

Bestuursverslag 2020

Inhoudsopgave

Voorwoord

1. Het schoolbestuur

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording van het beleid

- 2.1 Onderwijs & kwaliteit
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitaire zaken
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Risico's en risicobeheersing

3. Verantwoording van de financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten en balans
- 3.3 Financiële positie

Bijlagen

- Bijlage 1: Overzicht MOVARE-scholen
- Bijlage 2: Verslag Intern Toezicht

Jaarrekening

Voorwoord

Voor het bestuursverslag 2020 hanteert MOVARE het model dat door de PO Raad is ontwikkeld, in overleg met schoolbesturen, het ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschappen, de onderwijsinspectie en een afvaardiging van accountantskantoren.

Het jaar 2020 zal vooral de boeken in gaan als het jaar waarin ook schoolbesturen en diens scholen nadrukkelijk te maken hebben gehad met de gevolgen van COVID-19, het coronavirus. Dat geldt vanzelfsprekend ook voor onze stichting.

Ondanks die gevolgen is MOVARE erin geslaagd positieve ontwikkelingen door te maken op het gebied van onder meer onderwijskwaliteit, strategisch personeelsbeleid en ICT-beheer. Ook is het Strategisch Beleidsplan 2019-2023 doorontwikkeld door het inrichten van kenniskringen.

MOVARE is er ook in dit 'coronajaar' in geslaagd om baten en lasten goed in evenwicht te houden. De financiële positie mag als 'gezond' worden betiteld.

Trots zijn wij om met zoveel betrokken collega's binnen en buiten MOVARE te mogen samenwerken: van en met elkaar leren!

Het bestuursverslag bestaat uit drie hoofdstukken. Hoofdstuk 1 bevat informatie over het schoolbestuur c.q. de organisatie. In hoofdstuk 2 wordt verantwoording afgelegd over de diverse beleidsterreinen. Tenslotte is in hoofdstuk 3 de verantwoording over de financiën opgenomen.

Suggesties, op- en/of aanmerkingen met betrekking tot dit bestuursverslag worden zeer op prijs gesteld. Deze kunnen worden gemaild naar communicatie@movare.nl

Het College van Bestuur hecht eraan dank en grote waardering uit te spreken naar iedereen die in dit uitzonderlijk verslagjaar op enigerlei wijze heeft bijgedragen aan het (blijven) bieden van onderwijs aan onze leerlingen.

1. Het schoolbestuur

1.1 Profiel

Missie

MOVARE staat voor goed onderwijs waaraan alle leerlingen mogen en kunnen meedoen, op maat voor elke leerling. Dit gebeurt met aandacht voor individuele autonomie, authenticiteit en met respect. Zowel voor elkaar als voor de wereld waarin wij leven.

Visie

MOVARE gaat voor goed onderwijs voor al haar leerlingen, voor nu en in de toekomst. Het onderwijs is, net als de maatschappij, continu in beweging. Om goed onderwijs te kunnen geven, is het belangrijk om mee te bewegen. MOVARE geeft die beweging nadrukkelijk richting in de vorm van een vooruitstrevende aanpak en werkwijze. MOVARE is zowel letterlijk als figuurlijk continu in beweging om de kwaliteit van het onderwijs te verhogen. Kenmerkend zijn het hoge ambitieniveau, de ondernemingszin en de aandacht voor innovatie. Alle medewerkers geven hun activiteiten zodanig vorm en inhoud dat het de kwaliteit van het onderwijs aan al onze leerlingen ten goede komt.

MOVARE wil haar leerlingen ondersteunen zich te ontwikkelen tot gelukkige en optimistische mensen. Het kind heeft het recht op onderwijs. En wij hebben de plicht om onderwijs te bieden, waarin alle leerlingen zo optimaal mogelijk aan hun trekken komen. Ook de kinderrechten geven mede richting aan ons werk. Wij willen dat leerlingen mogen zeggen wat ze denken en voelen. Wij willen dat leerlingen gezond en veilig opgroeien en erkennen hun recht dat spelenderwijs te mogen doen.

Kernactiviteiten

MOVARE bestaat uit 46 scholen in de gemeenten Beekdaelen, Brunssum, Heerlen, Kerkrade, Landgraaf, Simpelveld, Sittard-Geleen en Vaals. Dit zijn 41 'reguliere' basisscholen, 1 taalschool, 3 scholen voor speciaal basisonderwijs en 1 school voor speciaal (voortgezet) onderwijs.

Strategisch beleidsplan

In 2019 heeft MOVARE een nieuw strategisch beleidsplan geschreven voor de beleidsperiode 2019-2023. Dit beleidsplan is in nauwe samenwerking met de schooldirecteuren en interne werkgroepen opgesteld. Ook de expertise van interne en externe stakeholders is betrokken bij de totstandkoming van het nieuwe beleidsplan. De schoolplannen van alle MOVARE-scholen zijn afgestemd op het strategische beleidsplan 2019-2023.

De belangrijkste speerpunten uit het Strategisch Beleidsplan zijn de zogenaamde 'High Five' van MOVARE:

1. Leerlingen
2. Medewerkers
3. Ouders
4. Maatschappij
5. Kwaliteit

Lees [hier](#) het Strategisch Beleidsplan 2019-2023.

Toegankelijkheid & toelating

MOVARE beschikt over vastgesteld [beleid](#) met betrekking tot toelating, time-out, schorsing en verwijdering van leerlingen.

1.2 Organisatie

Contactgegevens

Naam: Onderwijsstichting MOVARE

Bestuursnummer: 41516

Adres: Heyendallaan 55b 6464 EP Kerkrade

Telefoonnummer: 045-5466950

E-mail: info@movare.nl

Website: www.movare.nl

Bestuur

Portefeuilleverdeling

drs. R.S.T. (Ryszard) Kruszel

- voorzitter;
- bedrijfsvoering;
- governance en medezeggenschap;
- scholen in de gemeenten Heerlen, Landgraaf, Simpelveld en Vaals.

J.P.G.M. (Kiki) Huijnen-Becks MLC

- lid/plaatsvervangend voorzitter;
- personeel, onderwijs en kwaliteit;
- scholen in de gemeenten Beekdaelen, Brunssum, Kerkrade en Sittard-Geleen.

Nevenfuncties (onbezoldigd)

drs. R.S.T. (Ryszard) Kruszel

- lid diverse regionale, provinciale en landelijke expertgroepen, commissies en samenwerkingsverbanden op het gebied van onderwijs, onderwijskwaliteit, ICT en innovatie, regie op verantwoorden en demografische ontwikkelingen;
- lid expertgroep regie op verantwoorden en doelmatigheid;
- lid expertgroep Onderwijskwaliteit;
- lid expertgroep onderwijs innovatie en ICT;
- lid denktank beroepsbeeld leerkracht;
- lid PO-VO werkgroep onderwijs 10 tot 14 jarigen.

J.P.G.M. (Kiki) Huijnen-Becks MLC

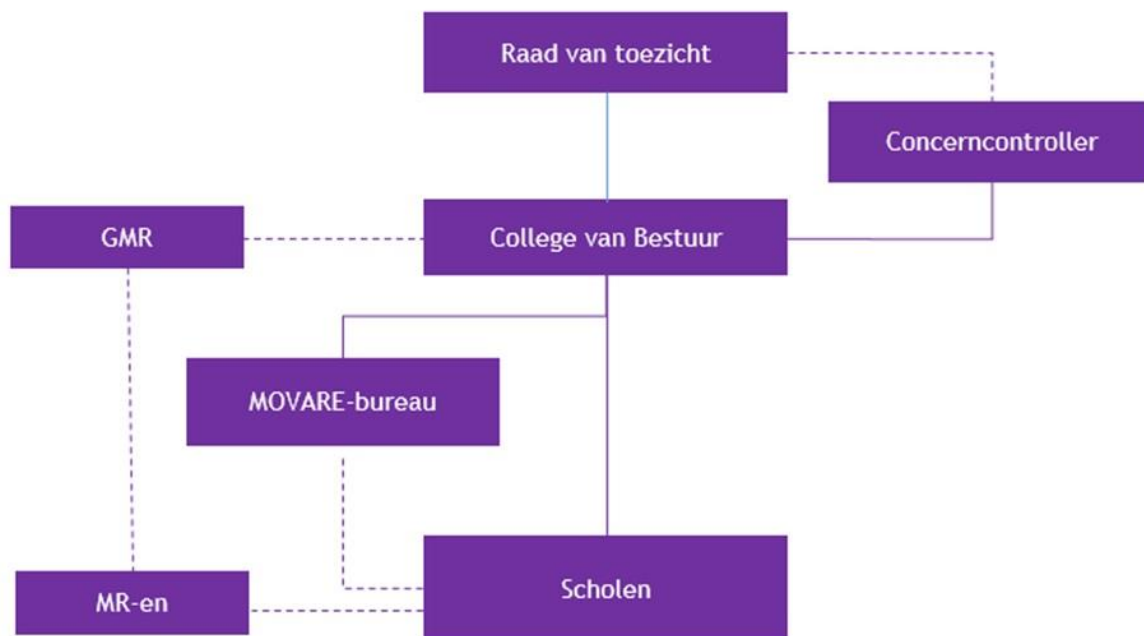
- voorzitter algemeen bestuur Samenwerkingsverband Passend Onderwijs PO Heerlen e.o.;
- bestuurslid Samenwerkingsverband Passend Onderwijs PO Maastricht en Heuvelland;
- bestuurslid Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Westelijke Mijnstreek;
- bestuurslid Samenwerkingsverband Passend Onderwijs VO Parkstad;
- lid stuurgroep Opleiden in de school/de NieuwstePabo;
- voorzitter stuurgroep 'De Gezonde Basisschool van de toekomst';
- lid stuurgroep Onderwijs Provincie Limburg;
- lid platform Cultuur Educatie
- lid Provinciaal bestuur Veldeke

Scholen

Zie bijlage 1 voor een overzicht van alle MOVARE-scholen, met een verwijzing naar de website van de school en naar Scholen op de kaart.

Organisatiestructuur

Onderwijsstichting MOVARE kent een statutair onderscheiden Raad van Toezicht en een College van Bestuur. De bevoegdheden en werkwijzen van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur zijn formeel vastgelegd in een reglement voor de Raad van Toezicht en een [bestuursreglement](#). Het College van Bestuur is belast met het besturen van de stichting en vertegenwoordigt de stichting in en buiten rechte. Het College van Bestuur treedt op als werkgever voor alle medewerkers in dienst van MOVARE.



Op de [website](#) van MOVARE worden onder het menu-item 'MOVARE' de verschillende geledingen toegelicht.

Intern toezicht

M.J. (Marjo) van Leen-Keuzenkamp

functie: voorzitter
commissie: Werkgeverszaken
beroep: DGA Wysiyg Consultancy B.V.
relevante nevenfuncties: -
tweede benoeming: 2020

drs. (Karin) K.C.J. Straus

functie: vice-voorzitter
commissie: Werkgeverszaken
beroep: sr. consultant/ partner Rijnconsult/Rieken & Oomen
relevante nevenfuncties: Lid Provinciale Staten Provincie Limburg, lid RvC Rabobank Roermond - Echt, Lid RvT Coöperatie GeriHome U.A.
tweede benoeming: 2021

P.E.L. (Patrick) Tummers

functie: lid
commissie: -
beroep: lid college van bestuur ROC Gilde Opleidingen
relevante nevenfuncties: -
eerste benoeming: 2020

L.H.J. (Lars) Valkenberg
 functie: lid
 commissie: Audit & Control
 beroep: manager bedrijfsvoering bij L'Ortye Transport en Milieu
 relevante nevenfuncties: -
 eerste benoeming: 2018

J. (Hans) Vossen
 functie: lid
 commissie: Audit & Control
 beroep: VP Finance DSM Innovation Center
 relevante nevenfuncties: -
 eerste benoeming: 2018

In bijlage 2 is het 'Verslag Intern Toezicht' opgenomen.

De (gemeenschappelijke) medezeggenschap

MOVARE heeft een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). Op grond van de Wet medezeggenschap op scholen (Wms) geeft de raad advies en verleent hij instemming over aangelegenheden die van gemeenschappelijk belang zijn; voor alle scholen of voor de meerderheid van de scholen. Medezeggenschapszaken van individuele scholen worden behartigd door de Medezeggenschapsraden (MR-en) van de afzonderlijke scholen. Naast het voldoen aan de wettelijke kaders geeft MOVARE ook nadrukkelijk aandacht aan de informele invulling van de medezeggenschap. Het vroegtijdig betrekken van de medezeggenschapsorganen bij beleidsvoornemens (concepten) en de gezamenlijke organisatie door GMR, College van Bestuur en MOVARE-bureau van themabijeenkomsten voor (G)MR-leden zijn daar voorbeelden van. Het jaarverslag van de GMR is [hier](#) te downloaden.

Horizontale dialoog en verbonden partijen

In de onderstaande tabel kunt u zien met welke doelgroepen c.q. partijen MOVARE regelmatig contact heeft.

Organisatie of groep	Beknpte omschrijving van de vorm van de (horizontale) dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin
Ouders	Ouders hebben zitting in medezeggenschapsraden en ouderraden. Periodiek is er op alle scholen een oudertevredenheidsonderzoek, met vragen over identiteit en onderwijsaanbod.
Leerlingen	Periodiek is er een kind-tevredenheidsonderzoek op alle scholen. Ouders kunnen in de medezeggenschapsraad en de ouderraad een proactieve rol innemen. Leerlingen kunnen dit doen in de leerlingenraad. Op deze manier laten MOVARE-scholen zien dat ze zowel ouders als kinderen als full partner zien.
Medewerkers	Jaarlijks is er een functioneringsgesprek van medewerker met leidinggevende. Eén keer per 2 jaar MOVARE brede meting (medewerkerstevredenheidsonderzoek).
Gemeenten	Er is ambtelijk en bestuurlijk overleg met de gemeenten Beekdaelen, Brunssum, Heerlen, Kerkrade, Landgraaf, Simpelveld, Sittard-Geleen en Vaals. Onderwerpen zijn m.n.: onderwijs, jeugdzorg en huisvesting. In samenwerking met de gemeenten heeft MOVARE samen met kinderen/ouders/ketenpartners een Lokaal Educatieve Agenda ontwikkeld per gemeente vanuit de gezamenlijke maatschappelijke verantwoordelijkheid.
Samenwerkingsverbanden	MOVARE participeert in de besturen van: - Samenwerkingsverband Passend primair onderwijs Heerlen e.o.; - Samenwerkingsverband Passend primair onderwijs Maastricht en Heuvelland; - Samenwerkingsverband Passend onderwijs PO Westelijke Mijnstreek; - Samenwerkingsverband Passend onderwijs VO Parkstad e.o. Binnen het bestuur van het samenwerkingsverband is een ondersteuningsplan vastgesteld als sturend document. Verder is tussen besturen, het samenwerkingsverband en gemeenten de regiovisie onderwijskaart ontwikkeld als ontwikkeldocument richting Passend Onderwijs. Meer informatie: www.samenwerkingsverbandenopdekaart.nl
Instellingen voor kinderopvang	MOVARE vervult de rol van bemiddelaar tussen de aanbieders van kinderopvang (voor- en naschoolse opvang) en de ouders en werkt ook samen met instellingen voor professioneel peuterspeelzaalwerk in de regio. Er vindt periodiek overleg plaats. Samen met de gemeenten en kinderopvangpartners geeft MOVARE mede vorm aan de vastgestelde kadernotitie voorschoolse voorzieningen.

Vervolgonderwijs	Regionaal wordt samengewerkt met collega-schoolbesturen en aanbieders van voortgezet onderwijs. Periodiek is er het PO/VO-overleg.
Jeugdzorg	MOVARE participeert in de centra voor jeugd en gezin. In het kader van de startklassen binnen Parkstad is een intensieve samenwerking op touw gezet met partners uit de zorg die binnen de startklassen (vanuit middelen jeugdwet) zorgondersteuning bieden aan kind en gezin.
Opleiding	Als het gaat om het opleiden van leerkrachten, heeft MOVARE een samenwerkingsrelatie met de Nieuwste Pabo ('Opleiden in school').

Klachtenbehandeling

Veruit de meeste klachten over de dagelijkse gang van zaken in de school worden in onderling overleg tussen ouders, leerlingen, personeel, schoolleiding en eventueel College van Bestuur afgehandeld. Indien dat echter, gelet op de aard van de klacht, niet mogelijk is of indien de afhandeling niet naar tevredenheid heeft plaatsgevonden, kan men een beroep doen op de [klachtenregeling](#).

