

JAARVERSLAG

2020



te Leiderdorp

GROENENDIJK
onderwijsadministratie

Bezoekadres Trapezium 210, Sliedrecht
Postadres Postbus 80, 3360 AB Sliedrecht

T (0184) 41 25 07
<http://www.groenendijk.nl/>

ter identificatie

VAN REE ACCOUNTANTS

INHOUDSOPGAVE

A TOELICHTING OP ONDERDELEN VAN HET JAARVERSLAG

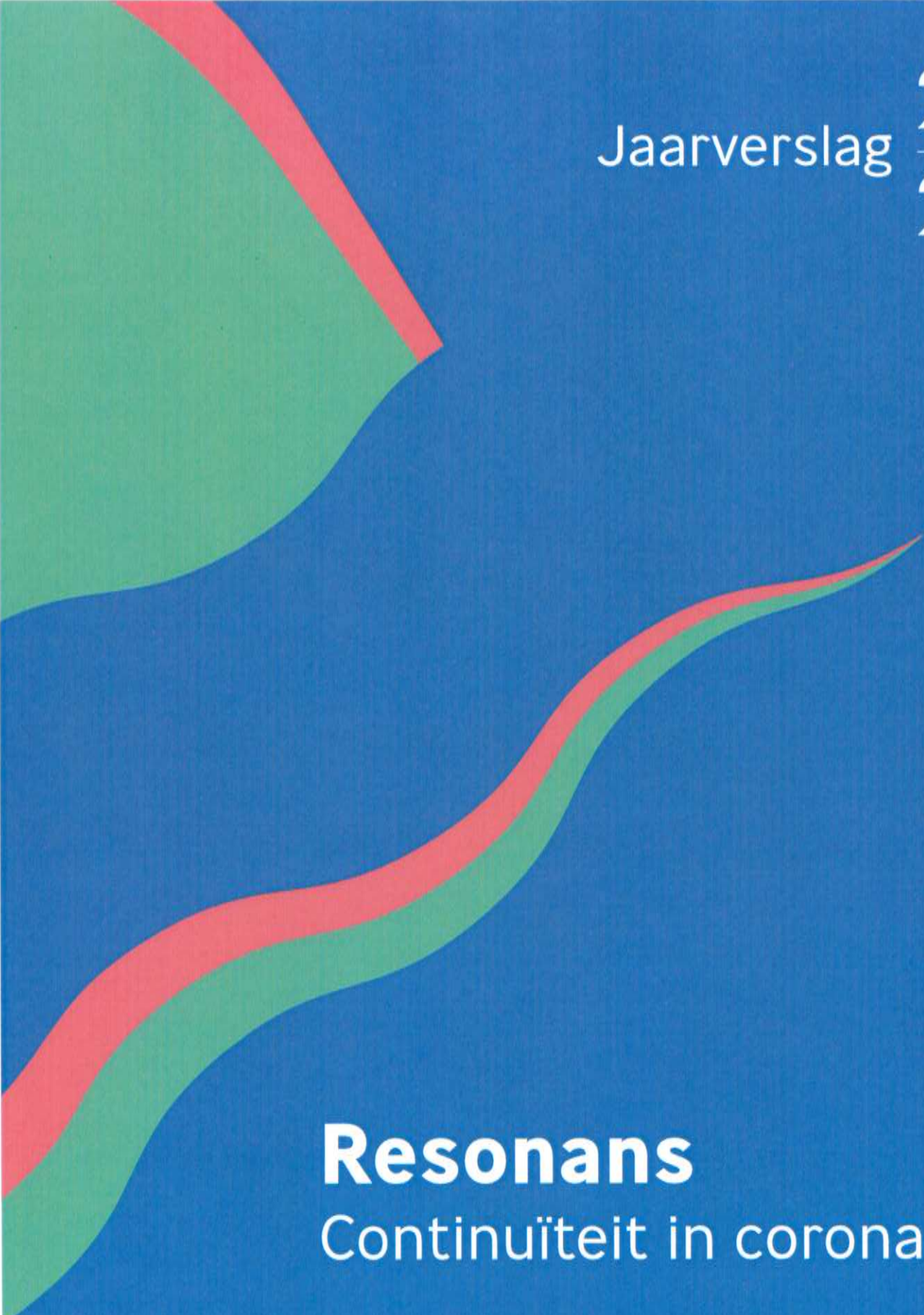
Bestuursverslag	1
Bijlage I: verslag Raad van Toezicht	43
Bijlage II: verslag GMR	46
Kengetallen	49

B JAARREKENING

B1 Grondslagen	50
B2 Balans per 31 december 2020	54
B3 Staat van baten en lasten 2020	56
B4 Kasstroomoverzicht 2020	57
B5 Toelichting behorende tot de balans	58
B6 Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten	65
B10 Niet uit de balans blijkende activa en verplichtingen	76
B11 Gebeurtenissen na balansdatum	77
B12 Statutaire regeling omtrent bestemming van het resultaat	78
B13 Ondertekening Jaarverslag	79

C OVERIGE GEGEVENS

C1 Controleverklaring	80
-----------------------	----



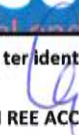
Jaarverslag $\frac{20}{20}$

Resonans

Continuïteit in coronatijd

 **Resonans**
speciaal adviesbureau

ter identificatie


VAN REE ACCOUNTANTS

Inhoud

Voorwoord

1. Het schoolbestuur	5
1.1 Profiel	5
1.2 Organisatie	8
2. Verantwoording van het beleid	17
2.1 Onderwijs & kwaliteit	17
2.2 Personeel & professionalisering	22
2.3 Huisvesting & facilitaire zaken	25
2.4 Financieel beleid	27
2.5 Risico's en risicobeheersing	31
3. Verantwoording van de financiën	36
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	36
3.2 Staat van baten en lasten en balans	37
3.3 Financiële positie	40
3.4 Signaleringswaarde eigen vermogen	40

Voorwoord

Continuïteit in coronatijd door gezamenlijke inspanning

2020 was het tweede jaar van de stichting Resonans speciaal onderwijs. We hebben geprobeerd zoveel mogelijk uitvoering te geven aan het strategisch beleidsplan. Het jaar werd natuurlijk gedomineerd door de corona-epidemie. Die had en heeft nog steeds vele gevolgen, vooral voor onze scholen; leerlingen, ouders, medewerkers en leidinggevenden.

Wekelijks hadden we corona-overleg, waarin we duiding probeerden te geven wat haalbaar, verantwoord en mogelijk was binnen de in onze ogen niet altijd even consequente overheidsrichtlijnen. Een apart hoofdstuk is daaraan gewijd in dit jaarverslag.

Een ander hoofdstuk werd gevormd door het naderend afscheid van bestuurder Johan Taal. Hij is op 1 januari 2021 met pensioen gegaan. We prijzen ons gelukkig dat we een interne kandidaat, sectordirecteur Bob Olders, konden benoemen tot lid college van bestuur, zodat we de bestuurlijke continuïteit van onze stichting hebben gewaarborgd.

De continuïteit van onze stichting als totaal hebben we te danken aan al onze medewerkers die in dit bijzondere jaar zoveel (extra) inspanning hebben geleverd!

Iepe Roosjen en Johan Taal

College van bestuur

Bron-en bijlage overzicht				
hoofdstuk	Document	Bron document	Bijlage	Opvraagbaar
1.1	Profiel – speerpunten	Strategisch beleidsplan	X	
1.2	Organisatie – raad van toezicht	Jaarverslag raad van toezicht		X
1.2	Organisatie – GMR	Jaarverslag GMR		X
1.2	Organisatie – verbonden partijen	Extern meer slagkracht	X	
1.2	Organisatie – klachtenbeleid	Klachtenregeling	X	
1.2	Organisatie – governancecode	Code Goed Bestuur	X	
1.2	Organisatie – governancecode	Gedragscode Integriteit	X	
1.2	Organisatie – governancecode	Bestuursstatuut		X
		Sectordirecteurenstatuut		X
		Afdelingsdirecteurenstatuut		X
2.1	Onderwijskwaliteit	Verticale verantwoordingslijn onderwijskwaliteit		X
2.1	Onderwijskwaliteit	Meerjarenbeleidsplan		X



I. HET SCHOOLBESTUUR

ter identificatie

VAN REE ACCOUNTANTS

I. Het schoolbestuur

I.1 Profiel

Resonans is per 1 januari 2019 ontstaan vanuit Stichting Speciaal Onderwijs Leiden e.o. (SSOL e.o.) en Stichting RESPONZ. Resonans heeft scholen in de brede regio van Leiden en Noordwijk tot aan Den Haag, Zoetermeer en Delft. Wij zijn een belangrijk expertisecentrum voor speciaal onderwijs in de regio.

Alle Resonans-scholen samen hebben zo'n 1.181 leerlingen met 574 medewerkers. Wij bieden speciaal en voortgezet speciaal onderwijs, met een doorgaande leerlijn van 4-20 jaar. Het bijzondere van de Resonans-scholen is dat wij speciaal onderwijs op maat bieden. Het sluit aan bij het niveau en de ontwikkeling van elke leerling. We richten ons daarbij op zijn of haar toekomst, samenleven en samen leren.

Bestuur en scholen

Het bestuur van Resonans zorgt voor de kwaliteit en continuïteit van het onderwijsaanbod. We nemen regie op de strategie. De scholen zijn en blijven de basis van onze organisatie; zij nemen regie op de onderwijsuitvoering. Het bestuur is richtinggevend en laat ruimte aan de sectoren en de scholen voor keuzes bij de vormgeving van het onderwijs. Resonans is een stichting die het karakter heeft van een netwerkorganisatie met een sectorale aansturing en drie managementlagen. De teams op de afdelingen worden gefaciliteerd door de afdelingsdirecteur en IB-er. Afdelingen ontvangen richting en ondersteuning van het bestuur en de sectordirecteuren. Het stafbureau ondersteunt hierbij.

Missie & visie

Onze leerlingen hebben een eigen waarde: niets is voor hen vanzelfsprekend. Zij hebben het vermogen zich te verwonderen over alles om hen heen. Zij hebben tijd en aandacht nodig om zich te kunnen ontwikkelen. Resonans biedt hen een eigen omgeving in zes mooie, veilige en goede scholen met gespecialiseerde professionals.

Onze missie

- Resonans hoort, beweegt en versterkt de ontwikkeling van leerlingen en medewerkers.
- Resonans veroorzaakt trillingen in haar netwerken en resoneert mee met haar omgeving.
- Resonans is een krachtige en speciale onderwijsorganisatie.

Speerpunten uit het strategisch beleidsplan

We hebben de komende jaren te maken met een aantal maatschappelijke ontwikkelingen, onder meer door wetgeving, financiering, digitalisering, de positie van ouders en hun initiatieven, en de arbeidsmarkt. We zien voor Resonans enkele onderwijsinhoudelijke en organisatorische vraagstukken ontstaan. Daar moeten we als stichting aan werken om continuïteit en kwaliteit van het aanbod ook in de toekomst veilig te stellen.

De meest belangrijke - strategische - vraagstukken:

- We willen onderwijskundig en professioneel sterk zijn, specifiek voor onze doelgroepen. Gezien de sterke groei van het leerlingaantal en de toename van onderwijs/zorg-arrangementen zijn professionele ontwikkeling en kennisdeling essentieel.
- We willen slim organiseren om het geld optimaal voor onderwijsuitvoering in te zetten en dit moeiteloos te verantwoorden.
- We gaan een herkenbare en sterke positie in ons netwerk innemen.

Op basis van de hierboven beschreven ontwikkelingen hebben we strategische beleidskeuzes gemaakt. De komende beleidsperiode richten we ons op drie speerpunten:

I. Onderwijskundig sterker

Resonans stelt zich de opdracht om steeds beter te worden in talentontwikkeling van onze leerlingen: 'onderwijskundig sterker'. Dit bereiken we door een aantal maatregelen te nemen.

Op stichtingsniveau waarborgen we 'kwaliteit' door het KSO (Keurmerk Speciaal Onderwijs) en door het vaststellen van een professioneel statuut. We geven daarmee expliciet aan wat we van onze professionals verwachten.

Het proces van organisatieontwikkeling naar (onderwijskundige) zelforganisatie op teamniveau zetten we door. Hierbij besteden we in ieder geval aandacht aan 'ruimte geven en ruimte nemen'. Er is ruimte voor professionele ontwikkeling en dat stimuleren we door de organisatie in te richten in sectoren. De sectoren vormen platforms voor het delen van kennis en ervaringen tussen teams en professionals. Tenslotte faciliteren we professionele ontwikkeling door scholingsgeld beschikbaar te stellen.

Schoolteams krijgen de opdracht om gepersonaliseerd leren vorm te geven, onder andere door duale leerroutes

(arrangementen) te ontwikkelen. De teams krijgen de ruimte (zelforganisatie) om te experimenteren en te ontwikkelen. Dit pakken we op via het project 'Organisatie-ontwikkelprogramma'. Ook vragen we hen kennis en tijd van ouders te benutten. Er zijn steeds meer ouderinitiatieven en die moeten we waar mogelijk inbedden. Dit maken we concreet via het projectplan 'Ouderinitiatieven'.

Bestuurlijk ligt er de opdracht om goede, mooie en duurzame schoolgebouwen te onderhouden en te ontwikkelen. Zo ervaren teams en leerlingen de veiligheid en de ruimte om zich te ontwikkelen.

2. Slimmer organiseren

Slimmer organiseren is nodig om te voorzien in de continuïteit van gespecialiseerde voorzieningen voor onze leerlingen. Continuïteit is niet vanzelfsprekend. Resonans neemt in het kader van slimmer organiseren een aantal maatregelen.

Op stichtingsniveau werken we verder aan de (her)inrichting van ondersteunende processen op het gebied van financiën, personeel, ICT, faciliteiten en kwaliteit. Daarbij kijken we ook naar mogelijkheden tot samenwerking met partijen in het Huis van het Onderwijs.

Financieel

De stichting werkt met het allocatiemodel: het bestuur ontvangt de gelden en allocceert deze op basis van beleidskeuzen. Schoolontwikkeling en onderwijsontwikkeling vinden plaats op basis van duidelijke plannen met onderliggende begroting. We werken met een T-bekostiging: de leerlingtelling van 1 oktober is bepalend voor de bekostiging van het volgende kalenderjaar. Met deze - financiële - uitgangspunten zijn we in staat flexibeler in te spelen op behoeften van scholen en leerlingen. Tegelijk houden we overzicht. Het bestuur kan daarmee beter verantwoording afleggen over de inzet van middelen.

Personeel

Op stichtingsniveau anticiperen we op de toekomstige personeelsbehoefte door te werken met strategische personeelsplanning. Daarnaast zijn oplossingen nodig voor een dreigend medewerkerstekort. We doen dit door te experimenteren met lokale oplossingen: we vragen scholen oplossingen te bedenken. Vervolgens zetten we pilots uit om te experimenteren met manieren om het onderwijs anders te organiseren.

Administratie en werkdruk

Vermindering van de administratieve last en daarmee verlaging van werkdruk is de komende jaren een thema voor alle afdelingen. Werken we efficiënt, doen we geen dingen dubbel, is onze vergaderlast beperkt?

3. Extern meer slagkracht

Resonans komt op voor haar doelgroepen in regionale en landelijke netwerken. Resonans neemt als gespecialiseerde onderwijsinstelling een gelijkwaardige positie in ten opzichte van haar ketenpartners, zoals gemeenten, revalidatiecentra en zorginstellingen. Dat doen we door initiatief te nemen op relevante onderwerpen ('doorklinken'). Deelname aan en positionering in samenwerkingsverbanden gaan we heroverwegen. Wanneer we deelnemen, is dat met slagkracht.

Resonans realiseert op bestuurlijk niveau in regionale samenwerking:

- meer mogelijkheden voor leerlingen, zoals samenwerking met het mbo voor het uitstroomprofiel 'vervolgopleidingen'.
- minstens één IKC (Integraal Kindcentrum), samen met MKD/Kinderopvang. Dit vergroot de kans voor leerlingen om door te stromen naar een school in plaats van direct naar de dagbesteding.

Landelijk is Resonans vertegenwoordigd. We maken ons sterk voor onze doelgroep en zetten ons continu in voor blijvend goede onderwijsvoorzieningen.

Strategische notitie Resonans 2020-2024

We verwijzen voor de Strategische Notitie Resonans 2020-2024 graag naar onze website.

Toegankelijkheid & toelating

Aanmelden op een Resonans-school kan het gehele schooljaar. Voor plaatsing is een toelaatbaarheidsverklaring (TLV) nodig van het samenwerkingsverband. Na aanmelding nodigt de school ouders/verzorgers uit voor een kennismakingsgesprek. Als er nog geen TLV is aangevraagd/afgegeven, stellen we een dossier samen en sturen dat naar de Toelaatbaarheidscommissie. Nadat er een TLV is afgegeven, kan het plaatsingstraject op de Resonans-school starten. De school bekijkt of de ondersteuningsbehoefte van het kind past bij wat de school kan bieden. En of wij hem of haar kunnen plaatsen. De Commissies van Begeleiding op onze scholen spelen hierin een grote rol. Als de school geen passend aanbod heeft, zoeken we in overleg met ouders en samenwerkingsverband naar een passende school.

Naam school	Afdelingen	Toegankelijk voor leerlingen:
De Witte Vogel Den Haag	so en vso	(ernstig) meervoudig beperkt
Maurice Maeterlinckschool Delft	so en vso	lichamelijk en (ernstig) meervoudig beperkt, langdurig ziek. Ambulante begeleiding aan leerlingen op andere scholen
De Thermiek Leiden	so, vso-db	lichamelijk en (ernstig) meervoudig beperkt, langdurig ziek
Vso Leystede Leiden	vso-vmbo	Lichamelijke beperking en/of langdurig ziek
De Keerkring Zoetermeer	so en vso	zeer moeilijk lerend
Korte Vlietschool Leiden	so	zeer moeilijk lerend
Praktijkcollege Het Metrum Leiden	vso-zml, vso-pro	(zeer) moeilijk lerend, lichamelijk en meervoudig beperkt en langdurig ziek
De Duinpieper Noordwijk	so	zeer moeilijk lerend
Het Duin Noordwijk	vso	zeer moeilijk lerend
De Oeverpleper Noordwijk	onderwijs-zorg	licht verstandelijk beperkt en (ernstige) gedragsproblematiek

I.2 Organisatie

Contactgegevens

Stichting Resonans speciaal onderwijs, bestuursnummer 41805

Bezoekadres

Elisabethhof 17
2353 EW Leiderdorp
T 071 528 10 10

E info@resonansonderwijs.nl

I www.resonansonderwijs.nl

Postadres

Postbus 1389
2302 BJ Leiden

College van bestuur (CvB)

Naam en portefeuille

Iepe Roosjen
iroosjen@resonansonderwijs.nl
Tot 31-12-2020 lid CvB:

- Huisvesting
- Financiën
- Human Resources
- Public Relations

Per 1-01-2021 voorzitter CvB:

- Huisvesting en facilitair
- Financiën
- Communicatie

Johan Taal
jtaal@resonansonderwijs.nl
Tot 31-12-2020 lid CvB:

- Onderwijskwaliteit
- Organisatie
- Veiligheid
- ICT

Bob Olders
b.olders@resonansonderwijs.nl
Per 01-01-2021 lid CvB:

- HR
- Onderwijs
- Kwaliteit en organisatie
- ICT

Nevenfuncties

Voorzitter stichting
gehandicapten
Kwale Kenia

Bestuurslid stichting
Les Olseaux Bleus

Betaald

Onbetaald

X

X

Resonans Speciaal Onderwijs

Elisabethhof 17
2353 EW Leiderdorp
T 071 528 10 10
E info@resonansonderwijs.nl

Maurice Maeterlinckschool

Bultenhofdreef 10
2625 XR Delft
T 015 278 02 00

De Thermiek

Blauwe Vogelweg 1
2333 VK Leiden
T 071 519 54 90

Tyltylcentrum De Witte Vogel

Melis Stokelaan 1189
2541 GA Den Haag
T 070 388 88 50

Vso Leystede

Van Swietenstraat 2
2334 EA Leiden
T (071) 517 50 11

Korte Vlietschool

Donizettilaan 1a
2324 BE Leiden
T 071 531 04 33

Praktijkcollege Het Metrum

Schubertlaan 131
2324 CR Leiden
T 071 576 75 32

De Duinpieper

Stakman Bossestraat 81
2203 GH Noordwijk
T 071 362 16 61

Vso Het Duin

Stakman Bossestraat 79
2203 GH Noordwijk
T 071 361 41 50

De Oeverpieper

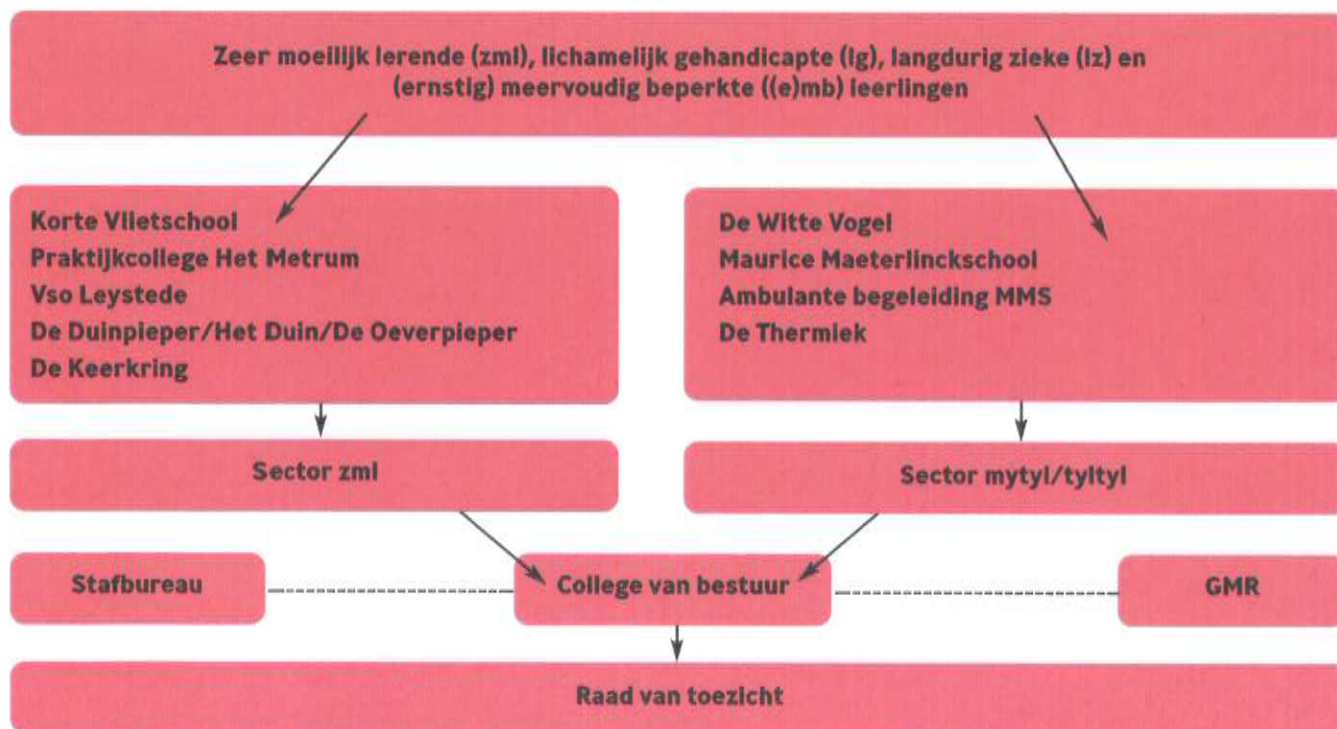
Gruenepad 2
2203 EZ Noordwijk
T 06 124 57 370

De Keerkring vso

Chaplinstrook 2-6
2726 SK Zoetermeer
T 079 341 05 36

De Keerkring so

César Franckrode 66-68
2717 BG Zoetermeer
T 079 323 85 89



Intern toezicht

De samenstelling van de raad van toezicht van stichting Resonans in het jaar 2020:

Naam	Naam	Naam	Naam	Naam
Hanke van de Putte	Joanne Klumpers	Willem Grool	Franc van Erck	Marcella Vantoll
Functie in RvT	Functie in RvT	Functie in RvT	Functie in RvT	Functie in RvT
Lid (aandachtsgebied financiën)	Lid (aandachtsgebied onderwijs)	Voorzitter	Lid (aandachtsgebied financiën)	Lid (aandachtsgebied HR)
	Functie	Functie	Functie	Functie
	Organisatieadviseur Pesant	Organisatie adviseur bij Grool Management BV	Directeur Concern Control bij Landstede Groep	Interim-manager bij de gemeente Rotterdam
	Betaald	Betaald	Betaald	Betaald
Nevenfunctie		Nevenfunctie		Nevenfunctie
Lid cliëntenraad UWV		Mentor Medisch Leiderschap Radboud Universiteit		Lid raad van toezicht Stichting Condor
Niet betaald		Niet betaald		Niet betaald
Nevenfunctie				
Voorzitter van de Winkelmelden				
Niet betaald				

BIJLAGE I

In bijlage I het jaarverslag 2020 van de raad van toezicht van Resonans.



