	t.o.v. vorig jaar
	2019	2020	2020	2021	2022	2023		
Baten								
Rijksbijdrage	6.470.200	6.413.100	6.932.140	7.227.680	7.484.440	7.696.920	519.040	461.940
Overige overheidsbijdragen	248.070	245.180	307.680	259.020	254.010	258.930	62.500	59.610
Overige baten	616.940	666.640	722.460	741.050	836.260	925.590	55.820	105.520
Totaal baten	7.335.210	7.324.920	7.962.280	8.227.750	8.574.710	8.881.440	637.360	627.070
Lasten								
Personeelslasten	5.886.820	5.894.050	6.631.800	6.771.020	6.976.060	7.234.390	737.750	744.980
Afschrijvingen	125.920	143.880	136.550	152.290	167.130	176.890	-7.330	10.630
Huisvestingslasten	532.060	548.900	557.840	621.350	644.050	642.310	8.940	25.780
Overige lasten	626.670	637.400	669.150	680.380	702.900	729.300	31.750	42.480
Totaal lasten	7.171.470	7.224.230	7.995.340	8.225.040	8.490.140	8.782.890	771.110	823.870
Saldo baten en lasten	163.740	100.690	-33.060	2.710	84.570	98.550	-133.750	-196.800
Financiële baten en lasten	-1.460	-1.400	-3.820	-2.710	-2.720	-2.720	-2.420	-2.360
Resultaat	162.280	99.290	-36.880	0	81.850	95.830	-136.170	-199.160

Verklaring voor de belangrijkste verschillen tussen het resultaat in het verslagjaar (2020) en de begroting.

	Begroting	Realisatie	Verskil	%
OC&W excl. SWV	5.938.920	6.454.610	515.690	108,68%
Samenwerkingsverband	474.180	477.530	3.350	100,71%
Gemeente	245.180	307.680	62.500	125,49%
Overige baten	666.640	722.460	55.820	108,37%
Totaal baten	7.324.920	7.962.280	637.360	108,70%
Personele lasten	5.894.050	6.631.800	737.750	112,52%
Afschrijvingen	143.880	136.550	-7.330	94,91%
Huisvestingslasten	548.900	557.840	8.940	101,63%
Overige lasten	637.400	669.150	31.750	104,98%
	7.224.230	7.995.340	771.110	110,67%
Ontvangen rente	0	0	0	n.v.t.
Bankkosten	1.400	3.820	-2.420	272,86%
Totaal financiële baten en lasten	-1.400	-3.820	-2.420	272,86%
Resultaat	99.290	-36.880	-136.170	n.v.t.

Algemene opmerkingen

- Bij het opmaken van de begroting is uitgegaan van de bekostigingsvergoedingen en salarissen van hetgeen er op dat moment bekend was, er vonden geen indexeringen plaats.
- Bij het opmaken van de begroting 2020 is er geen rekening gehouden dat in de loop van 2020 gestart zou worden met een dependance (Waldorf a/d Werf) onderdeel van de 09DD.
- Het resultaat 2020 van Waldorf a/d Werf bedraagt - € 59.000

Samenvatting subsidies OC&W

	Begroting	Realisatie	Verschil
831100 Normvergoeding personeel OCW	4.005.052	4.188.845	183.793
831110 Normvergoeding personeel OCW p&a	882.678	911.773	29.095
831135 Normvergoeding onderwijsachterstand	3.875	4.144	269
831140 Normvergoeding prestatiebox	217.805	225.820	8.015
831150 Normvergoeding materieel OCW	829.510	829.076	-434
831102 Normvergoeding personeel OCW groei	0	205.035	205.035
831170 Normvergoeding materieel OCW groei	0	33.348	33.348
831190 Normvergoeding studieverlof	0	16.061	16.061
831230 Overige subsidie geoormerkt	0	26.267	26.267
831240 Overige subsidies niet geoormerkt	0	14.241	14.241
	5.938.920	6.454.610	515.690

Opmerkingen subsidies OC&W

- De reguliere vergoedingen OC&W vallen hoger uit door o.a. bijstelling Lumpsum vergoeding personeel voor de compensatie van de aanpassing van de CAO. In schooljaar 2019/2020 met + € 112.082 en een verhoging van de vergoeding 2020/2021 met + € 109.090
- In de begroting 2020 was er geen rekening gehouden met een groeivergoeding welk in 2020 € 205.035 bedroeg en een materiele vergoeding € 33.348 hetgeen een totaal maakt van € 238.383. Van dit bedrag is € 70.035 ten gunste van Waldorf aan de Werf geboekt.
- Subsidie studieverlof + € 16.061 aanvraag ingediend nadat de begroting 2020 was opgemaakt.
- Overige subsidies geoormerkt + € 26.267 betreft de vrijval subsidie zij-instromers.
- Overige subsidies niet geoormerkt + € 14.241 betreffen de in 2020 gemaakte kosten tlv subsidie Inhaalprogramma rekenen en taal (coronasubsidie).

Samenwerkingsverband

- Extra subsidie ontvangen (+3.350) inzake impuls gelden HB.

Gemeente (+ 62.500)

- Vergoeding gymnastiekruimte + € 10.780
- Vrijval Amsterdamse toeslag kosten 2020 € 26.673
- Vrijval subsidie 1e inrichting + ca. € 25.000

Overige baten (+ 55.820)

- Verhuur ruimtes aan derden + € 8.070 hoger door opstelling nieuwe verhuurcontracten.
- Detachering + € 20.450 komt voornamelijk doordat de loonkosten van Thula in 2020 hoger uitvielen dan begroot, deze kosten worden een op een doorberekend aan StalJ.
- Schenking + € 60.000 is een schenking door een ouder ivm de oprichting van de dependance.
- Ouderbijdrage +/- € 80.480, deze bleven in 2020 erg achter, voornamelijk doordat ouders minder bijdroegen in verband met corona. Ook is met ingang van het schooljaar 2020/2021 de wijze van inning veranderd en wordt een deel van de leermiddelen niet meer aan de ouderverenigingen doorbelast.
- Overige baten + € 47.780. Bestaat uit meerdere posten, de belangrijkste zijn: Vergoeding proceskosten + € 1.974, bijdrage SOL + € 19.100, tegemoetkoming belastingdienst inzake WLT + € 2.605, vervangingsfonds bonus 2019/2020 + € 8,628, verzekering inzake waterschade + € 3.723, vrijval reservering accountantskosten + € 9.639.

Personele lasten (+ 737.750)

Lonen en salarissen +/- uitkeringen: + 647.820, de significante overschrijding wordt veroorzaakt door verschillende factoren:

- In 2019 is er (de extra bekostiging ontvangen in december 2019) een bestemmingsreserve voor loonkosten opgenomen van € 108.080 welke in 2020 is vrijgevallen.

Gevolgen cao eind 2019			
Eenmalige uitkering (1/3e sal.)		120.000	
Nom. Uitkering		100.000	
Structurele salarisverhoging 4,5%, in de begroting + 2%		144.000	
			364.000
Loonkosten Waldorf a/d Werf			112.000
Hogere loonkosten Thula			18.000
Loonkosten Amsterdamse toeslag			26.700
Extra uitkering 13e periode 2020			37.500
Geboekt tgv VVF echter niet declarabel			26.000
Feitelijk verschil begroting / realisatie			63.620
			647.820

Overige personele lasten + 89.930

- Reiskosten woon-werk/ dienstreizen + € 26.736
- Bij het opmaken van de begroting bleek dat de reiskosten niet goed verwerkt werden in de begrotingsapp, en is er derhalve in de begroting 2020 een bedrag van € 24.000 bij overige personeelslasten.
- Verhuiskostenvergoedingen + 18.710, hiermee is bij het opstellen van de begroting geen rekening gehouden.
- personeel niet in loondienst + 93.630. Dit wordt deels veroorzaakt doordat (algemeen bekend) het erg moeilijk is vervangingen te vinden bij absentie van leraren (lerarentekort). Omdat we dit niet met eigen mensen op konden vangen is er gebruik gemaakt van externe bureaus welk niet gedeclareerd konden worden bij het Vervangingsfonds (€ 40.000). Enkele specifieke verschillen: Inhuur extra personeel t.b.v. inhaalprogramma achterstand rekenen en taal € 14.241 / Inhuur t.b.v. Waldorf aan de Werf € 20.000 / Inhuur directieondersteuning Parcival € 15.700

Vrijwilligersvergoedingen -/- € 2.720

Door corona is er minder aan uitgegeven.

Onderzoeken/Begeleidingsdienst -/- € 24.390.

Door corona zijn er in 2020 minder uren besteed dan begroot.

Dotatie voorziening jubilea -/- € 11.200

In 2020 is de berekeningsmethodiek gewijzigd waardoor er een positief verschil ontstaan is.

Scholing + € 8.560

Wordt voornamelijk veroorzaakt door scholing zij-instromers waarvoor subsidie ontvangst van O&W.

Arbo-dienstverlening + € 6.310

Doordat er veel meer ziekte was gedurende 2020 zijn deze kosten behoorlijk toegenomen.

Re-integratie + € 13.610

Enkele langdurige trajecten waarvoor niets opgenomen was in de begroting.

Overige personeelskosten -/- € 40.340

Enkele grote afwijkingen: zie eerdere opmerking over reiskosten -/- € 24.000, premie VVF april 2020 hoefde niet afgedragen te worden -/- € 19.545, verrekening uitkeringskosten + € 13.960, de kantinekosten zijn op deze post begroot maar in de jaarrekening opgenomen onder huishoudelijke uitgaven + € 10.000.

Afschrijvingen -/- €7.330

Door corona zijn diverse investeringen doorgeschoven.

Huisvestingslasten

Door corona en het sluiten van de scholen is er minder uitgegeven aan onderhoud, maar door de toegenomen kosten van schoonmaak en schoonmaakmiddelen komen we toch iets boven de begroting uit.

Overige lasten + €31.750

Administratie en beheerslasten + € 7.690 wordt voornamelijk veroorzaakt door extra juridische ondersteuning voor het uit laten zoeken van de consequenties van de gewijzigde policy van de gemeente Amsterdam inzake de maximering van de ouderbijdrage.

Inventaris en apparatuur -/- € 6.460

Soms geboekt onder inhuur derden.

Financiële lasten + € 2.420

Is veroorzaakt doordat de ING in de loop van 2020 begonnen is met een negatieve rente bij grotere tegoeden.

Overig + € 30.520

Voornaamste verschillen: Huishoudelijk uitgaven zie overige personeelskosten + € 10.000 waardoor er een feitelijke overschrijding is van + € 22.680, is een aandachtspunt voor de komende jaren.

Verslagjaar ten opzichte van 2019

Wat betreft de verschillen tussen het resultaat verslagjaar t.o.v. vorig jaar: -/- 199.160. Deze verschillen zijn nagenoeg gelijk aan de verschillen t.o.v. de begroting met uitzondering van de extra subsidie ontvangen in 2019 waarvoor een bestemmingreserve gevormd is -/- 108.080 en het in 2020 negatieve resultaat van Waldorf aan de Werf -/- 59.000.

Belangrijkste toekomstige ontwikkelingen in de meerjarenbegroting:

Prognose leerlingaantallen de komende jaren excl. Thula:

Telling per	Parcival	Zuid	West	GG52	Kairos	WadW	Totaal
Actueel 1-10-2019	234	365	94	212	231	0	1136
Actueel 1-10-2020	223	351	120	223	230	46	1193
Prognose 1-10-2021	228	328	153	223	230	82	1244
Prognose 1-10-2022	229	302	181	224	230	114	1280
Prognose 1-10-2023	230	277	209	225	230	142	1313

- Door de groei van het aantal leerlingen groeit de formatie ook.
- Versterken van de organisatie met name door uitbreiding van het bestuursbureau.
- In de begrotingen is er jaarlijks een bedrag opgenomen voor nieuwe ontwikkelingen van € 50.000.

Balans in meerjarig perspectief

	Realisatie 2019	Realisatie 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
Vaste activa					
Immateriële vaste activa	0	0	0	0	0
Materiële vaste activa	662.150	705.060	759.480	709.850	654.460
Financiële vaste activa	0		0	0	0
Totale vaste activa	662.150	705.060	759.480	709.850	654.460
<i>Waarvan gebouwen en terreinen</i>	<i>151.920</i>	<i>125.480</i>	<i>141.794</i>	<i>114.214</i>	<i>90.659</i>
Vlottende activa					
Vorderingen	451.730	744.920	525.000	550.000	575.000
Effecten	0	0	0	0	0
Liquide middelen	1.258.060	2.546.930	536.144	731.497	887.893
Totaal vlottende activa	1.709.790	3.291.850	1.061.144	1.281.497	1.462.893
Totaal activa	2.371.940	3.996.910	1.820.624	1.991.347	2.117.353

	Realisatie	Realisatie	Begroting	Begroting	Begroting
	2019	2020	2021	2022	2023
Eigen vermogen					
Algemene reserve	209.360	334.260	334.260	414.110	509.940
Bestemmingsreserve publiek	108.080	0	0	0	0
Bestemmingsreserve privaat	293.640	239.940	239.940	239.940	239.940
Totaal vermogen	611.080	574.200	574.200	654.050	749.880
Voorzieningen					
Voorziening onderhoud	230.370	182.290	238.190	334.490	340.790
Overige voorzieningen	62.230	59.970	58.300	59.910	61.410
Totaal voorzieningen	292.600	242.260	296.490	394.400	402.200
Schulden					
Langlopende schulden	0	0	0	0	0
Kortlopende schulden	1.468.260	3.182.450	949.934	942.897	965.273
	1.468.260	3.182.450	949.934	942.897	965.273
Totaal passiva	2.371.940	3.998.910	1.820.624	1.991.347	2.117.353

Toelichting op de balans

Behoudens een vordering op of een schuld aan de gemeente inzake renovatie- en andere projecten verwachten we geen grote afwijkingen in vergelijking met voorgaande jaren. Met name in 2020 is er een aanzienlijke schuld aan de gemeente inzake de renovatie van het gebouw aan de 1e Nassaustraat, welk project in 2021 afgerond wordt. Er zijn aanzienlijke voorschotten ontvangen welk in 2021 uitgegeven zijn/worden. In 2021 ontstaat er hiervoor een vordering omdat de laatste 5% betaald wordt als de verantwoording is ingediend.

3.3 Financiële positie

Kengetallen

	Realisatie	Realisatie	Begroting	Begroting	Begroting
	2019	2020	2021	2022	2023
Liquiditeit	1,16	1,03	1,12	1,36	1,52
(vlottende activa/kortlopende schulden)					
Solvabiliteit 1	25,76	14,36	31,54	32,84	35,42
(eigen vermogen (excl. Voorzieningen) / totaal passiva * 100%)					
Solvabiliteit 2	38,10	20,42	47,82	52,65	54,41
(eigen vermogen (incl. Voorzieningen) / totaal passiva * 100%)					
Rentabiliteit	2,21	-0,46	0,00	0,95	1,08
(saldo gewone bedrijfsvoering / totale baten * 100%)					
Weerstandsvermogen	-0,79	-1,89	-2,56	-0,75	1,24
(eigen vermogen +/- materiële vaste activa) / totale rijksbijdragen * 100%					
Personele lasten / totale lasten	82,09%	82,95%	82,32%	82,17%	82,37%
Materiële lasten / totale lasten	17,91%	17,05%	17,68%	17,83%	17,63%
Kapitalisatiefactor	30,27	48,62	20,40	21,89	22,82
(balanstotaal +/- bw geb&terr) / (totaal baten + fin.baten) * 100%					

Reservepositie

De reservepositie is nog niet helemaal op niveau, de komende jaren zal de reservepositie van het stichtingsbestuur en de voorziening voor de uitvoering van groot onderhoud verder versterkt worden.

