

# Jaarverslag 2019

Bisschop Möller Stichting

*Bestuursnummer: 41000*

Inleiding.....	4
1 Missie en Visie.....	6
1.1 Missie.....	6
1.2 Identiteitsontwikkeling.....	7
1.3 Beleidsontwikkeling.....	7
2 Organisatie.....	8
2.1 De BMS.....	8
2.2 Organisatie.....	8
2.3 Good Governance.....	9
2.4 Raad van Toezicht.....	9
2.5 College van Bestuur.....	9
2.6 Medezeggenschap.....	9
2.7 Bestuursbureau.....	9
2.8 Vastgestelde beleidsstukken.....	9
2.9 Scholen binnen de BMS.....	10
2.10 Klachtenrecht & vertrouwenspersoon.....	10
2.11 Zaken met een politieke of maatschappelijke impact.....	11
2.12 Verbonden partijen.....	11
3 Doelen en resultaten 2019.....	12
4 Verslag van de toezichthouder.....	14
5 Verslag van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR).....	16
6 Onderwijs.....	18
6.1 Strategische beleidsuitwerking.....	18
6.2 Inspectie.....	18
6.3 Prestatiebox.....	18
6.4 Passend onderwijs.....	18
6.5 Onderwijs en kwaliteit.....	19
7 Medewerkers.....	21
8 Materiële zaken en huisvesting.....	27
9 Financiën.....	29
9.1 Algemeen.....	29
9.2 Vermogenspositie.....	31
9.3 Treasurybeleid.....	31
9.4 Niet uit de balans blijvende verplichtingen.....	32

9.5 Analyse van het resultaat .....	33
Bijlage 1: Prestatiebox.....	37
Bijlage 2: Werkdrukgeden .....	39
Bijlage 3: Continuïteitsparagraaf.....	40
Bijlage 4: Jaarrekening 2019.....	54

## Inleiding

Hierbij presenteren wij U het Jaarverslag 2019 van de Bisschop Moller Stichting ( BMS). Het Jaarverslag bestaat uit het bestuursverslag, het verslag van de Raad van Toezicht en van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad en uit de Jaarrekening. In het bestuursverslag zijn de bedragen uit de jaarrekening afgerond op duizenden euro's.

De BMS verzorgt primair onderwijs aan ruim 6200 kinderen op 32 scholen in de provincie Friesland. In dit verslag blikken we terug op de belangrijkste ontwikkelingen in 2019 en kijken we vooruit naar 2020. Daarbij vormt dit verslagjaar 2019 het eerste jaar van de beleidsperiode 2019-2023.

Overzien we de hoofdlijnen zoals geordend in het Stichting Jaarplan 2019 dan kunnen we het volgende concluderen:

### 1. Vitalisering katholiek onderwijs

De aandacht voor de vitalisering van het katholiek onderwijs is in 2019 verder aangescherpt door dit domein expliciet op te nemen in

- de PDCA cyclus op de scholen op basis van meer uitgewerkte verwachtingen. Deze verwachtingen zijn opgenomen in het Kwaliteitskader van de BMS (bijlage 2 van het Meerjarenbeleidsplan 2019-2023)
- de begeleiding van de scholen op basis van de aandacht van de missie en visie van de BMS. Deze zijn opgenomen in het werkmodel van de professionele schoolcontext (bijlage 3 van het Meerjarenbeleidsplan 2019-2023)

Het thema *Persoonlijk Leiderschap en Spiritualiteit* heeft in 2019 in belangrijke mate bijgedragen aan de ontwikkeling van de organisatie en het onderwijs van de BMS.

### 2. Strategie en Onderwijs

Ook in 2019 is verder gewerkt aan de vorming van Integrale Kindcentra waarbij de verdere samenwerking en afstemming centraal stond tussen het primair onderwijs van de BMS en het aanbod van kinderopvang en speelzaal in de regio. Met behulp van door de BMS geleide stuurgroepen waren daartoe de betrokken interne en externe partijen structureel met elkaar in gesprek. Het resultaat is dat in 2019 op alle 32 scholen aandacht is besteed aan de mogelijkheden van deze samenwerking en afstemming; 15 scholen noemen zich daadwerkelijk IKC en acteren vanuit eenduidige inhoudelijke aansturing op basis van een gezamenlijk pedagogisch profiel..

In 2020 zal het vraagstuk van de samenwerking tussen de BMS en aanbieders van kinderopvang en speelzaal een vervolg krijgen middels de verdere inhoudelijke verdieping in het integrale aanbod met betrekking tot de ontwikkeling van met name de kinderen van 0-6 jaar.

### 3. Onderwijskwaliteit

In 2019 heeft de Onderwijsinspectie haar bevindingen gepresenteerd van haar eerste bestuursonderzoek in het kader van het nieuwe toezichtkader. De daarbij geconstateerde deelindicatoren die nadere aandacht behoeven zijn op basis van extern uitgevoerde audits alsnog positief beoordeeld. Hiermee heeft de inspectie haar vertrouwen uitgesproken in de onderwijs kwaliteitszorg van het bestuur van de BMS.

Om te komen tot de verdere optimalisatie van de onderwijskwaliteit zijn in 2019 de verdere stappen gezet in de verdere implementatie van

- het BMS-kwaliteitssysteem van kwaliteitskader, kwaliteitskalender en kwaliteitskaart
- de tweejaarlijkse afname van de interne onderwijsaudit
- een verdieping van de kwaliteit van de taak van Coördinator Passend Onderwijs .

In 2020 zal verder worden ingezet op het tegelijkertijd borgen van de *basiskwaliteit op orde* alsmede het aansluiten bij de gewenste *onderwijsontwikkelingen* zoals genoemd in het landelijk overzicht van de 21<sup>e</sup> eeuwse vaardigheden.

#### **4. Binden en boeien medewerkers**

De ontwikkelingen in 2019 binnen dit domein voltrokken zich binnen de afgesproken kaders:

- het aantal fte bedroeg ik deze periode inclusief het Supportteam en de payrollers: 423 fte en 650 medewerkers
- het cumulatieve ziekteverzuim is gestegen van 4,7% in 2018 naar 6,1% in 2019. En is nu weer terug op het oude niveau van 2017 en eerder. Deze ontwikkeling is goed in beeld en verklaarbaar.

#### **5. Beheer**

Het kwantitatieve beheer voltrok zich eveneens binnen de afgesproken kaders:

- Het financiële resultaat over 2019 bedraagt € 772.000,-  
In 2019 is een bestemmingsreserve opgenomen van € 1.163.000 als gevolg van in 2020 na te betalen éénmalige uitkeringen aan werknemers (e.e.a. conform cao afspraken van 11 december 2019).
- Het saldo aan liquide middelen op 31 december 2019 bedraagt € 10,4 miljoen (31-12-2018: € 9,9 miljoen).

#### **Continuïteit**

Op de teldatum 1 oktober 2019 was sprake van een daling van het aantal leerlingen van 0,7% ten opzichte van de teldatum 1 oktober 2018: van 6244 naar 6200.

#### **Gebeurtenissen na balansdatum**

Per 1 januari 2020 is de Basisschool De Opbouw te Bolsward overgenomen door de BMS.

Philip Messak

Voorzitter College van Bestuur

# 1 Missie en Visie

## 1.1 Missie

De BMS verzorgt primair onderwijs op katholieke grondslag. De Stichting heeft als haar kernwaarden geformuleerd:

- Kwaliteit
- Spiritualiteit
- Gemeenschapszin

### **De BMS Community**

Het perspectief van de BMS op weg naar 2020 is de verdere ontwikkeling van de BMS Community. De BMS Community is een gemeenschap van kinderen, ouders, onderwijsgeevenden, onderwijsondersteunenden, directies, GMR, bestuur en toezichthouder die samen uitgaan van één wereld en mensbeeld dat zich kenmerkt door vier oriëntatiepunten :

1. Aandacht voor het mysterie van het leven:  
We geloven in het transcendente karakter van het menselijk bestaan. We erkennen de onvoorspelbaarheid en het onverklaarbare. Daarbinnen vormen geloof, hoop en liefde ons landschap.
2. De menselijke waardigheid:  
We leven en werken vanuit een positief wereld- en mensbeeld. Altijd zijn we op zoek naar het perspectief. Zelfverantwoordelijkheid, vergeving en barmhartigheid zijn ons kompas.
3. Heel de mens:  
Kennis, vaardigheden en motivatie helpen ons op ons dagelijks levenspad. Ons ware “zijn” heeft ook een transcendente dimensie. Persoonlijke ontwikkeling gaat over het leggen van de verbinding tussen ons kennen, ons kunnen, ons willen en ons zijn.
4. Bonum Commune:  
Onze persoonlijke ontwikkeling is gericht op het nemen van onze verantwoordelijkheid voor en bijdragen aan een gezonde en rechtvaardige samenleving. Daarbij tonen wij ons actief maatschappelijk betrokken bij actuele vraagstukken. Hiervan afgeleid kenmerkt het pedagogische klimaat van het onderwijs bij de BMS zich door een positief mensbeeld met de relatie als drager, de persoonsvorming, openheid en betrokkenheid.

Levensbeschouwelijke vorming is op de BMS geen vak dat op school wordt gegeven.

Levensbeschouwelijke vorming heeft betrekking op het proces van zingeving dat de grondtoon is van de persoonsvorming van de kinderen.

Met deze benadering kiest de BMS als katholiek onderwijs nadrukkelijk voor het herstellen van de menselijke maat in onderwijs en samenleving. Daarin ziet zij zichzelf als “het vernieuwingsonderwijs van de 21e eeuw”.

De BMS kiest in de context van de verschillende maatschappelijke en demografische ontwikkelingen voor het onverkort vasthouden aan de eigen zelfstandigheid van de Stichting en haar 33 uitvoeringslocaties.

Daarbij draagt de Stichting haar volle maatschappelijke verantwoordelijkheid naar de gemeenschappen waar zij haar voorzieningen heeft. Aandacht is er daarbij niet alleen voor het primair

onderwijs, maar voor de gehele primaire ontwikkeling van kinderen van 0-12 jaar. Dit vraagt om nadere, niet vrijblijvende samenwerking met andere organisaties.

## 1.2 Identiteitsontwikkeling

Ook in 2019 heeft het CvB veel energie gestoken in de verdere ontwikkeling van de katholieke identiteit van de BMS. Inzet daarbij is om de eigenheid van het katholiek onderwijs te vertalen naar een eigentijdse vorm van onderwijs en communicatie. Het CvB coördineert dit proces met een werkgroep waarin verschillende disciplines samenwerken: de levensbeschouwelijke identiteitsbegeleiding, de onderwijsontwikkeling, de marketing & communicatie en de directievoering.

In samenwerking met de Radboud Universiteit in Nijmegen is het CvB een Management Ontwikkelprogramma “Leiderschap en Spiritualiteit” voor directeuren, CPO en leerkrachten gestart. Centraal hierin staat het persoonlijk leiderschap van de medewerker in relatie tot de katholieke identiteit van de school.

Ook heeft het CvB de levensbeschouwelijke identiteitsbegeleiding verder geïntegreerd in de beleidsontwikkeling van de Stichting en de inrichting van de PDCA-cyclus.

## 1.3 Beleidsontwikkeling

### Werkwijze

Het College van Bestuur geeft het beleidskader aan. Dit kader wordt gevormd door de wettelijke eisen en het strategisch beleidsplan 2019-2023. Het strategisch beleidsplan is ontwikkeld door het College van Bestuur in samenwerking met de directies van de scholen, medewerkers van het servicebureau en de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad.

De autonomie van de scholen is terug te vinden in de school- en jaarplannen waarin zij het beleidskader verder uitwerken. Invulling, accenten, profilering en dergelijke kunnen en mogen per school verschillen.

Beleidsvoorstellen worden voorbereid door medewerkers van het servicebureau. Deze voorstellen worden door het College van Bestuur geagendeerd voor het directieurenberaad. Afhankelijk van de aard van het stuk wordt het door het College van Bestuur voorlopig vastgesteld. In een aantal gevallen gaat het voorgenomen besluit daarna naar de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad voor instemming of advies. Als het volledige traject is doorlopen, wordt het definitieve beleidsstuk verspreid onder de belanghebbenden.

## 2 Organisatie

### 2.1 De BMS

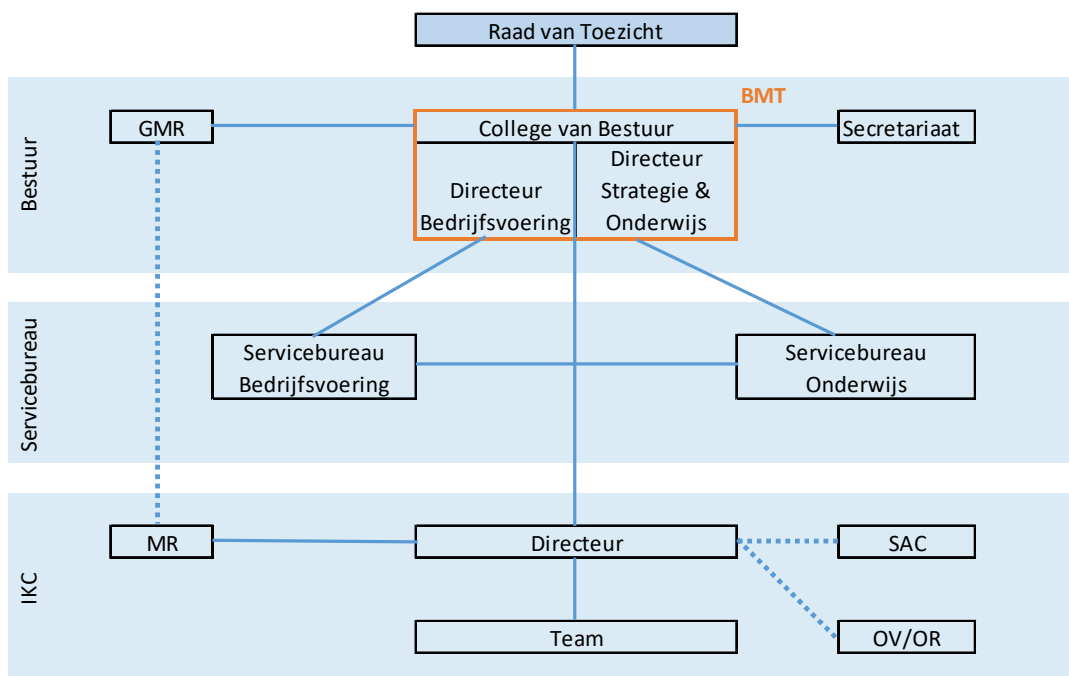
De BMS is ontstaan in 1996 door het samengaan van het Katholiek primair onderwijs in Friesland, onder de naam Stichting Katholiek Primair Onderwijs Friesland-Texel; later hernoemd als Bisschop Möller Stichting en draagt de merknaam BMS Onderwijs.

### 2.2 Organisatie

De stichting is met een jaarlijkse omzet van ruim 37 miljoen euro het grootste basisschoolbestuur van de provincie Friesland. In 2019 maakten 31 scholen en 1 dislocatie deel uit van de stichting. Elke uitvoeringslocatie kent een eigen directeur die integraal verantwoordelijk is voor de leiding van de school en verantwoording aflegt aan het CvB. In totaal telt de stichting ruim 600 personeelsleden (vast en inleen), die gezamenlijk zorg dragen voor het onderwijs aan ruim 6200 kinderen.

Er is gekozen voor een Raad van Toezicht (RvT) en een College van Bestuur (CvB). Het overleg met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) vindt plaats door het CvB. Het bestuur laat zich in haar functie-uitoefening ondersteunen door een bestuurlijk management team (BMT). Het BMT bestaat naast het CvB uit de directeur Strategie en Onderwijs en de directeur Bedrijfsvoering. Samen met het secretariaat, de P&O adviseurs, de zorgcoördinatie, de identiteitsbegeleiding, Facilitair medewerker, Functionaris Gegevensbescherming (FG) en de ICT coördinatie vormen zij het servicebureau BMS dat in Leeuwarden is gevestigd. De administratieve- en huisvestings-ondersteuning wordt verzorgd door het Onderwijsbureau Meppel.

Organogram BMS





## 2.3 Good Governance

### *Pijlers van goed bestuur*

Zowel het College van Bestuur als de Raad van Toezicht hanteren vier belangrijke pijlers van goed bestuur: Integriteit, Transparantie, Toezicht en Afleggen van verantwoording.

De stichting legt verantwoording af aan de overheid over de rechtmatige en doelmatige besteding van middelen. Deze verantwoording vindt hoofdzakelijk plaats in het jaarverslag (verticale verantwoording). Daarnaast legt de stichting ook verantwoording af over het functioneren van de scholen aan ouders en medewerkers (horizontale verantwoording).

### *Verantwoording in 2019*

Deze verantwoording is in 2019 afgelegd door middel van het bestuursverslag, een drietal 4-maandsrapportages, het financieel meerjarenplan en het bestuursformatieplan.

## 2.4 Raad van Toezicht

Sinds 2007 functioneert de Raad als toezichthouder. De Raad van Toezicht bepaalt de kaders van de stichting door vaststelling van het meerjaren strategisch- en financieel beleid. Het College van Bestuur en de directeuren hebben binnen deze kaders hun taken en bevoegdheden, zoals beschreven in het managementstatuut. Twee leden uit de Raad van Toezicht zijn vertegenwoordigd in de financiële commissie, zij hebben periodiek overleg met de directeur Bedrijfsvoering over de beleids- en verantwoordingsstukken.

## 2.5 College van Bestuur

De BMS wordt geleid door het College van Bestuur;

- de heer D. Liefink tot 26 augustus 2019 (feitelijk tot 1 december in dienst voor overdracht en advisering van de bestuursvoorzitter).
- de heer P. Messak vanaf 26 augustus 2019.

## 2.6 Medezeggenschap

Iedere school heeft een medezeggenschapsraad met een ouder- en personeelsgeleding. Daarnaast is er op bestuursniveau een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR). Het College van Bestuur is samen met de andere leden van het BMT bij de vergaderingen van de GMR aanwezig. Het College van Bestuur bereidt de vergadering voor met het dagelijks bestuur van de GMR.

## 2.7 Bestuursbureau

Het servicebureau ondersteunt het College van Bestuur, de Raad van Toezicht en de scholen. Binnen dit bureau werken deskundige medewerkers op het gebied van financiën, identiteit, personeelszaken, huisvesting, ICT, AVG en (passend)onderwijs. Het servicebureau heeft een eigen secretariaat en voert verschillende ondersteunende werkzaamheden uit.

## 2.8 Vastgestelde beleidsstukken

In 2019 zijn onder andere vastgesteld:

- 3e 4-maandsrapportage 2018
- Bestuursformatieplan 2019-2020
- 1e 4-maandsrapportage 2019
- Jaarverslag en Jaarrekening 2018
- 2e 4-maandsrapportage 2019
- Financieel Meerjarenplan 2020-2024
- Stichting Meerjarenplan 2020

## 2.9 Scholen binnen de BMS

<b>Brin</b>	<b>Naam</b>	<b>Plaats</b>
03SM	St. Radbodus	Dronrijp
03VL	St. Radboud	Jirnsum
05AI	St. Ludgerus	Balk
05BJ	St. Michaël	Harlingen
05BS	St. Bonifacius	Reahus
05EY	St. Martinus	Makkum
05JH	St. Lukas	Drachten
05KA	St. Franciscus	Wolvega
06PG	It Klimmerbléd	St. Nicolaasga
06QB	St. Ludgerus	Workum
06QK	St. Jozefschool	Lemmer
06RQ	De Kabas	Franeker
06SC	Kardinaal de Jong	Nes-Ameland
07OT	St Mattheüs	Joure
07PR	St. Jozef	Heerenveen
07PV	St. Bonifatius	Dokkum
07QV	De Toekomst	Bakhuizen
07VT	De Wiekslag	Drachten
07VU	Thomas van Aquino	Sneek
07VZ	Mgr. Scholtens	Wolvega
09AP	St. Bonifatius	Sneek
09KF	De Sprong (loc. Idzerdastins)	Leeuwarden
09KF-N1	De Sprong (loc. Techum)	Leeuwarden
09ND	St. Gregorius	Blauwhuis
10FJ	St. Paulus	Leeuwarden
10HR	St. Jozef	Heeg
10YD	St. Bonifatius	Woudsend
11KJ	St. Thomas	Leeuwarden
12FL	Teake Jan Roorda	Wijtgaard
16UZ	St. Maarten	Bolsward
23EE	De Plotter	Drachten
31AG	Franciscus	Leeuwarden

## 2.10 Klachtenrecht & vertrouwenspersoon

De Stichting heeft een vastgesteld klachtenreglement. Als er sprake is van een klacht of kritiek van ouders, dan willen we dat horen. We vinden het wenselijk dat we elkaar , uiteraard op een respectvolle manier, kunnen en durven aanspreken.

Het algemene uitgangspunt daarbij is dat de klacht of kritiek eerst besproken wordt met degene die het betreft, tenzij de aard van de klacht zich daartegen verzet. Als BMS hebben we voor onze scholen een informele en een formele klachtroute.

Het is de bedoeling om klachten zoveel mogelijk via de informele klachtroute (op schoolniveau) op te lossen. Pas als dat niet lukt, of als de aard van de klacht zich verzet tegen behandeling via de informele klachtroute, dient de formele klachtroute te worden gebruikt.

Voor het Klachtenrecht zijn wij aangesloten bij de Landelijke Klachtencommissie. Onze vertrouwenspersoon is mevrouw. M. Oosterhof (voor medewerkers) en de heer P. de Jonge (voor ouders / verzorgers), beiden werkzaam bij het G.I.M.D. B.V. te Heerenveen.

Voor de schoolcontactpersonen zijn twee informatieve avonden verzorgd waarbij de procedures van zowel de formele alsook de informele klachtroute door de huisjurist zijn besproken.

In 2019 zijn er 10 officiële klachten bij het bestuur ingediend. Deze klachten zijn op basis van de klachtenprocedure afgehandeld en hebben geleid tot één klacht bij de landelijke klachtencommissie met als resultaat een niet-ontvankelijkheidsverklaring.

### 2.11 Zaken met een politieke of maatschappelijke impact

De Stichting is in hoge mate afhankelijk van de overheid. De onvoorspelbaarheid van overheidsbeleid en regelingen heeft als gevolg dat er gaandeweg het jaar wijzigingen in het rijksbeleid plaatsvinden die het uitwerken en volgen van een strakke begroting erg lastig gemaakt. Zo is de afrekening van de bekostiging per schooljaar altijd achteraf en vaak pas in september bekend. Op dat moment is het een éénmalige bate, met een dusdanige omvang dat daar niet direct een structurele bestemming voor is. Dit zorgt er voor dat het boekjaar met een bate wordt afgesloten. Vanuit de doelmatigheidsbeginsel is het niet wenselijk om het geld aan niet structurele zaken te besteden. Het aanstellen van extra medewerkers levert weer andere verplichtingen en risico's op.