De (gemeenschappelijke) medezeggenschap

Samenstelling GMR

De GMR bestaat uit één ouder en één personeelslid van elke school.

In 2020 bestond de GMR uit de volgende leden en vacatures:

Naam	Rol	Aftredend per	Geleding
Kenneth Baidjoe Jan Harm Boiten	Lid Voorzitter	December 2022 Juni 2021	Personeel De Thermiek Ouder De Thermiek
Martijn Lasthulzen Vacature	Vicevoorzitter	Juni 2022	Personeel Maurice Maeterlinckschool Ouder Maurice Maeterlinckschool
Sharron Vaessen Henk Hartgrink	Secretaris Lid	Juni 2021 Juni 2022	Personeel De Duinpieper / De Oeverpieper / Het Duin Ouder De Duinpieper / De Oeverpieper / Het Duin
Maria Houweling Tineke Vellekoop	Lid Lid	December 2022 December 2023	Personeel Tytylcentrum De Witte Vogel Ouder Tytylcentrum De Witte Vogel
Karlijn Streng Fred Goemans	Lid Lid	Juni 2022 December 2022	Personeel Korte Vlietschool / Het Metrum Ouder Korte Vlietschool / Het Metrum
Femke van Wijk Vacature	Lid	Juni 2022	Personeel De Keerkring Ouder De Keerkring

BIJLAGE 2

In bijlage 2 het jaarverslag 2020 van de (G)MR.

Verbonden partijen

Uitgangspunten anno 2020

Op dit moment merken we dat we geaccepteerd zijn als partij binnen de samenwerkingsverbanden. De (bekostigings)vraagstukken zijn redelijk duidelijk. Als relatief grote (v)so-organisatie willen we onze aandacht de komende jaren wat verschuiven van regionale naar landelijke invloed. Dit betekent actieve vertegenwoordiging bij de PO-raad, de sectorraad voor gespecialiseerd onderwijs (voorheen LECSO) en de VBS, zowel op bestuurlijk als op stafniveau.

Regionaal

Regionaal willen we de komende jaren bestuurlijk alleen nog aanwezig zijn in de samenwerkingsverbanden

waarin onze scholen een vestiging hebben. Dit betekent dat we ons terugtrekken uit een aantal perifere samenwerkingsverbanden.

Onderwijskundige samenwerking

Onderwijskundige samenwerking en meer mogelijkheden voor leerlingen willen we realiseren door versteviging van de relatie met vervolgopleidingen (mbo) en het inrichten van een integraal kindcentrum (IKC).

We verwijzen voor onze inzet om meer invloed uit te oefenen op onze omgeving in het belang van onze leerlingen graag naar het document 'Extern meer slagkracht'. We zetten in op versterkte landelijke en onderwijskundige samenwerking.

Belanghebbende organisatie of groep	Beknopte omschrijving van de samenwerking of dialoog
Samenwerkingsverbanden primair onderwijs (po) en voortgezet onderwijs (vo)	Bij een groot aantal samenwerkingsverbanden in het po en vo heeft Resonans een positie op bestuurlijk niveau (ingevuld door college van bestuur). Op onze website een overzicht van de samenwerkingsverbanden waarvan Resonans deel uitmaakt. Ouders en medewerkers van Resonans praten mee via de Ondersteuningsplanraden.
Ouders	Ouders zijn voor de Resonans-scholen belangrijke partners. De Resonans-scholen organiseren op verschillende manieren contactmomenten. Dat gebeurt via oudernieuwsbrieven, actuele schoolgidsen, bespreking van handelingsplannen en ouderavonden. Ook gebruiken we voor sommige leerlingen een digitaal (ouder) platform. De ouders zijn vertegenwoordigd in de medezeggenschap (MR en GMR).
Medewerkers	Medewerkers zijn vertegenwoordigd via de (G)MR. Daarnaast informeren wij hen regelmatig via onze nieuwsbrief Beter Samen. Er vindt regelmatig overleg plaats tussen afdelingsdirecteuren en sectordirectie. Daarnaast vinden teamoverleggen plaats op de lokale afdelingen. Diverse werkgroepen, zoals ICT, Personeel en Kwaliteit, delen samen kennis en bevorderen Resonans-breed de (onderwijs)kwaliteit.
Leerlingen	Op onze scholen voor voortgezet speciaal onderwijs praten leerlingen mee via de leerlingenraad. Dat gaat over allerlei zaken op school, zoals schoolkamp, disco en pauzebesteding. De leerlingenraad vertegenwoordigt alle leerlingen van de school en kiest aan het begin van het nieuwe schooljaar de voorzitter.
Landelijk Expertisecentrum Speciaal Onderwijs (LECSO) Per 1 januari 2021 sectorraad voor gespecialiseerd onderwijs.	Brancheorganisatie waarbij Resonans is aangesloten. Zij gaven onze scholen De Witte Vogel, Maurice Maeterlinckschool, De Keerkring, Korte Vlietschool, De Thermiek Blauwe Vogelweg en Praktijkcollege Het Metrum de Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs. Sectordirectie, bestuur en management hebben posities in de denktank en de werkgroepen Kwaliteit, Financiën en zmlk.
Verenigde Bijzondere Scholen (VBS)	Een vereniging van circa 500 bijzondere scholen in het primair en voortgezet onderwijs. De vereniging komt op voor scholen met een eigen (pedagogische) identiteit. Resonans vraagt via VBS ondersteuning voor uiteenlopende bestuurlijke zaken. Sectordirectie, bestuur, beleidsadviseur en management hebben posities in de denktank en de werkgroepen Kwaliteit, Financiën en zmlk.
PO-Raad	De PO-Raad is de sectororganisatie voor het primair onderwijs. De vereniging behartigt de gemeenschappelijke belangen van de besturen in het basisonderwijs, speciaal basisonderwijs en (voortgezet) speciaal onderwijs. Stichting Resonans is lid van de PO-Raad. Bestuur, controller en beleidsadviseur hebben posities in de PO-raad-besturen, PO raad-controllers en PO raad-HR.
Vakbonden	Het bestuur van Resonans heeft in 2020 informeel overleg gevoerd met de vakbonden.
Huis van het Onderwijs:	Vanuit de samenwerkingsgedachte is ons bestuurskantoor gevestigd in het nieuwe Huis van het Onderwijs in Leiderdorp. Dé plek waar een aantal (speciaal)onderwijs gerelateerde organisaties een meer intensievere samenwerking aan zijn gegaan. Dat zijn de Ambulante Educatieve Dienst Leiden, Openbaar Primair en Speciaal Onderwijs Leiden, Openbare Basisscholen Groep Leiderdorp, SWV Passend Primair Onderwijs regio Leiden, Openbaar Primair Onderwijs Oegstgeest en Leo Kanner Onderwijsgroep.

Basalt revalidatie	Veel leerlingen binnen Resonans hebben een hulpvraag op het gebied van revalidatie. Hiervoor werken de Resonans-scholen nauw samen met therapeuten van Basalt. Onze scholen en Basalt hebben eenzelfde doel voor ogen: kinderen stimuleren in hun zelfstandigheid, ontwikkeling en zelfredzaamheid. Basalt zet ook therapeutische ondersteuning in bij onderwijsactiviteiten. Basalt is het grootste expertisecentrum voor medisch specialistische revalidatiezorg in Nederland.
Middin	Het Kinderdagcentrum van De Witte Vogel in Den Haag valt onder Middin. Aansluitend op onze kernwaarde maximale zelfstandigheid, minimale afhankelijkheid zoekt Middin een passend antwoord op elke individuele hulpvraag. Middin is werkzaam in Zuid-Holland en op de Zuid-Hollandse eilanden. Middin zet zich in voor ruim 4.000 cliënten. Zij hebben een verstandelijke, lichamelijke of meervoudige beperking.
Ipse de Bruggen	Resonans werkt samen met Ipse de Bruggen voor jeugdhulp en voor stages op diverse beschermde werkplekken (restaurants en servicegroepen). Ipse de Bruggen is één van de grootste zorgorganisaties van Zuid-Holland die specialistische kennis kleinschalig en persoonlijk inzet ten behoeve van onze leerlingen.
's-Heeren Loo	Op onze school De Oeverpieper werken we in kleine groepjes, waarin we samen met 's Heeren Loo onderwijs en zorg combineren. Zo bieden we passend onderwijs aan leerlingen met een IQ van rond de 55 tot een gemiddelde IQ en ernstige gedragsproblematiek.
Ambulante Educatieve Dienst	Naast onze eigen AB Maurice Maeterlinck, werken we nauw samen met de AED, Ambulante Educatieve Dienst in Leiden. De ambulant begeleiders bieden ondersteuning aan scholen en leerlingen met een beperking in het basis- en voortgezet onderwijs. Waar de AED vooral de regio's Leiden, Duin- en Bollenstreek en Rijnstreek verzorgt, voorziet AB Maurice Maeterlinck Delft, Zoetermeer en Midden-Holland van deskundige externe onderwijsbegeleiding. Bestuurder Iepe Roosjen is lid van de AV (algemene vergadering).
Netwerk Leidse Scholen	De Leidse scholen voor Speciaal Onderwijs vinden elkaar in een netwerk. We zoeken wegen om elkaar te versterken, zoals via een gezamenlijke website en gezamenlijke studiedagen.
Koninklijke VISIO	Resonans werkt samen met Koninklijke VISIO. Dit is een expertisecentrum voor visuele beperkingen. VISIO kan vaststellen of kinderen/leerlingen van Resonans of van onze zorgpartners een visuele beperking hebben. Ook geeft dit expertisecentrum advies over de invulling van de zorg- en dienstverlening en ondersteunt het ons onderwijsteam en de medewerkers van het Kinderdagcentrum.
ZorgBSO De Vrije Vogel	In samenwerking met ZorgBSO bieden we naschoolse opvang. De opvang voor leerlingen tot en met 12 jaar vindt plaats op De Thermiek, locatie Blauwe Vogelweg. ZorgBSO De Vrije Vogel is een samenwerking van kinderopvang Wonderland en De Schavuiten, een gespecialiseerde verpleegkundige zorgorganisatie.
Centrum Jeugd en Gezin	Ouders, kinderen en jongeren kunnen bij het Centrum Jeugd en Gezin terecht met al hun vragen over opgroeien en opvoeden. In het CJG werken professionals samen zoals jeugdartsen, jeugdverpleegkundigen, logopedisten, maatschappelijk werkers en pedagogen. Per gemeente werken scholen samen met het CJG om leerlingen en hun gezin te helpen bij vraagstukken.

Stichting MEE	MEE is een onafhankelijke organisatie die mensen met een beperking én hun directe omgeving (gezinsleden, familie, kennissen) adviseert in de wereld van zorg en welzijn. Resonans-scholen werken samen met de consultants van MEE, die informatie en voorlichting geven over onder andere beperkingen, voorzieningen, indicatie en plaatsingsprocedures, juridische en financiële aspecten.
Kristal	Kristal is een Centrum voor Geestelijke Gezondheidszorg voor kinderen, jongeren en volwassenen met een verstandelijke beperking (een IQ onder de 85). Kristal kan hulp bieden als er zorgen zijn over de ontwikkeling en/of het gedrag van een kind. Kristal is deskundig op het gebied van onder andere psychiatrie, orthopedagogiek, verstandelijke beperking, somatiek en ontwikkelingspsychologie. Wij werken samen en kunnen leerlingen doorverwijzen.
Inzowijs	Inzowijs biedt begeleiding aan kinderen en jongeren met een psychiatrische stoornis (autisme, ADHD, angstproblematiek e.d.) en een verstandelijke en/of lichamelijke beperking. Inzowijs kan begeleiding bieden op een Resonans-school, maar ook thuis of op de sportclub. Daarnaast biedt Inzowijs ook logeerweekenden en groepsopvang.
Prodeba	We werken samen met Prodeba, die is gespecialiseerd in ontwikkelingsgerichte begeleiding voor kinderen en jongvolwassenen met een ontwikkelingsstoornis en bijkomende problematiek. De begeleiding helpt bij het aanleren van praktische vaardigheden, het leren omgaan met problematiek die speelt en de gedragsproblemen die hier mogelijk uit voort komen.
LWOE de Waterlelie	De onderwijskundig begeleiders van het Landelijk Werkverband Onderwijs en Epilepsie (LWOE) willen de driehoek tussen leerling, leerkracht/docent en ouders graag helpen versterken. De Waterlelie biedt scholingsarrangementen aan voor personeel om de deskundigheid ten aanzien van epilepsie in de klas te vergroten.
Diverse gemeenten in Zuid-Holland	Resonans voert met de gemeenten Leiden, Noordwijk, Den Haag, Delft en Zoetermeer diverse overleggen: OOGO (op overeenstemming gericht overleg) tussen de samenwerkingsverbanden passend onderwijs en gemeentebestuurders, over huisvesting en diverse lokale projecten.

Klachtenbehandeling

Bijdrage zml/pro/vmbo

Er zijn drie officiële klachten binnengekomen bij het bestuur. Bij twee klachten hebben ouders de onderwijs-geschillencommissie ingeschakeld. De derde klacht ligt op dit moment nog bij de onderwijsgeschillencommissie.

Klachten ontvangen door sectordirecteur

Er zijn drie klachten binnengekomen bij de sectordirecteur. Deze zijn met alle betrokkenen onderwerp van gesprek geweest. Bij de twee klachten, die na de nodige gesprekken bij de onderwijsgeschillencommissie terecht zijn gekomen, is de betrokken school (het bevoegd gezag) in het gelijk gesteld. De overige klachten zijn naar tevredenheid opgelost.

Sector mytyl-tyltyl

In de sector mytyl-tyltyl zijn geen officiële klachten binnengekomen.

Klachtenbeleid

Resonans heeft als uitgangspunt een ongewenste situatie in een vroeg stadium binnen de eigen organisatie te behandelen en op te lossen. Resonans heeft hiervoor een klachtenregeling.

Juridische structuur

Resonans is een stichting die het karakter heeft van een netwerkorganisatie met een sectorale aansturing en drie managementlagen. De teams op de afdelingen worden gefaciliteerd door de afdelingsdirecteur en IB-er. Afdelingen ontvangen richting en ondersteuning van de sectordirecteur en het stafbureau.

Funciescheiding

De stichting kent een functionele scheiding (two-tier). Het college van bestuur (CvB) is eindverantwoordelijk voor de leiding van de organisatie. De bovenschoolse organisatie wordt gevormd door het college van bestuur, de sectordirecteuren en het stafbureau (onderwijskwaliteit, HRM, financiën, huisvesting en ICT). Als wettelijk toezichthouder treedt de raad van toezicht (RvT) op. De RvT geeft goedkeuring aan onder andere de (meerjaren)begroting en het jaarverslag. Er is een scheiding aangebracht tussen de functies van bestuur

en intern toezicht in de vorm van de statuten en het bestuursreglement.

Resonans heeft een planning- & controlcyclus waarin we beleidsvoornemens, zoals de begroting, het strategisch beleidsplan en de schoolplannen, bewaken via kwartaal-managementinformatie.

Goed bestuur: bijdrage aan goed onderwijs

‘Goed onderwijs voor ieder kind’. Daar draagt goed bestuur van de scholen zeker aan bij. Vandaar dat Resonans werkt volgens de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs, vastgesteld door de PO-raad. Werken volgens deze code zorgt er mede voor dat de Resonans-scholen goed bestuur hebben, met zorg voor kwalitatief goed onderwijs en een optimale ontwikkeling van leerlingen en medewerkers. De RvT en het CvB conformeren zich aan de Code Goed Bestuur. Resonans heeft een gedragscode integriteit.

Managementstatuut

Het managementstatuut van Resonans is uitgewerkt in drie statuten: het bestuursstatuut, het sector-directeurenstatuut en het afdelingsdirecteurenstatuut. Deze zijn alle opvraagbaar via het secretariaat van Resonans.



2. VERANTWOORDING BELEID

ter identificatie

VAN REE ACCOUNTANTS

2. Verantwoording beleid

In dit hoofdstuk verantwoordt het bestuur het gevoerde beleid op de volgende beleidsterreinen: **Onderwijs & kwaliteit, Personeel & professionalisering, Huisvesting & facilitaire zaken, en Financieel beleid.** De doelen uit het strategisch beleidsplan staan centraal. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op het beleid rond risico's en risicobeheersing.

2.1 Onderwijs & kwaliteit

Onderwijskwaliteit

Resonans biedt een passend antwoord op een specifieke onderwijsbehoefte. Vanuit het ontwikkelingsperspectief van onze leerlingen organiseren we een gespecialiseerd aanbod. Dat realiseren we vanuit onze locaties in Den Haag, Delft, Zoetermeer, Leiden en Noordwijk en door externe ondersteuning via onze dienst Ambulante Begeleiding. Met ons gespecialiseerde onderwijszorgaanbod streven we ernaar dat iedere leerling volwaardig kan deelnemen aan de samenleving. Het doel van ons kwaliteitsbeleid is enerzijds het borgen van de kwaliteit van het gespecialiseerd onderwijs aan leerlingen volgens de Resonans-filosofie en anderzijds het voeren van een professionele en efficiënte bedrijfsvoering. Samen leren, samen verbeteren, samen vernieuwen.

Zicht op onderwijskwaliteit

Leidinggevend – op alle niveaus binnen Resonans – stellen de doelen en voorwaarden vast zodat medewerkers zich geïmmiteerd voelen om de kwaliteitsdoelstellingen van Resonans en de locaties te realiseren. Het is essentieel voor Resonans dat alle medewerkers bekwaam en bevoegd zijn en zich betrokken voelen bij het wel en wee van de school en de leerlingen. Om succesvol te blijven, beheert Resonans de relaties met zijn samenwerkingspartners zorgvuldig.

Werken aan onderwijskwaliteit

Vanuit gelijkwaardigheid werken wij samen met de ouders en leerlingen aan onderwijsontwikkeling. Op alle niveaus en onderdelen van het systeem passen we de verbetercyclus toe. Door deze verbetercyclus systematisch en methodisch te verankeren in de praktijk, waarborgen we de onderwijskwaliteit. Het Resonans-kwaliteitsmanagementsysteem is gebaseerd op waardegedreven werken aan kwaliteit. Resultaten en

verbeteracties worden effectiever en efficiënter gerealiseerd als activiteiten worden begrepen en de samenhang ertussen duidelijk is. Op Resonans-niveau is er daarom sprake van uniforme processen en kaders die enerzijds houvast geven ('zo doen we dat bij Resonans') en anderzijds voldoende ruimte bieden voor couleur locale en de professionaliteit van de medewerkers. De kwaliteit van het onderwijs is gebaat bij betrokken medewerkers die ruimte hebben en gestimuleerd worden om steeds te handelen vanuit wat het beste is voor de leerling.

Verantwoording onderwijskwaliteit

Over haar prestaties legt Resonans zowel verticaal als horizontaal verantwoording af: aan ouders, medewerkers, ketenpartners, netwerken en de samenleving. Dat doen we door objectief te toetsen en te meten. Om onze kwaliteit voortdurend te verbeteren en te leren, is een continue dialoog tussen de verschillende locaties en met de diverse partijen van belang: samen beter, beter samen. Toevoegde waarde en transparantie zijn hierbij de sleutelwoorden. In 2020 is de verticale verantwoordingslijn beschreven. Deze verticale verantwoording is ingericht op basis van de Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs.

De beschrijving van de verticale verantwoordingslijn inzake onderwijskwaliteit is opvraagbaar bij het secretariaat van Resonans.

Doelen en resultaten

Onze doelen en beleidsvoornemens ten aanzien van onderwijskwaliteit beschrijven we in de strategische notitie. Die vormt het kader voor de schoolplannen van elk van onze zes scholen, met in totaal achttien afdelingen. Op 11 november 2020 is er een meerjarenbeleidsplan vastgesteld. Dit meerjarenbeleidsplan is opgesteld op basis van de strategische notitie.

Het meerjarenbeleidsplan is opvraagbaar bij het secretariaat van Resonans.

Het meerjarenbeleidsplan is opvraagbaar bij het secretariaat van Resonans.

Doel/beleidsvoornemen Resonans heeft een ontwikkeling doorlopen op het gebied van governance, voldoet aan zijn verantwoordingsplicht en kan aantonen 'in control' te zijn op alle beleidsdomeinen en op alle niveaus.	Toelichting De verticale verantwoordinglijn is beschreven. In 2021 geven we vorm aan de formats die we gaan gebruiken.	Behaald
Gedegen basis voor kwaliteitsdenken is ontwikkeld en geïmplementeerd.	De kwaliteitskalender en het kwaliteitsbeleid zijn vastgesteld. In 2021 worden deze effectief operationeel.	Behaald
Resonans is van drie naar zes scholen gegaan die het Kwaliteitskeurmerk Speciaal Onderwijs hebben.	De Thermiek, Het Metrum en Korte Vlietschool zijn toegevoegd aan het KSO keurmerk.	Behaald

Onderwijskwaliteit verbeteren

Resonans-scholen werken voortdurend aan de verbetering van hun onderwijskwaliteit. Onderstaande onderwijskundige thema's stonden in het verslagjaar centraal. Alle scholen maakten een schoolplan 2020-2024. In 2020 behaalden drie scholen het keurmerk KSO: De Thermiek, Praktijkcollege Het Metrum en Korte Vlietschool. De Witte Vogel, De Keerkring en de Maurice Maeterlinckschool hadden dit keurmerk al. Trots zijn alle teams op het onderwijsaanbod in coronatijd. Door gezamenlijke inspanning, van medewerkers en ouders, bleef dit op goed niveau. In sociaal-emotionele ontwikkeling heeft het wel zijn effecten

Bij **De Duinpieper** stonden Expliciete Directe Instructie, Geef me de 5 (met in het bijzonder de aanpak bij autismespectrumstoornis), het analyseren van opbrengsten en fixed mindset versus groeimindset centraal. Ook **De Oeverpieper** ging met het Directe Instructiemodel aan de slag. Verder focusten zij op De Vreedzame School, Triple-C en Traumasensitief werken. **Vso Het Duin** verbeterde de basiskwaliteit en investeerde in ICT-middelen ter verbetering van het onderwijs. De school onderzocht een nieuwe methode die aansluit bij de CED-leerlijnen en de streefplanning.