In het jaar 2020 zijn twee klachten ingediend bij de klachtencommissie. Eén klacht is behandeld door de Geschillencommissie Bijzonder Onderwijs (GCBO) en één klacht is behandeld door Onderwijsgeschillen. De eerste klacht is ongegrond verklaard, de tweede klacht is gegrond verklaard. De klacht die gegrond verklaard werd, ging over een leerling die te lang thuis zat. Naar aanleiding hiervan is er overleg geïnitieerd met het desbetreffende Samenwerkingsverband Passend Onderwijs om in het geval van gedragsproblemen bij leerlingen in groepen 1 t/m 5 het proces anders in te richten. Ook is onze conclusie dat wij nog meer dan thans het geval is zelf regie moeten voeren bij noodzakelijke herplaatsing van een kind, om op die manier te kunnen voldoen aan de op ons rustende onderwijs zorgplicht. Daarvoor is een werkgroep samen gesteld. Deze werkgroep zal met voorstellen/aanbevelingen komen.

MOVARE maakt gebruik van de dienstverlening van een professioneel adviesbureau voor wat betreft externe vertrouwenspersonen in het kader van de klachtenregeling.

Juridische structuur

De juridische structuur is een stichting.

Governance

In algemene zin werd ten tijde van de (gevolgen van) het coronavirus van het College van Bestuur een andere stijl van besturen c.q. leidinggeven verwacht. Er was sprake van bestuurlijk crisismanagement: top-down en waar nodig directief. Hierdoor was het gebruikelijke creëren van draagvlak in de organisatie, dat doorgaans tijd in beslag neemt, nauwelijks of niet mogelijk.

In bestuurlijke zin heeft het College van Bestuur in overleg en met goedkeuring van de Raad van Toezicht besloten om medio 2021 het voorzitterschap te wisselen. Concreet betekent dit dat vanaf 1 augustus 2021 mevrouw Huijnen voorzitter van het CvB zal zijn en de heer Kruszel lid. De overwegingen om deze wissel nu alvast vorm te geven, is gelegen in het feit dat daarmee de continuïteit gewaarborgd is, ook als de heer Kruszel over enkele jaren (2023) met pensioen gaat. Maar ook en vooral omdat de focus steeds nadrukkelijker op onderwijs is komen te liggen en dit ook door deze wisseling gaat doorklinken in de bestuurlijke structuur.

Binnen de besturen van de Samenwerkingsverbanden Passend onderwijs 3105 en 3106, waarin MOVARE zitting heeft, is gedurende het verslagjaar nadrukkelijk stil gestaan bij governance aspecten. Dat heeft onder andere geleid tot de benoeming van een onafhankelijk bestuursvoorzitter

Functiescheiding

Volgens de [Code Goed Bestuur](#) zijn organisaties voor primair onderwijs verplicht om de functies van bestuur en intern toezicht te scheiden. MOVARE kent het Raad van Toezichtmodel met een statutair onderscheiden College van Bestuur en Raad van Toezicht. Het betreft een organieke scheiding (two-tier).

Code goed bestuur

In de [Code Goed Bestuur in het primair onderwijs](#) zijn basisprincipes vastgelegd rond professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs. MOVARE past deze code toe en beschikt over de noodzakelijke governance documenten en reglementen. Neem hier kennis van het [Managementstatuut](#).

2. Verantwoording van het beleid

2.1 Onderwijs & kwaliteit

De visie van MOVARE op onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

Het MOVARE strategisch beleidsplan 2019-2023 is de basis voor de visie op onderwijskwaliteit. De geformuleerde doelen op het vlak van leerlingen, maatschappij en kwaliteit versterken de ambitie om hoge onderwijskwaliteit te leveren, gericht op inclusie en optimale kansen voor alle kinderen. Dit binnen een transparant systeem waarin alle betrokkenen samen werken aan verbetering, verandering en vernieuwing. In het strategisch beleidsplan van MOVARE is de volgende visie op onderwijskwaliteit geformuleerd:

MOVARE-leerkrachten realiseren inclusief onderwijs dat alle leerlingen in staat stelt om naar eigen vermogen te groeien naar optimale kansen voor hun toekomst. Leerkrachten werken met elkaar samen aan verbetering, verandering en vernieuwing van het onderwijs - zowel voor de individuele leerling, de groep als voor de school - op basis van kennis van hun leerlingen en het systematisch verzamelen en handelen op basis van gegevens over de cognitieve en sociaal emotionele ontwikkeling van die leerlingen.

De opdracht voor de komende jaren is om deze visie tot een integraal onderdeel van de cultuur van MOVARE te laten groeien. De visie is relevant voor de volgende geledingen binnen onze organisatie:

- De medewerkers op de MOVARE-scholen die in de interactie met hun leerlingen aan hoge onderwijskwaliteit werken;
- De adviseurs van de afdeling onderwijskwaliteit die binnen en aan het stelsel van kwaliteitszorg werken en die de scholen ondersteunen in hun streven naar hoge kwaliteit;
- Het bestuur van MOVARE dat op basis van de output van het stelsel van kwaliteitszorg rekenschap over de kwaliteit van MOVARE kan afleggen.

Zicht op onderwijskwaliteit

De kwaliteit van het onderwijs op een school is geen subjectieve inschatting. In de wetgeving ligt vast dat het bestuur verantwoordelijk is voor de onderwijskwaliteit. Aan het begrip onderwijskwaliteit wordt inhoud gegeven in het toezichtkader van de onderwijsinspectie. Dit toezichtkader beschrijft, naast de basiskwaliteit, ook de opdracht van de school om eigen ambities te ontwikkelen. Voldoende presteren is dus niet meer goed genoeg. Verschillen tussen scholen zijn groot. MOVARE stimuleert haar scholen om continu te verbeteren. MOVARE heeft het toezichtkader van de onderwijsinspectie ondergebracht in een kwaliteitscirkel. De kwaliteitscirkel gaat uit van een nadrukkelijke verbinding tussen de gebieden onderwijsprocessen (OP), onderwijsresultaten (OR) en het schoolklimaat (SK). De elementaire vragen, die met betrekking tot de kwaliteit van de drie gebieden gesteld worden, staan in het centrum van de cirkel: (1) Krijgen de leerlingen goed les? (2) Leren ze genoeg? (3) Zijn ze veilig?

Daarnaast wordt in met behulp van het onderwijsresultatenmodel van de inspectie ook de score van de eindtoets per school beoordeeld. In 2020 was dit niet mogelijk omdat vanwege Corona er geen eindtoets is afgenomen.

Overzicht, inzicht, uitzicht

Zicht op onderwijskwaliteit begint in de klas. MOVARE hanteert hier de begrippen overzicht, inzicht en uitzicht. Leerkrachten verzamelen gegevens over de opbrengst van het onderwijs aan hun leerlingen. Deze data maken zichtbaar wat het resultaat is van de onderwijsleerprocessen (**overzicht**). Vanuit dit overzicht analyseren leerkrachten de data, waardoor ze op waarde geschat kunnen worden (**inzicht**). Dit inzicht is handelingsgericht. Het leidt tot het bijstellen van het onderwijs aan de leerling(en) (**uitzicht**). Op het niveau van de school als geheel verzamelen de directie en de intern begeleider de gegevens van de verschillende klassen. Zij creëren zo **overzicht** over de doorgaande leerlijnen in de school. De analyse van die data (samen met de betrokken leerkrachten) maakt de data betekenisvol (**inzicht**) en zorgt voor mogelijke bijstellingen in het schoolbeleid (**uitzicht**). Voor het College van Bestuur van MOVARE verzamelt de afdeling onderwijskwaliteit gegevens over de opbrengstontwikkeling van onze scholen. Samen met de data die de leden van het CvB uit de gesprekken met de scholen halen, zorgt dit voor **overzicht** over de ontwikkeling van de onderwijskwaliteit van MOVARE als geheel. Analyse van deze gegevens door de afdeling onderwijskwaliteit leidt tot **inzicht** in grote trends en ontwikkelingen, die op hun beurt aanleiding kunnen zijn voor wijzigingen in beleid (**uitzicht**).

Werken aan onderwijskwaliteit

Binnen MOVARE is onderwijskwaliteit volop in ontwikkeling. Het is een van de speerpunten in het strategisch beleidsplan 2019-2023. De ontwikkeling van beleid over onderwijskwaliteit vindt plaats op verschillende niveaus. In de kenniskring kwaliteit wordt de ambitie van MOVARE, die beschreven wordt in de visie op onderwijskwaliteit, geoperationaliseerd. De kenniskring vertaalt de visie in concrete afspraken, werkwijzen en procedures die ervoor zorgen dat onderwijskwaliteit betekenisvol wordt voor iedereen binnen de organisatie. Zo geeft de kenniskring inhoud aan **overzicht** (welke gegevens verzamelen we en hoe doen we dat zodat ze zowel op school als op bovenschol niveau vergelijkbaar en betekenisvol zijn?), **inzicht** (op welke manier analyseren we de gegevens, wat helpt ons om op basis van de gegevens op alle niveaus

te kunnen verbeteren?) en **uitzicht** (hoe pakken we verbeterprocessen aan en hoe meten we de effectiviteit van die processen?).

MOVARE ontwikkelt onderwijskwaliteit terwijl de 'winkel gewoon open is'. Naast de kenniskringen werkt MOVARE met een afdeling onderwijskwaliteit. Binnen deze afdeling werken adviseurs die scholen ondersteunen bij het verhogen van hun onderwijskwaliteit. Zij zijn voor de scholen vraagbaak, hulpbron en 'critical friend' in één. Met scholen bouwen zij aan het kwaliteitssysteem en de kwaliteitscultuur. Zij maken de vertaalslag van de door de kenniskring ontwikkelde werkwijzen en procedures naar schoolbeleid. Voor het College van Bestuur zijn zij, als kenner van de ontwikkeling op scholen, eveneens vraagbaak voor kwaliteitsvraagstukken.

Om kwaliteit periodiek te meten en om verbetering aan te jagen, werkt MOVARE met een intern auditteam. Twaalf auditoren bezoeken scholen een keer per twee schooljaren en brengen, op basis van de eerdergenoemde kwaliteitscirkel, kwaliteit in kaart. Voor de scholen is het auditrapport een belangrijk middel om school- en jaarplannen inhoudelijk vorm te geven.

Verantwoording door het bestuur

Om verantwoording af te kunnen leggen over de kwaliteit van haar scholen, heeft het bestuur input van de scholen nodig. MOVARE hanteert het principe van de vier R-en. Op ieder niveau binnen de stichting (van de leerkracht in de klas tot en met het College van Bestuur) geldt dat het strategisch beleid van MOVARE **Richting** geeft aan het vorm geven van onderwijskwaliteit. Op ieder niveau is er vervolgens **Ruimte** om aan deze richting, afhankelijk van de specifieke context, vorm en inhoud te geven. Over het **Resultaat** van deze inspanningen is op ieder afzonderlijk niveau sprake van **Rekenschap**. MOVARE is bezig het onderdeel rekenschap (verantwoording) verder vorm te geven. Hierbij wordt verantwoording op verschillende niveaus onderkend. In de dagelijkse praktijk leggen leerkrachten verantwoording af aan hun leidinggevende over de gerealiseerde onderwijskwaliteit. De leidinggevende houdt op deze manier zicht op de ontwikkeling van de onderwijskwaliteit op zijn of haar school en kan waar nodig samen met het team verbeteracties opzetten. Bij het in kaart brengen van de kwaliteit én bij het realiseren van verbetering op groeps- en schoolniveau ondersteunen de adviseurs van de afdeling onderwijskwaliteit. De leidinggevende legt, waar nodig ondersteund door de adviseur van de afdeling onderwijskwaliteit, rekenschap af voor de kwaliteit van zijn of haar school aan het College van Bestuur. Het bestuur gebruikt deze input om verbetering en verandering op stichtingsniveau vorm te geven. Daarnaast dient deze input als basis voor de interne verantwoording (Raad van Toezicht, GMR) en de externe verantwoording (Onderwijsinspectie, lokale overheden). De verzamelde gegevens dienen ook voor de bredere publieke verantwoording in de vorm van het jaarverslag van MOVARE.

Het MOVARE Kwaliteitsbeleid kun je [hier](#) downloaden.

Doelen en resultaten: het strategisch beleidsplan als basis

Eén van de vijf resultaatgebieden van het strategisch beleidsplan 2019-2023 is (onderwijs)kwaliteit. In de beschrijving van onderwijskwaliteit wordt ervan uitgegaan dat iedereen binnen MOVARE, op zijn of haar eigen niveau, eigenaar is van de onderwijskwaliteit. MOVARE ziet kwaliteit als een wezenlijk onderdeel van ieder proces binnen de stichting. Om kwaliteit te kunnen volgen én ontwikkelen, is het nodig om kwaliteit in kaart te brengen, te analyseren en op basis hiervan te veranderen en te verbeteren. In het strategisch beleidsplan krijgt deze ambitie vorm in zes doelen. De kleurcodering bij de doelen geeft de status op dit moment aan.

Groen = Doel is gehaald

Blauw = Proces loopt nog

Rood = Doel wordt of is niet gehaald

1. Zorgvuldig gezamenlijk vastleggen en monitoren van kwaliteitsverbetering.



Om een helder beeld te krijgen van de manier waarop de onderwijskwaliteit van MOVARE-scholen zich ontwikkelt, is het noodzakelijk om kwaliteitsverbetering op scholen planmatig te volgen. Een van de middelen om dit te doen, zijn de audits. Een audit start met schoolzelfevaluatie. Hier geeft de school aan wat haar belangrijkste ontwikkelgebieden zijn en wat de stand van zaken op die gebieden is. De audit objectificeert de schoolzelfevaluatie door de externe blik van de auditoren toe te voegen aan de blik van de school. Bij een volgende audit dient het auditrapport van de vorige audit als basis om een beeld te vormen over de kwaliteitsverbetering in de tussenliggende periode. MOVARE faciliteert de scholing en de inzet van het auditteam. De investering van MOVARE bedraagt een uitbreiding van de taakomvang van 2 uur per week voor de medewerkers in het auditteam (TTU van 0,05FTE per medewerker).

Naast de audits kan kwaliteitsverbetering ook gemonitord worden door gebruik te maken van de verschillende geautomatiseerde systemen die de school en de stichting ter beschikking hebben (bijv. ParnasSys/Ultimview). Een zekere mate van uniformiteit in gebruik én procesafspraken met betrekking tot dit gebruik zijn noodzakelijk om de systemen optimaal te kunnen gebruiken. Hoewel afgelopen jaar stappen zijn gezet in het uniformeren van het gebruik van de

systemen, moet de komende tijd nog geïnvesteerd worden in het proces dat tot meer inzicht leidt in de manier waarop de onderwijskwaliteit op scholen zich ontwikkelt.

2. Systematisch en regelmatig verzamelen van gegevens. Op basis hiervan kunnen conclusies geformuleerd worden over de huidige kwaliteit.



Binnen MOVARE is sprake van een groeiend bewustzijn over het belang van het systematisch en regelmatig verzamelen van gegevens. De manier waarop dat gebeurt en de kwaliteit van proces en resultaat zijn echter nog erg divers. De afgelopen jaren hebben veel scholen scholing ingekocht bij externe partijen om de beschikbare data beter te leren analyseren. Deze scholing heeft echter nog niet geleid tot een gedeeld beeld over welke gegevens op welk moment verzameld moeten worden en hoe deze gegevens kunnen leiden tot verandering en verbetering. Binnen de kenniskring kwaliteit wordt beleid over dit onderwerp ontwikkeld. Na vaststelling van dit beleid ondersteunen de adviseurs van de afdeling onderwijskwaliteit de scholen bij het proces van verzamelen, interpreteren en concluderen.

3. Geleverde kwaliteit behouden door systematisch en regelmatig de processen, opbrengsten en resultaten te monitoren en te vergelijken met de geformuleerde ambities en doelstellingen.



Voor dit doel zijn de audits opnieuw van groot belang. Het feit dat scholen in de zelfevaluatie aangeven waar hun ontwikkel-, verander- en verbeterinspanningen op gericht zijn, maakt het mogelijk om het resultaat van deze inspanningen af te zetten tegen eerdere auditmomenten én tegen interne (MOVARE) en externe normen, ambities en doelstellingen. De audits gaan uit van de MOVARE-kwaliteitscirkel. Deze stoelt op het toezichtkader van de onderwijsinspectie. De audits zijn dus bij uitstek een middel om kwaliteitsverbetering af te zetten tegen dit toezichtkader. De komende periode zullen interne MOVARE-doelstellingen in toenemende mate belangrijk worden. Het voldoen aan de eisen die het toezichtkader stelt, is niet afdoende. Zowel op het niveau van de school als op het niveau van de stichting zullen eigen doelen gesteld moeten worden die recht doen aan de specifieke populatie én die daarmee het onderwijs voor al onze leerlingen optimaliseren.