Bijlage 1

Verslag Intern Toezicht

Hoe ziet toezicht er uit als je in 2020 de scholen niet meer kunt bezoeken, als bijeenkomsten en vergaderingen via het scherm gaan en informele gesprekken in de gang of op het schoolplein niet meer plaatsvinden? Als er geen seizoensfeesten of toneelstukken meer zijn om te bezoeken die de Vrije School juist zo kenmerken. Wanneer je ouders, leerkrachten en kinderen niet meer in de ogen kunt kijken. In een woord is dat afstandelijk. Maar ondanks dit gemis kunnen we 2020 op een aantal punten zeer succesvol noemen.

Allereerst zijn de scholen met hulp en inzet van directeuren, leerkrachten en ouders met de nodige aanpassingen doorgegaan. En dat is een enorme prestatie. Er zijn online lessen gestart, back-ups geregeld bij uitval, en met z'n allen hebben we er het beste van gemaakt. Diep respect voor iedereen die zich hiervoor heeft ingezet. Dank voor zoveel flexibiliteit.

Verder hebben we in 2020 een nieuwe uitvoerend bestuurder geworven. Erik Saal heeft het overgenomen van Bart Hurkxkens die met pensioen ging. We zijn erg blij met zijn komst. Erik heeft als opdracht om samen met betrokkenen sturing te geven aan de toekomst van de organisatie vanuit een gezamenlijke, inspirerende visie op leren en onderwijzen. Voor de eerste jaren zal, na een enorme groei in scholen van de afgelopen jaren, de nadruk liggen op een stabiele bedrijfsvoering, het laten groeien van de dependances naar volwaardige scholen en het versterken van een professionele cultuur. We zijn dan ook blij dat er snel na zijn aantreden een betrokken GMR is geïnstalleerd die zichtbaar een actieve bijdrage levert aan het toezicht. Verder is er gestart met een nieuw format voor de kwartaalrapportage waarbij gerapporteerd wordt over de kwaliteit van onderwijs en de onderwijsorganisatie. De invulling van vacatures zijn in de meeste gevallen soepel verlopen. Alles bij elkaar reden om terug te kijken op een duidelijk versteviging van de scholen.

Onze scholen willen midden in de maatschappij staan en Vrije School onderwijs aanbieden aan ieder kind in Amstelveen en Amsterdam en omgeving die dat wil. Het is daarom fantastisch dat de school Waldorf aan de Werf, die gestart is vanuit een ouderinitiatief, het afgelopen jaar aangesloten is bij onze stichting. Waldorf aan de Werf is een nieuwe interculturele basisschool in Amsterdam Noord. Het is een plek waar elk kind zich veilig en gezien voelt en waar inclusief denken centraal staat. Met de ontwikkelingen in 2020 staan we er als Vrije Scholen flexibeler, steviger en inclusiever voor en dat is voor dit bijzondere jaar een hele prestatie.

Het bestuur werkte verder volgens de Code Goed Bestuur van de PO-raad. Het hanteert voor het toezicht een Toetsingskader, geactualiseerd op 13 maart 2019, met daarin kwalitatieve en kwantitatieve toetsingscriteria. Het bestuur ziet erop toe dat de Uitvoerend Bestuurder in overeenstemming met de wet en code handelt en dat middelen rechtmatig worden verworven en rechtmatig en doelmatig worden besteed. Het Bestuur heeft de formele governance eisen uitgewerkt in statuten en reglementen. Deze zijn openbaar via de website van de stichting. In de statuten is omschreven welke bestuursbesluiten de goedkeuring van het Algemeen Bestuur behoeven (zoals het goedkeuren van de begroting, jaarrekening en het bestuursverslag) en welke besluiten tot de eigenstandige bevoegdheid van het Algemeen Bestuur behoren (zoals benoeming van de externe accountant). Het strategisch meerjarenplan is in 2020 in concept gereed gekomen en zal in 2021 definitief worden vastgesteld.

Het bestuur vergadert jaarlijks minimaal zeven keer (in 2020 veelal online), houdt indien nodig aanvullende overleggen en evalueert jaarlijks zijn functioneren volgens een vast evaluatiemodel. Het toezichthoudend bestuur heeft een jaarlijks functionerings- en beoordelingsgesprek gevoerd met de uitvoerend bestuurder. Om de relatie met de scholen vorm te geven bezoeken de bestuursleden normaal jaarlijks in diverse samenstellingen overdag de scholen, wonen zij een Nieuwjaarslezing bij voor de schoolgemeenschap en organiseren zij inhoudelijke en beleids-verdiepende 'Benen op Tafel' ontmoetingen met de directies van alle locaties. Helaas heeft dat zich in 2020 beperkt tot een on-line ontmoeting met de directeuren en een fysieke bijeenkomst die beiden in het teken stonden van informeel ontmoeten.

Bijlage 2 Jaarverslag GMR

In 2020 heeft de GMR van de Stichting Geert Groote Scholen twee vergaderingen gehad.

In de GMR van de Stichting Geert Groote Scholen zitten:

GG51: Roselein Maarleveld (leerkracht) en Douwe van Riet (ouder)

GG52: Yvette van Eerten (leerkracht) en Georg Wiechert (ouder)

VSAW: Anna Schellekens (leerkracht) en Mara Joustra (ouder)

Parcival: Stefica Majhen (leerkracht) en Simone van Dijk (ouder)

Kairos: Krijn Overgaauw (leerkracht) en Elianne in het Veld (ouder)

Bestuurder: Erik Saal

Notulist: Linda de Gooijer

Voorzitter: Mara Joustra

In de eerste vergadering hebben we het medezeggenschapsreglement en het huishoudelijk reglement vastgesteld. We spraken af dat formele benoemingen van de posities binnen de GMR later zouden volgen. Daarnaast maakten we afspraken over de wijze van vergaderen en de aanwezigheid van de bestuurder daarbij. Ook kwam de onderwerpen matrix aan de orde.

Punten die bij deze vergaderingen aan bod kwamen waren:

1. Het strategisch beleidsplan 2020-2024.

Dit beleidsplan was nog opgesteld door de vorige bestuurder en het leek de GMR beter om te werken met een beleidsplan dat door de huidige bestuurder is opgesteld. We maakten de afspraak dat er over 3 á 4 maanden een nieuwe versie zou komen.

2. Inspectiebezoek

De bestuurder informeerde de GMR over het komende inspectiebezoek, daar is een voorbereiding voor gepland, zowel voor de proefinspectie als de uiteindelijke inspectie.

Inmiddels is ivm Covid-19 het inspectiebezoek uitgesteld.

3. Functiehandboek

Dit is besproken en op het advies van de GMR nogmaals aangepast.

4. Jaarverslag 2019

Dit verslag namen we ter kennisgeving.

5. Vraag van de Burgemeester Amersfoordtschool

Vanuit een ouderinitiatief kwam een verzoek aan onze stichting om de Burgemeester Amersfoordtschool over te nemen.

Zowel bestuurder als de GMR leek het beter niet aan dit verzoek te voldoen.

6. Covid-19

Een terugkerend thema was Covid-19. We hadden goed overleg over de landelijke maatregelen en hoe die uit te voeren op onze scholen

7. Jaarkalender

De wens bestond om een jaarkalender te hebben waarop onderwerpen staan voor de GMR die op een vast moment in het jaar passeren. De structuur en kalender hiervoor worden uitgewerkt door de GMR.



Geert Groote school I

De vrijeschool streeft naar een ontwikkeling van alle verschillende kwaliteiten en talenten van het kind. Daarom wordt naast de intellectuele of cognitieve ontwikkeling, ook de emotionele, sociale en kunstzinnige vorming gestimuleerd. We streven naar een harmonie tussen hoofd (denken), hart (voelen) en handen (scheppen). In de praktijk betekent dit dat behalve de gewone vakken als rekenen, taal en lezen, er een groot aanbod is van kunstzinnig en ambachtelijk onderwijs, met vakken als schilderen, muziek, toneel, natuur en techniek, handvaardigheid, gymnastiek en eurytmie (bewegingskunst). Zo bieden we kwalitatief hoog onderwijs met meerwaarde. Op de Geert Groote School 1 is de leerstof een middel om tot ontwikkeling van de individuele leerling te komen. Zowel op het intellectuele vlak als op het gebied van de kunstzinnige, praktische en motorische ontwikkeling. Gedurende de schoolperiode wordt het kind gestimuleerd zijn kwaliteiten verder te ontwikkelen. Aan het eind van de basisschool voldoet het kind aan de kerndoelen van het basisonderwijs. Dit proberen we te bereiken door ons onderwijs aan te laten sluiten op de actuele ontwikkeling van het kind, de klas en de samenleving. In ons dagelijks functioneren laten wij ons leiden door onze kernwaarden: Wij werken vanuit het antroposofisch mensbeeld / Kinderen beschouwen we als individuen die met een eigen doel op de wereld komen / De inrichting van het onderwijs is kunstzinnig van aard / Ons onderwijs gaat uit van de mens als materieel, sociaal en spiritueel wezen / We werken in een professionele leercultuur / Kinderen leren in enthousiasme

Onderwijsinhoud

Doelen en resultaten

In ons jaarplan staan de volgende ontwikkelpunten/ambities beschreven:

Borgen van het vrijeschoolonderwijs; Scholing en onderhoud klassenmanagement.

Op de studiedag van 17 augustus 2020 stond het vrijeschoolonderwijs centraal. Gedurende het schooljaar wordt daarnaast in de PV aandacht besteedt aan het vrijeschoolonderwijs en is er ruimte voor uitwisseling. De tweede studiedag zou in het teken staan van klassenmanagement en differentiëren in de klassen. Deze studiedag is i.v.m. de lockdown niet doorgegaan, het team heeft zich voorbereid op het aankomend inspectiebezoek.

Klassenbezoeken door intern begeleider zijn gericht op klassenmanagement en differentiatie. De schoolleider is in de klassenbezoeken en daaropvolgend functioneringsgesprek expliciet ingegaan op het klassenmanagement en differentiëren door de leerkracht.

De begeleiding borgen in de schoolorganisatie, Prioriteit geven aan begeleiding

De afgelopen twee schooljaren zijn veel startende leerkrachten en zij-instromers gestart op de Geert Groote School 1. Begeleiding startende leerkrachten is vereist om de mensen zo goed mogelijk te begeleiden. Alle starters krijgen een individueel begeleidingstraject; starters vormen samen een groep waarin kennis en ervaringen worden uitgewisseld, er ruimte is voor intervisie en waarin klassenobservaties worden besproken. De begeleider startende leerkrachten werkt aan het inductiebeleid. Regelmatig vindt er afstemming plaats met directie.

Borgen van het veiligheidsplan

Het schoolveiligheidsplan is geëvalueerd en geoptimaliseerd en is begin schooljaar 2020 met het team besproken en wordt voorgelegd aan de MR. Borgen van de Regenboogtraining (alle leerkrachten geschoold, en vast onderdeel van curriculum;

Passend onderwijs

Drie startende leerkrachten volgden dit jaar de Regenboogtraining. Twee klassen volgden de Regenboog i.v.m. sociaal emotionele dynamiek in de groep. Twee leerkrachten volgen de licentiehouder training van Regenboog.

Wij zetten de remedial teachers actief in bij de vormgeving van het passend onderwijs binnen onze school. Dit gebeurt door middel van het aanbieden van RT, begeleiding eigen leerlijnen en een plusklas. De IB'er en de RT'ers geven deze ondersteuning vorm met elkaar en er is regelmatig onderling overleg over hoe het met de leerlingen gaat.

De IB'er onderhoudt een groot netwerk met collega IB'ers uit de stad, de verschillende zorgaanbieders, het OKT/GGD en het Samenwerkingsverband. Ook neemt zij actief deel aan o.a. klankbordgroepen die vanuit het SWV georganiseerd worden. Dit alles ter ondersteuning van het Passend onderwijs. Waar nodig, worden externe partijen betrokken in de ondersteuning van ons onderwijs. De IB'er speelt een actieve rol in het onderhouden van het contact met deze externen en de inzet van de externe expertise.

Er is binnen onze school veel mogelijk. Wij kijken per leerling wat er nodig is om dit kind te ondersteunen in zijn/haar ontwikkeling. Dit kan om relatief kleine dingen gaan, maar we hebben bijvoorbeeld ook een ernstig lichamelijk gehandicapte leerling (RET syndroom) bij ons op school. Zij geniet ons onderwijs onder begeleiding van een PGB'er.

Aanschaf nieuwe rekenmethode

De werkgroep rekenen heeft zich gebogen over de nieuwe rekenmethode, dit doel is door de schoolsluiting en corona gedeeltelijk gerealiseerd. In februari staan nieuwe bijeenkomsten gepland. Het streven is om de keuze voor het nieuwe schooljaar te maken.

Ontwikkelen van leerlijn seksuele ontwikkeling

De directie en IB binnen de stichting hebben een start gemaakt met het opzetten van een leerlijn. Het uitzetten binnen het team is nog onvoldoende gedaan. Voornemen is om dit voor te leggen aan de werkgroepen ICT en Seksuele ontwikkeling.

Organisatie

Doelen en resultaten

De begeleiding van de nieuwe leerkrachten is in september gestart. Nieuwe leerkrachten kregen een maatje toegewezen die hen in het praktische werk begeleidt. Het maatje is een vraagbaken voor alle praktische vragen. Daarnaast hebben we een coach op school die nieuwe leerkrachten begeleidt op het welzijnsvlak: hoe blijf ik gezond in dit vak als leerkracht? Hoe geef ik mijn grenzen aan? Hoe neem ik mijzelf mee in de klas in? Welke persoonlijke ontwikkelpunten heb ik in het ambacht van leerkracht?

Intervisie is gestart over Vrije School pedagogie. 4 momenten in het jaar komen de nieuwe leerkrachten bij elkaar voor een verdieping in de achtergronden van de Vrije School pedagogie. Dit wordt verzorgd door een leerkracht;

De L11 specialisten hebben een opdracht om nieuwe leerkrachten te begeleiden/op te leiden in hun specialisme. De interne begeleider zorgt voor de didactische begeleiding in de klas en werkt met de leerkrachten aan de startbekwaamheidsfase. Alle starters krijgen een individueel begeleidingstraject; starters vormen samen een groep waarin kennis en ervaringen worden uitgewisseld. Er vindt elke 3 weken overleg en afstemming plaats tussen directie en de begeleider startende leerkrachten, hierin wordt de voortgang van de begeleiding en de ontwikkeling van de startende leerkrachten besproken.