De Thermiek zoomde in op begeleid spelen, techniek-onderwijs, adaptief digitaal onderwijs, rekenonderwijs en leren leren. Verder verbeterden ze de doorgaande leerlijnen, het onderwijsaanbod voor EMB-leerlingen, de leerlijn praktijkvakken en stages. Ook werd de Kanjertraining voor het vso aangepast. De school zette in op verbeterde ICT en werkte aan het vernieuwen van

het curriculum 'leren in de praktijk'. Daar bleef het niet bij. De snoezelruimte is heringericht, het vso kreeg een aangepaste keuken voor de stages en het so startte met heterogene groepen. Met positief effect! Bij **vso Leystede** zijn leerlingen (einde bovenbouw) in het verslagjaar structureel gaan meedraaien met verschillende profielvakken bij het reguliere Beroepscollege. Dit om tot een meer gefundeerde profielkeuze te komen.

Korte Vlietschool heeft een vervolgstap gezet in het methodisch werken met eigentijdse materialen en methodieken. Zo deden de nieuwe 'Veilig Leren Lezen KIM-versie' en een extra rekenmethode 'Getal en Ruimte Junior' hun intrede. **Praktijkcollege Het Metrum** verbeterde de doelstellingen in het OPP en onderzocht alternatieve manieren van organiseren. Daarnaast zijn ze gestart met een nieuwe methode voor sociaal-emotionele vorming.

So De Keerkring koos een passende leesmethode om het taalonderwijs te verbeteren. Het vso versterkte het praktijkonderwijs met het invoeren van de Boris-aanpak met daarbij Mijn SoVa en Mijn WeVa. De aangeschafte iPad-kar gebruiken veel groepen voor o.a. Gynzy, Ambrasoft en Grooveme. Al voor de eerste lockdown investeerde de **Maurice Maeterlinckschool** in ICT. Leerlingen vanaf 6 jaar (so-M) hebben een iPad en ook zijn Chromebooks voor leerlingen aangeschaft. So-T startte met het Gynzy-project. In het vso ontwikkelen de leerlingen digitale vaardigheden via Digit-PO. De leermiddelen van 'Werken aan' verbeterden het leren op maat.

Bij **De Witte Vogel** is gestart met zelforganiserende teams en een plan ter versterking van een aantal thema's: Goed leven visie en het werken volgens de LACCS-waarden, de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen, spelontwikkeling en het leren op het gebied van ICT, taal en rekenen. Ze keken naar stage en de uitstroom op het vso in relatie tot de beste toekomst voor de leerlingen.

Onderwijskundige ontwikkelingen volgen

Alle scholen stellen een onderwijsperspectiefplan (OPP) op voor hun leerlingen. De voortgang van de leerlingen volgen zij op verschillende manieren.

De Duinpieper zet collegiale consultatie en groepsbezoeken in. Zij hielden teamvergaderingen over de opbrengsten op schoolniveau en deelden ervaringen tijdens bouwvergaderingen. Ook bij **De Oeverpieper** werden leerlingen geobserveerd, besproken en hun werkplannen geëvalueerd. De leerlingen maakten cito-toetsen en methodetoetsen. Het team gebruikt onder meer ZIEN! **Vso Het Duin** werkt met een gesprekencyclus aan de hand van handelinggericht werken. Uit deze opbrengsten komen actiepunten, die de leerkrachten verwerken in hun groepsplan. **De Thermiek** maakt met vier afdelingen gebruik van leerlijnen het Jonge Kind, CED-leerlijnen voor so en voor vso, Cito-zml, het leerlingvolgsysteem, de Plancius leerlijn (EMB), Cito-vso-zml taal en rekenen en AVI-toetsen. Bij

Praktijkcollege Het Metrum diept het team onderwijskundige thema's uit in overleggen. In de lockdowns werd het onderwijs gevolgd via enquêtes aan leerlingen en ouders. **Vso Leystede** startte met de voorbereidingen voor een Programma van Toetsing en Doorstroming (PTD). Hierbij toetst de school meer formatief dan summatief. Dit komt terug in de nieuwe vorm van leerlingbesprekingen (leerlingbespreking.nl). In 2020 stond op **Korte Vlietschool** het doelgroepenmodel centraal. De streefniveaus binnen de leerlijnen zijn herijkt waarbij de lat iets hoger is gelegd voor de leerlingen. Voor de sociaal-emotionele ontwikkeling gebruiken ze ZIEN! Het OPP van **De Keerkring** is vernieuwd in lijn met het landelijke doelgroepenmodel en gedigitaliseerd. De collega's van het stam- én praktijkonderwijs en de stage vullen de Boris-kenmerken in. Bij het praktijkonderwijs gebruiken ze een evaluatieformulier of de Borisboekjes. Op de **Maurice Maeterlinckschool so** toetsen de leerkrachten in leer-route 5-6-7 met Cito en krijgen de oudste leerlingen de drempeltoets. In de groepen met leerroute 3-4 wordt Cito-zml afgenomen. Bij de leermiddelen van 'Werken

aan' hoort een leerlingvolgsysteem. **De Witte Vogel** is gestart met zelforganiserende teams (ZO-teams). De onderwijsontwikkelingen worden nu nog gevolgd door gesprekken met IB-MT. In de toekomst gaan de ZO-teams die monitoring doen.

Ontwikkelingen van invloed op beleid

Meer verantwoording

De overheid legt meer verantwoordelijkheid in de regio's neer en vraagt nadrukkelijker en vaker om verantwoording. Ook de Onderwijsinspectie verlangt van ons een meer en een bredere verantwoording. Dit vraagt om specialisatie en arbeidsdeling. Tegelijk zijn partijen in de regio steeds meer van elkaar afhankelijk als het gaat om instroom, huisvesting en middelen. Dit vraagt om positionering in het netwerk en om samenwerking.

Governance

Op het gebied van governance wordt het bestuur extern aangesproken en beoordeeld als integraal eindverantwoordelijk voor de onderwijskwaliteit en het functioneren van de gehele organisatie. Het bestuur moet aantonen 'in control' te zijn, op alle beleidsdomeinen en op alle niveaus. Resonans wil vanuit haar kernwaarde 'meesters in gespecialiseerd onderwijs' echter de ruimte geven aan onze professionals. Dit levert soms een spanningsveld op.

Digitalisering

Resonans werkt aan implementatie van leren en communiceren via digitale kanalen en met digitale middelen. ICT krijgt een steeds belangrijker plaats in het onderwijs. Ook verandert de interactie: leerlingen communiceren via sociale media en maken daar van alles mee zonder dat wij daar zicht op hebben. We voerden breed overleg hoe hiermee om te gaan, onder andere via de werkgroep ICT.

Mondiger maatschappij

De maatschappij wordt mondiger, burgerinitiatieven veranderen soms bestaande dienstverlening. Ook in het onderwijs nemen ouders steeds vaker zelf het initiatief om professionele voorzieningen voor hun kinderen te realiseren. Zij weten zelf heel goed wat hun kinderen beweegt en wat ze nodig hebben om zich te ontwikkelen. Voor Resonans was het betrekken van ouders ook afgelopen jaar een speerpunt. Hoe kunnen we hun kennis benutten en hen betrekken bij de onderwijsontwikkeling van hun kind. Ouders zijn voor ons belangrijke partners.

Krappe arbeidsmarkt

Resonans heeft en krijgt ook de komende jaren te maken met een sterke uitstroom van leraren en andere medewerkers vanwege pensionering. Daarbij is het in de huidige arbeidsmarkt steeds lastiger om personeel aan te trekken. Dit vormt mogelijk een continuïteitsrisico (zie verder paragraaf 2.2).

Sterke groei leerlingaantal

Op het gebied van groei en doelgroepverbreding zien we de afgelopen twee schooljaren ineens weer een sterke groei van het leerlingaantal. Grenzen van huisvesting en personeel worden bereikt. We zien ook een toename van onderwijs/zorg-arrangementen, waarbij een beroep wordt gedaan op onze deskundigheid.

Afstandsonderwijs

In september 2020 hebben we een ouderenquête gehouden om te kijken wat we van de eerste lockdown-periode kunnen leren. Tijdens de tweede lockdown verliep de opstart van het afstandsonderwijs al soepeler, mede naar aanleiding van het geleerde in het voorjaar van 2020. Binnen Resonans zijn intern begeleiders en ICT-ers, na de enquête, met elkaar (digitaal) in overleg gegaan. Zij hebben ervaringen gedeeld, evenals programma's en middelen. De digitale geletterdheid schiet omhoog en medewerkers zijn steeds creatiever geworden om het onderwijs werkbaar te houden en zo goed mogelijk rekening te houden met ouders. We beseffen ons tegelijk dat je in speciaal onderwijs wat specialer moet kijken. Met alle landelijke maatregelen is dat niet altijd even makkelijk gebleken. De enquête biedt in elk geval een schat aan informatie, die de Resonans-scholen inzetten voor afstandsonderwijs nu en waar nodig in de toekomst.

Ouders hebben over het algemeen de periode van afstandsonderwijs positief ervaren. Zij geven wel aan dat het voor onze doelgroep lastig is om onderwijs thuis vorm te geven. Speciaal onderwijs vraagt om een speciale behandeling die de school kan geven. De belastbaarheid van ouders moet in acht worden genomen. Ook pleiten de ouders voor een noodplan waarin de school omschrijft hoe zij afstandsonderwijs vormgeeft, mocht dat weer nodig zijn. Daarnaast kwamen verbeterpunten voorbij als meer uitleg over de lesinhoud en gebruikte (digitale) methoden. Zij vragen de school ook duidelijke verwachtingen uit te spreken en contactmomenten tussen ouders en leerkracht in te bouwen. Onderwijsinhoudelijk vinden ouders een gezamenlijke dagstart belangrijk en afstemming van het onderwijs op de leerling, dus wat meer

maatwerk. Daarnaast zouden ze naast een digitaal aanbod ook graag lessen in de vorm van werkboeken of schriften ontvangen. Het werken met een week- of dagprogramma biedt regelmaat en structuur. Ouders zien een goed werkend ICT-systeem als voorwaarde om thuisonderwijs gedegen vorm te geven. Ook vinden zij de keuze voor één programma praktisch (dus of Teams of Classroom bijvoorbeeld). Zij vragen de school te faciliteren op het gebied van bijvoorbeeld iPads en materialen.

Onderwijsresultaten

Hieronder geven we per school de uitstroomgegevens aan en ook de percentages van uitstroom op, onder of boven het niveau dat we bij binnenkomst verwachtten.

Uitstroomgegevens schooljaar 2019-2020

De Duinpieper

- 9 leerlingen naar vso Het Duin in Noordwijk
- 1 leerling naar vso Het Metrum in Leiden
- 1 leerling naar vso Samuelschool in Gouda
- 1 leerling naar so Leo Kannerschool in Oegstgeest
- 1 leerling naar GDC De Zeester
- 1 verhuisleerling so De Blink in Veenendaal

64% van de leerlingen stroomde uit op het niveau dat bij binnenkomst is vastgesteld, 18% op een lager niveau en 18% op een hoger niveau.

Het Duin

- 1 leerling naar beschut werk
- 11 leerlingen naar arbeidsmatige dagbesteding
- 3 leerlingen naar activiteitengerichte dagbesteding
- 1 leerling naar vervolgopleiding Spelderholt

75% van de vso-leerlingen stroomde uit op het niveau dat we verwachtten bij binnenkomst. 25% op een lager niveau.

De Oeverpieper

- 2 leerlingen naar activiteitengerichte dagbesteding
- 4 leerlingen naar arbeidsmatige dagbesteding

100% van de leerlingen stroomde uit op het niveau dat bij binnenkomst is vastgesteld.

De Keerkring so

- 11 leerlingen naar vso De Keerkring
- 1 leerling valt onder overige uitstroomlocaties

De Keerkring vso

- 10 leerlingen naar arbeidsmatige dagbesteding
- 2 leerlingen naar beschut werk
- 1 leerling gaat doorleren
- 1 leerling naar arbeid

100% van de vso-leerlingen stroomde uit op of boven het verwachte niveau toen ze twaalf jaar waren.

De Thermiek so

- 2 leerlingen naar regulier basisonderwijs
- 3 leerlingen naar vso De Thermiek
- 7 leerlingen naar vso-uitstroomprofiel dagbesteding De Thermiek
- 1 leerling verhuisd naar het buitenland
- 4 leerlingen naar regulier voortgezet onderwijs
- 6 leerlingen naar vso Leystede
- 3 leerlingen naar Praktijkcollege Het Metrum / Het Duin (zml)

De Thermiek vso

- 1 leerling naar Praktijkcollege Het Metrum
- 9 leerlingen naar dagbesteding
- 1 leerling naar beschut werk

100% van de leerlingen stroomde uit op het niveau dat bij binnenkomst is vastgesteld.

De Witte Vogel so

- 4 leerlingen naar vso De Witte Vogel
- 1 leerling naar zorg/behandeling zonder onderwijs

De Witte Vogel vso

- 1 leerling naar arbeidsmatige dagbesteding
- 4 leerlingen naar niet-arbeidsmatige dagbesteding
- 1 leerling overleden

100% van de vso-leerlingen stroomde uit op of boven het verwachte niveau toen ze twaalf jaar waren.

Praktijkcollege Het Metrum

- 1 leerling naar mbo Rijnland
- 3 leerlingen naar een arbeidsplek
- 1 leerling verhuisd naar het buitenland
- 9 leerlingen naar arbeidsmatige dagbesteding
- 4 leerlingen naar activerende dagbesteding

Minimaal 80% van de leerlingen dat uitstroomt op het bij binnenkomst verwachte niveau is behaald.

Korte Vlietschool

- 15 leerlingen naar vso-zml
- 3 leerlingen naar vso-pro

- 1 leerling naar so-mg
- 2 leerlingen naar een andere vorm van speciaal (basis)onderwijs
- 1 leerling naar dagbesteding

83% van de leerlingen stroomde uit op het niveau dat bij binnenkomst is vastgesteld en 17% boven het niveau.

Vso Leystede

- 3 leerlingen naar mbo niveau 4
- 2 leerlingen naar REA college (mbo) niveau 4
- 1 leerling naar mbo niveau 2 BOL

Plaatsing in regulier:

- 1 leerling overstap van onze onderbouw naar bovenbouw vmbo Boerhaave
- 1 leerling overstap naar reguliere entree-opleiding
- 1 leerling naar open universiteit

In 2020 hebben zeven leerlingen een vmbo-diploma behaald en het slagingspercentage was daarmee 100%. Alle geslaagde leerlingen stroomden uit op of boven het niveau dat we bij instroom verwachtten.

Maurice Maeterlinckschool so

Leerlingen van het so stromen uit naar het vso van de Maurice Maeterlinckschool, een andere school voor voortgezet speciaal onderwijs of het regulier voortgezet onderwijs:

- 1 leerling naar basisonderwijs
- 4 leerlingen naar vso-mg
- 3 leerlingen naar vso-zml
- 1 leerling naar vso-vmbo
- 3 leerlingen naar regulier praktijkonderwijs
- 2 leerlingen naar regulier vo vmbo
- 1 leerling overleden

Maurice Maeterlinckschool vso

- 1 leerling naar belevingsgericht dagactiviteitencentrum
- 3 leerlingen naar taakgericht dagactiviteitencentrum
- 1 leerling naar arbeidsmatig dagactiviteitencentrum

100% van de vso-leerlingen stroomde uit op of boven het niveau dat we hadden verwacht toen ze twaalf jaar waren.

Passend Onderwijs

In ons (voortgezet) speciaal onderwijs zetten we de middelen uit de lumpsum en vanuit de samenwerkingsverbanden in voor onderwijs aan al onze leerlingen. We kennen geen andere doelen dan onderwijs bieden

aan leerlingen die het (voortgezet) speciaal onderwijs nodig hebben. In het kader van Passend Onderwijs bieden wij naast onze 'reguliere' programma's ook enkele onderwijs-zorgarrangementen aan. Daarbij bekostigen we de extra inzet soms uit de samenwerkingsverbanden, maar vaker uit zorgmiddelen. De belangrijkste stakeholders zijn de achttien samenwerkingsverbanden waarin wij bestuurlijk betrokken zijn. Met hen bieden wij op basis van de toelaatbaarheidsverklaringen plaats en onderwijs aan onze leerlingen.

2.2 Personeel & professionalisering

Professionalisering

Het streven naar meesterschap in gespecialiseerd onderwijs is een onophoudelijk proces. Resonans schept de voorwaarden zodat haar werknemers zich blijvend kunnen ontwikkelen. Professionele ontwikkeling bij Resonans is gekoppeld aan ontwikkelingen binnen de organisatie, de afdeling en de individuele ontwikkelbehoefte/-noodzaak.

Management development-traject

In 2020 is het programma voor het management development (MD)-traject vastgesteld. Het gaat om leidinggeven vanuit de Resonans-visie op leiderschap. De professionalisering is gericht op de verschillende rollen van de leidinggevende en wordt vanuit de methode action learning aangeboden. De keuze om dit traject met alle afdelingsdirecteuren samen te volgen komt voort uit de overalrapportage van de ontwikkelassessments. Ook is leren van en met elkaar een belangrijk thema binnen Resonans.

Afdelingsdirecteur in opleiding

In een notitie hebben we beschreven aan welke scholings- en registratievoorwaarden leidinggevers binnen Resonans dienen te voldoen. Daarin staan ook de voorwaarden voor een 'afdelingsdirecteur in opleiding'. We willen binnen Resonans een eigen kweekvijver voor leidinggevende realiseren. Eind 2020 hebben we een oproep gedaan aan medewerkers of zij ambitie hebben voor een leidinggevende functie. Twee medewerkers hebben op de oproep 'afdelingsdirecteur in opleiding' gesolliciteerd. Het bestuur heeft gesprekken gevoerd, waarna beide kandidaten doorgaan voor een assessment. Bij positief advies vanuit dit assessment gaan zij een individueel ontwikkel-/scholingstraject in.

Van ondersteuner naar leerkracht

In samenwerking met de Hogeschool Leiden en de Leo Kannergroep zijn we een (pilot)maatwerk-/opleidingstraject 'van ondersteuner naar leerkracht' gestart. Vanuit Resonans hebben drie medewerkers zich aangemeld en zij starten medio februari 2021 met de opleiding. De scholingsgelden komen voor rekening van de stichting of de desbetreffende afdeling. Dat beziën we per situatie. Voor het MD-traject gebruiken we het jaarlijks in de cao gestelde scholingsbedrag voor leidinggevers. Het MD-traject loopt twee schooljaren. Ten aanzien van het maatwerktraject en de afdelingsdirecteur i.o.; de werkgever betaalt de scholingskosten. De medewerker investeert het individuele jaarlijkse budget. De stage-/studiedagen bekostigen werkgever en werknemer samen door een tijdelijke aanpassing van de werktijdfactor.

Professionalisering op afdelingsniveau

Een belangrijk speerpunt van Resonans is om onderwijskundig sterker te worden. Dit doen we met het belang van de leerling voorop. Onze professionals spelen hierin een sleutelrol.

De studiedagen van **De Duinpieper** over EDI en Geef me de 5 zijn met kunst- en vliegwerk doorgegaan. De scholing 'Met sprongen vooruit!' (bewegend en spelend rekenen) krijgt door corona een vervolg in 2021. **De Oeverpieper** heeft een visie/missie opgesteld, waarin onderwijs en zorg nóg meer met elkaar verweven zijn. Op schoolniveau is vooral ingezet op Triple-C en DIM. In 2020 zijn twee nieuwe zij-instromers gestart. Drie 's Heeren Loo-medewerkers startten met de opleiding leraarondersteuner. De stagecoördinator volgde de opleiding 'Arbeidstoeileiding'. Bij **Vso Het Duin** vonden de opfriscursus Geef me de 5 en de BHV-cursus plaats. De ambitieuze Duinacademie en scholing over bepaalde thema's krijgen door corona in 2021 een vervolg. **De Thermiek** deed scholing in kinder-EHBO, de Kanjertraining en scholing van interne ergocoaches. Andere cursussen zoals over handicaps (CP, visio, epilepsie), gedrag en didactiek, zijn noodgedwongen verplaatst. **Praktijkcollege Het Metrum** heeft mooie stappen gezet in het anders organiseren met als kernprincipes veiligheid, eigenheid, eigenaarschap en partnerschap. Een heldere basis voor het handelen van medewerkers. Voor **Vso Leystede** stond een nieuw, eigen lesmodel op het programma en scholing in het geven van gerichte feedback en formatief toetsen. Door corona vinden de scholingen pas in mei en oktober

2021 plaats. Ongepland vond een enorme professionalisering plaats op het vlak van digitaal onderwijs. **Korte Vlietschool** gaf een impuls aan samen leren, van en met elkaar. Zo is in het verslagjaar een eerste meerjaren-scholingsplan opgesteld. Ook is hard gewerkt aan het verstevigen van de rol van de leerkracht. Het team van **De Keerkring** is gestart met het werken in zelforganiserende teams. Het vso zette in op 'beter omgaan met leerlingen met moeilijk verstaanbaar gedrag' en het werken met signaleringsplannen. Het vso-team heeft de cursus Mijn Sova en Mijn werk gevolgd. Op **De Witte Vogel** begon het team in 2020 aan een cultuurtraject over veilig feedback geven. Ook volgden veel collega's hun individuele scholingstraject zoals de hbo-LACCS opleiding, de Pabo, de hbo-plusopleiding spelontwikkeling en de opleiding tot onderwijsassistent. De intern begeleider volgt de SVIB-opleiding en de managementassistenten volgen vakspecifieke opleidingen.

Toekomstige ontwikkelingen

Een omgevingsontwikkeling die we verwachten, is het lerarentekort. Ook al trekken de lerarenopleidingen qua instroom aan, volgens de voorspellingen is dit niet genoeg om het lerarentekort op te lossen. Resonans geeft hier tijdig vorm aan door strategische personeelsplanning. Een thema dat hieraan gekoppeld is betreft 'anders organiseren'.

Uitkeringen na ontslag

Er zijn in het verslagjaar geen uitkeringen na ontslag.

Werkloosheidskosten in de toekomst

Personeelsbeleid bij Resonans is gericht op duurzame inzetbaarheid en bevoegdheid van medewerkers. Bij inzet en ontwikkeling van personeelsinstrumenten stellen we ons te allen tijde de vraag hoe we hier aan voldoen. Resonans wil op deze manier de medewerker gezond en vitaal aan het werk houden. We zetten in op continue ontwikkeling om medewerkers perspectief te blijven bieden.

Uiting geven aan 'van werk naar werkbeleid'

Vanuit de cao is de werkgever verplicht uiting te geven aan de afspraak 'van werk naar werkbeleid'. In de praktijk betekent dit dat Resonans in een vroeg stadium het gesprek aangaat met een medewerker over verandering van werkzaamheden binnen (indien

mogelijk) of buiten Resonans. Met medewerkers die zich in een ziekteverzuimtraject bevinden vanwege werkgerelateerde klachten, gaan we tijdig in gesprek over andere mogelijkheden.

Aanpak werkdruk

De Resonans-afdelingen hebben met hun medewerkers besloten over de inzet van de werkdrukmiddelen. Dit gebeurde onder meer bij het bespreken van het werkverdelingsplan. Medewerkers gaven knelpunten aan, als ook oplossingen daarvoor. De afdelingsdirecteuren hebben aan de hand hiervan een bestedingsplan opgesteld voor de inzet van de werkdrukmiddelen in 2020/2021. Dit bestedingsplan is ter instemming voorgelegd aan de personeelsgeleding van de MR.