4. Op basis van de geanalyseerde gegevens werken aan verbetering, verandering en vernieuwing, met een doordachte veranderstrategie.



De doelen 1 tot en met 3 gingen al in op de manier waarop data verzameld, geanalyseerd en geïnterpreteerd worden. De interpretatie van de data is echter niet het eindpunt. Het is het vertrekpunt van verbetering en vernieuwing. Ook als je weet in welke richting de verbetering en vernieuwing moet gaan, is de weg naar resultaat nog niet gegarandeerd. Een doordachte veranderstrategie helpt bij het zetten van de juiste stappen. Kenniskring 3 (innoveren en veranderen) ontwikkelt deze veranderstrategie.

5. Op alle niveaus een lerende cultuur nastreven waarin alle leerlingen en medewerkers zich optimaal kunnen ontwikkelen.



Een lerende cultuur op ieder niveau in de organisatie is een belangrijke voorwaarde voor het voortdurend ontwikkelen van kwaliteit. In een lerende cultuur zijn medewerkers mede-eigenaar van de ontwikkeling van de onderwijskwaliteit van hun school en van de stichting. Ze worden niet geconfronteerd met het resultaat van het denk- en ontwikkelproces van anderen, maar ze maken er zelf actief deel van uit. Op schoolniveau is dit terug te zien in de mate waarin een team zich op basis van teamleren ontwikkelt. Het leren van analysevaardigheden is hiervan een goed voorbeeld. Op stichtingsniveau zien we de lerende cultuur terug in de manier waarop de kenniskringen ingericht zijn. In de kenniskringen werken medewerkers uit alle lagen van de organisatie samen aan het realiseren van de doelstellingen. Tussenproducten worden zoveel mogelijk breed in het werkveld gebracht en feedback zorgt voor bijstelling. Deze manier van werken, draagt bij aan een aantal dimensies van de lerende organisatie:

- Door deel te nemen aan schoolse en bovenschoolse ontwikkeltrajecten, groeien leerkrachten in hun **persoonlijk meesterschap**.
- Het in teamverband volgen van training en scholing zorgt middels **teamleren** voor draagvlak van de gezamenlijke vormgeving van de **visie en doelstellingen** van de school en de stichting.

6. Transparant en gedegen rekenschap afleggen over de gerealiseerde resultaten.



MOVARE verantwoordt zich zowel intern als extern over de gerealiseerde resultaten. De interne verantwoording op schoolniveau (naar ouders/verzorgers en leerlingen) is al gefundeerd in het verzamelen van data over de ontwikkeling van leerlingen. Het ontsluiten van deze data om ze te kunnen gebruiken voor verbetering en verandering zal de komende tijd door het werk van de kenniskring kwaliteit meer vorm krijgen. De verantwoording van de school naar het bestuur wordt daarmee ook robuuster. Het bestuur verantwoordt zich met de beschikbare data ook nu al periodiek voor de gerealiseerde kwaliteit naar inspectie, Raad van Toezicht en externe stakeholders (middels het jaarverslag). Net als op de scholen zal de kracht van verantwoording toenemen naarmate data beter ontsloten en meer veranderingsgericht worden.

Toekomstige ontwikkelingen

Het strategisch beleidsplan 2019-2023 is de basis voor het beleid van MOVARE. Dit beleidsplan is onder andere tot stand gekomen door een gedegen bezinning op ontwikkelingen in de maatschappij en in het Nederlandse onderwijs in het algemeen én de ontwikkelingen in de regio Parkstad en binnen MOVARE in het bijzonder. Hoe gedegen ook, deze bezinning op de toekomst is niet meer dan een momentopname. De maatschappij en het onderwijs blijven in beweging en vragen van onze stichting, los van het geformuleerde strategische beleid, om mee te bewegen. Op dit moment is een aantal ontwikkelingen mogelijk van invloed op de strategische koers van MOVARE:

1. Passend onderwijs

De ontwikkelingen op het gebied van passend onderwijs worden op pagina 13 nader toegelicht.

2. COVID-19

Het kalenderjaar 2020 is de boeken ingegaan als het jaar waarin de COVID-19 pandemie de maatschappij en dus ook het onderwijs meerdere keren heeft stilgelegd. De sluiting van de MOVARE-scholen heeft directe en indirecte effecten. De directe effecten hebben vooral te maken met de achterstanden die leerlingen opgelopen hebben. Voor onze scholen betekent dit meer dan ooit dat zij hun onderwijs af moeten stemmen op de behoeften van deze leerlingen. Dit afstemmen is dé voorwaarde om recht te kunnen doen aan de in het strategisch beleidsplan beschreven ambitie om onderwijs te geven waar alle leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen. Voor scholen vergt dit op korte termijn al een inspanning waar het gaat om het analyseren van het individuele niveau van leerlingen en het planmatig afstemmen van het onderwijs op dit niveau.

Het indirecte effect van de sluiting van onze scholen is dat duidelijk is geworden hoe groot het belang van onderwijs op afstand kan zijn. Om ook in de toekomst toegerust te zijn en blijven voor situaties waarin leerlingen, klassen of een hele school geen onderwijs op school kunnen krijgen, zal de didactiek van het afstandsonderwijs verder ontwikkeld moeten worden.

3. Toenemende aandacht voor kansen(on)gelijkheid

In april 2020 verscheen het McKinsey Rapport 'Een versterkt fundament voor iedereen'. Het rapport schetst een beeld van de staat van het onderwijs in Nederland waarin onder andere onderwijsresultaten afgenomen zijn en de verschillen tussen scholen toegenomen zijn. Er zijn weinig landen waar de verschillen in onderwijsresultaten tussen scholen in vergelijkbare situaties zo groot zijn als in ons land. Het onderzoek wijst uit dat de verschillen niet verklaard worden door beschikbare middelen of de context, maar vooral door de dagelijkse keuzes die schoolbestuurders, schoolleiders en leerkrachten maken. Blijkbaar dragen deze keuzes bij aan kansenongelijkheid voor leerlingen. Het doet er dus toe op welke school je zit!

In een sociaal en economisch kwetsbare regio als Parkstad houdt kansenongelijkheid in het onderwijs de ongelijkheid in de samenleving in stand. Nog meer dan in 2019, bij het tot stand komen van het strategisch beleid, laat het McKinsey rapport zien dat het voorkomen van kansenongelijkheid een centrale opdracht voor schoolbesturen en scholen is. Landelijk worden gelijke (onderwijs)kansen gestimuleerd middels de Gelijke Kansen Alliantie. Basisschool De Vlieger in Heerlen wordt op basis van een OCW- subsidie op dit vlak ondersteund bij het vergroten van de toekomstkansen van haar leerlingen. Los van externe financiële impulsen zullen leerkrachten, schoolleiders en het CvB van MOVARE zich moeten bezinnen op hun dagelijkse rol in het vergroten van kansengelijkheid.

Onderwijsresultaten

De COVID-19 pandemie heeft ervoor gezorgd dat in het schooljaar 2019-2020 geen eindtoets basisonderwijs afgenomen is. Om die reden is er voor 2020 geen overzicht van de eindopbrengsten beschikbaar. Tusselopbrengsten worden weliswaar middels diverse leerlingvolgsystemen geadmistreerd en geanalyseerd. Ondergrenzen (zoals voorheen gebruikelijk) bestaan echter al een aantal jaren niet meer, waardoor leerlingen vooral vergeleken kunnen worden met zichzelf en met de benchmark van vergelijkbare leerlingen. Door het ontbreken van de eindopbrengsten zijn voor 2020 ook geen referentieniveaus beschikbaar.

Internationalisering

Internationalisering maakt als inhoudelijk thema deel uit van het strategisch beleidsplan en wordt in de praktijk van onze scholen toegespitst op het thema euregionalisering. MOVARE-scholen vervullen op termijn allen een spilfunctie in de wijk, buurt en (eu)regio.

In 2020 hebben gesprekken met de gemeenten Beekdaelen en Landgraaf ertoe geleid dat in beide gemeenten euregionalisering en buurtaalonderwijs in de Lokale Educatieve Agenda (LEA) zijn opgenomen. Binnen de gemeentelijke begroting zijn middelen vrijgemaakt om de basisscholen in deze gemeenten hierin te faciliteren. Scholen op hun beurt zijn geïnteresseerd en geven aan dat zij de Duitse taal bij voorkeur geïntegreerd in projecten of via thematisch werken aanbieden.

Om die reden zijn de onderhandelingen met Stenden Hogeschool Friesland met betrekking tot het 3M (Met Meertaligheid Meer kans) project geïntensiveerd. Het door Stenden ontwikkelde 3M project is gericht op de introductie van de “meertalige school”. Nederlands, Limburgs (Provinciale convenant ‘Limburgs’ 2019) en Duits vormen de meertalige basis hiervan. Dit project wordt ondersteund door de besturen van Kindante, INNOVO en MOVARE (KIM) en wordt in samenwerking met Stenden Hogeschool Friesland op Limburgse leest geschoeid.

In 2020 is hoofdzakelijk gewerkt aan de voorbereiding van de samenwerking en is er geen ruimte geweest voor scholen om te starten. In maart 2021 wordt een inspiratiesessie georganiseerd voor een tiental Limburgse (KIM) scholen. MOVARE is hierin de leidende organisatie. De deelnemende MOVARE-scholen zijn allen afkomstig uit de gemeenten Landgraaf en Beekdaelen. Zodra de definitieve deelnemers bekend zijn, worden leerkrachten geschoold en wordt gestart met het aanpassen van het Friese 3M project naar de Limburgse context. De start hiervan is voorzien in september 2021. Basisscholen die deelnemen, zoeken in het kader hiervan de samenwerking met een Duitse partnerschool.

Inspectie

Tijdens het verslagjaar 2020 zijn op 20 MOVARE-scholen thema-onderzoeken uitgevoerd. De onderzoeken vonden plaats rondom de onderwerpen:

- Kwaliteitsverbetering en leerling populatie (11 scholen);
- Lerarenkracht, theorie en praktijk in het didactisch handelen (7 scholen)
- Leerstof aanbod (2 scholen).

Van de thema-onderzoeken zijn geen afzonderlijke, naar de school te herleiden, rapportages beschikbaar. Het cumulatieve resultaat van de onderzoeken wordt gebruikt in publicaties van de onderwijsinspectie.

Visitatie

Tijdens het verslagjaar 2020 vond geen visitatie plaats.

Onderwijsresultaten

De onderwijsresultaten van onze scholen zijn te bekijken op [scholenopdekaart.nl](https://www.scholenopdekaart.nl).

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

Passend onderwijs

Doelen

De doelen van het bestuur met betrekking tot passend onderwijs zijn verwoord in het visiedocument Passend Onderwijs dat in november 2018 is vastgesteld. Hierin zijn de volgende doelen verwoord:

1. MOVARE richt clusters in van scholen die intensief met elkaar samenwerken om zorg te dragen voor de zorgplicht per cluster. De clusters zijn inmiddels ingericht en operationeel.
2. MOVARE onderzoekt de inrichting van een expertisecentrum om outreachende ondersteuning vanuit de SO-scholen en SBO-scholen vorm te geven richting de basisscholen in de clusters onder het motto “Leer het mij zelf te doen”. Het onderwijscentrum van MOVARE is in augustus 2020 operationeel geworden onder leiding van een projectleider. Hierin is de begeleiding van Adelante geïntegreerd.
3. Om meer controle te krijgen over de onderinstroom richting SO en SBO heeft MOVARE-startklassen per cluster ingericht. Hiermee wordt voorkomen dat leerlingen vanaf 4 jaar vanuit het medisch kinderdagverblijf (MKD) en de peuteropvang rechtstreeks instromen in SO en SBO. De startklassen zijn in augustus 2020 hun tweede pilotjaar ingegaan. De opbrengsten uit de startklassen worden gemonitord en periodiek besproken met alle betrokken partijen en ketenpartners.

4. In de scholen worden de reeds eerder ingerichte knooppunten geoptimaliseerd. Op een aantal plekken is op initiatief van het Samenwerkingsverband een interventie gepleegd om wat goed gaat te behouden en wat nog beter kon te verbeteren. Samenwerking met de voorschoolse knooppunten is nog een punt van aandacht.
5. MOVARE gaat van start met het in kaart brengen van onderwijs-zorgarrangementen. Er is begonnen met het vormgeven van Onderwijs-zorgarrangementen op twee speciale scholen van MOVARE. De andere twee scholen staan in de planning voor 2021. Er is een subsidieregeling van kracht voor SO en SBO-scholen. De reguliere basisscholen kunnen deze arrangementen bespreken met hun gemeenten.

Startklassen Parkstad

In het kalenderjaar 2019 is MOVARE begonnen met het inrichten van de startklassen binnen Parkstad. Hierbij wordt samengewerkt met onderwijsstichting INNOVO. MOVARE heeft zes startklassen ingericht, die als doel hebben om in samenwerking met zorgpartners in kleine groepen een dussdanig arrangement te realiseren dat leerlingen vanaf 4 jaar meer kansen hebben om binnen het regulier onderwijs te slagen. Daarmee wordt de uitstroom richting SO en SBO voorkomen. Een eerste verkenning na vier maanden laat zien dat er op Parkstadniveau ongeveer zestig leerlingen begeleid worden en onderwijs krijgen in de startklassen. De plaatsing in de startklassen en de onderwijs- en zorginterventies vinden plaats voor maximaal een jaar (of korter indien mogelijk). In augustus 2020 is MOVARE het tweede pilotjaar met zes startklassen begonnen. Voor wat betreft de opbrengsten uit het eerste pilotjaar zien we dat driekwart van de in de startklas geplaatste leerlingen regulier doorstroomt. Dit was uiteraard de bedoeling van de inrichting van de startklassen. De overige leerlingen (een kwart) stromen uit naar speciale voorzieningen. Vóór het bestaan van de startklas zou het merendeel van deze leerlingen in het SO of SBO terecht zijn gekomen.

Samenwerking

De clusters zijn ingericht en operationeel. De scholen, directies en IB-ers, komen periodiek bij elkaar om de ontwikkelingen over passend onderwijs in het cluster te bespreken en daar waar nodig afspraken te maken of aanpassingen te doen. Elke school schrijft een individueel Schoolondersteuningsprofiel (SOP). De afstemming hierover wordt op clusterniveau goed in de gaten gehouden, zodat er in elk cluster zoveel mogelijk sprake is van een dekkend aanbod en dekkende zorgplicht.

De optimalisering van de knooppunten is in volle gang. Er worden verbeteringen doorgevoerd binnen de structuur (welke vaste partners zitten altijd aan tafel en welke incidentele partners zijn belangrijk). Verder is men overgegaan tot vaste data waarop knooppunten plaatsvinden, zodat elke partner er in zijn of haar agenda rekening mee kan houden. De samenwerking met de gemeentelijke partners verloopt nog niet helemaal naar wens. Daar wordt aan gewerkt.

In september 2020 is een subsidieaanvraag ingediend door de scholen SBO De Wissel en SO/VSO St. Jan Baptist. De subsidie is door de subsidieverstrekker toegekend voor de inrichting van Onderwijs-Zorgarrangementen binnen deze scholen. De zorg die vanuit jeugdwet, zorgverzekeringswet en wet langdurige zorg nodig is, is uitgewerkt en in kaart gebracht. De scholen zijn in gesprek met de diverse gemeenten om in plaats van individuele beschikkingen per kind of gezin te komen tot onderwijs- zorgarrangementen. De benodigde zorg zal dan door een beperkt aantal zorgaanbieders per school verzorgd worden op de school zelf (uitgangspunt: vindplaats is Werkplaats).

Outreachinge ondersteuning

Na een pilotfase van outreachinge ondersteuning vanuit SO en SBO binnen het cluster Landgraaf is in 2019 overgegaan tot het bieden van deze ondersteuning in alle clusters. Op aanvraag van de school en na overleg met de onderwijsadviseur van het bewuste cluster zal vanuit het onderwijscentrum van MOVARE de juiste outreachinge ondersteuning geboden worden op onze reguliere scholen.

Voor de doorontwikkeling van de outreachinge ondersteuning is de netwerkorganisatie Onderwijscentrum ingericht. Er is een businesscase met duidelijke doelstellingen en een opdracht: leer het mij zelf te doen.

Inzet middelen passend onderwijs vanuit samenwerkingsverband

De besturen voor primair onderwijs en speciaal onderwijs van de drie samenwerkingsverbanden waaronder de MOVARE-scholen vallen, hebben de opdracht om voor alle leerlingen passend onderwijs te organiseren en te verzorgen. Zij hebben daartoe de volgende missie geformuleerd:

“Zo inclusief mogelijk: vindplaats is werkplaats; samen duiden samen doen”.