Inzet werkdrukgeden

Er is in november en december extra ondersteuning geboden in de klassen 2 en 3. Begeleiding van extra groepjes plusonderwijs, om leerkracht te ondersteunen bij het differentiëren. Handwerklessen en Duitse les werden gegeven in de klassen 2. In de klassen 6 is extra inzet gepleegd bij de begeleiding van de lessen begrijpend lezen. In klas 1 is een onderwijsassistent ingezet om de leerkracht te ondersteunen. Het is een grote groep, met 30 kinderen. Bij de kleuters is een dag ondersteuning ingezet, tijdens de middagklas en de pauze is verzorgd voor de kleuterleerkrachten. In augustus is een werkverdelingsplan met het team opgesteld. Hierin zijn de schooltaken in goed overleg verdeeld en zijn er afspraken gemaakt over de pauzemomenten van leerkrachten. De wensen met betrekking tot de inzet van werkdrukgeden zijn met het team besproken.

Communicatie

Ouders

Dit schooljaar zijn er 3 contactoverleggen geweest, 1 fysieke ontmoeting en 2 online, de directie en conciërge zijn aanwezig geweest bij de overleggen. Aan de orde kwamen o.a. de vieringen van de jaarfeesten in coronatijd, inzet hulp van ouders, de aanpak van bibliotheek etc..

Middels enquête en contactouderavond is het aanbod thuisonderwijs geëvalueerd. De evaluatiepunten zijn besproken in de teamvergadering en ons onderwijs hebben wij hierop waar mogelijk aangepast. Via de wekelijkse nieuwsbrief worden ouders geïnformeerd over de dagelijkse gang van zaken en jaarfeesten binnen de school.

MR

De MR heeft in het schooljaar 2019-2020 zes keer vergaderd. Voorafgaand aan een vergadering werden door de schooldirecteur (concept)stukken en agendapunten aan de MR gestuurd. Deze werden besproken, geëvalueerd en waar nodig van opmerkingen voorzien. Er is een matrix vastgesteld met daarop de agendapunten en bijbehorende stukken. Aan de orde kwamen o.a. de jaaragenda, jaarplan, verantwoording ouderbijdrage, formatieplan, schoolveiligheid, werkverdelingsplan, maatregelen i.v.m. corona en het schoolveiligheidsplan.

Team

Het team vergaderde elke week online. Veel onderwerpen gingen over operationele zaken door lockdown en aangepaste versies van de jaarfeesten. Er is meer behoefte aan verdieping en ontwikkeling binnen het team. Ook de wens om fysiek samen te komen blijft groot. We zoeken samen naar vormen om toch verbinding te houden, als de maatregelen het toelaten, vergaderen wij zo veel mogelijk in kleine groepen. Ook is een alternatieve vergadering georganiseerd. Leerkrachten maakten in duo's een wandeling om elkaar te ontmoeten en zaken omtrent het thuisonderwijs te bespreken. Het schooljaar is gestart

met een studiedag met als thema 'hernieuwde verbinding', het team kon fysiek aanwezig zijn in de orde zaal. Gezamenlijk hebben we gewerkt aan wat ons bindt in het Vrije School onderwijs. Via de binnenkrant worden zaken die spelen in de school gecommuniceerd.

Financiën

De ouderbijdrage is dit schooljaar teruggebracht naar max. 225 euro. Uitvoerend bestuurder en directie hebben overlegd met de MR. Het vrijeschoolonderwijs kan zonder extra middelen niet worden vormgegeven naast de reguliere middelen, daarom is gekozen voor een constructie in de vorm van een steunschenking door ouders. De constructie hiervoor wordt opgezet. Directie legt het bestedingsplan voor aan de MR voor jaarlijks terugkerende uitgaven. Met instemming van de MR wordt de inzet van de schenkingen bepaald.

Toekomst

De toekomst staat gedeeltelijk in het teken van de gevolgen van de lockdown. We zullen ons richten op het welbevinden en op de leerontwikkeling van onze kinderen. De komende periode gebruiken we om hernieuwde verbinding te creëren in de klassen en brengen we eventuele achterstanden in kaart. Leerkrachten en remedial teachers worden extra ingezet om kinderen te begeleiden en de leerkrachten te ondersteunen in de klas.

De ambitie ons als team te ontwikkelen in klassenmanagement en differentiëren zal verder worden opgepakt tijdens klassenbezoeken en studiedagen. Een werkgroep rekenen buigt zich over de aanschaf van een nieuwe rekenmethode, die beter aansluit bij onze leerlingpopulatie en ons onderwijsaanbod.

De afgelopen periode is er in de pedagogische vergadering veel aandacht gegaan naar de organisatie van ons onderwijs in de coronatijd. De wens van het team is om meer verbinding te voelen met elkaar en gezamenlijk te kunnen werken aan onze onderwijsontwikkeling. We starten daarom in februari met een hernieuwde vergaderstructuur, waarin er naast de plenaire pedagogische vergadering, ruimte is voor fysieke bijeenkomsten in een kleine groep. Hierin is ruimte voor verbinding van teamleden en tijd voor de kinderbespreking en ontwikkeling op het gebied van menskunde.

De grootste uitdaging in 2020 was om stabiliteit te brengen in het team en directie. Het team bestaat uit veel beginnende leerkrachten. In de eerste maanden van 2020 heeft de school gefunctioneerd zonder intern begeleider en directeur. Vanaf maart 2020 is er een nieuwe intern begeleider gestart (0,8 fte) en een nieuwe directeur (1,0 fte).

Onderwijsinhoud

In het jaar 2020 zijn we als school ingezet op

- Klassenniveau en aanpak inzichtelijk maken op de vakgebieden taal/lezen, spelling, rekenen en sociaal emotionele ontwikkeling
- Gedifferentieerd lesaanbod
- Klassenmanagement
- Vroegtijdige signalering
- RT

Passend onderwijs

In het kader van Passend Onderwijs is er voor de Geert Groote School 2 een ondersteuningsprofiel opgesteld in het najaar van 2020. In een ondersteuningsprofiel staat waartoe een school in staat is bij het leveren van goed onderwijs aan leerlingen. De school geeft aan welke leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften kunnen worden opgevangen. Het ondersteuningsprofiel 2020-2021 is een vertrekpunt voor de Geert Groote School 2. Het brengt in beeld waar de school mogelijkheden heeft en waar zij ontwikkelpunten heeft.

Organisatie

- In schooljaar 2019-2020 is er een plek vacant in de personeelsgeleding van de MR. Twee medewerkers meldden zich aan waardoor een verkiezing is uitgezet.
- Er waren capaciteitsproblemen binnen BSO Lotus, die gebruik maakt van verschillende ruimtes in de school, uitbreiding was noodzakelijk. De aanvraag voor een omgevingsvergunning loopt nog (verleend in 2020).
- Voorgaand schooljaar is een aanvraag gedaan om het schoolplein te reviseren in het kader van de Amsterdamse Impuls Schoolpleinen (AIS). Deze aanvraag is gehonoreerd en tot uitvoering gebracht eind 2020.
- Er is een aanvraag gedaan om de brandmeld- en alarminstallatie te vervangen. Deze aanvraag is (febr. 2020) gehonoreerd en tot uitvoering gebracht december 2020.
- In het kader van de Gezonde scholen draagt de gemeente Amsterdam substantieel bij aan het upgraden van het ventilatiesysteem in de school. In 2019 is er veel onderzoek geweest, de realisatie heeft in 2020 plaatsgevonden.

Personeel

- In 2019 was de teamscholing gericht op: kwalificatie leerkrachten *Train de trainer* (Regenboog, programma sociaal/emotionele ontwikkeling) en op kwalificatie start en vervolg *Zo Leren Kinderen Lezen en Spellen* (ZLKLS). Tevens heeft er scholing plaatsgevonden op het gebied van het werken met leerlijnen in ParnasSys (kleuterleidsters en leerkrachten 1 t/m 6). Er is een begin gemaakt met het aanbieden van een curriculum Wetenschap & Techniek (kleuterklas 5K en klas 6).

Communicatie

Interne communicatie tussen schoolleider en team verliep via een wekelijkse interne memo. Daarnaast vond er formele uitwisseling plaats tijdens de wekelijkse vergaderingen en individuele gesprekken tussen het team en de schoolleider. Daarnaast hielden de leerkrachten gesprekken met de intern begeleider op leerkrachtniveau, klassenniveau en leerlingniveau. De schoolleider en intern begeleider hebben een wekelijkse vaste afspraak om de schoolzaken door te nemen en hier vervolg aan te geven.

Externe communicatie vindt plaats d.m.v. de weekbrief. Hierin worden ouders wekelijks op de hoogte gesteld van belangrijke schoolinformatie en het reilen en zeilen van de school. Per mail communiceren met ouders is een aandachtspunt. Iedere klas had een tweetal contactouders. Zij spraken eenmaal per 6 weken met de schoolleider. In eerste instantie over praktische zaken. Soms werd ook (nieuw) beleid toegelicht.

Financiën

Het resultaat over 2019 was ca 74k, wat 32k hoger is dan begroot (42k). Er is geïnvesteerd in:

- remedierend materiaal op het gebied van technisch lezen
- extra oefenmateriaal rekenen klas 2-3
- RT ingekocht bij Chinski voor extra leerlingondersteuning te kunnen bieden

Toekomst

Zowel binnen het team als ook binnen de ouderpopulatie was sprake van een zekere polarisatie. Aan de ene kant mensen die veel waarde hechten aan tradities en neigen naar conservatisme en aan de andere kant zijn er mensen die vooral geïnteresseerd zijn in de vrijeschool als aantrekkelijke vorm van conceptonderwijs. Het is de kunst om een harmonieus *midden* te creëren. In december 2019 is een zeer capabele nieuwe schoolleider aangetrokken.

Voor de school ligt de wens deze een mooie frisse opknapbeurt te geven door middel van de bakstenen wanden in de school te stucen, kapotte elementen te herstellen en een flinke opruimbeurt door de school.

Wij willen kinderen opvoeden tot zelfstandige, onafhankelijke mensen. Kinderen beschouwen we als individuen die met een eigen doel op de wereld komen. Dat is een doel dat ze met hun talenten en hun gedrevenheid willen verwezenlijken, om zich als mens op aarde te ontplooiën. Daarom begeleiden we onze kinderen op hun weg om innerlijk vrij, creatief en onafhankelijk te worden. We bieden hen de kennis en de vaardigheden waarmee ze hun doelen kunnen verwezenlijken.

Onderwijsinhoud

Doelen en resultaten

	2019-2020	Evaluatie
Specialismen		
Reken	1. Opleiden rekenspecialist Rekenbeleidsplan	I.v.m onderaanmeldingen op opleiding 6 maanden uitgesteld. Start aug.2020
Muziek	2. *Drieluik muziek maken *Kennis college muziek leerlijn *instrumentaal muziek maken *Lessen worden voorbereid in format *Gezamenlijk geformuleerde leerlijn opgenomen in beleidsplan muziek	*niet gebeurd, filmopnames niet mogelijk door Corona * niet gebeurd stond gepland tijdens lockdown * is gebeurd, vraagt nog verdere implementatie * is gebeurd en afgerond
Spel	3. *Buitenspelmateriaal inkopen en introduceren, verzorgplan maken. *Plan maken voor introductie materiaal benedenbouw (Noor), plan voor verzorgen plein (Krijn). *Organiseren workshop voor intensiveren buitenspel op 30 januari (Yvette) *(Vrij)pel concreet op het rooster in alle klassen *Evalueren aan de hand van observaties/zichtbaar maken wat er is.	3. * bij de kleuterbouw is dit afgerond bij de onderbouw nog niet *niet afgerond *is wel onderzocht, bleek niet aan te sluiten op onze wensen *oproep is gedaan, zou eerste week nieuwe schooljaar afgerond moeten zijn * is beperkt gebeurd door Corona
Taal	4. Visie begrijpend lezen vaststellen Studie Schrijven van teksten als speerpunt van dit schooljaar Visie Schrijven van teksten formuleren Maken van taalplannen van alle klassen Schoolbibliotheek opschonen en aanvullen Gebruik gaan maken van diensten OBA Vergroten aanbod boeken voor dyslectische leerlingen Boekenweek en poeziweek inpassen in leerplannen Verbeteren taalonderwijs door analyse en terugkoppeling toetsresultaten. Stimuleren zelfstudie leerkrachten op taalgebied. kleuterleerkrachten stimuleren op het gebied van begrijpend luisteren en fonemische bewustzijn	4. Afgerond Is uitgevallen i.v.m Corona en verzet naar volgend schooljaar Dito, dit zou op de studiedag volgen Afgerond Afgerond Nog niet afgerond Afgerond Afgerond t.a.v boekenweek, poeziweek nog niet Afgerond Afgerond
Ondersteunend meubilair	Nieuw meubilair ontwerpen 'bewegend onderwijs' klas 4/5/6	Nog niet afgerond. In najaar wordt eerste proefmodel geleverd.

ICT Digitaal leerling volgsysteem	• Keuze maken voor Volglijn/ParnasSys en systeem inrichten naar onze wensen • Keuze teams of ander systeem en scholing team. • Iedereen werkt volledig in de Cloud • Benoemen ICT coördinator	Afgerond Afgerond Afgerond Afgerond
Relationele vorming/Sexuele voorlichting	Vormgeven gastlessen relationele vorming klas 5 en 6	Afgerond
Vaklessen onderbouw	• Keuze vreemde talen onderwijs (verzet naar 2020) • Talenten docenten inzetten in elkaars klassen	Afgerond Start gemaakt
Diversiteit	• Vragen invoegen in kwaliteit enquête • Verhalen weekopening aandacht voor diversiteit • Mogelijkheden klassenassistenten diverse culturen onderzoeken. • Diversiteit onderdeel maken van jaarmarkt • Samenwerking Waldorf aan de Werf starten	Afgerond Afgerond Gestart in één klas, niet afgerond i.v.m Cornona Besproken, niet uitgevoerd i.v.m Corona Is gestart
Facilitair: ventilatie/zonwering gebouw	3 bedrijven advies uit laten brengen over maatregelen. Opnemen in begroting v.a 2020	Is gestart nog niet afgerond i.v.m geconstateerde grote problemen buitenzijde gebouw
Werkplezier/werkdruk	RI en E afnemen en evaluatie omzetten in actiepunten	Afgerond

Passend onderwijs

De docent die dit jaar de LWP lesgeeft wordt omgeschoold en wordt specialist leerproblemen. Deze leerkracht is voor 0,8 FTE in dienst en geeft vier dagen in de week les in de LWP. In de LWP krijgen kinderen uit klas 3 t/m 6 (max 10) vier dagen in de week intensiefextra begeleiding. De LWP is bedoeld voor kinderen met een dubbele uitdaging. De intensieve hulp en de eigen leerlijn zouden ertoe moeten leiden dat de kinderen na max 2 maal een half jaar in staat zijn om in hun eigen klas het taal en/of rekenonderwijs tijdens de oefeningen kunnen volgen en dat ze daarnaast in staat zijn om zijn of haar eigen hulpmiddelen in te zetten. Ondanks de wisseling van docenten is de formule van de LWP zo krachtig gebleken dat dit heel succesvol door is gelopen. Deze docent betalen we uit middelen die bestemd zijn voor Passend onderwijs. Gedurende de overige uren begeleidt deze docent de kinderen uit klas 1 en 2 aangaande het aanvankelijk lezen.