De werkdrukmiddelen 2020-2021 zijn als volgt ingezet:

De Witte Vogel

Verwacht wordt de werkdruk in alle groepen te verminderen door:

- inzet hulp/ondersteuning bij schoolse vaardigheden
- meer inzet verzorgingsassistenten
- meer inzet vrijwilligers en stagiaires
- hulp/ ondersteuning/ handen voor het aanleren van praktische vaardigheden.

Over de niet-bestede middelen maken de afdelingsdirecteur/het schoolbestuur in samenspraak met het team en de P-MR nadere bestedingsafspraken volgens de doelen van het bestedingsplan.

De Thermiek

Door met kleinere groepen te werken wordt verwacht de werkdruk te verlagen. Vanwege de taakstelling rond de formatie was dit de meest logische keuze.

Maurice Maeterlinckschool

Een commissie 'werkdrukmiddelen' heeft gekozen voor extra administratiedagen voor leerkrachten en onderwijsbegeleiders. Deze medewerkers worden op bepaalde data uitgeroosterd uit de klas zodat zij extra tijd kunnen inzetten voor administratieve taken en overige zaken. Hiermee vermindert de ervaren werkdruk vanwege administratieve werkzaamheden.

Korte Vlietschool

De werkdrukmiddelen zijn ingezet om een externe instantie de (sportieve) invulling van de pauzes (tussen schoolse opvang) van de leerlingen te laten verzorgen.

Een win-win situatie, want de leerlingen hebben een sportieve invulling van de pauze en de leerkrachten hebben op alle dagen gegarandeerd een pauzemoment. Belangrijk is wel een goede overdracht tussen school en Double Sports zodat over en weer iedereen op de hoogte is van zaken die spelen bij de leerlingen. Op de Korte Vlietschool is één van de medewerkers verantwoordelijk voor deze directe lijn en is de tussenschoolse opvang ondergebracht bij een ZO team.

Praktijkcollege Het Metrum

- Inzet Double Sports in de pauze.
- Chromebooks voor de personeelsleden.

De Keerkring so en vso

De werkdrukmiddelen zijn voor een deel ingezet voor een administratief medewerker, die werkzaamheden als notuleren van vergaderingen en overleggen uitvoert.

De Oeverpieper

De werkdrukmiddelen worden op De Oeverpieper gebruikt voor Ascender, een extern bureau voor psychische ondersteuning.

Het Duin

- Inzet van sociaal-pedagogisch medewerkers.
- Aanschaf extra ICT-middelen.

De Duinpieper

- De werkdrukmiddelen zijn ingezet voor personeel: een onderwijsassistentie. De inzet van de werkdrukmiddelen was een keuze van het team.

Vso Leystede

De werkdrukmiddelen zijn vooral ingezet voor scholing en implementatie van een nieuwe vorm van leerling-besprekingen. Daardoor hoeft er minder vergaderd te worden en komt meer eigenaarschap bij de leerlingen terecht. Zie www.leerlingbespreking.nl.

Niet-financiële maatregelen voor verminderen werkdruk

In ons werkverdelingsplan hebben we een aantal aanpassingen gedaan om de werkdruk te verlagen. Daaronder vallen de verhoging van de opslagfactor van onderwijsassistenten en een wijziging in taakbeleid. Daarnaast is vanwege de Covid-pandemie meer balans in, en aandacht voor, werk en privé een thema geworden. Door de oproep vanuit de regering en vanwege het sluiten van de scholen, werkten personeel gedwongen thuis. De leidinggevendenden binnen Resonans hebben hier extra aandacht aan besteed. Op aanvraag van

medewerkers is een extern bureau ingeschakeld om enkele coachingsgesprekken te voeren.

Strategisch personeelsbeleid

Om onze ambities waar te maken en tijdig in te spelen op in- en externe ontwikkelingen, hebben wij strategisch HR-beleid geformuleerd. Dit geeft richting aan het personeelsbeleid en aan de ontwikkeling en integrale inzet van personeelsinstrumenten. Uitgangspunten voor het strategisch HR-beleid zijn de kernwaarden van Resonans en de daaruit voortkomende kerncompetenties, maar ook de besturingsfilosofie van het 6R-model. Al ons handelen kan hierop worden teruggevoerd.

Afstemming op onderwijskundige visie en onderwijsopgave

Op de scholen van Resonans bereiden wij onze leerlingen voor op een waardevolle plek in de samenleving vanuit het motto 'maximale zelfstandigheid, minimale afhankelijkheid'. Wij gaan daarbij uit van de talenten en mogelijkheden van de leerling. De medewerkers van Resonans spelen hierin een belangrijke rol. Door optimaal gebruik te maken van hun kennis, kwaliteiten, vaardigheden en slagkracht geven onze medewerkers uitvoering aan de opdracht die ons voorligt.

De kernwaarden uit de missie zijn vertaald naar kerncompetenties die voor elke medewerker binnen Resonans gelden en worden uitgedragen. Binnen Resonans werken wij samen en zijn we samen verantwoordelijk voor de onderwijsopbrengsten, zijn we kwaliteitsgericht en reflecteren wij op ons beleid en op onszelf. Ook hebben we functiespecifieke competenties geformuleerd. Eigen kwaliteiten en de competenties zijn onder andere leidraad in de gesprekscyclus.

Implementatie, monitoring en evaluatie

Meetbare gegevens monitoren we via het management-informatiesysteem, zoals uitstroomcijfers, verzuimpercentages en verdeling personeelsbestand in werktijdfactoren. Overige gegevens komen ter sprake in de managementreviews tijdens de kwartaalgesprekken. Daarin evalueren we ook de lopende zaken.

Dialog over strategisch personeelsbeleid

Het strategisch personeelsbeleid is een vertaling van de koers van Resonans. We hebben bijeenkomsten georganiseerd voor alle medewerkers om input te krijgen voor de 'Resonans koers'. Gelaagdheid naar de sectoren en afdelingen komt terug in de sector- en

school-/jaarplannen. De inhoud hiervan correspondeert met de strategische koers op stichtingsniveau.

2.3 Huisvesting & facilitaire zaken

Doelen en resultaten

Resonans vindt kwalitatief goede huisvesting voor leerlingen en medewerkers van belang. Ook in dit verslagjaar liepen er diverse huisvestingsprojecten.

Daarbij hadden verbeterde inrichting voor het praktijkonderwijs, duurzaamheid en versterkte samenwerking, bijvoorbeeld met het regulier onderwijs of andere onderwijs- en zorgpartners, volop de aandacht. In onderstaand schema een overzicht van de doelen op het gebied van huisvesting en facilitaire zaken en een toelichting daarop.

School	Doelen	Status
Maurice Maeterlinckschool	Bestuurlijk besluit 'go/no go' locatie Kavel West. Conclusie was een 'no go'.	Behaald
	Nieuwbouw voor Maurice Maeterlinckschool opgenomen in Integraal Huisvestingplan Delft.	Behaald
	Onderzoek alternatieve locatie i.s.m. Basalt en gemeente in de Juniusbuurt.	Gestart
	Samenwerkingsovereenkomst afsluiten met Basalt.	Behaald
Vso Leystede	Oplevering nieuwbouw in oktober 2020.	Behaald
	Eigendomsverklaring over de verdeling van verantwoordelijkheden en m ² in het gebouw met SCOL notarieel vastleggen.	Niet behaald
Praktijkcollege Het Metrum	Goedgekeurd definitief ontwerp door stuurgroep en gemeente Leiden.	Behaald
	Keuze in realisatie van een Energieneutraal Gebouw (ENG) of een Bijna Energie Neutraal Gebouw (BENG). ENG bleek in dit renovatietraject financieel niet haalbaar. De keuze is daarom gevallen op uitvoering BENG en waar mogelijk meer.	Behaald
Het Duin	Afronding onderzoek over gebouwenruil, nieuwbouw of renovatie van de scholen in Noordwijk i.s.m. Sophia Scholen.	Behaald
De Duinpieper	Goedkeuring gemeente Noordwijk in uitkomst onderzoek gebouwenruil, nieuwbouw en renovatie	Niet behaald
De Oeverpieper		
So De Keerkring	Nieuwbouw so De Keerkring opnemen in IHP Zoetermeer. Samenwerkingsovereenkomst met sbo De Horizon.	Behaald Behaald

School	Doelen	Status
Vso De Keerkring	Onderzoek samenwerking met andere vo- en praktijkscholen.	Gestart
(V)So De Thermiek	Technische omschrijving voor decentrale ventilatieunits en lucht/warmte warmtepomp gereed.	Behaald
Korte Vlietschool	Verduurzaming van gebouw door plaatsen van zonnepanelen.	Behaald
	Onderzoek naar mogelijkheden locatie in Leiden Noord. Locatie was in beeld, alleen nog onduidelijkheid over de daadwerkelijke beschikbaarheid per augustus 2021.	Niet behaald
	Verhuizing locatie Kleine Pont naar Donizettilaan.	Behaald
	Vervolgonderzoek naar mogelijkheden ventilatieverbetering op locatie.	Behaald
De Witte Vogel	Onderzoek vereniging van eigenaren in eigen beheer of uitbesteden. Vergadering voor akkoord VvE valt in Q1 2021.	Deels behaald
Huis van het Onderwijs	Verhuizing Huis van het Onderwijs naar Elisabethhof 17 in Leiderdorp.	Behaald
Resonans algemeen	Updaten MJOP.	Behaald
	Onderzoek gesteldheid ventilatie in de scholen. Overzicht van welke locaties niet voldoen aan de eisen uit het Bouwbesluit.	Behaald
	Onderzoek beschikbare subsidie ventilatie scholen.	Behaald
	Veiligheidsbeleid opstellen.	Behaald
	Scholing preventiemedewerkers.	Behaald
	RI&E uitgevoerd op de scholen (toetsing in 2021).	Behaald
	Wisseling Functionaris Gegevensbescherming.	Behaald
	Verwerkingsregister t.b.v. AVG is opgesteld.	Behaald
	Opschonen alle personeelsdossiers (AVG proof).	Behaald
	Bijeenkomst AVG-medewerkers.	Behaald

Toekomstige ontwikkelingen

Duurzaamheid

Verduurzaming van het vastgoed in Nederland zal ook de komende jaren nog verder doorgaan. Resonans blijft daarom ook de komende jaren inzetten op verduurzaming van de scholen. Daarbij kijken we niet alleen naar de scholen die in het Integraal Huisvestingsplan (IHP) zijn opgenomen voor nieuwbouw of renovatie, maar ook naar de gebouwen die niet in het IHP staan. Denk daarbij aan kleinschaligere verduurzamingprojecten op het gebied van warmteopwekking en ventilatie.

Veiligheid

Er is op dit moment geen aanleiding tot ontwikkelingen op het gebied van veiligheid. Dit verslagjaar heeft echter wel laten zien dat er rondom de veiligheid van leerlingen en medewerkers acuut iets kan veranderen in de samenleving waarop we moeten inspelen. Resonans is daar alert op.

Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Zorg voor de maatschappij

Resonans is als stichting voor speciaal onderwijs zelf een maatschappelijke instelling. Toch menen wij dat er (veel) kinderen op de wereld zijn die minder voorzieningen hebben dan onze leerlingen. Ook voor hen spannen wij ons in. Dat doen we via actieve deelname aan de stichting Les Oiseaux Bleus en aan de stichting Gehandicapten Kwale. Vanuit onze kernwaarde 'Samen beter, beter samen' werken wij intensief samen met ouders en organisaties die het onderwijs ondersteunen of aanvullen, zoals partners in zorg, revalidatie of (beschut) werk.

Duurzaam leven

Zoals hierboven omschreven is duurzaamheid een speerpunt bij nieuw- en verbouw van onze schoolgebouwen. Daarnaast nemen de Resonans-scholen deel aan natuur- en duurzaamheidseducatie (NDE). 'Mens en maatschappij' en 'Werken in het groen' zijn onderdeel van ons (praktijk)onderwijs.

2.4 Financieel beleid

Doelen en resultaten

Het financieel beleid van Resonans speciaal onderwijs is gericht op vier belangrijke doelen:

- beheersen van (toekomstige) financiële risico's;

- borgen van financiële continuïteit van de aangesloten scholen (lange termijn);
- beheersen van de financiële ruimte binnen de scholen gericht op een budgetneutrale exploitatie per school;
- werken met een managementinformatiesysteem.

Beheersen van (toekomstige) financiële risico's

De financiële positie van Resonans is goed (zie cijfermatige onderbouwing) en is daarmee goed genoeg om toekomstige risico's op te vangen. Binnen het vermogen zijn, naast de algemene reserve, bestemmingsreserves opgebouwd en er zijn diverse voorzieningen (zie ook risicobeheersing).

Borgen van financiële continuïteit van de scholen

Een belangrijk aspect vanuit de fusie is de vorming van één nieuwe stichting. De bekostiging van de scholen vindt plaats vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid en vanuit onderlinge solidariteit tussen scholen.

Beheeren van financiële ruimte scholen

Beheeren van financiële ruimte scholen is gericht op een budgetneutrale exploitatie per school en/of afdeling. Op dit moment hebben nagenoeg alle scholen binnen Resonans een positieve exploitatie. De forse stijgingen van het aantal leerlingen en de T=0 bekostiging hebben hiertoe bijgedragen.

Werken met een managementinformatiesysteem

Het MIS (managementinformatiesysteem) is gericht op de organisatiestructuur van de organisatie. De afdelingsdirecteuren vanuit de scholen informeren periodiek de sectordirecteuren. Zij informeren op hun beurt het college van bestuur. Het college van bestuur wordt daarnaast, periodiek, geïnformeerd door de beleidsmedewerkers over hun beleidsterreinen, ondersteund door harde cijfers.

Ontwikkelingen in 2020

De stijging van het aantal leerlingen, waardoor de baten zijn gestegen, heeft bijgedragen aan het positieve resultaat van 2020. De forse stijging van het aantal leerlingen heeft geen forse stijging in de loonkosten met zich meegebracht. Dat betekent wel dat, bij verschillende scholen, de groepen groter zijn geworden. In de cao po 2019-2020 is afgesproken dat iedere werkgever zijn functiegebouw voor de ondersteunende functies (en directiefuncties) heroverweegt. Door de actualisatie van de ondersteunende functies, zullen de salariskosten bij veel schoolbesturen stijgen, met name

OOP-functies komen in een hogere schaal. Bij het afsluiten van de cao is rekening gehouden met deze kosten in de beschikbare financiële ruimte voor de overige afspraken. Voor het sbo en het (v)so nemen de lasten echter extra toe, doordat deze sectoren verhoudingsgewijs veel OOP-functies hebben.

Het Participatiefonds heeft op basis van een vroegere afspraak tussen OCW en de vakbonden vanuit de geïnde premie geld gereserveerd voor arbeidsmarktmiddelen. De éénmalige uitkering voor 2020 betreft een bedrag per leerling en bedraagt € 282,77 voor het (v)so.

Vanuit de cao po 2019-2020 kregen alle medewerkers in het primair onderwijs een generieke salarisverhoging van 4,5% per 1 januari 2020. Daarnaast kregen alle medewerkers in februari 2020 een eenmalige uitkering van 33% van hun nieuwe maandsalaris van januari 2020 en vanuit het convenant 'Aanpak lerarentekort' kregen alle medewerkers daarnaast een eenmalige uitkering van € 875 naar rato van de werktijdfactor en de diensttijd in februari 2020. De extra loonkosten in 2020 zijn gedekt door:

- De eenmalige uitkering van het Participatiefonds;
- De verrekening vanuit het convenant 'Aanpak lerarentekort';
- De forse indexering van 4,15% op de personele bekostiging versie 2 van het schooljaar 2020-2021.

Treasury

Het beleid van het bestuur van Resonans is gericht op het bevorderen van de transparantie van het besluitvormingsproces, versterking van het verantwoordingsproces en het in stand houden en bevorderen van de kredietwaardigheid met als uiteindelijk doel de middelen beschikbaar te stellen aan het onderwijs.

De overheid stelt regels. Resonans voldoet aan de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016'. De regeling van 2010 is ingetrokken.

Voldoen aan verplichtingen

Resonans dient te allen tijde aan haar korte en langdurige verplichtingen te kunnen voldoen en zo nodig ook altijd voldoende middelen aan te kunnen trekken voor het uitvoeren van haar activiteiten. Het is niet toegestaan dat met private middelen dermate grote risico's worden aangegaan, dat deze een negatief effect kunnen hebben op de publieke middelen. De private middelen zijn vastgelegd in de jaarrekening en de administratie van Resonans en hebben betrekking

op de niet door OCW gefinancierde activiteiten. De private middelen zijn verkregen door diverse acties op scholen en schenkingen.

Huisbankier

Door Resonans wordt organisatiebreed een overeenkomst met de huisbankier afgesloten ten behoeve van optimale betalingsverkeercondities. Deze overeenkomst evalueren we periodiek. De huisbankier van Resonans is ABN-AMRO.

Op locatieniveau kunnen bankrekeningen worden aangehouden. Deze dienen uitsluitend voor aanvulling van de kas, voor de ontvangsten van de lokaal ingestelde vorderingen en voor het afstorten van kasgeld.

Uitvoering treasurybeleid

De uitvoering van het treasurybeleid is de verantwoordelijkheid van het college van bestuur (CvB). De bevoegdheid tot het aangaan van externe verplichtingen op het gebied van treasury is, conform de Procuratieregeling Resonans, voorbehouden aan het CvB. De feitelijke betaalhandeling ligt, na accordering door het CvB, bij administratiekantoor Groenendijk onderwijsadministratie.

In 2020 is het niet noodzakelijk om gelden bij derden aan te trekken. Alle operationele en investeringsuitgaven zijn met de beschikbare liquide middelen aangeschaft. We hebben ook een lening met de gemeente Noordwijk afbetaald inzake zonnepanelen op de school in Noordwijk. Resonans heeft hiermee geen leningen meer van derden.

Schatkistbankieren

ABN-AMRO, de huisbankier van Resonans kondigde vorig jaar als eerste aan, vanaf 1 april 2020, negatieve rente te zullen gaan berekenen voor klanten met een vermogen van meer dan € 2.500.000. Resonans is begin 2020 gestart met een onderzoek naar de mogelijkheden van schatkistbankieren bij het ministerie van Financiën, dit om negatieve rente van 0,5% te voorkomen.

College van Bestuur en sectordirecteuren hebben op 1 juli 2020, onder voorbehoud van goedkeuring RvT, besloten over te gaan op schatkistbankieren. Alle publieke middelen van Resonans moeten worden ondergebracht in de schatkist. Private middelen mag ook, maar dat is een keuze van het bestuur. Resonans heeft ervoor gekozen om de saldi op de schoolrekeningen gezamenlijk niet hoger te laten komen dan het saldo

aan private middelen. Dat betekent dat alleen de hoofdrekening van Resonans gekoppeld is aan de rekening schatkistbankieren. De raad van toezicht heeft, in de vergadering van 16 september 2020, zijn goedkeuring gegeven.

Op 8 oktober 2020 is Resonans gestart met schatkistbankieren. Schatkistbankieren werkt met een zero-balance systeem. De hoofdrekening van Resonans wordt dagelijks op nul gesteld en het saldo wordt bijgehouden op de schatkistrekening. De nog bestaande bankrekeningen van andere banken heffen we in de loop van 2021 op.

Treasury-jaarplan

Voor 2020 is een treasury-jaarplan opgesteld. Dit jaarplan maakt onderdeel uit van de planning & controlcyclus en stellen we op binnen het begrotingsproces.

Coronacrisis

De coronacrisis heeft in 2020 veel impact gehad op het onderwijs. Alle scholen hebben te maken gekregen met positieve coronabesmettingen bij medewerkers, leerlingen, ouders en/of familieleden. De volgende maatregelen hebben plaatsgevonden:

- 16 maart 2020: alle scholen voor (voortgezet) speciaal onderwijs van Resonans worden gesloten. Wel bieden de scholen noodopvang voor leerlingen van ouders in cruciale beroepen en onveilige thuissituaties. Alle scholen organiseren in korte tijd afstandsonderwijs.
- 11 mei 2020: de scholen voor speciaal onderwijs gaan weer open. Vanwege personele problemen gaan de meeste scholen voor vier dagen per groep open, zodat medewerkers in kunnen vallen bij groepen waar uitval van personeel is.
- 1 juni 2020: de scholen voor voortgezet onderwijs gaan open.
- 31 augustus 2020: alle scholen zijn weer volledig open.
- September 2020: de uitval van personeel vanwege coronabesmettingen bij henzelf of in hun omgeving neemt toe. Regelmatig moeten groepen leerlingen thuisblijven.
- 26 oktober 2020: vanwege de problemen m.b.t. de personele bezetting besluiten de scholen over te gaan tot een vierdaagse schoolweek per groep. Hierdoor creëren zij rust en structuur in het naar school gaan van leerlingen.

- 16 december 2020: alle scholen, waaronder de (voortgezet) speciaal onderwijs scholen van Resonans sluiten drie dagen voor de kerstvakantie vanwege de toename van positieve coronabesmettingen.

Bovenstaande maatregelen hebben onder andere tot onderstaande besluiten van het CvB geleid.

- Zelf opstellen van een protocol voor een veilig schoolbezoek van leerlingen medewerkers.
- Volgen van landelijke protocollen m.b.t. corona.
- Opvang bieden aan kwetsbare leerlingen; in tweede lockdownperiode flexibeler en ruimhartiger mee omgaan, waardoor meer leerlingen opgevangen konden worden.
- Opvang van leerlingen die noodzakelijke therapie volgen bij Basalt ten tijde van schoolsluiting.
- Niet volledig opengaan van het voortgezet speciaal onderwijs vanwege gezondheidsrisico's.
- Coaching aanbieden voor medewerkers die spanning ervaren en zich onveilig voelen om aan het werk te gaan.
- Sneltesten regelen voor medewerkers van de scholen die samenwerken met Basalt.

Kosten vanwege coronacrisis

Het college van bestuur heeft herhaaldelijk een blijk van waardering naar medewerkers (theezakjes, zeepje, waardebon, 'je bent goud waard') en leerlingen/ouders (puzzelboekjes, toi-toi-toi-poppetje) verstuurd om hen in deze zware tijden een hart onder de riem te steken.	€ 19.842,28 voor medewerkers € 7.927,63 voor leerlingen /ouders
Extra materiële kosten vanwege hygiënemaatregelen	€ 22.350,01
In de periode van schoolsluiting waren er geen kosten voor het invallen van personeelsleden van buiten Resonans.	€ 0,00
Coaching van medewerkers die vanwege spanning en angst i.v.m. corona niet op school aan het werk konden	€ 2.850,00
50% van de kosten voor ondersteuning door Basalt in de periode 16 maart t/m 11 mei 2020 zijn gecrediteerd. Er was wel sprake van een contract (betaalverplichting), maar er kon niet geleverd worden (vanwege schoolsluiting). Kosten zijn daardoor gemiddeld.	€ 27.000,00 -/-
Afwezigheid van medewerkers die tot de risicogroep behoorden	€ 0,00
Totale kosten	€ 25.969,92

De scholen hebben geen subsidie aangevraagd voor extra leermiddelen voor afstandsonderwijs (laptops e.d. voor leerlingen). Alle leerlingen zijn vanuit eigen middelen voldoende voorzien hierin.

Meerdere medewerkers zijn afwezig geweest vanwege het feit dat zij behoren tot een risicogroep i.v.m. het coronavirus. Enkele medewerkers zijn vanaf 16 maart t/m 31 december 2020 afwezig.

De coronacrisis heeft niet geleid tot anders of voorzichtiger begroten voor 2021.

Gedurende het schooljaar hebben enkele ouders van verschillende scholen hun ongenoegen geuit over het niet-volledig opengaan van het voortgezet speciaal onderwijs. Het college van bestuur heeft de berichten die het hierover heeft ontvangen persoonlijk beantwoord.