Krapte op de arbeidsmarkt is ook in Friesland een topic geworden. De stichting heeft een protocol opgesteld "Omgaan met het lerarentekort". Dit document beschrijft de manier waarop de BMS omgaat met het toenemende tekort aan leerkrachten in het primair onderwijs. Het lerarentekort is een vraagstuk dat inmiddels landelijk bij alle schoolbesturen speelt. In dit document is een protocol opgenomen dat de schooldirecties van de BMS toepassen wanneer er sprake is van uitval van een leerkracht door ziekte of verlof.

Er deden zich verder geen zaken met politieke of maatschappelijke impact voor.

### 2.12 Verbonden partijen

#### **Passend Onderwijs**

De scholen van de BMS zijn allemaal gevestigd in de Provincie Friesland. Alle scholen voor regulier onderwijs, speciaal basisonderwijs en speciaal onderwijs (cluster 3 en 4) met een vestiging in de provincie Friesland vallen onder het samenwerkingsverband primair onderwijs Friesland.

Het samenwerkingsverband primair onderwijs Friesland is een stichting. Het bestuur bestaat uit 7 personen die voorgedragen zijn door de betrokken schoolbesturen. Vanuit de denominatie Katholiek Onderwijs is de BMS vertegenwoordigd in het bestuur van het samenwerkingsverband. Het bestuur heeft een toezichthoudende rol.

### 3 Doelen en resultaten 2019

Onderwijs & Kwaliteit: doelstellingen	Onderwijs & Kwaliteit: resultaten
Alle scholen voldoen aan de eisen van de onderwijsinspectie	Als vervolg op het bestuursonderzoek 2017 zijn op 3 scholen verbetertrajecten gestart. In het voorjaar van 2019 is door het bestuur, middels extern audits, vastgesteld dat de tekortkomingen zijn opgeheven.
Op alle scholen wordt aantoonbaar vanuit visie aandacht besteed aan de BMS oriëntatiepunten.	De integratie van identiteitsbegeleiding en schoolprofiel ontwikkeling is in 2019 verder ontwikkeld (zie ook inleiding)
Alle scholen kennen een adequate aanpak van onderwijskwaliteitszorg	In 2019 is het nieuwe kwaliteitskader en de bijbehorende PDCA-cyclus geïmplementeerd. Daarnaast zijn 15 scholen door de interne auditcommissie geauditeerd. Algemeen aandachtspunt zijn de onderdelen didactisch handelen en kwaliteitszorg.
Alle scholen bieden onderwijs op maat	Alle scholen werken een passend onderwijsaanbod vanuit een vastgesteld, actueel schoolondersteuningsprofiel en middels de systematiek van HandelingsGerichtWerken.

Medewerkers: doelstellingen	Medewerkers: resultaten
De personeelsformatie ontwikkelt zich zodanig dat de flexibele schil en het natuurlijk verloop voldoende zijn om bij terugloop van het aantal leerlingen gedwongen ontslagen van medewerkers in vaste dienst te voorkomen	Op 31 december 2019 bedroeg de flexibele schil: 47 FTE hetgeen ruim uitkwam boven het, in het bestuursformatieplan 2019-2020, vastgestelde minimum van 17 FTE. Keuzes met betrekking tot het benoemen van werknemers worden geëvalueerd in het BFP 2020/2021.
Het ziekteverzuim is minder dan 6%	Het ziekteverzuim in 2019 ligt 0,1% hoger dan de doelstelling en bedraagt 6,1% (2018: 4,7%). Het ziekteverzuim ligt daarmee weer rond het landelijk gemiddelde.
De gemiddelde tevredenheid van de medewerkers is minimaal 7,8	De gemiddelde tevredenheid van de medewerkers was bij de meting in 2019 7,8
Jaarlijks stelt het CvB het scholingsprogramma van de BMS academie en het Management Development Programma vast.	Met een digitale tool is het aantrekkelijke scholingsaanbod van de BMS-academie goed toegankelijk voor medewerkers. In 2019 is een werkgroep gestart onder de werktitel 'opleidingshuis' met als doel het huidige opleidingsaanbod te evalueren en waar nodig aan te passen en/of uit te breiden.
Het CvB stelt jaarlijks de cyclus van gesprekken vast zowel met de directeuren als de overige medewerkers	Op de scholen worden, naar analogie van de gesprekken met de directie, de functioneringsgesprekken op basis van zelfreflectie gevoerd.

Middelen: doelstellingen	Middelen: resultaten
De exploitatieplanning was gericht op een minimaal resultaat van nihil	Het exploitatieresultaat in 2019 bedraagt € 772.000 (2018 € 997.000)

De waarde van de liquiditeitsratio bedraagt minimaal 1,2. De solvabiliteitswaarde is hoger of gelijk aan 30%	De waarde van de liquiditeitsratio bedraagt in 2019: 3,2 (2018: 3,2) De solvabiliteitswaarde bedraagt in 2019: 66,1% (2018: 66,1%)
De BMS handelt conform de richtlijn Good Governance zoals omschrijven in de Code Goed Bestuur voor het PO. Onderdeel hiervan is het jaarlijks vast te stellen risicomanagement	De BMS handelde in 2019 conform de richtlijnen Good Governance. De door de RvT en het CvB opgestelde risicokaart wordt gemonitord in de 4-maandsrapportages en is de leidraad voor de beleidsplanning 2015-2019
Financieel Jaarplan: uiterlijk december legt het CvB het Financieel Jaarplan ter goedkeuring voor aan de RvT.  Financieel Jaarverslag: uiterlijk 1 juli legt het CvB dit voor aan de RvT  4-maandsrapportage: 3 x per jaar worden de 4-maandsrapportages ter informatie voorgelegd aan de RvT en GMR.  Het treasurystatuut is actueel	Het Meerjaren Financieel Jaarplan 2020-2024 is door het CvB in december 2019 aangeboden en door de RvT vastgesteld.  Het Financieel Jaarverslag 2018 is door de RvT in juni 2019 vastgesteld.  Het CvB heeft in juni 2019, oktober 2019 en maart 2020 respectievelijk de 1 <sup>e</sup> en 2 <sup>e</sup> viermaandsrapportage en jaarrekening 2019 aangeboden aan de RvT en GMR.  In december 2016 is het treasurystatuut aangepast en vastgesteld door de RvT.

<b>Organisatie en Ontwikkeling: doelstellingen</b>	<b>Organisatie en Ontwikkeling: resultaten</b>
De Stichting streeft naar minimaal het behoud van de huidige voorzieningen voor katholiek onderwijs	De BMS volgt de ontwikkelingen van de leerlingaantallen per school nauwlettend. Door middel van PDCA gesprekken op de school wordt de ontwikkeling van de school in relatie tot haar omgeving gevolgd en wordt er bijgestuurd
De ontwikkeling en monitoring van de kernwaarden maken integraal onderdeel uit van de PDCA-cyclus	In 2019 zijn verdere stappen gezet om in de schoolplanning de opbrengsten vanuit de identiteitsbegeleiding mee te nemen (zie inleiding).
De Stichting streeft er naar dat de afzonderlijke scholen voldoende ontwikkelgericht zijn en een duurzame aantrekkingskracht hebben op ouders en kinderen.	Alle scholen hebben in hun schoolplanning 2019-2023 een schooleigen profiel opgesteld.
In haar sturing hanteert de Stichting het principe "subsidiariteit"	Het subsidiariteitsprincipe is een organisatiewijze of regel in de taakverdeling tussen het bestuurskantoor en de scholen. Het houdt in algemene zin in dat het bestuurskantoor niet iets moet doen wat door de scholen kan worden afgehandeld.
Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn voor de verschillende functies en taken vastgelegd.	Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn vastgelegd in het managementstatuut.

## 4 Verslag van de toezichthouder

### Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht houdt toezicht op het College van Bestuur van de Bisschop Möller Stichting. Met dit verslag legt de Raad van Toezicht verantwoording af over het uitgeoefende toezicht in 2019.

### Code voor goed bestuur

Raad van Toezicht bepaalt de kaders van de Stichting door vaststelling van het meerjarenbeleid op strategisch en financieel gebied. Het College van Bestuur en de directeuren hebben binnen deze kaders hun bevoegdheden en taken, zoals beschreven in het managementstatuut. Het College van Bestuur staat hierin boven de directeuren en legt rechtstreeks verantwoording af aan de Raad van Toezicht. Goed onderwijsbestuur draagt zorg voor een systeem van checks and balances om de eigen beleidsruimte op verantwoorde wijze in te vullen, daarbij rekening houdend met wet- en regelgeving.

Het College van Bestuur treedt op als het bevoegd gezag van de Stichting en is eindverantwoordelijk voor het reilen en zeilen van de onderwijsorganisatie. De Raad van Toezicht houdt toezicht op de naleving door het bestuur van wettelijke verplichtingen, de code voor goed bestuur en de afwijkingen van die code en de rechtmatige verwerving en de doelmatige en rechtmatige besteding van middelen. Specifiek houdt de Raad toezicht op het nog te voeren en reeds gevoerde kwaliteitsbeleid, het financiële beleid, het behalen van de gestelde doelen, het werkgeverschap en de reglementering van besturing en de verantwoording hierover.

In 2013 is de Raad begonnen met de ontwikkeling van een toezichtkader voor deze beleidsdomeinen. Dat is in 2014 vastgesteld en nog steeds actueel. Daarnaast maakt de Raad gebruik van zijn goedkeurings- en vaststellingsbevoegdheden, ook fungeert de Raad van Toezicht als klankbord en vervult hij een adviesrol.

### Samenstelling van de Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht kent een samenstelling gebaseerd op betrokkenheid bij katholiek onderwijs en voldoende spreiding van deskundigheid en maatschappelijke achtergronden. In het najaar van 2019 is de Raad begonnen met de werving van een opvolger voor Mevr. Meertens, die op 31 december 2019 conform de statuten moest aftreden. De Raad spreekt zijn waardering uit voor haar deskundige inbreng op het financiële domein en betrokkenheid bij de BMS in het algemeen.

De samenstelling is in 2019 als volgt:

Naam	Functie	Werkzaam als	Benoemd sinds
Theo Joosten	Voorzitter		juni 2012 (1 <sup>e</sup> termijn) juni 2016 (2 <sup>e</sup> termijn)
Ellen Muizelaar	lid	Sr. Beleidsadviseur NHL Hogeschool	april 2012 (1 <sup>e</sup> termijn) april 2016 (2 <sup>e</sup> termijn)
Louwra Weisfelt	lid	Manager Marketing, Communicatie & Innovatie GGZ Friesland	november 2017 (1e termijn)
Simone Meertens	lid	Lid Raad van Bestuur ZuidOostZorg	december 2011 (1 <sup>e</sup> termijn) december 2015 (2 <sup>e</sup> termijn)
Ulli Hoogland	Lid vicevoorzitter	Specialist Arbeidsrecht	oktober 2014 (1 <sup>e</sup> termijn) oktober 2018 (2 <sup>e</sup> termijn)

\*Leden van de RvT worden benoemd voor een periode van vier jaren en zijn éénmaal herbenoembaar (Statuten art. 13.10)

## **Zelfevaluatie**

De Raad van Toezicht evalueert zichzelf tweejaarlijks. In 2019 heeft de Raad van Toezicht zijn tweejaarlijkse evaluatie gehouden onder leiding van een extern deskundige. Centraal stond de vraag naar waarden gedreven toezicht. Het toezichtkader biedt voldoende ruimte om aan deze vorm van toezicht invulling te geven.

## **Vergaderingen**

De Raad van Toezicht heeft in 2019 zes keer regulier vergaderd. Verschillende leden hebben een aantal maal overleg gehad met de voorzitter van het College van Bestuur en/of de directeur Bedrijfsvoering. De voorzitter van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur stellen, in overleg, de agenda voor de Raad van Toezicht vergadering op.

Alle leden van de Raad van Toezicht hebben in 2019 diverse scholen bezocht en dit als zeer inspirerend en waardevol ervaren. Daarnaast heeft de raad zich in aparte bijeenkomsten door de GMR laten bijpraten.

De financiële commissie overlegt eens per vier maanden met de directeur Bedrijfsvoering over de viermaands rapportage en de remuneratiecommissie houdt het jaarlijkse beoordelingsgesprek met het College van Bestuur. Tweemaal per jaar is er een informatief overleg met de GMR. En eenmaal met het directieboard (7 zittende directeuren).

Jaarlijks wordt door de Raad van Toezicht een accountant aangewezen voor het controleren van het jaarverslag en de jaarrekening zoals bedoeld in artikel 393, eerste lid van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek. De Raad van Toezicht heeft voor het controlejaar 2019 Flynth Audit b.v., gevestigd in Arnhem, als accountant aangewezen.

## **Commissies**

De in 2012 ingestelde commissies kennen de volgende samenstelling:

Audit commissie: Ellen Muizelaar en Simone Meertens

Remuneratie commissie: Louwra Weisfelt en Theo Joosten.

Belangrijke aandachtspunten in 2019 waren de ontwikkeling en vaststelling van meerjarenbeleid, beleidsontwikkeling inzake IKC , profilering van de BMS scholen, onderwijskwaliteit, huisvesting en het op orde houden van de financiën, ziekteverzuim en professionalisering van de medewerkers.

## **Werving- en selectieprocedure**

Dhr. Liefink is in november 2019 gestopt als bestuurder van de BMS. De RvT is hem zeer erkentelijk voor de bezielende wijze waarop hij de BMS heeft bestuurd.

De Raad van Toezicht heeft een verantwoordelijkheid als werkgever bij de benoeming van de nieuwe bestuurder, daar de Raad van Toezicht statutair (art. 6) benoemt en de arbeidsvoorwaarden bepaalt. De in 2018 gestarte route van de werving- en selectieprocedure heeft er toe geleid dat in augustus 2019 Dhr. P Messak is benoemd als de nieuwe bestuurder van de BMS.

## **Bezoldiging**

De leden van de Raad van Toezicht ontvangen een bezoldiging van bruto € 1.700,- per lid.

## 5 Verslag van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)

Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad heeft als taak een schakel zijn tussen de geledingen, management en bestuur. De GMR willen meedenken/meepraten in een transparante organisatie en daarbij proactief gebruik maken van het initiatiefrecht, door reeds vroeg bij veranderingen en processen betrokken te worden.

### **Communicatie**

De GMR heeft in het jaar 2019 acht keer plenair vergaderd. In een deel van de bijeenkomst was het CvB aanwezig. De bijeenkomsten werden voorbereid in een technisch overleg, waarbij het CvB, de bestuurssecretaresse en de voorzitter en de secretaris van de GMR aanwezig waren. Ook is er in december het jaarlijkse overleg geweest met de GMR en een afvaardiging van de RvT.

De GMR heeft de wens geuit om meer vanaf de voorkant betrokken te zijn bij veranderingen en processen binnen de BMS. Hiervoor hebben de GMR en CvB hebben de volgende inhoudelijke gespreksonderwerpen bepaald.

- Supportteam;
- Duurzame inzetbaarheid en binden en boeien van medewerkers;
- Krimp/ kleine school
- IKC – ontwikkeling/ pilot
- Onderwijskwaliteit
- BMS opleidingshuis

Iedere basisschool heeft een medezeggenschapsraad (MR) bestaande uit medewerkers en ouders. De secretaris van de GMR stuurde na goedkeuring van de notulen een overzicht van de in de vergadering besproken punten naar de contactpersonen van deze MR-en. Daarnaast werden alle vertegenwoordigers van alle geledingen van de scholen middels een wekelijkse nieuwsbrief vanuit de BMS op de hoogte gebracht van relevante informatie. Er is een nieuw mailadres van de GMR. Het oude was niet meer toegankelijk. De lijst met mailadressen van de medezeggenschapsraden is herzien.

### **Scholing**

De BMS biedt via de BMS Academie scholing aan MR-leden. In het verleden regelde de GMR deze cursussen met medewerking van het CNV. Het aanbod van de BMS Academie maakt dat overbodig. De GMR-leden volgen in het voorjaar van 2020 een extra scholing. In 2019 is dit niet meer gebeurd, omdat de raad niet voltallig was.

### **Samenstelling GMR**

Twee vacatures van de PGMR zijn al twee jaar vacant. Vanuit de GMR vinden we dit zorgelijk. Deze vacatures zijn in september opnieuw onder de aandacht gebracht bij de personeelsleden. Vooralsnog is er geen reactie geweest. Er wordt vanuit het CvB meegedacht over hoe de vacatures vanuit de personeelsgeleding ingevuld kunnen worden.

Voor de twee vacatures van de oudergeleding waren drie ouders die zich hadden aangemeld. De reglementen geven ouders van scholen die nog niet vertegenwoordigd zijn voorrang. Hierdoor was het uitschrijven van verkiezingen niet noodzakelijk en zijn deze ouders togetreden. De GMR heeft in 2019 een vaste notulist aangesteld. Voorheen werden notulen door de secretaris en een enkele keer door een ander lid gemaakt.



## Adviezen en besluiten

20-01-2019	De GMR verleent instemming op het Reglement Cameratoezicht BMS; In het kader van AVG komt er veel kijken bij cameratoezicht. Het reglement geeft een duidelijk beeld van regelgeving en (on)mogelijkheden.
25-03-2019	De GMR verleent instemming op het Bestuursformatieplan 2019-2020. Dit stuk is een uitwerking van het meerjarenplan.
25-03-2019	De GMR verleent instemming op de gewijzigde statuten en reglementen (GMR/MR).
06-05-2019	De GMR geeft een positief advies aangaande de werving van de nieuwe voorzitter van het CvB. De GMR is actief betrokken geweest bij de sollicitatieprocedure en twee leden hebben zitting gehad in de sollicitatiecommissie.
24-06-2019	De GMR verleent instemming op het Stichtingsmeerjarenplan 2019 - 2023
24-06-2019	De GMR verleent instemming op het Financieel Meerjarenplan 2019 - 2023.
07-10-2019	De GMR heeft instemming verleend op het stuk 'Fusie-Effectrapportage' m.b.t. de overname van de basisschool 'De Opbouw'. Als reden van overname ziet het CvB het als haar maatschappelijke opdracht om deze school voor Bolsward te behouden. Het is belangrijk een keuze in het type school mogelijk te maken voor ouders. Het CvB ziet voldoende kans om de Opbouw als een zelfstandige school te laten functioneren.
07-10-2019	De GMR besluit dat mw. E. de Jong het voorzitterschap van de GMR op zich neemt en mw. F. Meijberg-Andringa het secretariaat van de GMR overneemt. Ook wordt besloten de termijn van mw. A. de Wolff te verlengen in het belang van de continuïteit binnen de GMR.
18-11-2019	De GMR stelt een nieuw huishoudelijk reglement op.

## Financiën

De GMR beheert geen eigen financiën. Conform de regeling opgenomen in de statuten en reglementen worden onkosten gedeclareerd bij het bestuur.

## Afscheid en nieuw begin

We nemen afscheid van dhr. D. Liefink. De GMR bedankt hem voor alles wat hij in de afgelopen jaren voor ons betekend heeft. Ook van enkele leden van de GMR nemen afscheid.

In oktober maken we kennis met de nieuwe bestuurder dhr. P. Messak en nieuwe leden van de GMR. Dhr. Messak vertelt over zijn eerste ervaringen bij de BMS en er wordt een basis gelegd voor een goede samenwerking.

## Overzicht van de leden van de GMR per 1 januari 2020

Naam	Functie	Geleding	Termijn
Mevrouw E. de Jong	Voorzitter	Ouder	Vanaf augustus 2018 (1 <sup>e</sup> termijn)
De heer K. Vos	Algemeen lid	Ouder	Vanaf augustus 2017 (1 <sup>e</sup> termijn)
Mevrouw H. Blom	Algemeen lid	Ouder	Vanaf september 2019 (1 <sup>e</sup> termijn)
De heer G.J. Roelofs	Algemeen lid	Ouder	Vanaf januari 2020 (1 <sup>e</sup> termijn)
De heer S. Dirksma	Algemeen lid	Ouder	Vanaf januari 2020 (1 <sup>e</sup> termijn)
Mevrouw F. Meijberg-Andringa	Secretaris	Medewerker	Vanaf december 2017 (1 <sup>e</sup> termijn)
Mevrouw A. de Wolff	Algemeen lid	Medewerker	Vanaf januari 2012 (3 <sup>e</sup> termijn)
Mevrouw M. Djurrema	Algemeen lid	Medewerker	Vanaf september 2019 (1 <sup>e</sup> termijn)
Vacant	Algemeen lid	Medewerker	Sinds september 2018
vacant	Algemeen lid	Medewerker	Sinds september 2018

## 6 Onderwijs

### 6.1 Strategische beleidsuitwerking

De geformuleerde missie en de kernwaarden komen tot uiting in het onderwijsbeleid; andere beleidsonderdelen zijn daaraan in principe dienstig. Het gaat uiteindelijk om de uitwerking vanuit de visie van de Stichting op het onderwijs; onbesproken kwaliteit van het onderwijs voor het kind.

De scholen binnen de Stichting geven onderwijs op maat binnen de mogelijkheden van hun schoolorganisatie en de deskundigheid en competenties van teamleden. Ze gaan daarbij zo goed mogelijk om met verschillen. Per school wordt dit in samenspraak met de MZR vastgelegd in het SchoolOndersteuningsProfiel, dat in de schoolgids omschreven staat.

Plannen voortvloeiend uit het ontwikkelen van een passend ondersteuningsaanbod worden jaarlijks per school of in samenhang van de regio of vanuit het netwerk CPO nader uitgerold en aangevuld. Dat hierbij het SchoolOndersteuningsProfiel steeds aan ontwikkeling onderhevig is spreekt voor zich: het bijstellen en herformuleren van het S.O.P. is een resultaat van een continu proces van onderwijsverbetering. Het doel is herkenbaar te zijn, sterke punten te accentueren en de noodzakelijke nuances aan te brengen om goed passend onderwijs te blijven aanbieden.

### 6.2 Inspectie

In het voorjaar van 2019 heeft de inspectie vastgesteld dat alle scholen op niveau zijn. De inspectie heeft haar vertrouwen in de BMS uitgesproken en volgt de BMS-scholen op basis van thematische onderzoeken; deze leiden niet tot beoordelingen maar eventueel tot adviezen.

Vanuit haar jaarlijkse risico-analyse heeft de inspectie twee van onze scholen bezocht: bij één ervan is het didactisch handelen als niet-voldoende beoordeeld. Dit leidde tot een herstelopdracht die in 2020 zal worden beoordeeld. De andere school scoorde op alle zeven onderdelen voldoende.

### 6.3 Prestatiebox

Zie bijlage 1.

### 6.4 Passend onderwijs

Belangrijk aandachtspunt voor het bestuur is dat scholen een kwalitatieve uitspraak doen over de doelmatigheid van de bestedingen van de hen toegekende schoolbudgetten voor Passend Onderwijs. Het bestuur heeft een enquête-monitor uitgezet, door de scholen gevuld en geëvalueerd. De conclusie is dat de BMS passend de onderwijsbudgetten rechtmatig en doelmatig besteed.

