



Jaar verslag 2021



Bisschop Möller Stichting
Bestuursnummer 41000

Inhoudsopgave

Inleiding	4
1 Missie, visie en identiteit	6
1.1 Missie	6
1.2 Visie	6
1.3 Identiteit	7
2 Organisatie	8
2.1 De BMS	8
2.2 Organisatie	8
2.3 Governance	9
2.4 Raad van Toezicht	9
2.5 College van Bestuur	9
2.6 Medezeggenschap	9
2.7 Scholen binnen de BMS	10
2.8 Klachtenrecht & vertrouwenspersoon	11
2.9 Zaken met een politieke of maatschappelijke impact	11
2.10 Samenwerkingsverbanden en verbonden partijen	11
3 Doelen en resultaten 2021	13
4 Verslag toezichthouder	17
5 Verslag GMR	23
6 Onderwijs	27
6.1 Strategische beleidsuitwerking	27
6.2 Inspectie	27
6.3 Prestatiebox	27
6.4 Passend onderwijs	27
6.5 Onderwijs en kwaliteit	28
6.6 Audits	28
6.7 CPO ontwikkeling	29
6.8 Opbrengstmatrix	29
6.9 Borging brede vorming en IKC-vorming	29
6.10 Achterstandsgelden	30
6.11 NPO-gelden	30
7 Medewerkers	32
8 Materiële zaken en huissvesting	38

9	Informatiemanagement ICT & IBP	40
9.1	Organisatie en operatie	40
9.2	Onderwijs en innovatie	40
9.3	Informatie en veiligheid	41
9.4	Andere resultaten	41
9.5	Toekomst	42
10	Marketing & Communicatie	43
10.1	Activiteiten	43
11	Financiën	45
11.1	Algemeen	45
11.2	Vermogenspositie	47
11.3	Treasurybeleid	48
11.4	Analyse van het resultaat	50
12	Continuïteitsparagraaf	57
	Bijlagen	
1.	Prestatiebox /Budget professionalisering	74
2.	Werkdrukgeden	77
3.	Corona	78
4.	Leerlingenaantallen per school	79
5.	Specificatie risico's	80
	Jaarrekening	83

Inleiding

Ook 2021 werd gedomineerd door het Coronavirus. Het hele jaar werd op alle niveaus een beroep gedaan op onze loyaliteit, flexibiliteit en creativiteit. Met veel bewondering hebben we geconstateerd dat onze medewerkers onder moeilijke omstandigheden een bijzondere prestatie hebben geleverd. Dat was niet eenvoudig! Het toepassen van de Coronaregels, quarantaineregels, positieve besmettingen, testen, vaccinatiebeleid waar niet iedereen achter wilde staan, hybride onderwijs en toenemende spanning bij ouders en de samenleving, was en is nog steeds de arena waar onze onderwijsprofessionals hun werk verrichten. Een gevoel van een permanente crisistand waar langzamerhand de vermoeidheid insloeg bij alle medewerkers.

Vermeende leerachterstanden moesten in kaart worden gebracht, een schoolscan, een plan van aanpak en extra financiële middelen werden door het Rijk ter beschikking gesteld om leerachterstanden in te halen. Tegelijkertijd kwam de uitvoering van de plannen van aanpak onder druk te staan door het lerarentekort in combinatie met de uitvoering van de quarantaineregels op de scholen. De scholen bleven in de stand van overleven! Daarnaast werden vooral directeuren geconfronteerd met een verharde houding van ouders die een andere mening erop na hielden over de uitvoering van de Coronamaatregelen. En toch wisten de scholen de dialoog met ouders en partners in stand te houden en het belang van het kind op de eerste plaats te zetten.

Fysieke vergaderingen maakten veelal plaats voor digitale vergaderingen. Thuiswerken werd de norm! Maar er was ook wel ruimte om naar kantoor te gaan wanneer het thuiswerken niet mogelijk was. Het echte contact werd wel gemist en als we dan eens bij elkaar konden zijn werd dat nog eens duidelijker en gecompenseerd met een oprechte lach! De kracht van het echte contact en de toegevoegde waarde om naar elkaar om te zien, bleek ook in 2021 een stevig fundament te zijn binnen de Stichting.

Samen met onze kinderen, ouders en samenwerkingspartners hebben we 2021 afgesloten. Met een, naar omstandigheden, goed gevoel kijken we terug en kijken we met vertrouwen het nieuwe jaar tegemoet. Geloof, hoop en liefde zijn niet voor niets belangrijke waarden die we binnen de BMS omarmen. De waarden geven ons richting en houden ons op koers. Ook in tijden van moeite waar we juist dan op elkaar zijn aangewezen! Wij zijn samen de BMS!

Het jaarverslag 2021 van de Bisschop Moller Stichting (BMS) geeft u inzicht in de wijze waarop wij afgelopen jaar hebben gehandeld en welke resultaten we hebben kunnen bereiken. Corona heeft ook net als in 2020 impact gehad op het welzijn van onze kinderen, medewerkers en de verdere ontwikkeling van de organisatie. Zaken m.b.t. Corona zijn in bijlage 4 opgenomen.

Philip Messak
Voorzitter College van Bestuur



Sint Maartenschool in Bolsward in actie

Dagelijks wordt er in het onderwijs gewerkt met kinderen. In het werk met kinderen voel je hoe belangrijk de rol van de ouder is. Vooral wanneer kinderen meer nodig hebben, is de ouder nog belangrijker. We hebben elkaar nodig.

Een ziek kind heeft de nabijheid van zijn ouders voor de volle 100% nodig. Het Ronald McDonald Kinderfonds maakt dit mogelijk. Dit is precies de reden waarom het team van de Sint Maartenschool op 11 juni 2021 in actie is gekomen.

Om 14.00 uur werd gestart met deze MEESTERklus. In een estafettevorm gingen de mensen van IKC Sint Maarten van start om 240 kilometer af te leggen in 24 uur. En dat is gelukt. Als team hebben ze ervoor gezorgd om deze

klus te klaren. Op zaterdagmiddag 12 juni kwamen ze rond 14.00 uur in Bolsward aan en ze werden enthousiast binnen gehaald.

Terugkijkend op deze 11-steden-estafetteloop is er veel, zelfs heel veel om dankbaar op terug te kijken. Allereerst was er maar liefst een opbrengst van € 18.201,30 voor het Ronald McDonald Kinderfonds. Daarnaast was het een groot goed dat de school en alle andere betrokkenen dit met elkaar konden beleven.

Je hoopt er nooit gebruik van te hoeven maken maar wat is het fijn dat ouders dichtbij hun kind kunnen zijn op deze moeilijke momenten van gezondheid en zorg. En dat was het doel waarvoor het hele team in beweging is gekomen!

1 Missie, visie en identiteit

1.1 Missie

Ons bestaansrecht baseert zich op de rijke katholieke traditie. De (katholieke) waarden solidariteit, subsidiariteit, spiritualiteit zijn ons fundament en baken waarop we bouwen en koersen. Daar voegen we de waarden kwaliteit en gemeenschapszin aan toe. We laten ons leiden door één wereld en mensbeeld dat zich kenmerkt door vier oriëntatiepunten, onze guiding principles:

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.

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.

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.

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.

1.2 Visie

Wij zijn de BMS. Trots op wie we zijn en samenwerkingsgericht! Altijd gericht op wat goed is voor het kind. Het perspectief van de BMS op weg naar 2023 is de verdere ontwikkeling van de BMS Community. De BMS Community is een gemeenschap van kinderen, ouders, onderwijsgevers, onderwijs-ondersteunenden, directies, GMR, bestuur, toezichthouder en partners, die samen bereid zijn hogere belangen te dienen. Het besef dat de wereld groter is dan jezelf. 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 kinderen van de BMS scholen groeien op in de dorpen en steden van Friesland. Ze hebben hun hele toekomst nog voor zich, zijn nieuwsgierig en ontdekken vaak spelenderwijs wat leven en samenleven is. Ze zijn ieder op hun beurt uniek en hebben ieder hun eigen kwaliteiten en talenten. Onze samenleving is individueler geworden, tegelijkertijd verlangen we naar saamhorigheid.

De invloed van de digitale technologie wordt steeds groter. Dat biedt mogelijkheden en schept ver-

wachtingen. En de zorg voor het klimaat staat hoog op de agenda. Kortom, de samenleving verandert. Ons onderwijs verandert mee en biedt houvast. Wij bieden een stabiele basis voor onze leerlingen.

De kinderen van Friesland doen een beroep op ons, wij helpen ze groot te worden. Op de scholen van de BMS leren zij hun talenten ontdekken en ontwikkelen, en leren bovendien wat fijn samen leven is. We staan voor ze klaar, iedere dag opnieuw, vol geloof, hoop en liefde.

Samen werken wij aan onze opdracht door:

- Op onze scholen krijgen kinderen de tijd en ruimte om te groeien
- Wij zetten in op de ontwikkeling van het hele kind
- Wij helpen kinderen zichzelf te ontdekken en te ontwikkelen zodat zij evenwichtige en gelukkige kinderen worden die volop in het leven staan
- Samen staan we voor betekenisvol leren, van en met elkaar
- Onze scholen hebben een grote mate van autonomie om maatwerk te kunnen leveren
- Vanuit de waardeoriëntatie; kwaliteit, spiritualiteit en gemeenschapszin

1.3 Identiteit

Op onze scholen zijn alle kinderen welkom, ze zijn ons allemaal evenveel waard. We hebben een open houding, zijn nieuwsgierig en denken in kansen en mogelijkheden. Dit zijn niet alleen woorden, het zit verweven in ons gedrag en dat voel je op onze scholen. De katholieke traditie is de inspiratiebron voor onze identiteit en vind je vooral terug in de verhalen, rituelen en vieringen. Samen met onze kernwaarden vormen zij de basis en de verbinding tussen onze scholen.

Wij zijn er voor elkaar!

Een Afrikaans gezegde luidt 'It takes a village to raise a child'. Om een veilige en leerzame omgeving te creëren voor onze kinderen hebben we elkaar nodig. Ons katholieke onderwijs biedt een eigentijdse vorm voor hoe wij als school, kinderen, ouders en buurtgenoten met elkaar omgaan. Wij zijn met elkaar verbonden. Kinderen zijn niet alleen individuen, zij zijn onderdeel van een groter geheel. Iedereen heeft zijn plek én zijn verantwoordelijkheid. Wij geloven in de 'bonum commune' en werken met de pedagogiek van de hoop. Iedereen heeft recht op een nieuwe kans en we laten niemand achter.

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-Textel; later hernoemd als Bisschop Möller Stichting en draagt de merknaam BMS Onderwijs.

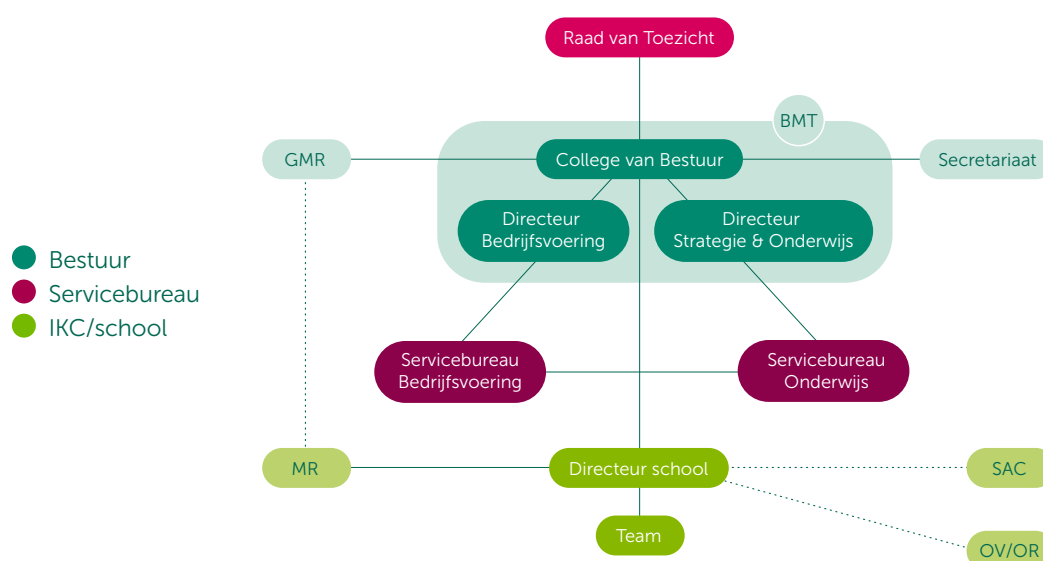
2.2 Organisatie

In 2021 maakten 32 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.

In 2021 is een start gemaakt met een transitie van de huidige managementstructuur naar een vernieuwde managementstructuur in 2022. In 2021 wordt gewerkt met een Raad van Toezicht (RvT) en een College van Bestuur (CvB). Het CvB wordt ondersteund door een stafbureau met capaciteit op de beleidsterreinen; Personeel & Organisatie, Financiën, Onderwijs, Facilitair, ICT & Informatiemanagement, AVG, Marketing & Communicatie en Identiteit. De administratieve- financiële- en huisvestings-ondersteuning wordt verzorgd door het Onderwijsbureau Meppel.

Het bestuur laat zich in haar functie-uitoefening ondersteunen door een bovenschools management-team (BMT).

Organogram BMS



2.3 Governance

De BMS werkt volgens de Governance code van de PO-Raad en het Raad van Toezichtmodel, waarbij bestuur en intern toezicht door twee verschillende organen worden vormgegeven: het College van Bestuur (CvB) en de Raad van Toezicht (RvT). Het CvB is integraal verantwoordelijk voor het bestuur van de stichting. De RvT houdt toezicht op het College van Bestuur en diens beleid en staat het CvB met advies terzijde.

Pijlers van goed bestuur

Zowel het CvB 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).

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 CvB en de schooldirecteuren hebben binnen deze kaders hun taken en bevoegdheden, zoals beschreven in het managementstatuut. Het managementstatuut wordt als gevolg van een veranderde managementstructuur in 2022 aangepast.

Twee leden uit de Raad van Toezicht zijn vertegenwoordigd in de audit commissie, zij hebben periodiek overleg met de business controller en het CvB over de beleids- en verantwoordingsstukken.

2.5 College van Bestuur

De BMS wordt geleid door het College van Bestuur.

De heer C.P. Messak bekleedt de functie van voorzitter CvB 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 CvB is bij de vergaderingen van de GMR aanwezig en op verzoek nemen leden van het BMT of medewerkers van het servicebureau deel aan de vergadering. Het CvB bereidt de vergadering voor met het dagelijks bestuur van de GMR.

2.7 Scholen binnen de BMS

Brin	Naam	Plaats
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 Klimmerblêd	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	IKC Teresa	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
06UB	De Opbouw	Bolsward

2.8 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.

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.

In dit jaar zijn bij het bestuur drie klachten ingediend, klachten die bij de scholen zijn ingediend zijn door de scholen zelf opgelost. De klachten heeft geresulteerd in een formele klachtenroute en zijn behandeld door een jurist en heeft uiteindelijk geleid tot een formele afhandeling. De klachten gingen voornamelijk over de verhuizing van een aantal groepen naar een andere locatie van de school in combinatie met de communicatie hierover tussen school en ouders.

De informatieavond voor de schoolcontactpersonen is niet doorgegaan. Iedereen heeft een bloemetje als dank voor hun inzet ontvangen.

2.9 Zaken met een politieke of maatschappelijke impact

De Covid-19 pandemie heeft ook in 2021 een grote maatschappelijke impact gehad op eenieder en heeft dit nog steeds. Er is een duidelijke verharding ontstaan bij ouders door verschillende percepties op Corona. De scholen volgden de richtlijnen van het RIVM en kwamen regelmatig tussen twee vuren. De focus lag veelal op het openhouden van de scholen en fysiek of hybride onderwijs te geven. De uitvoering van de plannen die zijn opgesteld om leerachterstanden bij kinderen in te halen kwamen niet geheel uit de verf omdat er regelmatig de focus gelegd moest worden om vervanging van leerkrachten te organiseren als gevolg van positieve besmettingen met Corona en de gevolgen van de quarantaine regels.

Het lerarentekort wordt meer en meer zichtbaar in Friesland. Het supportteam (interne vervangingspoule van de BMS) is voor 70% gevuld en afgelopen jaar was het niet mogelijk de bezetting te verhogen naar 100%. Er kon regelmatig niet aan de vraag voor vervanging worden voldaan. De combinatie van de gevolgen van Corona en het structurele lerarentekort, verhoogde de vraag naar vervanging. Scholen werden regelmatig gedwongen de vervanging van leerkrachten intern op te lossen.

2.10 Samenwerkingsverbanden en verbonden partijen

Stichting Samenwerkingsverband Friesland

De scholen van de BMS zijn allemaal gevestigd in de Provincie Fryslân. 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.

Hogeschool KPZ, NHL-Stenden, Hanzehogeschool

De BMS werkt nauw samen met hogescholen t.a.v. samen opleiden als opleidingsschool voor studenten die de lerarenopleiding volgen voor het basisonderwijs. KPZ is gevestigd te Zwolle, NHL-Stenden is gevestigd te Leeuwarden en de Hanzehogeschool is gevestigd te Groningen. Zowel op school- als bestuursniveau vindt operationeel en strategisch overleg plaats.

3 Doelen en resultaten 2021

Dit hoofdstuk betreft een samenvatting van onze doelen en resultaten. Nadere toelichting is opgenomen in de diverse hoofdstukken.

Onderwijs & Kwaliteit: doelstellingen

De BMS streeft naar een onderwijskwaliteit waarbij de gehele persoonsvorming van de kinderen centraal staat. Het gaat daarbij om de ontwikkeling van heel de mens: de kennis, de vaardigheden, de motivatie en de persoonlijkheid.

Op alle scholen wordt aantoonbaar vanuit visie aandacht besteed aan de BMS oriëntatiepunten.

Met betrekking tot de kennis en vaardigheden van de kinderen wordt daarbij door de afzonderlijke scholen voldaan aan de kwaliteitseisen vanuit de wet- en regelgeving voor het Primair onderwijs en het daar van afgeleide toezicht kader van de onderwijsinspectie.

Alle scholen voldoen aan de eisen van de onderwijsinspectie

Om de individuele talenten maximaal te kunnen ontplooiën en passende zorg te bieden aan specifieke hulpvragen ontwikkelen de scholen maatwerk en differentiatie zowel in het aanbod van leerstof en activiteiten als in de wijze van het aanbieden van leerstof en activiteiten.

Alle scholen bieden onderwijs op maat.

Onderwijs & Kwaliteit: resultaten

De integratie van identiteitsbegeleiding en schoolprofiel ontwikkeling is in 2021 verder ontwikkeld. Het document "Vormende identiteit" is door een projectgroep in concept herschreven en gaat de fase van besluitvorming in. In 2022 wordt dit document als fundament gebruikt voor de verdere identiteitsontwikkeling.

Op alle scholen van de BMS is in verschillende vormen aandacht geschonken aan de BMS oriëntatiepunten. Dit uitte zich voornamelijk tijdens de vieringen en studiedagen met het thema identiteitsontwikkeling.

Alle scholen van de BMS voldoen in 2021 aan de opbrengsten die vereist zijn door de onderwijsinspectie. Door Corona zijn de geplande audits zijn niet geheel uitgevoerd. Desondanks kon er centraal goed zicht gehouden worden op de (leer)opbrengsten op de scholen door middel van gehouden PDCA gesprekken en actueel gehouden kwaliteitskaarten en de aangeleverde trendanalyses per school

Alle scholen bieden een passend onderwijsaanbod aan vanuit een vastgesteld, actueel schoolondersteuningsprofiel en middels de systematiek van Handelingsgericht werken (HGW)

Met betrekking tot de motivatie en persoonlijkheid van de kinderen besteden de scholen ruim aandacht aan de kernwaarden spiritualiteit en gemeenschapszin

Op alle scholen werd aandacht geschonken aan persoonsvorming en menswording bij kinderen. Het besef dat de wereld groter is dan jezelf wordt onder andere tijdens de lessen en vieringen onder de aandacht gebracht. Allerzielen, aangepaste Kerstviering en Paasviering zijn ondanks Corona (aangepast) gevierd. Georganiseerde goede doelenacties dragen bij aan de kernwaarden gemeenschapszin.

Alle scholen kennen een adequate aanpak van onderwijskwaliteitszorg

In de afgelopen periode zijn vanwege corona een beperkt aantal scholen geauditeerd. De bevindingen zijn zowel met de directies alsook het BMT besproken.

Het auditteam heeft ook de halfjaarlijkse scholing o.l.v. Herman Bijsterbosch opgepakt en heeft geconcludeerd dat aanvulling wenselijk is om op voldoende niveau qua capaciteit te komen. In het voorjaar van 2022 zal daartoe wederom een audit-training worden opgestart.

Personeel: doelstellingen

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

Personeel: resultaten

Op 31 december 2021 bedroeg de flexibele schil 49 FTE hetgeen ruim uitkwam boven het in het bestuursformatieplan 2021-2022 vastgestelde minimum van 17FTE. In schooljaar 2021-2022 zijn tijdelijke gelden beschikbaar gesteld vanuit NPO en Inhaal- en ondersteuningsprogramma. Deze gelden zijn ingezet voor tijdelijke contracten en tijdelijke uitbreidingen op vaste contracten. Als gevolg hiervan is de flexibele schil aanzienlijk hoger.

Het ziekteverzuim is minder dan 6%

Het ziekteverzuim in 2021 ligt 0.77% hoger dan de doelstelling en bedraagt 6,77 % (2020: 4,95%).

Op dit moment wordt een analyse gemaakt van deze gegevens. Het landelijke ziekteverzuim 2021 is op dit moment nog niet bekend.

De gemiddelde tevredenheid van de medewerkers is minimaal 7,8

De medewerkerstevredenheid wordt tweejaarlijks gemeten. Eind 2021 heeft er een meting plaatsgevonden. De resultaten worden op dit moment verwerkt.

Personeel: doelstellingen

Jaarlijks stelt het CvB het scholingsprogramma van de BMS academie en het Management Development Programma vast.

Het CvB stelt jaarlijks de cyclus van gesprekken vast zowel met de directeuren als de overige medewerkers

Personeel: resultaten

In 2021 heeft de BMS Huisacademie een jaarprogramma opgesteld voor het aanbod van diverse scholingen. De scholingen zijn grotendeels digitaal van aard geweest als gevolg van Corona. De MD-programma's voor (startende) directeuren zijn ook voornamelijk digitaal geweest. De programma's gaven voldoende input voor de MD vervolgprogramma's voor 2022

Het CvB heeft met alle directeuren op basis van een 360 graden feedback instrument gesprekken gevoerd en afspraken gemaakt. De medewerkers die direct onder het CvB vallen hebben op basis van een vragenlijst een feedbackgesprek gehad.

Middelen: doelstellingen

De exploitatieplanning was gericht op een minimaal resultaat van +/- 406.000

De waarde van de liquiditeitsratio bedraagt minimaal 1,2. De solvabiliteitswaarde is hoger of gelijk aan 30%

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

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

Middelen: resultaten

Het gerealiseerde resultaat bedraagt €2.171.000

De liquiditeitsratio bedraagt 3,08. De solvabiliteitswaarde bedraagt 63,09%

De BMS handelde in 2021 conform de richtlijnen Good Governance.

De door de RvT en het CvB opgestelde risicokaart wordt gemonitord in de 4-maandsrapportages en was de leidraad voor de beleidsplanning 2015-2020. De risicokaart is niet in 2021 geëvalueerd. In het eerste kwartaal van 2022 zijn de risico's geëvalueerd en opnieuw geïnventariseerd

Het Meerjaren Financieel Jaarplan 2022-2026 is door het CvB in december 2021 aangeboden en is door de RvT vastgesteld.

Het Financieel Jaarverslag 2020 is door de RvT in juni 2021 vastgesteld.