Personeel

Doelen en resultaten

Na een aantal jaren van groei is de formatie inmiddels gestabiliseerd in fte en bezetting. Aan het eind van 2020 hebben we afscheid genomen van een personeelslid middels een tweede spoortraject. Een personeelslid behoort tot de kwetsbare groep en is gedurende langere periode prefertief vervangen door onze vaste invaller in afwachting van het vaccin. We merken de personele krapte wanneer we de werkdrukdagen niet goed bemand krijgen door vast personeel of wanneer er vervanging gevonden moet worden bij (langdurige) ziekte. Om hier beter op in te kunnen spelen zou ik volgend schooljaar graag investeren in twee opleidingstrajecten in de school (zij-instromers).

Evt niet financiële maatregelen om werkdruk te verminderen. Wij hebben het werkverdelingsplan naar tevredenheid met het team ingericht.

Inzet werkdrukgeden

2019-2020 42.000 totaal te besteden			
Onderwerp	Begroot	Reële kosten	
Inzet extra r.t (1 dag extra, totaal 4 dgn pw)	16.000	16.000	
Inzet 1 dag extra handen (l.k) in 3 kleuterklassen	16.000	16.000	
Inzet zzp'er alle klassen 3 dagen leerkracht uitgeroosterd	6.750	5.700	c.a 1.000 over
Pauzewachten	7.250	6.750	c.a 500 over
Totaal	46.000		

2020-2021 : 56.000 totaal te besteden			
Onderwerp	Begroot	Reële kosten	Opmerkingen
Pauzewacht alle klassen	4.500		9,37 per uur
2 roostervrije dagen	4.500		250 euro per dag
3 boven formatieve dagen	39.000		14.00 K. 1 dag 11.000 Y.1 dag
Telefoon/sportschool abonnement (8 maanden proef)	2.880		8 maanden
Broodjes op di en do voor al het personeel	3.360		8 maanden
+ Bedrag van vorig schooljaar	+ 1.500		
Totaal	55.740		

Geel = personele kosten met langer lopende verplichtingen

Coronacrisis

Gedurende twee periodes hebben we thuisonderwijs verzorgd tijdens de lockdown. Gedurende beide periodes is een tevredenheidsenquête afgenomen bij de ouders. Hoewel bij beide enquêtes de tevredenheid van de ouders boven de 80% was is ook zichtbaar dat we hebben geleerd van de eerste lockdown. Door weertaken in te voeren i.p.v dagtaken, instructiefilmpjes mee te sturen en frequenter te werken met online klassenbijeenkomsten. Gedurende beide periodes hebben we de kwetsbare kinderen ten minste twee dagen in de week naar school te gehaald voor intensief onderwijs in de LWP. Na de eerste lockdown bleek dat schoolbreed vier kinderen achterstanden hadden opgelopen die aantoonbaar te herleiden te zijn naar de lockdown. Voor de begeleiding van deze leerling is subsidie aangevraagd en ontvangen. Na beide lockdowns zijn de alle klassen intensief in beeld gebracht door de leerkracht en de intern begeleider tijdens de klassenbesprekingen. Hierin is de stand van zaken besproken en de mogelijke vervolgstappen op klassenniveau en per leerling.

Communicatie

Geen bijzonderheden

Financiën

Het was financieel een stevig jaar. We zijn ruim binnen de begroting gebleven en hebben het jaar positief afgerond.

Toekomst

Bijzondere aandachtspunten voor de aankomende periode:

Inrichten zij-instroom trajecten (onderbouw en kleuterbouw) middels sollicitatieprocedure; Kinderen sociaal emotioneel en cognitief goed in beeld krijgen voor maart 2021; Klassen zoveel mogelijk op school hebben ondanks pandemie en huidige maatregelen; Er vindt een onderzoek plaats naar de staat van het gebouw aan de buitenzijde. Mogelijk moeten er ingrijpende renovatiewerkzaamheden aan de gevel uitgevoerd gaan worden. De bezetting van de werkdruktag voor de drie kleuters weer permanent bemand krijgen

Parcival

Wij willen kinderen opvoeden tot zelfstandige, onafhankelijke mensen. Kinderen beschouwen we als individuen die met een eigen doel op de wereld komen. Dat is een doel dat ze met hun talenten en hun gedrevenheid willen verwezenlijken, om zich als mens op aarde te ontplooien. Daarom begeleiden we onze kinderen op hun weg om innerlijk vrij, creatief en onafhankelijk te worden. We bieden hen de kennis en de vaardigheden waarmee ze hun doelen kunnen verwezenlijken.

Onderwijsinhoud

Doelen en resultaten

Vrije school leerdoelen in Parnassys. Vrije school leerdoelen vormen het hart van het curriculum. Ze zijn leidend voor het onderwijs. In dit jaar zijn de vrije schooldoelen in Parnassys ingevoerd. Het team heeft leren werken met het plannen, uitvoeren en evalueren van deze vrije schoolleerdoelen.

Taalontwikkeling eerder in beeld. Door de inzet van de taalspecialist is dit jaar ingezet op een vroegtijdig signaleren van de taalontwikkeling van de kinderen in de eerste klas. Hierdoor is vroegtijdig ondersteuning ingezet.

Evalueren rekenmethode en rekendidactiek. Vanwege het achterblijven van de rekenresultaten en van niet schoolbreed gebruik van de huidige methode, is gestart met een evaluatie van de rekendidactiek en de methode. Deze wordt in het volgende kalenderjaar afgemaakt.

Sociaal emotionele methodiek Regenboog opgefrist. De school is een regenboogschool dat wil zeggen dat de leerkrachten geschoold zijn in de methodiek van de regenboogspelen zoals die door de BVS is ontwikkeld. In dit kalenderjaar is gestart met het opfrissen van deze vaardigheden.

Start planmatig werken. In het najaar is een herstart gemaakt met het planmatig werken. Eerder heeft het team hieraan gewerkt. Door een gebrekkige borging is deze werkwijze vervlogen bij de wisseling van teamleden.

Passend onderwijs

In de Vrije School Parcival is een instapklas met kinderen die anders ingeschreven zouden zijn in het ZMLK. Hoewel de visie nog ver ontwikkeld moet worden is hier een vorm van passend onderwijs ontwikkeld, waarbij de omgeving van regulier PO integrerend werkt voor deze kinderen. Met interne en externe ondersteuning werken hier twee part time leerkrachten aan individuele ontwikkeling van de huidige 5 kinderen.

Verder is er in 2020 nog veel in ontwikkeling zoals ondersteuning taal/rekenen, hoogbegaafdheid, didactiek, differentiatie en sturen op concrete onderwijsdoelen (rekenprestaties)

Organisatie

Personeel

Dit kalenderjaar hebben er meerdere wijzigingen op het gebied van personeel plaats gehad.

2 leerkrachten zijn met pensioen gegaan; 3 langdurige zieken; directeur langdurig uitgevallen; 2 interim directeurs gehad; 5 leerkrachten in opleiding. Dit heeft de nodige druk op de organisatie gehad.

Instapklas van 2 naar 1 klas.

Vanwege de terugloop van leerlingen is de instapklas van 2 naar 1 gegaan. Op dit moment zitten er 5 kinderen in de instapklas.

Beleidswijziging leerkracht 1ste klas.

Dit jaar heeft het team een beleidswijziging doorgevoerd. Op vrije school Parcival was het al een aantal jaren gebruikelijk om een aparte 1^{ste} klas leerkracht te hebben. Met de start van het schooljaar 2020-2021 is hiervan afgeweken en is het beleid vanaf nu dat de 1^{ste} klas leerkracht in principe meegroeit met de klas.

Coaching door schoolcoach.

Werken op een nieuwe school vraagt veel energie en inspanning. Waar eerder de begeleiding van nieuwe leerkrachten bij collega's werd gelegd, is er nu een schoolcoach die de nieuw leerkrachten begeleidt in pedagogische en didactische aanpak. Alle nieuwe leerkrachten zijn gestart met een begeleidingstraject van deze externe coach.

Verdieping Antroposofie.

De antroposofie is een inspiratie bron van waaruit gewerkt wordt op de vrijeschool. Dat vraagt een permanente scholing. Dit kalenderjaar heeft het team onder begeleiding op meerdere momenten gewerkt aan verdieping in de menskunde.

Ontwikkelingsgesprek.

Dit jaar is gestart met ontwikkelingsgesprekken met een korte looptijd. Door meerdere malen per jaar met elkaar in gesprek te gaan over de ontwikkeling van de leerkracht, wordt toegewerkt naar een lerende organisatie.

Inzet werkdrukgeden.

Er is een kleine stuurgroep die de behoefte van leerkrachten heeft geïnventariseerd. Er is een grote behoefte aan ondersteuning op leerkrachtniveau en ook directe ondersteuning in en buiten de klas. Van de beschikbare 0.6 FTE formatie is 0.2 FTE ingezet om leerkrachten te ontlasten in hun lestaak. Daarnaast is 0.1 FTE ingezet voor assistentie in en buiten de klas. In 2021 worden nog meer uren ingezet. Dit geheel wordt aangestuurd door een kleine werkgroep waarin drie leraren en de schoolleider steeds behoefte en aanbod op elkaar afstemmen.

Communicatie

Ter verbetering van de interne communicatie is in het najaar gestart met een interne nieuwsbrief. De gesprekken met en betrokkenheid van de MR is geïntensiveerd; In het najaar is gestart met een beleidsvergadering: een aantal teamleden bereiden beleidsvoorstellen voor; De contacten met de BSO en de kinderopvang zijn versterkt.

Financiën

Het jaar 2020 is er veel geld nodig geweest voor extra coaching en ook interim management. Dit was van invloed op de loonkosten, met name de post loonkosten derden. Daar staat tegenover dat er ook extra inkomsten waren vanuit de rijksbijdrage aan loonkosten en extra middelen in verband met de eerste corona-golf. De inkomsten vanuit de ouderbijdrage zijn laat gestart, namelijk begin november. Daardoor lopen de inkomsten ruim 11.000 achter op de begroting. De verwachting is, dat dit in de tweede helft van het schooljaar grotendeels goed wordt gemaakt. Uiteindelijk is het resultaat van 2020 in totaal: - 36.636,00.

Toekomst

Kinderen sociaal emotioneel en cognitief goed in beeld krijgen voor maart 2021; Klassen zoveel mogelijk op school hebben ondanks pandemie en huidige maatregelen; Ondersteuning van leerlingen n.a.v. lockdown vormgeven; (uitwerken subsidiegelden); Aantal onderwijsafspraken borgen (o.a. planmatig werken); Stappenplan om aandacht voor hoogbegaafdheid in de school helder te krijgen; Nieuwe directeur en IB-er zoeken en vinden; Stabiliteit in het team krijgen; Onderzoeken nieuwe schooltijden; Normjaartaak en werkverdelingsplan uitwerken; Inzet werkdrukgeden helder maken; Website verbeteren.

Personeel

	2020-Q4
aantal fte	15,6
aantal medewerkers (OP)	11,57
aantal medewerkers (OOP)	4,03
ziekmeldingsfrequentie (laatste kwartaal)	1,75
ziekteverzuimpercentage (laatste kwartaal)	

Ziekte.

Per 31/12/20 zijn er op vrije school Parcival 3 langdurige zieken. Het tweede spoor is met twee collega's ingezet. Bij de ene collega wordt toegewerkt naar een vaststellingsovereenkomst, bij de andere naar een verplaatsing van taken en functie in de organisatie. Deze collega zal andere werkzaamheden gaan voorzetten op Stichtingsniveau. De 3^{de} collega werkt aan herstel.

Vacatures

Op vrije school Parcival zijn veelvuldige vacatures geweest in het kalenderjaar 2020. Dat had deels te maken met pensionering van collega's, deels had het te maken met verandering van beleid (dat niet vaste leerkrachten in de 1^{ste} klassen het onderwijs verzorgen). Ook het teruggaan van 2 naar 1 instapklassen heeft voor vacatures en invulling van deze vacatures gezorgd.

De schoolleiderspositie is aan het einde van het kalenderjaar 2020 vacant gekomen.

Opleiding/ begeleiding

In 2020 is begonnen met een begeleidingstraject van de BVS om te werken met de vrije schoolleerdoelen als centraal gegeven in het LOVS, Parnassys. Dit vraagt in het komende jaar nog verdere begeleiding;

Door een externe schoolwjscoach is gestart met de begeleiding van leerkrachten;

Onder leiding van de BVS zijn er 2 scholingsmomenten geweest ten aanzien van sociaal-emotionele begeleiding van leerlingen en er heeft een verdieping op het taalonderwijs plaatsgevonden;

Vijf leerkrachten zijn nog in opleiding en volgen wekelijks onderwijs.

Energiebalans van het team

Vanwege de vele wisselingen in het team en vanwege de afwezigheid van de directeur heeft het team een grote druk ervaren. De energie is vooral gaan zitten in overleven. Aan het einde van het kalenderjaar leek er meer ruimte te komen.

Onduidelijkheid op het gebied van normjaartaak, heeft ook negatief invloed gehad op een gezonde energiebalans

Kwaliteit

Opvallend heden ten aanzien van de kwaliteitsonderzoeken zijn:

Slechte fysieke werkomstandigheden (binnenklimaat gebouw lucht en licht);

Gebrek aan afspraken, regels, beleid ten aanzien van onderwijs en personeelszaken;

Leerlingen

Kwartaal	Aantal leerlingen	Aantal zorgleerlingen	Aantal kwetsbare kinderen
2020-Q3	222	15	6
2020-Q4	225	15	6

Ouderparticipatie (voortgang, successen, aandachtspunten)

De gesprekken met en betrokkenheid van de MR is geïntensifieerd;

Samen met de MR zijn in het najaar een aantal beleidsrapporten positief afgerond;

Aandachtspunten

Corona: Zorgen dat we binnen de gestelde veiligheidseisen ontspannen onderwijs kunnen blijven geven;

Werken vanuit vertrouwen niet vanuit angst; Leerlingen met achterstanden in beeld krijgen en een passende ondersteuning opzetten.

Onze school is een openbare basisschool voor kinderen van 4 t/m 12 jaar. Wij willen kinderen opvoeden tot vrije, onafhankelijke mensen die autonoom zijn en zich verbonden voelen met de wereld om hen heen. Wij rusten hen in 8 jaar basisonderwijs toe op hun verdere ontwikkeling op de middelbare school.

Wij hanteren het leerstofjaarklassensysteem. Het is ons doel dat leerlingen zich holistisch ontwikkelen waarbij hoofd, hart en handen in balans zijn. Wij bieden een breed pakket van cognitieve vakken, kunstvakken en beweegvakken opdat kinderen zowel het denken, het voelen als het willen ontwikkelen. We hanteren een specifiek leerplan dat is afgestemd om de ontwikkelings-wetmatigheden van kinderen. Vanuit de Vrijeschoolpedagogiek beogen we dat kinderen 'worden wie ze zijn'.

Onze kernwaarden zijn:

Op onze school werken we vanuit de hedendaagse, praktische antroposofie

Op onze school hebben we oog voor het individuele kind

Op onze school willen we kinderen de rijkdom van diversiteit meegeven (middels ontmoeting, vertelstof, jaarfeesten)

Op onze school hebben gewoontevorming, rituelen en het werken vanuit het jaarritme en de seizoenen een prominente plek.

Op onze school heerst een professionele cultuur

Op onze school werken we samen met ouders als mede-opvoeders en hebben we oog voor hun rol als educatief partner

Onderwijsinhoud

Doelen en resultaten

Uitbreiding met één klas (augustus 2020 bestond de school uit drie kleuterklassen, klas 1, 2 en 3).