Verder bleek uit de PDCA-gesprekken dat bij kind-aanmeldingen een helder SchoolOndersteuningsProfiel van belang is. Daarmee kan effectiever worden geacteerd wanneer kinderen met ondersteuningsbehoefte worden aangemeld. Ook de procedurele kant met betrekking tot toeleiding en plaatsing behoeft meer aandacht.

Om tot een goede rol- en taakverdeling te komen binnen de zorgstructuur van de BMS zijn Intern Begeleiders omgeschoold tot Coördinator Passend Onderwijs: deze cultuuromslag is in 2019 verder doorgezet door 7 scholingsdagen met naast een inhoudelijke een persoonsgerichte ondersteuning.

De extra ondersteuning op schoolniveau wordt van kindgericht (weer) leerkrachtgericht en de focus komt daarmee op ontwikkeling van didactische vaardigheden t.b.v. zorg en ondersteuning te liggen.

De CPO wordt hiërarchisch door de directeur van de school aangestuurd en functioneel door het bestuur.

Vanaf augustus 2018 wordt de aanmelding bij verwijzing naar SO/SBAO digitaal via Grippa verzorgd. De aanmeldingen vinden via het bestuur centraal plaats en worden uitgevoerd door de beleidsmedewerker Kwaliteit.

Gedurende 2019 waren er geen thuiszitters binnen de BMS.

## 6.5 Onderwijs en kwaliteit

Onderwijskwaliteit is een vanzelfsprekende kernwaarde van de BMS en daardoor de basis van handelen op onze basisscholen. Het onderwijs is gericht op een evenwichtige ontwikkeling van het kennen (kennis), het kunnen (vaardigheden), het willen (motivatie) en het zijn (persoonlijkheid). Kortom; op de ontwikkeling van de gehele mens. Ieder van onze leerlingen en medewerkers beschikt over talenten die vanuit de Schepping zijn meegegeven.

Het onderwijs van de BMS is erop gericht:

- dat onze leerlingen zich bewust zijn van al hun talenten
- deze talenten van onze leerlingen te ontwikkelen
- de leerlingen te leren hun verantwoordelijkheid te nemen voor het inzetten van hun talenten ten dienste van de wereld om hen heen.

Dit proces van talentontwikkeling vanuit zelfbewustzijn en gericht op dienstbaarheid noemen wij het proces van "zelf verstaan" en vormt de basis voor de kwaliteitsontwikkeling zowel van onze leerlingen als van onze medewerkers.

Kwaliteit wordt zowel geleverd door normatief en limitatief te presteren alsook door te verbeteren. Presteren door (meer) te voldoen aan de stichtingsnormen en de school-eigen verwachtingen en ook de criteria die de overheid stelt. Verbeteren door continu op alle lagen in de organisatie te werken aan de (bewustwording en het eigenaarschap van) kwaliteit van het onderwijs.

De onderwijskwaliteit wordt de volgende wijzen expliciet door de BMS vorm gegeven, beoordeeld of gevolgd middels:

- contact met de onderwijsinspectie,
- het uitvoeren van zowel interne als externe audits,
- CPO ondersteuning en scholing,
- monitoring van tussen – en eindopbrengsten,
- scholingsplannen en het organiseren van professionaliseringsbijeenkomsten,
- ondersteuning in de IKC-profileringsontwikkeling,
- een adequaat klachtenbeheer,
- cultuurprojecten.

Samen met een extern onderwijsadviseur heeft de BMS aan de implementatie van het vernieuwd kwaliteitskader gewerkt, welke de basis zijn voor de PDCA-gesprekken, alsook de onderlegger van het auditkader.

Tevens is het kwaliteitskader raamwerk bij de opzet van een sterke / zwakte analyses van een school en daarmee onderdeel van de schoolplanontwikkeling 2019-2023.

Om de scholen tijdig van een ontwikkelkader van de eigen schoolontwikkeling te voorzien heeft de BMS het stichtingsmeerjarenbeleidplan 2019-2023 in het format van Schoolmonitor aan de scholen aangeboden. Samen met de sterke / zwakte analyse is daarmee een start gemaakt met de

schoolplanontwikkeling voor de periode van 2019-2023. Deze dient voor het tweede semester van 2019 afgerond te zijn.

De BMS neemt actief deel aan de ontwikkelkringen “kwaliteit” en aan “kwaliteitswaarderingskader” van de landelijke PO Raad. Ook wordt de door de PO raad aangeboden training “beleidsmedewerker kwaliteit” door een medewerker gevolgd.

## 7 Medewerkers

### Algemeen

Voor de medewerkers in het primair onderwijs is op 11 december 2019 een nieuwe cao afgesloten (looptijd 1-3-2019 tot 1-11-2020). De werkgeversorganisatie en de vakbonden hebben afgesproken dat alle medewerkers per 1 januari 2020 een salarisverhoging van 4,5% krijgen. Daarnaast krijgen alle medewerkers in februari 2020 een éénmalige uitkering van 33% van het maandloon en een éénmalig bedrag van 875 euro naar rato van de werktijdfactor. Al deze salariscomponenten inclusief werkgeverslasten moeten op basis van verslaggevingswetgeving in de jaarrekening van 2020 worden verantwoord. Het bestuur heeft daarom een bestemmingsreserve van € 1.167.663 in de jaarrekening 2019 opgenomen.

In het BMS bestuursformatieplan 2019-2020 is uitvoerig ingegaan op de actuele en gewenste verhouding tussen het aantal vaste en flexibele contracten binnen de BMS. De kwaliteit van de arbeidsverhoudingen tussen de BMS en haar vaste en flexibele medewerkers is in het licht van de nieuwe wet- en regelgeving een prominent thema. De BMS is in haar rol van werkgever gericht op het realiseren van gemeenschappelijke doelstellingen door mensen te binden en te boeien.

### Binden en Boeien

De BMS kent in het laatste kwartaal van 2019 een flexibele schil van ruim 47 fte (waarvan reguliere formatie leerkrachten 26 fte). Conform de afspraken gemaakt in het Bestuursformatieplan 2019-2020 zijn in augustus voor 22 fte aan payrollcontracten omgezet in vaste contracten en heeft bij vaste medewerkers voor 3 fte contractuitbreiding plaats gevonden. Dit maakt dat in de tweede periode het aantal fte's via de payroll afneemt. Gedurende het schooljaar loopt dit weer op. Vaste contracten die qua uren verminderen of vaste contracten die stoppen worden gedurende het schooljaar eerst tijdelijk via de payroll ingevuld.

De BMS heeft mobiliteitsbeleid, de procedure vrijwillige mobiliteit is hier onderdeel van. Jaarlijks maken hier meerdere medewerkers, met name leerkrachten, gebruik van. Bij de overgang naar het nieuwe schooljaar zijn 18 medewerkers gestart op een nieuwe werkplek.

### Supportteam

Met ingang van het schooljaar 2016/2017 is gestart met een Supportteam. In totaal zit er in december 2019 15 fte en 27 medewerkers in het Supportteam, terwijl de planning 17 fte is. Vanwege de krapte op de arbeidsmarkt konden niet alle benodigde vervangingen worden ingevuld. Voor de BMS is dit een urgent thema.

In de huidige arbeidsmarkt blijkt dat leerkrachten over het algemeen de voorkeur geven aan een contract op één school, met een eigen groep en dus niet kiezen voor een baan in het Support Team. Ondanks eerder genomen maatregelen is het Support Team niet op de gewenste sterkte (17 FTE). Als tijdelijke maatregel is een arbeidsmarkttoeslag (10% van het bruto salaris) aan de medewerkers met een aanstelling in het Support Team toegekend. Deze maatregel loopt tot eind 2020. Op basis van de analyse van de instroom wordt bepaald of de tijdelijke maatregel wordt verlengd

### Medewerkersgegevens

In 2019 werkten bij de BMS 576 medewerkers (384 fte), inclusief supportteam en exclusief payroll. In 2018 was dit 375 fte. Van de huidige medewerkers is 14% man en 86% vrouw.

Het aantal formatieplaatsen is, ten opzichte van de vorige verslagperiode, opnieuw licht gestegen. Dit is het gevolg van de extra bekostiging inzake werkdrumiddelen.

## Funciedifferentiatie

Van het totale personeelsbestand is 84% leerkracht. Van de leerkrachten heeft 82,2% een L10-functie, 17,5% een L11-functie en 0,3% een L12-functie. In 2018 had 17,3% een L11-functie. Het aandeel L11-functies is hiermee nagenoeg gelijk gebleven.

Leerkrachten	31-12-2010	31-12-2011	31-12-2012	31-12-2013	31-12-2014	31-12-2015	31-12-2016	31-12-2017	31-12-2018	31-12-2019
%L10.	97,2 %	92,5 %	91,2 %	89,3 %	86,3 %	84,7%	84,0%	82,8%	82,5%	82,2%
%L11	2,8 %	7,5 %	8,8 %	10,7 %	13,7 %	15,0%	15,4%	17,2%	17,3%	17,5%
%L12	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,3%	0,6%	0,0%	0,2%	0,3%

## Management Development (MD)

Het kweekvijvertraject 'Pionieren binnen de BMS' heeft in schooljaar 2019-2020 een vervolg gekregen. Naast de periodieke groepsbijeenkomsten onder leiding van B&T lopen de deelnemers één of twee dagen per week stage om ervaring op te doen met respectievelijk CPO-taken of directeursstaken. Met alle kweekvijverkandidaten worden individuele gesprekken gevoerd met CvB en HR om verwachtingen ten aanzien van hun loopbaan met elkaar af te stemmen.

Naast de kweekvijver voor potentiële directeuren volgt een groep van zes medewerkers een intern opleidingstraject voor CPO. Het traject bestaat deels uit inhoudelijke trainingen, deels uit trainingen gericht op persoonlijke ontwikkeling en daarnaast uit stagefaciliteiten.

## Arbeid en Gezondheid

Het netto verzuimpercentage van 2019 was 6,1% (2018 4,7%). Landelijk ligt het verzuim in het PO op 5,9% (bron: Verzuimonderzoek PO 2019). Het is voor de BMS nog steeds zo dat het verzuim langer dan 42 dagen het grootste aandeel van het totaal is.

Lopende verzuimdossiers zijn goed in beeld en er wordt actief beleid gevoerd waarbij we streven naar herstel en een verantwoorde werkhervatting. Lang verzuim binnen de BMS heeft met name vier oorzaken: psychische klachten, oncologische aandoeningen, hartvaatziekten en bewegingsapparaat klachten.

### Ziekteverzuimpercentages op jaarbasis

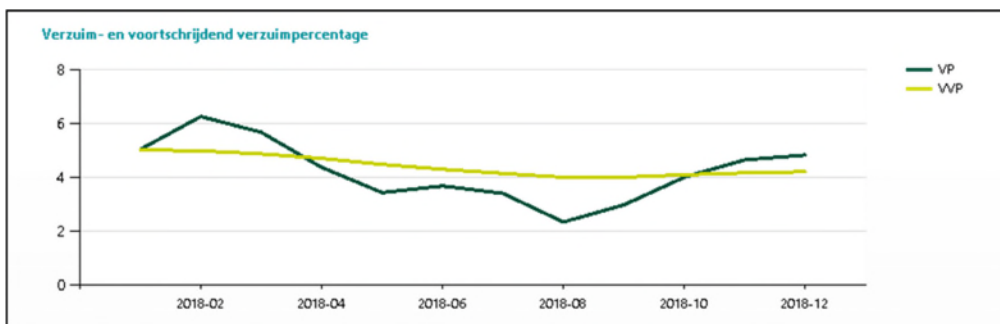
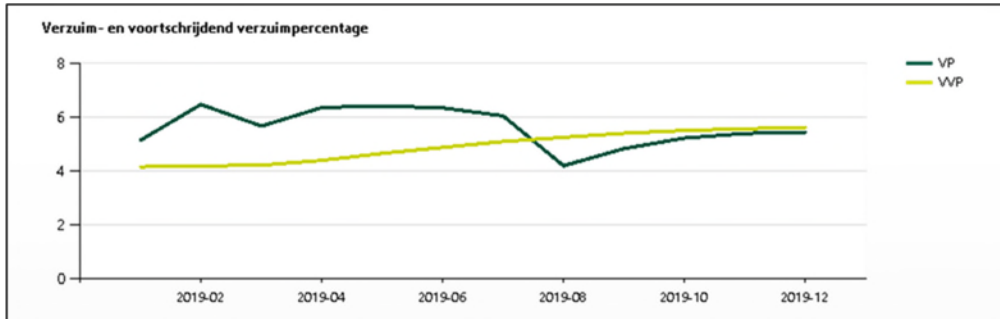
2019	Ziekte %	Ziekte % kort	Ziekte % middel <sup>2</sup>	Ziekte % lang <sup>3</sup>	Ziekte % zeer lang	ZMF
Jan	5,82	0,85	0,76	3,33	0,88	1.30
Feb	7,10	0,88	2,05	3,24	0,93	1.16
Maart	6,28	0,80	1,00	3,51	0,97	0.98
April	6,97	0,38	2,06	3,55	0,97	0.56
Mei	7,01	0,39	1,00	4,64	0,98	0.63
Juni	6,96	0,34	1,07	4,57	0,98	0.44
Juli	6,63	0,14	0,64	4,86	0,99	0.27
Aug	4,76	0,12	0,08	3,38	1,18	0.11
Sept	5,35	0,61	1,31	2,06	1,38	0.83
Okt	5,70	0,50	1,47	2,38	1,35	0.81
Nov	5,62	0,69	1,79	2,31	0,83	1.00
Dec	5,52	0,64	0,92	3,25	0,71	0.64
<b>Totaal</b>	<b>6,13</b>	<b>0,45</b>	<b>0,65</b>	<b>3,58</b>	<b>1,44</b>	<b>0.73</b>

\* peildatum december 2019

Kort verzuim: Verzuim van 1 tot en met 7 dagen.  
Midden verzuim: Verzuim van 8 tot en met 42 dagen.

Lang verzuim: Verzuim van 42 tot en met 365 dagen.  
Zeer lang verzuim: Verzuim > 365 dagen.

Onderstaande grafieken geven naast het verzuimpercentage ook het voortschrijdend verzuimpercentage weer. Het voortschrijdend percentage maakt de ontwikkeling van het verzuim zichtbaar.

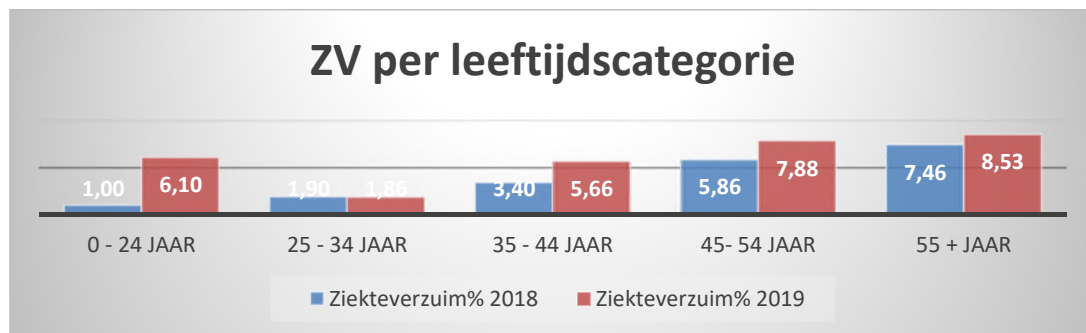


Ten opzichte van 2018 is het ziekteverzuimpercentage 2019 gestegen met ruim 1%. Daarmee zit het ziekteverzuimpercentage weer op het niveau van 2017. De stijging van het ziekteverzuimpercentage zit voornamelijk in de verzuimduurklasse lang verzuim (43 t/m 730 dagen). De stijging van het verzuim in 2019 komt voor rekening van ongeveer de helft van de scholen. Daar tegenover staat dat de andere helft van de scholen te maken heeft met een relatief laag verzuim.

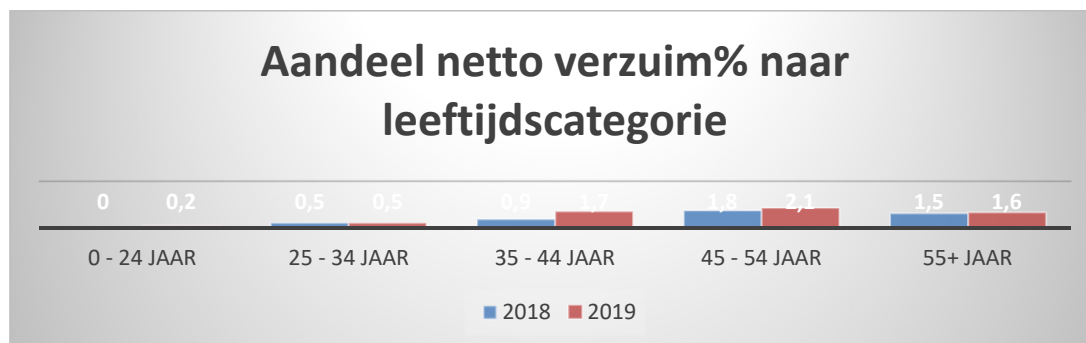
ArboNed stelde in de verzuimanalyse over 2018 dat het de vraag zou zijn of de tendens van het dalend verzuim zich zou blijven voortzetten omdat het een uitdaging blijft om met name het ziekteverzuim door psychische factoren in het onderwijs te beteugelen. De maatschappelijke trend om de psychosociale belasting als pittig te ervaren door een toenemend beroep op de vaardigheid om grenzen te stellen en keuzes te maken in privé en werksituatie, maakt het er niet eenvoudiger op. Daarbovenop komt de voor het onderwijs typerende omstandigheid van een toenemende maatschappelijke druk om prestaties zichtbaar, transparant en meetbaar te maken, wat meer regeldruk met zich meebrengt. Investeren in de individuele leerkracht wat betreft assertiviteit, zelfbewustzijn en professionaliteit blijft daarom de moeite waard (ArboNed, 2018). Gezien de stijging van het ziekteverzuimpercentage lijkt het erop dat ArboNed terecht de vraag heeft gesteld over het continueren van de daling van het verzuim.

Grafiek 1 laat zien dat het ziekteverzuim per leeftijdscategorie verschilt. Opvallend is de stijging in de leeftijdscategorie 0 – 24 jaar. Er vallen relatief weinig medewerkers onder deze leeftijdscategorie, waardoor langdurige ziekteverzuim van één of enkele medewerkers grote invloed heeft op het ziekteverzuimpercentage van die specifieke groep. Dit is zichtbaar in grafiek 2, daarin is te zien dat de jongste medewerkers maar een klein aandeel hebben in het totale ziekteverzuim.

Met uitzondering van de leeftijdscategorie 25 tot 35 jaar, is het ziekteverzuim in alle leeftijdscategorieën gestegen. In de leeftijdscategorie 35 tot 45 jaar is een forse stijging van het ziekteverzuim te zien. Daarmee heeft deze categorie een beduidend groter aandeel gekregen in het totale ziekteverzuim (zie grafiek 2). Het ziekteverzuim in de leeftijdscategorie 55 jaar en ouder blijft het hoogst. Uit onderzoek is gebleken dat bij het vorderen van de leeftijd gezondheid en belastbaarheid afnemen, waardoor oudere medewerkers lopen daarmee meer kans op gezondheidsrisico's. Het hogere verzuim onder oudere medewerkers bij de BMS is daarmee goed te verklaren.



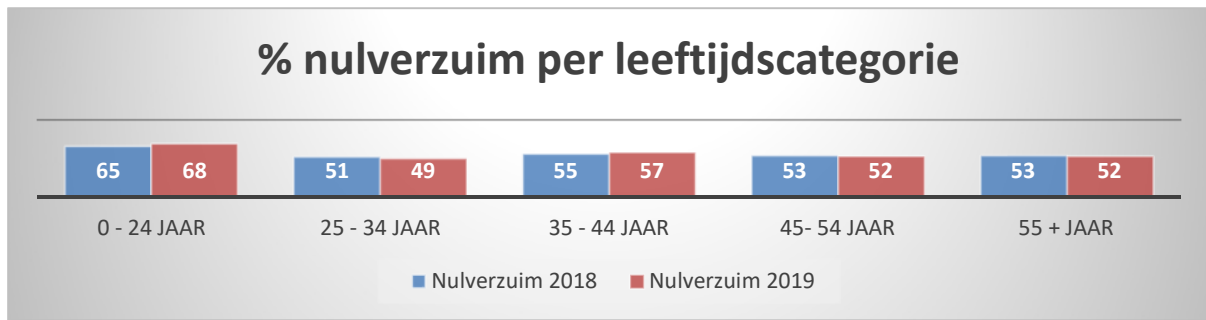
grafiek 1: Ziekteverzuimpercentage per leeftijdscategorie



Grafiek 2: aandeel netto verzuim per leeftijdscategorie

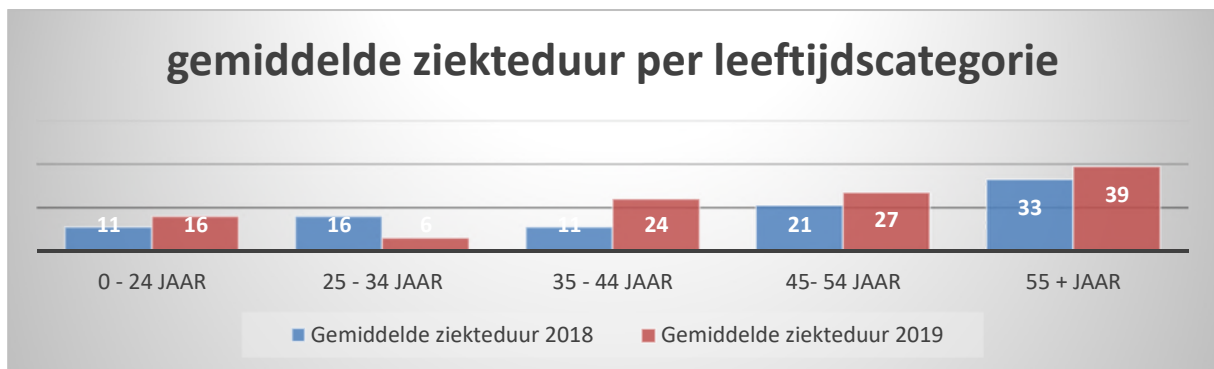
Het aantal medewerkers dat in 2019 zich niet heeft ziekgemeld (nulverzuimers) is nagenoeg gelijk aan 2018. In 2019 meldde 52% van de medewerkers zich niet ziek, in 2018 gold dit voor 51% van de medewerkers. Grafiek 3 laat zien dat het %medewerkers dat zich niet ziek heeft gemeld het hoogst is in de leeftijdscategorie tot 24 jaar en in de leeftijdscategorie van 35 tot 45 jaar.