Het CvB heeft in juni 2021, oktober 2021 en maart 2022 respectievelijk de 1e en 2e viermaandsrapportage en jaarrekening 2020 aangeboden aan de RvT en GMR.

In december 2016 is het treasurystatuut aangepast en vastgesteld door de RvT.

Organisatie en Ontwikkeling: doelstellingen

De Stichting streeft naar minimaal het behoud van de huidige voorzieningen voor katholiek onderwijs

De ontwikkeling en monitoring van de kernwaarden maken integraal onderdeel uit van de PDCA-cyclus

De Stichting streeft er naar dat de afzonderlijke scholen voldoende ontwikkelgericht zijn en een duurzame aantrekkingskracht hebben op ouders en kinderen.

In haar sturing hanteert de stichting het principe "subsidiariteit"

Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn voor de verschillende functies en taken vastgelegd.

Organisatie en Ontwikkeling: resultaten

De BMS volgt de ontwikkelingen van de leerlingaantallen per school nauwlettend. Door middel van PDCA gesprekken wordt de ontwikkeling van de school in relatie tot haar omgeving gevolgd en wordt er bijgestuurd. In 2021 zijn alle scholen van de BMS onveranderd actief. In 2021 is een haalbaarheidsonderzoek verricht over mogelijke intensievere samenwerking tussen de BMS scholen in Heeg en Woudsend en de scholen van stichting Palludara in beide dorpen. Op basis van het rapport wordt in 2022 het vervolgproces bepaald.

In 2021 zijn verdere stappen gezet om de kernwaarden meer te "laden" en zichtbaar in het gedrag tot uiting te laten komen bij medewerkers. In de MD-programma's is het waarden gedreven leiderschap op de agenda geweest. De opbrengsten van de kernwaarden worden tijdens de PDCA-cyclus besproken en gemonitord.

Alle scholen hebben in hun schoolplanning 2019-2023 een schooleigen profiel opgesteld. Hier is in 2021 verder vorm aan gegeven.

Het subsidiariteitsprincipe is de besturingsfilosofie vanuit de gedachte taken en verantwoordelijkheden laag in de organisatie te leggen, 'decentraal tenzij...'

In 2021 zijn er diverse pilots gestart om de zelfredzaamheid en samenwerking op de scholen te verhogen en is een start gemaakt met de doorontwikkeling van het stafbureau om meer integraal te werken waardoor de lijn optimaal ondersteund wordt. In 2022 vindt er op basis van de resultaten van de pilots een nieuwe samenwerkingsstructuur plaats tussen de lijn en de staf.

Taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn vastgelegd in het managementstatuut. In verband met een voorgenomen verandering in de managementstructuur in 2021, worden opnieuw de verschillende functies en taken vastgelegd in het functiehuis en wordt het managementstatuut opnieuw opgesteld. In 2022 zal dit proces worden afgerond.

4 Verslag toezichthouder

Hierbij doet de Raad van Toezicht (RvT) van de Bisschop Möller Stichting verslag over kalenderjaar 2021.

Algemeen

De Raad van Toezicht bepaalt de kaders van de Stichting door vaststelling van het meerjarenbeleid op strategisch en financieel gebied. Het College van Bestuur is als bevoegd gezag verantwoordelijk voor de bewaking en de verbetering van de kwaliteit van het geboden onderwijs en voor het reilen en zeilen van de organisatie. Het College van Bestuur houdt toezicht op en evalueert het College van Bestuur, dat rechtstreeks verantwoording aflegt aan de Raad van Toezicht. De taken van de Raad van Toezicht omvatten vier rollen: de werkgeversrol, de adviserende rol, de toezichthoudende rol en de klankbordrol.

Wettelijke taken van de Raad van Toezicht

- het goedkeuren van de begroting en het jaarverslag en, indien van toepassing, het strategisch meerjarenplan van de school;
- het toezien op de naleving door het bestuur van wettelijke verplichtingen, de code voor goed bestuur en de afwijkingen van die code;
- het toezien op de rechtmatige verwerving en de doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van de middelen van de school verkregen op grond van deze wet;
- het aanwijzen van een accountant als bedoeld in artikel 393, eerste lid, van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek die verslag uitbrengt aan de toezichthouder of het toezichthoudend orgaan.

De BMS in 2021

Het kalenderjaar 2021 is te kenmerken als een transitiejaar. De beperkingen vanwege Covid 19 hebben tot veranderingen binnen de onderwijswereld geleid. De eisen die werden gesteld (aan thuisonderwijs, aan noodopvang en aan onderwijs als dat wel op school mocht plaatsvinden) vormden een voortdurende uitdaging voor de schooldirecteuren en hun teams om kwalitatief goed onderwijs aan te kunnen blijven bieden, en om dat in goed overleg met ouders en andere stakeholders te doen. De krapte op de arbeidsmarkt zorgde bovendien voor extra druk. Het College van Bestuur stond voor de taak om dat primaire proces zo goed mogelijk te ondersteunen en heeft de reeds eerder ingezette keuze geïntensiveerd om de verantwoordelijkheid te bevorderen die de lokale schooldirecteuren en hun teams dragen voor goed onderwijs binnen hun school (subsidiariteit). Als RvT waarderen we de bestuurlijke inzet die gericht was op het scheppen en versterken van de kaders waarbinnen de schooldirecteuren en hun teams optimaal gestalte kunnen geven aan die verantwoordelijkheid. We verwachten dat deze inzet vruchtbaar zal blijken te zijn voor de toekomst, niet alleen wanneer Covid 19 daar een rol in zou blijven spelen maar ook als dat niet zo zou zijn.

Een ander aspect van de transitie vormen de wisselingen binnen de Raad van Toezicht. De coronamaatregelen bemoeilijkten een goede kennismaking tussen de merendeels nieuwe leden van de RvT onderling en met het College van Bestuur. De eerste fysieke vergadering van RvT en CvB, die in juni 2021 kon plaatsvinden, vormde tevens de eerste gezamenlijke fysieke ontmoeting. De voorzitter van de Raad van Toezicht die per 1 januari 2021 is aangetreden, heeft in het eerste halfjaar persoonlijke kennismakingsgesprekken gevoerd met de andere leden van de RvT en in het najaar oriëntatie gesprekken met een aantal centrale stafleden die werkzaam zijn op het servicebureau in Leeuwarden.

Omdat ook de Voorzitter van het CvB relatief nieuw is, hebben RvT en CvB gekozen voor een goede nadere onderlinge kennismaking en uitwisseling: rond vragen van katholiciteit, visie op governance, ontwikkeling strategisch beleid en managementstructuur. Dit vanuit het perspectief van de vier taken van de RvT: de werkgeversrol, de adviserende rol, de toezichthoudende rol en de klankbordrol.

De Raad van Toezicht in 2021

Samenstelling, benoeming en herbenoeming

Per 1 januari 2021 is Toke Elshof aangetreden als Voorzitter van de Raad van Toezicht. Sinds 2020 zijn Arnoud Burkels en Wendy Zuidema-Haans de Raad van Toezicht komen versterken, terwijl Ulli Hoogland en Louwra van Leest er al langer deel van uitmaken. De RvT bestond gedurende het hele jaar uit deze vijf leden. In 2021 is Louwra van Leest herbenoemd. De personalia worden aan het einde van deze bijdrage weergegeven.

Commissies

Conform artikel 9.8 van de Statuten kan de RvT commissies instellen rond deelgebieden van de taak. De RvT heeft een remuneratie- en een auditcommissie ingesteld. De auditcommissie bestond in 2021 uit Wendy Zuidema-Haans en Arnoud Burkels. Sinds voor de auditcommissie een Reglement is ingesteld (15 december 2021) functioneert Arnoud Burkels als voorzitter van de auditcommissie. Het Reglement wordt in februari 2022 definitief vastgesteld na besproken aanpassingen. De remuneratiecommissie werd in 2021 gevormd door Louwra van Leest en Toke Elshof.

Taken van de RvT

- **Toezichthoudende rol**
De RvT heeft tot taak toezicht te houden op het beleid van het CvB en de algemene gang van zaken in de stichting. Bij de vervulling van zijn taak richt de RvT zich naar het belang van de stichting. Toezicht en sturing hebben zich in 2021 verder ontwikkeld, rekening houdend met de nieuwe samenstelling en de behoefte aan nadere kennismaking. Zie daarvoor: evaluatie en ontwikkeling toezichthouden.
- **Klankbord/adviseur**
Naast de toezichthoudende taken, vervult de RvT ook een klankbordfunctie richting het CvB. In 2021 is deze functie met name tot uiting gekomen in de gesprekken rondom het Strategische Beleidsplan, de katholiciteit van de BMS en de organisatie van het servicebureau in Leeuwarden. Het CvB heeft deels aan de voorkant en deels achteraf hiervan gebruik gemaakt.
- **Werkgever**
De derde taak van de RvT, die als werkgever van het CvB, heeft in 2021 met name gestalte gekregen in het jaargesprek met de voorzitter van het CvB.

Fysieke schoolbezoeken

Leden van de RvT gaan met enige regelmaat op bezoek bij de scholen van de Stichting, en wel per tweetal. Zulke bezoeken zorgen ervoor dat de toezichthouders beter zicht krijgen op wat er binnen het onderwijs gebeurt en wat er leeft aan vragen en inspiratie. Zo kunnen ze hun toezichthoudende taken beter vervullen. Het is de bedoeling dat elk jaar een aantal scholen worden bezocht en dat na enkele jaren elke school bezoek heeft gehad van RvT-leden. Het afgelopen jaar kon de draad van de fysieke schoolbezoeken weer worden opgepakt en zijn de volgende scholen bezocht:

- St. Martinusschool in Makkum: Ulli Hoogland en Wendy Zuidema-Haans
- St. Jozefschool in Lemmer: Louwra van Leest en Toke Elshof
- Teake Jan Roordaschool in Wytgaard: Ulli Hoogland en Arnoud Burkels

- KC Teresa in Leeuwarden: Louwra van Leest en Arnoud Burkels (verschoven i.v.m. lockdown)
- Kardinaal de Jong School op Ameland: Wendy Zuidema-Haans en Toke Elshof
- IKC Sint Jozef in Heerenveen: Arnoud Burkels en Toke Elshof
- IKC Sint Michaël in Harlingen: Wendy Zuidema-Haans en Louwra van Leest

Evaluatie en ontwikkeling toezichthouden

Op 29 september 2021 heeft een reflectiemiddag plaatsgevonden waarin de RvT en het CvB hun visie op de betekenis van de katholiciteit van de BMS hebben gedeeld en verder hebben ontwikkeld. De heisessie op 29 oktober vormde daar een vervolg op. Toen is gesproken over a) kernwaarden van de BMS, b) de visie op governance en c) de noodzaak van veranderingen in de organisatie van het stafbureau, tegen de achtergrond van de visie op het strategisch beleid van de BMS.

Arnoud Burkels heeft begin 2021 bij de VTOI-NVTK Academie een tweetal leergangen gevolgd: Financiën voor Toezichthouders Onderwijs en Startende Toezichthouder in Onderwijs en Kinderopvang. Wendy Zuidema-Haans heeft in het najaar bij de VTOI-NVTK Academie een eendaagse opleiding gevolgd: Ethiek van governance en governance van ethiek. Ze heeft hierover verteld in de RvT vergadering van 15 december 2021.

Onafhankelijkheid

De RvT vermijdt elke vorm of schijn van belangenverstrengeling. Elk lid meldt mogelijke tegenstrijdige belangen aan de voorzitter RvT, indien dit zich voordoet. In 2021 zijn geen meldingen gedaan. Met het oog op transparantie hieromtrent worden de hoofd- en nevenfuncties van de leden van de RvT bekend gemaakt.

Vergaderingen

De RvT heeft in 2021 zesmaal regulier vergaderd met het CvB: 15 februari (online), 19 april (online), 24 juni, 15 september, 27 oktober en 15 december. Daarnaast was er een ingelaste vergadering op 29 juni, naar aanleiding van kritiek op het Evaluatieverslag Strategisch. Op 8 november vond een extra (online) vergadering van RvT en CvB plaats om tot een besluit te komen rond de Verkenning Haalbaarheidsonderzoek Heeg-Woudsend. Tijdens de vergaderingen was, een enkele uitzondering daargelaten, steeds de gehele raad aanwezig. Bij de reguliere vergaderingen stellen de voorzitter van de RvT en de voorzitter van het CvB in een vooroverleg gezamenlijk de agenda op. Van additioneel overleg met de voorzitter CvB was sprake rondom de rol van externe deskundigen binnen de BMS (door Ulli Hoogland en Toke Elshof) en rond het lerarentekort, arbeidsmarktcommunicatie en de positionering van de BMS (door Louwra van Leest).

De auditcommissie heeft in 2021 achtmaal vergaderd (3 maart, 18 maart, 16 juni, 8 juli, 15 oktober, 10 november, 8 en 15 december). Vijf van deze vergaderingen waren online. Tijdens deze vergaderingen zijn de financiële onderwerpen en rapportages besproken met het CvB en de controller, ter voorbereiding op bespreking in de RvT vergaderingen. Daarnaast heeft de auditcommissie een voorstel gemaakt om de samenwerking met de controller en de externe accountant te stroomlijnen.

De renumeratiecommissie heeft op 8 december (en later dan oorspronkelijk bedoeld) een voortgangsgesprek gevoerd met de Voorzitter CvB over diens functioneren. Het volgende voortgangsgesprek zal in de zomer plaatsvinden.

De voorzitter en de vicevoorzitter van de RvT hebben tweemaal digitaal contact gehad met de GMR: in april en in november. Omdat van weerszijden een goed onderling contact als zeer waardevol wordt

beschouwd, is voor december 2021 een fysieke ontmoeting van de beide voltallige gremia voorbereid. De RvT betreurt het dat deze bijeenkomst vanwege nieuwe coronamaatregelen niet door kon gaan en beraadt zich op verdere mogelijkheden tot ontmoeting in 2022, eventueel online.

Belangrijke thema's

De RvT heeft in 2021 (onder andere en naast de eerdergenoemde onderwerpen) gesproken over:

- Effecten van corona op het onderwijs, op de werkdruk op de scholen en de contacten met de gezinnen (onder anderen door daar met twee directeurs over in gesprek te gaan)
- Ontwikkeling strategisch beleid en de daarbij behorende aandachtsgebieden van onder anderen de Vitalisering katholieke identiteit, de Onderwijskwaliteit, het Binden en boeien medewerkers/ BMS-huisacademie, de Bedrijfsvoering en de ICT, de ontwikkeling van HR
- Financiële middelen Rijksoverheid, bijvoorbeeld NPO gelden
- Financieel beheer en rapportages (ter goedkeuring)
- Taken en bevoegdheden auditcommissie
- Taken en bevoegdheden renumeratiecommissie
- Het belang van regelmatig contact tussen RvT en GMR
- Vernieuwing risicoanalyse
- Samenwerking-fusie tussen scholen
- De workload van de bestuurder en de organisatiestructuur van het servicebureau in Leeuwarden
- Het ongeval bij De Kabas in Franeker

De RvT heeft in 2021 de volgende besluiten genomen:

- De RvT stelt het vernieuwde reglement vast van de Raad van Toezicht (15 februari 2021).
- Wendy Zuidema neemt deel aan het tweejaarlijks overleg met de GMR (19 april 2021).
- De RvT keurt het Jaarverslag en de Jaarrekening 2020 goed en de raad verleent decharge aan het bestuur voor het Jaarverslag en de Jaarrekening 2020 (24 juni 2021).
- Private investering IKC Teresa in het kader van gasloos bouwen: de raad geeft goedkeuring om het bedrag op publieke middelen te boeken. Dit wijkt af van een eerder genomen besluit, vastgelegd in de notulen van 24 juni 2020, agendapunt 4.1 (24 juni 2021). Op 3 mei 2022 is het ministerie van onderwijs akkoord gegaan met deze boekingsgang.
- De eerste viermaandrapportage 2021 wordt aanvaard (24 juni 2021).
- De RvT acht de Evaluatie Strategisch Beleid 2019-2023 niet bruikbaar, met name vanwege de beperkte en onderbelichte plek van de katholieke identiteit (24 juni en extra vergadering 29 juni 2021).
- De tweede viermaandrapportage 2021 wordt tijdens de vergadering aanvaard (27 oktober 2021).
- De RvT geeft aan dat de verkenning voor het opzetten van een lectoraat Persoonlijk Leiderschap en Identiteit voor nu kan stoppen (27 oktober 2021).
- De RvT besluit dat de samenwerking tussen de basisscholen in Heeg en Woudsend het beste tot stand kan komen via een proces van fusie en uitruil tussen de BMS en Palludara (extra online vergadering 8 november).
- Over de inzet van externe deskundigen van wie de werkzaamheden raken aan het te ontwikkelen strategische beleid van de BMS, wordt voorafgaand overleg gevoerd met de RvT (15 december 2021).
- De RvT stemt in met het concept Reglement Auditcommissie en met de door de auditcommissie voorgestelde werkwijze met betrekking tot de accountant. Op deze wijze wordt op een correcte wijze invulling gegeven aan de Statuten artikel 11, 2c en 15, en aan

Artikel 3 d-g van het reglement RvT (15 december 2021). Dit reglement zal in februari 2022 definitief worden vastgesteld.

- De Renumeratiecommissie gaat zich buigen over een Reglement Renumeratiecommissie dat in de februarivergadering 2022 besproken wordt. (15 december 2021).
- De RvT stemt in met het voorstel om onder begeleiding van Verus tot een breed gedragen nieuwe risicoanalyse te komen. Wendy Zuidema-Haans neemt daar vanuit de RvT aan deel (15 december 2021).
- De RvT keurt het Stichtingsjaarplan 2022 goed, met inachtneming van diverse in het vergaderverslag van de RvT opgenoemde aanvullingen (15 december 2021).
- De RvT keurt de Meerjarenbegroting 2022-2026 goed nadat in een extra gesprek met de auditcommissie bleek dat in principe (dus los van eventuele incidentele uitgaven) een nulbegroting de uitkomst is. De auditcommissie wordt 4maandelijks op de hoogte gehouden (15 december 2021).
- De RvT is akkoord met het voorlopige verslag van de renumeratiecommissie over het jaargesprek met de voorzitter CvB. Het volgende gesprek is in de zomer van 2022 (15 december 2021).
- De RvT ontvangt in de eerste vergadering van 2022 een beargumenteerd voorstel voor een nieuwe organisatiestructuur dat de basis vormt voor een nieuw managementstatuut. Dit op basis van coaching vanuit Verus en overleg met leden van het servicebureau (15 december 2021).

Personalia RvT 2021

De Raad van Toezicht kent een samenstelling gebaseerd op betrokkenheid bij katholiek onderwijs en voldoende spreiding van deskundigheid en maatschappelijke achtergronden. Conform de Statuten (art. 10.5) worden leden van de RvT benoemd voor een periode van vier jaren en zijn éénmaal herbenoembaar.

Dr. Toke Elshof, voorzitter RvT

- Januari 2021 (1e termijn)

Hoofdfunctie 2021:

- Universitair docent/onderzoeker Catechetiek Tilburg University

Nevenfuncties 2021:

- Lid Raad van Toezicht Verus: Vereniging voor Katholiek en Christelijk onderwijs (bezoldigd)
- Hoofdonderzoeker Vraagstukken rond Vincentiaanse spiritualiteit en normatieve professionalisering bij de Zusters Vincentius a Paulo in Gijzegem (bezoldigd)
- Docent Algemene Catechetiek Priester- en Diakenopleiding Bovendonk (bezoldigd)

Mr. Ulli Hoogland, vicevoorzitter RvT

- Oktober 2014 (1e termijn) oktober 2018 (2e termijn)

Hoofdfunctie 2021:

- Specialist Arbeidsrecht

Drs. Louwra van Leest, lid RvT

- November 2017 (1e termijn) november 2021 (2e termijn)

Hoofdfunctie 2021:

- Manager Marketing, Communicatie & Innovatie GGZ Friesland

Nevenfuncties 2021:

- Bestuurder Camminghahal Leeuwarden (onbezoldigd)

Drs. Arnoud Burkels, lid RvT

- Januari 2020 (1e termijn)

Hoofdfunctie 2021:

- Gebieds- en projectontwikkelaar Elkien

Ir. Ing. Wendy Zuidema-Haans, lid RvT

- Augustus 2020 (1e termijn)

Hoofdfunctie 2021:

- Adjunct secretaris directeur Wetterskip Fryslân

Nevenfuncties 2021:

- Bestuurslid Stadsschouwburg De Harmonie (onbezoldigd)
- Secretaris Ladies Businessclub Lauswolt (onbezoldigd)
- Secretaris LKC Sonnenborgh (onbezoldigd)
- Voorzitter Stichting Maarten Zuidema (onbezoldigd)
- Trainer Eduardo Frei Stichting (onbezoldigd)

Namens de Raad van Toezicht,

Toke Elshof, Voorzitter

5 Verslag GMR

De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad heeft als taak een schakel te 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. Aan goede uitvoering van medezeggenschap ligt wetgeving ten grondslag. Tevens werkt de GMR van de BMS vanuit een eigen medezeggenschapsreglement. De bevoegdheden van de GMR kunnen worden onderscheiden in: adviesrecht, instemmingsrecht en initiatiefrecht.

Communicatie

De GMR heeft in het jaar 2020 9x 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 voorzitter en de secretaris van de GMR aanwezig waren. Vanwege de coronacrisis heeft veel van het contact digitaal plaatsgevonden.

Het jaarlijkse overleg tussen RVT en GMR is uitgesteld en zal plaatsvinden in het voorjaar. Dit overleg zal in het teken staan van hernieuwde kennismaking en het onderzoeken van hoe de beide gremia elkaar kunnen versterken vanuit ieders rol. Een aantal GMR-leden heeft via Teams kennis gemaakt met Mevr. Elshof. Zij is per 1 januari aangesteld als voorzitter van de RVT.

De GMR heeft voor verschillende focusgebieden werkgroepen ingericht. Te noemen: personeel en cao, financiën, onderwijskwaliteit en facilitair en ICT. Vanuit de werkgroepen ontstaat een meer inhoudelijk overleg tussen verschillende medewerkers van het stafbureau en werkgroepeleden van de GMR. De zwaarte met betrekking tot het instemmingsrecht van de GMR ligt op het personele vlak. Hier wordt binnen de samenstelling van de GMR rekening mee gehouden. GMR-leden laten zich voorgaande aan een instemmings- of adviesrecht, vanuit de werkgroepen extra informeren door de betrokken medewerkers op het stafbureau of door het CvB.

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.

Scholing

Vanuit de Huisacademie is opnieuw een scholingsaanbod voor MR's ingericht. De scholing zou worden verzorgd vanuit 't Ob (het Onderwijsbureau Meppel) en stond gepland op 18-11-2021 en 25-01-2022. Vlak voor de eerste bijeenkomst in november is besloten om deze vanwege oplopende coronacijfers uit te stellen. Ook de geplande scholing voor de GMR is vanwege coronabeperkingen uitgesteld en staat voor nu gepland in het voorjaar van 2022.