Keuzes die daarbij horen zijn gemaakt (Bijv. wel of geen voortduren van de bewegende klas (wel), wijze van aanbieden begrijpend lezen-onderwijs (als onderdeel van lees- en periodeonderwijs). Er zijn op schoolniveau afspraken gemaakt over de invulling van het klassenmanagement.

Een keuze is gemaakt voor het aanbieden van vreemde talen in ons onderwijs. We bieden Engels vanaf de kleuterklas en daarnaast (als kennismaking) één andere vreemde taal per leerkracht. Implementatie vindt plaats in 2021.

Start met het aanbieden van vaklessen muziek in de onderbouw, vanuit een intercultureel perspectief.

Inrichten van de leerlijn op het gebied van kunstzinnige en culturele vorming. Een leerkracht is opgeleid tot cultuurcoördinator.

Teamontwikkeling (middels leerkrachtmodule van Regenboog) heeft structureel een plek in de vergadercyclus en op studiedagen. Schoolontwikkeling blijft achter bij de wens a.g.v. beperkingen in de formatie. We hebben bijvoorbeeld nog geen (aandacht besteed aan een) veiligheidsplan, we hebben nog geen oudertevredenheidsonderzoek afgenomen. Resultaten van klas 2 (E4) blijven achter bij het landelijk gemiddelde.

Uitbreiden van de opvangcapaciteit van één naar twee BSO-groepen en intensieve samenwerking tussen onderwijs en opvang t.b.v. een doorgaande lijn in antroposofische opvoeding, aangestuurd door de schoolleider van Thula. Uitbreiding capaciteit is gerealiseerd; doorgaande lijn deels (krijgt een vervolg in 2021). Wens tevens opstarten peutergroep door belemmeringen in de accommodatie (de hoge kosten voor aanpassingen, terwijl we te maken hebben met een tijdelijke accommodatie).

Uitstroomgegevens: nog niet van toepassing (schooljaar 2020-2021 is klas 3 de hoogste klas; de school is volgroeid vanaf schooljaar 2023-2024).

Passend onderwijs

We hebben zorgen over executieve vaardigheden van meerdere oudste kleuters (impulscontrole, emotieregulatie) i.r.t. de overgang naar klas 1. Een combinatie van kinderen met vergelijkbare ontwikkeldoelen uit de kleutergroepen geeft (te) veel druk in klas 1. NB. In 2021 starten we met een preventief aanbod gericht op sensorische Integratie i.s.w.m. een kinderfysiotherapeute. We moeten nog een stap zetten in het ontwikkelen van beleid voor kinderen die meer uitdaging nodig hebben (zowel wat betreft signalering als (maatwerk-) aanbod).

In meerdere klassen is de zorgzwaarte (te) groot voor afstemming op individuele onderwijsbehoeftes (i.r.t. de beperkte IB-formatie en leerkrachtmogelijkheden). NB Wij denken voor in de toekomst aan (meer) structurele teamscholing op het gebied van het begeleiden van gedrag en belemmeringen in het leren. We hebben zorg over de toeleiding van kinderen naar dyslexieonderzoek omdat RT stil is komen te vallen tijdens de periode van thuisonderwijs.

Inzet subsidie corona¹: van deze subsidie is (tot eind december 2020) twee dagen per week RT (voor basisondersteuning) bekostigd.

Personeel

Doelen en resultaten

Ervaring toevoegen aan de formatie binnen het team (Daarin zijn we niet geslaagd).

Inwerken van nieuwe leerkrachten (coaching, begeleiding). Structureel wordt vanuit STAIJ coaching ingezet voor startende leerkrachten. Begeleiding binnen de school is ontoereikend a.g.v. een hoge ervaren werkbelasting door teamleden.

Inzet werkdruk gelden

De werkdruk gelden van 2019-2020 zijn besteed aan afstemming van duo-leerkrachten; we maken mogelijk dat zij naar behoefte overlap creëren in werkdagen. Ook voor het lopende schooljaar zijn de werkdruk gelden hiervoor gereserveerd. Een tweede besteding is het bij elkaar in de klassen kijken t.b.v. professionalisering (dat heeft tot nu toe nauwelijks plaats gevonden omdat continuïteit van het primaire proces voorop staat en wij dit niet kunnen rijmen).

Andere (niet-) financiële maatregelen om werkdruk te verminderen.

Eén van onze ouders is in het najaar van 2020 als onderdeel van haar maatschappelijke reïntegratietraject twee ochtenden per week als vrijwilliger op school gestart. Zij doet allerlei voorbereidende klusjes voor leerkrachten (kopieerwerk, voorbereiden knutselwerk, lamineren etc.) én zorgt regelmatig voor een 'attentie' op de teamtafel. Heel waardevol...

Communicatie

Thula heeft in 2020 een nieuw logo en huisstijl gekregen. Er is ook een nieuwe website (in aansluiting hierop), maar er zijn nog geen mogelijkheden (tijd) deze te vullen.

Voorbereidingen voor een digitaal ouderplatform ('Thula Dorp') zijn gemaakt; uitrol vindt waarschijnlijk voorjaar 2021 plaats. In 2020 hebben MR-verkiezingen plaatsgevonden. De Adviesraad wordt vervangen door dit orgaan (los van de rol die zij nog heeft in het convenant).

Toekomst

M.i.v. komend jaar knelt de accommodatie. 'Uitbreiding van de Dapperschool' is aangevraagd vanaf schooljaar 2022-2023, maar dat is (te) laat. Voor komend jaar zou dat betekenen dat één van onze klassen of BSO naar een lokaal in het Dapper-gedeelte van het pand moet verhuizen. Heel onwenselijk voor de cohesie en ontwikkeling van de school. De wens een eigen gebouw te hebben en structureel te kunnen investeren (zonder dat te hoeven bevechten) is groot.

Voorbereidingen gericht op het losmaken van Thula van STAIJ en aanhaken bij GGS zullen in 2021 concreet in gang moeten worden gezet (convenant loopt tot zomer 2022).

Voor de uitbreiding met een klas, komend jaar, is de wens zo min mogelijk nieuwe leerkrachten aan te nemen en waar nodig een ervaren leerkracht aan te trekken. Dit omdat er weinig mogelijkheden zijn voor begeleiding en het een grote wissel trekt op de cohesie in het team als geheel – helemaal in deze Corona-tijden waarin de mogelijkheden voor investering in teamontwikkeling beperkt zijn. Het komende jaar is van belang ons vooral te richten op pedagogisch-didactische doelen zoals het invoeren van Expliciete Directie Instructie en differentiatie.

¹ De coronasubsidie heeft Thula verkregen als onderdeel van de Dapper (hetzelfde brinnummer).

Vrijeschool Amsterdam West

Onderwijsinhoud

Voor de eerste leerresultaten (cognitieve vakken) sinds mijn komst in november 2020 verwijs ik naar de analyse LVS M-toetsen. De rapportage hiervan voeg ik bij. Het meest opvallend is de grote spreiding. Dit maakt differentiatie al vanaf klas 1 nodig. De schoolsluiting heeft twee keer, zeker voor de huidige klas 2, op een cruciale fase plaatsgevonden. In de tweede klas vindt de verdere ontkieming en groei van het aanvankelijk lezen, spellen en rekenen plaats. Wat bij aanvang in klas 1 als zaad zorgvuldig is geplant zal halverwege klas 1 beginnen te ontkiemen en gaan groeien. Deze groei zet voort in klas 2. Een erg belangrijk jaar voor een stevige basis. Deze groei heeft voeding nodig, heel veel voeding. Door twee periodes van thuisonderwijs in deze cruciale fase van de lees- en rekenontwikkeling van de kinderen is het gezond en goed kunnen bieden van voeding niet zo vanzelfsprekend geweest. De leerkrachten hebben hard gewerkt om ook gedurende de periode van thuisonderwijs de kinderen voldoende te instrueren, begeleiden en te laten oefenen. Toch weten we dat de kwaliteit, effectiviteit en intensiteit van het aanbod gedurende de thuiswerkperiode niet kan voldoen aan het onderwijs zoals het in de klas plaatsvindt. In de klas is er meteen een wisselwerking tussen leerkracht en klas en tussen leerkracht en het individuele kind als ook tussen de kinderen onderling. We hebben bij het openen van de scholen na de tweede lockdown in overleg met de MR besloten dat klas 2 een extra middag onderwijs krijgt op school. Dit wil zeggen dat onze tweede klas op maandag een lange dag heeft, te weten tot 14.45 uur.

Passend onderwijs

In november was er nog geen ruimte voor extra ondersteuning in de vorm van assistentie of RT. Inmiddels hebben we 1 volle dag per week ruimte kunnen creëren voor RT. Eveneens werkt de RT'er met leerlingen die extra uitdaging behoeven (kinderen met een ontwikkelingsvoorsprong). Daarnaast maken we gebruik van de expertise van stichting Leerboom; taal- en rekenondersteuning en evt voortraject dyslexie.

Uitstroomgegevens:

Niet van toepassing, de school is nog in opbouw en er zijn dit jaar nog geen kinderen uitgestroomd.

Inzet subsidie corona

Klas 2 heeft wekelijks 1 u en 40 minuten langer onderwijs; RT: 2 dagdelen per week; Verrijking, projectwerk kinderen met een ontwikkel voorsprong: 1,5 uur per week; Coaching/ intervisie leerkrachten onderbouw tbv een goede afstemming en een solide basis. Vanaf de meivakantie NT2 hulp, 1 dagdeel per week;

Toekomst

Scholing leerkrachten voor uitbreiding instructievaardigheden en rekenonderwijs;

Start van een leerwerkplaats vanaf schooljaar 2021-2022;

Assistentie in de kleuterklassen: 4 ochtenden 1 assistent verdeeld over 3 klassen.

Organisatie

Ons team bestaat uit 10 leerkrachten, 1 conciërge/onderwijsassistent en 1 schoolleider/ IB'er.

We werken veelal als geheel team gezamenlijk en daarnaast ook in twee bouwen. Een kleuterbouw en een onderbouw. RT wordt verzorgd door een remedial teacher die niet binnen de formatie opgenomen is.

De zorgstructuur en hierbinnen passend onderwijs willen we anders organiseren. Ik denk aan een leerwerkplaats of een oefenklas. Het kader hiervoor wordt in de laatste maanden van het huidige schooljaar gemaakt. Vanaf schooljaar 2021-2022 start uitvoering. Voor de huidige zorgstructuur verwijs ik naar bijgaand SOP/ zorgstructuur VSAW. We hebben een zeer actieve MR. Daarnaast ook een groep van actieve contactouders waarmee de schoolleider eens per 6 –8 weken overleg voert.

Personeel

Klas 1 is erg kwetsbaar: Twee beginnend leerkrachten werken samen in een onzekere tijd. Er is veel uitval door ziekte van een van de leerkrachten geweest. Momenteel is een van de leerkrachten van klas 1 ziek en zij wordt vervangen door een student. Klas 2 en 3 zijn wat betreft leerkrachtbezetting stabiel en kwalitatief goed. In een van de kleuterklassen is een leerkracht met zwangerschapsverlof. Haar duopartner heeft veel last van restverschijnselen van een Covidbesmetting. Hierdoor is de situatie in de klas kwetsbaar.

Het zwangerschapsverlof wordt prettig ingevuld door een degelijke vervangster. De duopartner met covidrestverschijnselen kan haar huidige taakomvang niet naar tevredenheid uitvoeren. Soms lukt het niet haar te vervangen. Mijn doel met het team is het vormen van een hecht en solide groep waarin veiligheid heerst en een goede samenwerking waarbinnen eenieder vanuit haar eigen kracht kan werken. Investeren in coaching en intervisie is mi belangrijk in deze fase van de bouw vd school. Graag kijk ik in de toekomst samen met bestuur naar de inzet van de onderwijsassistent/ conciërge.

Inzet werkdruk gelden

Momenteel wordt dit volledig ingezet om klas 2 te kunnen handhaven. Klas 2 is een zeer kleine klas; 17 kinderen.

Communicatie

Binnen het team:

Wekelijks via mail communiceert de SL en team voorafgaand aan de PV mededelingen, actiepunten en vragen.

Er zijn 3 vormen van vergaderen: De bouwvergadering (onderbouw vs kleuterbouw); de praktische vergadering en de pedagogische vergadering. Daarnaast werken we ook met intervisiegroepen.

Ouders worden wekelijks via de nieuwsbrief geïnformeerd over belangrijke zaken die spelen op school. Twee keer per jaar zijn er oudergesprekken en twee keer per jaar heeft elke klas een ouderavond. De SL praat elke 6-8 weken met de contactouders van de school. Rondom thema's die belangrijk zijn voor onze school, denk aan diversiteit, inclusiviteit, verhuizing bestaan werkgroepen bestaande uit ouders en teamleden.

Financiën

We zullen door de verhuizing naar ons nieuwe pand en de aanleg/ inrichting van de binnentuin veel extra geld dat niet begroot is nodig hebben. Daarnaast vraagt een school in opbouw extra financiële input die niet direct uit de lumpsum verkregen wordt. Ons leerlingaantal is nog gering terwijl het werk dat verricht dient te worden (juist ook om te bouwen aan een solide basis mbt organisatie en zorgstructuur) misschien zelfs groter is dan wanneer de school volgroeit is.

Toekomst

We verhuizen in de zomervakantie naar de Eerste Nassaustraat. Naast het feit dat dit pand prachtig gerenoveerd wordt is het heerlijk om te kunnen gaan genieten van een gebouw waarin we ruimte hebben om ons werk ook buiten de klassen goed vorm te geven en waarin we ruimte hebben elkaar te ontmoeten. Dit zal ook de kwaliteit van ons onderwijs doen groeien.

Momenteel is onze fysieke ruimte beperkt en dit is zowel fysiek als mentaal een dagelijkse uitdaging.

De school staat vanaf aug 2021 in Amsterdam West en dit stadsdeel kenmerkt zich door een grote diversiteit aan culturen. Deze diversiteit willen we graag terugzien in onze vrijeschool. Een school die in verbinding staat met de wereld om haar heen.

Daarbij bieden we kwalitatief hoogwaardig vrijeschool onderwijs vanuit hoofd-hart- en handen, kunstzinnig onderwijs en tevens leren ons kinderen zich goed uitdrukken in taal en beeld en worden ze vaardig in rekenen en lezen.

Waldorf aan de Werf

Onderwijsinhoud

Borgen van het intercultureel Waldorfonderswijs

Er zijn 2 workshops geweest en een studiedag. Er heeft ook al 1 intervisie bijeenkomst plaatsgevonden. Het resultaat is dat we onze jaarfeesten al intercultureel vieren. In het spel materiaal, liedjes, verhalen en boeken zie je ons intercultureel onderwijs ook terug. 2 leerkrachten volgen de applicatie cursus om de kwaliteit van ons Waldorf onderwijs te waarborgen.

Personeel

Doelen en resultaten

Gesprekscyclus in gang zetten, klassenbezoeken afleggen en beleid schrijven over personeel. Iedereen heeft een voortgangsgesprek gehad. In maart zal iedereen een functioneringsgesprek hebben. Klassenbezoeken zijn door de lockdown nog niet gelukt.

Inzet werkdruk gelden

Werkdruk gelden worden nu gebruikt om de begroting dekkend te maken en we zijn op zoek naar een onderwijsassistent om de grote kleuter klassen te ondersteunen. Evt niet financiële maatregelen om werkdruk te verminderen. Er is een vrijwilliger aangenomen die per 1 maart het team komt ondersteunen.