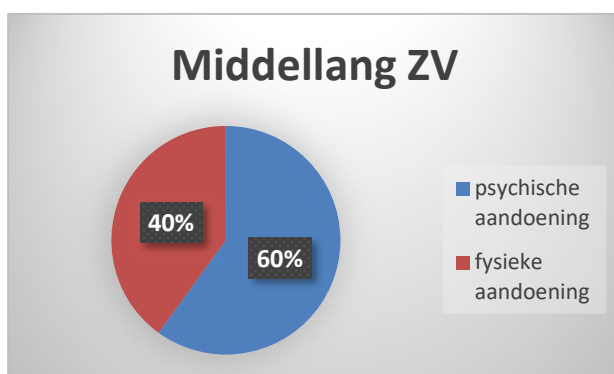
Grafiek 3: % nulverzuim per leeftijdscategorie

De gemiddelde ziekte duur is in 2019 gestegen ten opzichte van 2018. In 2018 was de gemiddelde ziekte duur 20 dagen, in 2019 was dit gemiddeld 24 dagen. Grafiek laat zien dat met name de ziekte duur bij medewerkers in de leeftijdscategorie van 55 jaar en ouder beduidend hoger is dan bij medewerkers jonger dan 55 jaar (grafiek 4)



Grafiek 4: gemiddelde ziekte duur

Als gekeken wordt naar de oorzaken van ziekteverzuim, dan kan onderscheid worden gemaakt tussen verzuim als gevolg van een psychische aandoening of verzuim als gevolg van een fysieke aandoening. Opvallend is dat in het middellang verzuim (42 dagen tot een jaar) het aandeel psychische aandoeningen hoger is dan bij het lang en zeer lang verzuim (langer dan een jaar). Het lang en zeer lang verzuim was in 2019 voor namelijk het gevolg van fysieke aandoeningen (zie grafiek 5 en 6).



Grafiek 5: middellang verzuim naar aandoening



Grafiek 6: lang en zeer lang naar aandoening

## Stand van zaken op 31 december 2019

Op 31 december 2019 zijn 27 medewerkers met ziekteverlof:

- 15 medewerkers verzuimen als gevolg van fysieke klachten, hiervan zijn vier medewerkers langer dan een jaar ziek. Twee van deze medewerkers hebben een WGA aanvraag ingediend bij het UWV. Het UWV heeft bij één medewerker beslist dat ze 100% arbeidsgeschikt is, maar niet geschikt voor het eigen werk als leerkracht. In overleg met de medewerker wordt gezocht naar passende mogelijkheden. Voor de andere medewerker is de beslissing van het UWV nog niet bekend. Één medewerker volgt een 2<sup>e</sup> spoortraject en re-integreert buiten de BMS in een werkervaringsplaats. één medewerker re-integreert op de eigen school in eigen functie. Er is geen 2<sup>e</sup> spoortraject opgestart omdat de verwachting is dat de medewerker op relatief korte termijn hersteld zal zijn.
- Twaalf medewerkers verzuimen als gevolg van psychische klachten, hiervan is één medewerker langer dan een jaar ziek. Voor vijf medewerkers geldt dat de klachten (deels) werkgerelateerd zijn; voor de andere medewerkers geldt dat de klachten niet gerelateerd zijn aan het werk. De medewerkers die langer dan 2 maanden ziek zijn als gevolg van psychische klachten hebben professionele hulp, al dan niet via de BMS.

Arbodienst ondersteunt de BMS bij de begeleiding van medewerkers met (dreigend) ziekteverzuim. Jaarlijks stelt de arbodienst een verzuimrapportage op, waarbij gebruik wordt gemaakt van 12 maandsvoortschrijdende cijfers. Na een analyse van de verzuimcijfers over 2019 geeft de arbodienst onderstaand integraal advies:

1. Blijf werken aan versterken van teamgeest
2. Versterk het zelfbewustzijn van de individuele leerkracht door het scheppen van feedbackmomenten / reflectiegesprekken
3. De CPO heeft een nadrukkelijke coachende rol ten aanzien van competenties, vaardigheden en attitude. De CPO levert daarmee een bijdrage aan het versterken van het probleemoplossend vermogen van de individuele leerkracht
4. De directeur heeft bij voorkeur een faciliterende en enthousiasmerende rol, maar is ook in staat om daadwerkelijk knelpunten op te lossen die buiten de invloedssfeer van de leerkracht liggen. De directeur levert een bewuste bijdrage aan het versterken van het zelfbewustzijn van de leerkracht
5. Langdurige verzuim verder terugdringen door te voorkomen dat functioneringsknelpunten leiden tot verzuim. Preventief: vroegtijdig signaleren van knelpunten door open communicatie en feedback
6. Scholen waar verschillende veranderingsprocessen gelijktijdig spelen, extra ondersteuning bieden door reflectie met schoolleiding, dan wel middels coaching en/of voorzien van middelen (materieel/budget)

De arbodienst geeft hiermee dezelfde adviezen als bij de analyse over 2018. De adviezen zijn in het jaarplan 2019 als ontwikkelpunten opgenomen en zullen in 2020 verder doorgang vinden.

### **Het gevoerde beleid inzake uitkeringen na ontslag**

De BMS zorgt ervoor, in overleg met een extern jurist, dat er zorgvuldig om wordt gegaan met ontslagprocedures. Er wordt zorgvuldig omgegaan met termijnen en het aanvragen van de instroomtoets in geval van ontslag. In 2019 is het bestuur niet aansprakelijk gesteld op basis van de instroomtoets van het participatiefonds voor kortdurende uitkeringen na ontslag.

## 8 Materiële zaken en huisvesting

### Provinciaal

Op provinciaal niveau is geen nader vervolg gegeven aan het in najaar 2018 gehouden congres waar door de schoolbesturen en gemeenten provincie-breed verkend werd wat de gevolgen zijn van (gesplitste) opheffingsnormen. Dit heeft wel voor vervolggesprekken op bestuurlijk niveau en voor contacten hierover opgeleverd. Voor BMS scholen zijn geen directe consequenties t.a.v. haar scholenbestand.

### Leeuwarden

De gemeente Leeuwarden had, ter ontwikkeling van toekomstbestendige IKC's een huisvestings-/vlekkenplan opgesteld. Dat plan is in 2019 met incidentele aanvullingen voor een jaar verlengd. In 2019 is gestart met het ontwikkelen van een ihp / huisvestingsplan, dat in voorjaar 2020 wordt vastgesteld. De groei van een aantal BMS-scholen stond in 2019 haaks op de beschikbaarheid van ruimten t.b.v. kinderopvang.

Sprong Idzerdastins. De school is tot uni-locatie verbouwd op haar huidige locatie. De 3 bouwfases zijn afgerond: de personeelsruimte werd leslokaal; er werden 6 lesunits incl. spreekruimten bij het kind(er)dagopvanggebouw geplaatst en de laatste nog resterende oude vleugel werd "uitgeschoven" met verbrede gang- / werkruimten en lokalen tot een Dalton-house. Inpandig is een peuteropvanggroep gehuisvest.

De Sprong Zuidlanden. Gedurende dit jaar is vanaf aanbesteding tot oplevering een prachtig IKC-gebouw gebouwd waarin naast de school een kinderopvang gerealiseerd is.

De St. Thomasschool. Ook voor deze school was het jaar 2019 het jaar van de verbouw: er zijn 4 lokalen gerealiseerd die multifunctioneel met de kinderopvang zijn ingericht / worden gebruikt.

### Súdwest Fryslan

De gemeente had in samenspraak met alle schoolbesturen het IHP voor de komende 15 jaar opgesteld; hierin blijven alle BMS scholen als zelfstandige locaties bestaan. Door interne omstandigheden heeft het gemeentelijke apparaat hieraan geen uitvoering kunnen geven. In Bolsward is daardoor de ontwikkeling tot ikc-gebouw gestagneerd; de gewenste nieuwbouw van Woudsend heeft ook geen vervolg gekregen.

### Harlingen

In november 2017 heeft de gemeente uitdrukkelijk uitgesproken geen medewerking te willen verlenen aan een aanbouw ten behoeve van kinderopvang op locatie Hofstraat. De BMS heeft dit standpunt met een zienswijze trachten te bestrijden en dat heeft geleid tot een procedure bij de bezwaarcommissie. Door deze afgedwongen inhoudelijke behandeling heeft de BMS de kaarten in handen gekregen om de bouwaanvraag wel toegekend te krijgen. Deze is reeds ontvangen.

### Waadhoeke

De Kabas in Franeker was vanwege de aanhoudende groei met vier groepen overgegaan naar inhuizing bij een locatie van de kinderopvang. Door de directie van de school wordt momenteel een strategische afweging gemaakt hoe De Kabas zich kan /wil profileren qua locatie(s).

Ook de Radbodusschool te Dronrijp groeit. De school en de kinderopvangorganisatie zijn in gesprek gegaan over de visie t.a.v. pedagogiek en qua gebouwinrichting.

### Weststellingwerf

De St. Franciscusschool groeide qua leerlingenaantal. Door proactief contact met de gemeente om tot een oplossing te komen is tot plaatsing van tijdelijke units overgegaan. Momenteel voeren we tevens het gesprek over de toekomstige ruimtebehoefte.

De Scholtensschool is inpandig aangepast i.v.m. de komst van de nieuwe kinderopvangpartner.

De gemeente is in 2019 in gesprek gegaan over een spreidingsplan t.b.v. Wolvega dat tevens basis zal worden voor een in 2020 op te stellen IHP.

### **Smallingerland**

De St. Lukasschool kende ruimtegebrek van twee lokalen en de gemeente heeft daartoe bekostiging beschikbaar gesteld. De kinderopvangorganisatie heeft een kinderopvangunit nabij de school op parochiegrond geplaatst.

Met de gemeente zijn diverse verkennende gesprekken gevoerd over de aankomende nieuwbouw voor de Lukasschool maar door interne wisseling van het ambtelijk en bestuurlijk apparaat zijn daar geen vorderingen behaald; de planning t.a.v. bouw is negatief bijgesteld tot 2024.

De Wiekslag kende door groei ook ruimtegebrek; ook hier heeft de gemeente middelen voor uitbreiding toegekend. Hier zijn gesprekken gestart om door te ontwikkelen tot IKC. Er wordt gezocht naar een kinderopvang die mee wil investeren.

### **NoardEast Fryslan (voormalig Dongeradeel)**

De gemeente Dongeradeel is in 2019 als fusiegemeente in een grote, bestuurlijke eenheid opgegaan. Er is gewerkt aan een nieuw IHP. De school in Dokkum staat niet ter discussie; ze zal op haar unieke locatie kunnen blijven. Het is de inzet van de BMS om op termijn (ver)nieuwbouw te plegen waarbij de BMS een IKC wil realiseren.

De Bonifatiuschool is gegroeid en daartoe is het gesprek met gemeente en buurschool opgestart om te komen tot een tijdelijk uitbreiding in / naast de school.

### **De Fryske Marren**

De gemeente Fryske Marren heeft een upgrade van het IHP vastgesteld waarin meerdere kleinere (pe en openbare) schoollocaties in elkaar opgaan. Voor de BMS is (nog steeds) het standpunt leidend dat de door de gemeente gehanteerde (niet wettelijke) ondergrens van 80 leerlingen zeer onwenselijk is om als psychologische opheffingsnorm op te nemen.

It Klimmerbled te St. Nicolaasga kende groei en heeft in het najaar toestemming gekregen om een extra lokaal te mogen betrekken; tevens is een beschikking ontvangen voor nieuwbouwvoorbereiding. De Mattheusschool is Joure kende ook groei met een groepslokaal en heeft dit kunnen realiseren op haar schoolplein.

De Toekomst Bakhuisen: in het najaar heeft de gemeente een voorbereidingskrediet beschikbaar gesteld voor het onderzoeken van nieuwbouw of renovatie van deze locatie.

### **Scholen voor Nieuwkomers**

Een actueel thema dat sterk in beweging blijft. Een thema dat ook flink in de belangstelling staat. En een thema dat door de gemeenten op geheel eigen wijze beleefd wordt en waarop verschillend geacteerd wordt.

Vanuit de visie dat kinderen in de school goed opgevangen kunnen worden in hun sociaal veilige en taalrijke schoolomgeving sluit de BMS niet aan bij de vanuit praktische en organisatorische redenen ingerichte taalklassen. Hiermee wordt tevens voorkomen dat er interbestuurlijke verplichtingen ontstaan wanneer de externe voorzieningen niet langer wenselijk zijn.

## 9 Financiën

### 9.1 Algemeen

#### Financiële kaders

Het Ministerie van OCW kent de lumpsumfinanciering op stichtingsniveau toe, rekening houdend met kenmerken als omvang van de scholen, de leerlingengewichten en de leeftijden van het onderwijzend personeel. De toekenning van de lumpsumfinanciering vindt plaats op stichtingsniveau.

Het door het Ministerie toegekende stichtingsbudget wordt op basis van verdeelsleutels ter beschikking van de school gesteld. De toedeling van middelen is vastgesteld in het bestuursformatieplan, dit plan wordt voorgelegd aan de Gemeenschappelijke Medezeggenschap Raad (GMR). Zij hebben instemmingsrecht.

De schooldirecteur stelt aan de hand van dit budget zijn schoolspecifieke begroting op. Deze schoolbegroting wordt besproken met de medezeggenschapsraad (MR). De MR heeft gevraagd en ongevraagd adviesrecht. Op stichtingsniveau zijn duidelijke afspraken gemaakt over de bovenschoolse kosten en de bijdragen aan het bestuursbureau.

#### Realisatie van de beleidsdoelen

Meer keuzevrijheid betekent meer mogelijkheden en tegelijkertijd een grotere verantwoordelijkheid. Dit vraagt om het versterken van het strategisch vermogen van bestuur en scholen en om deskundigheid. Het stelt eisen aan de manier waarop we verantwoording afleggen over de gemaakte keuzes.

#### Strategisch Beleidsplan

In de afgelopen jaren is gericht gewerkt aan het op schoolniveau verbeteren van het financieel (meerjaren) beleid. Na samenspraak tussen de schooldirecteur en de directeur Bedrijfsvoering wordt jaarlijks de meerjarenbegroting voor vijf jaren opgesteld.

Op basis van het te verwachten aantal leerlingen en de schoolspecifieke kenmerken berekent de afdeling financiën de budgetten van de 32 scholen voor de komende vijf jaren. Met grote zorgvuldigheid wordt binnen het beschikbare budget per school het meerjaren-formatieplan opgesteld. De daarbij behorende loonkosten beslaan ruim 85% van het schoolbudget.

Investerings op het gebied van o.a. leermethoden, ICT en meubilair worden in beeld gebracht en vormen de basis voor de toekomstige afschrijvingslasten. Huisvestingslasten en overige instellingslasten worden eveneens schoolspecifiek opgenomen in de begrotingen.

Jaarlijks, na de definitieve leerlingentelling op 1 oktober, wordt ten behoeve van het komend kalenderjaar de begroting herzien. De schoolbegrotingen vormen tezamen met de bovenschoolse begrotingen de geconsolideerde begroting van de BMS.

Op het niveau van de scholen is geïnvesteerd in de bewustwording van de financiële mogelijkheden en onmogelijkheden en het verbinden van onderwijskundige plannen met de financiële middelen. De integraal verantwoordelijke schooldirecteur heeft via de beschikbare personele en financiële systemen maandelijks inzicht in zowel de personele bezetting als de werkelijke baten en lasten. Periodieke financiële rapportages (drie maal per jaar), het bespreken en beoordelen van 'de cijfers', zowel op school- als instellingsniveau draagt bij tot het verbeteren van de financiële planning en verantwoording.

## Ontwikkeling leerlingaantallen

Op de teldatum 1-10-2019 is het aantal leerlingen bij de BMS voor het eerst in acht jaar gedaald met 44 leerlingen, terwijl het deelnamepercentage van de BMS in Friesland blijft stijgen. Dit betekent dat het aantal leerlingen bij de BMS relatief minder daalt dan in de totale provincie. In onderstaand overzicht wordt de ontwikkeling weergegeven.

### Overzicht ontwikkeling deelnamepercentage BMS

Boekjaar	Peildatum	Aantal		Procentuele		Deelname percentage
		BAO leerlingen Friesland	Procentuele groei/krimp Friesland	Aantal leerlingen BMS	Procentuele groei/krimp BMS	
2011	1-10-2010	61986				
2012	1-10-2011	60965	-1,6%	5.555		9,1%
2013	1-10-2012	59742	-2,0%	5.601	0,8%	9,4%
2014	1-10-2013	58596	-1,9%	5.689	1,6%	9,7%
2015	1-10-2014	57488	-1,9%	5.833	2,5%	10,1%
2016	1-10-2015	56320	-2,0%	5.918	1,5%	10,5%
2017	1-10-2016	55025	-2,3%	6.131	3,6%	11,1%
2018	1-10-2017	54226	-1,5%	6.231	1,6%	11,5%
2019	1-10-2018	53377	-1,6%	6.243	0,2%	11,7%
2020	1-10-2019 *1	52613	-1,4%	6.288	0,7%	12,0%
2021	1-10-2020	51394	-2,3%	6.330	0,7%	12,3%
2022	1-10-2021	50328	-2,1%	6.249	-1,3%	12,4%
2023	1-10-2022	49891	-0,9%	6.224	-0,4%	12,5%
2024	1-10-2023			6.166	-0,9%	
2025	1-10-2024			6.099	-1,1%	

\*1 Inclusief De Opbouw 88 IIn

Het grootste dilemma bij het begroten is het feit dat er bij groei 'aanspraak' wordt gemaakt op extra formatie en bij (geringe) krimp er geen formatie vrijkomt.

Tel datum	Aantal leerlingen	Toe/afname	Personele Bekostiging
01-10-2011	5.556		Schooljaar 2012-2013
01-10-2012	5.601	+45	Schooljaar 2013-2014
01-10-2013	5.685	+84	Schooljaar 2014-2015
01-10-2014	5.833	+148	Schooljaar 2015-2016
01-10-2015	5.918	+85	Schooljaar 2016-2017
01-10-2016	6.130	+212	Schooljaar 2017-2018
01-10-2017	6.231	+100	Schooljaar 2018-2019
01-10-2018	6.244	+13	Schooljaar 2019-2020
01-10-2019	6.200	-44	Schooljaar 2020-2021
Prognose 01-10-2020	6.330	+130	Uit begroting 2020
Prognose 01-10-2021	6.249	-81	Uit begroting 2020
Prognose 01-10-2022	6.224	-25	Uit begroting 2020
Prognose 01-10-2023	6.166	-58	Uit begroting 2020
Prognose 01-10-2024	6.099	-67	Uit begroting 2020

De personele bekostiging vanuit het ministerie is gebaseerd op de teldatum per 1 oktober en geldt voor het daarop volgend schooljaar.

De daling van het aantal leerlingen in de plattelandsgebieden wordt momenteel grotendeels opgevangen door de stijging van het leerlingenaantal in de grotere steden. Door de geografische spreiding van onze scholen in de gehele provincie wordt de krimp op de ene school grotendeels gecompenseerd met de groei op de andere school. Wat op valt is dat, in tegenstelling tot de algehele krimp in de provincie Friesland als gevolg van de vergrijzing in de komende jaren voor de BMS beperkte impact heeft.

## 9.2 Vermogenspositie

	2017	2018	2019
Rentabiliteit	2,6%	2,7%	1,9%
Liquiditeit (current ratio)	3,1	3,1	3,0
Solvabiliteit	65,9%	65,3%	64,2%
Weerstandsvermogen	15,4%	15,6%	14,4%

### Rentabiliteit

Exploitatieresultaat in een percentage van de totale baten.

De rentabiliteit geeft aan in hoeverre de inkomsten en uitgaven van een instelling elkaar in evenwicht houden.

### Current ratio

Verhouding vlottende activa en kortlopend vreemd vermogen. Deze verhouding geeft aan in hoeverre de organisatie in staat is aan haar korte termijn verplichtingen te voldoen. Een waarde tussen de 1,5 en 2 is goed. Ligt de waarde boven de 1,5 dan is de organisatie in staat aan haar korte termijn verplichtingen te voldoen.

### Solvabiliteit

Eigen vermogen in percentage van het totale vermogen. De solvabiliteit geeft aan in hoeverre de organisatie in staat is aan haar lange termijn verplichtingen te voldoen. 25% à 50% wordt als goed aangemerkt. Is de waarde hoger dan 25% dan is de organisatie in staat aan haar lange termijn verplichtingen te voldoen.

### Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen geeft weer wat de vrije vermogensbuffer is voor het opvangen van eventuele calamiteiten (of financiële consequenties hiervan). Het aanleggen en aanhouden van kapitaal is alleen te rechtvaardigen voor risico's die:

- niet op de genoemde manieren beheersbaar zijn;
- en niet of onvoldoende voorzien kunnen worden;
- en een duidelijke financiële impact hebben.

De geadviseerde omvang van de buffer liquiditeit in % van de totale baten; voor kleine PO-instellingen met totale baten < 5.000.000 10%, grote PO-instellingen met totale baten > 8.000.000 5%, voor PO-instellingen met baten tussen 5.000.000 en 8.000.000 geldt een glijdende schaal tussen 5-10%

## 9.3 Treasurybeleid

Het treasurybeleid vindt plaats binnen de kaders van de Regeling van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen van 2016 (Regeling beleggen, lenen en derivaten 2016). Hierin staan regels voor het beleggen en belenen van publieke middelen. Op basis van de in 2016 aangegeven nieuwe kaders heeft de BMS een nieuw treasurystatuut opgesteld. Dit statuut is in december 2016 door de RvT goedgekeurd. In dit statuut wordt het treasurybeleid uiteengezet en een beschrijving gegeven van de bevoegdheden en verantwoordelijkheden in het kader van de treasuryfunctie.

De BMS heeft er voor gekozen momenteel geen beleggingen aan te houden. Overtollige bankgeld is ondergebracht bij twee Nederlandse banken, t.w. de ING Bank nv en de Rabobank Nederland. De tegoeden bij deze 2 banken betreffen rekeningcourant en spaarrekeningen en deze tegoeden zijn direct opvraagbaar.

De huidige financieringsstructuur van de BMS past bij de omvang van de activiteiten en de uitvoering van het Stichting meerjarenplan, het meerjarenonderhoudsplan en de meerjareninvesteringsbegroting.

## 9.4 Niet uit de balans blijvende verplichtingen

### **Bestuurlijke fusie BMS en De Opbouw**

Het bestuur van De Opbouw meende al langere tijd dat de school gebaat zou zijn bij de context van een professioneel bestuur, de diensten van een stafbureau en meer collegiaal contact voor de directeur en de medewerkers. Na bredere oriëntatie, ging de voorkeur uit naar bestuurlijk samengaan met de BMS. Met ingang van 1 januari 2020 is de algemeen bijzondere school De Opbouw uit Bolsward toegevoegd aan de BMS. De bestuursoverdracht is op 2 januari 2020 gepasseerd bij de notaris.