Adviezen, besluiten en besprekpunten 2021

Doorlopend	De GMR wordt op de hoogte gehouden over besluiten rondom de Covid-maatregelen en thuisonderwijs. Er is gesprek over de gevolgen van Covid en de zorgen om de ontwikkeling en het welbevinden van kinderen en de inzet van subsidiegelden.
18-01-2021	GMR stemt in met Stichtingsjaarplan.
Januari 2021	Enkele GMR-leden worden geïnterviewd voor mevr. Van den Boogaard m.b.t. het strategisch beleid van de BMS.
22-03-2021	GMR stemt in met Bestuursformatieplan.
12-04-2021	GMR-leden maken kennis met Mevr. Elshof, voorzitter van de Raad van Toezicht.
17-05-2021	De GMR wordt geïnformeerd over de inzet van RAL-gelden, NPO-gelden en investeringsgeleden.
28-06-2021	GMR stemt in met de overstap van BMT/ ArboUnie naar Human Invest (tevredenheidsonderzoek).
28-06-2021	GMR stemt in met de uitgangspunten van de financiële planning 2022.
28-06-2021	De resultaten van het onderzoek m.b.t. het strategisch beleid worden met de GMR gedeeld.
25-10-2021	De GMR wordt geïnformeerd over de voortgang met betrekking tot de evaluatie van het strategisch beleid.
17-11-2021	De PGMR verleent instemming op het document 'Arbeidsmarkttoelage'.
25-10-2021	De GMR wordt geïnformeerd over een voorgenomen haalbaarheidsonderzoek van Palludara en de BMS, aangaande de mogelijkheden tot intensievere samenwerking tussen de scholen It Wrâldfinster en de St. Jozefschool in Heeg en de Meester van der Brugschool en de Bonifatiuschool in Woudsend.
22-11-2021	GMR wordt geïnformeerd over de voortgang van de ontwikkeling van de BMS Huisacademie.

Financiën

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

Samenstelling GMR

Na lange tijd de GMR onvolledig bezet gehad te hebben, zijn sinds de zomervakantie alle vacatures vervuld binnen de GMR. De GMR heeft in 2019 een vaste notulist aangesteld. Voorheen werden notulen door de secretaris en een enkele keer door een ander lid gemaakt.

Overzicht van de leden van de GMR per 1 januari 2022

Naam	Functie	Geleding	Termijn
Mevr. E. de Jong	Voorzitter	Ouder	Vanaf augustus 2018 (1e termijn)
Dhr. G.J Roelofs	Algemeen lid	Ouder	Vanaf januari 2020 (1e termijn)
Dhr. I Volkers	Algemeen lid	Ouder	Vanaf maart 2021 (1e termijn)
Mevr. K. Punter	Algemeen lid	Ouder	Vanaf september 2021 (1e termijn)
Mevr. R. Nijlunsing	Algemeen lid	Ouder	Vanaf september 2021 (1e termijn)
Mevr. F. Meijberg	Secretaris	Medewerker	Vanaf december 2017 (2e termijn)
Mevr. A. de Wolff	Algemeen lid	Medewerker	Vanaf januari 2012 (3e termijn)
Mevr. M. Djurrema	Algemeen lid	Medewerker	Vanaf september 2019 (1e termijn)
Mevr. A. Veldstra	Algemeen lid	Medewerker	Vanaf september 2020 (1e termijn)
Mevr. E. Zwier	Algemeen lid	Medewerker	Vanaf december 2020 (1e termijn)

Sint Franciscusschool in Wolvega breidt opgefriste bibliotheek uit

Kinderen van JKC Sint Franciscus in Wolvega kregen na de kerstvakantie een verrassing. In de schoolbibliotheek staan allemaal nieuwe boeken. 'We hopen dat kinderen nu nog gemotiveerder zijn om een boek te gaan lezen.'

De kinderen konden na de vakantie in iedere groep boeken uitpakken. Er stonden op sommige pakjes spannende boodschappen. Ook de kasten van de bibliotheek zijn vernieuwd. Iedere bouw heeft zijn eigen bibliotheek. De expertgroep taal/lezen heeft samen met Leesvink (een bedrijf ter ondersteuning om de schoolbibliotheek up to date te krijgen) en hulp van ouders, ervoor gezorgd dat alle oude boeken eruit gingen en nieuwe boeken weer in de kast konden.

Bij de keuze van de boeken is de mening van de kinderen ook meegenomen. Directeur Margreet Langen: 'Als school vinden we lezen erg belangrijk en we hopen dat kinderen nu nog gemotiveerder zijn om een boek te gaan lezen.' Alle kinderen mochten een aantal verouderde boeken uitzoeken om mee naar huis te nemen.



6 Onderwijs

6.1 Strategische beleidsuitwerking

De geformuleerde missie en de kernwaarden van de BMS en haar scholen komen tot uiting in het onderwijsbeleid; andere beleidsonderdelen zijn daaraan in principe dienstig. Het gaat uiteindelijk om de uitwerking van 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 hun mogelijkheden en deskundigheid en competenties van het team. Ze gaan daarbij zo passend mogelijk om met verschillen. Per school wordt dit in afstemming met de MR vastgelegd in het SchoolOndersteuningsProfiel. Plannen voortvloeiend uit het ontwikkelen van een passend ondersteuningsaanbod worden jaarlijks per school, in samenhang van de regio of vanuit het netwerk CPO nader ontwikkeld. 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 bieden.

6.2 Inspectie

De inspectie heeft deze periode vanwege de coronabeperkingen geen scholen bezocht. Alle scholen voldoen aan de standaarden van het inspectiekader en de BMS kan met recht spreken over een totaal "groen" BMS-scholenbestand. Het bestuur heeft deelgenomen aan een derde telefonische vragenronde om in beeld te krijgen wat de effecten van corona. Speciaal aandacht hierbij was de positie van kwetsbare kinderen.

6.3 Prestatiebox

Voor de schooljaren 2015-2021 verstrekt het Ministerie van OCW de 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. Deze wordt toegekend op basis van een bedrag per leerling. Besturen hebben bestedingsvrijheid bij de inzet van de middelen. 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. Voor meer informatie, zie bijlage 1.

6.4 Passend onderwijs

Verwijzingen van kinderen naar speciaal basis onderwijs / speciaal onderwijs vindt plaats via Grippa, een AVG veilige, digitale weg om leerlingengegevens correct te kunnen indienen bij het Samenwerkingsverband. Daartoe is de stafmedewerker van de afdeling Onderwijs gerechtigd.

Het bestuur SamenwerkingsVerband Passend Onderwijs Friesland voldoet aan de governance-code. De kwaliteitsmonitor, afgenomen bij alle Friese schoolbesturen, gaf een positief beeld op zowel de

componenten inhoud en organisatie. Aandacht wordt gevraagd voor het behoud van de regionale dekking van sbao en so scholen; er is krimp bij de kleine en groei van de grotere speciale (basis)scholen zichtbaar.

Voor de BMS geldt dat er meer kinderen naar het sbao / so verwezen zijn; hier sluit de BMS aan bij de landelijk trend. Het verwijzingspercentage is het afgelopen jaar gelijk aan dat van het totale samenwerkingsverband, 3,4 %. Dat licht oplopend verwijzingspercentage betekent dat de vrijkomende middelen voor de BMS iets zal afnemen. Dit signaal is met directeuren en CPO gedeeld.

De ondersteuning voor de CPO bestaat onder andere uit de beschikbaarheid van twee gedragsdeskundigen naast diverse externe ondersteuningsdiensten die bij heftiger ondersteuningswensen de CPO en leerkrachten begeleiden. Momenteel loopt het onderzoek met directeuren en CPO hoe deze collegiale ondersteuning meer af te stemmen op de veranderende hulpvragen die zich bewegen van leer-technisch naar meer complex en gedragsmatige.

Er zijn door de afdeling Onderwijs een 7 tal studiebijeenkomsten voor de CPO georganiseerd waarin ontwikkeling en borging van de kwaliteitsstructuur centraal stond. Onderwerpen waren o.a. het jonge kind, bevordering technisch leesontwikkeling, Esis volgsysteem en leerling-administratie, gedrag van / door kinderen van 9 jaar, het psychologisch onderzoek en didactische ondersteuning door CPO. De bijeenkomsten waren deels digitaal, deels fysiek. Bij de fysieke bijeenkomsten was tevens ruim aandacht en tijd voor onderlinge collegiale uitwisseling, afstemming en relatiebeheer.

Vanuit de afdeling Onderwijs spreken we dan ook over een goed jaar ondanks de beperkingen en incidentele omstandigheden ontstaan door corona.

6.5 Onderwijs en kwaliteit

Onderwijskwaliteit is een vanzelfsprekende kernwaarde van de BMS en daardoor de basis van handelen op onze basisscholen. Kwaliteit wordt zowel geleverd door normatief en limitatief te presteren alsook te verbeteren. Presteren door (meer) te voldoen aan de school-eigen profielverwachtingen en ook aan de criteria die de overheid ons stelt. Verbeteren door continu op alle lagen in de organisatie te werken aan bewustwording en het daarbij behorend eigenaarschap van kwaliteitsontwikkeling van ons onderwijs.

6.6 Audits

In de afgelopen periode zijn vanwege corona een beperkt aantal scholen geauditeerd. De bevindingen zijn zowel met de directies alsook het BMT besproken.

Het auditteam heeft ook de halfjaarlijkse scholing o.l.v. Herman Bijsterbosch opgepakt en heeft geconcludeerd dat aanvulling wenselijk is om op voldoende niveau qua capaciteit te komen. In het voorjaar van 2022 zal daartoe wederom een audit-training worden opgestart.

6.7 CPO ontwikkeling

In 2018 is de transitie ingezet om van Intern Begeleider te komen tot CPO; een op didactisch handelen en handelingsgericht werken gerichte taak van de Coördinator Passend Onderwijs. De interne ondersteuning verlegt zich daarmee naar leerkrachtgericht ondersteunen. Daarnaast ligt tevens focus op het versterken van de didactische vaardigheden t.b.v. zorg en ondersteuning. De aansturing van CPO is hiërarchisch "des directeur"; het bestuur ondersteunt CPO middels scholingsdagen op functioneel inhoudelijk niveau. De afdeling Onderwijs verzorgt daartoe inhoudelijke ontmoetingen. Onder de directeuren is een vragenlijst afgenomen met als doel beeld te krijgen of en hoe de ondersteuning van CPO verder vorm behoeft. De uitkomst geeft aan dat vrijwel alle directeuren de transitie van IB naar CPO als succesvol ervaart. Er zijn drie aspirant CPO in opleiding bij Academia University.

6.8 Opbrengstmatrix

Aandachtscholen/eindopbrengsten groep 8

Een tiental scholen is dit schooljaar extra ondersteuning aangeboden om te komen tot meer stabiele of voldoende resultaten. De gesprekken hierover worden door CvB en directeur Strategie en Onderwijs gevoerd. Ondersteuning door auditleider Herman Bijsterbosch is daarnaast ook mogelijk.

Dit schooljaar is de eindtoets groep 8 niet afgenomen. De eindopbrengst groep 8 wordt voor dit schooljaar bepaald op basis van het leerlingvolgsysteem van de huidige groep 8.

6.9 Borging brede vorming en IKC-vorming

Vanuit haar grondwaarden spreekt de BMS uit zich te richten op de ontwikkeling van heel de mens; dit als tegenbeweging op de éénduidige focus op de cognitieve kant van de mens.

De BMS maakt van IKC-ontwikkeling een speerpunt. Zij ervaart een maatschappelijke opdracht voor kinderen van 0 tot 12 jaar. Vanuit IKC-visie, waarin BMS het voortouw heeft, wordt kinderen en ouders een evenwichtig afgestemd aanbod van onderwijs, opvang en opvoedingsondersteuning aangereikt. Dit als basis van persoonsontwikkeling.

De gemeente Leeuwarden faciliteert momenteel de transitie van centraal aangestuurde (jeugd)zorg naar decentrale ondersteuning op wijkniveau. Hierdoor krijgt de schooldirectie een meer coördinerende, aansturende rol ten van aanzien zorg- / ondersteuningsvragen.

Binnen de gemeente Leeuwarden functioneren 5 BMS-IKC's en 2 scholen bevinden zich in de afrondingsfase. Bij 5 scholen is Sinne de kinderopvangaanbieder, bij 2 scholen is SKF de aanbieder.

In de gemeente Heerenveen is gekozen om de reeds bestaande inzet van Kinderwoud kinderopvang en bso verder uit te breiden op IKC St. Jozef. Evident daarbij is dat het pedagogisch profiel van de school leidend is.

De gemeente Súdwest Fryslan pakt de IKC-ontwikkeling meer vanuit een facilitair oogpunt op. De gemeente heeft onlangs (informeel) aangegeven wel situationeel bepaald uitvoering aan IKC ontwikkeling te willen geven. In deze gemeente staan reeds 4 functionerende BMS-IKC's, zijn 3 IKC's in ontwikkeling en 3 bevinden zich opstartfase.

In de gemeente Harlingen is IKC St. Michaël prominent voorloper in het gemeentelijk IKC-beleid. Dit heeft geresulteerd dat school en opvang vanwege toegenomen belangstelling aan de grens van de fysieke mogelijkheden zijn gekomen.

In gemeente Waadhoeke heeft IKC Radbodus in Dronrijp haar locatie deels verbouwd en opnieuw ingericht.

In Franeker is De Kabas al een IKC. Door splitsing tot twee locaties krijgt e.e.a. niet echt vorm. Onder regie van de gemeente is het IHP ontwikkeld en heeft de BMS akkoord gekregen op nieuwbouw voor De Kabas. Er is reeds een plan van eisen opgesteld; de vermoedelijke locatie is vastgesteld; het wachten is op een financieel akkoord.

Beide scholen hebben SKF als kinderopvangpartner.

De gemeenten Stellingwerven, Smallingerland, De Fryske Marren, NoardEast Fryslan, Ameland hebben zelf (nog) geen specifiek IKC-beleid aan het papier vertrouwd / ontwikkeld. Wel is met hen het gesprek hierover opgestart. De meeste van onze BMS-scholen zijn gestart met IKC-ontwikkeling:

- St. Franciscus Wolvega en Scholtensschool Wolvega en Mattheus Joure mogen zich reeds IKC noemen en hebben elk een eigen kinderopvangpartner gekozen;
- St. Nicolaasga en Balk hebben gekozen voor SKIK kinderopvang en starten met het ontwikkelen van het Sterrenschoolconcept in samenwerking met hen.
- St. Jozef Lemmer is reeds drie jaar in zee met Prokino (het voormalige schippersinternaat)
- Dokkum St. Bonifatius heeft gekozen voor Eigen en Wijzer.
- Drachten (Lukas, Plotter en De Wiekslag) zijn gestart met hun IKC-verkenning.

6.10 Achterstandsgelden

In 2021 heeft de stichting €689.108 ontvangen aan achterstandsgelden. Deze gelden zijn voor 90% ingezet voor de uitbreiding van formatie. Daarnaast is o.a. ingezet op methodes en de inzet van externe tutors.

6.11 NPO-gelden

Schoolscan: door alle scholen is in de voorjaar van 2021 een schoolscan opgesteld die aansloot bij de halfjaarlijkse trendanalyse. In de scan werd opgetekend welke onderdelen van het lesaanbod maar ook welk welzijnsaspect voor de kinderen (individueel of als groep) meer aandacht behoeften. Elke school maakte haar eigen op de situatie afgestemde scan waarin per groep prioriteiten werden gesteld.

Interventies: in de veelheid van plannen vallen een aantal onderdelen op die vaker voorkomen:

- De startpositie van de kinderen van de groep 3 heeft een moeilijker start opgeleverd en er dient extra aan de basis van het reken- en taalproces gewerkt te worden;
- De kinderen in de midden – en bovenbouw hebben bij minder actieve thuisondersteuning extra achterstand opgelopen op de zgn. disciplinevakken (rekenen, spelling en technisch en begrijpend lezen)

- Er moest extra aandacht geschonken worden aan de welzijn van de kinderen: de groepsontwikkeling moest weer opgepakt worden maar ook individuele ondersteuning was gewenst

Hoe diverse betrokken zijn meegenomen in de plannen:

- Ouders en MR zijn actief geïnformeerd middels periodieke nieuwsbrieven op schoolniveau
- De inspectie heeft zich in een drietal informatie-sessies op de hoogte gesteld van de voortgang t.a.v. dit ondersteuningsproces

Vereiste instemming van MR : voorafgaand aan de indienen van de NPO-schoolplannen heeft elke MR akkoord gegeven.

Eerste resultaten die gemeld kunnen worden: gezien lesuitval en onregelmatig schoolgang gedurende het kalenderjaar kan lastig een normatieve inschatting worden gemaakt van de effecten op trendmatig niveau. Wel kan worden aangegeven dat er groepen kinderen zijn die minder achterstand hebben opgelopen doordat er extra aanbod voor hen aanwezig was, maar de mate van die verminderde achterstand laat zich niet meten.

De NPO gelden zijn één op één naar de scholen gegaan. Bovenschools zijn geen middelen ingezet.

Als aanvullende bekostiging nieuwkomers is ontvangen vanuit NPO-toelichting wat hiermee is gedaan:

- Een aantal scholen heeft gelijktijdig in deze periode ook een vergoeding ontvangen voor nieuwkomers; deze middelen zijn onverkort ingezet t.b.v. personele bezetting voor deze kinderen.

Van het NPO budget is 17% ingezet voor de inhuur van personeel niet in loondienst.

7 Medewerkers

Algemeen

In het bestuursformatieplan is omschreven welk HR beleid en daaraan gekoppelde HR instrumenten worden ingezet om een aantrekkelijke werkgever te zijn en te blijven voor de medewerkers. Voortdurend wordt de verbinding gezocht naar de eigen passie van de leraren en de missie van de BMS en de school.

Het lerarentekort is ook in 2021 van invloed geweest op medewerkers. Het tekort was vooral voelbaar als het ging om het vinden van vervangers. Dit heeft een druk gelegd op directeuren en op alle andere medewerkers in de scholen. Ook de Covid-crisis heeft gezorgd voor een verzwaring in het werk van directeuren en leerkrachten. Er is in dit opzicht, net als in 2020, meer van medewerkers gevraagd dan in andere jaren.

Op 2 november 2021 hebben de PO-raad en de vakbonden het cao-akkoord voor po voor 2021 ondertekend. Het coa-akkoord hield o.a. een loonsverhoging vanaf januari 2021 met terugwerkende kracht van 2,25%, in december 2021 is de eindejaarsuitkering éénmalig verhoogd van 6,3% naar 6,5%.

Vanuit het ministerie een arbeidsmarkttoelage toegekend aan medewerkers van scholen met het grootste risico op onderwijsachterstanden. De bedoeling van de regeling is om werken op deze scholen aantrekkelijker te maken. De toelage op het salaris voor een periode van twee jaar is op grond van wettelijke criteria toegekend aan personeel van de St. Franciscusschool in Leeuwarden, de St. Jozef-school in Heerenveen en de Thomas van Aquinoschool in Sneek.

Support Team

Met ingang van het schooljaar 2016/2017 is gestart met het Support Team met als doel om vervangen op de scholen zoveel als mogelijk vanuit het Support Team in te laten vullen. De medewerkers in het Support Team hebben allemaal een contract bij de BMS. De omvang van het contract wordt in overleg met de medewerker vastgesteld. De samenstelling van het team is divers. Er zitten startende leerkrachten in die door te werken op verschillende scholen ervaring op doen en zich kunnen oriënteren op welke school c.q. onderwijsconcept goed bij ze past. De kwaliteit van de medewerkers in het supportteam wordt geborgd door de medewerkers in de gelegenheid te stellen zich te kunnen scholen en structureel gesprekken te voeren met de directeur supportteam en de schooldirecteur waar zij zijn ingezet. Regelmatig organiseert de directeur supportteam momenten voor deskundigheidsbevordering.

Daarnaast zitten er ook leerkrachten in het team die al jaren ervaring op hebben gedaan op een eigen vaste school. Deze leerkrachten kiezen voor het Support Team veelal omdat ze zich kunnen focussen op dat waar ze de meeste energie uithalen in hun werk: lesgeven.

In december 2021 zitten er 17 fte / 30 medewerkers in het Support Team, dit is beduidend minder dan in december 2020 (23 fte / 42 medewerkers). In het bestuursformatieplan 2021-2022 is 24 fte beschikbaar gesteld voor het Support Team. In de loop van 2021 zijn verschillende medewerkers vanuit het Support Team doorgestroomd naar formatieve plekken op de scholen. Door de NPO gelden per 1 augustus 2021 is de doorstroom vanuit het Support Team naar de scholen verhoogd. Door de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt blijkt het lastig om het Support Team aan te vullen tot de

gewenste omvang. Als gevolg daarvan is er een groot tekort aan invalleerkrachten waardoor er met name voor korte invalperioden in de meeste gevallen geen Support Team medewerker beschikbaar is.

Zij-instromers

Eind 2021 zitten 13 deelnemers in het 'BMS zij-instroomtraject'. De deelnemers hebben een afgeronde HBP/WO opleiding en hebben de wens om zich om te laten scholen tot leerkracht. Ze volgen op kosten van de BMS de verkorte PABO en werken gedurende hun opleiding als onderwijsassistent bij de BMS. In een leer/werkovereenkomst is vastgelegd dat ze na het behalen van hun diploma een baan als leerkracht krijgen bij de BMS. In 2021 hebben 5 zij-instromers de PABO afgerond en werken inmiddels als leerkracht bij de BMS; 3 deelnemers hebben studievertraging opgelopen. De verwachting is dat ze begin 2022 hun diploma behalen waarna ze als leerkracht aan de slag gaan op één van de scholen of in het Support Team.

BMS Huisacademie

Vanuit leer -en ontwikkelvoorkeuren is de BMS HuisAcademie (BMSHA) een platform voor professionalisering. Daarmee draagt de academie bij aan een cultuur die passend is bij een lerende organisatie waarin de waarden van de BMSHA worden verbonden met de omliggende wereld.

Professionals kunnen via de BMSHA kennis en vaardigheden opdoen en daarnaast inzicht in eigen routines, patronen en veronderstellingen vergroten. Het aanbod van de BMSHA is zowel aanbod- als vraaggericht.

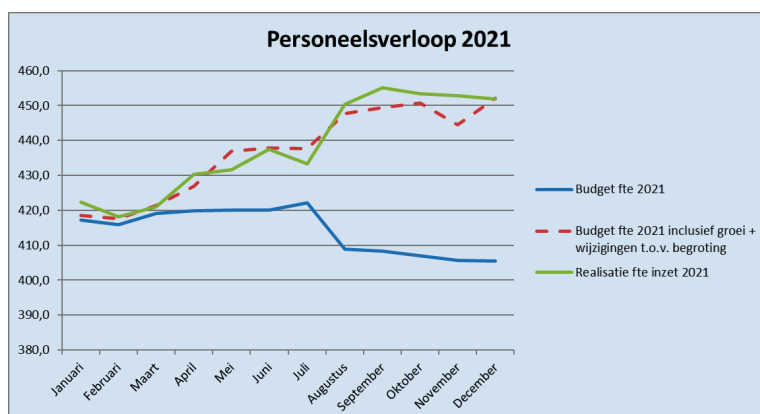
In 2021 is een start gemaakt met het opzetten van een netwerk van leer- en ontwikkelcoaches (L&OC) om startende leraren op maat te kunnen coachen als onderwijsprofessional. Deze L&O C zijn (senior) leraren en worden vanuit de BMSHA 'opgeleid'. We versterken op die manier potentieel van binnenuit: Leren van en met elkaar. De BMSHA heeft binnen de BMS een gezicht gekregen.

Het komende jaar staat het realiseren van integraliteit centraal. Uiteraard ondersteunend aan de strategische koers van de BMS. Het doel is om het collectief handelingsvermogen te vergroten waardoor er een kwaliteitscultuur ontstaat.

Vanaf 21-22 wordt er vanuit de BMSHA onderzoek gedaan naar de impact van het leren.

Medewerkersgegevens

Ten opzichte van eind 2020 is de personele inzet eind 2021 beduidend hoger. Dit hogere aantal FTE wordt veroorzaakt door de NPO gelden die in 2021 beschikbaar zijn gesteld.