De besturen hebben vijf collectieve doelstellingen geformuleerd:

1. Een dekkend aanbod; voor alle kinderen een passende plek
2. Basisondersteuning; ondersteuningsniveau 1 t/m 4 van hoog niveau (basis op orde)
3. Adequate toegang tot extra ondersteuning
4. Extra ondersteuning: ondersteuningsniveau 5 van hoog niveau
5. Ononderbroken leer- en ontwikkelingsproces.

Met betrekking tot de eerste twee doelen stelt MOVARE het volgende:

- Op hoofdlijnen is binnen de MOVARE-scholen de basis op orde. De scholen zijn onderverdeeld in vier grote clusters: Brunssum, Heerlen, Landgraaf en Kerkrade. Binnen deze clusters wordt gewerkt aan het goed vervullen van de zorgplicht en een dekkend aanbod. Om grip te krijgen op de onderinstroom (vanuit MKD en Peuteropvang) richting SO en SBO zijn op clusterniveau startklassen ingericht om kinderen meer kansen op reguliere scholen te kunnen bieden. Hiertoe wordt intensief samengewerkt met zorgpartners in een onderwijs-zorgarrangement.

- MOVARE heeft middels het onderwijscentrum vormgegeven aan outreachende ondersteuning vanuit SO en SBO voor alle clusters. De onderwijsadviseurs spelen hierbij een belangrijke rol; zij zijn medeverantwoordelijk voor de toeleiding van de juiste ondersteuning richting de scholen. Daarnaast zijn de onderwijsadviseurs verbonden als adviseur van de scholen en het cluster op kind- leerkracht- school- en systeemniveau. Verder vervullen zij de rol van procesbegeleider bij toeleiding naar ondersteuningsniveau 5.

- Binnen MOVARE is een regiegroep en stuurgroep passend onderwijs actief geweest in 2019 en 2020 die op basis van de in 2018 vastgestelde visie passend onderwijs aan de slag is gegaan met de geformuleerde doelen (zie doelen passend onderwijs MOVARE). Met ingang van september 2020 is deze regiegroep beëindigd. Het is voor de clusters voldoende duidelijk welke opdracht met betrekking tot passend onderwijs er ligt. Het is aan hen daar zorg voor te dragen.

- Binnen MOVARE wordt gewerkt met auditteams die op alle scholen interne audits uitvoeren met behulp van de indicatoren uit het inspectiekader. Binnen de SOP's van onze scholen zien we goede ontwikkelingen tot vergroening. Echter de onderdelen dyscalculie en meer- en hoogbegaafdheid dienen nog verbeterd te worden.

De ondersteuningsstructuur binnen de MOVARE scholen is adequaat ingericht met groepsleerkrachten, IB-ers, leerkrachten met zorgtaken, outreachende ondersteuning, onderwijsadviseurs en externe ondersteuners.

Met betrekking tot de doelen 3 en 4 stelt MOVARE het volgende:

Binnen MOVARE is geen sprake van scholen met hoge verwijzingscijfers. In het schooljaar 2019-2020 was echter een verhoging van het aantal verwijzingen te zien. Deels te verklaren doordat aanvragen van 2018-2019 pas in 2019-2020 toegekend werden. Daarnaast heeft een aantal scholen iets meer verwezen. De verwijzingen vinden vooral plaats vanuit de groepen 1,2 en 3. Er is een dalende tendens van verwijzingen vanuit de hogere groepen. In het cluster Brunssum, waar schakelklassen aanwezig zijn, zien we nauwelijks verwijzingen. Terugplaatsing vanuit SO en SBO vindt nog te weinig plaats. We zien dat scholen in toenemende mate nadenken over nóg meer passende oplossingen voor kinderen binnen de eigen school.

Gezamenlijke maatschappelijke verantwoordelijkheid

Binnen het bestuur van het samenwerkingsverband is een ondersteuningsplan vastgesteld als sturend document. Verder is tussen besturen, het samenwerkingsverband en gemeenten de regiovisie onderwijskaart ontwikkeld als ontwikkeldocument richting passend Onderwijs. In samenwerking met de gemeenten heeft MOVARE samen met kinderen, ouders, ketenpartners een Lokaal Educatieve Agenda (LEA) per gemeente ontwikkeld vanuit de gezamenlijke maatschappelijke verantwoordelijkheid. In 2020 is deze Lokaal Educatieve Agenda in de gemeenten Brunssum, Landgraaf en Kerkrade uitgewerkt en in werking gezet.

Samen met de gemeenten en kinderopvangpartners geeft MOVARE mede vorm aan de vastgestelde kadernotitie voorschoolse voorzieningen. In het kader van de startklassen binnen Parkstad is een intensieve samenwerking op touw gezet met partners uit de zorg die binnen de startklassen (vanuit middelen jeugdwet) zorgondersteuning bieden aan kind en gezin.

De Gezonde Basisschool van de Toekomst

In 2015 startte de pilotfase van de Gezonde Basisschool van de Toekomst (GBT), een project waarbij leerlingen op jonge leeftijd in contact gebracht worden met een gezonde leefstijl. Gedurende de afgelopen jaren werkten vier basisscholen van MOVARE in Landgraaf en Brunssum en vier controlescholen verspreid over Parkstad aan dit project. Ze werden nauwgezet gevolgd door een groep onderzoekers van de Universiteit Maastricht. In december 2019 liep de projectperiode, die financieel mogelijk gemaakt werd door de provincie Limburg, af. In het najaar van 2020 volgden de uitgewerkte wetenschappelijke resultaten. Hieruit bleek dat de GBT effect had. Kinderen op de interventiescholen hadden na vier jaar een gezonder gewicht, een betere buikomvang en hun voedingspatroon was in positieve zin veranderd. Groenten, fruit, zuivel en granen werden meer gegeten terwijl de inname van suiker, zout en vetrijke producten sterk verminderd was. Opmerkelijk was dat de belangrijkste gezondheidsparameters in het onderzoek (BMI en buikomvang) tijdens de projectperiode op de controlescholen verslechterd waren. Zowel voor de direct betrokkenen als voor de beleidsmakers volgde hieruit een duidelijke conclusie: niets doen is geen optie!

Met het einde van de projectperiode in december 2020 eindigde ook de financiële ondersteuning door de provincie Limburg. Het feit dat er op dat moment nog een half schooljaar restte, stelde de betrokken scholen voor een vraag: hoe kunnen we door met de GBT? De wetenschappelijke resultaten in combinatie met het enthousiasme van kinderen, ouders en

leerkrachten leidden ertoe dat de gemeenten Landgraaf en Brunssum de financiering tijdelijk overnamen. Tegelijkertijd werd de focus verlegd van het behoud van de vier scholen op de korte termijn naar het uitbreiden van het GBT-concept in Parkstad. Omdat de GBT een bijdrage levert aan de sociaal-economische en sociaal-maatschappelijke doelen van de Parkstad gemeenten, werd de GBT aangehaakt bij de Regiodeal Parkstad. Dit programma maakt het mogelijk om het aantal GBT-scholen in Parkstad de komende tijd op te schalen van vier naar acht. Daarnaast maakt de gemeente Simpelveld middelen vrij voor de beide scholen binnen haar gemeentegrenzen. Het aantal GBT-scholen in Parkstad (en binnen MOVARE) groeit daarmee de komende tijd van vier naar tien.

Met ruim 20% GBT scholen binnen onze stichting is MOVARE provinciaal en landelijk voorloper binnen een steeds groter groeiende beweging. Door de provincie Limburg zijn twee MOVARE medewerkers aangesteld als kwartiermaker voor de opschaling naar 30 GBT scholen in 2023 verspreid over de provincie. MOVARE maakt daarnaast deel uit van het bestuur van de Stichting Implementatie Gezonde Basisschool van de Toekomst en deelt actief kennis met organisaties binnen en buiten Limburg.

De landelijke aandacht voor de GBT is de laatste twee jaar sterk gegroeid. Opnieuw zijn het de onderzoeksresultaten die aanleiding vormen voor nieuwe perspectieven. Kamervragen en een motie in de Tweede Kamer leiden op dit moment tot een concrete opdracht aan het ministerie van VWS om scenario's uit te werken waarmee concepten als de GBT landelijk voor zoveel mogelijk kinderen mogelijk gemaakt worden. Ook bij het tot stand komen van deze scenario's is MOVARE actief betrokken. De regionale, provinciale en landelijke opschaling zal bijdragen aan een gezonde generatie voor de toekomst!

2.2 Personeel & professionalisering

2.2.1.1. Professionele leercultuur



Het proces loopt nog en heeft een doorlopend karakter. Een meting volgt in maart 2021. Het doel met betrekking tot de professionele leercultuur is als volgt uitgewerkt binnen MOVARE.

	Thema Medewerkers Doel a. <i>Realiseren van een professionele leercultuur in de gehele organisatie</i>
S	De kernwaarden van MOVARE zijn in gedrag zichtbaar bij alle medewerkers. MOVARE heeft concrete gedragsvoorbeelden uitgewerkt (o.a. gericht op ontwikkelen en eigenaarschap).
M	Beleving op waarneembaar gedrag uitvragen bij medewerkers, leerlingen, ouders en stakeholders.
A	<ul style="list-style-type: none"> Onderzoeken en implementeren van een uniform en integraal meetinstrument, waarbij vergelijkbaarheid (in- en externe benchmarking) mogelijk is. Realisatie uiterlijk in 2021. Onze professionele leercultuur als onderdeel van de waardepropositie aan medewerkers. Een meting in 2021 ondersteunt deze propositie en maakt het leren van elkaar mogelijk.
R	<ul style="list-style-type: none"> Dit draagt bij aan duidelijkheid, transparantie en leren van en met elkaar. Kernwaarden zijn leidend in ons denken en doen. Zij helpen ons de juiste keuzes te maken en op koers te blijven.
T	<ul style="list-style-type: none"> Een keer per 2 jaar (Plan Do Study Act/ cyclisch proces); eerstvolgende meting in 2021. Jaarlijks bespreken tijdens functioneringsgesprek (MOVARE-format)

Dit doel is gesteld om van een familiecultuur verder te ontwikkelen naar een professionele leercultuur, waarbij onze kernwaarden transparantie, respect, veiligheid en samenwerking leidend blijven. De cultuur richt zich op de veranderende context, verbeter- en kwaliteitsgerichtheid, SAMEN en lerend zijn. Meer nadruk op professionaliteit in het belang van het kind; organiseren in het belang van het kind en meer dialoog (ook het moeilijke gesprek) en meer nadruk leggen op eigenaarschap. Meer aandacht voor externe gerichtheid; ouders en andere betrokkenen meer betrekken. Eigenaarschap en professionaliteit. Richting, Ruimte, Resultaat en Rekenschap. Van draagvlak naar groeikracht, waarbij er duidelijke professionele kaders zijn, ruimte ervaren wordt en vanuit eigenaarschap wordt gewerkt.

De volgende acties zijn inmiddels ondernomen om dit te bereiken:

In de communicatie wordt steeds de focus gelegd op de verbinding van MOVARE-beleid en schoolbeleid. In de wijze van communiceren wordt meer aandacht geschonken aan transparantie van besluiten.

De samenwerking tussen de scholen en afdelingen wordt gestimuleerd. Samenkomen, organiseren en faciliteren (MOVARE-breed, clusters, leer- en kennisnetwerken) heeft actief vorm gekregen. Zo zijn in de afgelopen periode de kenniskringen ingericht. De functionarissen binnen deze kenniskringen werken aan de deskundigheidsbevordering en beleidsvoorstellen met betrekking tot de strategische doelen van MOVARE. Daarnaast organiseert MOVARE periodiek een Onderwijscafé

waarin medewerkers geïnspireerd worden door een (gast)spreker en de huidige initiatieven binnen MOVARE gedeeld kunnen worden. Met en van elkaar leren, krijgt hier concreet vorm. Vanwege de coronapandemie hebben deze bijeenkomsten online plaatsgevonden.

Daarnaast is actief geïnvesteerd in de deskundigheidsbevordering van IB'ers en het delen van kennis in dit netwerk. Professionaliteit is ook aanspreken op gedrag. Dit heeft een vaste plek in onze gesprekkencyclus gekregen. Ook geven teams gezamenlijk invulling aan het werkverdelingsplan van hun school.

Vervolgstappen in de resterende beleidsperiode

- Doorontwikkeling van de gesprekkencyclus, met onder andere een toegespitst gespreksformat voor IB'ers.
- Het actief ondersteunen van de professionele dialoog; gezamenlijke taal ten aanzien van de professionele dialoog en feedback en investeren in de ontwikkeling van vaardigheden.
- Ondersteunen veranderingstrajecten; gezamenlijke verandertaal ontwikkelen en gedeelde kennis en beelden over verandertrajecten.
- Stimuleren van meer inzetten en betrekken van externen en ouders.
- Cultuuronderzoek uitvoeren en cultuurinterventies op basis van bevindingen inzetten.

2.2.1.2. Ontwikkelen en leren



Het proces loopt nog en heeft een doorlopend karakter. Een meting volgt in maart 2021.

Het doel met betrekking tot ontwikkelen en leren is als volgt uitgewerkt binnen MOVARE.

	Thema Medewerkers Doel b: <i>Het stimuleren, ondersteunen en faciliteren van leren en ontwikkelen van medewerkers.</i>
S	Medewerkers beoordelen de ondersteuning en facilitering van persoonlijke, team-, cluster-, en MOVARE ontwikkeling als positief. In het functioneringsgesprek kunnen medewerkers hun eigen aandeel (eigenaarschap) hierin benoemen in het kader van 'Zelf aan zet' zijn.
M	Is er zichtbaar beweging in leren en ontwikkeling (medewerker, team, cluster en MOVARE)? <ul style="list-style-type: none"> • Beleving van 'Mijn ontwikkeling' en 'stimulering leidinggevende van ontwikkeling' worden door medewerkers gewaardeerd met een 8,0 in 2023 (tussentijdse ambitie van respectievelijk 7,3 en 7,8 in 2021). • Beleving qua ondersteuning bij veranderingen wordt door medewerkers gewaardeerd met een 7,5 in 2023 (tussentijdse ambitie van 7,2 in 2021) en de mate waarin de medewerker vindt dat hij goed kan omgaan met veranderingen (eigen aandeel) wordt door medewerkers gewaardeerd met een 7,8 in 2023 (tussentijdse ambitie van 7,7 in 2021).
A	<ul style="list-style-type: none"> • Onderzoeken en implementeren van een uniform en integraal meetinstrument, waarbij vergelijkbaarheid (in- en externe benchmarking) mogelijk is. Realisatie uiterlijk in 2021. Vervolgmeting in 2023. • Beleid ten aanzien van ontwikkelen en leren ontwikkelen; zowel beleid ten aanzien van professionalisering als ten aanzien van loopbaanontwikkeling (inclusief mobiliteit). • Concrete interventies ontwikkelen gericht op het stimuleren van persoonlijke en professionele ontwikkeling en het aangaan van nieuwe uitdagingen.
R	We blijven zichtbaar in beweging door van en met elkaar te leren.
T	<ul style="list-style-type: none"> • Een keer per 2 jaar MOVARE brede meting. • Jaarlijks in functioneringsgesprek van medewerker/ leidinggevende (i.r.t. scholingsbeleid) (MOVARE format).

Ontwikkelen en leren

Ontwikkelen en leren door de ontwikkeling van meesterschap en professionaliteit wordt gestimuleerd. MOVARE stimuleert en faciliteert om samen te leren in de (in)formele netwerken, tussen scholen en in teams. Van en met elkaar leren.

Met '*professionalisering*' streeft MOVARE naar duurzame ontwikkeling van de MOVARE-medewerker zodat deze gedurende zijn (professionele) loopbaan optimaal inzetbaar blijft, werkplezier beleeft en de onderwijskwaliteit geborgd blijft. Professionalisering in de vorm van formeel leren (opleiding, cursus) en informeel leren 'van en met elkaar leren'.

Met ‘*loopbaanontwikkeling*’ streven we naar een optimale inzetbaarheid voor MOVARE-medewerkers door gebruik te maken van hun competenties en vaardigheden in de juiste werkomgeving, taak en/of functie.

De volgende zaken zijn inmiddels ondernomen om dit te bereiken:

MOVARE heeft sterk ingezet op het faciliteren van formele opleidingstrajecten. Hierbij gaat het om opleidingstrajecten als de kweekvijver voor aankomend directeurs, het IB-traject, PABO HBO (verkort/zij-instroom) en trajecten voor lerarenondersteuners en onderwijsassistenten.