Allocatie middelen

Vanaf de fusiedatum 1 januari 2019, werkt Resonans speciaal onderwijs met een allocatiemodel. De kern van het allocatiemodel is dat alle financiële middelen,

berekend op basis van de kenmerken van de individuele scholen, op bestuursniveau worden ontvangen. Het college van bestuur besluit daarna over de toedeling van gelden aan de scholen, het is hier immers ook verantwoordelijk voor. Het nieuwe model biedt meer inzichtelijkheid, legt verantwoordelijkheden waar deze horen en biedt meer ruimte voor ontwikkeling van onderwijs.

Uitgangspunten:

- De verdeling van de middelen vindt plaats op grond van duidelijke criteria die geënt zijn op beleid;
- Het allocatiemodel moet eenvoudig en overzichtelijk zijn;
- Het model bevordert budgetbewustheid en ondernemerschap;
- We ondersteunen schoolontwikkeling financieel op basis van duidelijke plannen met bijbehorende begroting;
- Achteraf en periodiek leggen de scholen verantwoording af over de behaalde resultaten;
- We werken met een T-systeem voor de personele bekostiging. De leerlingenaantallen per 1 oktober zijn bepalend voor de bekostiging van het schooljaar;
- We verstrekken groeibekostiging direct na 1 februari.

ter identificatie

VAN REE ACCOUNTANTS

Bekostiging 2020

Vanaf 1 januari 2020 zijn de volgende middelen verdeeld vanuit het stafbureau:

- Personele bekostiging op basis van het aantal leerlingen volgens T-bekostiging, tegen een vaste gemiddelde prijs per leerling (berekend vanuit beschikking, 2019-2020 versie 2).

I jan t/m 31 jul	7 maanden	Op basis van telling I-IO-2019
I feb t/m 31 dec	11 maanden	Op basis van de groeltelling I-2-2020
I aug t/m 31 dec	5 maanden	Op basis van telling I-IO-2020

- Materiële bekostiging op basis van het aantal leerlingen volgens T-bekostiging, tegen een vaste gemiddelde prijs per leerling (berekend vanuit beschikking).

I jan t/m 31 jul	7 maanden	Op basis van telling I-IO-2019
I aug t/m 31 dec	5 maanden	Op basis van telling I-IO-2020

- Prestatiebox-middelen op basis van de beschikking 2019-2020 (7 maanden) en 2020-2021 (5 maanden).
- EMB-middelen op basis van de beschikking 2019-2020 (7 maanden) en 2020-2021 (5 maanden).

In het fusierapport, opgesteld in 2018, is een voorstel gedaan om van het afdrachtmodel af te stappen en over te gaan op een allocatiemodel. Daarbij worden de personele en materiële bekostiging, vanuit het bestuur, aan de scholen bekostigd tegen een gemiddelde prijs per leerling per categorie. Het fusierapport en daarmee het allocatiemodel hebben de goedkeuring en instemming van RvT en GMR gehad.

Voor personele lasten van het stafbureau houden we 5% van de doorbetaling aan de scholen in. Hiervan betalen we de loonkosten van college van bestuur, sectordirecteuren en beleidsmedewerkers. Voor materiële lasten houden we 20% van de bekostiging in. Dit bedrag gebruiken we voor de huisvestings- en overige materiële lasten van het stafbureau. Daarnaast zetten we bovenschools middelen in voor het administratiekantoor, de accountant, verzekeringen, ICT, centrale inkoop, communicatie en bestuurskosten CvB, RvT en GMR.

Middelen onderwijsachterstand

De middelen onderwijsachterstand komen in 2021 aan de orde.

2.5 Risico's en risicobeheersing

Intern risicobeheersingssysteem

De basis van de planning & controlcyclus wordt gevormd door de beleidsvoornemens in de strategische notitie, het meerjarenbeleidsplan en de schoolplannen van de scholen en afdelingen. Vanuit genoemde beleidsstukken stellen we de (meerjaren)begroting en de jaarrekening op. Bij het begrotingsproces bekijken we ook de risico's voor de verschillende onderdelen van Resonans en stellen die waar nodig bij.

Per viermaandelijks periode stellen we management-rapportages op. Die vormen een combinatie van

financiële onderdelen en gerealiseerde doelen. Ook in deze Q-rapportages komt de stand van zaken rond de risico's binnen Resonans aan de orde.

De afdelingsdirecteuren zijn integraal verantwoordelijk voor hun school of afdeling en daarmee ook voor het beheren van de risico's voor hun school of afdeling. Bij de bespreking van de jaarbegroting met de afdelingsdirecteur komt de inventarisatie van risico's aan bod.

Belangrijkste risico's en onzekerheden

In het overzicht op pagina 32 brengen we de belangrijkste risico's en onzekerheden in beeld



I. Lagere instroom van leerlingen dan verwacht

Bij de invoer van passend onderwijs was een daling in leerlingenaantallen voorspeld. In de eerste jaren na deze invoer was dat ook zo. Echter in de laatste jaren, vanaf 1 oktober 2017, zien we weer een stijging in het aantal leerlingen in het (v)so, landelijk, maar ook bij Resonans. De stijging van het aantal leerlingen brengt ook een stijging van het aantal medewerkers met zich mee. Het risico van een lagere instroom is dus, voor

Resonans, niet meer van toepassing. Op dit moment loopt Resonans op dit gebied geen risico. Als de instroom van leerlingen wegvalt en/of de uitstroom van leerlingen is hoog of hoger dan de instroom, kunnen we weer in een dalende spiraal komen. De overcapaciteit aan personeel zouden we dan moeten behouden i.v.m. de krapte op de arbeidsmarkt en het aantal pensioneringen voor de komende jaren. Dit zou extra loonkosten met zich mee kunnen brengen. Een

bijkomend risico is dat bij een T-bekostiging naar de scholen en een hoge stijging van leerlingenaantal, de voorfinanciering vanuit het schoolbestuur hoog is. Daarnaast zien we dat de scholen van Resonans nagenoeg vol zitten.

2. Krapte op de arbeidsmarkt

Het tekort aan leraren dreigt te ontstaan doordat een grote groep leraren de komende jaren met pensioen gaat. Bij Resonans is dat, voor de jaren 2021-2026, zo'n 44,1377 fte, waarbij het hoogtepunt ligt in de jaren 2025 (11,131 fte) en 2026 (10,9094 fte). De PO-Raad schrijft in een artikel op haar website dat de huidige maatregelen voor bestrijding van het lerarentekort onvoldoende zijn. Het lerarentekort neemt volgens ramingen de komende jaren alleen maar toe: van ruim 2.300 in 2019 naar zo'n 6.000 leraren in 2024. Daar komt bij dat onderwijsbesturen in concurrentie gaan om het (nog) beschikbare personeel voor zich te winnen. Dat betekent dat er verschillen gaan ontstaan in salariering, hetgeen een verhoging inhoudt in toekomstige loonkosten en een verhoogd risico op kennisvlucht. De krapte op de arbeidsmarkt en pensionering van deskundige medewerkers zet de kwaliteit van het onderwijs onder druk.

3. Markontwikkeling nieuwbouw- en renovatieplannen

De toekomstige huisvestingsplannen in relatie tot de markontwikkeling vragen zorgvuldige aandacht en beheersing van risico's. De m²-prijs van de gemeenten is niet toereikend voor het huidige prijsniveau van de markt. Daarnaast wordt bij alle projecten een eigen bijdrage van het bestuur gevraagd i.v.m. duurzaamheid en energiebesparing. In het meerjarenbeleidsplan 2020-2024 van Resonans staan vier locaties die in aanmerking komen voor renovatie of nieuwbouw.

4. Hoog ziekteverzuim

De cijfers over 2020 laten zien dat het ziekteverzuim bij Resonans, op onderdelen, nog niet dalende is. In combinatie met de keuze voor eigen risicodragers voor het Vervangingsfonds bestaat er een risico bij stijging van het ziekteverzuim boven het landelijk gemiddelde. De vervangingskosten kunnen hoog oplopen. Het ziektepercentage over 2020 is nagenoeg gelijk aan dat van 2019.

De kans dat alle risico's tegelijk voorkomen is nihil. Het eigen vermogen van Resonans is hoog en zal, gezien de resultaten voor de komende jaren, alleen maar toenemen. Daarnaast heeft Resonans nagenoeg

het volledige eigen vermogen beschikbaar in liquide middelen en niet in geormerkte reserves of materiële vaste activa. Daarnaast heeft Resonans een bestemmingsreserve personeel en zijn er voorzieningen voor onderhoud en langdurig zieken. Het college van bestuur kiest ervoor de risico's niet apart te kwantificeren.

Toekomstige ontwikkelingen met financiële gevolgen

Subsidie extra hulp in de klas

Tot begin 2021 konden onderwijsinstellingen subsidie aanvragen voor extra hulp in de klas ten gevolge van de coronacrisis. Een aantal van de scholen van Resonans heeft deze subsidie aangevraagd en gekregen. In 2021 worden deze middelen ingezet t.b.v. extra personeel voor ondersteuning of aanvullende online lessen.

Subsidie ventilatie scholen

Vanaf begin dit jaar kunnen gemeenten de Specifieke Uitkering Ventilatie in Scholen (SUVIS) aanvragen. Deze subsidie is voor het verbeteren van het binnenklimaat van bestaande scholen. Scholen doen een aanvraag bij de gemeente voor de financiering van bouw- en installatiekosten. Resonans heeft ook deze subsidie, voor een aantal locaties, aangevraagd en toegewezen gekregen. De eigen bijdrage blijft fors.

Nationaal programma Onderwijs

Er is € 8,5 miljard euro beschikbaar voor het Nationaal Programma Onderwijs (NPO). De huidige generatie leerlingen verdient, ondanks de coronacrisis, alle kansen op volwaardig onderwijs en een goede toekomst. Het NPO is gericht op:

- herstel én ontwikkeling van het onderwijs;
- het inhalen én compenseren van vertraging;
- het ondersteunen van iedereen in het onderwijs die het moeilijk heeft.

Het gaat hier om een meerjarig plan van 2,5 jaar en een investering van totaal € 8,5 miljard, waarvan € 5,8 miljard bestemd is voor primair en voortgezet onderwijs. Dit NPO loopt af op 1 augustus 2023. Iedere school moet de achterstanden in kaart brengen. Op basis hiervan stelt de school een meerjarig schoolprogramma op, waarbij zij een keuze heeft uit bewezen effectieve interventies. De basisscholen kunnen er voorlopig van uitgaan minimaal € 700 per leerling, per school, per jaar te ontvangen. Scholen met veel leerlingen met minder kansen krijgen verhoudingsgewijs meer geld. Samenwerkingsverbanden ontvangen (tijdelijk) extra budget voor (v)so en Pro omdat de verblijfsduur

van deze leerlingen naar verwachting langer wordt. Met betrekking tot de inzet van (tijdelijk) personeel voor de uitvoering van de plannen, loopt het schoolbestuur wel wat risico's.

Tijdelijkheid van contracten brengt risico's met zich mee zoals extra kosten voor transitievergoedingen en werkloosheid (bron: PO-Raad en ministerie van OCW).

Vereenvoudiging bekostiging

Per 1 januari 2023 treedt de vereenvoudiging van de bekostiging in werking. Begin 2021 heeft de Tweede Kamer ingestemd met het wetsvoorstel. Dit heeft ook voor Resonans gevolgen. De belangrijkste aanpassingen zijn:

- de GGL (gewogen gemiddelde leeftijd) vervalt;
- geen verschil bekostiging voor leerlingen onder of boven 8 jaar;
- bekostiging voor personeel en materieel wordt samengevoegd tot één bedrag;
- bekostiging gaat per kalenderjaar bekostiging met teldatum 1 februari;
- bekostiging in so en vso wordt een bedrag per leerling, waarbij het vso aansluit bij het vo.

De vereenvoudiging van de bekostiging leidt tot herverdeelde effecten. Resonans zal er, volgens de eerste berekeningen, zo'n € 120.000 op achteruit gaan. Gezien de hoge GGL-cijfers van enkele van onze scholen heeft het afschaffen van de GGL gevolgen. Een hoge GGL betekent ook een hogere bekostiging, die overigens niet opweegt tegen de hogere loonkosten. Vanaf 1 januari 2023 is er een overgangsregeling van drie jaar. Daarmee krijgen de scholen de tijd hun uitgaven af te stemmen op de verlaging van inkomsten.

Lagere vermogenspositie

Met dit wetsvoorstel gaan we van bekostiging per schooljaar naar bekostiging per kalenderjaar. Deze aanpassing leidt tot een lagere vermogenspositie bij schoolbesturen. In de huidige bekostiging per schooljaar krijgt het schoolbestuur, in de maanden augustus t/m december, minder dan 5/12 deel van de totale bekostiging. Hierdoor heeft het schoolbestuur aan het einde van het boekjaar in de administratie een vordering van 7,12% op OCW. Deze vordering vervalt bij de overgang van bekostiging per schooljaar naar bekostiging per kalenderjaar. Voor het hele primaire onderwijs gaat dit over een totaalbedrag van bijna € 500 miljoen. De vordering moet worden afgeboekt op het resultaat van het boekjaar 2020 (bron: PO-Raad).

Voorziening groot onderhoud

Het ministerie van OCW ontving begin dit jaar het rapport 'Verslaglegging groot onderhoud schoolgebouwen'. Daarin geven instellingen aan hoe zij in hun jaarrekening geld opzijzetten voor groot onderhoud. Het opbouwen van een voorziening groot onderhoud geeft een reëel beeld van de financiële risico's in de jaarrekening. Een andere wijze van berekenen van de voorziening voor groot onderhoud kan leiden tot veranderingen in het eigen vermogen (bron: van Ree accountants).

Resonans maakt gebruik van de verwerking van de onderhoudskosten via een voorziening voor groot onderhoud. Half 2020 zijn de meerjarenonderhouds-plannen opnieuw opgesteld. Op basis van de uitkomsten van het rapport bekijkt Resonans in 2021 of en hoe wijzigingen in de MJOP's nodig zijn. Ook voor Resonans heeft wijziging van systematiek financiële gevolgen; een verhoging van de voorziening groot onderhoud.

Uit het meerjarenbeleidsplan Resonans 2020-2024

- **Medewerkers van Resonans zijn continu in ontwikkeling, d.m.v. (in)formele scholing:** Bovenop het scholingsbudget per school, stelt het bestuur van Resonans extra middelen beschikbaar om de doelen in het meerjarenbeleidsplan te realiseren. Zo'n € 300.000 in vier jaar.
- **Resonans ontwikkelt en onderhoudt duurzame schoolgebouwen waar het aantrekkelijk werken en leren is:** De komende vier jaar vindt op vier locaties binnen Resonans renovatie of nieuwbouw plaats. Resonans investeert hier maximaal 10% van de bouw- of renovatiesom in duurzame maatregelen. Daarnaast investeren we fors in meubilair en lesapparatuur. Op de overige locaties doen we aanpassingen zoals zonnepanelen en klimaataanpassingen.
- **Resonans speelt financieel flexibel in op de behoeften van scholen en leerlingen:** Het schoolbestuur honoreert doordachte activiteiten en innovatie met een financiële bijdrage. Hiervoor is een budget beschikbaar van € 50.000 per jaar.

A young girl with long brown hair, wearing glasses and a white long-sleeved shirt, is sitting at a light-colored desk. She is looking towards the camera with a slight smile. Her right hand is pointing at a page in an open book that lies on the desk. The book has colorful illustrations. In the background, there is a black office chair, a shelf with various items including a plant and a mug, and a wall with a large white circle graphic.

3. VERANTWOORDING VAN DE FINANCIËN

ter identificatie
VAN REE ACCOUNTANTS

3. Verantwoording van de financiën

Resonans verantwoordt in dit laatste hoofdstuk de financiële staat van het bestuur. De eerste paragraaf gaat in op ontwikkelingen in meerjarig perspectief, de tweede paragraaf geeft een analyse van de staat van baten en lasten en de balans. In de laatste paragraaf komt de financiële positie van het bestuur aan bod.

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen

De jaren na de invoering van passend onderwijs, heeft het speciaal onderwijs te maken gehad met een daling van het aantal leerlingen. Dat geldt ook Resonans. Sinds 2017 zien we een stijging van het aantal leerlingen met forse stijgingen in 2018, 2019 en 2020. Naar verwachting zal het aantal leerlingen nog wel blijven stijgen, maar in mindere mate dan de afgelopen jaren. Door de forse stijgingen lopen een aantal locaties op tegen capaciteitsproblemen. Bij de nieuwbouw- en/of renovatieprojecten van de komende jaren houden we rekening met de ontwikkeling van het leerlingenaantal.

	Vorig jaar 1-10-2019	Verslagjaar 1-10-2020	1-10-2021	1-10-2022	1-10-2023
Aantal leerlingen 000Q Korte Vlietschool	235	242	262	268	268
Aantal leerlingen 02YJ M. Maeterlinckschool	141	146	146	146	146
Aantal leerlingen 03HW De Witte Vogel	126	128	129	135	137
Aantal leerlingen 14MY De Duinpieper	196	219	223	223	223
Aantal leerlingen 15KH De Keerkring	155	172	176	177	178
Aantal leerlingen 19UQ De Thermiek	263	274	290	287	305
Aantal leerlingen 41805 Resonans	1116	1181	1226	1236	1257

Medewerkers

Bij de grote stijgingen van het aantal leerlingen is het aantal fte meegestegen. Ook de komende jaren zal het aantal fte met de stijging van het leerlingenaantal meegroeien. Die groei zorgde, in de afgelopen jaren, echter vooral voor vollere bestaande groepen. Omdat de aanname van nieuw personeel minimaal is, is de werkdruk bij bestaand personeel toegenomen. De scholen worden voller, zonder voorbereiding van de locaties. Voor het komende schooljaar (2021-2022) en daarna zoeken we naar mogelijkheden om groepen binnen reguliere scholen onder te brengen. Een aandachtspunt voor de komende jaren is het tekort aan leraren dat dreigt te ontstaan door pensionering en de daling van de instroom vanuit pabo's. Wegvloeien van deskundigheid en de krapte op de arbeidsmarkt kunnen leiden tot kwaliteitsverlies. Het bestuur werkt aan mogelijkheden om het onderwijs op een andere wijze te organiseren, waardoor we de krapte op de arbeidsmarkt kunnen opvangen. Daarnaast investeert het bestuur veel geld in scholing van bestaande en nieuwe medewerkers. Een zorg blijft, door het toenemen van de werkdruk, de toename van het aantal langdurig zieken.

Aantal FTE	Vorig jaar 31-12-2019	Verslagjaar 31-12-2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
Bestuur / management	19,23	20,98	20,58	20,43	20,43
Onderwijzend personeel	129,49	143,25	148,49	153,82	156,12
Onderwijs ondersteunend personeel	216,60	209,92	207,46	214,59	217,69
Totalen 41805 Resonans	365,32	374,14	376,53	388,84	394,24

3.2 Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

In de realisatie van 2020 zijn de baten fors hoger dan in de begroting van dat jaar. Daar zijn verschillende redenen voor:

- In de begroting is rekening gehouden met een kleinere stijging van het aantal leerlingen;
- Gespecialiseerd onderwijs heeft van het Participatiefonds, incidenteel, extra middelen ontvangen voor de herwaardering van functies onderwijsondersteunend personeel. Het ging hier om een eenmalig bedrag van € 282,77 per leerling. Voor Resonans is dit bedrag € 315.570;
- Er zijn extra middelen ontvangen in het kader van de afspraken uit het convenant rond werkdruk-verlichting en tekort aan onderwijspersoneel;
- De jaarlijkse indexering voor personele bekostiging van 2019 en 2020 was fors. Die leverden per saldo een structurele ruimte op van 5,05%. Dit was ook noodzakelijk ter dekking van de loonparagraaf in de cao 2019-2020.

De personeelslasten zijn ook fors gestegen.

De belangrijkste factor zijn de afspraken in de cao 2019-2020:

- Met ingang van 1 januari 2020 een salarisverhoging van 4,5% voor alle medewerkers;
- In februari 2020 kregen alle medewerkers een eenmalige uitkering van 33% van het verhoogde maandloon van januari 2020;
- In februari 2020 kregen alle medewerkers een eenmalige uitkering van € 875 naar rato van de werktijdfactor.

Voor Resonans betekende dit een bedrag van zo'n € 825.000 aan extra loonkosten in februari 2020. Deze extra loonkosten zijn, in 2020, volledig gedekt door de extra baten. Daarnaast is Resonans begin 2020 gestart met de herwaardering van de OOP-functie voor de betreffende medewerkers.

De plaatsing van nieuwe leerlingen in bestaande groepen had tot gevolg dat er minder personeel is aangenomen dan bij het opstarten van nieuwe groepen. Ook voor de komende jaren zien we een positief resultaat, ondanks de vele investeringen in gebouwen (zie meerjarenbeleidsplan Resonans). Zoals al aangegeven bij de risico's, is een belangrijk risico het lerarentekort. Voor de komende jaren is extra personeel nodig om achterstanden in te halen en om de uitstroom van personeel dat met pensioen gaat op te vangen. Mogelijk gaat dit zorgen voor extra personele lasten, waardoor de resultaten zullen dalen. De extra middelen NPO (Nationaal Programma Onderwijs) voor de komende 2,5 jaar zijn budgetneutraal opgenomen in de begrotingen voor de komende jaren. Tegenover deze baten staan personele lasten.

	Vorig jaar 31-12-2019	Begroting verslagjaar 31-12-2020	Realisatie verslagjaar 31-12-2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Verschil verslagjaar t.o.v. begroting	Verschil verslagjaar t.o.v. vorig jaar
BATEN								
Rijksbijdragen	€ 26.818.232	€ 28.312.000	€ 29.857.727	€ 30.681.477	€ 31.892.830	€ 32.622.938	€ 1.545.727	€ 3.039.495
Overige overheidsbijdragen en subsidies	€ 199.537	€ 191.500	€ 164.041	€ 107.000	€ 107.000	€ 107.000	-€ 27.459	-€ 35.496
Overige baten	€ 1.356.902	€ 1.220.200	€ 1.425.512	€ 949.523	€ 933.470	€ 936.562	€ 205.312	€ 68.610
TOTAAL BATEN	€ 28.374.671	€ 29.723.700	€ 31.447.280	€ 31.738.000	€ 32.933.300	€ 33.666.500	€ 1.723.580	€ 3.072.609
LASTEN								
Personeelslasten	€ 24.696.534	€ 25.829.300	€ 27.097.439	€ 27.204.902	€ 28.182.020	€ 28.662.737	€ 1.268.139	€ 2.400.905
Afschrijvingen	€ 599.807	€ 685.900	€ 603.214	€ 681.938	€ 748.010	€ 829.289	-€ 82.686	€ 3.407
Huisvestingslasten	€ 1.475.658	€ 1.547.700	€ 1.632.384	€ 1.666.200	€ 1.787.200	€ 1.679.400	€ 84.684	€ 156.726
Overige lasten	€ 1.543.594	€ 1.482.600	€ 1.558.190	€ 1.625.260	€ 1.588.970	€ 1.554.374	€ 75.590	€ 14.596
TOTAAL LASTEN	€ 28.315.593	€ 29.545.500	€ 30.891.227	€ 31.178.300	€ 32.306.200	€ 32.725.800	€ 1.345.727	€ 2.575.634
SALDO								
Saldo baten en lasten	€ 59.078	€ 178.200	€ 556.053	€ 559.700	€ 627.100	€ 940.700	€ 377.853	€ 496.975
Financiële baten	€ 618	€ 0	€ 238	€ 0	€ 0	€ 0	€ 238	-€ 380
Financiële lasten	€ 6.357	€ 3.900	€ 23.998	€ 4.900	€ 4.900	€ 4.900	€ 20.098	€ 17.641
Saldo financiële baten en lasten	-€ 5.739	-€ 3.900	-€ 23.760	-€ 4.900	-€ 4.900	-€ 4.900	-€ 19.860	-€ 18.021
Saldo buitengewone baten en lasten	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
TOTAAL RESULTAAT	€ 53.339	€ 174.300	€ 532.293	€ 554.800	€ 622.200	€ 935.800	€ 357.993	€ 478.954

Balans in meerjarig perspectief

We zien een forse toename in de materiele vaste activa. Deze stijging heeft te maken met de vele investeringen voor de komende jaren. Veel investeringen gaan samen met de nieuwbouw- en renovatieplannen van Resonans. De te verwachten positieve resultaten zorgen dat het eigen vermogen zal toenemen.