Coronacrisis

We hebben onze eerste lockdown gehad. De kleuters konden elke week een pakketje ophalen met opdrachten erin. De kleuterjuffen maakten ook opnames die de kinderen thuis konden bekijken. De leerkrachten uit klas 1 belden 2x in de week met alle kinderen en hun ouders. Ook zij konden elke week een les pakket ophalen. De eerste 4 weken had Kairos de noodopvang voor ons geregeld. Daarna werd de groep te groot en namen wij het weer over. Er bleven wel twee kinderen van klas 1 bij Kairos. Omdat wij maar 1 opvang klas hadden met voornamelijk kleuters was er weinig rust en tijd om de kinderen uit klas 1 te helpen met hun huiswerk. Dat kon wel bij Kairos.

Communicatie

Wij hebben onze eigen cloud waarin we documenten en opnames kunnen delen met de ouders/kinderen. We kunnen ook videobellen, maar dat systeem werkt nog niet heel goed. Daarnaast gebruiken we mail en Parro om met de ouders te communiceren. We willen volledig overstappen op Parro en de mail zo min mogelijk gebruiken.

Financiën

We zijn een startende school dus er is geen geld. We hebben tijdens de lockdown wel een kopieerapparaat gemist. We kopen alleen dingen die essentieel zijn om goed onderwijs te geven en dat gaat goed. We hebben behoefte aan meer handen in de school zodat de werkdruk vermindert. Daar zijn we al over in gesprek.

Toekomst

We willen als school een taalvriendelijke school worden en ons aansluiten bij de vereniging van taalvriendelijke scholen. Dit sluit goed aan bij onze interculturele uitstraling. We gaan starten met trainingen over de volgljn zodat we daarmee kunnen werken. We gaan er naar toe werken om een Regenboog school te worden. Komend schooljaar zitten we in een nieuw schoolgebouw met 5 klassen en hopelijk 2 BSO groepen. Mijn droom is om een weer samen naar school klas op te zetten. Hiermee stralen we nog meer uit dat we inclusief zijn.

A2 Kengetallen en grafieken

Kengetallen	Signalerings-grens PO	2017	2018	2019	2020
Financiële kengetallen					
Liquiditeit (current ratio)	< 0,75	1,59	1,21	1,16	1,03
Solvabiliteit 1	< 30%	38%	27%	25%	14,4%
Solvabiliteit 2	< 30%	59%	46%	37%	20,4%
Rentabiliteit	3 jaar negatief	3%	-1%	2%	-0,5%
Weerstandsvermogen	< 5%	9%	-4%	-1%	-1,9%
Publiek eigen vermogen	€ 0	-	-	€ 317.440	€ 334.260
Signaleringswaarde	€ 0	-	-	€ 1.323.210	€ 1.324.140
Bovenmatig eigen vermogen	€ 0	-	-	-€ 1.005.770	-€ 989.880
Huisvestingsratio	> 10%	8,0%	8,0%	7,8%	7,3%
Financieringsfunctie	-	12,0%	9,0%	7,2%	6,4%
Transactiefunctie	-	12,0%	12,3%	20,8%	40,0%
Financiële buffer	> 5%	-5,0%	1,2%	-22,2%	-39,3%

Toelichting

Liquiditeit (current ratio): vlottende activa / kortlopende schulden

Geeft aan in welke mate de instelling aan haar verplichtingen op korte termijn kan voldoen.

Solvabiliteit 1: eigen vermogen / totaal passiva

Geeft aan op welke wijze de bezittingen, op de actiefzijde van de balans, zijn gefinancierd.

Solvabiliteit 2: (eigen vermogen + voorzieningen) / totaal passiva

Geeft aan op welke wijze de bezittingen, op de actiefzijde van de balans, zijn gefinancierd.

Rentabiliteit: resultaat / totale baten

Geeft aan welk deel van de totale baten over blijft na aftrek van de lasten.

Weerstandsvermogen: (eigen vermogen -/- materiële vaste activa) / Rijksbijdragen OCW

Is de verhouding tussen het eigen vermogen minus de materiële vaste activa en de omvang van de Rijksbijdragen.

Signaleringswaarde: (0,5 x aanschafwaarde gebouwen x 1,27) + boekwaarde resterende mva + (omvangafhankelijke rekenfactor x totale baten)

De signaleringswaarde berekent het normatieve publieke vermogen van de stichting. Als het werkelijke publieke eigen vermogen hoger is dan de signaleringsgrens, is dit een signaal dat er mogelijk sprake is van bovenmatig eigen vermogen. Het getal in de tabel laat het verschil zien tussen het normatieve- en werkelijke publieke vermogen. Een positief getal betekent dat er sprake is van bovenmatig eigen vermogen.

Huisvestingsratio: (huisvestingslasten + afschrijvingen gebouwen en terreinen) / totale lasten

Geeft weer welk deel van de totale lasten is besteed aan lasten voor huisvesting incl. afschrijvingen voor gebouwen en terreinen.

Financieringsfunctie: (aanschafwaarde activa -/- aanschafwaarde gebouwen en terreinen) / totale baten

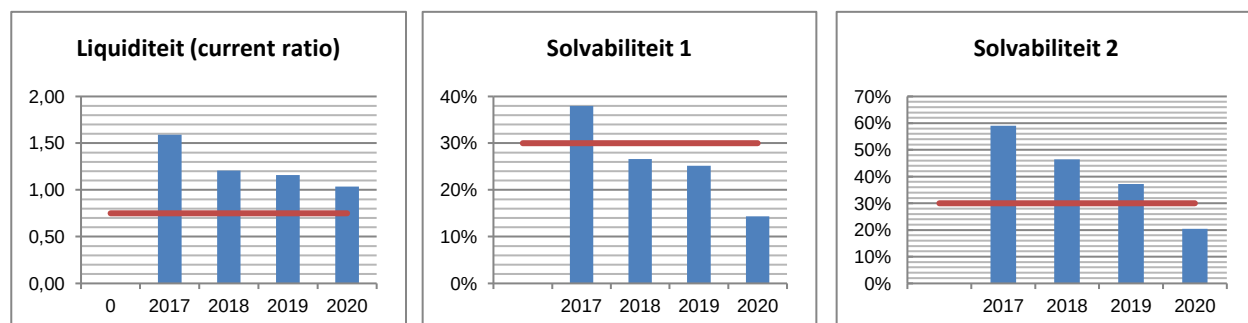
Middelen die nodig zijn om de materiële vaste activa met uitzondering van de gebouwen en terreinen in stand te houden.

Transactiefunctie: kortlopende schulden / totale baten

Middelen benodigd voor het betalen van de kortlopende schulden.

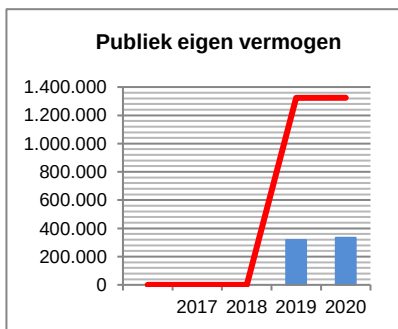
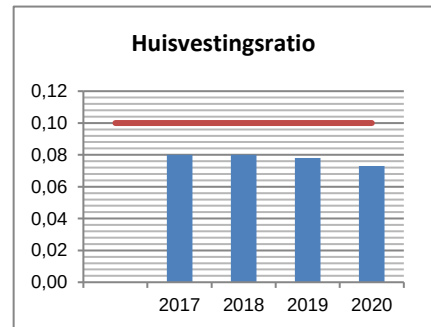
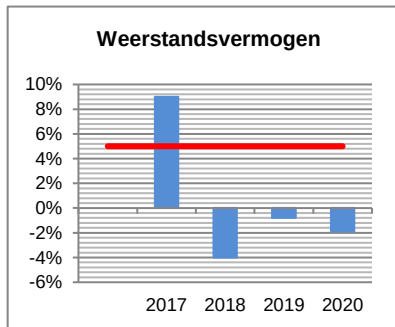
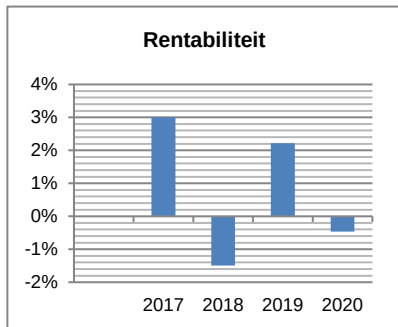
Financiële buffer: kapitalisatiefactor -/- financieringsfunctie -/- transactiefunctie

Middelen die nodig zijn voor het opvangen van onvoorziene risico's.



A2 Kengetallen en grafieken

Vervolg



Kengetallen en grafieken vervolg

Kengetallen	Signalerings-grens PO	2017	2018	2019	2020
Ratio's					
Personele lasten / Rijksbijdrage	>= 95%	85%	92%	91%	96%
Personele lasten / Totale baten	>= 90%	79%	82%	80%	83%
Eigen vermogen / Totale baten	-	8%	7%	8%	7%
Personele lasten / Totale lasten	-	80%	80%	82%	83%
Salarislasten per FTE	-	€ 60.553	€ 63.182	€ 70.136	€ 75.816
Personeelslasten per FTE	-	€ 64.067	€ 68.176	€ 73.411	€ 77.948

Toelichting

Personele lasten / Rijksbijdrage

Geeft aan in hoeverre een instelling de gelden van het Rijk aanwendt voor personele lasten.

Personele lasten / Totale baten

Geeft aan in hoeverre een instelling de totale inkomsten aanwendt voor personele lasten.

Eigen vermogen / Totale baten

Deze ratio geeft een indicatie van het risicomanagement bij de instelling.

Personele lasten / Totale lasten

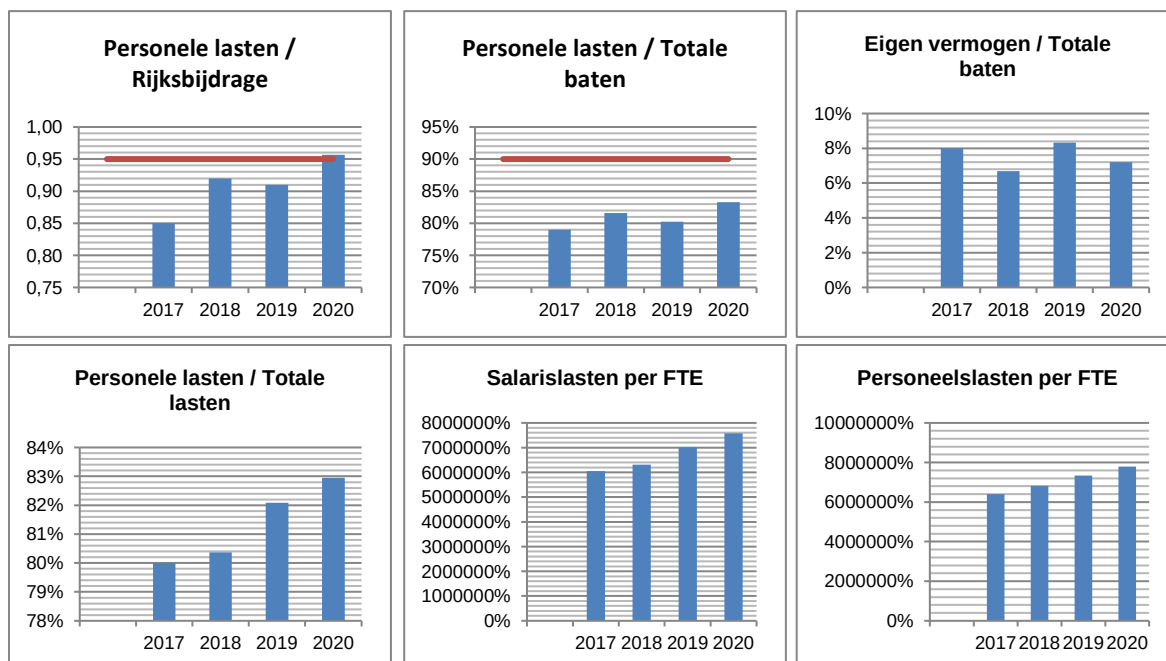
Geeft aan hoeveel de instelling uitgeeft aan personele lasten. Dit is met name trendmatig een belangrijk signaal.

Salarislasten per FTE

Geeft aan wat de salarislasten zijn per FTE.

Personeelslasten per FTE

Geeft aan wat de totale personele lasten per FTE zijn.



A3 Instellingsgegevens

Algemene gegevens

Bestuursnummer : 94433
Naam instelling : Stichting Geert Grootte Scholen

Adres : Fred. Roeskestraat 82
Postadres : Postbus 75754
Postcode : 1076 ED
Plaats : Amsterdam
Telefoon : 020-6641800
E-mailadres : info@vrijescholenamsterdam.nl
Website : www.vrijescholenamsterdam.nl

Contactpersoon : de heer E. Saal
Telefoon : 020-6750419
E-mailadres : e.saal@ggsa.nl

BRIN-nummer

06QY : Parcival
08CB : GGS 1
09DD : GGS 2

Stichting Geert Grootte Scholen

Jaarrekening 2020

B Jaarrekening 2020

B1 Grondslagen

Algemeen

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de stellige uitspraken van de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, die uitgegeven zijn door de Raad voor de Jaarverslaggeving waaronder Richtlijn 660 Onderwijsinstellingen. Deze bepalingen zijn van toepassing op grond van de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs.

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 deze betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen voor zover deze op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien deze voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Continuïteit

De in de onderhavige jaarrekening gehanteerde grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn gebaseerd op de veronderstelling van continuïteit van de stichting.

Activiteiten

De activiteiten van de Stichting Geert Groote Scholen bestaat uit het verzorgen van onderwijs in de regio Amsterdam.

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. Ook de statutaire bestuursleden, andere sleutelfunctionarissen in het management van de Stichting Geert Groote Scholen en nauwe verwanten zijn verbonden partijen. Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang

van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

Vergelijkende cijfers

De cijfers van 2019 zijn waar nodig, geherrubriceerd teneinde vergelijking met de cijfers van 2020 mogelijk te maken.

Vergelijking met voorgaand jaar

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

Schattingen

Om de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening te kunnen toepassen, is het nodig dat de leiding van de instelling zich over verschillende zaken een oordeel vormt en dat de leiding schattingen maakt die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het 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 jaarrekeningposten.

Operational leasing

Bij de stichting kunnen leasecontracten bestaan waarbij een groot deel van de voor- en nadelen die aan de eigendom verbonden is, niet bij de stichting ligt. Deze leasecontracten worden verantwoord als operationele leasing. Verplichtingen uit hoofde van operationele leasing worden, rekening houdend met ontvangen vergoedingen van de lessor, op lineaire basis verwerkt in het exploitatieoverzicht over de looptijd van het contract.

Grondslagen voor de 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 verwachte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het moment van ingebruikname van het materieel vast actief. Over terreinen en wordt niet afgeschreven.

De gehanteerde afschrijvingstermijnen zijn:

Categorie	Termijn
Gebouwen en terreinen	8-40 jaar
Schoolmeubilair	5-10 jaar
Inventaris en apparatuur	5 jaar
ICT	3-5 jaar
Vervoersmiddelen	5 jaar
Leer- en hulpmiddelen	5-10 jaar

Investeringsubsidies

Subsidies op investeringen worden in mindering gebracht op de verkrijgingsprijs van de activa waarop de subsidies betrekking hebben.