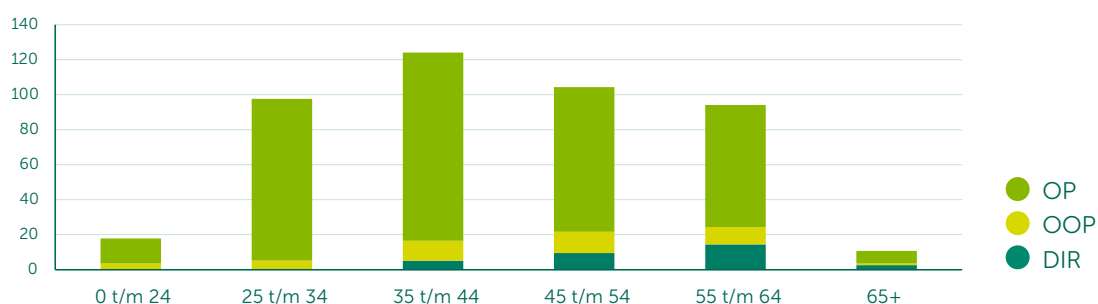


Eind 2020 hadden 692 medewerkers een contract bij de BMS, eind 2021 gaat het om 721 medewerkers. Het totaal ingezette aantal FTE is eind 2021 449. In onderstaande tabel en grafieken wordt inzichtelijk gemaakt hoe het totaal aantal FTE is verdeeld over functiegroepen, leeftijdscategorieën en geslacht van de medewerkers.

Onderstaande tabel en grafiek laat zien hoe de FTE over de leeftijdscategorieën verdeeld is.

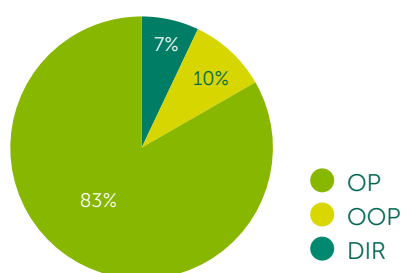
Leeftijdscategorie	Directeur	OOP	OP	Totaal aantal FTE
0 t/m 24		4	14	18
25 t/m 34		5	92	98
35 t/m 44	5	11	107	124
45 t/m 54	10	12	83	104
55 t/m 64	14	10	70	94
65+	3	1	7	11
Eindtotaal	32	43	374	449

Fte naar leeftijdscategorie

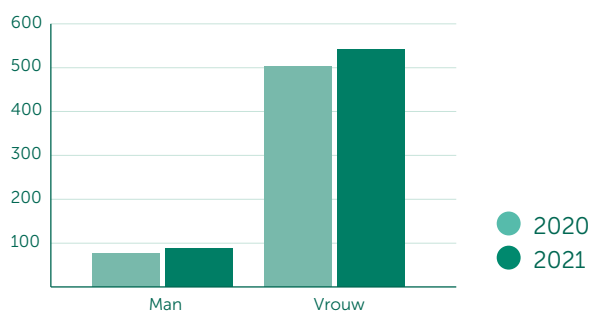


In onderstaande grafieken wordt inzichtelijk gemaakt hoe de FTE zijn verdeeld over de functie-categorieën en over de verdeling man/vrouw.

Fte naar functie-categorie



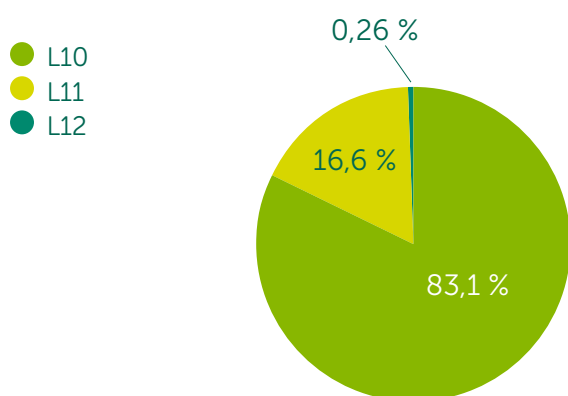
Verhouding man/vrouw



Naast de medewerkers die een contract bij de BMS hebben zijn op de scholen medewerkers werkzaam die een tijdelijk arbeidscontract hebben bij Randstad. Eind 2021 gaat het om 26 FTE die op payrollbasis op de scholen wordt ingezet. Het betreft voornamelijk inzet van onderwijsondersteunend personeel (23 FTE).

Func tiedifferentiatie

Van het totale personeelsbestand heeft 83% de functie leerkracht. Van de leerkrachten heeft 83,1% een L10 functie, 16,6% in een L11 functie en 0,26% in een L12 functie. Ten opzichte van 2020 is in 2021 het aandeel L11 functies nagenoeg gelijk gebleven.



Management Development (MD)

De komende jaren worden door natuurlijk verloop meerdere vacatures voor directeuren en CPO verwacht. Door daar in een vroeg stadium op in te spelen is een aantal medewerkers met ambitie en potentie opgenomen in een kweekvijvertraject. In het traject onder leiding van een externe organisatie, Jij-bent, nemen 9 medewerkers deel.

In 2021 is een pilot voor MD-programma's, onder begeleiding van LCT Training & Advies weer opgepakt. De pilot was in 2020 i.v.m. Covid stilgelegd. Er zijn drie groepen directeuren samengesteld, ingedeeld naar ervaringsjaren als directeur. Het doel is te komen tot structurele MD-programma's die aansluiten bij de naaste zone van ontwikkeling van directeuren en de eisen die het CvB stelt aan directeuren.

Arbeid en Gezondheid

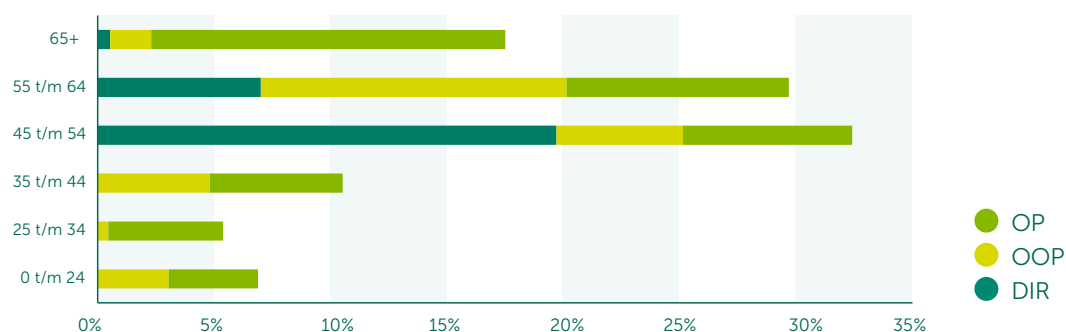
In 2021 was het verzuimpercentage 6,77% en daarmee opvallend hoger dan in 2020. Het verzuimpercentage van 2020 was 4,95% (2019 6,1%). Landelijk was het verzuim in het PO in 2020 5,8% (bron: Verzuimonderzoek PO 2020, DUO).

Het verzuimpercentage voor 2021 kan op dit moment nog niet worden vergeleken met het landelijk verzuim, de landelijke verzuimcijfers over 2021 zijn nog niet bekend. Verwacht wordt dat ook de landelijke verzuimcijfers hoger zijn dan vorig jaar door de Covid-epidemie.

Ziekteverzuim per leeftijdscategorie en per functiecategorie

Het verzuimpercentage wordt hieronder weergegeven gekoppeld aan leeftijd en aan functie.

Ziekteverzuimpercentage

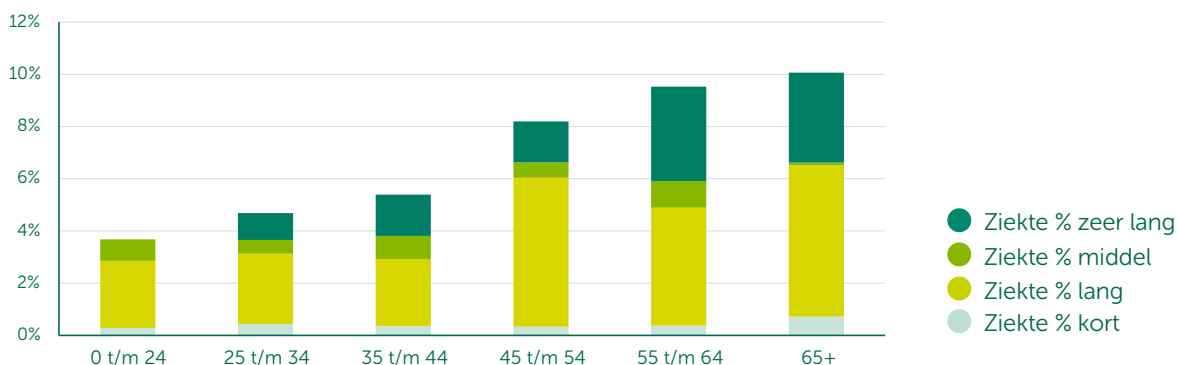


Uit bovenstaande tabel is af te lezen dat het ziekteverzuim het hoogst is in de leeftijdsklassen 45 t/m 54 jaar en 55 t/m 64 jaar. Daarbij valt op dat een deel van het hoge percentage, met name in de leeftijdsgroep 45 t/m 54 jaar, binnen de functiecategorie directie valt.

Duur van het verzuim

Het ziekteverzuim kan worden verdeeld in kort, middellang, lang en extra lang verzuim. Binnen onze stichting bestond het ziekteverzuim in 2020 met name uit lang en extra lang verzuim. In onderstaande tabel is dit weergegeven.

Duurverzuimpercentage



Kort verzuim: <8 dagen. Middellang verzuim: 8-42 dagen. Lang verzuim: 43-365 dagen.

Zeer lang verzuim: >365 dagen.

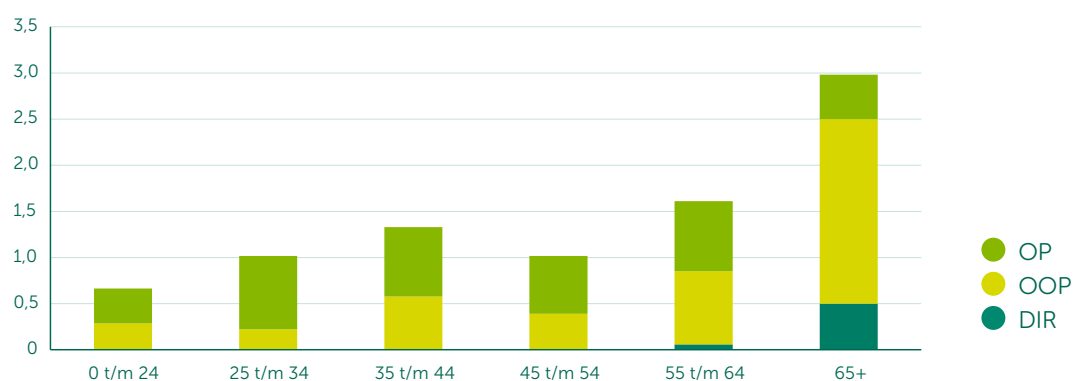
Lang verzuim binnen de BMS heeft met name de volgende vier oorzaken: psychische klachten, oncologische aandoeningen, hart vaatziekten en bewegingsapparaat klachten. Wanneer er sprake is van (dreigend) langdurig verzuim, wordt regelmatig op advies van de bedrijfsarts een interventie ingezet. Dit betreft dan meestal gesprekken met een externe coach. Lopende verzuimdossiers zijn goed in beeld en er wordt actief beleid gevoerd waarbij wordt gestreefd naar herstel en verantwoorde werkhervatting.

Ziekmeldingsfrequentie

De gemiddelde ziekmeldingsfrequentie (het gemiddeld aantal verzuimmeldingen per dienstverband) was in 2021: 0,70. Als regel wordt ervan uitgegaan dat de meldingsfrequentie < 1.0 moet zijn. Landelijk was de ziekmeldingsfrequentie in het PO in 2020: 0,9.

Met medewerkers die vaker dan drie keer ziekmelden, worden verzuimgesprekken gevoerd om te ontdekken welke acties ondernomen kunnen worden om het verzuim te beperken en langdurig verzuim te voorkomen.

Ziekmeldingsfrequentie



In bovenstaande tabel is de ziekmeldingsfrequentie te zien verdeeld over de leeftijdsgroepen en over de drie functiecategorieën. De waarden lopen op met de leeftijd, met een uitzondering in de groep 45 t/m 54 jaar.

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 accuraat omgegaan met termijnen en het aanvragen van de instroomtoets in geval van ontslag. In 2021 is het bestuur niet aansprakelijk gesteld op basis van de instroomtoets van het participatiefonds voor uitkeringen na ontslag.

8 Materiële zaken en huisvesting

Een algemeen thema is de ventilatieproblematiek op scholen. Alle scholen hebben een CO2 meter ontvangen en hebben daarmee metingen verricht. Een 9 tal scholen voldoen, ondanks extra ventilatiemaatregelen, niet aan de zgn. 1200 ppm norm. In de komende periode wordt door een extern bureau hermetingen verricht en in kaart gebracht welke aanpassing nodig is om wel onder de ppm-norm te komen. Deze ingrepen zullen grotendeels door de BMS bekostigd moeten worden en zullen een extra beslag leggen op investeringsruimte van de scholen.

Leeuwarden

De gemeente Leeuwarden heeft ter ontwikkeling van toekomstbestendige IKC's een huisvestings-/vlekkenplan opgesteld waarin de inhoudelijke IKC-ontwikkeling en huisvesting qua planning en financiering integraal zijn opgenomen.

Súdwest Fryslan

Bij de St. Maarten in Bolsward wil de BMS de ontwikkeling tot IKC ook qua gebouw doorzetten. Gedurende het gehele jaar zijn gesprekken gevoerd en die hebben geleid tot een positief advies van B&W om te komen tot vernieuwbouwrenovatie van de oudste vleugel van de school.

Er is nieuwbouw voor de school in Woudsend toegezegd, mits samen met de buurschool gerealiseerd.

Harlingen

Geen ontwikkelingen.

Waadhoeke

De nieuwbouw van De Kabas is aanstaande: locatie en bouwbudget is vastgesteld. Het wachten is op de (alternatieve) financiering: middelen van buiten de gemeente.

Ook de St. Radbodus te Dronrijp groeit uit haar jasje. Met SKF-kinderopvang zijn gesprekken gestart over herinrichting / investering van SKF in en aan het schoolgebouw.

Weststellingwerf

Er wordt gewerkt aan het huisvestings- en spreidingsplan. De gemeente wil minder schoollocaties in Wolvega. Geen ontwikkelingen qua bouwplannen.

Smallerland

Voor de St. Lukasschool is het bouwjaar (2024) en de locatie (huidige locatie) vastgesteld. Met de gemeente zijn gesprekken gestart over het omgevingsinrichtingsplan (school, parochie en gymzaal)

NoardEast Fryslan (voormalig Dongeradeel)

De gemeente heeft het huisvestingsplan opgesteld en daarin staat de Bonifatiusschool voor 2026 genoemd. De school is sterk gegroeid en gaat per 2022 met twee groepen inwoners bij de buurschool.

De Fryske Marren

Voor de school In Bakhuizen zijn de voorbereidingen van de vernieuwbouw in volle gang. Het plan is om rond de zomervakantie 2022 de school in fasen te verbouwen tot IKC.

Voor de school in St. Nicolaasga zijn gezamenlijke bouwplannen met de pc school, maar de locatie is nog niet bekend.

Scholen voor Nieuwkomers

Een thema dat in de belangstelling staat. En een thema dat door gemeenten op geheel eigen wijze beleefd wordt en waarop heel 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. Het belang om ouders van Nieuwkomers zo snel mogelijk met de school te verbinden is groot. Hierdoor is het mogelijk ook sneller zicht te hebben in de situatie van de Nieuwkomer en de gezinssituatie.

Tevens wordt voorkomen dat er interbestuurlijke verplichtingen ontstaan wanneer de externe voorzieningen niet langer nodig zijn.

9 Informatiemanagement, ICT & IBP

9.1 Organisatie en operatie

Eind 2020 heeft de overdracht plaatsgevonden van de interim ICT manager naar de aangestelde informatiemanager. De informatiemanager is geheel 2021 fulltime actief geweest en heeft zich met drie sub beleidsterreinen bezig gehouden: Informatiemanagement, ICT en IBP (Informatie Beveiliging en Privacy).

De lijn ingezet in 2020 is daarbij voortgezet; programmalijnen- en projecten zijn doorlopen op basis van guiding-principles gestuurde doelstellingen (eenvoud, uniformiteit, flexibiliteit). De periode 2021 wordt ook wel gezien als een "ICT op orde"-periode; het was nodig om de ICT systemen gebruikt in het primair proces beter in te richten en betere voorzieningen te treffen voor medewerkers op digitaal en werkplekvlak.

Met een verbeterde inrichting van de ICT systemen in het primair proces wordt ook bereikt dat er een solide fundament is ontstaan om verder te bouwen aan functionaliteit, veiligheid en privacy in de (nabije) toekomst. Verder biedt dit op termijn de mogelijkheid om de focus te verleggen naar de te verbeteren inrichting van secundaire processen.

Er is veel operationele ondersteuning geboden, de organisatie is gebaat bij hulp door veel praktische vragen, vooral gerelateerd aan Office 365. In de tweede helft van 2021 heeft een MBO stagiair geholpen bij deze ondersteuning. De samenwerking met de belangrijkste leveranciers is op inhoudelijk vlak geïntensiveerd maar met een duidelijke sturing op visie en strategie en toekenning van rolverdeling.

T.a.v. IBP is 2021 vooral een operationeel jaar geweest en daarnaast is er onderzocht wat er strategisch/tactisch nodig is. Uitzondering daarop is de DPIA van Google Workspace for Education, de verdere uitwerking hiervan dient in 2022 verder te worden opgepakt.

9.2 Onderwijs en innovatie

Net als in 2020 is er nog altijd regelmatig sprake van onderwijs-op-afstand periodes geweest, hoe vervelend ook, de scholen lukt het steeds beter om dit te verzorgen en de verbeteringen aan de ICT systemen in het primair proces helpen daarbij. Daar komt bij dat in 2021 steeds meer medewerkers een eigen medewerker laptop hebben gekregen, waardoor zij overal kunnen werken, dus ook thuis. Een andere ontwikkeling is dat medewerkers steeds vaker op meerdere locaties van de BMS tegelijk worden ingezet, ook hier helpt de "ICT op orde" bij.

Het belang van digitale vaardigheden bleef in 2021 onverminderd hoog, daarom is er direct na de 1e ronde O-ICT opleiding Toekomstgericht Onderwijs ook een 2e ronde georganiseerd en is de Post-HBO opleiding Specialist Toekomstgericht Onderwijs door meerdere collega's afgerond. Gedurende 2021 is gesignaleerd dat innovatie op het vlak van Toekomstgericht Onderwijs beter aangestuurd kan worden vanuit de BMS HuisAcademie. De HuisAcademie heeft haar blik op het verhogen van de

professionele identiteit en capaciteit van onze organisatie en dus ook de Toekomstgericht Onderwijs specialisten. Vanuit Informatiemanagement, ICT en IBP zal hier ondersteuning bij geboden blijven worden, maar niet leidend.

De medewerkers krijgen (via de O-ICT'er van hun school) door middel van MOO Apparaat beheer meer invloed op de configuratie van de apparaten die door de medewerkers en leerlingen worden gebruikt. Dat geldt sinds december voor alle Windows en Google apparaten, in de loop van 2022 geldt dat ook voor Apple apparaten. Daarmee wordt bovendien de bovenschoolse ICT-organisatie ontlast.

9.3 Informatie en veiligheid

Een grote behoefte in 2021 binnen de BMS was het makkelijker toegankelijk maken van informatie. Hier is met behulp van SharePoint (onderdeel van Office 365) een start mee gemaakt, wellicht nog niet in de meest ideale vorm, maar wel zodat in de behoefte wordt voorzien. BMS Intranet is een feit en werd gedurende 2021 steeds actiever gebruikt, voornamelijk gedreven door informatie voorziening vanuit het stafbureau naar de scholen.

Eind 2021 is besloten om in 2022 de AVG binnen de BMS in de Cloud te gaan beheren door middel van de toepassing van YourSafetynet, een webapplicatie gebruikt door het grootste deel van de funderend onderwijs instellingen in noord Nederland. De nieuwe toepassing moet na inrichting meer grip geven op de actuele AVG status binnen de BMS en haar scholen.

Met hulp van een cyber security bedrijf is eind 2021 een security risk assessment uitgevoerd om voor 2022 beter te bepalen wat de aandachtspunten dienen te zijn op het beveiligingsvlak. Begin 2022 worden de resultaten verwacht.

9.4 Andere resultaten

Er zijn in 2021 ook resultaten geboekt op het vlak van de eenduidige inrichting van ESIS (een Leerling Administratie Systeem), het stroomlijnen van de digitale identiteitsketen van Leerling Administratie Systeem t/m Office 365, de handshake tussen ICT en inkoop inclusief "ICT op orde" investeringen. Er is ook een nieuwe printer leverancier gekozen op basis van openbare aanbesteding (uitrol 2022). Met de SBB (Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven) is samenwerking gestart voor het begeleiden van MBO ICT studenten. Verder is er een nieuw Wi-Fi netwerk op het stafbureau gerealiseerd ter ondersteuning van de Office 365 functionaliteit (Teams) en is de telefonie overgezet naar HisQ. Alle scholen zijn over naar MOO Cloud, geen enkele school gebruikt nog een lokale serverinfrastructuur. eHerkenning is organisatie breed geïmplementeerd, scholen kunnen nu gebruik maken van deze authenticatie methode wanneer ze dat nodig hebben. Dat zal in ieder geval voor Mijn DUO Zakelijk zijn, waar ook de BMS voorbereidingen voor heeft getroffen in het nieuwe ROD/RIO (Registers Onderwijs Deelnemers en Instellingen en Opleidingen). Met SchoolMonitor is een SSO (Single Sign On) verbinding gerealiseerd. Voor de komende 5 jaar is de Microsoft licentieovereenkomst met APS IT-diensten verlengd via een sector brede Europese aanbesteding. Als laatste heeft de BMS geparticipeerd in samenwerkingsverbanden zoals SD Fryslan, Kennisnet en SIVON. Meerschoolse O-ICT'ers zijn bij elkaar gebracht om de een verbindingslaag te creëren tussen bovenschoolse ICT en de O-ICT'ers van iedere school.

9.5 Toekomst

Het komende jaar, nu de "ICT op orde" komt in het primair proces, zal er meer focus worden gelegd op het sub beleidsterrein IBP. Dit draait om beveiliging en privacy, voor beveiliging zal de security risk assessment als uitgangspunt worden gebruikt, voor privacy zal YourSafetynet geïmplementeerd worden. Onderwerpen die in relatie tot beveiliging en privacy onder andere aan bod zullen komen zijn de backup van Office 365, actiever leveranciersmanagement in relatie tot beveiliging en privacy, de awareness van medewerkers verhogen en multi-factor authenticatie implementeren. Als laatste dient de DPIA van Google Workspace for Education te worden opgepakt.

10 Marketing & Communicatie

De stichting draagt de eindverantwoordelijkheid voor de strategische profilering van de BMS en haar 33 scholen en gebruikt daarvoor de inhoudelijke kaders zoals vastgelegd in de missie en visie op onderwijs. Wat de BMS bijzonder maakt, is dat iedere school op eigen wijze invulling geeft aan de waarden van de BMS. Scholen krijgen nadrukkelijk de ruimte om binnen de gemaakte afspraken over de missie, visie en het beleid hun eigenheid te ontdekken, te ontwikkelen en inhoud en vorm te geven.

In 2021 zijn er zowel vanuit de stichting als op schoolniveau diverse activiteiten georganiseerd en vormgegeven.

10.1 Activiteiten

Slinger met ons mee

Het afgelopen coronajaar bracht dat onderwijs vaak niet op de 'normale' manier gegeven kon worden. Leerkrachten, ouders en betrokkenen zetten zich enorm in om onderwijs toch door te laten gaan. Zo ontstond het idee om de verbinding die er is, krachtig in beeld te brengen, want onderwijs verbindt! Er werd gestart met een fotoproject binnen de BMS. Begin februari 2021 verscheen de eerste fotoslinger – een kort filmpje – online. Uiteindelijk is er op 6 maart 2021 een pagina grote advertentie geplaatst met een aantal van deze foto's in alle dag- en weekbladen in Friesland. De oproep van deze advertentie was: welkom op alle 33 scholen van de BMS.