### **Covid-19**

Het coronavirus heeft voor een pandemie gezorgd die ook in Nederland heeft geleid tot een crisis. De crisis heeft over het verslagjaar 2019 geen gevolgen gehad en heeft daarmee geen gevolgen voor de feitelijke situatie op balansdatum. In 2020 hebben overheidsmaatregelen om het virus in te dammen grote gevolgen voor de samenleving. De overheid heeft besloten dat de basisscholen van 16 maart 2020 tot en met 10 mei gesloten zijn en dat de basisscholen thuisonderwijs moesten organiseren. Op 11 mei 2020 is het basisonderwijs gefaseerd weer open gegaan, waarbij er deels op school en deels thuisonderwijs is gegeven. Vanaf 8 juni 2020 zijn alle scholen weer volledig open gegaan. De (gedeeltelijke) sluiting heeft direct gevolgen voor het lesgeven, wat grotendeels digitaal en op afstand heeft plaatsgevonden. Dit vroeg om extra afstemming met de leerlingen, de leerkrachten en de ouders. De gevolgen van het lesgeven op afstand voor de resultaten van het onderwijs op lange termijn zijn op dit moment niet in te schatten. Ook de consequenties voor werknemers rond de verzwaring van de zorgtaak en eventueel uitval door ziekte zijn moeilijk in te schatten. Met de huidige informatie gaan we er vanuit dat de beschikbaarheid van lesmateriaal en digitale ondersteuning voorlopig voldoende beschikbaar is en blijft. Financieel verwachten we geen materiele gevolgen op de inkomsten en uitgaven van de onderwijsinstelling. Daarmee voorzien we ook geen gevolgen voor de continuïteit van de onderwijsinstelling.



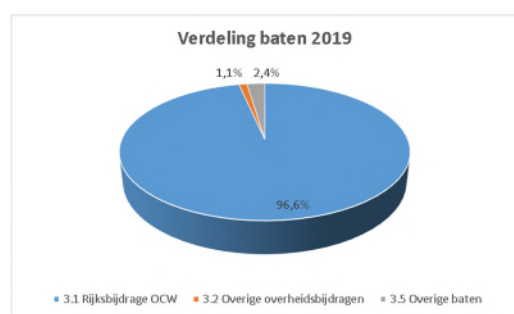
## 9.5 Analyse van het resultaat

De Bisschop Möller Stichting heeft het kalenderjaar 2019 met een positief exploitatieresultaat van € 772.000 afgesloten (2018 € 997.000).

Staat van baten en lasten	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
<b>3. Baten</b>			
3.1 Rijksbijdrage OCW	38.955.000	37.074.000	36.277.000
3.2 Overige overheidsbijdragen	431.000	325.000	344.000
3.5 Overige baten	949.000	598.000	713.000
<b>Totaal 3. Baten</b>	<b>40.335.000</b>	<b>37.997.000</b>	<b>37.334.000</b>
<b>4. Lasten</b>			
4.1 Personele lasten	32.129.000	31.002.000	29.469.000
4.2 Afschrijvingslasten	873.000	857.000	826.000
4.3 Huisvestingslasten	2.946.000	2.835.000	2.887.000
4.4 Overige lasten	3.615.000	3.303.000	3.156.000
<b>Totaal 4. Lasten</b>	<b>39.563.000</b>	<b>37.997.000</b>	<b>36.338.000</b>
<b>5. Financiële baten en lasten</b>			
5.0 Financiële baten en lasten	0	0	1.000
<b>Totaal 5. Financiële baten en lasten</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.000</b>
<b>Resultaat</b>	<b>772.000</b>	<b>0</b>	<b>997.000</b>

In dit resultaat is de prijscompensatie verwerkt van het Ministerie van Onderwijs en Cultuur. Eind december is er voor de medewerkers in het primair onderwijs een nieuwe cao afgesloten (looptijd 1-3-2019 tot 1-11-2020). De werkgeversorganisatie en de vakbonden hebben afgesproken dat alle medewerkers per 1 januari 2020 een salarisverhoging van 4,5% krijgen. Daarnaast krijgen alle medewerkers in februari 2020 een eenmalige uitkering van 33% van het maandloon en een eenmalig bedrag van 875 euro naar rato van de werktijdfactor. Al deze salariscomponenten inclusief werkgeverslasten moeten op basis van verslaggevingswetgeving in de jaarrekening van 2020 worden verantwoord. Het bestuur heeft daarom een bestemmingsreserve van € 1.167.663 in de jaarrekening 2019 opgenomen. Hiermee laat de staat van baten en lasten 2019 na correctie een negatief resultaat zien van € 396.000

### Toelichting op de baten



Uit bovenstaande grafiek blijkt dat de Stichting in belangrijke mate afhankelijk is van de overheid (Ministerie van OCW en gemeenten), te weten 96,6% en in geringe mate van andere inkomsten.

3. Baten	Realisatie 2019	Begroting 2019	Vershil
3.1 Rijksbijdrage OCW	38.955.000	37.074.000	1.881.000
3.2 Overige overheidsbijdragen	431.000	325.000	106.000
3.5 Overige baten	949.000	598.000	351.000
<b>Totaal 3. Baten</b>	<b>40.335.000</b>	<b>37.997.000</b>	<b>2.338.000</b>

De inkomsten van de overheid is sterk afhankelijk van het aantal leerlingen.

### Rijksbijdrage

De Rijksbijdrage is voornamelijk afhankelijk van het aantal leerlingen op de teldatum 1 oktober. De vergoeding voor de materiële instandhouding wordt voor het kalenderjaar 2019 vastgesteld op het aantal leerlingen per 01-10-2018. De vergoedingen voor personeel en voor het budget voor personeelsbeleid worden per schooljaar vastgesteld. Voor het schooljaar 2018-2019 geldt de telling van het aantal leerlingen per 01-10-2017 en voor schooljaar 2019-2020 per 01-10-2018.

De Rijksbijdrage OCW is € 1.881.000 hoger dan begroot. De toename in baten kan vooral worden toegeschreven aan prijscompensatie op basis van het referentiesysteem en stijging leerlingaantallen (in totaal € 1.192.000). Ook van uit de cao zijn vanaf 1 augustus extra werkdrukgeden (€ 166.000) beschikbaar gesteld. Daarnaast valt de bekostiging voor groei (€ 264.000), prestatiebox (€ 53.000), eerste opvang vreemdelingen/asielzoekers (€ 68.000) en Passend Onderwijs (€ 110.000) hoger uit dan in de begroting ingeschat.

### Overige Overheidsbijdragen

Onder de overige overheidsbijdragen wordt de subsidie van de Provincie Fryslân ter bevordering van de Friese taal, de gemeentelijke bijdragen voor zorgmiddelen, gymnastiek, ID-banen en IKC subsidies verantwoord. Per saldo vallen de subsidies Friese taal, ID-banen, huisvestingsvergoedingen gemeenten en muziekimpuls hoger uit dan begroot.

### Overige Baten

De opbrengsten voor detachering (€ 25.000), diverse baten van ouders (w.o. kampvergoeding € 23.000) en diverse doorbelastingen van huisvestingslasten aan kinderopvangpartners en andere schoolbesturen (€ 40.000) vallen hoger uit dan begroot. Daarnaast zijn de vergoedingen uit het participatiefonds en begeleidingstrajecten (€ 14.000) en ondersteuningstrajecten passend onderwijs (€ 22.000) hoger dan begroot.

Onder de overige baten is ook de opbrengst **compensatie transitievergoeding** na 2 jaar ziekte opgenomen (€ 223.000). Met de Regeling compensatie transitievergoeding kan de werkgever de betaalde transitievergoeding terugkrijgen.

De 'Overige Baten' zijn voor de BMS zeer gering <2% in verhouding tot de opbrengsten vanuit de overheid. Er worden geen noemenswaardige ontwikkelingen verwacht bij de overige baten.

### Toelichting op de lasten



4. Lasten	Realisatie 2019	Begroting 2019	Vershil
4.1 Personele lasten	32.129.000	31.002.000	-1.127.000
4.2 Afschrijvingslasten	873.000	857.000	-16.000
4.3 Huisvestingslasten	2.946.000	2.835.000	-111.000
4.4 Overige lasten	3.615.000	3.303.000	-312.000
<b>Totaal 4. Lasten</b>	<b>39.563.000</b>	<b>37.997.000</b>	<b>-1.566.000</b>

De stijging van de lasten ten opzichte van de begroting wordt vooral verklaard door:

#### Personele lasten

De belangrijkste oorzaak van de stijging betreft de uitbetaling van de salarissen conform CAO-akkoord. De gemiddelde personeelslast, wat betreft de salariskosten, is ten opzichte van 2018 gestegen met 2,35%. Dit wordt met name veroorzaakt door een hogere brutoloonlast (aanpassing CAO-loon + toeslagen) van 0,9% en vanwege de stijging van de werkgeverslasten met 1,45%.

Daarnaast is door onder andere de stijging van de werkdrukgeden meer werknemers werkzaam geweest bij de BMS.

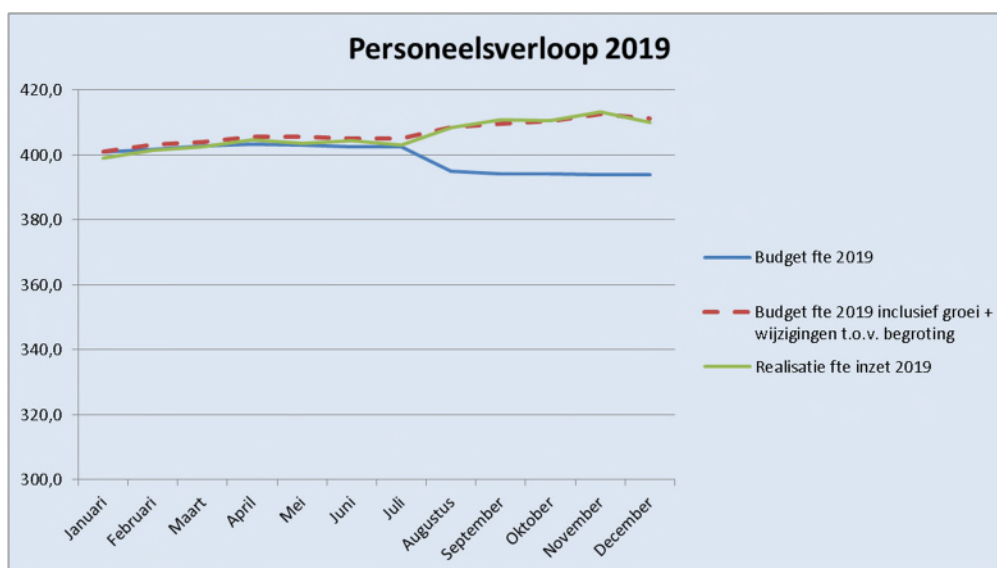
Vanaf 1 januari 2016 is de BMS eigenrisicodragers voor de ziektewet. Het gevolg is dat er geen premie aan het vervangingsfonds hoeft te worden afgedragen. Hier tegenover staat dat de werkelijke vervangingskosten drukken op de exploitatie.

#### Herbenoemingsverplichtingen

Schoolbesturen zijn conform de regelgeving in de Wet op het Primair Onderwijs (WPO) verplicht om hun vacatures met voorrang aan te bieden aan (ex)werknemers, die zijn aangemerkt als eigen wachtgelders. Eigen wachtgelders zijn (ex)werknemers, die vanuit de afloop van een dienstverband bij de Bisschop Möller Stichting een ontslaguitkering ontvangen. De Bisschop Möller Stichting ontvangt van het Participatiefonds tweejaarlijks een lijst met de eigen wachtgelders. Op dit moment heeft de Bisschop Möller Stichting geen eigen wachtgelders aan wie zij bij voorrang vacatures moet aanbieden.

#### Nascholing

Het budget voor schoolbegeleiding en nascholing was voor 2019 ontoereikend (€ -44.000).



Het aantal werknemers is na 1 augustus 2019 verder gegroeid als gevolg van een hogere toekenning van de werkdrukgeden en van extra subsidies.

De afschrijvingskosten zijn per saldo hoger dan begroot (€ 15.000). Dit wordt veroorzaakt doordat enerzijds de investeringen later dan gedacht opgang kwamen en anderzijds door afboeking van activa welke technisch waren afgeschreven.

De huisvestingslasten zijn hoger dan begroot. De stijging van de lasten wordt hoofdzakelijk door een viertal posten veroorzaakt:

1. Dagelijks onderhoud  
De kosten voor dagelijks onderhoud laten een overschrijding zien. Dit betreft niet gepland onderhoud.
2. Energie  
De energiekosten laten een bate ten opzichte van de begroting zien. Deze bate is het gevolg van lagere inkooprijzen en de zachte winter.
3. Schoonmaakkosten  
De schoonmaakkosten laten een stijging zien, als gevolg van achterstallig vloer onderhoud en diverse bouw en verbouwprojecten zijn er meer schoonmaakwerkzaamheden uitgevoerd.
4. Dotatie onderhoudsvoorziening  
Door prijsaanpassingen en aanpassingen in het MJOP is de dotatie aan de voorziening aangepast. Derhalve heeft er een vrijval plaatsgevonden ten gunste van het resultaat.

De overige lasten zijn per saldo nagenoeg op de begroting uitgekomen:

1. ICT onderhoudscontracten  
Door een toenemende digitalisering en implementatie van office 365 zijn de kosten voor ICT onderhoud gestegen.
2. Juridische kosten  
Door ontwikkelingen in de maatschappij zijn ouders steeds vaker geneigd om klachten hoog op te spelen. Het gevolg is dat de juridische kosten stijgen.
3. Wervingskosten leerlingen  
Voor een goede profilering is op veel scholen de missie en de visie gerevitaliseerd, hierbij is de algehele uitstraling van websites, logo en overige informatie verstrekking aangepast.
4. Passend Onderwijs  
Als gevolg van de extra toekenningen vanuit het samenwerkingsverband zijn er ook extra kosten gemaakt ten behoeve van het passend onderwijs.
5. Verzekeringen  
Met name de kosten voor ERD WGA zijn opnieuw gestegen in 2019.
6. Activiteiten, Kamp  
Deze kosten zijn te laag begroot, echter hier staan ook extra baten tegenover.

#### Financiële baten en lasten

De rente-inkomsten zijn nagenoeg nihil, dit wordt veroorzaakt door de verdere daling van de rente.

## Bijlage 1: Prestatiebox

Voor de schooljaren 2015–2016 tot en met 2019–2020 verstrekt het Ministerie van OCW per schooljaar aan het bevoegd gezag van een school bijzondere bekostiging voor het realiseren van de afspraken ten aanzien van de vier actielijnen uit het bestuursakkoord en in het kader van het programma Cultuureducatie met Kwaliteit. Deze bijzondere bekostiging wordt prestatiebox genoemd.

De prestatiebox wordt toegekend op basis van een bedrag per leerling. Besturen hebben bestedingsvrijheid bij de inzet van middelen uit de prestatiebox. Het bedrag per leerling is inclusief een bedrag voor cultuureducatie. De regeling is in werking getreden met ingang 1 augustus 2015 en vervalt met ingang van 1 augustus 2025.

Het huidige bestuursakkoord bouwt voort op de ingeslagen weg van kwaliteitsverbetering van de afgelopen jaren, die ingezet is met het Bestuursakkoord PO van januari 2012. Tevens wordt invulling gegeven aan de ambities die zijn geformuleerd in het Regeerakkoord en zijn beschreven in het Nationaal Onderwijsakkoord. Het akkoord sluit aan bij de Lerarenagenda en het programma Cultuureducatie met kwaliteit van de minister en staatssecretaris van OCW.

Het akkoord bevat de volgende vier actielijnen:

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

Deze vier actielijnen worden binnen de BMS vormgegeven door:

- De in onze missie en visie beschreven kernwaarden en oriëntatiepunten
- Kwaliteitsverbetering (opbrengstgericht werken, peer to peer audits en invoering van de taak CPO)
- Professionalisering (BMS-academie, kweekvijver en MD ontwikkeling)
- Cultuur (cultuur ontwikkelingsprogramma)

### *Kwaliteitsverbetering*

- *Opbrengstgericht werken*  
Een aantal scholen zijn benoemd tot aandachtsscholen. Deze scholen hebben zich onder aansturing van de directeur Strategie en Onderwijs specifiek gericht op het onderdeel opbrengstverbetering: een project waarin de scholen zich laten begeleiden om te komen tot het zakelijker en planmatiger in kaart brengen van - en daarop aansluitend- aansturing van de opbrengstverbetering door de directeur.
- *Peer to Peer audits*  
Het auditteam is een team van directeuren en cpo dat -in verschillende samenstelling- wordt ingezet om scholen te auditeren. Het team is geschoold in het nieuwe inspectiekader. In de training is extra scherpthe aangebracht wat betreft de onderdelen zorgstructuur & didactische handelen. Tevens is de aangepaste werkwijze doorgevoerd waarbij elke school voortaan elke 2 jaar een audit wordt afgenomen; de eventuele aandachtsscholen krijgen jaarlijks een check op hun zwakkere onderdeel. Het team speelt in op de jaarlijks wisselende aandachtspunten van de inspectie en voor het kalenderjaar 2019 werden 15 scholen geauditeerd.
- *CPO*  
De Intern begeleiders zijn, onder leiding van externe trainingspartners, omgeschoold tot Coördinator Passend Onderwijs (CPO): een cultuuromslag is hiermee ingezet. De extra ondersteuning op schoolniveau wordt van kindgericht weer leerkrachtgericht, Daarbij komt de

focus te liggen op didactische vaardigheden t.b.v. zorg en ondersteuning te liggen. De CPO wordt hiërarchisch door de directeur van de school aangestuurd en functioneel door de Directeur Strategie en Onderwijs door middel van ontmoetingen.

### *Professionalisering*

- BMS-academie

Om tot meer stichtinggestuurde professionalisering van de medewerkers te komen heeft de stichting de BMS academie opgericht. Het aanbod wordt deels vanuit het BMT vastgesteld en een deel sluit aan bij de vraag van “het veld”. Doordat de cursussen in eigen beheer worden aangeboden is sturing op kwaliteit, de inhoud en de uitvoering mogelijk. De verwachting is dat dit zich in het aspect cursustevredenheid vertaalt. Dat zal het evt. volgen van een vervolgcursus bevorderen.

Een aantal cursussen worden “niet-vrijblijvend” aangeboden. De regie van de academie is bij de directeur Strategie en Onderwijs belegd.

In de BMS academie komen drie kwaliteitsversterkende ontwikkelingen bijeen:

- scholing van het management; bestaand en aanstormend talent
  - scholing gericht op schooleigen, strategische beleidsontwikkeling voor team en individuele scholing waarbij expliciet gebruik wordt gemaakt van interne expertise en netwerken (zowel inhoudelijk of organisatorisch)
  - educatief partnerschap; ouderbijeenkomsten op school of stichtingsniveau.
- Kweekvijver  
Medewerkers worden vanuit hun persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) nadrukkelijk uitgenodigd tot het volgen van een masteropleiding.
  - Management Development (MD)  
Het kweekvijvertraject ‘Pionieren binnen de BMS’ heeft in schooljaar 2018-2019 een vervolg gekregen. Naast de periodieke groepsbijeenkomsten onder leiding van B&T lopen de deelnemers stage om ervaring op te doen met respectievelijk CPO-taken of directeurstaken.

### *Cultuur en educatie*

Hiertoe zijn afspraken gemaakt die resulteren in netwerken op provinciaal alsook regionaal niveau die financieel worden ondersteund door middel van provinciale subsidiestromen.

## Bijlage 2: Werkdrukgeden

In het regeerakkoord is afgesproken dat er structureel middelen vrijkomen voor het verlagen van werkdruk in het primair onderwijs. Vanaf 1 augustus 2018 zijn deze middelen beschikbaar. Om te komen tot een doelmatige inzet van deze middelen is er op alle 32 scholen een professionele dialoog gevoerd door het team en de MR. En is men tot een plan werkdrukvermindering gekomen dat aansluit bij de schoolontwikkeling en past bij het schoolplan 2019/2023. Alle 32 plannen zijn door de MR-en van de scholen goedgekeurd.

De werkdrukverminderingplannen laten de besteding van de middelen zien en bevatten ook niet-financiële maatregelen. Zo is er op onze scholen gekozen voor de inzet van een extra leerkracht om de andere leerkrachten meer tijd te geven voor hun administratieve taken, een onderwijsassistent, het inzetten van combinatieklas of groepen splitsen, een gymleerkracht aanstellen, een conciërge inzetten, iemand inhuren voor het organiseren van activiteiten. Ook niet-financiële maatregelen als het kritisch beoordelen van het werkverdelingsplan, het inzetten op verbeteren ICT en het anders organiseren van het onderwijs zijn ingezet.

Voor de BMS bedraagt de totale toekenning van de werkdrukgeden voor het boekjaar 2019: € 1.138.000. Dit bedrag is inclusief de verhoging van de werkdrukgeden per 1 augustus 2019.

De werkdrukgeden zijn ingezet op de volgende onderdelen:

Bestedingscategorie	Besteed bedrag in 2019	Toelichting
Personeel	1.024.000	
Materieel	0	
Professionalisering	0	
Overig	0	
Totaal besteed	1.024.000	

Dit betekent dat over het boekjaar 2019 nog niet alle middelen zijn besteed. De oorzaken hiervan zijn:

- enerzijds dat de baten lineair aan het boekjaar worden toegerekend door middel van en beschikking van OCW en de inzet over het algemeen niet lineair verloopt.
- anderzijds is er bij onze scholen veel ingezet op extra leerkrachten om daarmee de andere leerkrachten meer tijd te geven voor hun administratieve taken. Door de krapte op de arbeidsmarkt konden niet alle geplande uren worden ingezet.

## Bijlage 3: Continuïteitsparagraaf

In deze continuïteitsparagraaf geven wij inzicht in de verwachte ontwikkelingen in de baten en lasten voor de jaren 2020 tot en met 2024 alsmede de ontwikkelingen in de vermogenspositie. Daarbij gaan wij in op de belangrijkste uitgangspunten die als grondslag hebben gediend voor de prognoses 2020-2024. Vervolgens geven wij een toelichting op de belangrijkste onzekerheden (risico's) en de wijze waarop het bestuur deze risico's beheerst.

Deze paragraaf biedt daarbij zicht op de majeure ontwikkelingen in de nabije toekomst en brengt helder in beeld wat de gevolgen zijn voor het resultaat en de vermogenspositie. Daarmee kan iedere belanghebbende of belangstellende kennisnemen van de verwachtingen die het bestuur, met name op financieel gebied, heeft van de toekomst en op welke wijze het bestuur hiermee omgaat. De meerjarenprognoses vormen bovendien de basis voor het gesprek hierover met de Raad van Toezicht.

In de gesprekken met stakeholders naar aanleiding van de jaarverantwoording wil het bestuur expliciet stilstaan bij de in deze continuïteitsparagraaf gesignaleerde ontwikkelingen en de wijze waarop het bestuur daarmee om denkt te gaan.

### A1. Ontwikkeling van Fte in relatie tot leerlingaantallen

De inkomsten van de Stichting worden voor 97% verkregen van het ministerie van OCW, de andere baten worden verkregen van gemeenten, de provincie Fryslân en overige instanties.

De Rijksbijdragen zijn gebaseerd op prognoses van de leerlingenaantallen van de schooldirecteuren, deze prognoses zijn door het bestuur nauwkeurig beoordeeld op haalbaarheid. Dit is uitgevoerd aan de hand van geboortecijfers, deelnamepercentage en prognoses van gemeenten.