Bijzondere waardevermindering van vaste activa

De stichting beoordeelt op iedere balansdatum of er aanwijzingen zijn dat een vast actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn. Indien dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief vastgesteld. Indien het niet mogelijk is de realiseerbare waarde voor het individuele actief te bepalen, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroom genererende eenheid waartoe het actief behoort. Van een bijzondere waardevermindering is sprake als de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde; de realiseerbare waarde is de hoogste van de opbrengstwaarde en de bedrijfswaarde.

Een bijzonder waardeverminderingverlies wordt direct als een last verwerkt in het exploitatieoverzicht. Indien wordt vastgesteld dat een bijzondere waardevermindering die in het verleden verantwoord is, niet meer bestaat of is afgenomen, dan wordt de toegenomen boekwaarde van de desbetreffende activa niet hoger gesteld dan de boekwaarde die bepaald zou zijn indien geen bijzondere waardevermindering voor het actief zou zijn verantwoord.

Vorderingen

De vorderingen 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 mogelijke verliezen als gevolg van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

Liquide middelen

De liquide middelen zijn gewaardeerd tegen de nominale waarde. Indien middelen niet ter vrije beschikking staan, dan wordt hiermee bij de waardering rekening gehouden. Eventuele rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder de schulden aan kredietinstellingen onder de kortlopende schulden.

Algemene Reserve

Deze post betreft de niet-gebonden reserve die voortkomt uit de door (semi-)overheidsinstellingen gefinancierde activiteiten.

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

Bestemmingsreserves

Hieronder zijn opgenomen de reserves die bedoeld zijn voor specifieke toekomstige uitgaven die uit de huidige beschikbare middelen gedekt moeten worden, waarbij om die reden door het bestuur een beperktere bestedingsmogelijkheid is aangebracht. De gehanteerde bestemmingsreserves zijn achtereenvolgens:

- De Bestemmingsreserve Privaatgeld bedraagt op balansdatum € 239.940.

Het bestuur van de instelling heeft deze beperking aangebracht.

Bestemmingsfondsen

Hieronder zijn opgenomen de reserves die bedoeld zijn voor specifieke toekomstige uitgaven, waarbij door derden een beperktere bestedingsmogelijkheid is aangebracht.

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 gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de

verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld.

In afwijking van hoofdstuk 212 Materiële vaste activa, paragraaf 4, alinea 451, van de richtlijnen voor de jaarverslaglegging is het voor onderwijsinstellingen voor de boekjaren 2019 en 2020 toegestaan de jaarlijkse toevoegingen aan de voorziening groot onderhoud te bepalen op basis van het voorgenomen groot onderhoud gedurende de gehele planperiode van het groot onderhoud op het niveau van het onderwijspand gedeeld door het aantal jaren waaruit deze planperiode bestaat, voor zover deze methode reeds in 2017 werd toegepast en indien is gewaarborgd dat de voorziening groot onderhoud gedurende de planperiode niet op enig moment negatief wordt. Stichting Geert Groote Scholen maakt van deze overgangsregeling gebruik.

Voorziening ambtsjubileum

Op basis van Richtlijn 271 van de Raad van de Jaarverslaggeving is een voorziening opgenomen voor verplichtingen uit hoofde van toekomstige uitkeringen bij ambtsjubilea voor personeelsleden.

Voor op balansdatum bestaande verplichtingen uit hoofde van ambtsjubilea is een voorziening gevormd. De voorziening is bepaald op basis van € 735 per FTE per jaareinde. Betaalde bedragen inzake jubileum worden ten laste van deze voorziening gebracht.

Onderhoudsvoorziening

Deze voorziening wordt gevormd ter dekking van groot planmatig onderhoud. Dagelijks onderhoud wordt rechtstreeks ten laste van het exploitatieoverzicht gebracht. De meerjarenonderhoudsvoorziening is gevormd op basis van eigen dotaties en verminderd met uitgaven voor groot onderhoud.

Schulden

Opgenomen leningen en schulden worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs.

Grondslagen voor de bepaling van het exploitatieoverzicht

Baten

Onder baten wordt verstaan de van overheidswege ontvangen (normatieve) bijdrage OCW, overige OCW subsidies en overige overheidsbijdragen, alsmede de van derden ontvangen overige

bijdragen. De baten worden toegerekend aan het boekjaar waarop deze betrekking hebben.

Opbrengsten van diensten worden opgenomen naar rato van de mate waarin de diensten zijn verricht, gebaseerd op de tot balansdatum in het kader van de dienstverlening gemaakte kosten in verhouding tot de geschatte kosten van de totaal te verrichten dienstverlening.

Personele lasten

Onder de personele lasten worden de lasten opgenomen van de personeelsleden die in dienst zijn van de rechtspersoon, alsmede de overige personele lasten die betrekking hebben op onder andere het inhuren van extra personeel, scholingskosten en bedrijfsgezondheidszorg.

Pensioenen

De onderwijsinstelling heeft haar pensioenregeling ondergebracht bij bedrijfstakpensioenfonds ABP. De pensioenverplichtingen uit de regeling worden gewaardeerd volgens de 'verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering'. In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in het exploitatieoverzicht verantwoord.

Voor bestaande verplichtingen (anders dan de te betalen premies) jegens de pensioenuitvoerder en/of werknemers wordt een voorziening opgenomen (indien relevant).

Ultimo 2020 en 2019 waren er voor de stichting geen pensioenvorderingen en geen verplichtingen naast de betaling van de jaarlijkse aan de pensioenuitvoerder verschuldigde premie. Ultimo 2019 was de beleidsdekkingsgraad van het ABP 95,8%. De beleidsdekkingsgraad eind 2020 is 87,6%. De overheid eist een beleidsdekkingsgraad van 104,2% of hoger. Hiermee voldoet de beleidsdekkingsgraad niet aan de minimale vereisten van de toezichthouder.

Afschrijvingen

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de toekomstige gebruiksduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast. Boekwinsten en -verliezen uit de incidentele verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen.

Lasten

De lasten worden bepaald met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde grondslagen van waardering en toegerekend aan het verslagjaar waarop deze betrekking hebben.

Financiële baten en lasten

De financiële baten en lasten betreffen de op de verslagperiode betrekking hebbende ontvangen en betaalde rente-ontvangsten en -uitgaven van uitgegeven en ontvangen leningen en overige kredietfaciliteiten.

Grondslagen voor het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen en vlottende effecten, met uitzondering van deposito's met een looptijd langer dan drie maanden.

Ontvangen en betaalde interest en ontvangen dividenden en winstbelastingen zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

De verkrijgingsprijs van de verworven groepsmaatschappij is opgenomen onder de kasstroom uit investeringsactiviteiten, voor zover betaling in geld heeft plaatsgevonden. De geldmiddelen die in de verworven groepsmaatschappij aanwezig zijn, zijn op de aankoopprijs in mindering gebracht.

Transacties waarbij geen ruil van geldmiddelen plaatsvindt, waaronder financiële leasing, worden niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. De betaling van de leasetermijnen uit hoofde van het financiële leasecontract wordt voor het gedeelte dat betrekking heeft op de aflossing als een uitgave uit financieringsactiviteiten aangemerkt en voor het gedeelte dat betrekking heeft op de interest als een uitgave uit operationele activiteiten.

B2 Balans per 31 december 2020

(na bestemming van het resultaat over 2020)

1	Activa	31-12-2020	31-12-2019
	Vaste activa		
<u>1.2</u>	<u>Materiële vaste activa</u>		
1.2.1	Gebouwen en terreinen	125.480	151.920
1.2.2	Inventaris en apparatuur	471.600	482.840
1.2.3	Andere vaste bedrijfsmiddelen	67.500	27.390
1.2.4	In uitvoering	40.480	-
1.2	Materiële vaste activa	705.060	662.150
	Totaal vaste activa	705.060	662.150
	Vlottende activa		
<u>1.5</u>	<u>Vorderingen</u>		
1.5.1	Debiteuren	81.470	90.790
1.5.2	Ministerie OCW	338.450	290.750
1.5.7	Overige vorderingen	321.560	100.100
1.5.8	Overlopende activa	3.440	24.090
1.5	Vorderingen	744.920	505.730
<u>1.7</u>	<u>Liquide middelen</u>		
1.7.2	Banken	2.546.930	1.258.060
1.7	Liquide middelen	2.546.930	1.258.060
	Totaal vlottende activa	3.291.850	1.763.790
	Totaal activa	3.996.910	2.425.940
2	Passiva	31-12-2020	31-12-2019
<u>2.1</u>	<u>Eigen vermogen</u>		
2.1.1	Algemene Reserve	334.260	209.360
2.1.2	Bestemmingsreserve publiek	-	108.080
2.1.3	Bestemmingsreserve privaat	239.940	293.640
2.1	Eigen vermogen	574.200	611.080
<u>2.2</u>	<u>Voorzieningen</u>		
2.2.1	Personeelsvoorzieningen	59.970	62.230
2.2.3	Overige voorzieningen	180.290	230.370
2.2	Voorzieningen	240.260	292.600
<u>2.4</u>	<u>Kortlopende schulden</u>		
2.4.3	Crediteuren	325.450	72.260
2.4.4	Ministerie van OCW	118.260	63.370
2.4.7	Belastingen en premies soc.verz.	298.500	243.880
2.4.8	Schulden terzake pensioenen	78.440	70.550
2.4.9	Overige kortlopende schulden	2.123.750	858.910
2.4.10	Overlopende passiva	238.050	213.290
2.4	Kortlopende schulden	3.182.450	1.522.260
	Totaal passiva	3.996.910	2.425.940

B3 Exploitatieoverzicht 2020

3	Baten	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
3.1	Rijksbijdragen OCW	6.932.140	6.413.100	6.470.200
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	307.680	245.180	248.070
3.4	Baten werk in opdracht van derden	-	-	-
3.5	Overige baten	722.460	666.640	616.940
	Totaal baten	7.962.280	7.324.920	7.335.210
4	Lasten	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
4.1	Personeelslasten	6.631.800	5.894.050	5.886.820
4.2	Afschrijvingen	136.550	143.880	125.920
4.3	Huisvestingslasten	557.840	548.900	532.060
4.4	Overige lasten	669.150	637.400	626.670
4.5	Doorbetalingen aan schoolbesturen	-	-	-
	Totaal lasten	7.995.340	7.224.230	7.171.470
	Saldo baten en lasten	33.060-	100.690	163.740
5	Financiële baten en lasten			
5.1	Financiële baten	-	-	60
5.5	Financiële lasten	3.820	1.400	1.520
	Saldo financiële baten en lasten	3.820-	1.400-	1.460-
	Totaal resultaat	36.880-	99.290	162.280

B4 Kasstroomoverzicht over 2020

Kasstroomoverzicht over 2020	Referentie	2020	2019
Kasstroom uit operationele activiteiten			
Saldo baten en lasten		33.060-	163.740
Aanpassingen voor:			
- Afschrijvingen	4.2	136.550	125.920
- Mutaties voorzieningen	2.2	52.340-	42.570-
Veranderingen in vlottende middelen:			
- Vorderingen (-/-)	1.5	239.190-	39.580-
- Kortlopende schulden	2.4	1.660.190	566.010
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties		1.472.150	773.520
- Ontvangen interest	5.1	-	60
- Betaalde interest (-/-)	5.5	3.820	1.520
		3.820-	1.460-
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		1.468.330	772.060
Kasstroom uit investeringsactiviteiten			
(Des)investerings materiële vaste activa (-/-)	1.2	179.460-	101.170-
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		179.460-	101.170-
Mutatie liquide middelen		1.288.870	670.890
Beginstand liquide middelen	1.7	1.258.060	587.170
Mutatie liquide middelen	1.7	1.288.870	670.890
Eindstand liquide middelen		2.546.930	1.258.060

B5 Toelichting op de balans per 31 december 2020

1.2 Activa	1.2.1	1.2.2	1.2.3	1.2.4	Totaal
1.2 Materiële vaste activa	Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	Andere vaste bedr.middelen	In uitvoering en vooruitbet.	
Aanschafprijs	403.340	881.460	81.680	-	1.366.480
Investeringsubsidies	-	-	-	-	-
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	251.420	398.620	54.290	-	704.330
Stand per 1 januari 2020	151.920	482.840	27.390	-	662.150
Mutaties 2020					
Investeringsubsidies	-	83.150	55.830	40.480	179.460
Desinvesteringen	139.030-	178.300-	35.880-	-	353.210-
Afschrijvingen	26.440	94.390	15.720	-	136.550
Terugboeking cumulatieve afschrijvingen	139.030	178.300	35.880	-	353.210
Saldo	26.440-	11.240-	40.110	40.480	42.910
Aanschafprijs	264.310	786.310	101.630	40.480	1.192.730
Investeringsubsidies	-	-	-	-	-
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	138.830	314.710	34.130	-	487.670
Stand per 31 december 2020	125.480	471.600	67.500	40.480	705.060

B5 Toelichting op de balans per 31 december 2020

1.5	Vorderingen	31-12-2020	31-12-2019
1.5	Vorderingen		
1.5.1	Debiteuren	81.470	90.790
	Te vorderen personele bekostiging	338.300	298.420
	Te vorderen prestatiebox	80-	7.990-
	Te vorderen onderwijsachterstandenbeleid	230	320
1.5.2	Ministerie van OCW	338.450	290.750
	Overige vorderingen	780-	-
	Rekening courant ouders	171.660	32.640
	Rekening courant Kairos	29.740	40.370
	SWV Amstelronde	41.670	-
	Overige vorderingen	79.270	27.090
1.5.7	Overige vorderingen	321.560	100.100
	Overlopende activa	-	5.450
	Vooruitbetaalde kosten	3.440	18.640
1.5.8	Overlopende activa	3.440	24.090
	Totaal vorderingen	744.920	505.730

De vorderingen hebben per einde 2020 en 2019 een looptijd korter dan een jaar.

1.7	Liquide middelen	31-12-2020	31-12-2019
1.7	Liquide middelen		
1.7.2	Banken	2.546.930	1.258.060
	Totaal liquide middelen	2.546.930	1.258.060

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de onderwijsinstelling.

2.1	Passiva	Mutaties 2020			
		Saldo 1-1-2020	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2020
2.1	Eigen vermogen				
2.1.1	Algemene Reserve	209.360	124.900	-	334.260
2.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)	108.080	108.080-	-	-
2.1.3	Bestemmingsreserve (privaat)	293.640	53.700-	-	239.940
	Totaal eigen vermogen	611.080	36.880-	-	574.200
2.1.2	<i>Bestemmingsreserve (publiek)</i>				
	Reserve Salarissen CAO-aanpassing	108.080	108.080-	-	-
	Totaal bestemmingsreserves	401.720	161.780-	-	239.940

De private bestemmingsreserve is opgebouwd uit eigen middelen waarbij er geen sprake is van een door het bestuur opgelegde beperking inzake de besteding hiervan.