In 2020 is de post voorzieningen gestegen, met name in de voorziening langdurig zieken. In 2020 zijn de meerjarenonderhoudsplanningen geactualiseerd. In de komende jaren gaan we de voorziening groot onderhoud aanpassen, afhankelijk van de maatregelen van OCW en de terugkoppeling van het ministerie op het rapport over de voorziening groot onderhoud. In 2020 is de lening van de gemeente Noordwijk voor zonnepanelen op De Duinpleper komen te vervallen. De kengetallen laten zien dat de financiële positie van Resonans goed is.

	Realisatie vorig jaar 2019	Realisatie verslagjaar 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
ACTIVA					
VASTE ACTIVA					
Materiële vaste activa	€ 2.990.582	€ 2.996.268	€ 4.353.531	€ 5.164.420	€ 5.580.030
Financiële vaste activa	€ 5.400	€ 2.646	€ 0	€ 0	€ 0
Totaal vaste activa	€ 2.995.982	€ 2.998.914	€ 4.353.531	€ 5.164.420	€ 5.580.030
VLOTTENDE ACTIVA					
Vorderingen	€ 2.573.228	€ 2.340.749	€ 2.234.872	€ 2.234.872	€ 2.234.872
Liquide middelen	€ 7.608.660	€ 9.154.059	€ 8.131.488	€ 7.891.141	€ 8.359.673
Totaal vlottende activa	€ 10.181.888	€ 11.494.808	€ 10.366.360	€ 10.126.013	€ 10.594.545
TOTAAL ACTIVA	€ 13.177.870	€ 14.493.722	€ 14.719.891	€ 15.290.433	€ 16.174.575
PASSIVA					
EIGEN VERMOGEN					
Algemene reserve	€ 6.625.615	€ 7.341.735	€ 7.733.099	€ 8.355.299	€ 9.291.099
Bestemmingsreserves 2	€ 940.354	€ 754.853	€ 664.649	€ 664.649	€ 664.649
Overige reserves en fondsen	€ 187.378	€ 189.053	€ 190.728	€ 192.403	€ 194.078
Totaal eigen vermogen	€ 7.753.347	€ 8.285.641	€ 8.588.476	€ 9.212.351	€ 10.149.826
VOORZIENINGEN 3	€ 2.317.037	€ 2.959.172	€ 3.059.172	€ 3.159.172	€ 3.259.172
LANGLOPENDE SCHULDEN	€ 129.690	€ 18.612	€ 15.278	€ 11.945	€ 8.612
KORTLOPENDE SCHULDEN	€ 2.977.796	€ 3.230.297	€ 3.056.965	€ 2.906.965	€ 2.756.965
TOTAAL PASSIVA	€ 13.177.870	€ 14.493.722	€ 14.719.891	€ 15.290.433	€ 16.174.575

1 Veel investeringen 2021-2023

2 ESF + aanvullende bekostiging vervallen

3 Voorziening onderhoud + voorziening langdurig zieken

3.3 Financiële positie

Kengetallen						
Kengetal	Realisatie vorig jaar 31-12-2019	Realisatie verslagjaar 31-12-2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Signalering
Solvabiliteit 2	0,76	0,78	0,79	0,81	0,83	Ondergrens: <0,30
Weerstandsvermogen	27,3%	26,3%	27,1%	28,0%	30,1%	Ondergrens: < 5%
Liquiditeit	3,42	3,56	3,39	3,48	3,84	Ondergrens: <0,75
Rentabiliteit	0,19%	1,69%	1,75%	1,89%	2,78%	Bovengrens RSO: >3%
Ratio eigen vermogen	1,72	1,77	1,41	1,32	1,37	Bovengrens: 1,00

3.4 Signaleringswaarde eigen vermogen

De Inspectie van het Onderwijs hanteert vanaf dit jaar de 'signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen'. Volgens de berekening over de vermogenspositie van Resonans over 2020 komen wij boven deze waarde uit. Wij hebben dus mogelijk bovenmatig eigen vermogen.

Aanleiding is dat de inspectie in 2018 constateerde dat de reserves van onderwijsinstellingen geleidelijk toenemen. Er blijft structureel geld over aan het einde van het jaar. De gedachte achter de signaleringswaarde is dat publiek onderwijsgeld optimaal naar onderwijs gaat en niet onnodig in reserves vastzit. De Inspectie van het Onderwijs stuurt aan iedere onderwijsinstelling met een eigen vermogen boven de signaleringswaarde, ook bij een geringe overschrijding, een brief. Het is een oproep aan bestuurders, om in samenspraak met interne belanghebbenden kritisch naar de reserves te kijken en actie te ondernemen. Ook Resonans moet samen met de raad van toezicht en de GMR bepalen welk deel van de reserves we doelmatig aanwenden voor onderwijs, en vanuit welke beleidsvisie. In de meerjarenbegroting geven we aan voor welke investeringen we sparen en voor wanneer die gepland staan. Zo worden reserves gericht ingezet voor het realiseren van het beleid.

Berekening voor Resonans

Hieronder de berekening van Resonans
(concept-jaarrekening 20-04-2021):

Berekening 31-12-2020

Totaal eigen vermogen	€ 8.285.641
Privaat eigen vermogen	€ 189.053
Feitelijk eigen vermogen	€ 8.096.588
Normatief eigen vermogen	€ 4.568.644
Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	€ 3.527.944
Ratio eigen vermogen	1,77

De ratio eigen vermogen is het verhoudingsgetal tussen het feitelijk en normatief eigen vermogen. Een getal boven de 1 duidt op mogelijk bovenmatig eigen vermogen. De berekening van het normatief eigen vermogen is gebaseerd op het eigen vermogen, niet op de voorzieningen.

Reservepositie op niveau

Het bestuur van Resonans vindt de reservepositie van de organisatie op niveau. In het meerjarenbeleidsplan 2020-2024 geeft het bestuur aan, op het gebied van huisvesting, duurzame schoolgebouwen te willen ontwikkelen en onderhouden. Onderwijslocaties waar het aantrekkelijk is om te werken en te leren. Het gaat hier om zes locaties van vier scholen. Daar gaan investeringen plaatsvinden op het gebied van duurzaamheid van 10% van de bouw- of renovatiesom. In de komende vijf jaar betekent dit een investering van € 1,6 miljoen. Ook gaan we op deze locaties, voor zo'n zelfde bedrag (€ 1,6 miljoen), investeren in vervanging van meubilair/inventaris voor theorie- en praktijklokalen. Op twee andere locaties vindt verbetering plaats in ventilatie- en luchtbehandeling. Geraamde kosten zo'n € 1 miljoen. Het bestuur geeft in haar meerjarenbeleidsplan ook aan hoge ambities te hebben voor technische (ICT)-ontwikkelingen, onder andere voor afstandsonderwijs en Office 365. Hiervoor is vervanging van ICT-hardware gepland.

Voorziening groot onderhoud

Het is onzeker of de huidige voorziening groot onderhoud hoog genoeg is voor toekomstige wijzigingen in de verslaggevingsregels. Het ministerie van OCW ontving onlangs het rapport 'Verslaglegging groot onderhoud schoolgebouwen'. Daarin geven schoolbesturen aan hoe zij in hun jaarrekening middelen opzij zetten voor groot onderhoud. De besturen geven aan een

scherpere definitie van 'groot onderhoud' te willen zodat duidelijker is voor welke uitgaven zij een voorziening kunnen vormen. OCW geeft aan vóór de zomer van 2021 met deze definities te komen. Een andere berekening van de voorziening voor groot onderhoud kan leiden tot verandering in het eigen vermogen. Vanaf 2023 moet de begroting gebaseerd zijn op de RJ-methodiek voor groot onderhoud.

Jaarlijkse vordering

Door de vereenvoudiging van de bekostiging in het primair onderwijs vervalt een jaarlijkse vordering op OCW. In de huidige schooljaarbekostiging krijgt een schoolbestuur in de eerste vijf maanden van het schooljaar (aug. t/m dec.) minder dan 5/12-deel van de totale bekostiging. Hierdoor heeft elk schoolbestuur in de administratie een vordering van 7,12% op OCW. Als de bekostiging overgaat van schooljaar naar boekjaar, vervalt deze vordering. Deze aanpassing leidt tot een lagere vermogenspositie bij het schoolbestuur. De hoogte van de vordering op 31-12-2020 is voor Resonans speciaal onderwijs € 1.774.278.

Bijlage 1. Raad van toezicht: aandacht voor gevolgen lockdown

Voor Resonans was 2020 een bijzonder jaar. Speciaal onderwijs op afstand was noodgedwongen een belangrijk onderwerp. De scholensluiting en de effecten op leerlingen en personeel kwamen regelmatig aan de orde. Ook de personele wijziging binnen het college van bestuur was onderwerp van gesprek.

De raad van toezicht (RvT) stond in nauw overleg met het college van bestuur frequent stil bij de (maatschappelijke) effecten van de coronacrisis binnen de scholen. Er komen middelen ter beschikking van de scholen en ook hebben we veel aandacht voor de sociale effecten van de intelligente lockdown. Dit was al zo in het verslagjaar en krijgt in 2021 een vervolg.

Wijziging in CvB

Een eerste evaluatie over de effecten van de fusie tot stichting Resonans heeft geleid tot een wijziging in de samenstelling van het CvB. Na het vertrek door pensioen van een van de bestuurders is het CvB gewijzigd van een gelijkwaardig bestuur naar een ongelijkwaardig bestuur. De CvB bestaat per 1 januari 2021 uit een voorzitter en een lid. In die besluitvorming speelde ook het evaluatierapport 'Samen beter' een belangrijke rol. De governance-driehoek van RvT, CvB en GMR hebben in overleg de portefeuilleverdeling van het CvB vastgesteld. Eind 2020 is Iepe Roosjen aangesteld als CvB-voorzitter. De functie van lid CvB is via een interne wervingsprocedure vacant gesteld. Het nieuwe lid CvB is benoemd per 1 januari 2021.

Financieel gezond

Op het gebied van 'Finance & Control' heeft de RvT haar toezichthoudende taak vervuld. De financiële positie van Resonans in 2020 en het meerjarenperspectief zijn positief. Verschillende onderwerpen op het gebied van financiële risico's passeerden de revue. Onder meer de beperkte huisvesting in relatie tot de groei van het aantal leerlingen. Het gekozen beleid past goed binnen de visie van Resonans en de risico's zijn momenteel beperkt. De RvT is positief over de ontwikkeling op het gebied van financiën. De personele ontwikkeling, met name gezien de krappe arbeidsmarkt, blijven aandacht vragen van CvB en RvT.

Honorering

De bezoldiging van de RvT-leden is negatief bijgesteld tot het niveau van vrijwilligersbijdrage. Dit vanuit fiscale overweging. De personele samenstelling van de RvT is ongewijzigd. Eén lid heeft haar benoemingsperiode met twee jaar verlengd. De RvT is lid van de VTOI-NVTK. Een vereniging die deskundigheid in besturen en toezicht houden bevordert. De vergoeding voor de RvT-leden was in 2020 € 2.625,00 voor de voorzitter en € 1.700,00 voor de leden. De RvT evalueert ieder jaar het eigen functioneren. Eens in de drie jaar gebeurt dit onder leiding van een externe deskundige. De RvT functioneert volgens de 'Code Goed Bestuur' en onderstreept het belang van integriteit. Binnen Resonans betekent dit werken aan een cultuur van bewustzijn, eigen verantwoordelijkheid en transparantie.

Verantwoording

Het CvB legt via overleggen verantwoording af aan de raad van toezicht. Deze verantwoording past binnen de kaders van de wet, de Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs, het toezichtskader van de inspectie en het kwaliteitskader van Resonans. In 2020 vonden de overleggen (vanaf maart via Teams) plaats op 23 januari, 26 maart, 25 juni, 16 september en 17 december. De financiële auditcommissie van de RvT kwam in 2020 bijeen op 3 juni, 29 oktober en 2 december.

Samenstelling raad van toezicht in 2020

Naam	Functie in RvT	Functie	Betaald	Nevenfunctie	Bet.	Onb.
Hanke van de Putte	Lid (aandachtsgebied financiën)			Lid cliëntenraad UWV, Voorzitter de Winkelmeiden		X
						X
Joanne Klumpers	Lid (aandachtsgebied onderwijs)	Organisatieadviseur Pesant	X	Raad van commissarissen YOEP Onderwijs & zorg	X	
Willem Grool	Voorzitter	Organisatieadviseur bij Grool Management BV	X	Mentor Medisch leiderschap Radboud Universiteit		X
Franck van Erck	Lid (aandachtsgebied financiën)	Directeur Concern Control bij Landstede Groep	X			
Marcella Vantoll	Lid (aandachtsgebied HR)	Interim-manager bij de gemeente Rotterdam	X	Lid raad van toezicht Stichting Corridor		X

Besluitenlijst raad van toezicht Resonans 2020

Nr.	Onderwerp	Besluit	Vergadering
01.	Verslag	De RvT stelt het verslag van 12-12-2019 vast.	23-01-2020
02.	Bestuursstatuut	De RvT stelt het 'Bestuursstatuut' van Resonans vast. Dit statuut vervangt het 'Bestuursreglement' Resonans van 11-10-2018.	23-01-2020
03.	Huurovereenkomst SCOL/vmbo Thermiek	De RvT geeft toestemming aan het CvB om voor vmbo De Thermiek een huurovereenkomst met SCOL aan te gaan.	23-01-2020
04.	Instellingsbekostiging	De RvT geeft toestemming aan Resonans en het SWV PO D&B om het experiment uit te voeren.	23-01-2020
05.	Beloning CvB	De RvT neemt het besluit dat jaarlijks automatisch de salariering van het CvB met een trede stijgt, tenzij belangrijke doelen niet worden gehaald.	23-01-2020
06.	Verslag	De RvT stelt het verslag van 23-01-2020 vast.	26-03-2020
07.	Voorstel bezoldiging	De RvT gaat akkoord met het voorstel voor de bezoldiging.	26-03-2020
08.	Vergoeding RvT	Het CvB en de RvT stellen de vergoeding van de RvT vast op € 1.700,00 per jaar.	26-03-2020
09.	Goedkeuring nevenfunctie bestuurder Resonans	De RvT geeft een bestuurder goedkeuring voor een nevenfunctie, onder voorwaarde dat deze functie niet in strijd is met zijn werkzaamheden voor Resonans.	25-06-2020

ter identificatie

VAN REE ACCOUNTANTS

10	Goedkeuring jaarstukken 2019	De RvT keurt de jaarstukken van Resonans goed; • Jaarverslag 2019 inclusief de bijlagen van de GMR en RvT • Jaarrekening 2019 • Accountantsrapportage 2019 • Meerjarenbalans 2019	25-06-2020
11	Managementrapportage per 4 maanden i.p.v. per 3 maanden	Met ingang van 1 september 2020 zal de managementrapportage niet meer per kwartaal, maar per vier maanden worden gemaakt. De RvT keurt dit voorstel goed.	25-06-2020
12	Overeenkomst medegebruik vmbo De Thermiek gebouw Leystede	De RvT keurt de overeenkomst met SCOL voor medegebruik door vmbo De Thermiek van het pand Leystede goed.	25-06-2020
13	Verhuizing Huis van het Onderwijs	De RvT keurt de verhuizing van het Huis van het Onderwijs naar Elisabethhof 17 goed.	25-06-2020
14	Werving nieuw lid College van Bestuur	Twee leden van de RvT nemen plaats in de wervingscommissie van de nieuwe bestuurder. Daarnaast komen de huidige bestuurder van Resonans, een SD, een afdelingsdirecteur, een lid van het bestuursbureau en een lid GMR in deze wervingscommissie. Bureau Leeuwendaal gaat de werving doen.	25-06-2020
15	Verslag	De RvT stelt het verslag van 25-06-2020 vast.	16-09-2020
16	Profielschets nieuw lid CvB	De RvT stelt de profielschets van nieuw lid CvB vast.	16-09-2020
17	Statutenwijziging	De RvT keurt het voorstel van de statutenwijziging, van twee bestuurders in het CvB naar één voorzitter en één lid CvB, goed.	16-09-2020
18	Schatkistbankieren	De RvT keurt de memo over schatkistbankieren goed. De financiële auditcommissie heeft deze memo in juni beoordeeld en goedgekeurd.	16-09-2020
19	Extern netwerk	De RvT keurt het voorstel om de aansluitings-overeenkomsten van perifere samenwerkingsverbanden op te zeggen goed, maar adviseert het CvB om wel gesprekspartner van deze samenwerkingsverbanden te blijven.	16-09-2020
20	Verslag	De RvT stelt verslag en actielijst van 16-09-2020 vast.	17-12-2020
21	Nieuw lid CvB	Na het vertrek van Johan Taal keurt de RvT de aanstelling van Bob Olders als nieuw lid van het college van bestuur goed.	17-12-2020
22	Statutenwijziging Resonans	Conform afspraken RvT zijn de statuten gewijzigd, de RvT keurt de statutenwijziging formeel in deze vergadering goed.	17-12-2020
23	Meerjarenbegroting 2021-2025	De RvT keurt de begroting 2021 inclusief de meerjarenbegroting 2021- 2025 goed.	17-12-2020
24	Verlenging aanstelling lid RvT voor 2 jaar	De aanstelling van J. Klumpers loopt in december 2020 af. De RvT besluit om haar aanstelling op haar verzoek met twee jaar te verlengen tot december 2022 (Dit wijkt af van de normale verlengingstermijn van vier jaar).	17-12-2020
25	Portefeuilleverdeling CvB	De RvT keurt de portefeuilleverdeling van het college van bestuur van Resonans goed.	17-12-2020

Bijlage 2. GMR: meedenken over coronamaatregelen

Het verslagjaar stond vaak in het teken van corona. In diverse overleggen, live en via Teams, dacht de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) mee met het college van bestuur. Op de scholen vroeg corona maatwerk in overleg met de MR-en. De GMR was betrokken bij wisselingen in de top en het onderzoek naar effecten van de fusie.

Medezeggenschap binnen Resonans

Bij Resonans is de medezeggenschap geregeld via een medezeggenschapsraad (MR) per school en een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR). Er zijn zes school-MR-en en één GMR. Bovenschoolse onderwerpen die advies- of instemming plichtig zijn, legt het college van bestuur voor aan de GMR. Onderwerpen op schoolniveau leggen de afdelingsdirecteuren voor aan de (lokale) MR. Elke school heeft drie personeelsleden en drie ouders in de MR, gekozen door ouders en medewerkers. De MR-en kiezen een ouder en een medewerker die de school vertegenwoordigt in de GMR. De GMR bestaat dus uit twaalf leden. De GMR overlegt met het college van bestuur en twee keer per jaar met de raad van toezicht (RvT). De GMR houdt zich bezig met het toetsen van bestuursbeleid. Met name bij maatregelen of beleid dat gevolgen heeft voor leerlingen, ouders en/of personeel. Het gaat hierbij om zaken die alle scholen binnen stichting Resonans aangaan. De GMR heeft informatierecht, instemmingsrecht en adviesrecht. Daarnaast kan de GMR zelf zaken actief op de agenda zetten.

Samenstelling GMR

Hieronder de samenstelling van de GMR in 2020.

Naam	Rol	Aftredend per	Geleding
Kenneth Baidjoe	Lid	December 2022	Personeel De Thermiek
Jan Harm Boiten	Voorzitter	Juni 2021	Ouder De Thermiek
Martijn Lasthuizen	Vicevoorzitter	Juni 2022	Personeel Maurice Maeterlinckschool
<i>Vacature</i>			Ouder Maurice Maeterlinckschool
Sharron Vaessen	Secretaris	Juni 2021	Personeel De Duinpieper/ De Oeverpieper/ Het Duin
Henk Hartgrink	Lid	Juni 2022	Ouder De Duinpieper/ De Oeverpieper/ Het Duin
Maria Houweling	Lid	December 2022	Personeel Tytlylcentrum De Witte Vogel
Tineke Vellekoop	Lid	December 2023	Ouder Tytlylcentrum De Witte Vogel
Karlijn Streng	Lid	Juni 2022	Personeel Korte Vlietschool/Metrum
Fred Goemans	Lid	December 2022	Ouder Korte Vlietschool/Metrum
Femke van Wijk	Lid	Juni 2022	Personeel De Keerkring
<i>Vacature</i>			Ouder De Keerkring

In 2020 hebben we afscheid genomen van Linda van der Meer (personeel Korte Vlietschool) en Esther Alblas (ouder De Keerkring). Er zijn twee vacatures bij de GMR voor ouders van De Keerkring en ouders van de Maurice Maeterlinckschool.

Kort overzicht GMR-agenda 2020

De vergaderingen van de GMR met het college van bestuur van Resonans vonden plaats op 29 januari, 13 mei, 10 juni, 4 november en 9 december. Twee keer was er overleg met de raad van toezicht. Eén vergadering was met college van bestuur, RvT en sectordirecteuren gezamenlijk. Financiële stukken die de revue passeerden waren de jaarstukken 2019, de begroting 2021 en het treasury-jaarplan.

Coronamaatregelen

De personeelsgeleding heeft ook overleg gehad met het college van bestuur. Afhankelijk van de coronamaatregelen vonden de overleggen op locatie of via Teams plaats. De beperkende maatregelen als gevolg van COVID-19 waren in het verslagjaar onderwerp van gesprek in verschillende vergaderingen. De GMR heeft het college van bestuur aangespoord om op schoolniveau met de MR-en maatwerk te bespreken. Het is niet de taak van de GMR om concrete maatregelen te wegen en de verschillende situaties op de scholen vraagt maatwerk. De GMR heeft gevraagd om helder en tijdig naar personeel, ouders en anderen te communiceren.

Effect fusie

De GMR heeft deelgenomen aan het onderzoek van Bureau de Bedoeling. De resultaten van dit onderzoek zijn met de GMR besproken. In dit onderzoek zijn de eerste effecten van de fusie van SSOL en RESPONZ onderzocht en gaf de GMR op onderdelen advies over vervolgstappen.

Afscheid Johan Taal

Eind 2020 heeft Resonans afscheid genomen van Johan Taal als bestuurder van de stichting. In het proces van werving en selectie van een nieuwe bestuurder heeft op verzoek van de raad van toezicht een GMR-lid deelgenomen aan de benoemingsadviescommissie. Na de benoeming van Bob Olders als bestuurder is de GMR betrokken bij de werving en selectie van de nieuwe sectordirecteur.

Scholing

De GMR heeft een partnerschap met de CNV. We kunnen gebruikmaken van de expertise van de CNV en bijscholing aanvragen. In 2020 kon de scholing van de CNV door corona niet doorgaan. Deze wordt in 2021 ingepland.