1 maart complimentendag

Op 1 maart jl. was het complimentendag. Vanuit de BMS is hierbij stil gestaan middels een kort filmpje. In dit korte filmpje gaven medewerkers, kinderen en andere betrokkenen een compliment.

Stichtingsdag woensdag 10 maart 2021

Op woensdag 10 maart 2021 heeft er een online stichtingsdag plaatsgevonden voor alle collega's van de BMS en andere betrokkenen. Het centrale thema van deze dag was: integraal werken. De dag werd geopend door een online lezing van Mark Mieras. Als onderzoeksjournalist nam Mark de collega's van de BMS mee in de wereld van de hersenontwikkeling van het jonge kind. Vervolgens konden de scholen met diverse activiteiten zelf op school aan de slag. De dag werd afgesloten door Peter Heerschop. Peter ging in gesprek met leerkrachten en kinderen van de BMS. Ook ouders en alle leerlingen waren uitgenodigd om bij dit online gesprek aanwezig te zijn.

Online besturenmarkt 31 maart 2021

Op 31 maart jl. was de BMS aanwezig bij de digitale besturenmarkt vanuit NHL/Stenden. Het doel van deze markt is om de BMS op een aantrekkelijke manier te presenteren en stagiaires te boeien en interesseren.

25 jarig jubileum BMS

Op 24 juni 2021 bestond de Bisschop Möllerstichting 25 jaar. Dit 25 jarig jubileum vierde de BMS samen met haar 33 basisscholen in Friesland. Op 24 juni 2021 is het feestelijk jaar ingeluid met een traktatie voor alle medewerkers van de BMS en daarnaast ontvingen de kinderen mooi spelmateriaal voor buiten. Ook verscheen er die dag een videoboodschap vanuit Philip Messak en Dominicus

Hooghiemstra voor alle medewerkers. In 2021 is al een start gemaakt met de activiteiten voor het feestelijk jaar middels: iedere school een verhaal; Een mooie gelegenheid om de verhalen van onze scholen en IKC's te vertellen. In 2022 is er de wens om het feestelijk jaar nog meer inhoud en vorm te gaan geven.

Opening schooljaar BMS op 9 september 2021

Op 9 september 2021 vond de opening van het schooljaar van de BMS plaats. De eerste opzet van deze dag was om met alle medewerkers een pelgrimage te gaan wandelen. Dit kon helaas niet plaatsvinden. In plaats van deze grote bijeenkomst is er een inspirerend webinar georganiseerd door Alex Otten met als thema: wat is dat hart van het onderwijs nu eigenlijk?

Dag van de leerkracht - Liefde voor leren

Op 5 oktober 2021 vond de 'dag van de leerkracht' plaats. Op deze dag ontving iedere school een fleurige blijk van waardering.

BMS in de Lift

Om onder Corona omstandigheden toch in verbinding te staan met de medewerkers werden verschillende externe sprekers gevraagd om online bij te dragen in de onderwijskundige ontwikkelingen bij de BMS. Vanuit de BMS Huisacademie werden de online masterclasses georganiseerd.

Eindejaarsgeschenk voor iedere medewerker

Aan het einde van 2021 heeft iedere school chocolade ontvangen als dank voor de inzet het afgelopen jaar.

Vacatures

Diverse vacatures zijn in 2021 vanuit de BMS in de krant en online verschenen voor o.a. leerkrachten, schooldirecteur, Coördinator Passend Onderwijs, medewerkers Support Team en stagiaires. In december is er een grote campagne geplaatst in de krant, online en op sociale media: 'Volg je hart, word leerkracht bij de BMS'. Hierbij zijn verschillende vacatures gebundeld en is de pagina 'Werken bij de BMS' aan de website van de BMS toegevoegd.

Berichten social media en Social Schools

Op verschillende momenten in het jaar heeft de BMS berichten geplaatst en gedeeld op facebook, LinkedIn en de app Social Schools. Dit waren berichten en filmpjes rondom feestdagen, vakanties, berichten van scholen, projecten van de BMS en columns van medewerkers van de BMS.

Op schoolniveau

In 2021 zijn er verschillende advertenties, communicatie- en PR-materialen voor scholen gemaakt. Het gaat dan om kleine tot gemiddelde opdrachten voor: Sterrenscholen It Klimmerblêd en Sint Ludgerus, Ludgerus Workum, IKC Sint Jozef Heerenveen, Jozefschool Lemmer, IKC Bonifatius Sneek, IKC Franciscus, IKC Sint Paulus, IKC Teresa, IKC Sint Thomas, IKC Thomas van Aquino en de Bonifatius-school in Woudsend.

In verband met IKC-ontwikkeling zijn er in 2021 meerdere scholen die een nieuw logo en een nieuwe huisstijl hebben gekregen. Dit zijn grotere opdrachten waarbij vaak ook gevelbelletering is ingezet. Dit geldt voor: JKC Sint Franciscus (gevel) en De Opbouw.

11 Financiën

11.1 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. Het CvB stelt de begroting vast. Op stichtingsniveau zijn duidelijke afspraken gemaakt over de bovenschoolse kosten en de bijdragen aan het stafbureau.

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 het BMT wordt jaarlijks de meerjarenbegroting voor vijf jaren opgesteld.

Op basis van het te verwachten aantal leerlingen en de school specifieke kenmerken berekent de afdeling financiën de budgetten van de 33 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 school specifiek 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, 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 1-10-2021 is het aantal leerlingen bij de BMS gedaald met 108 leerlingen, ook is het deelnamepercentage gedaald. In onderstaand overzicht wordt de ontwikkeling weergegeven.

Overzicht ontwikkeling deelnamepercentage BMS

Boekjaar	Peildatum	Aantal BAO leerlingen Friesland	Procentuele groei/krimp Friesland	Aantal leerlingen BMS	Procentuele groei/krimp BMS	Deelname percentage
2011	1-10-2010	61.986				
2012	1-10-2011	60.965	-1,6%	5.555		9,1%
2013	1-10-2012	59.742	-2,0%	5.601	0,8%	9,4%
2014	1-10-2013	58.596	-1,9%	5.689	1,5%	9,7%
2015	1-10-2014	57.488	-1,9%	5.833	2,5%	10,1%
2016	1-10-2015	56.320	-2,0%	5.918	1,4%	10,5%
2017	1-10-2016	55.025	-2,3%	6.131	3,5%	11,1%
2018	1-10-2017	54.226	-1,5%	6.231	1,6%	11,5%
2019	1-10-2018	53.377	-1,6%	6.243	0,2%	11,7%
2020	1-10-2019	52.613	-1,4%	6.263	0,3%	11,9%
2021	1-10-2020	51.394	-2,3%	6.231	-0,5%	12,1%
2022	1-10-2021	51.265	-0,3%	6.123	-1,8%	11,9%
2023	1-10-2022	50.217	-2,0%	6.170	0,8%	12,3%
2024	1-10-2023	49.336	-1,8%	6.141	-0,5%	12,4%
2025	1-10-2024	48.813	-1,1%	6.123	-0,3%	12,5%
2026	1-10-2025	48.604	-0,4%	6.084	-0,6%	12,5%

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.

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 grotendeels opgevangen door de stijging van het leerlingenaantal in de grotere steden. De krimp in 2021 vond echter voornamelijk plaats in de steden. 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.

11.2 Vermogenspositie

	2019	2020	2021
Rentabiliteit	1,9%	-2,6%	4,7%
Liquiditeit (current ratio)	3,0	2,7	3,0
Solvabiliteit	64,1%	61,9%	63,0%
Weerstandsvermogen	14,4%	9,4%	12,2%

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%

Signaleringswaarde Eigen Vermogen

Publiek eigen vermogen in €	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Normatief Publiek Vermogen						
Aanschafwaarde publieke gebouwen (na factor)	4.509.949	6.053.685	6.512.203	6.881.435	7.433.724	7.922.062
Overige publieke activa	4.312.857	4.664.644	4.263.820	4.150.783	4.003.950	3.691.412
Totale publieke baten (na factor)	2.301.900	2.111.518	2.059.873	2.071.421	2.071.425	2.072.757
Totaal Normatief Publiek Vermogen	11.124.706	12.829.847	12.835.896	13.103.639	13.509.099	13.686.231
Feitelijk Publiek Vermogen						
Totaal eigen vermogen	14.757.430	12.911.276	12.911.276	12.911.276	12.911.276	12.911.275
Privaat eigen vermogen	3.364.813	3.345.863	3.325.288	3.304.272	3.281.701	3.256.965
Totaal Feitelijk Publiek Vermogen	11.392.617	9.565.413	9.585.988	9.607.004	9.629.575	9.654.310
Mogelijk bovenmatig eigen vermogen	267.911	-3.264.434	-3.249.908	-3.496.635	-3.879.524	-4.031.921

In 2020 hebben alle onderwijsbesturen een brief ontvangen over de signaleringswaarden, hoe deze te gebruiken is en hoe de inspectie ermee omgaat. Het ministerie verwacht van besturen dat de hoogte van hun publieke eigen vermogen en de onderbouwing daarvan vast onderdeel wordt van hun verantwoording en van de gesprekken met de interne stakeholders.

Het ministerie verplicht besturen met een eigen vermogen boven de signaleringswaarde om zich vanaf 2020 in het jaarverslag hierover te verantwoorden. In de meerjarenbegroting kunnen besturen laten zien voor welke investering ze sparen en voor wanneer die gepland staat, zodat de publieke reserve wordt ingezet. De BMS zit momenteel meerjarig onder de signaleringswaarde. Er is daarmee meerjarig geen sprake van overmatig publiek vermogen. Per eind 2021 is wel sprake van overmatig eigen vermogen. Dit is onder andere het resultaat van nog niet besteedde NPO gelden waar per eind 2021 een bestemmingsreserve is opgenomen. Daarnaast zijn de komende jaren forse investeringen gepland, onder andere in huisvesting.

11.3 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 bankgelden zijn 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.

Allocatie van middelen

De toedeling van de hiervoor beschreven middelen zijn een voortzetting van de in 2009 gekozen toedeling naar de scholen. In hoofdstuk 1.2 is beschreven dat de baten op stichtingsniveau worden ontvangen op basis van de T-1 systematiek. Dit houdt in dat het leerlingen aantal op 1-10-2020 de basis is van de verdeling van de Personele middelen voor het schooljaar 2020-2021. De begroting van de scholen kent echter een boekjaar. Dit betekent dat de middelen vanaf 1 januari van elk jaar worden verdeeld op basis van de teldatum 1 oktober daarvoor (T-systematiek).

De toedeling vindt plaats middels een model (gefaciliteerd door OBM). In dit model worden de volgende sleutels gehanteerd:

- Verdeling op basis van het aantal leerlingen op de teldatum 1 oktober 2020.
- In de verdeling van de middelen wordt gerekend met een gemiddelde klassenomvang van 23,5.
- Er wordt een efficiencykorting management toegepast (vanaf 160 leerlingen een halvering van de toedeling van management).
- Verdeling lumpsumbekostiging personeel en PAB op basis van leerlingenaantal 1 oktober 2020. Een gedeelte van deze bekostiging gaat niet rechtstreeks naar de scholen, maar daar wordt onder andere de bapo, ouderschapsverlof en het bovenschools management uit gefinancierd.
- De onderwijs achterstandsgelden en de kleine scholentoeslag gaan 1 op 1 naar de school.
- De verdeling van de lumpsumbekostiging materiële instandhouding vindt plaats op basis van het leerlingaantal per 1 oktober 2020. Een gedeelte van deze bekostiging gaat niet rechtstreeks naar de scholen, maar daar wordt onder andere Onderwijs Bureau Meppel (ObM), huur en kantoorkosten van het bovenschool management uit gefinancierd.
- De baten voorheen bekend als Prestatiebox worden verdeeld in twee stukken. Iedere school krijgt € 75 per leerling (teldatum 1 oktober 2021), het overige gaat naar de algemene afdeling waar onder andere de BMS academie en andere prestatie verhogende maatregelen wordt bekostigd. Een verplicht onderdeel hiervan is het professionaliseren en begeleiden van startende leerkrachten en schoolleiders.
- De baten uit het samenwerkingsverband Passend Onderwijs worden als volgt verdeeld:
 - er wordt een bedrag per leerling aan de scholen verstrekt;
 - een klein deel van het budget wordt gereserveerd voor coördinatie.
- De baten van Gemeenten, Passend Onderwijs en Provincie gaan nagenoeg 1 op 1 naar de scholen.

11.4 Analyse van het resultaat

De Bisschop Möller Stichting heeft het kalenderjaar 2021 met een positief exploitatieresultaat van € 2.171.000 afgesloten (2020 -/-€ 1.089.000).

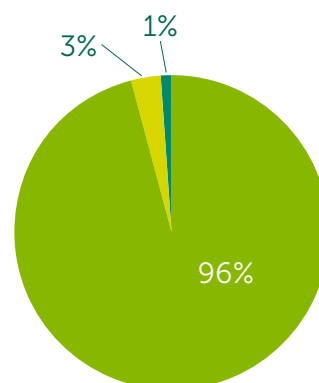
Staat van baten en lasten (x € 1.000)		Realisatie 2021	Budget 2021	Verschil	Verschil in %
3.1	Rijksbijdragen	43.543	40.290	3.253	8%
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.426	392	1.034	264%
3.5	Overige baten	1.119	734	385	52%
Totale baten		46.088	41.416	4.672	11%
4.1	Personeelslasten	35.853	34.088	-1.765	-5%
4.2	Afschrijvingen	1.076	1.205	129	11%
4.3	Huisvestingslasten	3.038	3.017	-21	-1%
4.4	Overige lasten	3.901	3.512	-389	-11%
4.5	Doorbetaling aan schoolbesturen	-	-	-	
Totale Lasten		43.868	41.822	-2.046	-5%
Resultaat uit normale bedrijfsvoering		2.221	-406	2.627	647%
5.0	Financiële baten en lasten	-50	-	-15	-
Totaal Bedrijfsresultaat		2.171	-220	2.612	1189%
Projecten		-	-	-	-
Investerings		1.512	2.748	1.236	45%
Onttrekkingen aan de Voorziening Onderhoud		294	780	486	62%

In dit resultaat zijn diverse gelden en subsidies opgenomen die het gevolg zijn van de corona-pandemie. Het betreft gelden uit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO), het Inhaal- en Ondersteuningsprogramma (IOP) een provinciale subsidie voor Extra Handen in de Klas (EHK). NPO: €1.948.000, uitputting €1.108.000. Voor het restant van de NPO gelden is een bestemmings-reserve opgenomen.
IOP: €174.600, uitputting €174.600.
EHK: €902.900, uitputting €902.900.

De onttrekking aan de voorziening onderhoud is fors lager dan begroot. Dit komt onder andere doordat kritisch is gekeken naar uit te voeren onderhoud aan gebouwen die op korte termijn verbouwd of gesloopt worden. Daarnaast is in verband met de huidige hoge prijzen gekeken naar de noodzaak om bepaalde zaken op dit moment uit te voeren. Een derde reden is het niet beschikbaar zijn van uitvoerende bedrijven. Een deel van het geplande onderhoud moest daardoor verschoven worden naar 2022.

Toelichting op de baten

- 3.1 Rijksbijdragen
- 3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies
- 3.5 Overige 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.

3.0 Baten (x € 1.000)		Realisatie 2021	Budget 2021	Vershil
3.1	Rijksbijdragen	43.543	40.290	3.253
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	1.426	392	1.034
3.5	Overige baten	1.119	734	385
Totale baten		46.088	41.416	4.672

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 2022 vastgesteld op het aantal leerlingen per 01-10-2021. De vergoedingen voor personeel en voor het budget voor personeelsbeleid worden per schooljaar vastgesteld. Voor het schooljaar 2021-2022 geldt de telling van het aantal leerlingen per 01-10-2020. Vanaf 2023 wordt de rijksbijdrage per kalenderjaar toegekend, op basis van het leerlingenaantal op 1 februari van het voorgaande jaar.

De Rijksbijdrage OCW is € 3.353.000 hoger dan begroot. De normaanpassingen voor 2020-2021 en 2021-2022 zijn inmiddels gerealiseerd. De normaanpassing (€465.523) van 2020-2021 is volledig opgenomen in 2021. De normaanpassing voor 2021-2022 is naar rato opgenomen. Daarnaast zijn de NPO en IOP gelden opgenomen in de rijksbijdragen. Dit is ook de verklaring van het verschil tussen 2020 en 2021.

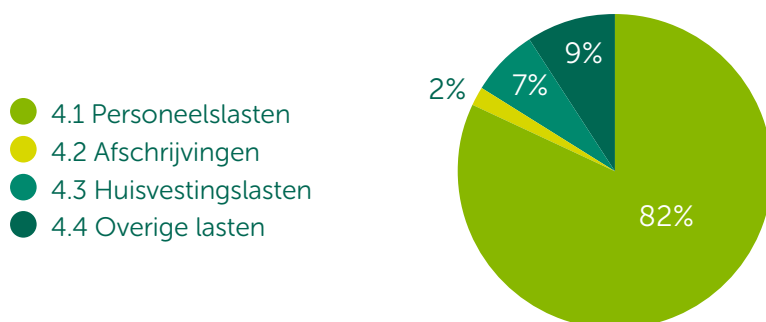
Overige Overheidsbijdragen

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. Ook is hier de subsidie Extra Handen in de Klas opgenomen. Per saldo vallen de subsidies hoger uit.

Overige Baten

De overige baten zijn hoger door onder andere het doorbelasten van de exploitatiekosten van 2020 en 2021 naar kinderopvangpartners. Daarnaast zijn hier hogere baten zichtbaar als gevolg van de bijdrage voor schoolreizen. Hier staan echter kosten tegenover onder de overige lasten.

Toelichting op de lasten



4.0 Lasten (x € 1.000)		Realisatie 2021	Budget 2021	Verschil
4.1	Personeelslasten	35.853	34.088	-1.765
4.2	Afschrijvingen	1.076	1.205	129
4.3	Huisvestingslasten	3.038	3.017	-21
4.4	Overige lasten	3.901	3.512	-389
Totale Lasten		43.868	41.822	-2.046

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

Personele lasten

De belangrijkste oorzaak van de stijging betreft de inzet op de ontvangen subsidies. Door het niet verhogen van de pensioenpremie is de GPL lager dan begroot. Dit is ook de verklaring van het verschil tussen 2020 en 2021.

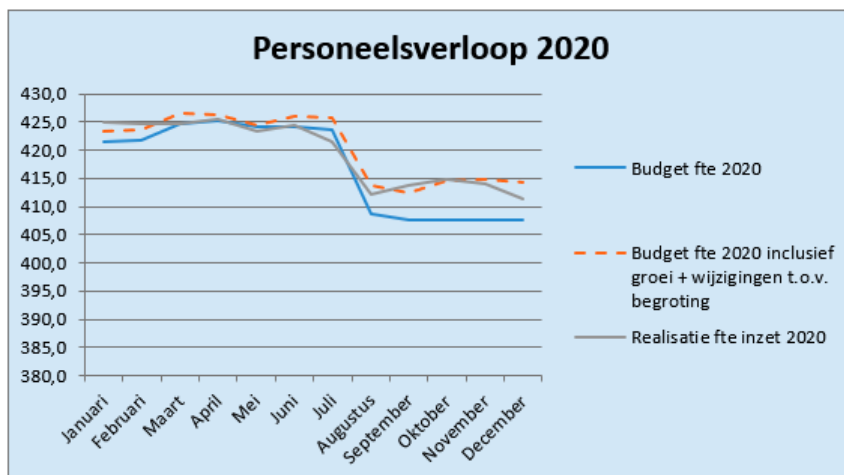
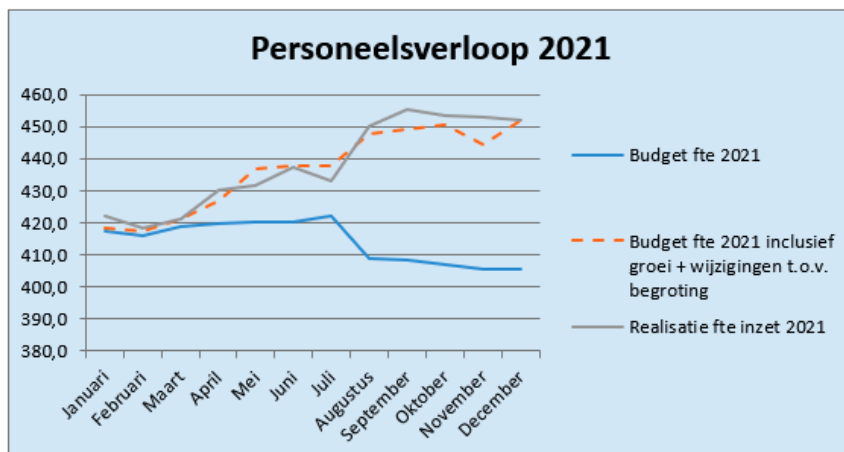
Vanaf 1 januari 2016 is de BMS eigenrisicodrager voor de ziektewet. Het gevolg is dat er geen premie aan het vervangingsfonds hoeft te worden afgedragen. Hier tegenover staat dat de werkelijke vervangingskosten drukken op de exploitatie.

Herbenaemingsverplichtingen

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 2021 €176.000 lager dan het gerealiseerde bedrag. Dit komt voornamelijk door gerealiseerde kosten voor nascholing vanuit NPO gelden.



Het aantal werknemers is gedurende 2021 gegroeid als gevolg van de toekenning van extra subsidies.

De afschrijvingskosten zijn per saldo lager dan begroot (€ 129.000). Dit wordt o.a. veroorzaakt doordat de investeringen later dan gedacht of niet opgang kwamen. Ten opzichte van 2020 zijn de afschrijvingskosten gestegen als gevolg van investeringen in huisvesting en ICT.

De huisvestingslasten zijn hoger dan begroot (€ 21.000);

- **Dagelijks onderhoud**
De kosten voor dagelijks onderhoud laten een overschrijding zien. Dit betreft niet gepland onderhoud.
- **Schoonmaakkosten**
De schoonmaakkosten zijn hoger dan begroot. Dit is onder andere het gevolg van meer schoonmaak i.v.m. corona.
- **Dotatie onderhoudsvoorziening**
Door aanpassingen in de voorziening onderhoud op verzoek van de accountant, is de dotatie lager dan begroot.

De overige lasten zijn hoger dan begroot (€389.000):

- ICT onderhoudscontracten
Door een toenemende digitalisering zijn de kosten voor ICT onderhoud gestegen.
- Advieskosten
De advieskosten zijn hoger, onder andere door gemaakte kosten i.v.m. aanbestedingen en het onderzoeken van het lectoraat.
- Onderwijsleerpakket (verbruik)
De kosten voor OLP verbruik zijn lager dan begroot.
- Licenties methodes
De kosten voor licenties van methodes zijn hoger dan begroot. Dit mede door de verdere digitalisering van onderwijs als gevolg van corona.
- Verzekeringen
Met name de kosten voor Eigen risicodrager WGA zijn opnieuw gestegen in 2021. Deze verzekering is opnieuw aanbesteed en zal in 2022 aanzienlijk lager uitvallen.
- De kosten voor niet geoormerkte subsidies zijn hoger dan begroot, hier staan echter baten tegenover.

Financiële baten en lasten

In 2021 is negatieve rente betaald. In 2022 is hier rekening mee gehouden in de begroting.



WIJ ZIJN DE BMS

Wij zijn de BMS en samen met onze basisscholen en IKC's maken wij een slinger door heel Friesland

Want in deze bijzondere tijd voelen we ons extra verbonden met elkaar

kinderen, leerkrachten familie, buurtgenoten iedereen doet mee! En iedere dag wordt onze slinger langer

Samen zijn wij de BMS! #liefdevoorleren #samensterk

Welkom op al onze 33 basisscholen!