2.2	Voorzieningen	Stand per 1-1-2020	Mutaties 2020			Stand per 31-12-2020
			Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	
2.2.1	Personeelsvoorzieningen					
	Voorziening jubilea	62.230		1.060	1.200	59.970
2.2.3	Overige voorzieningen					
	Onderhoudsvoorziening groot onderhoud	230.370	65.000	115.080		180.290
	Totaal voorzieningen	292.600	65.000	116.140	1.200	240.260

		Onderverdeling saldo per 31-12-2020		Stand per 31-12-2020
		< 1 jaar	> 1 jaar	
2.2.1	Personeelsvoorzieningen			
	Voorziening jubilea	5.956	54.014	59.970
2.2.3	Overige voorzieningen			-
	Onderhoudsvoorziening groot onderhoud	110.000	70.290	180.290
	Totaal	115.956	124.304	240.260

2.4	Kortlopende schulden	31-12-2020	31-12-2019
2.4.3	Crediteuren	325.450	72.260
	Subsidie Lerarenbeurs (20-21 en 19-20)	9.370	9.370
	Subsidie Zij-instromers	27.730	54.000
	Subsidie Inhaal en Ondersteuningsprogramma	81.160	-
2.4.4	Ministerie van OCW	118.260	63.370
	Afdr. / inh. loonheffing	262.130	213.700
	Afdr. / inh. Participatiefonds	14.900	11.840
	Afdr. / inh. Vervangingsfonds	21.470	18.340
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	298.500	243.880
	Afdr. / inh. ABP	78.440	70.550
2.4.8	Schulden terzake pensioenen	78.440	70.550
	Netto salarissen	16.490	5.440
	Overige subsidies gemeente inzake huisvesting	1.942.750	706.070
	Gemeente vooruitontvangen	90.640	110.240
	Overige subsidies gemeente	15.610	23.750
	Overige kortlopende schulden	58.260	13.410
2.4.9	Overige kortlopende schulden	2.123.750	858.910
	Te betalen vakantie-uitkering	207.340	172.010
	Overlopende passiva	30.710	41.280
2.4.10	Overlopende passiva	238.050	213.290
	Totaal kortlopende schulden	3.182.450	1.522.260

De kortlopende schulden hebben per einde 2020 en 2019 een looptijd korter dan een jaar.

Model G. Verantwoording subsidies

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

Omschrijving	Toewijzing	Datum	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
	Kenmerk		
Lerarenbeurs voor scholing en zij-instromers 2009- 2017	DL/B/110284	20-9-2019	J
Lerarenbeurs voor scholing en zij-instromers 2009- 2017	DL/B/110284	22-9-2020	N
Inhaal- en ondersteuningsprogramma's onderwijs 2020-2021 tijdvak 2	IOP2-94433-PO	16-10-2020	N

B6 Niet in de balans opgenomen verplichtingen (passief)/niet uit de balans blijvende rechten (actief)

Contractpartij	Betreft	Periode van t/m		Looptijd in maanden		Bedrag per maand	Bedrag per tijdvak			Lasten 2020
							< 1 jaar	>=1 en < 5 jaar	> = 5 jaar	
Eneco	Serviceovereenkomst	1-1-2015	31-12-2020	74			€ -	€ -	€ -	€ 61.110
DVEP	Serviceovereenkomst	1-1-2015	31-12-2020	74			€ -	€ -	€ -	€ 29.810
Veenman, Document Automatisering	Huur-/serviceovereenkomst	1-12-2015	30-11-2021	72		301 (incl btw)	€ 3.311	€ -	€ -	€ 5.700
Eigen Haard	Huurovereenkomst	26-12-2016				146 (incl btw)	€ 1.500	€ 6.000	€ -	€ 1.530

In de CAO PO zijn afspraken gemaakt over het opnemen van verlof voor duurzame inzetbaarheid.

Medewerkers hebben recht op een basisbudget van 40 uur. Daarnaast is vanaf 57 jaar het sparen van ouderenverlof mogelijk.

Uit inventarisatie blijkt dat er geen medewerkers zijn die gebruik maken van sparen met betrekking tot duurzame inzetbaarheid.

Aangezien er over het kalenderjaar 2020 niet wordt gespaard kan er per ultimo 2020 geen voorziening worden gevormd.

B7 Toelichting op de exploitatierekening over 2020

3	Baten	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
3.1	Rijksbijdragen OCW			
3.1.1	Rijksbijdragen OCW	6.414.100	5.938.920	5.972.680
3.1.2	Overige subsidies OCW	40.510	-	49.000
3.1.4	Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdragen SWV	477.530	474.180	448.520
	Totaal	6.932.140	6.413.100	6.470.200
	<i>Specificatie</i>			
<u>3.1.1</u>	<u>Rijksbijdragen OCW</u>			
	Rijksbijdragen personeel OCW	5.551.680	5.109.410	5.174.360
	Rijksbijdragen materieel OCW	862.420	829.510	798.320
	Totaal	6.414.100	5.938.920	5.972.680
<u>3.1.2</u>	<u>Overige subsidies OCW</u>			
	Geoormerkte subsidies	26.270	-	49.000
	Niet-geoormerkte subsidies	14.240	-	-
	Totaal	40.510	-	49.000
<u>3.1.4</u>	<u>Af: Inkomensoverdrachten</u>			
	Doorbetalingen rijksbijdragen SWV	477.530	474.180	448.520
	Totaal	477.530	474.180	448.520
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies			
3.2.1	Gemeentelijke bijdragen	307.680	245.180	248.070
	Totaal	307.680	245.180	248.070
	<i>Uitsplitsing</i>			
	Gemeentelijke bijdrage gymzaal	55.780	45.000	45.620
	Inkomsten gemeentelijke projecten	149.430	140.000	142.280
	Gemeente inzake overige vergoedingen	102.470	60.180	60.170
	Totaal	307.680	245.180	248.070
3.5	Overige baten			
3.5.1	Verhuur	33.970	25.900	25.640
3.5.2	Detachering personeel	350.690	330.240	227.420
3.5.3	Schenking	60.000	-	-
3.5.5	Ouderbijdragen	230.020	310.500	304.280
3.5.6	Overige	47.780	-	59.600
	Totaal	722.460	666.640	616.940

4	Lasten	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
4.1	Personeelslasten			
4.1.1	Lonen en salarissen	6.450.450	5.491.130	5.624.170
4.1.2	Overige personele lasten	492.850	402.920	586.750
4.1.3	Af: uitkeringen	311.500-	-	324.100-
	Totaal	6.631.800	5.894.050	5.886.820
	<i>Uitsplitsing</i>			
<u>4.1.1</u>	<u>Lonen en salarissen</u>			
	Brutolonen en salarissen	4.656.380	3.911.420	4.002.810
	Sociale lasten	1.119.680	982.340	999.670
	Pensioenpremies	674.390	597.370	621.690
	Totaal	6.450.450	5.491.130	5.624.170
<u>4.1.2</u>	<u>Overige personele lasten</u>			
	Reiskosten (woon- werkverkeer)	46.610	22.370	42.120
	Dienstreizen	2.560	-	4.670
	Verhuiskosten	18.710	-	15.220
	Personeel niet in loondienst	217.630	124.000	253.890
	Vrijwilligersvergoeding	15.280	18.500	12.990
	Onderzoeken/begeleidingsdienst	50.610	75.000	103.530
	Dotatie personele voorzieningen	1.200-	10.000	-
	Scholing	79.860	71.300	90.960
	Personeels- en arbeidsmarktbeleid	1.410	-	1.600
	Arbo-dienstverlening	25.810	19.500	21.960
	Reintegratie	13.660	-	-
	Overige	21.910	62.250	39.810
	Totaal	492.850	402.920	586.750
	Gemiddeld aantal FTE's	2020		2019
	- Directie	4,56		4,63
	- Onderwijzend Personeel	68,29		64,15
	- Onderwijs Ondersteunend Personeel	12,23		11,41
		85,08		80,19
4.2	Afschrijvingen			
4.2.2	Gebouwen	26.450	28.040	26.450
4.2.3	Inventaris en apparatuur	94.380	101.660	87.600
4.2.4	Overige materiële vaste activa	3.850	3.850	3.850
4.2.5	Leermiddelen	11.870	10.330	8.020
	Totaal	136.550	143.880	125.920
4.3	Huisvestingslasten			
4.3.1	Huur	60.700	59.450	58.790
4.3.3	Onderhoud	77.810	97.750	115.410
4.3.4	Energie en water	120.950	119.600	102.630
4.3.5	Schoonmaakkosten	202.060	170.200	176.630
4.3.6	Heffingen	9.180	4.100	4.670
4.3.7	Dotatie onderhoudsvoorzieningen	65.000	65.000	49.000
4.3.8	Overige huisvestingslasten	22.140	32.800	24.930
	Totaal	557.840	548.900	532.060

4	Lasten	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
4.4	Overige lasten			
4.4.1	Administratie en beheerslasten	126.490	118.800	135.380
4.4.2	Inventaris en apparatuur	70.540	77.000	74.890
4.4.4	Overige	472.120	441.600	416.400
	Totaal	669.150	637.400	626.670
	<i>Uitsplitsing</i>			
<u>4.4.1</u>	<u>Administratie en beheerslasten</u>			
	Administratie- en advieskosten	71.300	65.000	67.840
	Accountantskosten *	16.420	20.500	39.890
	Kantoorbenodigdheden	10.310	8.900	9.200
	Reis- en verblijfkosten	-	1.200	1.350
	Telefoonkosten	3.900	6.250	5.320
	Portokosten	2.830	2.150	680
	Overige beheerslasten	6.120	6.800	8.830
	Juridische ondersteuning	15.610	8.000	2.270
	Totaal	126.490	118.800	135.380
	* <i>Specificatie honorarium accountant</i>			
	- onderzoek jaarrekening	14.000	14.000	9.330
	- andere controleopdrachten	2.420	6.500	30.560
	Accountantskosten	16.420	20.500	39.890
<u>4.4.2</u>	<u>Inventaris en apparatuur</u>			
	Inventaris en apparatuur	1.370	2.500	2.150
	ICT-verbruikskosten	35.810	41.000	44.270
	ICT-licenties	33.360	33.500	28.470
	Totaal	70.540	77.000	74.890
<u>4.4.4</u>	<u>Overige</u>			
	Wervingskosten	1.940	2.500	1.790
	Representatiekosten	14.280	23.700	22.550
	Schoolse activiteiten	22.060	15.250	10.340
	Muziek/Toneel/Jaarfeest	-	-	230
	Klassenbudget	1.410	6.250	3.840
	Huishoudelijke uitgaven	32.680	-	10.590
	Buitenschoolse activiteiten	8.650	-	1.650
	PR/Schoolkrant	730	-	500
	Verzekeringen	3.590	1.850	3.580
	Abonnementen	58.790	56.500	42.850
	Medezeggenschapsraad	4.520	7.200	6.130
	Ouderbijdragen	200.830	213.100	202.030
	Verbruiksmateriaal onderwijs	87.840	87.500	77.300
	Culturele vorming	-	1.250	1.000
	Kopieerkosten	34.800	26.500	32.020
	Totaal	472.120	441.600	416.400

4	Lasten	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
5.1	Financiële baten			
	Rentebaten	-	-	60
	Totaal	-	-	60

De rentebaten zijn de renten van de spaarrekening en rekeningcourant.

5.5	Financiële lasten			
	Rente- en bankkosten	3.820	1.400	1.520
	Totaal	3.820	1.400	1.520

De rente- en bankkosten bestaan hoofdzakelijk uit de in rekening gebrachte kosten van het aanhouden van een spaarrekening en rekening-courant.

B8 (Voorstel) bestemming van het exploitatiesaldo

Het exploitatieresultaat over het jaar 2020 bedraagt € 36.880 negatief.

Het bestuur heeft besloten het exploitatieresultaat als volgt te verdelen en te onttrekken danwel toe te voegen aan de volgende reserves:

	Stand 1-1-2020	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Stand 31-12-2020
Algemene Reserve	209.360	124.900	-	334.260
Bestemmingsreserve (publiek)	108.080	108.080-	-	-
Bestemmingsreserve (privaat)	293.640	53.700-	-	239.940
	611.080	36.880-	-	574.200

	Stand 1-1-2020	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Stand 31-12-2020
<i>Bestemmingsreserve (publiek)</i>				
Reserve Salarissen CAO-aanpassing	108.080	108.080-	-	-
	108.080	108.080-	-	-

B9 Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben zich geen gebeurtenissen na balansdatum voorgedaan die aanleiding geven hier te worden vermeld.

B10 Overzicht verbonden partijen

Overige verbonden partijen (minderheidsbelang en geen beslissende zeggenschap)

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel
SWV PO Amsterdam Diemen	Stichting	Amsterdam
SWV BOVO	Stichting	Amsterdam
SWV Passend Onderwijs Amstelronde	Stichting	Amstelveen

WNT-verantwoording 2020 Stg. Geert Groote Scholen
De WNT is van toepassing op Stg. Geert Groote Scholen.

Het voor Stg Geert Groote Scholen toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2020 € 132.000 (bezoldigingsmaximum voor het onderwijs, klasse B).

Met een totaal aan complexiteitspunten van 6, nader gespecificeerde als volgt:

- Baten	4
- Leerlingen	1
- Onderwijssoorten	1
Totaal	6

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen

zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling

Gegevens 2020			
bedragen x € 1	H.W.M. Hurkxkens		E. Saal
Functiegegevens	Directeur		Directeur
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01-01 01-07		15-06 31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0000		0,8000
Dienstbetrekking?	Ja		Ja
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€	51.476	€ 39.201
Beloningen betaalbaar op termijn	€	8.187	€ 7.100
Subtotaal	€	59.663	€ 46.301
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€	65.639	€ 57.705
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	€	-	€ -
Totale bezoldiging	€	59.663	€ 46.301
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	NVT		NVT
Gegevens 2019			
bedragen x € 1	H.W.M. Hurkxkens		
Functiegegevens	Directeur		
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01-01 31-12		
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0000		
Dienstbetrekking?	Ja		
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€	91.058	
Beloningen betaalbaar op termijn	€	15.843	
Subtotaal	€	106.901	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€	127.000	
Totale bezoldiging	€	106.901	

Voor elke hierboven vermelde onverschuldigde betaling is een vordering ingesteld die is inbegrepen in de post ‘Overige vorderingen’.

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2020										
bedragen x € 1	R.K. van der Kolk		N.C. Groot		L. Kok	Y. Cavalcanti Araujo				
Functiegegevens	Voorzitter RvT		Lid		Lid	Lid				
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01-01 31-12		01-01 31-12		01-01 31-12	01-01 31-12				
Bezoldiging										
Totale bezoldiging	€	3.000	€	2.850	€	2.850				
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€	19.800	€	13.200	€	13.200				
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag										
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	NVT		NVT		NVT	NVT				
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling										
Gegevens 2019										
bedragen x € 1	R.K. van der Kolk		N.C. Groot		L. Kok	Y. Cavalcanti Araujo	J.J. ten Doeschate			
Functiegegevens	Voorzitter RvT		Lid		Lid	Lid	Voorzitter RvT			
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01-08 31-12		01-01 31-12		01-01 31-12	01-01 31-12	01-01 30-09			
Bezoldiging										
Totale bezoldiging	€	1.250	€	2.420	€	2.420	€	2.000	€	1.815
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€	7.938	€	12.700	€	12.700	€	12.700	€	14.288

Voor elke hierboven vermelde onverschuldigde betaling is een vordering ingesteld die is inbegrepen in de post 'Overige vorderingen'.