#### Leerlingaantallen

De prognose laat de komende jaren op stichtingsniveau een stabiel beeld zien.

Tel datum	Aantal leerlingen	Toe/afname	Personele Bekostiging
01-10-2011	5.556		Schooljaar 2012-2013
01-10-2012	5.601	+45	Schooljaar 2013-2014
01-10-2013	5.685	+84	Schooljaar 2014-2015
01-10-2014	5.833	+148	Schooljaar 2015-2016
01-10-2015	5.918	+85	Schooljaar 2016-2017
01-10-2016	6.130	+212	Schooljaar 2017-2018
01-10-2017	6.231	+100	Schooljaar 2018-2019
01-10-2018	6.244	+13	Schooljaar 2019-2020
01-10-2019	6.200	-44	Schooljaar 2020-2021
Prognose 01-10-2020	6.330	+130	Uit begroting 2020
Prognose 01-10-2021	6.249	-81	Uit begroting 2020
Prognose 01-10-2022	6.224	-25	Uit begroting 2020
Prognose 01-10-2023	6.166	-58	Uit begroting 2020
Prognose 01-10-2024	6.099	-67	Uit begroting 2020

De daling van het aantal leerlingen in de plattelandsgebieden wordt momenteel grotendeels opgevangen door de stijging van het leerlingenaantal in de grotere steden. Door de geografische spreiding van onze scholen in de gehele provincie wordt de krimp op de ene school grotendeels gecompenseerd met de groei op de andere school. Wat op valt is dat, in tegenstelling tot de algehele



krimp in de provincie Friesland als gevolg van de vergrijzing in de komende jaren voor de BMS beperkte impact heeft.

### Fte ontwikkeling / flexibiliteit

Bij krimp van het aantal leerlingen bestaat het risico dat er op scholen boventalligheid van werknemers ontstaat. Financieel kan de Stichting deze boventalligheid op twee manieren opvangen.

1. in het Bestuursformatieplan is een minimale flexibele schil van 6 fte opgenomen (inleen) .
2. De opbouw van het personeelsbestand van de Stichting is zodanig dat de komende jaren tussen de 3 en 8 medewerkers per jaar met pensioen gaan.
3. Het natuurlijk verloop gemiddeld per jaar 6 fte bedraagt.

Met deze drie ontwikkelingen kunnen we eventuele boventalligheid op scholen binnen de Stichting opvangen.

Voor de positie van werknemers van de Stichting in vaste dienst betekent deze ontwikkeling dat, in combinatie met het te verwachten natuurlijk verloop in deze periode, bij het huidige bekostigingsbeleid geen gedwongen ontslagen aan de orde zijn. Eerder zal er sprake zijn van een werknemerstekort dat vanuit de arbeidsmarkt zal moeten worden aangevuld.

Momenteel is de arbeidsmarkt overspannen door het leerkrachtentekort. De BMS heeft een nauwe samenwerking met Pabo's waarbij middels goede ondersteuning potentiële werknemers worden gebonden en geïnspireerd.

In onderstaande tabel is de Fte- en leerlingaantal ontwikkeling van de gehele Stichting weergegeven.

#### Fte- en leerlingaantalontwikkeling

Kengetal 31-12	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Personele bezetting in Fte	397,0	432,9	441,3	436,1	434,5	430,7	426,4
- Management/directie	32,4	31,5	31,5	31,5	31,5	31,5	31,5
-Onderwijzend Personeel *1	328,7	349,7	357,0	352,5	351,1	347,8	344,0
-Overige medewerkers	35,9	51,7	52,8	52,1	51,9	51,4	50,9
Leerling aantallen 1-10	6.244	6.200	6.330	6.249	6.224	6.166	6.099

\*1 waarvan flexibele schil

32,0	15,0	18,7	18,7	18,7	18,7	18,7
------	------	------	------	------	------	------

## A2. Meerjarenbegroting

### Balans

<b>Balans</b>							
	31-12-2018	31-12-2019	31-12-2020	31-12-2021	31-12-2022	31-12-2023	31-12-2024
<b>01 Activa</b>							
1.2 Materiële vaste activa	6.874.000	7.673.000	8.840.000	8.725.000	8.118.000	7.896.000	7.355.000
1.5 Vorderingen	2.716.000	2.919.000	2.827.000	2.818.000	2.816.000	2.823.000	2.817.000
1.7 Liquide middelen	9.854.000	10.382.000	8.429.000	8.873.000	9.154.000	8.653.000	9.416.000
<b>Totaal 01 Activa</b>	<b>19.444.000</b>	<b>20.974.000</b>	<b>20.096.000</b>	<b>20.416.000</b>	<b>20.088.000</b>	<b>19.372.000</b>	<b>19.588.000</b>
<b>02 Passiva</b>							
2.1 Eigen vermogen	12.692.000	13.464.000	13.244.000	13.244.000	13.244.000	13.244.000	13.244.000
- Algemene Reserve	9.339.000	8.953.000	9.901.000	9.901.000	9.901.000	9.901.000	9.901.000
- Bestemmingsreserve Publiek	-	1.168.000	-	-	-	-	-
- Bestemmingsreserve Privaat	3.353.000	3.343.000	3.343.000	3.343.000	3.343.000	3.343.000	3.343.000
2.2 Voorzieningen	2.704.000	3.053.000	2.543.000	2.933.000	2.596.000	1.873.000	2.094.000
2.4 Kortlopende schulden	4.048.000	4.457.000	4.309.000	4.239.000	4.248.000	4.255.000	4.250.000
<b>Totaal 02 Passiva</b>	<b>19.444.000</b>	<b>20.974.000</b>	<b>20.096.000</b>	<b>20.416.000</b>	<b>20.088.000</b>	<b>19.372.000</b>	<b>19.588.000</b>

### Toelichting op de balansprognose

De balansprognoses geven een stabiel beeld. De meest in het oog springende mutaties betreffen de mutaties in de materiële vaste activa, voorzieningen en de liquide middelen.

De boekwaarde van de materiële vaste activa toont de komende jaren een lichte stijging doordat we met een gerichte sturing op ICT/onderwijsvisie een stijging van de investeringen verwachten. In tegenstelling tot voorgaande jaren waarbij de Stichting het ideaalcomplex op jaarbasis hanteerde, is gekozen om over een periode van 5 jaren het ideaalcomplex te hanteren (2016-2020).

De voorzieningen betreffen met name de voorziening groot onderhoud. Middels deze voorziening wordt beoogd de uitgaven inzake groot planmatig onderhoud aan onroerende zaken te egaliseren over de jaren. Dit aangezien deze uitgaven een onregelmatig karakter hebben. De voorziening groot onderhoud is gebaseerd op een meerjarenonderhoudsplanning die jaarlijks wordt geactualiseerd. Bij de actualisering van de meerjarenonderhoudsplanning is tevens het buitenonderhoud meegenomen.

### Vermogenspositie

In onderstaand overzicht wordt een aantal kengetallen weergegeven met daarbij, voor zover van toepassing, de norm die de Inspectie van het Onderwijs hanteert bij het bepalen van de financiële gezondheid van instellingen in het primair onderwijs.

De vermogenspositie van de Stichting is opnieuw verbeterd in 2019. Deze verbetering wordt onder andere verklaard door het behaalde resultaat over 2019.

<b>Kengetallen</b>							
	31-12-2018	31-12-2019	31-12-2020	31-12-2021	31-12-2022	31-12-2023	31-12-2024
Current ratio	3,1	3,0	2,6	2,8	2,8	2,7	2,9
Solvabiliteit	65,3%	64,2%	65,9%	64,9%	65,9%	68,4%	67,6%
Weerstandsvermogen	16,0%	14,9%	11,7%	12,0%	13,6%	14,1%	15,6%
Rentabiliteit	2,7%	1,9%	-0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

### Current ratio

Verhouding vlottende activa en kortlopend vreemd vermogen. Deze verhouding geeft aan in hoeverre de organisatie in staat is aan haar korte termijn verplichtingen te voldoen. Een waarde tussen de 1,5 en 2 is goed. Ligt de waarde boven de 1,5 dan is de organisatie in staat aan haar korte termijn verplichtingen te voldoen.

## Solvabiliteit

Eigen vermogen in percentage van het totale vermogen. De solvabiliteit geeft aan in hoeverre de organisatie in staat is aan haar lange termijn verplichtingen te voldoen. 25% a 50% wordt als goed aangemerkt. Is de waarde hoger dan 25% dan is de organisatie in staat aan haar lange termijn verplichtingen te voldoen.

## Weerstandvermogen

Het weerstandvermogen geeft weer wat de vrije vermogensbuffer is voor het opvangen van eventuele calamiteiten (of financiële consequenties hiervan). Het aanleggen en aanhouden van kapitaal is alleen te rechtvaardigen voor risico's die:

- niet op de genoemde manieren beheersbaar zijn;
- en niet of onvoldoende voorzien kunnen worden;
- en een duidelijke financiële impact hebben.

Geadviseerde omvang van buffer liquiditeit in % van de totale baten

Kleine PO-instellingen met totale baten < 5.000.000 10%

Grote PO-instellingen met totale baten > 8.000.000 5%

Voor PO- instellingen met baten tussen 5.000.000 en 8.000.000 Glijdende schaal: 5-10%

## Exploitatieoverzicht

Exploitatie							
	Realisatie 2018	Realisatie 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
<b>3. Baten</b>							
3.1 Rijksbijdrage OCW	36.277.000	38.955.000	37.801.000	37.614.000	37.773.000	37.809.000	37.789.000
3.2 Overige overheidsbijdragen	344.000	432.000	332.000	257.000	241.000	241.000	241.000
3.5 Overige baten	713.000	949.000	600.000	574.000	560.000	558.000	540.000
<b>Totaal 3. Baten</b>	<b>37.334.000</b>	<b>40.336.000</b>	<b>38.733.000</b>	<b>38.445.000</b>	<b>38.574.000</b>	<b>38.608.000</b>	<b>38.570.000</b>
<b>4. Lasten</b>							
4.1 Personele lasten	29.469.000	32.129.000	31.863.000	31.370.000	31.525.000	31.601.000	31.635.000
4.2 Afschrijvingslasten	825.000	873.000	1.008.000	1.055.000	1.041.000	1.002.000	936.000
4.3 Huisvestingslasten	2.887.000	2.947.000	2.832.000	2.832.000	2.835.000	2.836.000	2.830.000
4.4 Overige lasten	3.156.000	3.615.000	3.250.000	3.188.000	3.173.000	3.169.000	3.169.000
<b>Totaal 4. Lasten</b>	<b>36.337.000</b>	<b>39.564.000</b>	<b>38.953.000</b>	<b>38.445.000</b>	<b>38.574.000</b>	<b>38.608.000</b>	<b>38.570.000</b>
<b>5. Financiële baten en lasten</b>							
5.0 Financiële baten en lasten	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totaal 5. Financiële baten en lasten</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Resultaat</b>	<b>997.000</b>	<b>772.000</b>	<b>-220.000</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Totaal aantal leerlingen</b>	<b>6.244</b>	<b>6.288</b>	<b>6.330</b>	<b>6.249</b>	<b>6.224</b>	<b>6.166</b>	<b>6.099</b>

Incl. leerlingen van De Opbouw in Bolsward (861ln)

## Toelichting meerjarenbegroting algemeen

De meerjarenbegroting 2020-2024 is in het vierde kwartaal van 2019 opgesteld en betreft een optelsom van de onderliggende schoolbegrotingen, gebaseerd op de werkelijke leerlingaantallen per 1 oktober 2018 en de leerlingaantallen per 1 oktober 2019. Deze meerjarenbegroting is in december 2019 door de Raad van Toezicht goedgekeurd.

### **Toelichting meerjarenbegroting baten**

Aan het begin van dit hoofdstuk is de ontwikkeling van de leerlingaantallen en de ontwikkeling van de Fte's beschreven. In het exploitatie overzicht zijn deze effecten verwerkt.

### **Toelichting meerjarenbegroting lasten**

Circa 80% van de totale lasten van de Stichting bedragen personele lasten. Zeven jaar geleden is de BMS gestart om het personeelsbestand in overeenstemming te brengen met externe ontwikkelingen. De BMS heeft inmiddels een flexibele schil die past bij de beleidsdoelstelling van een duurzame organisatie die gaat voor kwalitatief hoogwaardig onderwijs. De in de meerjarenbegroting opgenomen personele lasten zijn gebaseerd op de meerjarenformatieplannen van onze scholen.

De afschrijvingskosten zijn gebaseerd op een variant van het ideaalcomplex. Als gevolg hiervan zullen de jaarlijkse afschrijvingslasten (over een periode van 5 jaren) gemiddeld gelijk blijven.

De huisvestingslasten zijn gebaseerd op de huidige locaties. We verwachten dat het huidig aantal locaties niet zal wijzigen. De overheveling van de verantwoordelijkheid voor het buitenonderhoud van schoolgebouwen van de lokale overheid naar onderwijsinstellingen is verwerkt in de meerjarenbegroting.

Met betrekking tot de huisvesting kan voorts worden opgemerkt dat al onze schoolgebouwen in ieder geval voldoen aan de minimale eisen (niveau 2).

De overige lasten betreffen onder meer uitgaven met betrekking tot leer- en hulpmiddelen, cultuur, reproductie etc. Deze lasten blijven constant en/of stijgen licht als gevolg van prijsbijstellingen.

## **B. Overige Rapportages**

### **B1. Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem**

#### **Algemeen**

De Raad van Toezicht stelt het toezichtkader voor de BMS vast, dat leidend is voor het College van Bestuur. Het College van Bestuur heeft dit toezichtkader nader uitgewerkt, ter sturing van de scholen. Jaarlijks stelt het CvB de cyclus van gesprekken vast met zowel de schooldirecteuren als indirect met de medewerkers, waarin zowel de voortgang van de resultaten als de individuele voortgang aan de orde komen.

Het CvB stelt jaarlijks het Stichtingsjaarplan, het Financieel meerjarenplan, het Bestuursformatieplan en het Jaarverslag op en rapporteert over de tussentijdse voortgang middels de viermaandsrapportages.

Het continu werken aan het verbeteren van een goede onderwijskwaliteit op de scholen en een goed financieel en personeel beheer is een absolute must. Ter ondersteuning hiervan hanteert het CvB een cyclus van PDCA en reflectie met de schooldirectie waarin de voortgang van alle beleidsonderdelen Vitaliseren katholieke identiteit, Profileren BMS & Scholen, Onderwijskwaliteit, Binden & Boeien medewerkers en Bedrijfsvoering/ICT aan de orde komen. Hierbij worden toetsingscriteria uitgewerkt die de basis vormen voor het managementcontract tussen de schooldirecteur en het College van Bestuur. Hierin worden de afspraken geconcretiseerd over de te behalen resultaten. In de vorm van zelfreflectie deelt de directie de voortgang in de realisatie.

In het Stichtings(meerjaren)plan legt het College van Bestuur vast op welke wijze zij deze resultaten verwacht te bereiken.

Door middel van het jaarplan bedrijfsvoering, Jaarplan HRM en Jaarplan Onderwijs en Kwaliteit vindt nadere uitwerking en verdieping plaats van het Stichtingsplan voor de onderscheidende domeinen. De plannen geven aan welke beleidsontwikkelingen nader zullen worden uitgewerkt teneinde te komen tot een optimale risicobeheersing en een zo'n efficiënt mogelijke inrichting van de organisatie gericht op coördinatie en het beheer van de uitvoering. Door op deze wijze samen te werken wordt nader voldaan aan de artikelen 7 tot en met 12 van de code Goed Bestuur.

## Aandachtsgebieden CvB

Op basis van de risicokaart heeft het CvB haar centrale thema's geformuleerd voor het meerjarenbeleid.

- De vitalisering van de katholieke identiteit
- De profilering van de BMS en de 32 scholen
- Het versterken van de onderwijskwaliteit
- De verdere ontwikkeling van Passend Onderwijs
- Het binden en boeien van de medewerkers
- De borging van de kostenflexibiliteit en liquiditeit
- De ontwikkeling van de digitalisering

## Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en Functionaris Gegevensbescherming (FG)

In Nederland wordt privacy sinds 25 mei 2018 beschermd door de in heel Europa geldende Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Deze Europese wet is direct van toepassing in alle landen van de Europese Unie. Nationale privacywetten, zoals de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) die in Nederland gold, is met de inwerkingtreding van die Europese verordening komen te vervallen.

De privacy van leerlingen/ouders/verzorgers, medewerkers en ketenpartners moet goed geregeld zijn. Om hiervoor de juiste maatregelen te kunnen nemen, is het nodig dat elke medewerker weet waar privacy over gaat en dat elke medewerker de belangrijkste begrippen en uitgangspunten van privacy kent. Privacy heeft een belangrijke plaats bij de BMS. Een maatregel om dat te bereiken, is volgens de AVG het aanwijzen van een interne privacy-toezichthouder. Die persoon wordt functionaris voor gegevensbescherming (FG) genoemd. De BMS heeft in mei 2018 een Functionaris Gegevensbescherming (FG) benoemd. We hebben het IBP-beleid (Informatiebeveiliging- & Privacy-beleid) geïmplementeerd. Hierbij zijn in 2018 de onderdelen bewustwording, rechten van betrokkenen, verwerkingsactiviteiten en melding datalekken als eerste opgepakt.

## Doelstellingen en resultaten 2020

### 1. Aandachtspunten planperiode 2019 -2023

#### *Continuïteit*

De ontwikkeling van het aantal beschikbare leerlingen in het basisonderwijs in Friesland voltrekt zich niet evenredig over de verschillende voedingsgebieden van de 33 scholen. Om als Stichting de gemiddelde kritische massa te houden van rond de 6000 leerlingen is het van belang op een aantal scholen voorwaarden te creëren om de groei van het aantal leerlingen op te vangen om daarmee de krimp op andere scholen te compenseren. Dit vraagt met name op sommige de groei-scholen om eigen investeringen van de Stichting in de huisvesting (d.m.v. inzet private middelen).

#### *Onderwijskwaliteit*

Om de, in de achterliggende periode, gerealiseerde onderwijskwaliteit te borgen is het van belang dat het ingezette kwaliteitsbeleid met het nieuwe kwaliteitskader en de te ontwikkelen kwaliteitskalender verder wordt geoptimaliseerd.

#### *Personeel*

De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt met een toenemend tekort aan beschikbaar personeel in het PO enerzijds en de dynamiek van de verwachtingen van de verschillende externe stakeholders zoals de overheid en ouders anderzijds legt de komende tijd een grote druk op het personeelsbeleid van de Stichting. Daarbij gaat het zowel om het borgen van de kwantiteit (voldoende personeel) als de kwaliteit (voldoende toegerust personeel) van zowel de leerkrachten als de schooldirectie.

## Financiën

De borging van de hierboven genoemde continuïteit, onderwijskwaliteit en personele kwantiteit en kwaliteit vraagt de komende tijd van de Stichting om eigen investeringen uit het eigen private vermogen. Dit kan betekenen dat in de komende jaren rekening moet worden gehouden met een gezamenlijk afgesproken negatief jaarresultaat.

## 2. Uitgangspunten Bisschop Moller Stichting en de 33 scholen

### De Stichting

Vanuit de bovengenoemde resultaten uit de achterliggende planperiode enerzijds en de te verwachten ontwikkelingen en mogelijkheden anderzijds heeft de BMS als Stichting voor Katholiek en Algemeen Bijzonder Primair Onderwijs in Friesland ook voor de komende vier jaar voldoende bestaansrecht om als zelfstandige stichting voort te gaan.

De Stichting geeft daarbij inhoud aan haar grondslag zoals geformuleerd in artikel 2 van haar statuten op basis van haar **missie** zoals deze is geformuleerd in de brochure *Vormende Identiteit, de Guiding Principles* en haar **visie op onderwijs** zoals vastgelegd in het model *Handelingsgericht Werken*.

### De scholen

Vanuit haar specifieke positie binnen de huidige regelgeving over schoolomvang en haar missie zet de BMS zich ook in de komende vier jaar in voor de positie van alle 33 zelfstandige scholen. Daarbij is de Stichting bereid tot overname van scholen mits deze past binnen de missie van de Stichting en bereid tot fusie van scholen mits deze geschiedt binnen de missie van ,en overname door, de Stichting.

De Stichting onderzoekt de komende jaren de mogelijkheid tot de verdere doorontwikkeling van het aanbieden van Primair Onderwijs aan 4-12 jarigen naar het ondersteunen van de Primaire Ontwikkeling van (0)/2-12/(14) jarigen.

### Relatie Stichting en Scholen

Vanuit haar visie op het Persoonlijk Leiderschap en Spiritualiteit hanteert de Stichting in haar sturing het principe van de wederkerigheid. Scholen krijgen nadrukkelijk de ruimte om binnen de gemaakte afspraken over missie, visie en beleid hun eigenheid te ontdekken, te ontwikkelen en inhoud en vorm te geven. De Stichting biedt daarvoor de inhoudelijke kaders zoals vastgelegd in de missie en de visie op onderwijs en verder uitgewerkt in het kwaliteitskader en de onderwijs kwaliteitskalender. De Stichting draagt de eindverantwoordelijkheid voor de strategische profilering van de scholen en de Stichting, de onderwijskwaliteit, het werkgeverschap en de financiële en facilitaire bedrijfsvoering.

## 3. Schoolontwikkeling en onderwijskwaliteit

De kaders voor de schoolontwikkeling en onderwijskwaliteit zijn vastgelegd in de notitie *Schoolontwikkeling en Onderwijskwaliteit* (april 2018)

### Aandachtsgebieden

De aandachtsgebieden voor de schoolontwikkeling en onderwijskwaliteit zijn :

1. De vitalisering van katholiek onderwijs
2. De profilering van de BMS scholen
3. De onderwijskwaliteit
4. Binden en boeien van de medewerkers

## 5. Bedrijfsvoering en digitalisering

De doelen en resultaten binnen de verschillende aandachtsgebieden zijn opgenomen in het kwaliteitskader. De specifieke ontwikkelpunten zijn hieronder opgenomen in het overzicht van de BMS ontwikkeling.

### Onderwijskwaliteit

De aandachtspunten voor het onderdeel onderwijskwaliteit zijn daarin geordend op basis van het landelijk toezichtskader:

- Onderwijsaanbod van de school
- Het zicht van de school op de individuele ontwikkeling van de kinderen
- Het didactisch handelen door de leerkrachten
- De extra ondersteuning van leerlingen
- De samenwerking door de school met derden
- De toetsing en afsluiting
- De veiligheid op de school
- Het pedagogisch klimaat
- De resultaten van de school
- De sociale en maatschappelijke competenties
- Het vervolgsucces van de leerlingen

### Het BMS systeem van kwaliteitszorg

Het BMS systeem van kwaliteitszorg omvat

- Het beheer door de centrale staf van het informatie dashboard van de 32 scholen.
- De PDCA gesprekken tussen de directies Bedrijfsvoering en Onderwijs en de schooldirecteuren.
- De BMS onderwijsaudits op de scholen.
- De reflectiegesprekken tussen de schooldirecteuren en het CVB.