Wil je de sfeer proeven op één van onze scholen? Neem gerust contact op om kennis te maken. Houd ook de website en sociale media in de gaten, want daar laten we meer van onszelf zien!

#slingermetonsmee

Tot ziens!

bms | ONDERWIJS MET KLEUR! WWW.BMS-ONDERWIJS.NL

De Toekomst Bakhuizen • Ludgerusschool Balk • St. Gregoriusschool Blauwhuis • IKC Sint Maarten Bolsward • De Opbouw Bolsward
Sint Bonifatius Dokkum • De Wiekslag Drachten • St. Lukas Drachten • De Plotter Drachten • IKC Sint Radbodus Dronryp • De Kabas
Franeke • IKC Sint Michaël Harlingen • St. Jozefschool Heeg • IKC Sint Jozef Heerenveen • St. Radboud Jirnsum • IKC Sint Mattheüs
Joure • IKC De Sprong Leeuwarden • IKC Sint Thomas Leeuwarden • IKC Sint Paulus Leeuwarden • IKC Franciscus Leeuwarden
IKC Teresa Leeuwarden • Sint Jozef Lemmer • St. Martinus Makkum • Kardinaal de Jonghschool Nes • Sint Bonifatius Kindcentrum
Reahús Reahús • It Klimmerblêd Sint Nicolaasga • Thomas van Aquinoschool Sneek • IKC Bonifatius Sneek • IKC Sint Franciscus
Wolvega • IKC Scholtens Wolvega • IKC Sint Ludgerus Workum • Bonifatiuschool Woudsend • Kindcentrum Wytgaard Wytgaard

Wij zijn de BMS

Liefde voor leren

Het afgelopen coronajaar bracht dat onderwijs vaak niet op de 'normale' manier gegeven kon worden. Leerkrachten, ouders en betrokkenen zetten zich enorm in om onderwijs toch door te laten gaan. Dát is nog eens liefde voor leren.

Ook voor corona werd er vaak samengewerkt. Denk aan ouders die helpen in school: luizenmoeders, klusouders, voorleesouders en -opa's en -oma's, soepmoeders, fruitvaders. En verenigingen, clubs of lokale bedrijven die samenwerken met school, sponsoren of helpen met een activiteit. En omgekeerd: mensen en organisaties waar kinderen hun inzet aan tonen en 'liefde' brengen: verzorgingstehuizen waar kinderen samen met ouderen sporten en spelletjes spelen, kinderen die kaarsjes uitdelen, of eten inzamelen voor de voedselbank.

In de afgelopen tijd hebben we weinig fysiek bij elkaar kunnen zijn. Ouders hebben minder contact met leerkrachten, kinderen komen niet meer in aanraking met mensen buiten school. Vele

activiteiten werden afgelast. We missen het contact. We willen ons weer verbonden met elkaar voelen. De verbinding die we hebben, willen we krachtig in beeld brengen, we willen laten zien dat ons onderwijs verbindt.

We brengen de verbondenheid in beeld door leerlingen te fotograferen in contact met hun omgeving:

- verbinding tussen kinderen, leerkrachten, ouders, ouderen, helpers, ontvangers in beeld brengen. Bonum Comune, Liefde voor leren;
- handen houden elkaar vast, zo maken we een slinger van 'alle' BMS'ers in Friesland;
- Aandacht voor elkaar, gezien worden.

De BMS maakt een beeldende slinger door heel Friesland en laat zien waar ons onderwijs voor staat! Slingerfilmpjes zijn gedeeld op sociale media en op 6 maart 2021 verscheen er een paginagrote advertentie met een aantal van de foto's in alle dag- en weekbladen in Friesland, met de boodschap; welkom op alle 33 scholen van de BMS!

12 Continuïteitsparagraaf

In deze continuïteitsparagraaf geven wij inzicht in de verwachte ontwikkelingen in de baten en lasten voor de jaren 2021 tot en met 2026 alsmede de ontwikkelingen in de vermogenspositie. Daarbij gaan wij in op de belangrijkste uitgangspunten die als grondslag hebben gediend voor de prognoses 2022-2026. 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 98% 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
01-10-2012	5.601	+45	Schooljaar 2013-2014
01-10-2013	5.689	+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	6.131	+212	Schooljaar 2017-2018
01-10-2017	6.231	+100	Schooljaar 2018-2019
01-10-2018	6.243	+13	Schooljaar 2019-2020
01-10-2019	6.263	+42	Schooljaar 2020-2021
01-10-2020	6.231	-55	Schooljaar 2021-2022

01-10-2021	6.123	-108	Schooljaar 2022-2023
Prognose 01-10-2022	6.170	47	Uit begroting 2022
Prognose 01-10-2023	6.141	-29	Uit begroting 2022
Prognose 01-10-2024	6.123	-18	Uit begroting 2022
Prognose 01-10-2025	6.084	-39	Uit begroting 2022

De daling van het aantal leerlingen in de plattelandsgebieden wordt 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. Op een drietal scholen is een grotere dan verwachte krimp zichtbaar. Wij hebben er vertrouwen in dat de nieuwe directie van deze scholen het tij kan keren.

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.

- In het Bestuursformatieplan is een minimale flexibele schil van 6 fte opgenomen (inleen) .
- 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.
- 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.

Hieronder de verwachte fte-ontwikkeling:

	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Directie/Management	33,04	33,32	31,43	30,85	30,85	30,85
Onderwijzend personeel	361,19	370,51	346,16	346,02	342,47	339,52
Onderwijs ondersteunend personeel	48,23	55,2	44,01	44,49	45,24	45,09

A2. Meerjarenbegroting

Balans

Balansprognose (in €)	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Activa						
Materiele vaste activa	9.118.187	11.529.831	11.403.101	11.378.073	11.583.270	11.479.718
Vorderingen	3.481.034	1.118.074	1.214.499	1.222.663	1.224.680	1.216.282
Liquide middelen	10.941.393	8.779.778	8.086.419	8.161.690	7.661.499	6.798.059
Totaal Activa	23.540.614	21.427.683	20.704.019	20.762.426	20.469.449	19.494.059
Passiva						
Algemene reserve	10.552.979	9.565.413	9.585.988	9.607.004	9.629.575	9.654.310
Bestemmingsreserve publiek	839.638	-	-	-	-	-
Bestemmingsreserve privaat	3.364.813	3.345.863	3.325.288	3.304.272	3.281.701	3.256.965
Totaal eigen vermogen	14.757.430	12.911.276	12.911.276	12.911.276	12.911.276	12.911.275
Voorzieningen	3.994.595	3.679.486	3.307.312	3.341.078	3.046.363	2.068.422
Kortlopende schulden	4.788.589	4.836.921	4.485.431	4.510.072	4.511.810	4.514.362
Totaal overige passiva	8.783.184	8.516.407	7.792.743	7.851.150	7.558.173	6.582.784
Totaal Passiva	23.540.614	21.427.683	20.704.019	20.762.426	20.469.449	19.494.059

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 (2022-2026).

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.

Financiële kengetallen	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Solvabiliteit (excl. voorzieningen)	62,69%	60,26%	62,36%	62,19%	63,08%	66,23%
Liquiditeit: Current Ratio	3,01	2,05	2,07	2,08	1,97	1,78
Rentabiliteit	4,71%	-4,37%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Weerstandsvermogen Ministerie	32,02%	30,55%	31,32%	31,14%	31,14%	31,12%
Weerstandsvermogen excl. Materiele Vaste Activa	12,24%	3,27%	3,66%	3,70%	3,20%	3,45%

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.

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.

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%

Signaleringswaarde

Op basis van de meerjarenbegroting blijkt dat er geen sprake is van meerjarig overmatig publiek vermogen.

In de nabije toekomst vindt er mogelijk een hernieuwde berekening plaats van de voorziening onderhoud. Daarnaast heeft de vereenvoudiging van de bekostiging een dempend effect hebben op het publieke Eigen Vermogen.

Exploitatieoverzicht

Staat van Baten en Lasten (in €)	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Baten						
Rijksbijdrage	43.543.138	41.272.529	40.327.432	40.567.009	40.570.703	40.601.494
Overige overheidsbijdragen en subsidies	1.426.122	355.802	307.180	306.180	306.690	306.540
Overige baten	1.119.150	632.032	592.846	585.227	581.102	577.114
Totaal Baten	46.088.410	42.260.363	41.227.458	41.458.416	41.458.495	41.485.148
Lasten						
Personeelslasten	35.853.136	35.506.358	33.169.946	33.364.918	33.350.173	33.373.948
Afschrijvingen	1.076.162	1.345.348	1.438.348	1.490.535	1.491.514	1.483.173
Huisvestingslasten	3.037.651	2.987.829	2.998.421	2.994.893	2.988.747	2.975.343
Overige lasten	3.900.555	4.236.981	3.590.742	3.578.070	3.598.061	3.622.685
Totaal Lasten	43.867.504	44.076.516	41.197.457	41.428.416	41.428.495	41.455.149
Saldo Baten en Lasten gewone bedrijfsvoering	2.220.906	-1.816.153	30.000	30.000	30.000	30.000
Saldo Financiële bedrijfsvoering	-50.401	-30.000	-30.000	-30.000	-30.000	-30.000
Totaal resultaat	2.170.505	-1.846.153	-	-	-	-

Toelichting meerjarenbegroting algemeen

De meerjarenbegroting 2022-2026 is in het vierde kwartaal van 2021 opgesteld en betreft een optelsom van de onderliggende schoolbegrotingen, gebaseerd op de werkelijke leerlingaantallen per 1 oktober 2020 en de leerlingaantallen per 1 oktober 2021. Deze meerjarenbegroting is in februari 2022 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 exploitatieoverzicht zijn deze effecten verwerkt.

De opgenomen rijksbijdragen zijn gebaseerd op het leerlingenverloop zoals is opgenomen in de begroting. De overige overheidsbijdragen en -subsidies zijn opgenomen o.b.v. de nu bekende te ontvangen baten. Hetzelfde geldt voor de overige baten.

Door de aanpassing van de bekostiging heeft een effect van -/- €258.395. Het eerste jaar wordt dit voor 75% gecompenseerd door de overgangsregeling. Voor het tweede en derde jaar is dit respectievelijk 50% en 25%

Toelichting meerjarenbegroting lasten

Circa 85% van de totale lasten van de Stichting bedragen personele lasten. Acht 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. Meerjarig worden deze kosten hoger. Dit is voornamelijk het gevolg van investeringen in huisvesting en ICT.

De huisvestingslasten zijn gebaseerd op de huidige locaties. We verwachten dat het huidige 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. In 2022 zijn deze kosten hoger omdat inzet op NPO deels wordt ingezet op grootboek projecten.

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 ko-

men 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 33 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.

Risicoparagraaf

Om de risico's van BMS in kaart te brengen, is in samenwerking met de verschillende stakeholders uit de organisatie een risicoprofiel opgesteld. Dit risicoprofiel is tot stand gekomen met behulp van de workshops waarbij gebruik is gemaakt van het format van het Naris Risicomanagement Informatie Systeem waarmee risico's systematisch in kaart kunnen worden gebracht en beoordeeld. Uit de inventarisatie en evaluatie zijn vanuit de deelnemers 14 risico's geïdentificeerd.

Belangrijke factor is de inschatting van de kans dat het risico zich voordoet. Hiervoor is de volgende classificering aangehouden:

- **Laag:** niet erg waarschijnlijk dat het zich voordoet; weging financiële gevolgen 0,2.
- **Middel:** heeft zich in het verleden vaker voorgedaan, het zou geen grote verrassing zijn indien het zich voordoet; weging financiële gevolgen 0,5.
- **Hoog:** heeft zich in het verleden vaker voorgedaan, er zijn signalen die wijzen op optreden van het risico; weging financiële gevolgen 0,8.

Een andere belangrijke factor is de inschatting van de financiële gevolgen wanneer een risico-gebeurtenis zich voordoet. De classificering en inschatting van de financiële gevolgen zijn met de deelnemers in gezamenlijkheid vastgesteld. De vastgestelde bedragen zijn de veronderstelde impact op het moment van optreden van de risicogebeurtenis.

Een inzicht in de risico's stelt de organisatie in staat om de risico's ook financieel te kwantificeren en om te bepalen of de omvang van de risico's in verhouding staan tot de vermogenspositie van de organisatie. Hiertoe is de volgende kwantificering toegepast:

Risico	Inschatting financiële gevolgen	Kans	Weging	Gewogen risico
1	€ 540.000,00	L	0,2	€ 108.000,00
2	€ 450.000,00	H	0,8	€ 360.000,00
3	€ 210.000,00	L	0,2	€ 42.000,00
4	€ 60.000,00	H	0,8	€ 48.000,00
5	€ 400.000,00	M	0,5	€ 200.000,00
6	€ 210.000,00	L	0,2	€ 42.000,00
7	€ 160.000,00	L	0,2	€ 32.000,00
8	€ 70.000,00	L	0,2	€ 14.000,00
9	€ -	0	0	€ -
10	€ 280.000,00	H	0,8	€ 224.000,00
11	€ 35.000,00	H	0,8	€ 28.000,00
12	€ 212.000,00	M	0,5	€ 106.000,00
13	€ 50.000,00	M	0,5	€ 25.000,00
14	€ 100.000,00	L	0,2	€ 20.000,00
Restrisico's	€ 100.000,00			€ 100.000,00
	€ 2.877.000,00			€ 1.349.000,00
Advies			55%	€ 1.582.350,00

Specificatie: zie bijlage 5.

Het reserveren van het maximale bedrag van € 2.877.000 is ongewenst. De risico's zullen immers niet allemaal tegelijk en in hun maximale omvang optreden. Op basis van zekerheidstabellen die ontwikkeld zijn door het Nederlands Adviesbureau Risicomanagement (NARIS®) en risicosimulaties die bij vergelijkbare instellingen zijn uitgevoerd, komt de kansverdeling neer op een aan te houden zekerheidspercentage dat ligt rond de 55% van de totale risico's. Voor BMS komt dit neer op een benodigde weerstandscapaciteit van € 1.583.000. Gezien dit hoger is dan de gekwantificeerde risico's (€1.349.000) dient deze 55% aangehouden te worden.

Onderstaande normtabel is ontwikkeld door het Nederlands Adviesbureau Risicomanagement (NARIS) in samenwerking met de Universiteit Twente. Het biedt een waardering van de berekende ratio.

Weerstandsnorm

Waarderingscijfer	Ratio	Betekenis
A	>2.0	uitstekend
B	1.4-2.0	ruim voldoende
C	1.0-1.4	voldoende
D	0.8-1.0	matig
E	0.6-0.8	onvoldoende
F	<0.6	ruim onvoldoende

De beschikbare weerstandscapaciteit van BMS bestaat uit het geheel aan middelen dat de organisatie daadwerkelijk beschikbaar heeft om de risico's in financiële zin af te dekken. Het kengetal Eigen Vermogen minus de boekwaarde van de al gedane investeringen biedt een goed inzicht in de beschikbare weerstandscapaciteit. De boekwaarde van investeringen maakt immers deel uit van het vermogen, maar is niet beschikbaar voor risicodekking. Daarom adviseren wij in dit kader uit te gaan van het kengetal exclusief de boekwaarde van de Materiële Vaste Activa.

Voor de BMS geldt het volgende:

Ratio Weerstandsvermogen	Bedrag	Ratio
Beschikbare weerstandscapaciteit	€ 5.639.243	3,56
Benodigde weerstandscapaciteit	€ 1.583.000	

De ratio van BMS valt in klasse A. Dit duidt op een uitstekend weerstandsvermogen.

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 2021

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 groeischolen 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 kwaliteitskader en de kwaliteitskalender verder wordt ge-optimaliseerd.

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 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 investeringen. 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:

- de vitalisering van katholiek onderwijs;
- de profilering van de BMS scholen;
- de onderwijskwaliteit;
- binden en boeien van de medewerkers;
- 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 33 scholen;
- de PDCA gesprekken tussen CvB, Business Controller en de directeur Onderwijs en de school-directeuren;
- 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 2022 in ieder geval de volgende ontwikkelingen uitgezet.

Aansluitend op de missie en visie van de BMS, de daarvan afgeleide kwaliteitskaders en kwaliteitskalendar 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 Lemniscatmodel. Voor alle onderstaande punten geldt dat het bestuur de RvT, GMR en het directiebestuur in de vier maandrapporthages 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 2019 en 2020.
- In 2021 werd invulling gegeven aan masterclasses met het thema waarden gedreven leiderschap. Door Corona beperkt gebleven in de uitvoering daarvan.
- In 2021 is invulling gegeven aan de management development programma's voor directeuren vanuit het thema waarden gedreven leiderschap. Door Corona is de uitvoering van de programma's grotendeels digitaal geweest. In 2022 wordt een fysieke inhaalslag gemaakt voor de uitvoering.
- In 2021 is een projectgroep samengesteld onder leiding van de identiteitsbegeleider om het document "Vormende Identiteit" te actualiseren. Dit document fungeert als fundament voor de verdere ontwikkeling van de BMS

In 2022 zal het bestuur dit proces verder ontwikkelen middels:

- Het document Vormende Identiteit is herschreven en is bij de directeuren en teams geïntroduceerd en geldt als basis voor onze identiteitsvisie. Identiteit staat op de agenda en krijgt in de BMS HuisAcademie, directeurenontmoeting, en de scholen verder vorm in concrete activiteiten. Het ingezette persoonlijk (waarden)gedreven leiderschapsprogramma wordt in 2022 gecontinueerd.
- Een projectgroep Identiteitsontwikkeling zal zich bezig houden met het vitaliseren van het katholiek onderwijs binnen de stichting. De beoogde impact is het verhogen van het identiteitsbewustzijn bij alle medewerkers en het creëren van gemeenschappelijke taal. Ons onderscheidend vermogen is sterk verbonden met onze identiteit.

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 vitalisering 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 2022 zal het bestuur vanuit de grondwaarde Bonum Commune aandacht besteden op de scholen aan:

- Er zal verder uitvoering worden gegeven aan het Bonum Commune door meer regionale schooleigen goede doelen projecten uit te voeren.
- Een vitalisering van de ouderbetrokkenheid op de scholen die bijdraagt aan een optimalisatie van de verhoudingen tussen school en ouders. De BMS Huisacademie zal aandacht besteden aan ouderbetrokkenheid en ouders worden meer betrokken bij het evalueren van beoogde resultaten van de school op basis van het schoolplan.

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.:

- het aangaan van strategische allianties met partners in de kinderopvang;
- het vormgeven van een longitudinale aanpak van de primaire ontwikkeling van kinderen van 0(2) tot 12(14) jaar;
- het realiseren van een effectieve en efficiënte organisatie van de IKC's;
- voortgang van de ontwikkeling IKC meten middels een monitoringsinstrument

Het proces van IKC vorming zal verder worden geoptimaliseerd en er wordt gewerkt richting het samenwerken met preferente partners.

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.

Curriculumontwikkeling scholen

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

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

Het bestuur zal zich ook in 2022 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

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

- zij-instrumenten voor de functie van leerkracht;

- het begeleiden van startende leerkrachten;
- het stagebeleid, waaronder de betaalde LIO;
- de jaarlijkse gesprekkencyclus;
- de inrichting van de functie en taakdifferentiatie;
- het verder ontwikkelen van de BMS Huisacademie;
- het jaarlijks opstellen van het werkverdelingsplan;
- het taakbeleid op de school;
- 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 HuisAcademie 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;
- het versterken van het netwerk met MBO en HBO instellingen om meer aan te sluiten bij Pabo opleidingen en onderwijsassistentenopleidingen met als doel om vroegtijdig potentiële talentvolle medewerkers te binden aan de BMS;
- de kweekvijver voor directie/CPO krijgt een vervolg. De verschillende kweekvijvers (directeuren en CPO) worden op elkaar afgestemd en wordt ruimte gecreëerd voor verticale en horizontale ontwikkeling;
- in de BMS HuisAcademie wordt ruimte voor ontwikkeling gecreëerd voor alle medewerkers van de BMS;
- er zal aandacht zijn voor good practices in de kringen op de scholen. Het delen van good practices 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 HuisAcademie zal hier een belangrijke rol in vervullen.

Bedrijfsvoering, informatiemanagement 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

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 2022 worden de risico's opnieuw geïnventariseerd en geactualiseerd.

Middelen

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 zijn 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 toezichthoudend orgaan

Voor een toelichting op het toezichthoudend orgaan wordt verwezen naar hoofdstuk 4; het verslag van de toezichthouder.

Bijlage 1

Prestatiebox / Budget professionalisering

Prestatiebox

Voor de schooljaren 2015–2016 tot en met 2020–2021 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 2021.

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 ontwikkelijnen

Deze vier actielijnen worden binnen de BMS vormgegeven door:

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

Onze kernwaarden en oriëntatiepunten

In het kader van persoonlijk leiderschap en spiritualiteit zijn medewerkers in 2021 in de gelegenheid gesteld om deel te nemen aan diverse masterclasses. Door Corona zijn de masterclasses beperkt gerealiseerd en zal in 2022 nogmaals worden aangeboden. Scholen hebben in hun eigen jaarprogramma aandacht geschonken aan identiteitsontwikkeling tijdens studiedagen en vieringen. Helaas heeft Corona ook bij de uitvoering veel beperkingen veroorzaakt.

Kwaliteitsverbetering

Opbrengstgericht werken

Een aantal scholen hebben in 2021 extra ondersteuning gevraagd om te komen tot voldoende tussen- en eindopbrengsten. Deze groep wordt begeleid door Herman Bijsterbosch. Deze scholen hebben zich specifiek gericht op het onderdeel opbrengstenverbetering: een aanpak waarbij scholen zich laten begeleiden om te komen tot het analytischer, planmatiger in kaart brengen van opbrengstcultuur.

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 scherpste 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. In 2021 werden door de beperkte bezoekmogelijkheid vanwege corona slechts vier scholen geauditeerd. In 2021 is ook een start gemaakt om het team van auditoren te vergroten en verder nader te scholen.

CPO

De Intern begeleiders zijn, onder leiding van externe trainingspartners, omgeschoold tot Coördinator Passend Onderwijs (CPO): een cultuuromslag is hiermee ingezet. De omscholing naar CPO is afgerond maar vraagt nog verdere training on the job van de nieuwe CPO'ers. Daarnaast is het van belang om de kweekvijver voor potentiële CPO'ers te continueren en te herstructureren, gezien het verloop van CPO'ers als gevolg van pensionering. Ook is een start gemaakt met een structuur voor peer to peer begeleiding voor CPO'ers

De kweekvijver CPO wordt centraal aangestuurd door de staf Onderwijs en HRM. De CPO wordt hiërarchisch door de directeur van de school aangestuurd. Ervaren CPO'ers krijgen meer een rol in de begeleiding van (nieuwe) CPO'ers waarbij gekoerst wordt op meer een peer to peer begeleidings-systeem. De accenten van de didactische vaardigheden t.b.v. zorg en ondersteuning blijven van kracht.

Professionalisering

BMS HuisAcademie

In de BMS HuisAcademie 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.

Vanuit diverse themalijnen; Identiteit, leiderschapsontwikkeling, innovatie, passend onderwijs, school/IKC ontwikkeling en coaching, werd integraal en in samenhang diverse aanbod gerichte, vraag gestuurde en combinatie van beiden, cursussen aangeboden.

In 2021 is vooral aandacht geschonken aan het opstellen van een activiteiten jaarprogramma waarbij medewerkers zich konden opgeven voor scholing. Een breed aanbod van thema's werd door de HuisAcademie aangeboden. Echter door Corona werd ook hier de fysieke bijeenkomsten beperkt en werd veelal overgegaan op digitale bijeenkomsten. De BMS-in de lift-bijeenkomsten, met aansprekende externe sprekers werden gecontinueerd.