MOVARE breed is ingezet op het bevorderen van Informeel SAMEN leren. Hiertoe zijn ontmoeting en kennisoverdracht binnen clusters gestimuleerd. Daarnaast zijn er periodieke bijeenkomsten georganiseerd in de vorm van het onderwijscafé in kader van ‘samen leren’. Daarnaast is een serie van webinars ontwikkeld om ten aanzien van de kennis en het gebruik van Parnassys een kwaliteitsslag te realiseren. Voor de uitdagingen met betrekking tot gedrag van leerlingen is ondersteuning geboden middels outreachende zorg (pilot Onderwijscentrum) om zo kennis en vaardigheden van professionals te versterken.

Vervolgstappen

Ambities voor de komende periode zijn:

1. Het inrichten van een (digitaal) leerplatform
2. Het inventariseren van de specifieke ontwikkelbehoeftes bij medewerkers
3. Het ontwikkelen van een Campagne om medewerkers te informeren hun talent te benutten vanuit intrinsieke motivatie “Zelf aan zet”!
4. Implementeren en borgen beleid startende leerkrachten

2.2.1.3. Vitaliteit en Welbevinden



Ten aanzien van de doelstelling verzuim is het doel behaald. De beleving van werkdruk en de werk-privé balans worden in maart 2021 gemeten. Het doel met betrekking tot vitaliteit en welbevinden is als volgt uitgewerkt binnen MOVARE.

	<p>Thema Medewerkers Doel 2c: <i>Het nadrukkelijk besteden van aandacht aan de vitaliteit en het welbevinden van onze medewerkers.</i></p> <p>Het doel vitaliteit en welbevinden beslaat het terrein van zowel curatieve (verzuim, werkdruk) als preventieve interventies die in zijn geheel bijdragen aan het welbevinden en de vitaliteit van medewerkers.</p>
S	<ul style="list-style-type: none"> • Het team maakt werkdruk bespreekbaar en neemt in samenspraak concrete maatregelen om werkdruk te verlichten voor alle medewerkers. • De medewerker toont eigenaarschap ten aanzien van zijn/haar werk-privé balans. • Vanuit aanwezigheidsbeleid worden medewerkers actief begeleid en ondersteund om uitval te voorkomen.
M	<p>In het medewerkerstevredenheidonderzoek (MTO) wordt de beleving van werkdruk als positief ervaren. Onderstaande doelen geven de ambitie aan op MOVARE-niveau; deze worden doorvertaald naar de relatieve groei ten opzichte van de vorige meting op schoolniveau.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beleving van werkdruk wordt door 65 % van de medewerkers als ‘goed’ ervaren. • Beleving van de werk-privé balans wordt door medewerkers gewaardeerd met een 7,5. • Ziekteverzuim is in 2023 gedaald naar 5,5% of lager op MOVARE-niveau.
A	<ul style="list-style-type: none"> • Onderzoeken en implementeren van een uniform en integraal meetinstrument, waarbij vergelijkbaarheid (in- en externe benchmarking) mogelijk is. Realisatie uiterlijk in 2021. • Aanwezigheidsbeleid/ ziekteverzuimcijfer • In functioneringsgesprek wordt het eigen aandeel benoemd. • Ontwikkeling van vitaliteitsbeleid o.a. gericht op de oudere medewerkers. • Ontwikkelingsgerichte interventies ten aanzien van psychologische klachten.
R	<p>Activiteiten dragen bij aan vitale en inzetbare medewerkers.</p>
T	<ul style="list-style-type: none"> • Een keer per 2 jaar een MOVARE brede meting. Naar aanleiding van de meting wordt als onderdeel van het plan van aanpak in het MTO ook de werkdruk als vast punt meegenomen. • Jaarlijks in functioneringsgesprek. • Jaarlijkse geplande Vitaliteitsdag MOVARE.

Verzuim

Het gemiddelde netto verzuimpercentage over 2020 is 5,2%. Ten opzichte van 2019 is dit een toename van 0,1%. We zien

dat het verzuim in de afgelopen drie jaar zo goed als stabiel is gebleven. Het percentage niet-verzuimende medewerkers is met 54% hoog. De meldingsfrequentie toont een licht dalende trend. De meldingsfrequentie in 2020 is 0,54. Dit is laag. Het is een lichte daling ten opzichte van de afgelopen twee jaar. In de benchmark Onderwijs van HumanCapitalCare (HCC), komt de meldingsfrequentie in 2020 uit op 0,72. Gemiddeld wordt ruim 30% van het aantal ziekmeldingen veroorzaakt door frequent verzuimende medewerkers.

Zowel het verzuimpercentage als de meldingsfrequentie liggen ruim onder de MOVARE-norm van resp. 6,0% en 1,0. Het aandeel van het 'lange' verzuim laat vanaf 2018 een toename zien; het 'extra lange' verzuim een even grote afname. Het aandeel psychische aandoeningen laat vanaf 2018 een stijgende trend zien en is met 60% aanzienlijk hoger vergeleken met de benchmark van HCC (48% in 2020). Het verzuim bij de ouder wordende leerkracht (55+) betreft 39% van het totale verzuim en is stijgende. Deze stijging wordt veroorzaakt door de stijging van het aandeel psychische aandoeningen in deze leeftijdsgroep; van 26% in 2018 naar 43% in 2020. Er is in 2020 een stijging zichtbaar in het percentage deelherstel (t.o.v. 2019).

Welbevinden medewerkers

MOVARE wil goed voor haar medewerkers zorgen. Waardering uitspreken voor de inzet van de medewerkers en belonen bij goede resultaten. Luisteren naar wat medewerkers nodig hebben en hen begeleiden daar waar mogelijk. Onderwerpen als werkdruk, de vervangersproblematiek en het verlagen van het ziekteverzuim zijn actuele thema's. Maar ook het monitoren van het welbevinden van de medewerkers, het analyseren van gegevens en het investeren in goede samenwerking en communicatie. Onze aanpak ten aanzien van welbevinden en vitaliteit is in drie typen interventies te verdelen: curatieve interventies, preventieve interventies en interventies gericht op de veiligheid.

Wij vinden het belangrijk om de daling in het ziekteverzuim van de afgelopen periode te borgen middels een vervolgaanpak verzuim. Wij zien ook nog kansen om het verzuim verder terug te dringen. Daarbij is het belangrijk tijdig hulp en steun te bieden aan medewerkers met nadruk op de eigen verantwoordelijkheid van de medewerker (veeleisend helpen-gedragsmodel).

Werkplezier en bevoegenheid zijn belangrijke pijlers bij de vitaliteit van onze medewerkers. Om het werkplezier en de bevoegenheid te vergroten, wil MOVARE gericht verder werken aan werkdrukverlagende en gezondheidsbevorderende interventies. Daarbij hoort ook zeker gezond gedrag. Dat bevordert MOVARE bij de leerlingen (project de Gezonde Basisschool van de Toekomst), maar wil zij ook bevorderen bij haar medewerkers.

Veiligheid in de ruimste zin van het woord (fysiek, emotioneel en psychologisch) is een basisvoorwaarde. Dat betekent dus ook dat medewerkers en leerlingen zich veilig moeten voelen om hun mening te kunnen ventileren met respect voor de ander. Een gezond werkklimaat draagt bij aan het werkplezier van medewerkers. Als de medewerkers met plezier hun werk doen, beïnvloedt dit de leerlingen ook op een positieve manier.

De volgende acties zijn inmiddels ondernomen om dit te bereiken:

In deze beleidsperiode is ingezet op de vervolgaanpak verzuim. Doel is om de focus te behouden op het terugdringen van het verzuim en het borgen van deze aanpak en de daling van het verzuimpercentage. MOVARE beschikt over een netwerk van professionals dat ons op allerlei gebieden kan ondersteunen bij het van welzijn van onze medewerkers. Werkdrukverlagende interventies zijn ingezet op schoolniveau op basis van de werkdrukmiddelen. MOVARE breed is projectmatig ingezet op de verlaging van de administratieve werklust. MOVARE wil meer inzetten op preventie en is mede om deze reden gestart met een werkgroep vitaliteit én met de ontwikkeling van vitaliteitsbeleid. Initiatieven die reeds ondernomen zijn, zijn de jaarlijkse vitaliteitsdag voor alle personeelsleden, die in maart 2021 vorm krijgt middels een Onderwijscafé Vitaliteit en het inzetten van de (werkkostenregeling)mogelijkheden t.a.v. gezondheid en individueel welbevinden. Het medewerkerstevredenheidonderzoek, dat tweejaarlijks onder onze medewerkers wordt uitgevoerd, is een van de bronnen die ons veel informatie geeft over de stand van zaken ten aanzien van welzijn van onze medewerkers. De volgende meting vindt plaats in maart 2021.

Pulsescan COVID-19

In mei 2020 heeft MOVARE een Pulsescan COVID-19 laten uitvoeren. Hierin werden de volgende zaken aangegeven.

Headlines

Wat medewerkers zeggen en willen verbeteren



Top 3 trotspunten

Inspanningen van collega's	68,1%	436
Samenwerking met collega's	54,8%	351
Mogelijkheid op afstand te werken	31,9%	204

Top 3 verbeterpunten

Verwachtingen van werk / productiviteit	25,1%	81
Beleed op COVID-19	22,0%	71
Communicatie	21,1%	68

Naar aanleiding hiervan is veel aandacht besteed aan verwachtingsmanagement 'Zijn de verwachtingen helder? Welke verwachtingen hebben medewerkers zelf?' Ook is er veel geïnvesteerd in goede afstemming met het werkveld en heldere communicatie van werkwijze en besluiten.

Veiligheid

Het schoolveiligheidsplan en de RI&E (Risico-inventarisatie & evaluatie) zijn opgesteld voor de veiligheid van onze leerlingen en medewerkers op al onze scholen (100%). Hierin vormen de wettelijke kaders het uitgangspunt en wordt er een vertaalslag gemaakt naar de praktijk van onze scholen. In de individuele plannen van aanpak van de scholen, die gemaakt zijn op basis van de RI&E, wordt verder gewerkt aan het optimaliseren van de veiligheid en het welzijn van leerlingen en medewerkers op onze scholen.

In deze beleidsperiode willen we het netwerk van externe partners die iets kunnen betekenen voor het welbevinden van onze medewerkers uitbreiden en waar wenselijk aanvullingen zoeken. De focus zal in eerste instantie liggen op curatieve interventies, later ook op preventieve mogelijkheden. De urgentie ligt bij vaak voorkomende problematieken zoals psychische problematieken, klachten van het bewegingsapparaat en levensfase gerichte problematieken.

In de komende beleidsperiode is de ambitie om de "best practices" van scholen met elkaar te delen met betrekking tot werkdruk. Daarnaast zal het vitaliteitsbeleid definitief vorm krijgen en worden interventies in gang gezet. Dit zal onder andere resulteren in een gezond gedrag campagne, waarbij we goede initiatieven in de spotlights zetten. De bestaande initiatieven op het gebied van veiligheid lopen in de resterende beleidsperiode door.

2.2.1.4. Vinden en Binden



Het doel is gehaald en de ontwikkeling loopt ook door.

Het doel met betrekking tot vinden en binden is als volgt uitgewerkt binnen MOVARE.

	Thema Medewerkers Doel d: Profileren als aantrekkelijke werkgever die de juiste medewerkers weet te vinden en aan zich te binden.
S	MOVARE profileert zich als werkgever door SAMENwerking te stimuleren en medewerkers en teams te waarderen, te inspireren en uit te dagen in hun ontwikkeling. MOVARE faciliteert deze ontwikkeling. Medewerkers zijn ook in dit kader 'zelf aan zet'.
M	<ul style="list-style-type: none"> Onderzoeken en implementeren van een uniform en integraal meetinstrument, waarbij vergelijkbaarheid (in- en externe benchmarking) mogelijk is. Realisatie uiterlijk in 2021. Onderstaande doelen geven de ambitie aan op MOVARE-niveau; deze worden doorvertaald naar de relatieve groei ten opzichte van de vorige meting op schoolniveau. De medewerkers waarderen MOVARE als een aantrekkelijke werkgever met een 7,8 in 2023 (en een 7,3 in de tussentijdse meting van 2021) Ook de waardepropositie wordt op onderdelen gemeten ten aanzien van concreet waarneembaar gedrag (nader uit te werken).

A	<ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkelen van employer branding gericht op zowel de interne als externe arbeidsmarkt. • Waardepropositie Employer Branding MOVARE (zachte kant): <ul style="list-style-type: none"> o Samen (Verbinden, Samenwerken, Community en Laagdrempelig contact) o Inspireren (Innovatief onderwijs, hét verschil maken voor de kinderen van MOVARE/Making a difference! en Ontwikkelingsgericht) o Uitdagen (Talentonwikkeling, Ontwikkelen & leren en Professionalisering/ vakmanschap) o Waarderen (Vitaliteit & welbevinden, Betrokken, Waarderen, Respecteren, Trots, faciliteren en Vanzelfsprekend goed geregeld) • We blijven MOVARE als werkgever zichtbaar profileren door: <ul style="list-style-type: none"> o Arbeidsmarktcampagne gericht op MOVARE als werkgever en op het vak als leerkracht in Limburg i.s.m. andere stichtingen ‘ikbenleerkracht’. o Gerichte doelgroepcampagnes en doorlopend actief in beeld zijn op social en online media. o Mobiliteitsmarkt (loopbaanontwikkeling) i.s.m. externe partners. o Inrichten MOVARE-platform o Eenzelfde taal spreken over werkgeverschap binnen alle lagen. o MOVARE zichtbaar maken voor de medewerkers in contacten met CvB, MOVARE-bureau, andere scholen en collega’s. o Warm welkom voor nieuwe medewerkers (onboarding) en zorgvuldige begeleiding bij uitdiensttreding. o Ontwikkelen van begeleidings- en ontwikkelingstrajecten voor specifieke doelgroepen (o.a. startende leerkrachten)
R	<ul style="list-style-type: none"> • Vanuit strategische personeelsplanning inzicht in benodigde medewerkers en inzicht in de talenten van medewerkers. • Krapte op de arbeidsmarkt • Kwalitatief personeel is cruciaal voor onderwijskwaliteit, hierbij is de goede match met de betreffende werkplek ook van belang.
T	<ul style="list-style-type: none"> • Een keer per 2 jaar MOVARE brede meting.

Het lerarentekort in onze sector wordt steeds zichtbaarder en nijpender, mede vanwege de uitstroom van leerkrachten die met (vervroegd) pensioen gaan en het dalend aantal gediplomeerde Pabo-studenten alsmede de minder sterke daling van het aantal leerlingen dan in eerst instantie werd verwacht. Op dit moment vraagt de krappe arbeidsmarkt en hoge werkdruk onze bijzondere aandacht. Het vinden en binden van personeel wordt dan ook steeds belangrijker. We zullen in beweging dienen te blijven voor het verstevigen en behouden van een gezonde organisatie vanuit het perspectief van onze medewerkers.

Ondernomen acties

MOVARE werkt actief samen met partners om het beroep van leerkracht te promoten, waarbij de positieve aspecten van het beroep, zoals de inhoud van het werk, werkzekerheid, mogelijkheid om in deeltijd te werken en ontwikkelmogelijkheden worden benadrukt. Dit komt onder andere terug in de campagne “ik ben leerkracht”.

Daarnaast werkt MOVARE gericht aan haar ambitie om een aantrekkelijke werkgever te zijn. Hiervoor is een waardepropositie voor medewerkers ontwikkeld. Er wordt actief samengewerkt met collega’s uit het werkveld om potentiële collega’s enthousiast te maken voor MOVARE. Deze periode is ook geïnvesteerd in het onderzoeken van het indiensttredingsproces.

Het medewerkerstevredenheidonderzoek is daarbij een belangrijk meetinstrument. Uit het laatste onderzoek is gebleken dat medewerkers graag bij MOVARE willen blijven werken. De tevredenheid over en trots op MOVARE is toegenomen. Ook dit wordt in maart 2021 opnieuw gemeten.

Er zijn samenwerkingsverbanden met partners aangegaan waarbij gezorgd wordt voor een goede samenwerking met opleidingsinstituten. Deze samenwerking wordt stevig verankerd om zodoende de opleidingen goed te laten aansluiten bij het werkveld om ook vroegtijdig talenten aan MOVARE te kunnen binden.

Vervolgstappen

Het optimaliseren van het indiensttredingsproces, zodat we alle nieuwe medewerkers een ‘warm welkom’ geven. Daarnaast meer aandacht geven aan een zorgvuldig afscheid door het doorontwikkelen van het uitdiensttredingsproces.