## 4. Ontwikkelpunten BMS en Scholen 2019-2023

Vanuit het Meerjarenplan 2019-2023 en de interne en externe ontwikkelingen worden voor 2020 in ieder geval de volgende ontwikkelingen uitgezet.

Aansluitend op de missie en visie van de BMS, de daarvan afgeleide kwaliteitskaders en kwaliteitskalender en de hierboven geformuleerde aandachtspunten voor de planperiode 2019-2023 zijn er voor de BMS de volgende ontwikkelpunten te duiden. Bij de ordening van de punten wordt het BMS beleidskader gehanteerd dat is vastgelegd in het Lemniscaatmodel. Voor alle onderstaande punten geldt dat het bestuur de RvT, GMR en het directieberaad in de vier maandrapportages zal informeren over de voortgang hiervan.

### Vitalisering katholiek onderwijs

#### *Persoonlijk Leiderschap en Spiritualiteit*

Als sleutel in het vitaliseren van het katholiek onderwijs ziet de BMS het bijdragen aan de ontwikkeling van het Persoonlijk Leiderschap van al haar medewerkers gekoppeld aan het thema 'spiritualiteit'. In de achterliggende periode is hiermee een begin gemaakt middels:

- Het voeren van gesprekken over persoonlijk leiderschap en spiritualiteit met directeuren, CPO en een grote groep leerkrachten onder begeleiding van dr. Van der Zee (Verus).

In 2020 zal het bestuur dit proces verder ontwikkelen middels:

- Er zal een pilotgroep worden gevormd van belangstellende directeuren o.l.v. de bestuurder die zich verder gaan verdiepen in hun eigen persoonlijke ontwikkeling in relatie tot het begrip spiritualiteit. De ervaringen van de pilotgroep zal mede als input gebruikt worden voor de vernieuwde MD programma voor directeuren. Een meerdaagse retraite in het Dominicanenklooster in Huissen, ondersteund door Verus, kan onderdeel hiervan uitmaken.
- Alle directeuren zullen in het kader van de professionele context worden betrokken bij het vertalen van persoonlijk leiderschap en spiritualiteit naar het leidinggeven aan een effectieve en efficiënte schoolorganisatie. De vertaalslag zal onderdeel uitmaken van het MD programma voor directeuren.  
Doelstelling: In juli 2020 ligt een (individueel) scholingsplan directeuren gereed als onderdeel van het MD programma voor directeuren met het accent op (onderwijskundig) leidinggeven aan de school.
- Er zal een vervolg worden geformuleerd voor de leerkrachten op de retraite over het persoonlijk Leiderschap en spiritualiteit. In de afgelopen periode hebben ruim 100 medewerkers deelgenomen aan de retraite. In januari 2020 neemt de laatste groep deel aan de retraite en vervolgens zal het retraite programma geëvalueerd worden. Op basis van de uitkomsten van de evaluatie wordt het programma (aangepast) gecontinueerd.  
Doelstelling: In maart 2020 ligt een plan leiderschap en spiritualiteit voor leerkrachten gereed op basis van de evaluatie van het huidige aanbod.

### **Bonum Commune**

De ontwikkelingen zowel in de onderlinge verhoudingen in de samenleving in het algemeen als in de BMS in het bijzonder vragen om een vitalisatie van de BMS grondwaarde van Bonum Commune.

In de achterliggende periode zijn de onderlinge verhoudingen in de samenleving meer onder druk komen te staan en heeft ook de BMS te maken gekregen met een toenemende juridificering door ouders van onvrede over de voortgang op de school. Het past bij de maatschappelijke opdracht van de BMS aandacht te besteden aan de Bonum Commune.

In 2020 zal het bestuur vanuit de grondwaarde Bonum Commune aandacht besteden op de scholen aan:

- Er zal verder uitvoering worden gegeven aan het Bonum Commune Veraf project Makonjemare Primary School in Kenia. In 2019 heeft de BMS door diverse sponsor activiteiten op scholen van de BMS financieel mede mogelijk gemaakt dat er een school in Kenia gebouwd kon worden. In 2020 wordt verder onderzocht of dit project verder uitgebouwd kan worden. Tevens wordt er een nadere uitwerking geformuleerd van de samenwerking met Solidair Friesland over een Bonum Commune Dichtbij Project.
- een vitalisering van de ouderbetrokkenheid op de scholen die bijdraagt aan een optimalisatie van de verhoudingen tussen school en ouders.

### **De profilering van de scholen**

#### *IKC vorming*

In de achterliggende periode is de BMS gestart met een intensief proces van IKC vorming.

In de komende planperiode zal verder worden gewerkt aan de mogelijke en wenselijke samenhang tussen kinderopvang en primair onderwijs. Hierbij gaat het om de verdere inhoudelijke verdieping in het aanbod van de BMS voor kinderen van 0-6 jaar.

Dit vraagt van de BMS en de scholen o.a:

- 1) het aangaan van strategische allianties met partners in de kinderopvang



- 2) het vormgeven van een longitudinale aanpak van de primaire ontwikkeling van kinderen van 0(2) tot 12(14) jaar
- 3) het realiseren van een effectieve en efficiënte organisatie van de IKC's.

Het proces van IKC vorming zal verder worden geoptimaliseerd, met dien verstande dat er onderzoek wordt verricht over een BMS eigen IKC en uiterlijk april 2020 vindt besluitvorming plaats. Bij een positieve besluitvorming tot IKC vorming zal begonnen worden met een pilot in schooljaar 2020-2021. In de businesscase zal eventuele inzet van eigen BMS-middelen ten aanzien van huisvesting worden meegenomen.

## **De onderwijskwaliteit**

### *Optimalisatie kwaliteitszorg*

Met de formulering van het kwaliteitskader en de kwaliteitskalender voor de BMS ligt er het kader voor de scholen om te komen tot hun eigen kwaliteitskader en kwaliteitsagenda.

Deze vormen de basis voor de verdere ontwikkeling op de scholen van passend onderwijs: het borgen van de onderwijskwaliteit binnen de opvang van de diversiteit aan leerlingen.

In de achterliggende planperiode is met de invoering van de taak van Coördinator Passend Onderwijs (CPO) een beleidsondersteunende en coördinerende taak binnen de school belegd met betrekking tot de verdere realisatie van passend onderwijs.

Naast de hiërarchische aansturing van de CPO door de schooldirectie, vindt de functionele aansturing en scholing van de CPO plaats vanuit het bestuur.

Per school is in beeld hoe het proces van kwaliteitsontwikkeling zich voltrekt door middel van een kwaliteitskaart.

Er zal een vervolg worden geformuleerd voor de CPO op de sedert in 2018 gevoerde gesprekken met externe ondersteuners ten aanzien van de eigen ontwikkeling van het persoonlijk leiderschap. Het vervolg zal zich ook toespitsen richting kennis en vaardigheden van de CPO en de samenwerking tussen de CPO en de directeur in het kader van directievoering op een school.

### *Curriculum ontwikkeling scholen*

Het hart van het inhoudelijk curriculum van de school wordt gevormd door de 58 kerndoelen zoals deze zijn uitgewerkt voor de verschillende vakgebieden:

- Nederlands
- Engels
- Fries
- Rekenen/wiskunde
- Oriëntatie op de wereld en jezelf
- Kunstzinnige oriëntatie
- Bewegingsonderwijs

Het bestuur zal zich in 2020 een beeld vormen of het huidige onderwijsaanbod, op basis van de kerndoelen, dekkend is.

In de komende planperiode investeert de BMS daarbij meer gericht in de ontwikkeling van de 21e eeuwse vaardigheden. Het betreft de ontwikkeling bij de leerlingen van:

- de informatievaardigheden
- de mediawijsheid
- computational thinking
- kritisch denken
- probleemoplossing
- digitale basisvaardigheden

- samenwerken
- sociaal/culturele vaardigheden
- communiceren
- zelfregulatie
- creatief denken

In maart 2020 start de opleiding C21V. De scholen stellen medewerkers in de gelegenheid om de opleiding te volgen teneinde de kennis en vaardigheden op dit thema op schoolniveau te vergroten.

### **Binden en boeien van medewerkers**

#### *De professionele context*

In het proces van de verdere professionalisering van de medewerkers is naast het ondersteunen van het individuele proces van Persoonlijk Leiderschap en Spiritualiteit het borgen van een duidelijke rol van de leerkrachten in het proces van de schoolvorming en onderwijsontwikkeling van belang.

Daartoe zal op alle scholen verder worden gewerkt aan het inhoud geven van de professionele context op de scholen. Hiertoe is een werkmodel voor de scholen opgesteld.

Daarbij gaat het om een duidelijke en gedragen:

- Missie en visie van de school
- Structuur van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden
- Inrichting van de professionele dialoog
- Instrumenten voor implementatie beleid

#### *HR beleidsstukken*

Vanuit HRM beleid wordt vorm en inhoud gegeven aan de professionele context door gebruik te maken van onderstaande HR instrumenten

1. Zij-instromers voor de functie van leerkracht
2. Het begeleiden van startende leerkrachten;
3. Het stagebeleid, waaronder de betaalde LIO;
4. De jaarlijkse gesprekkencyclus;
5. De inrichting van de functie en taakdifferentiatie;
6. Het verder ontwikkelen van de BMS Academie;
7. Het jaarlijks opstellen van het werkverdelingsplan;
8. Het taakbeleid op de school;
9. Het verzuim.

#### *Continuïteit medewerkers*

Het landelijk vraagstuk van het lerarentekort is ook het vraagstuk van de BMS en daarmee van de continuïteit van de onderwijsactiviteiten.

In de afgelopen periode heeft de BMS haar positie op de arbeidsmarkt van leerkrachten proberen te versterken met o.a.:

- in algemene zin het versterken van het imago van de BMS als een inspirerende en zorgzame werkgever
- het onderbrengen van vervangende leerkrachten in het Support Team in vaste dienstverbanden en onder een direct leidinggevende van het team
- het begeleiden van startende leerkrachten

- de verdere ontwikkeling van de scholing van directie en leerkrachten middels o.a. de verdere uitbouw van de BMS Academie en een ruimhartige facilitering van scholing.

In de komende periode zal deze inzet verder worden aangevuld middels o.a.:

- het continueren van de begeleiding en ruimhartige facilitering van zij-instromers
- het verder versterken van het imago als inspirerende en zorgzame werkgever ook bij studenten in het HBO;
- De kweekvijver voor directie/CPO krijgt haar vervolg en zal een plek krijgen in de “BMS opleidingshuis” (werktitel). In de BMS opleidingshuis worden de verschillende kweekvijvers (directeuren en CPO) op elkaar afgestemd en wordt ruimte gecreëerd voor verticale en horizontale ontwikkeling. Tevens wordt in de BMS opleidingshuis ruimte voor ontwikkeling gecreëerd voor alle medewerkers van de BMS. Horizontale ontwikkeling voor o.a. taal, rekenen, ICT coördinatoren, etc. en verticale ontwikkeling zoals CPO en directeuren.
- Alle directeuren zullen in het kader van de professionele context worden betrokken bij het vertalen van persoonlijk leiderschap en spiritualiteit naar het leidinggeven aan een effectieve en efficiënte schoolorganisatie. De vertaalslag zal onderdeel uitmaken van het MD programma voor directeuren.  
Doelstelling: In juli 2020 ligt een (individueel) scholingsplan directeuren gereed als onderdeel van het MD programma voor directeuren met het accent op (onderwijskundig) leidinggeven aan de school.
- Er zal aandacht zijn voor good practices in de kringen op de scholen. Het delen van good practises is van belang om meer van en met elkaar te leren. Er is veel expertise aanwezig binnen de stichting waar meer gebruik van gemaakt kan worden. De centraal gestuurde CPO bijeenkomsten zijn succesvol en worden als waardevol ervaren. Neveneffect hiervan is dat CPO elkaar uit eigen beweging meer ontmoeten en werken aan kwaliteitsverbetering.

## **Bedrijfsvoering en ICT**

### *Bedrijfsvoering*

In de komende planperiode zal de BMS verder investeren in het integreren van de financiële en facilitaire bedrijfsvoering van de scholen met de hierboven genoemde aandachtspunten. Belangrijke invalshoeken is daarbij de professionele context van de school

### *Digitalisering*

In de komende planperiode zal verder worden gewerkt aan de optimalisatie van zowel:

- Het centrale ICT-beheer zal worden herijkt. Op dit moment wordt op bestuursniveau een bovenschools ICT coördinator geworven met als taak om de ICT ontwikkeling op de scholen te begeleiden.
- Er zal een impuls worden gegeven aan de digitalisering in het primair proces van de scholen. In 2019 is gestart met de Onderwijskundig ICT coördinatoren opleiding met als doel om elke school te voorzien van (extra) onderwijskundig ICT kennis. Bij voldoende deelnemers wordt de Onderwijskundige ICT coördinatoren opleiding in 2020 gecontinueerd. Bovenschools is uiterlijk in februari 2020 een ICT coördinator aangesteld ter ondersteuning van de ICT ontwikkelingen op scholen. de digitalisering in het primair proces

Het bestuur zal met externe ondersteuning een nieuwe impuls geven aan de digitalisering op de scholen.

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

### Risicokaart BMS

De BMS handelt conform de richtlijnen van Good Governance. Onderdeel hiervan is het jaarlijks vast te stellen risicomanagement.

In 2014 heeft de Raad van Toezicht de belangrijkste risico's geformuleerd voor de continuïteit van de Stichting:

1. De BMS is onvoldoende in staat haar katholieke identiteit inhoud en vorm te geven waardoor de legitimatie van katholiek onderwijs in Friesland in gevaar komt.
2. De kwaliteit van het onderwijs wordt als onvoldoende gekwalificeerd waardoor het bereiken van de doelstellingen van de BMS in gevaar komt.
3. De afzonderlijke scholen zijn onvoldoende ontwikkelgericht voor een duurzame aantrekkingskracht op ouders en kinderen.
4. Er is sprake van onvoldoende kostenflexibiliteit waardoor de BMS binnen de huidige structuur niet adequaat kan inspelen op de wijzigingen in leerlingaantallen en/of bekostiging.
5. De liquiditeit is onvoldoende om aan de korte termijn verplichtingen te voldoen.

In 2020 zal de RvT het toezichtkader en de belangrijkste risico's op continuïteit evalueren.

#### Middelen

De borging van de doelstellingen uit het toezichtkader m.b.t. de middelen vraagt om een verdere professionaliseringsslag in de financiële en facilitaire bedrijfsvoering.

Het exploitatieresultaat van de BMS en daarvan afgeleid van de scholen is jaarlijks groter of gelijk aan 0. De waarde van de liquiditeitsratio bevindt zich boven de 1,2.

De solvabiliteitswaarde is hoger of gelijk aan 30%.

Er is voldoende liquide middelen beschikbaar om te investeren in OLP en ICT, waardoor er voldoende impuls gegeven kan worden aan de kwaliteit van onderwijs. Daarnaast is er voldoende liquiditeit om het benodigde onderhoud uit te voeren en daarmee de gebouwen in stand te houden.

#### Medewerkers

Met betrekking tot de personeelsformatie zet de BMS in op een zodanige personeelsformatie dat het natuurlijk verloop en de flexibele schil van zodanige omvang zijn dat bij de terugloop van het aantal leerlingen gedwongen ontslagen van personeel in vaste dienst kan worden voorkomen.

Gestreefd wordt om het gemiddelde ziekteverzuim minder te laten zijn dan 6%.

Het binden en boeien van onze medewerkers vraagt om

- Een visie op de inrichting van de flexibele schil
- het opstellen van een op de BMS toegesneden competentieprofiel van leerkrachten
- de toeleiding vanuit de opleiding van nieuwe medewerkers
- het organiseren van verbindende activiteiten vanuit de BMS met de medewerkers
- het verder ontwikkelen van de BMS Academie

Door het vormen van een invallerspool (supportteam) hebben we richting gegeven aan de wet werk en zekerheid.

#### Onderwijs

De versterking van het onderwijs hangt mede samen met

- een krachtige infrastructuur van P&C en begeleiding m.b.t. de onderwijskwaliteit

- een effectieve en efficiënte zorgstructuur Passend Onderwijs
- de verdere digitalisering van het onderwijs
- waar mogelijk en wenselijk de standaardisatie binnen de BMS van leerlijnen
- de versterking van de interne begeleiding door taakaanpassing in Coördinator Passend Onderwijs (CPO)

### **B3. Rapportage toezichhoudend orgaan**

Voor een toelichting op het toezichhoudend orgaan wordt verwezen naar de hoofdtekst op pagina 14.

## Bijlage 4: Jaarrekening 2019

Bisschop Möller Stichting

Financieel jaarverslag 2019

# Inhoudsopgave

<b>Toelichting op onderdelen van het jaarverslag</b>	<b>Pagina</b>
Bestuursverslag	1
Financiële kengetallen	56
<b>Jaarrekening</b>	
Balans per 31 december 2019	57
Staat van baten en lasten over 2019	59
Kasstroomoverzicht	60
Toelichting behorende tot de jaarrekening:	61
Grondslagen	61
Toelichting op de balans per 31 december 2019	64
Niet uit de balans blijvende verplichtingen	67
Gebeurtenissen na balansdatum	67
Model G, Overzicht doelsubsidies OCW	68
Toelichting op de staat van baten en lasten over 2019	69
Overzicht verbonden partijen	72
Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector	73
Bestemming van het resultaat	75
Gegevens over de rechtspersoon	76
<b>Overige gegevens</b>	
Controleverklaring	77



## Financiële kengetallen

Aan de hand van de jaarrekening kunnen een aantal kengetallen en ratio's worden berekend die verder inzicht kunnen geven in de gevolgen van het gevoerde beleid over het boekjaar en waardoor het beeld uit de jaarrekening kan worden verduidelijkt.

<u>Kengetallen</u>	<u>2019</u>	<u>2018</u>
<u>Rentabiliteit</u> <i>Exploitatieresultaat in een percentage van de totale baten.</i> De rentabiliteit geeft aan in hoeverre de inkomsten en uitgaven van een instelling elkaar in evenwicht houden.	2%	3%
<u>Current ratio</u> <i>Verhouding vlottende activa en kortlopend vreemd vermogen.</i> Deze verhouding geeft aan in hoeverre de organisatie in staat is aan haar korte termijnverplichtingen te voldoen. Een waarde tussen de 1,5 en 2 is goed. Ligt de waarde boven de 1,5 dan is de organisatie in staat aan haar korte termijnverplichtingen te voldoen.	2,98	3,11
<u>Solvabiliteit 1</u> <i>Eigen vermogen in percentage van het totale vermogen</i>	64,2%	65,3%
<u>Solvabiliteit 2</u> <i>Eigen vermogen plus voorzieningen / totale passiva</i> De solvabiliteit geeft aan in hoeverre de organisatie in staat is aan haar lange termijnverplichtingen te voldoen. 25% a 50% wordt als goed aangemerkt. Is de waarde hoger dan 25% (solvabiliteit 1) dan is de organisatie in staat om aan haar lange termijn verplichtingen te voldoen. Bij solvabiliteit 2 wordt door het ministerie van OCW een signaleringswaarde gehanteerd van 30%.	78,8%	79,2%
<u>Weerstandsvermogen</u> <i>(Eigen vermogen minus Materiele vaste activa) / Totale baten</i> Het weerstandsvermogen geeft de vrije vermogensbuffer aan voor het opvangen van calamiteiten. Een percentage tussen de 5 en 20 procent wordt gezien als voldoende buffer.	14,4%	15,6%
Aantal leerlingen per teldatum 1-10 (T)	6.200	6.244
Gemiddeld aantal FTE (exclusief vervanging)	383,99	375,35
<u>Personeelskosten per FTE</u>	83.672	78.512

## A.1.1 Balans per 31 december 2019

(na verwerking resultaatbestemming)

<b>1.</b>	<b>Activa</b>	31 december 2019	31 december 2018
1.2	Materiële vaste activa	7.672.760	6.873.878
	<b>Totaal vaste activa</b>	<u>7.672.760</u>	<u>6.873.878</u>
1.5	Vorderingen	2.919.068	2.716.323
1.7	Liquide middelen	10.382.187	9.853.527
	<b>Totaal vlottende activa</b>	<u>13.301.254</u>	<u>12.569.850</u>
	<b>Totaal activa</b>	<u><u>20.974.014</u></u>	<u><u>19.443.728</u></u>

<b>2.</b>	<b>Passiva</b>	31 december 2019	31 december 2018
2.1	Eigen vermogen	13.464.093	12.691.767
2.2	Voorzieningen	3.053.314	2.704.554
2.4	Kortlopende schulden	4.456.607	4.047.407
	<b>Totaal passiva</b>	<b><u>20.974.014</u></b>	<b><u>19.443.728</u></b>

## A.1.2 Staat van baten en lasten over 2019

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
<b>3. Baten</b>			
3.1 Rijksbijdrage OCW	38.954.835	37.074.023	36.276.784
3.2 Overige overheidsbijdragen	431.403	325.563	344.465
3.5 Overige baten	949.172	597.885	713.195
<b>Totaal baten</b>	40.335.410	37.997.471	37.334.444
<b>4. Lasten</b>			
4.1 Personeelslasten	32.129.085	31.001.760	29.469.271
4.2 Afschrijvingen	872.711	857.562	825.306
4.3 Huisvestingslasten	2.946.669	2.834.729	2.887.151
4.4 Overige lasten	3.614.940	3.303.420	3.156.015
<b>Totaal lasten</b>	39.563.404	37.997.471	36.337.743
<b>Saldo baten en lasten</b>	772.006	0-	996.701
5 Financiële baten en lasten	319	-	510
<b>Netto resultaat</b>	<b>772.325</b>	<b>0-</b>	<b>997.211</b>

### A.1.3 Kasstroomoverzicht

	2019	2018
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>		
Resultaat voor financiële baten en lasten	772.006	996.701
<i>Aanpassingen voor:</i>		
- Afschrijvingen	832.982	780.855
- Mutaties voorzieningen	348.760	369.297
<i>Veranderingen in vlottende middelen:</i>		
- Vorderingen	202.744-	739.995-
- Kortlopende schulden	409.200	326.197
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	<u>2.160.205</u>	<u>1.733.055</u>
Ontvangen interest	<u>319</u>	<u>510</u>
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	2.160.524	1.733.564
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>		
(Des)investeringen materiële vaste activa	1.631.864-	1.279.282-
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	<u>1.631.864-</u>	<u>-</u>
	1.631.864-	1.279.282-
<b>Mutatie liquide middelen</b>	528.660	454.282
Beginstand liquide middelen	9.853.527	9.399.244
Mutatie liquide middelen	<u>528.660</u>	<u>454.282</u>
<b>Eindstand liquide middelen</b>	<u><u>10.382.187</u></u>	<u><u>9.853.527</u></u>

## **Toelichting behorende tot de jaarrekening:**

### **Grondslagen**

De activiteiten van Bisschop Möller Stichting bestaan uit het geven van primair onderwijs.

#### **Algemeen**

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

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

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

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

#### **Grondslagen voor waardering van activa en passiva**

##### Materiële vaste activa

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

Op grond wordt niet afgeschreven.