Kweekvijver

Het kweekvijvertraject 'Pionieren binnen de BMS' heeft in schooljaar 2021-2022 een vervolg gekregen. Het kweekvijver traject is in drie fasen ingericht.

- Fase 0: onderzoek middels een assessment programma of de deelnemer geschikt is
- Fase 1: deelnemer loopt stage en volgt een opleiding
- Fase 2: deelnemer loopt stage en volgt een opleiding en interne modules op gebied van de verschillende beleidsterreinen (geldt voor potentiële directeuren)

Tevens worden medewerkers vanuit hun persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) nadrukkelijk uitgenodigd tot het volgen van een masteropleiding.

In 2021 is opnieuw een traject gestart met potentiële CPO'ers en directeuren onder begeleiding van een extern bureau. Fase 0 is afgerond en de deelnemers doorlopen fase 1 en 2. Tevens hebben een aantal deelnemers fase 2 afgerond en zijn gereed dan wel ingezet op CPO of directeursfuncties.

Management Development (MD)

In 2021 zijn de MD programma's voor startende directeuren en ervaren directeuren gestart. Door Corona vonden de programma's digitaal plaats. In 2022 worden de programma's weer fysiek opgepakt.

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.

Budget professionalisering

Over het algemeen is de lijn van de prestatiebox doorgezet met de huidige middelen voor professionalisering. Daarnaast zijn enkele toevoegingen gedaan:

- **Ontwikkelcoaches**
Er is ruimte vrijgemaakt voor een aantal ontwikkelcoaches op scholen
- **Samen opleiden**
Er wordt een projectleider aangesteld om het 'Samen Opleiden' verder vorm te geven
- **Stage begeleiding**
Er worden stage coördinatoren ingezet om in een nog betere begeleiding te voorzien.

Bijlage 2

Werkdruk gelden

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 33 scholen een professionele dialoog gevoerd door het team en de MR. Men is tot een plan werkdrukvermindering gekomen dat aansluit bij de schoolontwikkeling en past bij het schoolplan 2019/2023. Alle 33 plannen zijn door de MR-en van de scholen goedgekeurd.

De werkdrukvermindering plannen 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 werkdruk gelden voor het boekjaar 2021: € 1.579.000.

De werkdrukmiddelen zijn ingezet op de volgende onderdelen:

Bestedingscategorie	Besteed bedrag in 2021	Toelichting
Personeel	1.512.000	Het grootste deel van de werkdruk gelden is ingezet voor personele ondersteuning.
Materieel	0	N.v.t.
Professionalisering	0	N.v.t.
Overig	8.254	Een klein deel van de werkdruk gelden is ingezet voor overige werkdruk verlagende zaken.
Totaal besteed	1.520.254	

Dit betekent dat over het boekjaar 2021 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;
- gedurende de sluiting van de scholen is een deel van de geplande vervanging niet ingezet.

Bijlage 3

Corona

In 2021 waren we nog steeds in de ban van Covid-19. Lockdowns en het sluiten van scholen waren nog steeds aan de orde van de dag. Groepen werden naar huis gestuurd als gevolg van quarantaine regels doordat leerlingen of leerkrachten (mogelijk) positief besmet waren. In combinatie met de aanwezig leerkrachttekorten werd een groot appel gedaan op de loyaliteit van alle medewerkers.

Scholen moesten creatief handelen om de kinderen op school het onderwijs te bieden. Ondanks de vele tekorten in de vervangingscapaciteit, werd zo lang mogelijk fysiek onderwijs gegeven en in enkele gevallen moest opnieuw overgeschakeld worden op onderwijs op afstand. Dit heeft een enorme impact gehad op de mentale weerbaarheid van onze medewerkers. Intern oplossen van ontstane vacatures door het zittend personeel is heel mooi maar heeft ook een prijs. Het ziekteverzuimpercentage is toegenomen, medewerkers zijn moe en lopen op hun tenen.

Elke school heeft op basis van de scholenscan een plan van aanpak opgesteld om leerachterstanden bij leerlingen in te halen. De NPO-middelen werden niet alleen ingezet op programma's voor het inhalen van leerachterstanden maar ook in programma's met het accent op sociaal-emotionele aspecten. Helaas zijn diverse programma's niet voor de volledige 100% uitgevoerd omdat vele scholen niet voldoende leerkrachten ter beschikking hadden om de programma's uit te voeren als gevolg van de vele quarantaine problematieken. De focus lag op het openhouden van de scholen.

De instabiele situatie in de klas als gevolg van toepassing van de quarantaineregels waardoor de klassen niet compleet waren, hybride onderwijs en ziekte van leerkrachten, komt de onderwijskwaliteit niet ten goede. Leerkrachten moeten veelal zich aanpassen aan de ontstane situatie. Dit komt structuur en regelmaat voor de kinderen niet ten goede.

Een week voor de Kerstvakantie was de situatie dusdanig dat de scholen verplicht gesloten moesten worden.

Het schakelen van fysiek onderwijs naar het onderwijs op afstand ging vrijwel soepel. De inrichting naar noodopvang in samenwerking met de opvang organisatie verliep ook uitstekend. De opgedane ervaring van de situatie in 2020 heeft zijn vruchten afgeworpen. De samenwerking tussen de besturen van onderwijs en opvang en de gemeenten verliep ook goed.

Ook in 2021 is het onderwijskundig beleid gecontinueerd maar heeft opnieuw vertraging opgelopen.

Opnieuw zijn er extra kosten gemaakt t.b.v. de schoonmaak op de scholen en heeft de ventilatie op scholen de nodige aandacht gehad. Alle scholen waren voorzien van CO2 meters en al snel kon een inventarisatie gemaakt worden welke scholen de ventilatie moesten verbeteren.

De grote uitdaging in 2021 bleef om voldoende leerkrachten op de been te houden om continuïteit te behouden om scholen open te houden en kwalitatief onderwijs te kunnen blijven geven.

Bijlage 4

Leerlingenaantallen per school

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
03SM R.K. Basisschool St. Radbodus	129	123	128	133	143	144	153	151	155
03VL St. Radboudschool	67	69	71	81	86	89	90	86	90
05AI St. Ludgerusschool	63	69	67	60	65	72	79	85	88
05BJ R.K. St. Michaelschool	355	333	346	338	346	341	345	345	342
05BS St. Bonifaciuschool	48	43	43	44	42	44	43	43	40
05EY R.K. Daltonschool St. Martinus	89	84	80	65	70	75	77	77	80
05JH R.K. Jenaplan b.s. St. Lukas	367	364	365	371	382	369	356	354	335
05KA St. Franciscusschool	228	235	234	232	238	239	233	237	232
06PG It Klimmerbled	207	204	196	196	195	194	194	192	178
06QB St. Ludgerusschool	134	125	124	113	113	106	103	102	93
06QK St. Jozefschool	245	234	225	212	216	193	183	172	160
06RQ R.K. Basisschool de Kabas	248	252	247	258	246	237	231	223	221
06SC Kardinaal de Jongschool	172	169	161	165	169	164	167	164	155
06UB Jenaplan Basisschool de Opbouw	0	0	88	85	81	81	79	70	74
07OT R.K. Basisschool St. Mattheus	254	251	245	243	240	225	210	202	197
07PR R.K. Basisschool St. Jozef	93	108	117	108	113	121	120	126	127
07PV RK Bs Jenaplan St. Bonifatius	147	147	154	150	146	146	141	145	144
07QV RK PC Basissch. De Toekomst	95	96	99	99	101	101	93	87	80
07VT Basisschool de Wiekslag	174	179	189	184	185	194	197	202	200
07VU Thomas van Aquino	258	252	242	222	216	211	210	197	196
07VZ Mgr. J. Scholtensschool	144	144	145	144	148	151	155	157	155
09AP St. Bonifatius	408	418	398	370	371	365	368	368	393
09KF R.K. Basisschool De Sprong	545	535	279	252	254	268	282	296	302
09KF-N1 Teresa	0	0	296	346	375	394	400	398	377
09ND Basisschool St. Gregorius	110	117	111	113	106	100	106	100	102
10FJ St. Paulus	269	258	234	222	206	204	203	204	208
10HR Basisschool St. Jozef	84	77	68	56	42	44	51	58	66
10YD Basisschool Bonifatius	65	62	65	52	53	54	59	65	66
11KJ St. Thomasschool	326	347	352	343	350	345	329	327	330
12FL Teake Jan Roordaschool	49	43	42	36	37	37	42	43	46
16UZ Basisschool St. Maarten	458	454	448	440	430	415	421	405	400
23EE De PLOTter	126	133	132	127	144	147	137	134	127
31AG IKC Franciscus	287	275	271	263	261	271	266	269	272
Eindtotaal	6244	6200	6262	6123	6170	6141	6123	6084	6031

Specificatie risico's

	Oorzaakbeperkende maatregelen	Oorzaken	Gebeurtenis	Gevolgen	Gevolgbeperkende maatregelen	Kans (H/M/L)	Fin. gevolg (schatting)	Toelichting
Onderwijs en kwaliteit								
1.	Introductiecursus voor nieuwe medewerkers, documentatie (vormende identiteit), agenderen, identiteitsontwikkeling en impulsen geven, contacten met KPZ (PABO), bevorderen kennisdeling tussen scholen	Steeds meer schooldirecteuren en leerkrachten die geen katholieke achtergrond of kennis van katholieke waarden hebben; geografische situatie bestuur (wijd versorgingsgebied)	Identiteit en verbondenheid met doelstellingen BMS	Heeft gevolgen voor bestaansrecht BMS; heeft gevolgen voor continuïteit BMS; betrokkenheid bij BMS neemt af, losse eilandjes cultuur	Evaluatie identiteitsontwikkeling, herijking identiteit door identiteitsmedewerker, maatwerk; scholenbegeleiding moderniseren. Onderlinge verbondenheid op de agenda zetten	L	€ 540.000	Betrokkenheid ouders neemt af, sturen kinderen naar andere scholen, lagere bekostiging indicatief 90 ll x 6.000 = 540.000
2.	Goed werkgeverschap (en dat laten zien), arbeidsmarktstrategie ontwikkelen, imago/PR, projectgroep meerjarig personeelsbeleid, goed contact met PABO's, anders organiseren van het onderwijs (visie ontwikkelen m.b.t. nieuwe onderwijsconcepten)	Werven en behouden goede leerkrachten wordt moeilijker; groot aantal schooldirecteuren en leerkrachten gaat komende jaren met pensioen (baby boomers); sommige beginnende directeuren haken af door verschil in verwachtingen ten opzichte van realiteit. Sociale veiligheid Onvoorspelbaarheid overheidsbeleid/financien.	Leraren- en directeurentekort, zowel kwantitatief als kwalitatief	Onderwijskwaliteit onder druk, imago schade	Continue evaluatie, mobiliteit leerkrachten vergroten, retentiebeleid ontwikkelen, systeem van vroegtijdig detecteren van problemen (bijv. in cultuur van school) opzetten, kleine scholenbeleid (met oog op efficiënte inzet leerkrachten)	H	€ 450.000	Koppelen aan herstelopdrachten inspectie: 3 scholen, kosten 150K per school. Kosten betreffen kosten ontslag, kosten interimers, advieskosten, etc.
3.	Crisisteam oprichten met doel om problemen (breder dan Corona) planmatig aan te pakken (ipv brandjes blussen), samenwerking tussen scholen (zodat directie er niet alleen voor staat), arbeidsklimaat (oa huisvesting, bijv. ventilatiezuil) op bestuursniveau aanpakken	Er is nog geen perspectief vanuit de overheid, daarom ook nog geen structuur in de aanpak	Corona (80% van de tijd wordt besteed aan activiteiten die te herleiden zijn tot corona)	Slecht werkklimaat (ventilatie/koud), hoge energiekosten,	Samenwerking tussen scholen bevorderen door bijvoorbeeld organisatie in kleinere kring te organiseren, aandacht geven aan leerkrachten en directeuren en hun dagelijkse problematiek	L	€ 210.000	3 leerkrachten @ € 70.000 = €210.000
4.	Handelingsgericht werken: structuren moeten duidelijker (handvatten geven), professionelere intake procedure, aanpakken gebrek aan expertise bij leerkrachten	Beperkte kennis bij medewerkers	Passend onderwijs functioneert niet zoals het zou moeten. Middelen worden niet altijd op best mogelijke manier ingezet.	Heeft invloed op leerkrachten, werkplezier en onderwijskwaliteit	Accepteren dat sommige kinderen weg moeten (nu vaak krampachtig/voorzichtig), goede samenwerking met sbo's (oa co-teaching), transparantie, niet alles baseren op financiën, minder complex maken, duidelijke schoolondersteuningsprofielen (kan 'centraal' een rol in spelen), op bestuursniveau organiseren (subsidiariteitsprincipe herzien), expertisecentrum oprichten, crisisteam passend onderwijs oprichten	H	€ 60.000	Totaal risico is €60k (ervaringscijfer), betreft m.n. inzet van specialisten, juristen, etc.
5.	Monitoren/audits	Onderwijsniveau op sommige scholen te laag	Onderwijsresultaten op sommige scholen te laag, zoals CITO-scores	Herstelopdrachten vanuit inspectie jagen kosten op	Monitoren/audits, opvolgen bevindingen (gebeurt nu niet altijd)	M	€ 400.000	Extra begeleiding/training leerkrachten: 200 x €2.000 = €0.4m

6.	Scherpere prognoses: niet alleen afgaan op directeur maar ook andere bronnen raadplegen, maatschappelijke ontwikkelingen beter volgen (nieuwbouw, samenstelling populatie, etc), meer inzicht in scholen (vooral op scholen waar het rommelt doet zich dit probleem voor)	Prognoses niet juist: informatie afkomstig van directeurs wordt niet kritisch getoetst Komst Lelylijn	Leerlingenaantallen wijken significant (omhoog of omlaag) af van prognoses	Financiële gevolgen, gevolgen voor personeel (werkplezier), gevolgen voor huisvesting	Gebruik maken van goede prognoses (van gespecialiseerde partijen), kritische beoordeling opgave directeurs	L	€ 210.000	Door bijvoorbeeld sterke groei: 3 scholen maal 30 ll x kosten leerkracht 70.000 = 210.000
Bestuur en organisatie								
7.	Kringen beter samen laten werken	Groot bestuur, geografische afstand, scholen zijn op zichzelf gericht	Solidariteit tussen scholen is niet optimaal	Eilandcultuur, niet optimaal inzetten personeel	In gesprek blijven, eigen autonomy respecteren, samenwerken motiveren. Kringontwikkeling volgen.	L	€ 160.000	Grote scholen dragen niet bij aan kleine scholen. Moet 30-50k bij 4 scholen. Gemiddeld 40k. 40.000*4=160.000
Personeel								
8.	Dossiervorming, sturen op personeelsbegeleiding, en mobiliteit. Spaarzaam zijn met vaststellingsovereenkomsten.	Participatiefonds wordt uitgekleeft	Participatiefonds dekt minder kosten/uitkeringen	Effect op aannamebeleid, effect op contractbeheer	Inzetten begeleiding, Loyalis, mobiliteit, loopbaantrajecten.	H	€ 70.000	2 medewerkers per jaar 2*70.000* 50%
9.	Beleid onderzoeken/ontwikkelen m.b.t. minimale bezetting, strategische personeelsplanning op BMS-niveau.	Imago van het vak	Aandeel in het personeel met betrekkingsovervang <fte 0,6 te groot, o.a. door veel vrouwen in het onderwijs. 'Leuke baan voor erbij'	Houdt ontwikkeling onderwijskwaliteit- en vernieuwing tegen	Onderzoeken wat ervoor nodig is om medewerkers wel meer te willen laten werken. O.a. een flexibel personeelsbeleid.			Niet kwantitatief
Huisvesting								
10.	Goede contacten met het gemeente bestuur en politieke partijen. Netwerken en communiceren.	Het handelen van gemeenten in nieuwbouwdossiers is veranderlijk; Komst Lelylijn	Onvoorspelbaarheid overheid/overheidsbeleid (regionaal/lokaal) door verschillende prioriteiten en kwaliteiten	Onduidelijkheid over toekomstige huisvesting	Goede contacten met het gemeente bestuur en politieke partijen. Netwerken en communiceren.	H	€ 280.000	Verlies/mislopen II doordat nieuwe gebouw te spaarzaam is gebouwd: 20 ll * 7.000 = 140.000 Verlies II door verouderde huisvesting: 20 ll * 7.000 = 140.000
11.	Op bestuursniveau in de gaten houden of directeurs hier voldoende aandacht aan besteden.	Niet voldoende oog voor interieur door directeur of niet voldoende beschikbaar budget vanuit BMS. Scholen staan lang op de planning om verbouwd te worden bij de gemeente. Updaten is dan financieel gezien niet het juiste moment.	Verouderd interieur scholen waardoor ouders kiezen voor een andere school	Ouders kiezen voor een andere school 'oog wil ook wat'	Inzichtelijk maken bij welke scholen dit nu speelt en meerjarenplan maken om gebouwen up to date te brengen. Beleid maken voor momenten van vernieuwing	H	€ 35.000	5 leerlingen * 7.000 = 35.000

Overige risico's (wet- en regelgeving, sociale veiligheid etc.)							
12.	Fysiek: RI&E Sociaal: communicatie/weerbaarheidstraining bij alle medewerkers +opnemen voor starters Nul-tolerantie beleid: wanneer er sprake is van dreiging doet medewerker aangifte, wanneer medewerker dit niet wil doet school een melding bij de politie. Dit wordt ook duidelijk vermeld bij aanmelding van kind op school/op website etc.	Rol ouders verandert; rol sociale media heeft grote impact	Sociale/fysieke veiligheid: incidenten voor leerkrachten én leerlingen	Ziekteverzuim, vak wordt minder aantrekkelijk, imagoschade school, incidenten, meer klachten, verlies leerlingen/medewerkers	Wanneer er sprake is van dreiging doet medewerker aangifte, wanneer medewerker dit niet wil doet school een melding bij de politie.	M	€ 212.000 Juridische kosten 40.000*0,5 Verzuim o.b.v. gegevens Els (9/3) 171.300
13.	Wordt nader uitgewerkt.	Snelle ontwikkelingen in cybercrime, hacken, spookfacturen, phishing, gijzeling etcetera; grote verspreiding van gebruik sociale media Incl. risico delen gegevens binnen IKC	ICT/AVG: inbreuk op privacy	Persoonlijke schade, boetes, losgeld	Er is een apart onderzoek uitgevoerd voor ICT, op dit moment wordt de AVG onderzocht Voor IKC's wordt beleid opgesteld met duidelijke kaders.	M	€ 50.000 I.o.m. Manuel Suurhoff een stelpost opgenomen voor 50.000 met een kans van 50%
14.	Wordt nader uitgewerkt.	Ouders zien activiteiten aan voor komend vanuit één organisatie	Aansprakelijkheidstelling voor niet-eigen activiteiten/partneractiviteiten in IKC's; bijvoorbeeld letsel bij een kind in de opvang	Schadeclaims	Voor IKC's wordt beleid opgesteld met duidelijke kaders.	L	€ 100.000 I.o.m. Manuel Suurhoff een stelpost opgenomen voor 100.000 voor bijvoorbeeld medische kosten met een kans van 20%
15.	Restrisico		Restrisico				€ 100.000

Bijlage

Jaarrekening 2021

Inhoudsopgave Jaarrekening

Jaarrekening

Financiële kengetallen	84
Balans per 31 december 2021	85
Staat van baten en lasten over 2021	87
Kasstroomoverzicht	88
Toelichting behorende tot de jaarrekening:	89
Grondslagen	89
Toelichting op de balans per 31 december 2021	92
Niet uit de balans blijvende verplichtingen	95
Gebeurtenissen na balansdatum	95
Model G, Overzicht doelsubsidies OCW	96
Toelichting op de staat van baten en lasten over 2021	97
Overzicht verbonden partijen	100
Wet normering bezoldiging	101
Bestemming van het resultaat	103
Gegevens over de rechtspersoon	104

Overige gegevens

Controleverklaring	105
--------------------	-----

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>2021</u>	<u>2020</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.	5%	-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. De signaleringswaarde die de inspectie voor het onderwijs hanteert is afhankelijk van de totale baten. Totale baten kleiner dan 3 miljoen, signaleringswaarde minder dan 1,5. Totale baten groter dan 3 miljoen maar kleiner dan 12 miljoen, signaleringswaarde minder dan 1. Totale baten groter dan 12 miljoen, signaleringswaarde minder dan 0,75.	3,08	2,72
<u>Solvabiliteit 1</u> <i>Eigen vermogen in percentage van het totale vermogen</i>	63,1%	61,9%
<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%.	80,2%	79,0%
<u>Weerstandsvermogen</u> <i>Eigen vermogen / 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.	32,0%	30,3%
Aantal leerlingen per teldatum 1-10 (t-1)	6.200	6.262
Gemiddeld aantal FTE	448,72	411,11
<u>Personeelskosten per FTE</u>	79.900	85.358

A.1.1 Balans per 31 december 2021

(na verwerking resultaatbestemming)

1.	Activa	31 december 2021	31 december 2020
1.2	Materiële vaste activa	9.118.187	8.683.966
	Totaal vaste activa	9.118.187	8.683.966
1.5	Vorderingen	3.332.227	2.685.077
1.7	Liquide middelen	10.941.392	8.971.703
	Totaal vlottende activa	14.273.619	11.656.780
	Totaal activa	23.391.806	20.340.746

A.1.2 Staat van baten en lasten over 2021

		Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
3.	Baten			
3.1	Rijksbijdrage OCW	43.643.138	40.290.215	40.387.703
3.2	Overige overheidsbijdragen	1.326.122	391.690	451.093
3.5	Overige baten	<u>1.119.150</u>	<u>733.866</u>	<u>654.451</u>
	Totaal baten	46.088.410	41.415.771	41.493.247
4.	Lasten			
4.1	Personeelslasten	35.853.136	34.087.617	35.091.200
4.2	Afschrijvingen	1.076.162	1.204.827	996.105
4.3	Huisvestingslasten	3.037.651	3.016.765	3.061.572
4.4	Overige lasten	<u>3.900.555</u>	<u>3.512.269</u>	<u>3.406.566</u>
	Totaal lasten	<u>43.867.504</u>	<u>41.821.478</u>	<u>42.555.443</u>
	Saldo baten en lasten	2.220.906	405.707-	1.062.196-
5	Financiële baten en lasten	50.401-	-	26.857-
	Netto resultaat	<u><u>2.170.505</u></u>	<u><u>405.707-</u></u>	<u><u>1.089.053-</u></u>

A.1.3 Kasstroomoverzicht

	2021	2020
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Resultaat voor financiële baten en lasten	2.220.906	1.062.196-
<i>Aanpassingen voor:</i>		
- Afschrijvingen	1.075.791	940.824
- Mutaties voorzieningen	520.025	328.785
<i>Veranderingen in vlottende middelen:</i>		
- Vorderingen	647.150-	356.405
- Kortlopende schulden	360.530	245.091-
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	3.530.101	318.727
Betaalde interest	50.401-	26.857-
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	3.479.700	291.870
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
(Des)investerings materiële vaste activa	1.510.011-	1.863.525-
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	1.510.011-	1.863.525-
Mutatie liquide middelen	1.969.689	1.571.655-
Beginstand liquide middelen	8.971.703	10.543.359
Mutatie liquide middelen	1.969.689	1.571.656-
Eindstand liquide middelen	10.941.392	8.971.703

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.

De jaarrekening is opgesteld uitgaande van een verslaggevingsperiode gelijk aan het betreffende kalenderjaar.

De jaarrekening is opgesteld op basis van continuïteit. Het bestuur heeft daarin de effecten van de coronapandemie meegewogen en komt op basis van die afweging niet tot een andere conclusie.