Toekomstige ontwikkelingen

Zie voor de belangrijke relevante ontwikkelingen rondom onze medewerkers paragraaf 2.2.5.

Uitkeringen na ontslag

In 2020 is voor €154.829 aan ontslagvergoedingen uitbetaald. Hiervan is €131.552 vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid. Door het aanvragen van de compensatieregeling langdurige arbeidsongeschiktheid bij het UWV is de verwachting dat 85% van deze ontslagvergoedingen gecompenseerd wordt.

Conform de WAB (Wet Arbeidsmarkt in Balans) is een bedrag €5.417 aan ontslagvergoedingen wegens beëindiging van de arbeidsovereenkomst bepaalde tijd uitbetaald.

Als laatste is een ontslagvergoeding van €17.860 uitbetaald op basis van ontslag met wederzijds goedvinden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.

MOVARE zet de volgende maatregelen in om werkloosheidskosten in de toekomst te voorkomen:

- Geen arbeidsovereenkomsten voor korter dan één jaar, behalve in uitzonderingssituaties;
- Arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd voor leraren met 2 maanden proeftijd;
- Goede dossieropbouw bij zieke en/of minder goed functionerende medewerkers
- Tijdelijke medewerkers inzetten via extern uitzendbureau;
- Outplacement faciliteren en ondersteunen;
- De ontwikkeling van leeftijdsgericht personeelsbeleid.

Aanpak werkdruk

Binnen MOVARE is projectmatig ingezet op de verlaging van de administratieve werklust. MOVARE wil meer inzetten op preventie en is gestart met een werkgroep vitaliteit en met de ontwikkeling van vitaliteitsbeleid. Initiatieven die reeds ondernomen zijn, zijn de jaarlijkse Vitaliteitsdag voor alle personeelsleden, die in maart 2021 vorm krijgt middels een Onderwijscafé Vitaliteit en het inzetten van de (werkkostenregeling)mogelijkheden t.a.v. gezondheid en individueel welbevinden. Met kinderopvangorganisaties en zorgpartijen is er sprake van inhoudelijke samenwerking, maar wordt er ook gewerkt aan het verminderen van werkdruk door samen te werken. Tevens wordt in samenwerking met de Universiteit Maastricht gekeken naar het anders inrichten van de schoolorganisatie.

In het onderstaand overzicht is de inzet van de werkdrukmiddelen weergegeven voor kalenderjaar 2020; in totaal een bedrag van k€ 2.388.

Inzet eigen personeel	k€ 1.719
Inhuur derden	k€ 474
Investerings	k€ 58
Materialen	k€ 136

Kijk [hier](#) voor meer informatie over verantwoording van de werkdrukmiddelen.

Strategisch personeelsbeleid

Het Strategisch Personeelsplan sluit aan op de ambities van het Strategisch Beleidsplan MOVARE 2019-2023 rondom medewerkers. Daarnaast vormen de externe en interne ontwikkelingen en de visie op medewerkers de basis voor het Strategisch Personeelsplan van MOVARE.

Strategisch Beleidsplan MOVARE 2019-2023

In het strategisch beleidsplan 2019-2023 heeft MOVARE de volgende doelen bepaald ten aanzien van medewerkers:

- Het realiseren van een professionele leercultuur;
- Het stimuleren, ondersteunen en faciliteren van leren en ontwikkelen van medewerkers;
- Het nadrukkelijk aandacht besteden aan de vitaliteit en het welbevinden van onze medewerkers;
- Zich profileren als aantrekkelijk werkgever die de juiste medewerkers weet te vinden en aan zich te binden.

Externe en interne ontwikkelingen

Belangrijke ontwikkelingen die van invloed zijn op het Strategisch Personeelsplan zijn zowel van externe als van interne aard. Externe ontwikkelingen zijn het licht krimpend leerlingenaantal en een krappere arbeidsmarkt ten aanzien van met name leerkrachten. Daarnaast vraagt onze specifieke externe context veel van het aanpassingsvermogen van medewerkers.

Interne factoren zijn een vergrijzende medewerkerspopulatie, de ervaren werkdruk, het ziekteverzuim en de impact van digitalisering op het onderwijs. Daarnaast vraagt de nadrukkelijke focus op onderwijskwaliteit een kwaliteitsimpuls bij medewerkers. Hierbij valt te denken aan het gezondheidsniveau, armoede en sociale problematieken in de regio, de

toenemende assertiviteit van ouders en de publieke opinie ten aanzien van onderwijs, samenwerkingsverbanden en politieke ontwikkelingen.

Visie op medewerkers

Bij de visie op medewerkers zijn drie zaken van belang:

- Medewerkers maken het verschil: 'Medewerkers zijn de pijlers van MOVARE'.
- Inzicht hebben in de wijze waarop medewerkers het verschil maken: 'Met leerkrachten als spil in het proces waarin leerlingen kennis en vaardigheden verwerven' en met andere collega's die dit proces ondersteunen.
- Zorgen dat medewerkers het verschil kunnen maken: 'De medewerkers bij MOVARE zijn zelf aan zet'. MOVARE is aan zet in het ondersteunen en faciliteren van medewerkers. MOVARE wil als goed werkgever haar medewerkers uitdagen, inspireren, waarderen en stimuleren om het werk vooral samen te doen.

Strategisch Personeelsplan MOVARE

Het Strategisch Personeelsplan heeft als uitgangspunt het Strategisch Beleidsplan MOVARE 2019-2023, de externe en interne ontwikkelingen en de visie op medewerkers. Het bestaat uit 5 doelen.

1. Professionele leercultuur

MOVARE wil graag doorontwikkelen naar een professionele leercultuur in de gehele organisatie. In deze omgeving komt de professional optimaal tot zijn recht en is er een constante focus op verbetering van het onderwijs en de ontwikkeling van de medewerkers. Samenwerken, delen van kennis en kwaliteitsgericht werken zijn onlosmakelijk verbonden met de professionele leercultuur.

2. Ontwikkelen & Leren

Binnen Ontwikkelen en Leren geven wij gerichte aandacht aan professionalisering en loopbaanontwikkeling. Met professionalisering willen we ervoor zorgen dat je tijdens je loopbaan optimaal inzetbaar blijft, werkplezier beleeft en op jouw manier bijdraagt aan de onderwijskwaliteit. Dit kan zowel formeel leren als informeel leren ('van en met elkaar leren') zijn. Loopbaanontwikkeling is het laten floreren van de MOVARE-medewerker door competenties en vaardigheden in te zetten in de juiste werkomgeving, taak en/of functie.

3. Vitaliteit en Welbevinden

MOVARE wil goed voor haar medewerkers zorgen. Waardering uitspreken voor inzet van medewerkers. Luisteren naar wat medewerkers nodig hebben en hen begeleiden daar waar mogelijk.

4. Vinden en Binden

Medewerkers zijn de belangrijkste spil en spelers in het onderwijs. MOVARE profileert zich als aantrekkelijke werkgever, die de juiste medewerkers weet te vinden en aan zich weet te binden.

5. Vanzelfsprekend goed geregeld

Medewerkers ervaren dat bij MOVARE alles "Vanzelfsprekend goed geregeld" is. Onze personeelsadministratie is actueel, volledig en duidelijk. Bovendien worden alle processen rondom instroom, doorstroom en uitstroom in het personeelsdossier opgenomen.



Implementatie, monitoring en evaluatie van personeelsbeleid

Deze doelen zijn geoperationaliseerd naar concrete projecten die onderdeel zijn van het jaarplan van de organisatie of de betreffende afdeling. De doelen worden 2 maal per jaar op voortgang gemonitord en geëvalueerd met het CvB/MT. Binnen de afdeling P&O wordt de voortgang doorlopend besproken. De inhoudelijke opbrengsten van de projecten worden ook geëvalueerd met de GMR en schooldirecteuren.

Dialog met leraren en schoolleiders over strategisch personeelsbeleid

Het thema 'Medewerkers' in het Strategisch Beleidsplan MOVARE 2019-2023 is tot stand gekomen met input van de

werkgroep 'Medewerkers' bestaande uit directeuren, medewerkers en collega's van P&O. Vervolgens is deze opbrengst weer voorgelegd voor input aan alle directeuren. Dit heeft uiteindelijk geresulteerd in de definitieve versie van het Strategisch Personeelsbeleid dat vastgesteld is en in een publieksvriendelijke versie met de medewerkers is gedeeld. Binnen de beleidsontwikkeling en projecten wordt ook gewerkt met werkgroepen, waaraan zowel directeuren als medewerkers kunnen deelnemen. Bijvoorbeeld bij de ontwikkeling van het nieuwe vervangersbeleid wordt nadrukkelijk de doelgroep vervangers betrokken en worden directeuren ook om hun inbreng gevraagd.

2.3 Huisvesting & facilitaire zaken

2.3.1 Doelen en resultaten

Groen = Doel is gehaald

Blauw = Proces loopt nog

Rood = Doel wordt of is niet gehaald

2.3.1.1 Professionaliseren regieorganisatie



De afdeling Facility Management (**FM**) is een regieorganisatie die de klantvraag en het aanbod op elkaar afstemt en deze op strategisch en tactisch niveau managet en de operationele activiteiten in hoge mate heeft uitbesteed. De afdeling FM is verantwoordelijk voor huisvesting, facilitaire dienstverlening, ICT en inkoop. Het Facility Management is ingericht rond processen voor de klant en de medewerkers sturen op resultaat. De nadruk ligt op het beschrijven, monitoren en voortdurend verbeteren van het proces van vraagafstemming. Dit is bepalend voor het creëren van toegevoegde waarde voor het primair proces. De regieorganisatie werkt met multidisciplinaire teams in een matrixstructuur en kent weinig hiërarchische niveaus. De organisatie kent een goed ingerichte bedrijfsvoering waar managementinformatie wordt gegenereerd en kwaliteitsborging plaatsvindt.

De doorontwikkeling van de regieorganisatie heeft voor dynamiek binnen de afdeling Facility Management gezorgd waardoor de functie-inhoud en taken van de betrokken medewerkers veranderd zijn. De veranderingen hebben zich de afgelopen periode duidelijk afgetekend. Om deze duurzaam te borgen, zijn de functiebeschrijvingen geactualiseerd. Op deze manier kunnen alle medewerkers van de afdeling op een succesvolle manier invulling geven aan hun taken/werkzaamheden.

2.3.1.2 Opleiding conciërge tot 9+ serviceverlener



In het vorige verslagjaar hebben we de hospitality opleiding besproken, die alle conciërges krijgen aangeboden. MOVARE ziet de conciërge steeds meer als eerste aanspreekpunt voor leerlingen en medewerkers, maar ook voor gasten die de school bezoeken (externen). Samen met de Hotel Management School Maastricht heeft MOVARE een opleidingsprogramma uitgewerkt, dat afgestemd is op de veranderende rol van de conciërge. Oorspronkelijk zou volgens planning de opleiding, die in groepsverband plaatsvindt, in mei 2020 worden afgesloten. Vanwege de coronapandemie zijn de laatste groepssessies uitgesteld. Naar verwachting wordt de training medio 2021 afgesloten en zullen de deelnemers een deelname certificaat ontvangen. In de tussentijd wordt het gastvrijheidsvuur brandend gehouden door de deelnemers periodiek digitaal te bezoeken en van informatie te voorzien.

2.3.1.3 Huisvestingsagenda 2019-2033



De afdeling Facility Management is gestart met de implementatie van de huisvestingsagenda 2019-2033. De huisvestingsagenda is een vertaling van de ambities van MOVARE in haar huidige huisvesting en geeft richting aan de toekomstige huisvesting. MOVARE heeft stappen gezet in de richting van het versterken van de maatschappelijke functie van het schoolgebouw en het positioneren van de school als ontmoetingsplek in de wijk. De 'Hotspot' in de wijk moet fysiek aantrekkelijk zijn en een digitale onderwijsomgeving bieden. Deze ontwikkeling is binnen de renovatie- en nieuwbouwprojecten van MOVARE door de verschillende projectgroepen omarmd wat tot ambitieuze samenwerkingsvisies en bijzondere kansen voor leerlingen leidt. Een voorbeeld hiervan is de renovatie van **bs. Gerardus Majella** en de renovatie van **bs. Mijn Spoor** die vanuit de inhoud worden ontwikkeld naar Hotspot.

Om naar de toekomst toe de kwaliteit van de huisvesting te kunnen waarborgen én te verbeteren, is het nodig om plannen te maken om verouderde gebouwen te vervangen of te renoveren. De omvangrijke, en deels nog verouderde

huisvestingsportefeuille, dwingt MOVARE om samen met gemeenten en ketenpartners strategische keuzes te maken. Het Integraal Huisvestingsplan (IHP) is het instrument dat aan de strategische keuzes richting geeft. In 2020 is een aantal gemeenten in Parkstad, samen met MOVARE en kindpartners, gestart met de herijking of het geheel nieuw opstellen van de gemeentelijke IHP's. Onderstaand een update per gemeente:

- Gemeente Beekdaelen: Nieuw IHP eind 2020 vastgesteld;
- Gemeente Brunssum: Nieuw IHP, eind 2020 in afronding;
- Gemeente Kerkrade: Afspraken over herijking en uitvoeringsagenda;
- Gemeente Landgraaf: Nieuw IHP, eind 2020 afgerond vaststelling eerste kwartaal 2021;
- Gemeente Sittard: Nieuw IHP, eind 2020 afgerond vaststelling eerste kwartaal 2021.

2.3.1.4 Actualisatie Meerjaren Onderhoudsplan 2020



Het onderhoud van de gebouwen, waar MOVARE verantwoordelijk voor is, wordt uitgevoerd op basis van een Meerjaren Onderhoudsplan (MJOP). Het MJOP komt tot stand volgens een procedure die is beschreven in het vastgestelde Onderhoudskader en is opgesteld op basis van de eerdergenoemde NEN 2767 Conditie meting Gebouwen.

2.3.1.5 Renovatie basisschool Mijn Spoor, gemeente Heerlen



In 2020 is MOVARE samen met de gemeente Heerlen gestart met het renovatieproject. Het programma van eisen voor de realisatie van de buurtschool met maatschappelijke functie is vastgesteld, evenals het projectplan voor de realisatie. Eind 2020 is opdracht verstrekt aan een architect om het ontwerp uit te werken. De verwachting is dat de renovatie medio 2022 wordt opgeleverd. Na realisatie wordt het gebouw overgedragen aan de gemeente Heerlen.

2.3.1.6 Renovatie basisschool Gerardus Majella, gemeente Heerlen



In 2020 is MOVARE in overleg met de gemeente gestart met het renovatieproject. Het programma van eisen voor de realisatie van de buurtschool met maatschappelijke functie is vastgesteld, evenals het projectplan voor de realisatie. Medio 2020 is opdracht verstrekt aan een architect om het ontwerp uit te werken. Het definitief ontwerp is vastgesteld en de omgevingsvergunning is aangevraagd. De verwachting is dat de renovatie medio 2022 wordt opgeleverd.

2.3.1.7 Nieuwbouw BMV-Heerlerbaan



Begin 2019 is MOVARE samen met de gemeente Heerlen en onderwijsstichting INNOVO gestart met de planvorming voor de nieuwbouw van de brede maatschappelijke voorziening (BMV) Heerlerbaan. In de BMV worden twee basisscholen onder één dak gehuisvest. Het betreft de hoofdlocatie van OBS De Tovercirkel, een school van MOVARE gelegen aan de Vullingsweg in Heerlen, en bs. Windwijzer, een basisschool van onderwijsstichting INNOVO. Naast beide basisscholen wordt onderdak geboden aan peuterspeelzaalwerk en buitenschoolse opvang. Een sportzaal maakt eveneens deel uit van het project. Nadat de programmafase in 2020 is afgesloten is de architectenselectie gestart. In het laatste kwartaal is het Voorlopig Ontwerp (VO) gestart en nagenoeg afgerond. Vaststelling van het VO vindt eind januari plaats. De initiële planning heeft enigszins vertraging opgelopen, omdat het hele ontwerptraject digitaal moet verlopen. De verwachting is dat de uitvoering begin 2022 kan starten. De ingebruikname is gepland in het schooljaar 2022/2023.

2.3.1.8 Uitbreiding OBS De Tovercirkel (dislocatie)



De dislocatie van OBS De Tovercirkel is gelegen aan de Benzenraderweg te Heerlen. Voor de dislocatie is vanwege ruimtegebrek, als gevolg van structureel stijgende leerlingenaantallen, in overleg met de schooldirectie en de afdeling Onderwijs van de gemeente Heerlen een huisvestingsaanvraag voorbereid. De aanvraag is ingediend bij de gemeente Heerlen voor opname in het huisvestingsprogramma 2020. Inmiddels is de aanvraag gehonoreerd en is het ontwerptraject opgestart. Volgens planning is de start van de bouw rond de zomervakantie 2021. De oplevering is einde schooljaar 2021-2022 gepland.