Besluitenlijst GMR Resonans 2020

Nr.	Onderwerp	Besluit	Vergadering
02	Contract CNV	De GMR besluit om het contract met CNV een jaar te verlengen.	29-01-2020
03	Statuten sectordirecteur en afdelingsdirecteur	De GMR adviseert positief over deze statuten.	29-01-2020
04	Meerjarenformatiebeleidsplan	De GMR stemt in met het Meerjarenformatiebeleidsplan 2020-2024.	13-05-2020
07	Wijzigingen functieboek	De GMR stemt in met de volgende wijzigingen in het functieboek: • Stappenplan functieboek • Functiereeks administratief/secretarieel • Functiereeks facilitair	10-06-2020
08	Protocol infectie/preventie	De GMR neemt dit protocol ter kennisgeving aan.	10-06-2020

09	Verpleegkundig beleid mytyl/tyltyl	De GMR stemt in met het verpleegkundig beleid mytyl/tyltyl.	10-06-2020
12	Gesprekscyclus	De GMR stemt in met de gesprekscyclus.	04-11-2020
14	Partnerschap CNV	Het partnerschap van CNV wordt voor een jaar verlengd.	09-12-2020
15	Functieboek	De GMR geeft het CvB een compliment omdat het de keus heeft gemaakt om terug te komen op zijn besluit en stemt in dat de functiewaardering van de IB-er in OOP, de orthopedagogen en de onderwijsbegeleiders wordt uitgesteld en meegenomen in het proces actualisering functiebeschrijving. De GMR stemt in met het functieboek.	09-12-2020
16	Medisch beleid sector zml	De GMR stemt in met het medisch beleid voor de sector zml.	09-12-2020
17	Monitor veiligheid	De GMR neemt dit stuk ter kennisgeving aan.	09-12-2020

ter identificatie

VAN REE ACCOUNTANTS

KENGETALLEN

	2020	2019
Liquiditeit (<i>Viottende activa / kortlopende schulden</i>)	3,56	3,42
Solvabiliteit 1 (<i>Eigen vermogen (excl. voorzieningen) / totale vermogen *100%</i>)	57,17	58,84
Solvabiliteit 2 (<i>Eigen vermogen (incl. voorzieningen) / totale vermogen *100%</i>)	77,58	76,42
Rentabiliteit (<i>Saldo gewone bedrijfsvoering / totale baten (incl. fin. baten) * 100%</i>)	1,69	0,19
Weerstandsvermogen excl. MVA (<i>Eigen vermogen - materiële vaste activa</i>) / rijksbijdragen * 100%)	17,72	17,76
Weerstandsvermogen incl. MVA (<i>Eigen vermogen / totale baten * 100%</i>)	26,35	27,32
Huisvestingsratio (<i>Huisvestingslasten + afschrijvingen gebouwen / totale lasten * 100 %</i>)	5,39	5,37
Personele lasten / totale lasten + fin lasten (in %)	87,65	87,20
Materiële lasten / totale lasten + fin lasten (in %)	12,35	12,80

Liquiditeit

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

Solvabiliteit

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

Rentabiliteit

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

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

Weerstandsvermogen

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

Huisvestingsratio

Het kengetal geeft aan de verhouding van de huisvestingslasten t.o.v. de totale lasten.

B1 GRONDSLAGEN

ALGEMEEN

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs. In deze regeling is bepaald dat de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving Onderwijs (in het bijzonder RJ660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen.

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

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

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

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

De jaarrekening is opgesteld vanuit de continuïteitsveronderstelling.

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 geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde.

Als ondergrens voor de te activeren zaken met een gebruiksduur van langer dan 1 jaar wordt € 450,00 aangehouden.

De activagroepen met afschrijvingstermijnen zijn als volgt bepaald:

Gebouw en verbouwingen: diverse afschrijvingstermijnen op basis van geschatte levensduur.

Technische zaken: diverse afschrijvingstermijnen op basis van geschatte levensduur.

Meubilair: alle meubilair 20 jaar, idem voor de inrichting van het speellokaal.

ICT: computers, servers, beamers & printers en digitale schoolborden 5 jaar

Onderwijsleerpakket: leermethoden & apparatuur (o.a. koelkast en tv) 7 jaar.

Voor investeringen gedaan voor 1 januari 2019 kunnen afwijkende termijnen gelden.

Financiële vaste activa

De in de financiële vaste activa opgenomen effecten worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde. De waardering na eerste verwerking vindt plaats tegen geamortiseerde kostprijs waarbij waarde mutaties worden verantwoord in de staat van baten en lasten.

Vorderingen

De vorderingen en overlopende activa worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs.

De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde.

Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht.

Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen en overlopende activa.

De vorderingen en overlopende activa hebben een looptijd korter dan een jaar, tenzij dit bij de toelichting op de balans anders is aangegeven.

Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, ter vrije beschikking van het bestuur.

Liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde. Liquide middelen, die niet ter directe beschikking staan, worden verwerkt onder de vorderingen.

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

Eigen Vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve die voortkomt uit de door (semi-) overheidsinstellingen gefinancierde activiteiten, bestemmingsreserves en bestemmingsfondsen. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen reserves uit private middelen en reserves uit publieke middelen.

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

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

Indien een beperkte bestedingsmogelijkheid door een derde is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsfonds.

De "Reserve schoolfondsen" en het "Fonds stichting" zijn met eigen middelen, d.w.z. zonder subsidie van de overheid opgebouwd. Het voor- of nadelig saldo van de exploitatie wordt toegevoegd c.q. onttrokken aan de reserve c.q. het fonds.

Per 31 december 2019 is een bestemmingsreserve gevormd i.v.m. de extra bekostiging ad € 104.610 die in december 2019 is ontvangen in het kader van de Regeling Bijzondere en aanvullende bekostiging PO en VO 2019 (Staatscourant 64683 d.d. 28-11-2019). Het bedrag is bestemd voor de extra loonkosten die in februari 2020 zijn uitgekeerd als uitvloeisel van de éénmalige salarisbetalingen zoals overeengekomen in de cao 2019-2020.

Voorzieningen

De voorzieningen worden gevormd voor verplichtingen die op balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is, waarvan de hoogte redelijkerwijs geschat kan worden en voor zover deze verplichtingen en risico's niet op activa in mindering zijn gebracht. De voorzieningen worden opgenomen voor de nominale waarde, met uitzondering van de voorziening jubilea. Deze wordt opgenomen voor de contante waarde.

De voorzieningen zijn verdeeld naar langlopend en kortlopend. Kortlopend heeft betrekking op het deel van de voorziening met een looptijd van maximaal één jaar. Het langlopend deel op het deel met een

looptijd langer dan één jaar.

Voorziening jubilea:

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

Voorziening spaarverlof:

Voor op balansdatum bestaande verplichtingen uit hoofde van spaarverlof is een voorziening gevormd. Betaalde bedragen inzake spaarverlof worden ten laste van de voorziening gebracht.

Voorziening langdurig zieken (bij eigen risicodragerschap ziekteverzuim en/of WGA):

De instelling is eigen risicodragers voor het ziekteverzuim van de medewerkers gedurende de eerste 2 jaar. Voor medewerkers die per balansdatum langdurig ziek zijn (en dit naar verwachting blijven) wordt een voorziening gevormd voor de loonkosten van de nog resterende maanden van deze periode. Dit vanuit de veronderstelling dat deze medewerkers tijdens hun ziekte geen prestaties voor de instelling leveren. De voorziening wordt opgenomen voor de nominale waarde. De dotatie wordt ten laste van de personeelskosten gebracht. De werkelijke loonkosten voor deze medewerkers worden onttrokken aan de voorziening.

Voorziening groot onderhoud:

De voorziening voor de gelijkmatige verdeling van onderhoudslasten wordt bepaald op basis van de te verwachten kosten voor cyclisch groot onderhoud voor de komende 20 jaar op basis van het meerjarenonderhoudsplan. De voorziening wordt lineair opgebouwd. Het uitgevoerde onderhoud wordt ten laste van de voorziening gebracht. Voor de voorziening groot onderhoud wordt gebruik gemaakt van de overgangsregeling zoals verwoord in de RJO artikel 4 lid 1c.

Langlopende en kortlopende schulden en overige verplichtingen

Langlopende en kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen worden na eerste opname gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve rekenmethode.

De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde van de schuld. De overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder de kortlopende schulden zijn te plaatsen.

Kasstroomoverzicht

In samenhang met de balans en de staat van baten en lasten moet het kasstroomoverzicht bijdragen aan het inzicht in de financiering en liquiditeit.

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het resultaat (saldo van baten en lasten) als basis genomen.

Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen. Transacties waarbij geen instroom of uitstroom van kasmiddelen plaatsvindt, waaronder financial leasing, zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen.

RESULTAATBEPALING

Algemeen

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

Financiële instrumenten en risicobeheersing

Algemeen

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

Marktrisico

De instelling is werkzaam in Nederland. Het valutarisico is daarmee nihil.

De instelling loopt geen prijsrisico's.

De instelling loopt renterisico over de rentedragende vorderingen en rentedragende schulden.

Kredietrisico

De instelling heeft geen significante concentraties van kredietrisico.

Liquiditeitsrisico

Het bestuur heeft een treasurystatuut opgesteld waarin zij haar beleid omtrent liquiditeit heeft uiteengezet. Door tussentijdse monitoring en eventuele bijsturing worden liquiditeitsrisico's beheerst. De instelling maakt gebruik van meerdere banken om over meerdere kredietfaciliteiten te kunnen beschikken. Voor zover noodzakelijk, worden nadere zekerheden verstrekt aan de bank voor beschikbare kredietfaciliteiten.

Liquide middelen, vorderingen en kortlopende schulden

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

B2 BALANS PER 31 december 2020
(na verwerking resultaatbestemming)

		<u>31 december 2020</u>		<u>31 december 2019</u>	
		€	€	€	€
PASSIVA					
2.1 Eigen vermogen	5				
2.1.1 Algemene reserve		7.341.735		6.625.615	
2.1.2 Bestemmingsreserves (publiek en privaat)		<u>943.906</u>		<u>1.127.732</u>	
			8.285.641		7.753.347
2.2 Voorzieningen	6				
2.2.1 Personeelsvoorzieningen		860.697		384.880	
2.2.3 Overige voorzieningen		<u>2.098.475</u>		<u>1.932.156</u>	
			2.959.172		2.317.037
2.3 Langlopende schulden	7				
2.3.5 Overige langlopende schulden		<u>18.611</u>		<u>129.690</u>	
			18.611		129.690
2.4 Kortlopende schulden	8				
2.4.3 Crediteuren		392.717		361.146	
2.4.7 Belasting en premie sociale verzekeringen		1.045.527		931.540	
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen		308.577		290.927	
2.4.9 Overige kortlopende schulden		281.940		492.529	
2.4.10 Overlopende passiva		<u>1.201.536</u>		<u>901.654</u>	
			<u>3.230.297</u>		<u>2.977.796</u>
				<u>14.493.722</u>	<u>13.177.870</u>

B3 STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2020

	Realisatie 2020 €	Begroting 2020 €	Realisatie 2019 €
Baten			
3.1 (Rijks)bijdragen	29.857.727	28.311.990	26.818.232
3.2 Overige overheidsbijdragen en subsidies	164.041	191.500	199.537
3.5 Overige baten	1.425.512	1.220.200	1.356.902
	<u>31.447.280</u>	<u>29.723.690</u>	<u>28.374.671</u>
Lasten			
4.1 Personele lasten	27.097.439	25.829.256	24.696.534
4.2 Afschrijvingen	603.214	685.940	599.807
4.3 Huisvestingslasten	1.632.384	1.547.701	1.475.658
4.4 Overige instellingslasten	1.558.190	1.482.639	1.543.594
	<u>30.891.226</u>	<u>29.545.536</u>	<u>28.315.593</u>
Saldo baten en lasten	<u>556.054</u>	<u>178.153</u>	<u>59.078</u>
Financiële baten en lasten			
5.1 Financiële baten	238	0	618
5.5 Financiële lasten	23.998	3.852	6.357
Financiële baten en lasten	<u>-23.760</u>	<u>-3.852</u>	<u>-5.739</u>
Resultaat	<u>532.294</u>	<u>174.301</u>	<u>53.338</u>

B4 KASSTROOMOVERZICHT 2020

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

	2020		2019	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten		556.054		59.078
Aanpassingen voor:				
- Afschrijvingen	603.214		599.807	
- Mutaties voorzieningen	<u>642.136</u>		<u>218.561</u>	
		1.245.350		818.368
Veranderingen in vlottende middelen:				
- Vorderingen	232.479		-284.700	
- Kortlopende schulden	<u>252.501</u>		<u>-96.359</u>	
		<u>484.980</u>		<u>-381.059</u>
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		2.286.384		496.387
- Werkelijk ontvangen interest	238		618	
- Werkelijk betaalde interest	<u>-23.998</u>		<u>-6.357</u>	
		<u>-23.760</u>		<u>-5.739</u>
Kasstroom uit operationele activiteiten		2.262.624		490.648
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings materiële vaste activa	-608.899		-594.070	
mutaties in financiële vaste activa	<u>2.754</u>		<u>63.186</u>	
		<u>-606.145</u>		<u>-530.884</u>
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
nieuw opgenomen leningen	0		0	
Aflossing langlopende schulden	-111.079		-9.412	
Overige kapitaalsmutaties	<u>0</u>		<u>0</u>	
		<u>-111.079</u>		<u>-9.412</u>
Mutatie liquide middelen		<u>1.545.400</u>		<u>-49.649</u>
Beginstand liquide middelen	7.608.659		7.658.308	
Mutatie liquide middelen	<u>1.545.400</u>		<u>-49.649</u>	
Eindstand liquide middelen		<u>9.154.059</u>		<u>7.608.659</u>

B5 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE BALANS

(na verwerking resultaatbestemming)

ACTIVA

VASTE ACTIVA

	31-12-2020	31-12-2019
	€	€
1.2 Materiële vaste activa		
1.2.1 Gebouwen en terreinen	211.618	245.041
1.2.2 Meubilair	1.502.507	1.408.160
1.2.2 ICT	671.639	733.643
1.2.2 OLP en apparatuur	236.454	265.643
1.2.3 Technische zaken	374.049	338.096
	<u>2.996.268</u>	<u>2.990.582</u>

	Gebouwen/ Terreinen	Technische Zaken	Meubilair	ICT	OLP & app.	TOTAAL
	€	€	€	€	€	€
<i>Boekwaarde 31-12-2019</i>						
Aanschafwaarde	365.784	559.196	2.651.496	1.720.354	768.107	6.064.937
Cumulatieve afschrijvingen	-120.743	-221.100	-1.243.336	-986.711	-502.464	-3.074.355
<i>Boekwaarde 31-12-2019</i>	<u>245.041</u>	<u>338.096</u>	<u>1.408.160</u>	<u>733.643</u>	<u>265.643</u>	<u>2.990.582</u>
<i>Mutaties</i>						
Investerings	0	83.478	281.787	205.461	38.174	608.900
Afschrijvingen	-33.422	-47.524	-187.440	-267.464	-67.363	-603.213
Mutaties Boekwaarde	<u>-33.422</u>	<u>35.954</u>	<u>94.347</u>	<u>-62.003</u>	<u>-29.189</u>	<u>5.687</u>
<i>Boekwaarde 31-12-2020</i>						
Aanschafwaarde	365.784	642.674	2.933.283	1.925.815	806.281	6.673.837
Cumulatieve afschrijvingen	-154.166	-268.625	-1.430.776	-1.254.176	-569.827	-3.677.569
<i>Boekwaarde 31-12-2020</i>	<u>211.618</u>	<u>374.049</u>	<u>1.502.507</u>	<u>671.639</u>	<u>236.454</u>	<u>2.996.268</u>
<i>Afschrijvingspercentages</i>						
				van	t/m	
Gebouwen en terreinen				2,50 %	33,33 %	
Technische zaken				5,00 %	20,00 %	
Meubilair				5,00 %	20,00 %	
ICT				9,09 %	25,00 %	
OLP en apparatuur				5,00 %	14,28 %	

	31-12-2020	31-12-2019
	€	€

1.3 Financiële vaste activa

1.3.7 Overige vorderingen	2.646	5.400
	<u>2.646</u>	<u>5.400</u>

	Boek- waarde 1-1-2019	Invester- ingen en verstrekke leningen	Desinve- steringen en afgeloste leningen	Resultaat deelnem- ingen en aflossingen	Boek- waarde 31-12- 2020
	€	€	€	€	€
Waarborgsommen	5.400	-2.754	0	0	2.646
	<u>5.400</u>	<u>-2.754</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>2.646</u>

	31-12-2020	31-12-2019
	€	€

1.5 Vorderingen

1.5.1 Debiteuren	156.715	342.033
1.5.2 Ministerie van OCW	1.774.202	1.675.222
1.5.7 Overige vorderingen	225.572	454.984
1.5.8 Overlopende activa	184.260	100.989
	<u>2.340.749</u>	<u>2.573.228</u>

<i>1.5.1 Debiteuren</i>		
Totaal debiteuren	156.715	342.033
	<u>156.715</u>	<u>342.033</u>

<i>1.5.2 Ministerie van OCW</i>		
Bekostiging OCW	1.774.202	1.675.222
	<u>1.774.202</u>	<u>1.675.222</u>

<i>1.5.7 Overige vorderingen</i>		
Gemeente inzake schade / ozb	67.520	0
Te vorderen transitieverg. UWV	87.100	178.210
Fietsenplan	1.634	1.909
Overige vorderingen	69.318	274.865
	<u>225.572</u>	<u>454.984</u>

<i>1.5.8 Overlopende activa</i>		
Vooruitbetaalde kosten	84.260	100.989
voortuitbetaalde bijdragen Huis van het Onderwijs (HvHO)	100.000	0
	<u>184.260</u>	<u>100.989</u>

	31-12-2020	31-12-2019
	€	€
1.7 Liquide middelen		
1.7.1 Kasmiddelen	1.369	1.592
1.7.2 Banktegoeden	9.152.690	7.607.067
	<u>9.154.059</u>	<u>7.608.659</u>
<i>1.7.1 Kasmiddelen</i>		
Kassen	1.369	1.592
	<u>1.369</u>	<u>1.592</u>
<i>1.7.2 Banktegoeden</i>		
Betaalrekeningen bestuur	8.298.744	553.205
Betaalrekeningen school	583.573	410.998
Spaarrekeningen	270.373	6.642.864
	<u>9.152.690</u>	<u>7.607.067</u>

PASSIVA

2.1 Eigen vermogen

VERLOOPOVERZICHT RESERVES EN VOORZIENINGEN

	Saldo 01-01-2020	Resultaat	Overige mutaties	Saldo 31-12-2020
2.1.1 Algemene reserve	6.625.615	716.120	0	7.341.735
Bestemmingsreserves publiek (A)				
Reserve personeel	664.649	0	0	664.649
Reserve Europees Platform	171.095	-80.892	0	90.203
Reserve aanv. bek. PO en VO 2019	104.610	-104.610	0	0
	940.354	-185.501	0	754.853
Bestemmingsreserves privaat (B)				
Reserve schoolfonds	124.980	1.675	0	126.655
Reserve fonds vereniging stichting	62.398	0	0	62.398
	187.378	1.675	0	189.053
Totaal bestemmingsreserves (A + B)	1.127.732	-183.826	0	943.906
	<u>7.753.347</u>	<u>532.294</u>	<u>0</u>	<u>8.285.641</u>

	Saldo 01-01- 2020	Dotaties	Ottrek kingen	Vrijval	Saldo 31-12-2020	Kort- lopend deel < 1 jaar	Lang- lopend deel > 1 jaar
2.2 Voorzieningen							
Personeel:							
Jubilea	301.098	40.925	-33.353	0	308.670	21.906	286.764
Spaarverlof	15.676	0	-15.676	0	0	0	0
Voorziening langdurig zieken	68.106	483.921	0	0	552.027	0	552.027
	384.880	524.845	-49.029	0	860.697	21.906	838.791
Overig:							
Onderhoud	1.932.156	316.900	-150.581	0	2.098.475	0	2.098.475
	1.932.156	316.900	-150.581	0	2.098.475	0	2.098.475
	<u>2.317.037</u>	<u>841.745</u>	<u>-199.610</u>	<u>0</u>	<u>2.959.172</u>	<u>21.906</u>	<u>2.937.266</u>

	Kortlopend < 1 jaar	Middellang 1-5 jaar	Langlopend > 5 jaar
Voorzieningen			
Personeel:			
Jubilea	21.906	104.746	182.018
Voorziening langdurig zieken	0	552.027	0
	21.906	656.773	182.018
Overig:			
Onderhoud		2.098.475	
	0	2.098.475	0
Voorzieningen	<u>21.906</u>	<u>2.755.248</u>	<u>182.018</u>

	31-12-2020	31-12-2019
	€	€

7 2.3 Langlopende schulden

2.3.5 Overige langlopende schulden	18.611	129.690
	<u>18.611</u>	<u>129.690</u>

	Boekwaarde 01-01-20	Aange- gane lening	Aflossing 2020	Boekwaarde 31-12-20	Looptijd > 1 jaar	Looptijd > 5 jaar
Lening zonnepanelen	107.746	0	-107.746	0	0	0
Vooruitontvangen inv.subs.gemeente	21.944		-3.333	18.611	16.666	1.945
	<u>129.690</u>	<u>0</u>	<u>-111.079</u>	<u>18.611</u>	<u>16.666</u>	<u>1.945</u>

	31-12-2020	31-12-2019
	€	€

8 2.4 Kortlopende schulden

2.4.3 Crediteuren	392.717	361.146
2.4.7 Belasting en premie sociale verzekeringen	1.045.527	931.540
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen	308.577	290.927
2.4.9 Overige kortlopende schulden	281.940	492.529
2.4.10 Overlopende passiva	<u>1.201.536</u>	<u>901.654</u>
	<u>3.230.297</u>	<u>2.977.796</u>

<i>2.4.7 Belasting en premie sociale verzekeringen</i>		
Loonheffing	984.627	876.432
Premie vervangingsfonds / participatiefonds	60.900	55.108
	<u>1.045.527</u>	<u>931.540</u>

<i>2.4.9 Overige kortlopende schulden</i>		
Te betalen netto salarissen	39.405	34.793
Overige kortlopende schulden	<u>242.535</u>	<u>457.736</u>
	<u>281.940</u>	<u>492.529</u>

<i>2.4.10 Overlopende passiva</i>		
OCW niet geoormerkt: DUO studieverlof	0	13.022
Subsidie ESF	34.363	80.310
Nog te betalen vakantiegeld	798.808	748.983
Vooruitontvangen subsidies OCW	23.333	0
Vooruitontvangen investeringssubsidies gemeente	3.333	3.333
Gemeente inzake huisvesting	203.371	0
Gemeente inz impuls actieplan bankkans	44.544	0
Gemeente inz subs schoolsportclub	4.000	0
Vooruitontvangen bedragen	<u>89.783</u>	<u>56.006</u>
	<u>1.201.536</u>	<u>901.654</u>

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

G1 Verantwoording van subsidies waarvan het eventuele overschot wordt toegevoegd aan de lumpsum

Omschrijving	Toewijzing	de prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking			
		Kenmerk	datum	geheel uitgevoerd en afgerond	nog niet geheel afgerond
				aankruisen wat van toepassing is	
Studieverlof	1007175	sep-19	X		
Studieverlof	10027216	sep-19	X		
Subsidie zij-instroom	1046671	feb-20	X		
Subsidie zij-instroom	1093486	okt-20			X
Subsidie zij-instroom	1049146	nov-20			X

G2 Verantwoording van subsidies die volledig aan het doel / activiteit moeten worden besteed met verrekening van het eventuele overschot

G2.A. Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing	Bedrag van de toewijzing		Subsidie-ontvangsten t/m verslagjaar	Overige ontvangsten	Eigen bijdrage	Totale kosten per 31 december 2020	Saldo per 31 december 2020 (naar balanspost 24.4)
		Kenmerk	datum totaal	€	€	€	€	€