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

Vergelijking met voorgaand jaar:

De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van het voorgaande jaar. De vergelijkende cijfers van het voorgaande boekjaar zijn, waar nodig, slechts qua rubricering voor vergelijkingsdoeleinden aangepast.

Schattingen:

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het bestuur oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen, de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen alsmede van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld.

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het bestuur oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen, de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen alsmede van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld.

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

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

Grondslagen voor waardering van activa en passiva

Materiële vaste activa

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

De activeringsgrens is: € 500,-

Het systeem van afschrijvingen is als volgt:

Gebouwen, bestaande uit:

- Gebouwen 2,5% en 5% van de aanschafwaarde
- Technische installaties 5% van de aanschafwaarde

Inventaris en apparatuur, bestaande uit:

- Inventaris 5% en 10% van de aanschafwaarde
- ICT 10% en 20% van de aanschafwaarde

Overige vaste bedrijfsmiddelen, bestaande uit:

- Onderwijsleerpakket 11,1% 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.

Het Ministerie van OCW heeft onder de noemer Nationaal Programma Onderwijs een subsidie beschikbaar gesteld voor het herstel van het onderwijs en het compenseren van onderwijsachterstanden als gevolg van de coronacrisis. De bekostiging wordt als lumpsum bekostiging ontvangen en verantwoord. De bestemmingsreserve Nationaal Programma Onderwijs is gevormd uit de nog niet bestede middelen van deze subsidie.

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 kostenegalisatie voor de voorziening groot onderhoud. Van deze tijdelijke overgangsregeling is gebruikt gemaakt bij het berekenen van de voorziening groot onderhoud.

Kortlopende schulden

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

Pensioenen

Er is één pensioenregeling. Dit betreft een Nederlandse regeling en wordt gefinancierd door afdrachten aan pensioenuitvoerder, te weten het bedrijfstakpensioenfonds ABP. Per ultimo boekjaar heeft dit pensioenfonds een dekkingsgraad van 102,8% (beleidsdekkingsgraad). De pensioenverplichting wordt gewaardeerd volgens de "verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering". In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord. De stichting heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij ABP, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. 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 waarderingsgrondslagen. Verliezen die hun oorsprong vinden in het boekjaar worden in aanmerking genomen zodra deze voorzienbaar zijn.

A.1.4 Toelichting op de balans per 31 december 2021

1. Activa

1.2 Materiële vaste activa

	Aanschaf- waarde per 31 december 2020	Afschrijvingen tot en met 31 december 2020	Boekwaarde per 31 december 2020	Mutaties 2021				Aanschaf- waarde per 31 december 2021	Afschrijvingen tot en met 31 december 2021	Boekwaarde per 31 december 2021
				Investerings	Desinves-teringen	Afschrijvingen	Afschrijvingen desinvesteringen			
1.2.1 Gebouwen en terreinen	6.634.620	2.019.863-	4.614.757	467.660	0-	277.087-	0	7.102.280	2.296.950-	4.805.330
1.2.2 Inventaris en apparatuur	5.372.844	2.281.240-	3.091.604	861.577	3.275-	629.074-	656	6.231.147	2.909.658-	3.321.489
1.2.3 Overige vaste bedrijfs- middelen	1.705.637	758.579-	947.058	136.419	0-	169.630-	0	1.842.056	928.209-	913.847
1.2.4 MVA in uitvoering en voortuit- betalingen	30.548	-	30.548	67.692	20.719-	-	-	77.521	-	77.521
Materiële vaste activa	13.743.649	5.059.682-	8.683.966	1.533.349	23.994-	1.075.791-	656	15.253.004	6.134.817-	9.118.187

Technische installaties worden met ingang van boekjaar 2021 geactiveerd als onderdeel van de rubriek 1.2.1 Gebouwen en terreinen. Tot en met boekjaar 2020 werden de technische installaties verantwoord als onderdeel van de rubriek 1.2.2 Inventaris en apparatuur. Omwille van de vergelijkbaarheid zijn de vergelijkende cijfers per 31 december 2020 hierop aangepast. De boekwaarde van de technische installaties per 31 december 2020 bedroeg € 1957511. De wijziging in de rubricering heeft geen invloed op de totale boekwaarde van de materiële vaste activa.

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

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

1.5 Vorderingen

ve		31 december 2021	31 december 2020
1.5.1	Debiteuren	133.670	37.350
1.5.2	Vorderingen OCW	1.856.227	1.840.345
De vordering OCW heeft betrekking op de overlopende posten vanuit o.a. de personele lumpsum.			
1.5.6	Overige overheden	740.382	494.288
1.5.7	Overige vorderingen	58.497	-
	<i>Overige overlopende activa</i>	<u>543.451</u>	<u>313.094</u>
1.5.8	Overlopende activa	543.451	313.094
Totaal Vorderingen		<u><u>3.332.227</u></u>	<u><u>2.685.077</u></u>

De vorderingen hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

1.7 Liquide middelen

		31 december 2021	31 december 2020
1.7.1	Kasmiddelen	2.348	1.662
1.7.2	Banken	10.927.752	8.969.485
1.7.4	Overig	<u>11.292</u>	<u>556</u>
		<u><u>10.941.392</u></u>	<u><u>8.971.703</u></u>

2.1 Eigen vermogen

		Mutaties 2021			
		Boekwaarde per 31 december 2020	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Boekwaarde per 31 december 2021
2.1.1	Algemene reserve	9.207.799	1.345.180	-	10.552.979
2.1.2	Bestemmingsreserve publiek	-	839.638	-	839.638
2.1.3	Bestemmingsreserve privaat	3.379.125	14.313-	-	3.364.812
		12.586.924	2.170.505	-	14.757.429

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

Toelichting Bestemmingsreserve publiek:

		Mutaties 2021		
	Boekwaarde per 31 december 2020	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Boekwaarde per 31 december 2021
Nationaal programma onderwijs	-	839.638	-	839.638
	-	839.638	-	839.638

2.2 Voorzieningen

		Boekwaarde per 31 december 2020	Mutaties 2021			Boekwaarde per 31 december 2021	Kortlopende deel < 1 jaar	Langlopende deel > 1 jaar
			Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval			
2.2.1	Personeel	227.321	106.772	43.061-	-	291.032	20.005	271.027
	<i>Jubilea</i>	<i>227.321</i>	<i>106.772</i>	<i>43.061-</i>	<i>-</i>	<i>291.032</i>	<i>20.005</i>	<i>271.027</i>
2.2.3	Overige voorzieningen	3.247.249	750.134	293.820-	-	3.703.563	-	3.703.563
	<i>Onderhoud</i>	<i>3.247.249</i>	<i>750.134</i>	<i>293.820-</i>	<i>-</i>	<i>3.703.563</i>	<i>-</i>	<i>3.703.563</i>
		3.474.570	856.906	336.881-	-	3.994.595	20.005	3.974.590

2.4 Kortlopende schulden

		31 december 2021	31 december 2020
2.4.3	Crediteuren	927.968	815.216
2.4.7.1	<i>Loonheffing</i>	<i>1.536.740</i>	<i>1.171.096</i>
2.4.7.2	<i>Omzetbelasting</i>	<i>19</i>	<i>772</i>
2.4.7.3	<i>Premies sociale verzekeringen</i>	<i>1.478</i>	<i>78.342</i>
2.4.7	Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen	1.538.237	1.250.210
2.4.8	Schulden terzake van pensioenen	480.389	416.634
2.4.9	Overige kortlopende schulden	234.278	45.179
2.4.10.4	<i>Vooruitontvangen termijnen OCW niet geoormerkt</i>	<i>0</i>	<i>228.669</i>
2.4.10.5	<i>Overlopende passiva m.b.t. vakantiegeld</i>	<i>1.101.989</i>	<i>1.011.984</i>
2.4.10.8	<i>Overlopende passiva algemeen</i>	<i>284.165</i>	<i>499.959</i>
2.4.10.8	<i>Overlopende passiva mbt subsidie Gemeente</i>	<i>81.121</i>	<i>0-</i>
2.4.10.8	<i>Overlopende passiva mbt subsidie overig</i>	<i>8.365-</i>	<i>11.401</i>
2.4.10	Totaal overlopende passiva	1.458.910	1.752.014
Totaal kortlopende schulden		4.639.782	4.279.252

De kortlopende schulden hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

2.5 Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

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

Voor energie is een contract afgesloten bij De Vrije Energie Producent. Het contract loopt tot 31-12-2025 en heeft in 2021 een jaarvolume van € 550.000,-

Schoonmaakonderhoud ligt vast in een contract met Asito met een looptijd tot 31-12-2022. De totale kosten bedroegen in 2021 € 855.000,-

Met Konica Minolta is een 5-jarig contract gesloten voor copiers. Dit contract loopt na verlenging af per 31 december 2021. Door het huidige chip tekort kan de nieuwe leverancier de nieuwe machines niet eerder leveren dan 1 juli 2022. Het bestaande contract met Konica is om die reden tijdelijk verlengd met nog eens 6 maanden. In 2021 zijn de totale kosten € 97.000,-

Per december 2021 is een nieuw contract afgesloten met Canon. Het contract wordt aangegaan per 1 juli 2022 en loopt tot 30 juni 2027. Eventueel na een eerste verlenging tot 30 juni 2028 of na een tweede verlenging tot 30 juni 2029.

Met Switch is per 01-01-2021 een 2 jarig raamovereenkomst gesloten voor ICT. Het contract eindigt op 31-12-2022. De totale kosten bedroegen in 2021 € 200.000,-

Met Rolf groep is per 01-01-2021 een 2 jarig raamovereenkomst gesloten voor ICT. Het contract eindigt op 31-12-2022. De totale kosten bedroegen in 2021 € 70.000,-

Met Heutink ICT is per 01-01-2021 een 2 jarig raamovereenkomst gesloten voor ICT. Het contract eindigt op 31-12-2022. De totale kosten bedroegen in 2021 € 325.000,-

WGA - ERD

Raamovereenkomst WGA eigenrisicodragersverzekering is per 01-07-2017 afgesloten voor een periode van 4 jaar, expiratedatum 31-12-2021. Het jaarvolume voor 2021 bedraagt € 217.000,-

Per 01-03-2022 is een nieuw raamovereenkomst WGA eigenrisicodragersverzekering afgesloten voor een periode van drie jaar.

Gebeurtenissen na balansdatum

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

Model G, Overzicht doelsubsidies OCW

De prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking:

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Totaalbedrag toewijzing (€)	Ontvangen in 2021	Geheel uitgevoerd en afgerond	Nog niet geheel afgerond
Subsidie Internationalisering funderend onderwijs	IFO20085	14-7-2020	5.000	-	x	-
Subsidie gelijke kansen in het onderwijs	GKO22025	8-12-2021	100.000	100.000	x	-
Subsidie lerarenbeurs/studieverlof	2021/2/17151	20-8-2021	37.488	37.488		X
Subsidie extra ondersteuning leerlingen na thuisonderwijs tijdens coronacrisis/inhaal- en ondersteuningsprogramma 20-21	IOP4-41000-Pi	9-6-2021	12.600	12.600	x	-
Subsidie extra ondersteuning leerlingen na thuisonderwijs tijdens coronacrisis/inhaal- en ondersteuningsprogramma 20-21	IOP5-41000-Pi	12-7-2021	174.600	174.600	x	-
Subsidie extra ondersteuning leerlingen na thuisonderwijs tijdens coronacrisis/inhaal- en ondersteuningsprogramma 20-21	IOP2-41000-Pi	16-10-2020	238.500	-	x	-
			<u>568.188</u>	<u>324.688</u>		

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule
G2-A Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Bedrag toewijzing (€)	Ontvangen t/m 2020	Lasten t/m 2020	Stand begin 2021	Ontvangen in 2021	Lasten in 2021	Te verrekenen 31-12-21
N.v.t.			-	-	-	-	-	-	-
Aflopend			-	-	-	-	-	-	-

G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Kenmerk	Datum	Bedrag toewijzing (€)	Ontvangen t/m 2020	Lasten t/m 2020	Stand begin 2021	Ontvangen in 2021	Lasten in 2021	Stand ultimo 2021
N.v.t.			-	-	-	-	-	-	-
Doorlopend			-	-	-	-	-	-	-

Toelichting op de staat van baten en lasten over 2021

3 Baten

3.1 Rijksbijdragen OCW

		Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
3.1.1.1	Rijksbijdragen OCW	40.402.280	37.224.052	37.145.924
3.1.2.2	Niet geoormerkte subsidies	1.439.240	1.356.162	1.438.367
	Totaal rijksbijdragen via OCW	41.841.521	38.580.215	38.584.292
3.1.3.3	Rijksbijdragen via samenwerkingsverband	1.801.617	1.710.000	1.803.411
	Totaal rijksbijdragen	43.643.138	40.290.215	40.387.703

3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

		Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
3.2.1	Gemeentelijke bijdragen en subsidies	321.099	291.590	354.293
3.2.2	Overige overheidsbijdragen	1.005.023	100.100	96.800
		1.326.122	391.690	451.093

3.5 Overige baten

		Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
3.5.1	Verhuur	800.080	370.141	316.922
3.5.2	Detachering personeel	98.035	100.493	133.601
3.5.5	Ouderbijdragen	63.456	30.642	33.588
3.5.6	Overig	157.579	232.590	170.340
		1.119.150	733.866	654.451

4.1 Personele lasten

		Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
4.1.1.1	Bruto lonen en salarissen	24.543.296	23.146.813	23.196.155
4.1.1.2	Sociale lasten	4.091.998	3.859.168	3.944.331
4.1.1.3	Pensioenlasten	4.077.954	3.845.923	3.488.630
4.1.1	Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenen	32.713.248	30.851.905	30.629.116
4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	106.772	25.000	45.472
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	1.612.642	1.252.504	3.646.699
4.1.2.3	Overig	939.540	1.454.722	739.156
4.1.2.4	Scholing/opleiding	927.168	769.415	577.354
4.1.2	Overige personele lasten	3.586.121	3.501.641	5.008.681
4.1.3	Af: Uitkeringen	446.232-	265.928-	546.597-
		35.853.136	34.087.617	35.091.200

	Realisatie 2021	Realisatie 2020
Gemiddeld aantal FTE	449	411

4.2 Afschrijvingen

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
4.2.2.1 Gebouwen	277.087	334.889	253.801
4.2.2.2 Inventaris en apparatuur	629.074	674.163	529.393
4.2.2.4 Onderwijsleerpakket	169.630	195.775	157.629
	1.075.791	1.204.827	940.824
Boekresultaat desinvesteringen	371		55.281
	1.076.162	1.204.827	996.105

De technische investeringen worden vanaf 2021 gepresenteerd onder gebouwen i.p.v. onder Inventaris en apparatuur.

De afschrijvingskosten waren in de betreffende jaren:

	2021	2020
	158855,14	142182,46

4.3 Huisvestingslasten

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
4.3.1 Huur	13.558	17.429	12.830
4.3.2 Verzekeringen	-	1.200	-
4.3.3 Onderhoud	430.884	319.577	387.573
4.3.4 Water en energie	686.828	712.050	672.600
4.3.5 Schoonmaakkosten	962.581	880.625	961.079
4.3.6 Heffingen	92.680	84.050	98.851
4.3.7 Dotaties overige onderhoudsvoorzieningen	750.134	875.134	837.134
4.3.8 Overige huisvestingslasten	100.986	126.700	91.505
	3.037.651	3.016.765	3.061.572

4.4 Overige lasten

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
4.4.1 Administratie- en beheerslasten	1.577.136	1.509.225	1.531.392
4.4.2.1 <i>Inventaris en apparatuur</i>	52.217	58.550	45.920
4.4.2.2 <i>Leermiddelen</i>	1.180.357	1.017.675	955.373
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen	1.232.574	1.076.225	1.001.293
4.4.4 Overig	1.090.844	926.819	873.881
	3.900.555	3.512.269	3.406.566

Uitsplitsing

4.4.1.1 Honorarium onderzoek jaarrekening	23.293		21.720
Accountantslasten	23.293		21.720

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 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
5.5	Rentelasten	50.401-	-	26.857-
		50.401-	-	26.857-

A.1.7

Overzicht verbonden partijen

Overige verbonden partijen (minderheidsbelang en geen beslissende zeggenschap)

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteit
Stichting Samenwerkingsverband Passend Onderwijs PO Friesland	stichting	Gemeente Leeuwarden	4

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

A.1.8

Wet normering bezoldiging toefunctionarissen publieke en semipublieke sector

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging toefunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. Deze verantwoording is opgesteld op basis van de Regeling bezoldiging toefunctionarissen 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 2021 een bezoldigingsmaximum van € 163.000. Dit geldt naar rato van de duur en/of omvang van het dienstverband. Voor toefunctionarissen 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 TOEFUNCTIONARISSEN

1a. Leidinggevende toefunctionarissen mét dienstbetrekking en leidinggevende toefunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als toefunctionaris worden aangemerkt (bedragen in €)

Gegevens 2021	P.M. Messak							
Functiegegevens	Voorzitter CvB							
Aanvang en einde functievervulling 2021	1/1-31/12							
Omvang dienstverband in FTE	1							
Dienstbetrekking?	ja							
Bezoldiging								
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	103.567							
Beloningen betaalbaar op termijn	21.331							
<i>Subtotaal</i>	<i>124.898</i>							
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	163.000							
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	0							
Bezoldiging	124.898							
Bedrag van de overschrijding	n.v.t.							
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.							
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.							
Gegevens 2020								
Aanvang en einde functievervulling 2020	1/1-31/12							
Omvang dienstverband 2020 in FTE	1							
Dienstbetrekking?	ja							
Bezoldiging								
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	105.706							
Beloningen betaalbaar op termijn	18.063							
<i>Subtotaal</i>	<i>123.769</i>							
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	157.000							
Totaal bezoldiging 2020	123.769							

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen (bedragen in €)

Gegevens 2021	A.J.M. Elshof	U. Hoogland	L. van Leest	A.H. Burkels	W.H.A.A. Zuidema-Haans					
Functiegegevens	Voorzitter RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT					
Aanvang en einde functievervulling 2021	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12					
Bezoldiging										
Bezoldiging	3.541	3.146	3.146	3.204	3.164					
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	24.450	16.300	16.300	16.300	16.300					
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	0	0	0	0	0					
Bezoldiging	3.541	3.146	3.146	3.204	3.164					
Bedrag van de overschrijding	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.					
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.					
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.					
Gegevens 2020										
Aanvang en einde functievervulling 2020		1/1-31/12	1/1-31/12	1/1-31/12	1/8-31/12					
Bezoldiging		2.455	2.970	2.970	1.245					
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum		15.700	15.700	15.700	6.563					

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt (bedragen in €)

Er zijn geen uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband voldaan aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

3. OVERIGE RAPPORTAGEVERPLICHTINGEN OP GROND VAN DE WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met dienstbetrekking die in 2021 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

Bestemming van het resultaat

Het voorstel voor de resultaatbestemming is als volgt:

- € 1.345.180 wordt toegevoegd aan de algemene reserve
- € 839.638 wordt toegevoegd aan de bestemmingsreserve nationaal programma onderwijs
- € 14.313- wordt onttrokken aan de bestemmingsreserve privaat

Ondertekening door bestuurders en toezichthouders

Bovenschools management/College van bestuur:

- C.P. Messak

Bestuur:

- A.J.M. Elshof
- U. Hoogland
- L. van Leest
- A.H. Burkels
- W.H.A.A. Zuidema-Haans

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	info@bms-onderwijs.nl
Website	www.bms-onderwijs.nl
Contactpersoon	M. Moritz
Telefoon	058-8700078
E-mailadres	M.Moritz@bms-onderwijs.nl

BRIN-nummers	03SM	r.k. basisschool St. Radbodus
	03VL	St. Radboudschool
	05AI	St. Ludgerusschool
	05BJ	r.k. St. Michaelschool
	05BS	St. Bonifaciusschool
	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
	06ub	Jenaplan basisschool De Opbouw
	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

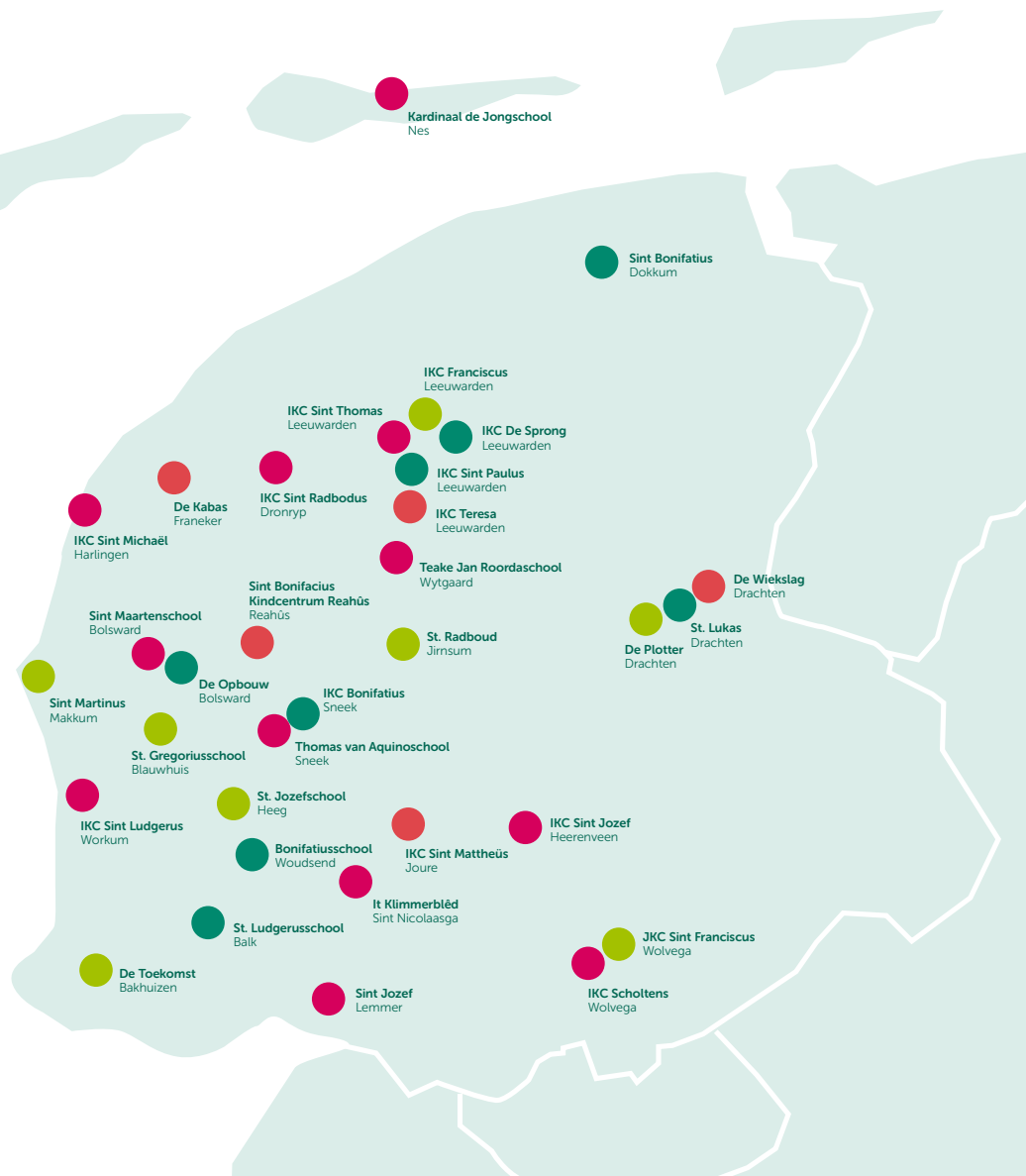
Contact

BMS

Archipelweg 135
8921 VX Leeuwarden
t 058 - 870 00 78

info@bms-onderwijs.nl
www.bms-onderwijs.nl

Bestuursnummer 41000



WIJ ZIJN DE BMS

www.bms-onderwijs.nl