2.3.1.9 Huisvesting MOVARE-bureau



In mei 2020 heeft MOVARE met de gemeente Landgraaf een realisatieovereenkomst gesloten voor de realisatie van een nieuwe kantoorhuisvesting voor het MOVARE-Bureau. In opdracht van de gemeente Landgraaf wordt het voormalige schoolgebouw 't Kakertshöfke verbouwd en geschikt gemaakt voor de huisvesting van het MOVARE-bureau. Het kantoorgebouw blijft eigendom van de gemeente Landgraaf en wordt door de gemeente aan MOVARE verhuurd. Rond de zomervakantie 2021 is het gebouw gereed en zal MOVARE het tot kantoorgebouw getransformeerde oude schoolgebouw in gebruik nemen.

De uitgangspunten die voor de kantoorruimte van het MOVARE-bureau gehanteerd worden zijn: duurzaam, flexibel, efficiënt en schaalbaar. Ook moet het kantoor uitgerust worden met professionele IT-voorzieningen en geschikt zijn voor het "nieuwe werken". Wat het nieuwe werken betreft, heeft de MOVARE organisatie de afgelopen periode een immense ontwikkeling doorgemaakt. De basisscholen hebben het digitale onderwijs massaal geadopteerd en de medewerkers van het MOVARE-bureau hebben hun fysieke kantoorwerkplek geruild voor een thuiswerkplek. Hoewel dit laatste een tijdelijke situatie is, blijkt uit een recent landelijk onderzoek dat werkgevers en werknemers zich terdege realiseren dat de manier van werken blijvend veranderd is.

Met de nieuwe kantoorruimte wordt ingespeeld op de recente ontwikkelingen, die het noodzakelijk maken dat een fysieke kantoorruimte gerealiseerd wordt met verschillende werkomgevingen die geschikt zijn voor verschillende functies onder wijzigende omstandigheden. Het karakter van het MOVARE-kantoor verandert van een traditionele werkruimte naar een ruimte waar vooral ontmoeten en samenwerken gastvrij gefaciliteerd wordt. De beschikbare ruimte en faciliteiten zijn niet exclusief voor de kantoorfunctie van het MOVARE-bureau maar bieden plaats aan tal van activiteiten. In een eerder stadium werd er onder andere rekening gehouden met het faciliteren van ruimte voor (interne) opleidingen en trainingen van MOVARE-medewerkers. Door de ontwikkeling van het nieuwe werken en de positieve ervaringen die momenteel met thuiswerken opgedaan worden, zal de druk op de kantoorfunctie blijvend afnemen. Dat betekent dat mogelijkheden ontstaan om grotere groepen in het gebouw te ontvangen en vergaderfaciliteiten aan te bieden. Dit geldt zeker voor overlegmomenten die periodiek plaatsvinden en vooruit gepland worden, zoals het directeurenoverleg. De veranderende kijk op kantoorwerk en het toevoegen van functies vergt enige afstemming en coördinatie, maar draagt enorm bij aan de transitie van traditionele kantooromgeving naar inspirerend MOVARE-bureau.

2.3.1.10 Vernieuwen en aanpassen mechanische ventilatie basisschool De Meridiaan



Het gebouw van bs. De Meridiaan is gebouwd in 2010 onder bouweerschap van de gemeente Simpelveld. Naar aanleiding van klachten over het binnenklimaat, het geluid van de installatie en schade aan de installatie heeft MOVARE in 2019, in overleg met de gemeente, opdracht verstrekt aan een adviesbureau om onderzoek te doen naar de oorzaak van de klachten en de schade. Er is geconstateerd dat de installatie niet correct was ontworpen en uitgevoerd. Het adviesbureau is gevraagd mogelijke oplossingsrichtingen te verkennen en een advies uit te werken. De gemeente Simpelveld heeft op basis van dit advies opdracht verstrekt om de centrale ventilatiekast te laten vervangen en de bestaande installatie verder te laten optimaliseren. Daarnaast is koeling aangebracht. De werkzaamheden zijn in de zomervakantie 2020 uitgevoerd en naar tevredenheid opgeleverd.

2.3.1.11 Huisvesting IKC Droomhof



Bs. De Veldhof maakt onderdeel uit van het integraal kindcentrum (IKC) Droomhof. De realisatie van het IKC is een gezamenlijk initiatief van MOVARE, de gemeente Kerkrade en maatschappelijke partners. Nadat eind 2019 de inhoudelijke visie bestuurlijk is vastgesteld, is de projectgroep in 2020 gestart met het opstellen van de individuele programma's van eisen en de kaders voor de nieuwe huisvesting. Na bestuurlijke vaststelling van de programma's en de kaders heeft MOVARE opdracht verstrekt aan een consortium van adviseurs voor een studie naar de inpassing van het programma in het bestaande gebouw, afgezet tegen een nieuw te realiseren gebouw. Conclusie van het onderzoek is dat een compacte nieuwbouw zowel functioneel als financieel de beste optie is. Voor de interne besluitvorming heeft de gemeente een second opinion op het rapport laten uitvoeren. In 2021 dient besluitvorming over het huisvestingsscenario en de eigendomsverhouding plaats te vinden. Hierna kan daadwerkelijk gestart worden met het project.

2.3.1.12 Duurzaamheid



Aansluitend op de huisvestingsagenda is een duurzaamheidsagenda in ontwikkeling. Vooruitlopend op deze ontwikkeling zijn op het gebied van duurzaamheid in 2020 de volgende stappen gezet:

- Bij de aanbesteding van het meubilair zijn de inschrijvers beoordeeld op de wijze hoe zij duurzaamheid in hun producten en productieproces hebben geborgd.
- In 2020 zijn de laatste scholen voorzien van slimme energiemeters. Dit maakt het mogelijk om het energieverbruik van alle MOVARE-scholen op afstand actief te kunnen monitoren. Energiemonitoring is een onderdeel van de Erkende Maatregelenlijst energiebesparing die voor MOVARE vanuit het Activiteitenbesluit Milieubeheer van toepassing is.
- In het kader van energiereductie is op een aantal locaties met een hoog verbruik een onderzoek gedaan naar de oorzaak van het energieverbruik en zijn maatregelen getroffen om het energiegebruik te reduceren.
- Bij de aanbesteding voor inkoop van energie is de keuze gemaakt om groene energie in te kopen vanaf 1 januari 2021.
- Naast het projectmatig verduurzamen van de gebouwen zijn bij planmatig onderhoud en bij de vervanging van gebouw- of installatiedelen zo veel mogelijk duurzame en energiezuinige alternatieven toegepast.
- In samenwerking met Schooldakrevolutie is van een viertal schoollocaties een businesscases gemaakt voor het plaatsen van zonnepanelen. De uitkomst van deze pilot dient als input voor een aantal toekomstige huisvestingsprojecten.

In de verschillende IHP trajecten is het item duurzaamheid geborgd en zijn ambities opgenomen om duurzame gebouwen te realiseren.

2.3.1.13 Aanbestedingskalender



In het verslagjaar zijn de volgende (Europese) aanbestedingen afgerond en gecontracteerd:

- Europese aanbesteding Onderwijs Leerpakket (OLP);
- Europese aanbesteding schoolmeubilair
- De geselecteerde leveranciers beschikken allen over een gecertificeerd milieumanagement systeem voor de inzet van duurzame, recyclebare materialen voor bijvoorbeeld de productie van het meubilair.
- Europese aanbesteding Energie
- MOVARE heeft gekozen voor vergroening middels een contract dat voorziet in 100% duurzaam opgewekt gas en 100% duurzaam opgewekte elektriciteit volledig op basis van windenergie.

In het verslagjaar zijn de volgende (Europese) aanbestedingen in voorbereiding genomen:

- Nationale aanbesteding papier;
- Onderhandse aanbesteding alarmopvolging voor alle schoollocaties;
- Nationale aanbesteding onderhoud elektrotechnische gebouwinstallaties;
- Nationale aanbesteding Onderhoud werktuigkundige gebouwinstallaties;
- Europese aanbesteding hardware en digitale touchscreens.

2.3.1.14 Brand Diabolo



Aan het begin van de zomervakantie 2020 was op basisschool de Diabolo in Kerkrade een binnenbrand. Het interieur van het gebouw heeft daarbij aanzienlijke rook-, roet- en waterschade opgelopen. Samen met de verzekeraar en verschillende aannemers is het gelukt om de school binnen drie weken, én voor de eerste schooldag, gereed te maken voor het onderwijs. Het gebouw is ontdaan van roet en volledig geschilderd. De elektrische installatie en alle systeemplafonds zijn vervangen, er is een nieuwe pantry geplaatst en meubilair en lesmethoden zijn eveneens vervangen. In de kerstvakantie is een gedeelte van de vloerbedekking vernieuwd.

2.3.1.15 Coronamaatregelen



De afdeling Facility Management heeft alle MOVARE-scholen in de meivakantie, tijdens de eerste coronagolf, voorzien van de benodigde COVID preventiemiddelen. Van desinfecterende handgels, oppervlakte reinigers, thermometers, 1,5 meter afzetlint tot mondkapjes en spatschermen. Om scholen de mogelijkheid te bieden zelf nabestellingen te plaatsen, is samen met de leverancier van de sanitaire producten een web-portal ingericht. Tevens is het schoonmaakprogramma in overleg met het schoonmaakbedrijf uitgebreid. Naast deze werkzaamheden heeft de afdeling in deze periode meer dan 700 digitale devices afgeleverd op de MOVARE-scholen, bestemd voor het thuisonderwijs van onze leerlingen.

2.3.1.16 Project Risico-Inventarisatie & Evaluatie (RI&E)



Begin 2020 is gestart met de implementatie van de RI&E's op de schoollocaties. Op alle locaties zijn de aandachtspunten uit de RI&E door de medewerkers van de afdeling Facility Management toegelicht en besproken met de directie en de preventiemedewerker van de desbetreffende school. De prioritering van de aandachtspunten is vastgesteld en de verantwoordelijke is in het digitale systeem Arbomeester vastgelegd. Aandachtspunten die een direct risico zouden kunnen vormen, zijn tijdens het gesprek direct aangepakt en opgelost.

2.3.2 Toekomstige ontwikkelingen

2.3.2.1 Het Nationale Klimaatakkoord

Het Klimaatakkoord is een grote opgave voor iedereen in Nederland voor wat betreft energiebesparing en de omschakeling naar een energiemix waar fossiele brandstoffen geen plaats meer hebben. Het Klimaatakkoord is de opvolger van het Energieakkoord uit 2013.

Het Klimaatakkoord stuurt op CO₂-reductie. De doelstelling is om in 2030, vergeleken met 1990, een CO₂-reductie te realiseren van 49% (mogelijk tot 55%). Het einddoel is om in 2050 CO₂-arm te zijn. In hoofdlijnen komt het Klimaatakkoord neer op een forse energiebesparing per sector, met per regio in Nederland een energiestrategie om CO₂-neutraal te voorzien in de resterende energiebehoefte.

Voor de gebouwde omgeving is een aparte sectortafel ingericht. Voor utiliteitsbouw roept deze tafel sectoren op om -aanvullend op de wettelijke normen- een routekaart op te stellen waarin de eigen bijdrage aan een energie neutrale gebouwde omgeving in 2050 wordt beschreven. Inmiddels is de routekaart voor het PO gereed.

De sectorale routekaart geeft een overkoepelend beeld van de schoolgebouwen in de sector, brengt in beeld wat de verduurzamingsopgave voor het gebouwenbestand is en toont aan wat een kosteneffectieve strategie is om de klimaatdoelen te bereiken. Onderdeel van de sectorale routekaart duurzaamheid is een analyse van de kosteneffectiviteit naar een CO₂-arme bouwvoorraad en de financiële doorrekening daarvan.

Over de financierbaarheid van de benodigde maatregelen bestaat op dit moment nog grote onduidelijkheid. Binnen de huidige financieringssystematiek zijn gemeenten verantwoordelijk voor nieuwbouw en met de wetwijziging die de sectorraden en de VNG voorstellen, ook renovatie. Voor het nemen van eenvoudige maatregelen, die zich snel terugverdienen, zijn schoolbesturen verantwoordelijk. Als het investeringsverbod voor scholen in het PO wordt aangepast, zou een (beperkt) deel van de investeringsraming opgebracht kunnen worden door de schoolbesturen, die baat hebben bij de verlaging van de energielasten. Hierbij moet echter de verhoging van de onderhoudslasten ook meegenomen worden. De onderhoudskosten voor het gebruik van installaties dienen nader beschouwd te worden. Het is te verwachten dat het aantal installaties in scholen flink zal toenemen, zowel door de verduurzaming als door de verbetering van het binnenmilieu. Welke bedragen hiermee gemoeid zouden kunnen zijn, moet worden onderzocht.

Om de klimaatambities in 2030 en 2050 te kunnen realiseren, zullen randvoorwaarden gerealiseerd moeten worden en knelpunten moeten worden weggenomen. Bij zowel overheid als schoolbestuur leidt dat tot het voeren van gewijzigd beleid.

2.3.3 Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

2.3.3.1 Inkoop- en aanbestedingsbeleid

Medio 2018 is het Inkoop- en aanbestedingsbeleid geactualiseerd. Met deze beleidsnota streeft de stichting naar een verdere professionalisering op het gebied van inkopen en aanbesteden. Het Inkoop- en Aanbestedingsbeleid van MOVARE beschrijft op transparante wijze hoe MOVARE de doelstellingen op inkoop- en aanbestedingsgebied verwezenlijkt en op welke manier zij inkooptaken uitvoert. De doelstellingen en internationale normen voor Fairtrade en duurzaam inkopen worden door MOVARE onderschreven. Daarnaast worden in het herziene beleid nadrukkelijk regels gesteld voor het thema "Social Return on Investment". MOVARE vindt het belangrijk om samen met haar opdrachtnemers te investeren in de sociale structuur van de regio. MOVARE streeft naar het vergroten van de arbeidsparticipatie en de werkervaring van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Doelgroepen waaraan gedacht kan worden, zijn langdurig werkelozen, mensen met een beperking, leerlingen van beroepsopleidingen en in het bijzonder leerlingen van de onder MOVARE ressorterende SO/VSO school St. Jan Baptist te Kerkrade. MOVARE sluit voor de toepassing van Social Return on Investment zoveel mogelijk aan op beleid dat regionaal wordt ontwikkeld en uitgevoerd. Bij daarvoor in aanmerking

komende diensten aanbestedingen stelt MOVARE de aanvullende eis dat er werkervaringsplekken worden aangeboden voor leerlingen van de SO/VSO school St. Jan Baptist.

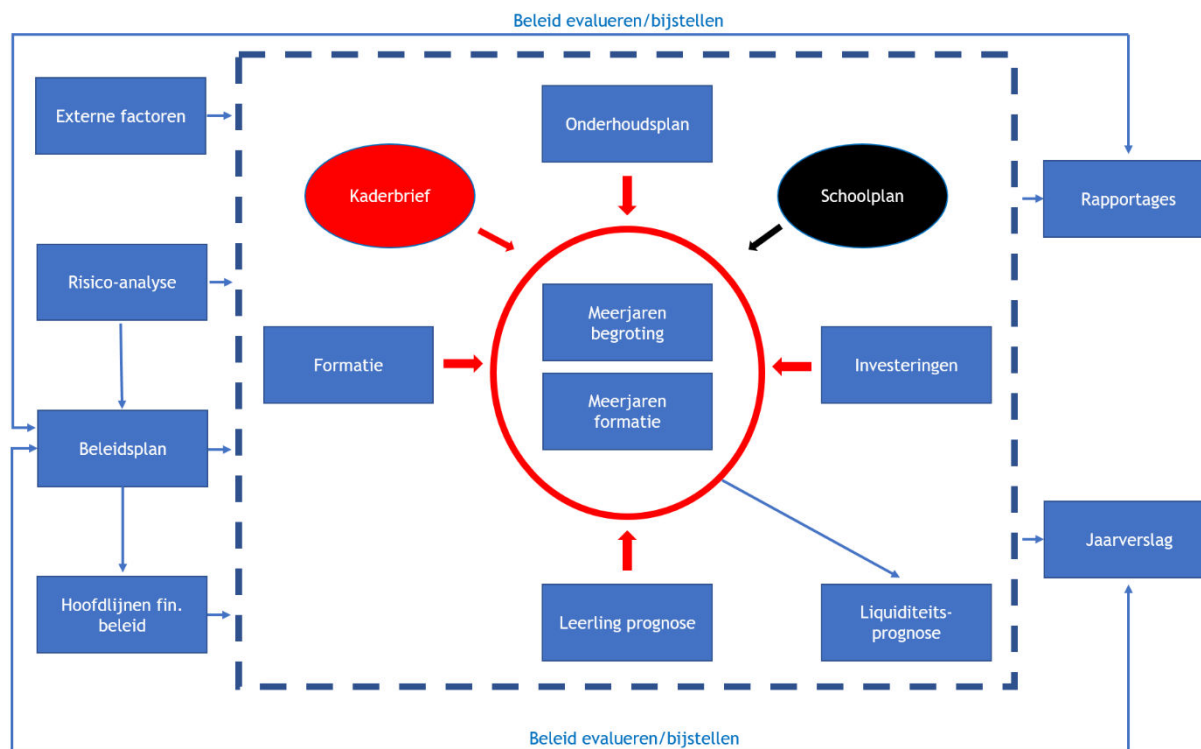
2.4 Financieel beleid

In algemene zin is het financieel beleid van MOVARE gericht op het maximaal beschikbaar stellen van middelen voor het primair proces. Dit onder voorwaarde dat er sprake is van een gezonde financiële huishouding op korte en lange termijn.