G2.B. Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing	Bedrag van de toewijzing		Ontvangen per 01 januari 2020	Subsidie-ontvangsten in verslagjaar	Overige ontvangsten in verslagjaar	Eigen bijdrage in verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Totale kosten per 31 december 2020	Saldo per 31 december 2020
		Kenmerk	datum totaal	€	€	€	€	€	€	€

B6 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2020

Baten

	Realisatie 2020 €	Begroting 2020 €	Realisatie 2019 €
3.1 (Rijks)bijdragen			
3.1.1 Rijksbijdragen OCW	28.696.745	27.382.331	25.790.761
3.1.2 Overige subsidies OCW	376.344	349.909	278.298
3.1.3 Ontvangen doorbet.Rijksbijdrage SWV	784.639	579.750	749.173
	<u>29.857.727</u>	<u>28.311.990</u>	<u>26.818.232</u>
<i>3.1.1 Rijksbijdragen OCW</i>			
Personele bekostiging regulier	24.195.683	23.971.604	22.005.672
Personeels- en arbeidsmarktbeleid	995.030	0	752.139
Materiële instandhouding regulier	2.713.734	2.706.726	2.550.633
Aanv.bekostiging PO & VO	248.639	0	104.610
Bijz. bekostiging MG leerlingen	543.659	704.000	377.708
	<u>28.696.745</u>	<u>27.382.331</u>	<u>25.790.761</u>
<i>3.1.2 Overige subsidies OCW</i>			
Rijk: subsidie prestatiebox	219.165	211.909	196.713
Rijk: subsidie studieverlof	13.022	23.000	21.584
Rijk: vergoeding zij-instromers	116.667	115.000	60.000
Rijk: subs. onderw.ass. opl. tot leraar	5.000	0	0
Bijz bek. pers voor beloning aan leraren	22.491	0	0
	<u>376.344</u>	<u>349.909</u>	<u>278.298</u>
<i>3.1.3 Ontvangen doorbet.Rijksbijdrage SWV</i>			
SWV Zorgmiddelen sbao	454.880	227.500	357.375
SWV groeiregeling	329.758	352.250	391.798
	<u>784.639</u>	<u>579.750</u>	<u>749.173</u>
3.2 Overige overheidsbijdragen en subsidies			
3.2.1 Overige overheidsbijdr. en subsidies	164.041	191.500	199.537
	<u>164.041</u>	<u>191.500</u>	<u>199.537</u>
<i>3.2.1 Overige overheidsbijdr. en subsidies</i>			
Gemeente: vergoeding declarabele kosten	17.126	14.000	18.862
Gemeente: verg Conciërge	8.038	0	0
Gemeente vergoeding salariskosten	31.037	57.000	53.322
Gemeente: vergoeding gymzaal	74.365	47.500	70.202
Gemeente: verg. impuls actieplan baankans	11.136	69.000	39.318
Gemeente: verg. schoolsportclub	13.000	4.000	14.500
Gemeente: vrijval investeringssubsidies	3.333	0	3.333
Baten subs. Europees Platform	6.005	0	0
	<u>164.041</u>	<u>191.500</u>	<u>199.537</u>

	Realisatie 2020 €	Begroting 2020 €	Realisatie 2019 €
3.5 Overige baten			
3.5.1 Verhuur	36.563	54.050	95.480
3.5.2 Detachering personeel	887.458	917.500	883.212
3.5.4 Sponsoring	3.212	0	20.065
3.5.5 Ouderbijdragen	11.135	65.500	40.774
3.5.6 Overig	487.144	183.150	317.370
	<u>1.425.512</u>	<u>1.220.200</u>	<u>1.356.902</u>
 <i>3.5.1 Verhuur</i>			
Verhuur	36.563	54.050	95.480
	<u>36.563</u>	<u>54.050</u>	<u>95.480</u>
 <i>3.5.2 Detachering personeel</i>			
detachering personeel	887.458	917.500	883.212
	<u>887.458</u>	<u>917.500</u>	<u>883.212</u>
 <i>3.5.4 Sponsoring</i>			
sponsoring	3.212	0	20.065
	<u>3.212</u>	<u>0</u>	<u>20.065</u>
 <i>3.5.5 Ouderbijdragen</i>			
Ouderbijdragen	12.772	35.900	40.127
Schoolreis	0	4.900	0
Schoolkamp	-1.638	24.700	648
	<u>11.135</u>	<u>65.500</u>	<u>40.774</u>
 <i>3.5.6 Overig</i>			
Overige baten	144.041	180.050	295.114
Baten levensloopregeling	20.720	0	5.193
Baten schoolfonds	150	0	2.961
Subsidie cultuurparticipatie	6.667	0	6.667
Ambulante begeleiding	0	0	4.622
Opbrengst duurzame inzetbaarheid	0	3.100	2.814
Subs. PF herwaardering OOP	315.566	0	0
	<u>487.144</u>	<u>183.150</u>	<u>317.370</u>
 Lasten			
4.1 Personele lasten			
4.1.1 Lonen en salarissen	18.678.230	24.199.155	16.921.374
4.1.1.2 Sociale lasten	2.731.011	0	2.460.750
4.1.1.2 Premies PF	683.964	0	600.842
4.1.1.2 Premies VF	24.731	0	33.719
4.1.1.3 Pensioenlasten	2.698.023	0	2.569.482
4.1.2 Overige personele lasten	2.447.167	1.680.600	2.329.033
4.1.3 Uitkeringen (-/-)	-165.688	-50.500	-218.666
	<u>27.097.439</u>	<u>25.829.256</u>	<u>24.696.534</u>

	Realisatie 2020 €	Begroting 2020 €	Realisatie 2019 €
<i>4.1.1 Lonen en salarissen</i>			
Salariskosten directie	2.154.302	2.021.472	2.087.741
Salariskosten OP	11.019.641	11.180.837	10.149.965
Salariskosten OOP	10.197.277	10.092.053	9.094.918
Salariskosten vervanging eigen rekening	276.369	887.144	362.215
Salariskosten interne pooler	442.624	0	617.959
Salariskosten zw-gerelateerde vervanging	56.091	0	87.329
Onkostenvergoeding via salaris	17.210	0	6.367
Salariskosten ouderschapsverlof	66.325	0	13.264
Salariskosten zij-instromer	8.126	0	0
Salariskosten gemeente	0	0	5.830
Salariskosten vakonderwijs	9.328	0	8.684
Salariskosten levensloopopname	10.758	0	11.987
Salariskosten transitievergoeding	0	0	14.605
Salariskosten detachering	100.671	0	107.959
Salariskosten seniorenregeling	408.096	4.370	1.840
Werkkosten PSA	91.285	0	72.966
Salariskosten werkdrukvermindering OP	0	0	2.924
Salariskosten werkdrukvermindering OOP	48.215	13.280	27.409
IPAP inhouding eigen bijdrage	-90.360	0	-87.797
Correctie sociale lasten	-2.731.011	0	-2.460.750
Correctie pensioenlasten	-2.698.023	0	-2.569.482
Correctie premie PF	-683.964	0	-600.842
Correctie premie VF	-24.731	0	-33.719
	18.678.230	24.199.155	16.921.374
<i>4.1.1.2 Sociale lasten</i>			
Sociale lasten	2.731.011	0	2.460.750
	2.731.011	0	2.460.750
<i>4.1.1.3 Pensioenlasten</i>			
Pensioenlasten	2.698.023	0	2.569.482
	2.698.023	0	2.569.482
<i>4.1.2 Overige personele lasten</i>			
Nascholing	409.107	500.200	384.343
Mutatie VU/EJU	0	0	-87.175
Kosten Arbo	154.088	90.500	162.915
Dotatie voorziening jubilea	40.925	0	84.763
Vrijval voorziening spaarverlof	-15.676	0	0
Dotatie voorziening langdurig zieken	483.921	0	18.241
Personele kosten contractbasis	1.042.153	921.500	1.397.524
Inhoudelijke personeelsbijeenkomsten	0	21.900	0
Represent. jubilea en inf. bijeenkomsten	6.227	12.050	10.826
Schoolbudget	1.304	800	0
Kosten werving en selectie	25.044	16.750	6.433
Kosten vervangingsmanager Driessen	7.230	3.500	7.056
Werkkosten FA	59.399	54.400	91.730
Vrijwilligersvergoedingen	16.371	8.200	12.069
Overige personeelskosten	217.075	50.800	240.308
	2.447.167	1.680.600	2.329.033

	Realisatie 2020 €	Begroting 2020 €	Realisatie 2019 €
4.1.3 Uitkeringen (-/-)			
Uitkeringen (-/-)	-165.688	-50.500	-218.666
	-165.688	-50.500	-218.666

Personeelsbezetting

	2020 Aantal FTE's	2019 Aantal FTE's
DIR	20,41	20,64
OP	144,43	142,64
OOP	206,82	201,75
	<u>371,66</u>	<u>365,03</u>

WNT-verantwoording 2020 Stichting Resonans

De WNT is van toepassing op Stichting Resonans

Het voor Stichting Resonans toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2020: € 157.000

Gemiddelde baten 6 complexiteitspunten.

Gemiddeld aantal leerlingen 1 complexiteitspunt.

Het aantal gewogen onderwijssoorten is 2 complexiteitspunten.

Dit totaal van 9 complexiteitspunten correspondeert met WNT Klasse D.

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

Gegevens 2020		
Bedragen x € 1	K. Roosjen	J. Taal
Functiegegevens	lid college van bestuur	lid college van bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01-31/12	01/01-31/12
Omvang dienstverband (als dienstverband in fte)	1,000	1,000
Dienstbetrekking	Ja	Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	€ 101.199	€ 105.823
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 16.392	€ 16.392
<i>Subtotaal</i>	€ 117.591	€ 122.215
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 157.000	€ 157.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terug ontvangen bedrag	€ 0	€ 0
Totaal bezoldiging 2020	€ 117.591	€ 122.215
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2019		
Bedragen x € 1	K. Roosjen	J. Taal
Functiegegevens	lid college van bestuur	lid college van bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01-01 t/m 31-12	01-01 t/m 31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0
Dienstbetrekking	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 91.278	€ 92.136
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 16.308	€ 17.569
<i>Subtotaal</i>	€ 107.586	€ 109.705
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 152.000	€ 152.000
Bezoldiging	€ 107.586	€ 109.705

ter identificatie
VAN REE ACCOUNTANTS

1c.Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2020

Bedragen x € 1	W. Grool
Functiegegevens	Voorzitter
Aanvang en einde functie vervulling in 2020	01-01 / 31-12

Bezoldiging

Bezoldiging	€ 2.625
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 23.550
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.

Bezoldiging

€ 2.625

Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.

Gegevens 2019

Bedragen x € 1	W. Grool
Functiegegevens	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01-12 / 31-12

Bezoldiging

Bezoldiging	€ 700
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 15.200

1d. Topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen met een bezoldiging van € 1.700 of minder

Naam Topfunctionaris	Functie	Vanaf	Tot
H. van de Putte	lid RvT	01-01-2019	
M. Vantoll	lid RvT	01-07-2019	
F. van Erck	lid RvT	01-07-2019	
J. Zijlstra - Klumpers	lid RvT	01-12-2018	

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking, die in 2020 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

	Realisatie 2020 €	Begroting 2020 €	Realisatie 2019 €
4.2 Afschrijvingen			
4.2.2 Materiële vaste activa	603.214	685.940	599.807
	<u>603.214</u>	<u>685.940</u>	<u>599.807</u>
<i>4.2.2 Materiële vaste activa</i>			
Gebouwen en terreinen	33.422	33.433	45.632
OLP en apparatuur	67.363	149.032	75.111
Meubilair	187.440	197.385	182.092
ICT	267.464	262.983	254.051
Technische Zaken	47.524	43.107	42.921
	<u>603.214</u>	<u>685.940</u>	<u>599.807</u>
4.3 Huisvestingslasten			
4.3.1 Huur	66.368	66.200	64.996
4.3.3 Onderhoud	331.344	259.700	302.515
4.3.4 Energie en water	249.960	260.150	265.884
4.3.5 Schoonmaakkosten	355.454	342.000	348.442
4.3.6 Heffingen	65.763	45.750	54.431
4.3.7 Dotatie overige voorzieningen	316.900	316.900	316.900
4.3.8 Overige huisvestingslasten	246.594	257.001	122.490
	<u>1.632.384</u>	<u>1.547.701</u>	<u>1.475.658</u>
<i>4.3.1 Huur</i>			
Huur huisvesting	22.775	26.000	32.212
Huur andere ruimten	43.593	40.200	32.783
	<u>66.368</u>	<u>66.200</u>	<u>64.996</u>
<i>4.3.3 Onderhoud</i>			
Klachtenonderhoud	31.123	34.150	33.423
Contractonderhoud	150.365	146.300	155.755
Kleine aanpassingen gebouw	81.147	25.000	60.187
Bewaking en beveiliging	25.636	19.750	16.537
Tuinonderhoud	25.524	24.500	23.146
Onderhoud installaties	10.241	1.000	10.209
Vervangen zand zandbak	0	0	405
Autokosten onderhoudsmedewerker	7.308	9.000	2.852
	<u>331.344</u>	<u>259.700</u>	<u>302.515</u>
<i>4.3.4 Energie en water</i>			
Energie en water	249.960	260.150	265.884
	<u>249.960</u>	<u>260.150</u>	<u>265.884</u>
<i>4.3.5 Schoonmaakkosten</i>			
Schoonmaken gebouw	335.182	332.000	324.274
Schoonmaakapp./mat./midd.	20.272	10.000	24.168
	<u>355.454</u>	<u>342.000</u>	<u>348.442</u>

	Realisatie 2020 €	Begroting 2020 €	Realisatie 2019 €
4.3.6 Heffingen			
Belastingen en heffingen	40.955	25.000	32.619
Afvoer huisvuil	24.809	20.750	21.812
	65.763	45.750	54.431
4.3.7 Dotatie overige voorzieningen			
Dotatie voorziening onderhoud	316.900	316.900	316.900
	316.900	316.900	316.900
4.3.8 Overige huisvestingslasten			
Overige huisvestingslasten	246.594	197.001	122.490
Kosten verhuizing	0	60.000	0
	246.594	257.001	122.490
4.4 Overige instellingslasten			
4.4.1 Administratie- en beheerslasten	412.320	475.050	458.161
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen	588.615	481.800	549.240
4.4.4 Overige	557.255	525.790	536.194
	1.558.190	1.482.639	1.543.594
4.4.1 Administratie- en beheerslasten			
Kosten administratiekantoor	189.401	190.000	174.651
Kosten secretariaat en ondersteuning	55	7.250	1.265
Accountantskosten	26.959	20.000	30.232
Kosten bestuur/beheer	39.753	67.000	14.900
Overige externe advisering	40.897	75.700	90.499
Kosten telecommunicatie	31.787	31.550	46.567
Contributies	43.064	31.300	36.865
Autokosten	7.420	21.000	19.105
Kantoorbenodigdheden	8.479	1.700	2.452
Schooladministratie	3.979	9.250	3.934
Kosten vergoeding RvT	9.425	6.000	9.225
Medezeggenschap	1.723	5.300	2.729
Verzekeringen	9.377	9.000	10.263
Fusiekosten	0	0	15.474
	412.320	475.050	458.161
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen			
Vervanging olp/apparatuur	2.709	4.700	2.517
Aanschaf kleine inventaris	17.068	3.900	4.503
Onderhoud/vervanging meubilair < € 450	31.054	10.000	6.537
(Onderhoud) materiaal gymzaal	113	6.000	10.216
Leer- en hulpmiddelen	211.545	199.300	202.986
Kopieerkosten	71.040	48.950	49.300
Vakliteratuur	13.965	11.100	11.519
Beheer en lasten ICT incl .licenties	241.121	197.850	261.662
	588.615	481.800	549.240

	Realisatie 2020 €	Begroting 2020 €	Realisatie 2019 €
4.4.4 Overige			
Excursie/sport	2.547	28.200	16.102
Schoolzwemmen	57.170	89.100	107.555
Vervoer leerlingen	3.536	21.100	10.884
Lief en Leed	98	1.100	1.207
Bibliotheek/documentatiecentrum	5.877	2.300	5.318
Kookgeld	3.786	6.200	6.938
Representatiekosten	9.599	12.200	8.303
Bijzondere activiteiten	0	0	507
Schoolkrant/-gids	7.360	22.100	58.414
Portikosten/drukwerk	16.977	7.400	7.632
Kantinekosten	72.141	54.500	67.163
Culturele vorming	31.819	37.450	29.459
Les op Locatie	397	0	0
Kosten Corona	22.350	0	0
Kosten inzake ESF	80.892	0	0
Gemeente: impuls actieplan baankans	6.915	0	1.932
Gemeente: Bewegingsonderwijs	12.648	0	13.365
Werkdrukvermindering	3.319	0	7.215
Tussenschoolse opvang	27.816	30.000	29.016
Lasten schoolfonds, schoolkamp en schoolreis	6.444	33.200	30.817
PR	156.820	52.500	98.852
Schoolreis/excursies	166	0	0
Ouderraad	730	300	0
Lasten schoolfonds	6.378	2.200	12.975
Bijzondere activiteiten	1.368	0	0
Overige uitgaven	20.104	125.940	22.542
	557.255	525.790	536.194

Financiële baten en lasten

5.1 Financiële baten

Rentebaten	238	0	618
	238	0	618

5.5 Financiële lasten

Bankkosten	23.998	3.852	3.130
Overige financiële lasten	0	0	3.228
	23.998	3.852	6.357

Totaal financiële baten en lasten

	-23.760	-3.852	-5.739
--	---------	--------	--------

	Realisatie 2021	Begroting 2020	Realisatie 2019
Specificatie honorarium	25.749	20.000	30.232
Onderzoek jaarrekening*	1.210	0	0
Andere controleopdrachten	0	0	0
Fiscale adviezen	0	0	0
Andere niet-controle-diensten	0	0	0
	26.959	20.000	30.232

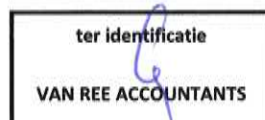
Totaal accountantslasten

Stichting Resonans, Leiderdorp

Model E: Verbonden partijen

Naam	Juridische Vorm 2020	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen Vermogen 31-12-2020	Resultaat Art.2.403 Deelname		Consolidatie
					jaar 2020	BW	
				EUR	EUR	Ja/Nee	Ja/Nee
Coöperatie Artubante educatieve Dienst U.A.	Coöperatie	Leiden	4	n.v.t.	n.v.t.	Nee	Nee
2801 - SWW PPO Leiden	Stichting	Leiden	4	n.v.t.	n.v.t.	Nee	Nee
2802 - SWW PPO Delfland	Stichting	Delft	4	n.v.t.	n.v.t.	Nee	Nee
2803 - SWW PPO Westland	Stichting	Naaldwijk	4	n.v.t.	n.v.t.	Nee	Nee
2812 - SWW PO Duin- en Bollenstreek	Stichting	Noordwijk	4	n.v.t.	n.v.t.	Nee	Nee
2813 - SWW Passend Onderwijs Rijnstreek	Stichting	Alphen aan den Rijn	4	n.v.t.	n.v.t.	Nee	Nee
2814 - SWW Passend Onderwijs Midden Holland en Rijnstreek	Stichting	Gouda	4	n.v.t.	n.v.t.	Nee	Nee
2815 - SWW PPO Haaglanden	Stichting	Den Haag	4	n.v.t.	n.v.t.	Nee	Nee
2817 - SWW PO Zoetermeer	Stichting	Zoetermeer	4	n.v.t.	n.v.t.	Nee	Nee
2801 - SWW Passend Onderwijs VO2801	Stichting	Leiden	4	n.v.t.	n.v.t.	Nee	Nee
2802 - SWW VO VSO Midden Holland en Rijnstreek	Stichting	Gouda	4	n.v.t.	n.v.t.	Nee	Nee
2803 - SWW V(S)O Duin- en Bollenstreek	Stichting	Katwijk	4	n.v.t.	n.v.t.	Nee	Nee
2806 - SWW Zuid Holland West	Stichting	Den Haag	4	n.v.t.	n.v.t.	Nee	Nee
2807 - SWW VO Zoetermeer	Stichting	Zoetermeer	4	n.v.t.	n.v.t.	Nee	Nee
2808 - SWW VO Westland	Stichting	Naaldwijk	4	n.v.t.	n.v.t.	Nee	Nee
2809 - SWW VO Delfland	Stichting	Delft	4	n.v.t.	n.v.t.	Nee	Nee

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



B10 Niet uit de balans blijvende activa en verplichtingen

Duurzame inzetbaarheid

In 2020 is overleg geweest met de personeelsleden. Dit heeft niet geleid tot een plan voor het sparen voor duurzame inzetbaarheid omdat gebleken is dat er geen personeelsleden zijn die hieraan deel willen nemen. Er is derhalve geen voorziening duurzame inzetbaarheid gevormd in 2020.

Contracten

Resonans heeft een service level agreement afgesloten met Develop. Develop is een merk van Konica Minolta Business Solutions Europe GmbH en staat voor professionele, state-of-the-art documentoplossingen voor kantoren. De machines van Konica Minolta zijn door het voormalige SSOL aangekocht. Het contract heeft een looptijd van 5 jaar.

Resonans heeft een onderhoudscontract van 3 jaar met de fa. BIS voor het onderhoud aan smartboards. Dit contract is ingegaan op 11-10-2017.

Energie voor Scholen

De vestigingen van het voormalige SSOL e.o. zijn, via hun besturenorganisatie VBS, aangesloten op het energiecollectief 2013-2015 van Energie voor Scholen. Voor gas is er een leveringsovereenkomst met Eneco, voor elektriciteit met DVEP Energie voor de periode 1-1-2015 t/m 31-12-2020.

Huurovereenkomsten

Het SO van De Korte Vlietschool is gevestigd aan de Donizettilaan te Leiden. Resonans betaalt voor deze locatie het buitenonderhoud en de huurderslasten aan de gemeente. Per 1 januari 2017 zijn de energiekosten ondergebracht bij het contract van Energie voor Scholen.

De afdeling VMBO van De Thermiek is gevestigd aan de 5 Meilaan, een locatie van SCOL (Stichting Confessioneel Onderwijs Leiden). Resonans betaald de MI-vergoeding voor het aantal leerlingen, m.b.t. huisvesting door aan SCOL.

Vanaf 1 december 2017 huurt de afdeling Repro een ruimte in het verzamelgebouw De Plek in Leiden.

B11 GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Na afloop van het boekjaar hebben zich geen gebeurtenissen voorgedaan, die belangrijk zijn voor de interpretatie van de cijfers.

B12 Statutaire regeling omtrent bestemming van het resultaat

Het bestuur verdeelt het resultaat over 2020 ad € 532.294 als volgt over de reserves.

			2020
			€
Resultaat algemene reserve			716.120
Resultaat reserve Europees Platform	-80.892		
Resultaat reserve aanv. bek. PO en VO 2019	-104.610		
Resultaat bestemmingsreserve publiek (A)		-185.501	
Resultaat reserve schoolfonds	1.675		
Resultaat bestemmingsreserve privaat (B)		1.675	
Resultaat bestemmingsreserve (A+B)			-183.826
Resultaat Eigen vermogen			532.294

B13 ONDERTEKENING JAARVERSLAG

Opgesteld door het bestuur te Leiderdorp op 2021

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Vastgesteld op2021 door de toezichthouders

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

C1 CONTROLEVERKLARING

Controleverklaring invoegen blad 1

Controleverklaring invoegen blad 2

Controleverklaring invoegen blad 3

Controleverklaring invoegen blad 4

Controleverklaring invoegen blad 5