De activeringsgrens is: € 500,-

Het systeem van afschrijvingen is als volgt:

Gebouwen, bestaande uit:

-Gebouwen 3% en 5% van de aanschafwaarde

Inventaris en apparatuur, bestaande uit:

-Inventaris 5% en 10% van de aanschafwaarde

-ICT 10% en 20% van de aanschafwaarde

-Technische inventaris 5% van de aanschafwaarde

Overige vaste bedrijfsmiddelen, bestaande uit:

-Onderwijsleerpakket 11% van de aanschafwaarde

##### Vorderingen

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

### Liquide middelen

De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld, ter vrije beschikking van het bestuur. De liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

### Algemene reserve

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

### Bestemmingsreserves

De bestemmingsreserve privaot is gevormd uit resultaten uit voorgaande jaren vanuit de private geldstromen en middels het private resultaat over het onderhavige boekjaar.

### Bestemmingsreserve publiek

De publieke personele bestemmingsreserve is in de jaarrekening 2019 gevormd ter realisatie van incidentele salarisuiterkeringen (conform CAO-akkoord) in februari 2020

### Voorzieningen

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

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

De voorziening duurzame inzetbaarheid wordt gevormd op basis van de ingediende verlofplanning van een personeelslid. Op basis van deze planning wordt het verlofsaldo bepaald. Dit saldo wordt contant gemaakt tegen het geldende discontopercentage. Tot op heden worden er nog maar zeer beperkt verlofplanningen gemaakt op basis van de regeling duurzame inzetbaarheid. De voorziening wordt pas opgenomen als de verplichting betrouwbaar is te schatten.

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

De overige voorziening personeel betreft een voorziening voor toekomstige WGA uitkeringen voor op balansdatum lopende uitkeringsbeslissingen i.v.m. het eigen risico dragerschap voor de WGA gedifferentieerde premie, dit risicodragerschap is niet herverzekerd. De voorziening is geschat op basis van het te betalen bedrag aan uitkering gedurende de periode waarop een recht op uitkering bestaat, rekening houdend met een blijfkans i.v.m. onder andere de pensioengerechtigde leeftijd of kans op herstel.

### Kortlopende schulden

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

### Pensioenen

Er is één pensioenregeling. Dit betreft een Nederlandse regeling en wordt gefinancierd door afdrachten aan pensioenuitvoerder, te weten het bedrijfstakpensioenfonds ABP. Per ultimo boekjaar heeft dit pensioenfonds een dekkinggraad van 95,8% (Beleidsdekkinggraad). De pensioenverplichting wordt gewaardeerd volgens de "verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering". In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord. De stichting heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij ABP, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. De stichting heeft daarom de pensioenregeling verwerkt als een "verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering" en heeft alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

### **Grondslagen voor resultaatbepaling**

#### Baten

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

#### Lasten

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



## A.1.4 Toelichting op de balans per 31 december 2019

### 1. Activa

#### 1.2 Materiële vaste activa

	Aanschaf- waarde per 31 december 2018	Afschrijvingen tot en met 31 december 2018	Boekwaarde per 31 december 2018	Mutaties 2019				Aanschaf- waarde per 31 december 2019	Afschrijvingen tot en met 31 december 2019	Boekwaarde per 31 december 2019
				Investeringen	Desinves- teringen	Afschrijvingen	Afschrijvingen desinvesteringen			
1.2.1 Gebouwen en terreinen	3.014.672	945.814-	2.068.858	165.000	135.721-	89.455-	135.721	3.043.951	899.549-	2.144.403
1.2.2 Inventaris en apparatuur	8.521.971	4.477.148-	4.044.823	905.360	2.675.903-	591.292-	2.628.434	6.751.428	2.440.006-	4.311.422
1.2.3 Overige vaste bedrijfs- middelen	2.294.170	1.533.974-	760.197	242.743	1.107.103-	152.235-	1.107.103	1.429.811	579.106-	850.705
1.2.4 MVA in uitvoering en vooruitbetaling en	-	-	-	366.230	-	-	-	366.230	-	366.230
<b>Materiële vaste activa</b>	<b>13.830.814</b>	<b>6.956.936-</b>	<b>6.873.878</b>	<b>1.679.333</b>	<b>3.918.727-</b>	<b>832.982-</b>	<b>3.871.258</b>	<b>11.591.420</b>	<b>3.918.660-</b>	<b>7.672.760</b>

Onder inventaris en apparatuur vallen de posten Meubilair, Technisch inventaris en ICT middelen.

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

## 1.5 Vorderingen

	31 december 2019	31 december 2018
1.5.1	70.539	68.450
1.5.2	1.680.826	1.618.976
De vordering OCW heeft betrekking op de overlopende posten vanuit de personele lumpsum, impulsgebieden en personeels- en arbeidsmarktbeleid.		
1.5.6	707.118	862.317
<i>Overige overlopende activa</i>	<u>460.584</u>	<u>166.580</u>
1.5.8	460.584	166.580
<b>Totaal Vorderingen</b>	<u><u>2.919.067</u></u>	<u><u>2.716.323</u></u>

De vorderingen hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

## 1.7 Liquide middelen

	31 december 2019	31 december 2018
1.7.1	794	950
1.7.2	10.379.173	9.842.101
1.7.4	<u>2.220</u>	<u>10.476</u>
	<u><u>10.382.187</u></u>	<u><u>9.853.527</u></u>

## 2.1 Eigen vermogen

	Boekwaarde per 31 december 2018	Mutaties 2019		Boekwaarde per 31 december 2019
		Bestemming resultaat	Overige mutaties	
2.1.1	9.339.147	386.257-	-	8.952.890
2.1.2	-	1.167.663	-	1.167.663
2.1.3	3.352.620	9.080-	-	3.343.540
	<u>12.691.767</u>	<u>772.326</u>	<u>-</u>	<u>13.464.093</u>

De bestemmingsreserve privaat is gevormd uit resultaten uit voorgaande jaren vanuit de private geldstromen.

Toelichting Bestemmingsreserve publiek:

	Boekwaarde per 31 december 2018	Mutaties 2019		Boekwaarde per 31 december 2019
		Bestemming resultaat	Overige mutaties	
Personele reserve	-	1.167.663	-	1.167.663
	<u>-</u>	<u>1.167.663</u>	<u>-</u>	<u>1.167.663</u>

## 2.2 Voorzieningen

		Mutaties 2019							
		Boekwaarde per 31 december 2018	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Boekwaarde per 31 december 2019	Kortlopende deel < 1 jaar	Langlopende deel > 1 jaar	
2.2.1	Personeel	228.953	47.593	46.796-	-	229.750	-	229.750	
	<i>Jubilea</i>	228.211	47.593	46.054-	-	229.750	-	229.750	
	<i>Overig personeel</i>	742	-	742-	-	-	-	-	
2.2.3	Overige voorzieningen	2.475.600	1.023.150	675.186-	-	2.823.564	1.513.789	1.309.775	
	<i>Onderhoud</i>	2.475.600	1.023.150	675.186-	-	2.823.564	1.513.789	1.309.775	
		2.704.553	1.070.743	721.982-	-	3.053.314	1.513.789	1.539.525	

## 2.4 Kortlopende schulden

		31 december 2019	31 december 2018
2.4.3	Crediteuren	1.288.008	608.001
2.4.7.1	<i>Loonheffing</i>	1.002.740	962.525
2.4.7.3	<i>Premies sociale verzekeringen</i>	65.402	82.311
2.4.7	Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen	1.068.143	1.044.836
2.4.8	Schulden terzake van pensioenen	374.330	300.935
2.4.9	Overige kortlopende schulden	75.950	292.489
2.4.10.5	<i>Overlopende passiva m.b.t. vakantiegeld</i>	874.842	826.051
2.4.10.8	<i>Overlopende passiva algemeen</i>	722.962	922.723
2.4.10.8	<i>Overlopende passiva mbt subsidie Gemeente</i>	49.373	49.373
2.4.10.8	<i>Overlopende passiva mbt subsidie overig</i>	3.000	3.000
2.4.10	Totaal overlopende passiva	1.650.176	1.801.146
<b>Totaal kortlopende schulden</b>		<b>4.456.607</b>	<b>4.047.407</b>

De kortlopende schulden hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

## 2.5 Niet uit de balans blijvende verplichtingen

Er is een contract met Onderwijsbureau Meppel. Dit contract wordt periodiek verlengd.

Voor energie zijn via Energie voor Scholen contracten afgesloten bij Eneco en De Vrije Energie Procucent. Het contract met Eneco loopt tot 01-01-2021 en heeft in 2019 een jaarvolume van € 304.000 Het contract met De Vrije Energie Producent loopt tot 31-12-2020 en heeft in 2019 een jaarvolume van € 224.000

Schoonmaakonderhoud ligt vast in contracten op schoolniveau. De grootste contractanten zijn hier Asito, Nivo Noord en B en C. Samen goed voor een jaarvolume van € 620.000. Per 2020 wordt het schoonmaakonderhoud uitsluitend uitgevoerd door Asito.

Met Konica Minolta is per 31-12-2015 een 5-jarig contract gesloten voor de copiers. De totale kosten bedroegen in 2019 € 140.000.

Met Energie Service Friesland is per 1-1-2015 een 3-jarig contract gesloten voor service en onderhoud verwarmings- en ventilatie-installaties scholen. Deze wordt daarna drie keer voor een periode van 1 jaar verlengd. Het jaarvolume 2019 bedraagt € 35.000.

### WGA - ERD

Raamovereenkomst WGA eigenrisicodragersverzekering is per 01-07-2017 afgesloten voor een periode van 4 jaar, expiratedatum 01-07-2021, Het jaarvolume voor 2019 bedraagt € 184.000.

Ultimo 2019 loopt nog een project m.b.t. de nieuwbouw van IKC Teresa (09KF-N1)

Van de totale aanneemsom van 5.500.000 wordt 4.000.000 vergoed door de gemeente en 1.000.000 door Sinne kinderopvang. De eigen bijdragen van BMS bedraagt circa 500.000, hiervan staat 258.000 op activa in uitvoering. In 2020 wordt nog voor circa 240.000 aan kosten verwacht. Na afronding in 2020 wordt de eigen bijdrage uitgesplitst in publieke en private investeringen.

## Gebeurtenissen na balansdatum

Per 1-1-2020 fuseert de Vereniging voor Algemeen Bijzonder Basisonderwijs de Opbouw met de Bisschop Müller Stichting.

Het coronavirus heeft voor een pandemie gezorgd die ook in Nederland heeft geleid tot een crisis. De crisis heeft over het verslagjaar 2019 geen gevolgen gehad en heeft daarmee geen gevolgen voor de feitelijke situatie op balansdatum. In 2020 hebben overheidsmaatregelen om het virus in te dammen grote gevolgen voor de samenleving. De overheid heeft besloten dat de basisscholen van 16 maart 2020 tot en met 10 mei gesloten zijn en dat de basisscholen thuis- onderwijs moesten organiseren. Op 11 mei 2020 is het basisonderwijs gefaseerd weer open gegaan, waarbij er deels op school en deels thuisonderwijs is gegeven. Vanaf 8 juni 2020 zijn alle scholen weer volledig open gegaan. De (gedeeltelijke) sluiting heeft direct gevolgen voor het lesgeven, wat grotendeels digitaal en op afstand heeft plaats- gevonden. Dit vroeg om extra afstemming met de leerlingen, de leerkrachten en de ouders. De gevolgen van het lesgeven op afstand voor de resultaten van het onderwijs op lange termijn zijn op dit moment niet in te schatten. Ook de consequenties voor werknemers rond de verzwarende van de zorgtaak en eventueel uitval door ziekte zijn moeilijk in te schatten. Met de huidige informatie gaan we er vanuit dat de beschikbaarheid van lesmateriaal en digitale ondersteuning voorlopig voldoende beschikbaar is en blijft. Financieel verwachten we geen materiele gevolgen op de inkomsten en uitgaven van de onderwijsinstelling. Daarmee voorzien we ook geen gevolgen voor de continuïteit van de onderwijsinstelling.

**Model G, Overzicht doelsubsidies OCW**

**G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule**

De prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking:

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Totaalbedrag toewijzing (€)	Ontvangen in 2019	Geheel uitgevoerd en afgerond	Nog niet geheel afgerond
Subsidie lerarenbeurs/studieverlof			34.162	34.162		X
			<u>34.162</u>	<u>34.162</u>		

**G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule**

**G2-A Aflopend per ultimo verslagjaar**

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Bedrag toewijzing (€)	Ontvangen t/m 2018	Lasten t/m 2018	Stand begin 2019	Ontvangen in 2019	Lasten in 2019	Te verrekenen 31-12-19
Aflopend			-	-	-	-	-	-	-

**G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar**

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Bedrag toewijzing (€)	Ontvangen t/m 2018	Lasten t/m 2018	Stand begin 2019	Ontvangen in 2019	Lasten in 2019	Stand ultimo 2019
Doorlopend			-	-	-	-	-	-	-

## Toelichting op de staat van baten en lasten over 2019

### 3 Baten

#### 3.1 Rijksbijdragen OCW

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
3.1.1.1 Rijksbijdragen OCW	35.707.699	33.927.139	33.198.634
3.1.2.1 Geoomerkte subsidies	-	8.750	-
3.1.2.2 Niet geoomerkte subsidies	1.549.594	1.551.134	1.510.606
Totaal rijksbijdragen via OCW	37.257.293	35.487.023	34.709.240
3.1.3.3 Rijksbijdragen via samenwerkingsverband	1.697.542	1.587.000	1.567.544
Totaal rijksbijdragen	38.954.835	37.074.023	36.276.784

#### 3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
3.2.1 Gemeentelijke bijdragen en subsidies	266.626	218.820	243.649
3.2.2 Overige overheidsbijdragen	164.778	106.743	100.816
	431.403	325.563	344.465

#### 3.5 Overige baten

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
3.5.1 Verhuur	260.517	248.349	276.349
3.5.2 Detachering personeel	169.214	144.293	114.095
3.5.5 Ouderbijdragen	56.772	33.580	63.427
3.5.6 Overig	462.669	171.663	259.324
	949.172	597.885	713.195

#### 4.1 Personele lasten

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
4.1.1.1 <i>Bruto lonen en salarissen</i>	19.856.022	19.819.358	19.080.382
4.1.1.2 <i>Sociale lasten</i>	3.387.480	3.381.225	3.441.479
4.1.1.3 <i>Pensioenlasten</i>	3.257.125	3.251.110	2.629.863
4.1.1 Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenen	26.500.627	26.451.693	25.151.724
4.1.2.1 <i>Dotaties personele voorzieningen</i>	46.851	24.000	10.011-
4.1.2.2 <i>Personeel niet in loondienst</i>	4.397.393	2.795.012	3.300.753
4.1.2.3 <i>Overig</i>	932.697	1.212.455	750.233
4.1.2.4 <i>Scholing/opleiding</i>	652.854	608.600	636.140
4.1.2 Overige personele lasten	6.029.794	4.640.067	4.677.115
4.1.3 Af: Uitkeringen	401.336-	90.000-	359.568-
	32.129.085	31.001.760	29.469.271

Realisatie 2019	Realisatie 2018
--------------------	--------------------

Gemiddeld aantal FTE (exclusief vervanging) 384 375

#### 4.2 Afschrijvingen

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
4.2.2.1 Gebouwen	89.455	89.973	88.705
4.2.2.2 Inventaris en apparatuur	591.292	611.805	541.913
4.2.2.4 Onderwijsleerpakket	152.235	155.785	150.236
	832.982	857.562	780.855
Boekresultaat desinvesteringen	39.728		44.451
	872.710	857.562	825.306

#### 4.3 Huisvestingslasten

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
4.3.1 Huur	10.115	15.029	87.583
4.3.2 Verzekeringen	-	300	-
4.3.3 Onderhoud	233.241	138.200	182.694
4.3.4 Water en energie	596.760	611.250	548.984
4.3.5 Schoonmaakkosten	880.907	795.750	801.706
4.3.6 Heffingen	75.736	79.150	88.556
4.3.7 Dotaties overige onderhoudsvoorzieningen	1.023.150	1.083.150	1.081.525
4.3.8 Overige huisvestingslasten	126.759	111.900	96.103
	2.946.669	2.834.729	2.887.151

#### 4.4 Overige lasten

		Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
4.4.1	Administratie- en beheerslasten	1.522.287	1.326.690	1.343.495
4.4.2.1	<i>Inventaris en apparatuur</i>	43.681	53.550	50.756
4.4.2.2	<i>Leermiddelen</i>	920.676	921.300	863.578
4.4.2	Inventaris, apparatuur en leermiddelen	964.357	974.850	914.335
4.4.4	Overig	1.128.296	1.001.880	898.185
		<u>3.614.940</u>	<u>3.303.420</u>	<u>3.156.015</u>
<i>Uitsplitsing</i>				
4.4.1.1	Honorarium onderzoek jaarrekening	19.525		18.445
	Accountantslasten	19.525		18.445

Flynth Audit heeft voor de controle van de jaarrekening een mantelcontract afgesloten met Onderwijsbureau Meppel. Als gevolg hiervan factureert Flynth Audit aan Onderwijsbureau Meppel en niet rechtstreeks aan de afzonderlijke schoolbesturen, welke bij Onderwijsbureau Meppel zijn aangesloten. Onderwijsbureau Meppel brengt voor haar totale dienstverlening aan de afzonderlijke schoolbesturen een all-in vergoeding in rekening. Hierin zijn de kosten voor de controle van de jaarrekening opgenomen. Het bedrag dat in de jaarrekening is toegelicht aangaande de controle van de jaarrekening is gebaseerd op een interne calculatie van het totale budget van Flynth Audit, welke gebaseerd is op de omvang van het schoolbestuur ten opzichte van het totaal.

#### 5 Financiële baten en lasten

		Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
5.1	Rentebaten	319	-	510
		<u>319</u>	<u>-</u>	<u>510</u>



## A.1.7

## Overzicht verbonden partijen

### *Overige verbonden partijen (minderheidsbelang en geen beslissende zeggenschap)*

<u>Naam</u>	<u>Juridische vorm</u>	<u>Statutaire zetel</u>	<u>Code activiteit</u>
Stichting Samenwerkingsverband Passend Onderwijs PO Friesland	Stichting	Gemeente	4

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

## A.1.8

## Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

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

Op grond van de WNT regelgeving is de klasseindeling D van toepassing. Bij deze klasseindeling geldt voor 2019 een bezoldigingsmaximum van € 152.000. Dit geldt naar rato van de duur en/of omvang van het dienstverband. Voor topfunctionarissen zonder dienstbetrekking geldt met ingang van 1 januari 2016 voor de eerste 12 kalendermaanden een afwijkende normering, zowel voor de duur van de opdracht als voor het uurtarief.

Deze klasseindeling is gebaseerd op de uitkomsten van de complexiteitsvragen die als volgt zijn vastgesteld:

Gemiddelde totale baten	6
Gemiddeld aantal leerlingen	3
Gewogen aantal onderwijssoorten	1
Totaal aantal complexiteitspunten	<u>10</u>

### 1. BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN

#### 1a. Leidinggevende topfunctionarissen mét 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 (bedragen in €)

Gegevens 2019	D. Liefink	C.P. Messak																
<b>Functiegegevens</b>	Voorzitter CvB	Voorzitter CvB																
Aanvang en einde functievervulling 2019	1/1-30/11	26/8-31/12																
Omvang dienstverband in FTE	1	1																
Dienstbetrekking?	Ja	Ja																
<b>Bezoldiging</b>																		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	104.683	32.548																
Beloningen betaalbaar op termijn	17.898	6.211																
<i>Subtotaal</i>	<i>122.580</i>	<i>38.759</i>																
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	<b>139.090</b>	<b>53.304</b>																
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag																		
<b>Bezoldiging</b>	<b>122.580</b>	<b>38.759</b>																
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan																		
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling																		
<b>Gegevens 2018</b>																		
Aanvang en einde functievervulling 2018	1/1-31/12																	
Omvang dienstverband 2018 in FTE	1																	
Dienstbetrekking?	Ja																	
<b>Bezoldiging</b>																		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	108.342																	
Beloningen betaalbaar op termijn	17.796																	
<i>Subtotaal</i>	<i>126.138</i>																	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	146.000																	
<b>Totaal bezoldiging 2018</b>	<b>126.138</b>																	



## **Bestemming van het resultaat**

Het voorstel voor de resultaatbestemming is als volgt:

- € 386.257- wordt onttrokken aan de algemene reserve
- € 1.167.663 wordt toegevoegd aan de bestemmingsreserve personeel
- € 9.080- wordt onttrokken aan de bestemmingsreserve privaat

### **Ondertekening door bestuurders en toezichhouders**

Bovenschools management/College van bestuur:

Bestuur:  
- P. Messak

- T.J. Joosten

- A.H. Burkels

- U. Hoogland

- L. Weisfelt

## Gegevens over de rechtspersoon

### Algemene gegevens

Bestuursnummer	41000
Naam instelling	Bisschop Möller Stichting
KvK-nummer	41005529
Statutaire zetel	Gemeente Sudwest Fryslan
Adres	Archipelweg 135
Postadres	
Postcode	8921 VX
Plaats	Leeuwarden
Telefoon	058-8700078
E-mailadres	<a href="mailto:info@bms-onderwijs.nl">info@bms-onderwijs.nl</a>
Website	<a href="http://www.bms-onderwijs.nl">www.bms-onderwijs.nl</a>
Contactpersoon	W. Welter
Telefoon	058-8700078
E-mailadres	<a href="mailto:w.welter@bms-onderwijs.nl">w.welter@bms-onderwijs.nl</a>

BRIN-nummers	03SM	r.k. basisschool St. Radbodus
	03VL	St. Radboudschool
	05AI	St. Ludgerusschool
	05BJ	r.k. St. Michaelschool
	05BS	St. Bonifaciuschool
	05EY	r.k. Daltonschool St. Martinus
	05JH	r.k. Jenaplan basisschool St. Lukas
	05KA	St. Franciscusschool
	06PG	It Klimmerbled
	06QB	St. Ludgerus
	06QK	St. Jozefschool
	06RQ	katholieke basisschool de Kabas
	06SC	Kardinaal de Jongschool
	07OT	r.k.b.s. St. Mattheus
	07PR	r.k. basisschool St. Jozef
	07PV	r.k. basisschool Jenaplan St. Bonifatius
	07QV	r.k./p.c. basisschool De Toekomst
	07VT	basisschool de Wiekslag
	07VU	Thomas van Aquino
	07VZ	Mgr. J. Scholtensschool
	09AP	St. Bonifatius
	09KF	r.k. basisschool De Sprong
	09ND	basisschool St. Gregorius
	10FJ	St. Paulus
	10HR	basisschool St. Jozef
	10YD	basisschool Bonifatius
	11KJ	St. Thomasschool
	12FL	Teake Jan Roordaschool
	16UZ	basisschool St. Maarten
	23EE	De Plotter
	31AG	IKC Franciscus

## **Overige gegevens**

### **Controleverklaring**