De planning & controlcyclus (P&C-cyclus) is de ruggengraat van het bedrijfs- en beleidsmatig handelen binnen MOVARE. Een goede P&C-cyclus ondersteunt het bestuurlijke proces op een zodanige manier, dat het bestuur, de schooldirecties en management in staat worden gesteld om alle relevante keuzes goed geïnformeerd en tijdig te kunnen maken. Verder is het van belang dat de toezichthouders in staat worden gesteld hier adequaat toezicht op uit te kunnen oefenen. Zowel de structuur van de P&C-cyclus als de P&C-documenten zelf sluiten daartoe aan op de visie, missie en vervolgens het strategisch beleid van de organisatie. Inzicht in dit P&C-proces is van belang om de samenhang der dingen te kunnen plaatsen en de beleidskeuzes die MOVARE hierin maakt te duiden. De P&C-cyclus van MOVARE bestaat uit de volgende (hoofd-)onderdelen:

- Beleidsplan MOVARE
- Hoofdpijnen meerjarig financieel beleid
- Kaderbrief
- Risicoanalyse
- Meerjarenbegroting
 - Exploitatieoverzicht
 - Formatieplan
 - Investeringsplan
 - Onderhoudsplan
 - Liquiditeitsplan/kasstroomoverzicht
- Meerjaren bestuursformatieplan
- Tussentijdse rapportage aan CvB en RvT
- Jaarverslag, inclusief beoordelingscriteria budget- en vermogensbeheer

Bovenstaande informatie is verwerkt in het onderstaande schema.



Schema planning- en control cyclus

De (financiële) meerjarenbegroting en het meerjaren bestuursformatieplan staan in het bovenstaande schema centraal (rood omcirkeld). Het beleidsplan van MOVARE is het vertrekpunt voor onder andere de P&C-cyclus. MOVARE heeft de operationalisering van de P&C-cyclus maximaal gedelegeerd in de organisatie. Dit gaat tot op het niveau van scholen en afdelingen van het MOVARE-bureau. Er wordt derhalve bottom-up gewerkt. In de beleidsnotitie “hoofdpijnen financieel

beleid” van MOVARE is vastgelegd hoe de middelen naar de scholen worden verdeeld. De uitgangspunten hiervoor zijn in samenspraak met de directeuren ontwikkeld. Rijksbijdragen worden één-op-één toegerekend aan de scholen. Voor dekking van de kosten van het MOVARE-bureau en van centraal gedragen kosten (verzekeringen, premies, vervanging zwangerschap/WIEG/opleiden in school, bedrijfsarts, beleid, frictie, projecten etc.) dragen alle scholen (naar draagkracht) een bedrag van hun bekostiging af. Deze afdracht is al vele jaren gemaximeerd op een bedrag van k€ 8.161. De hierna resterende middelen op schoolniveau zijn vrij inzetbaar. De enige financiële spelregel die hierbij geformuleerd is, betreft het maken van “een sluitende begroting”. Inhoudelijk dienen scholen hun activiteiten af te stemmen op het geformuleerd beleid van MOVARE. Deze activiteiten zijn opgenomen in de schoolplannen en afgestemd met de medezeggenschap.

Op strategisch en tactisch niveau zijn externe factoren, de risicoanalyse, het beleidsplan en hoofdlijnen financieel beleid input bij het opstellen van begrotingen. Op operationeel niveau gaat het met name om de onderhoudsplannen (groot onderhoud), investeringen, leerling prognose en formatie die als input dienen. De kaderbrief geldt hierbij als verzameldocument waarbij alle uitgangspunten op strategisch, tactisch en operationeel niveau beschreven en samengevoegd zijn. Tot slot geeft de liquiditeitsprognose inzicht in de financiële haalbaarheid van alle voorgenoemde plannen.

Lopende het boekjaar en schooljaar wordt de exploitatie getoetst. Op basis van jaareindeprognoses worden inschattingen gemaakt op de haalbaarheid van de financiële kaders die in de begroting zijn vastgesteld. Het gaat hierbij ook om de haalbaarheid van bestaande beleidsvoornemens, dan wel beleidsvoornemens op basis van voortschrijdend inzicht. Ook hier is vooralsnog het uitgangspunt “een sluitende exploitatie”.

Het jaarverslag dient als (extern) verantwoordingsdocument. Ten aanzien van de P&C-cyclus spelen de beoordelingscriteria budget- en vermogensbeheer hierbij een belangrijke rol. Gerealiseerde kengetallen worden getoetst aan de uitgangspunten die geformuleerd zijn in hoofdlijnen financieel beleid. Op basis van bevindingen kan dit tot bijstelling van beleid leiden, die zijn weerslag weer kan vinden in de nieuw op te starten P&C-cyclus. De cirkel is rond.

Het cyclisch karakter zorgt ervoor dat het financieel beleid continue getoetst wordt op gestelde doelen en behaalde resultaten. Indien daar aanleiding toe is, worden op bestuurlijk niveau interventies gepleegd.

Treasury

MOVARE maakt, net als voorgaande jaren, gebruik van schatkistbankieren. Dat betekent dat MOVARE ondanks de mogelijkheden in het [treasurystatuut](#), geen beleggingen of leningen heeft.

Coronacrisis

De coronacrisis heeft geen grote gevolgen gehad voor het resultaat van MOVARE; er is sprake geweest van (niet voorziene) meerkosten, maar ook van minderkosten. De meerkosten hadden onder andere betrekking op aanvullende maatregelen die getroffen moesten worden om tegemoet te komen aan de wettelijke hygiënevoorschriften in verband met Corona. Hierdoor stegen de materiële kosten met ca. k€ 233. Daarnaast werd extra personele inzet geleverd voor een bedrag van k€ 66 (schoonmaakbedrijf). De totale kosten in verband met Corona zijn door MOVARE geraamd op een kleine k€ 500.

Naast die hiervoor beschreven meerkosten is er ook sprake geweest van minderkosten. Een goed voorbeeld hiervan is het gepland vervangingsonderhoud (ten laste van de voorziening groot onderhoud). Deze activiteiten zijn doorgeschoven in de tijd. Dit soort effecten zijn overigens verwerkt in de meerjarenbegroting.

Onderwijsachterstandsmiddelen

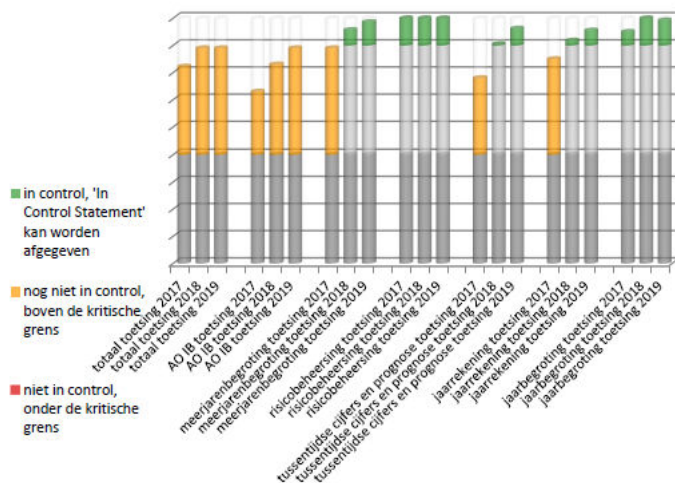
Eind 2019 werd duidelijk dat MOVARE zich over de onderwijsachterstandsmiddelen apart moet verantwoorden. Op dat moment waren ook de begrotingen voor het schooljaar 2020-2021 afgerond. In de huidige begrotings- en verantwoordingsstructuur van MOVARE is op bestuursniveau geen inzicht in hoe de onderwijsachterstandsmiddelen besteed worden. Behalve voor de werkdrukmiddelen wordt niet apart bijgehouden vanuit welke middelen de uitgaven gefinancierd zijn. Door de wijze waarop MOVARE het begrotingsproces heeft georganiseerd, zijn scholen vrij in het besteden van middelen. De enige financiële spelregel die hierbij geformuleerd is, betreft het maken van “een sluitende begroting”. Deze keuze is gemaakt vanuit de gedachte dat de school het beste zicht heeft op wat nodig is en wat het beste werkt. Ook de evaluatie van deze keuzes gebeurt op schoolniveau. Inmiddels is duidelijk dat de onderwijsachterstandsmiddelen per school per schooljaar sterk kunnen fluctueren, zonder dat duidelijk is waarom de achterstandscore verandert. Een sterke daling van de onderwijsachterstandsmiddelen is voor scholen een probleem. Daarom wordt nu onderzocht of er in de interne verdeling van onderwijsachterstandsmiddelen binnen MOVARE een manier gevonden kan worden om de sterke dalingen te dempen.

2.5 Risico's en risicobeheersing

Intern risicobeheersingssysteem

Risicomangement bestaat binnen MOVARE uit twee onderdelen. Ten eerste wordt periodiek een interne evaluatie gemaakt van de risico's die de stichting loopt. Hiervoor wordt het risico-instrument van de PO-Raad gebruikt. Op basis van dit instrument brengt het MT de risico's in kaart, worden prioriteiten gesteld en acties benoemd in het jaarplan. De voortgang van het jaarplan wordt twee keer per jaar tussen CvB en RvT besproken. De meest recente risicoanalyse is in 2019 opgestart en in 2020 afgerond. Uit deze risicoanalyse blijkt dat er steeds meer risico's worden beoordeeld als adequaat afgedekt. De risico's waar de komende beleidsplan periode nog aan gewerkt wordt, zijn de beheersing van de projecten en het afronden van enkele procesbeschrijvingen. Daarnaast blijkt uit deze risicoanalyse dat het risico dat er niet voldoende en geschikt personeel beschikbaar is niet door MOVARE alleen kan worden opgelost.

Daarnaast wil MOVARE de interne ondersteunende processen beheersen. Hiervoor is met de accountant een "in control framework" bepaald. Deze bevat punten die MOVARE nodig vindt om de processen te beheersen. Jaarlijks wordt MOVARE op deze punten door de accountant geaudit. Hierover wordt gerapporteerd aan het CvB en de RvT. Ook de voortgang op de benoemde actiepunten wordt jaarlijks beoordeeld. Hoewel MOVARE nog net niet aan de norm voor het in control statement komt, is de jaarlijkse verbetering wel te zien in het onderstaande overzicht. Voor 2021 is gepland om de procesbeschrijvingen af te ronden, zodat MOVARE dan een in control statement kan afgeven.



Belangrijkste risico's en onzekerheden

Belangrijkste risico's

- Uit de rapportage van het in control framework blijkt dat vooral op de gebieden 'administratieve organisatie' en 'interne beheersing' nog verbeteringen zijn te maken. In 2020 zijn enkele processen beschreven en vastgesteld. In 2021 zal dit voor de belangrijkste processen worden afgerond.
- De wet passend onderwijs en de daarbij horende verevening vormen voor MOVARE een risico. Binnen de samenwerkingsverbanden, waar MOVARE bij aangesloten is, ligt het aantal leerlingen in het SO en SBO hoger dan de norm voor bekostiging. Dit leidt tot financiële risico's voor MOVARE. Binnen de samenwerkingsverbanden zijn hier afspraken over gemaakt, die onder andere geleid hebben tot de startklassen en de schakelklassen binnen MOVARE.
- De plannen om in 2023 de bekostiging van het primair onderwijs te vereenvoudigen, nemen inmiddels vaste vorm aan. Nu wordt een stichting nog gecompenseerd als er bovengemiddeld ouder en dus duurder personeel aanwezig is. Deze compensatie gaat vervallen. Had deze regeling al gegolden voor 2019-2020 dan had MOVARE k€ 600 minder bekostiging ontvangen. De impact van deze verandering kan bij invoering anders zijn en is afhankelijk van de gemiddelde leeftijd van het personeel op dat moment ten opzichte van het landelijk gemiddelde. Ingrijpender is de overgang van schooljaar bekostiging naar kalenderjaar bekostiging. Het ministerie betaalt voor de eerste vijf maanden van het schooljaar minder uit dan over de laatste zeven maanden. MOVARE rekent de hele schooljaar bekostiging voor 1/12 aan iedere maand toe. In 2022 zal voor de laatste keer de schooljaarbekostiging betaald worden. Dit is ca. € 3 miljoen minder dan op basis van de huidige bekostiging toegerekend wordt aan deze periode.

- De voorziening groot onderhoud zal waarschijnlijk met ingang van 2023 op een andere manier tot stand moeten komen. Dit zal waarschijnlijk leiden tot een verschuiving van eigen vermogen naar voorzieningen. De impact hiervan is nog niet vast te stellen.
- MOVARE wordt geconfronteerd met toenemende tekorten op de arbeidsmarkt. Op dit moment is de vaste formatie nog bezet, maar zijn de tekorten vooral voelbaar bij vervangingen. MOVARE streeft ernaar dat scholen zelf formatie hebben voor vervangingen, die ze in een klein cluster van scholen kunnen inzetten. In 2019 is hiervoor een pilot uitgevoerd bij een beperkt aantal scholen. Voor het schooljaar 2020-2021 is de pilot uitgebreid naar alle scholen van MOVARE. Daarnaast is er op stichtingsniveau nog formatie beschikbaar voor vervangingen en ziekte als gevolg van zwangerschap. Uit de eerste pilot is gebleken dat o.a. binnen de school meer maatwerk mogelijk was en dat vervangers zich meer verbonden voelden aan één school. Evaluatie voor deze uitgebreide pilot staat gepland voor 2021. Daarnaast onderzoekt MOVARE hoe het onderwijs anders georganiseerd kan worden. Ook richt MOVARE zich op zij- en doorstroom, waarbij leerkrachten opgeleid worden. Tenslotte is in samenwerking met andere besturen in Zuid-Limburg en de PABO een charmeoffensief gestart, dat zich op nieuwe PABO studenten richt.
- Hoewel binnen MOVARE is gewerkt aan bewustzijn rondom de AVG-regelgeving, blijft het risico op datalekken bestaan. In 2021 wordt onder leiding van een externe deskundige opnieuw aandacht aan bewustwording gegeven.

MOVARE schat in dat de financiële gevolgen van de aanpassingen in het bekostigingsstelsel en de voorziening groot onderhoud gedragen kunnen worden vanuit het eigen vermogen. De vermindering van de bekostiging vanuit het samenwerkingsverband zijn zover deze bekend zijn verwerkt in de begroting.

3. Verantwoording van de financiën

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

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

In de onderstaande tabel zijn de leerlingaantallen per 1 oktober opgenomen. Voor de aantallen 2019 en 2020 gaat het over de tellingen die in aanmerking komen voor bekostiging, op basis van werkelijk ingeschreven leerlingen (gevalideerd door DUO). Voor 2021 en volgende jaren zijn de inschattingen van de scholen overgenomen. Ten opzichte van de oktobertelling 2019, dalen de leerlingaantallen in 2020 met 1,3%. Deze daling volgt de trend van eerdere jaren. Zoals reeds in paragraaf 2.4 werd toegelicht, dienen de leerlingaantallen als belangrijk input-gegeven bij het opstellen van de meerjarenbegrotingen. De input voor de MOVARE-begroting wordt bottom-up door scholen aangeleverd. Opgaves, waaronder leerlingaantallen, worden kritisch geëvalueerd, besproken en waar nodig aangepast. Bij twijfel wordt de inschatting van de scholen gevolgd. Het risico voor MOVARE blijft evenwel beperkt, omdat in de begroting de bekostigingssystematiek van OCW wordt gevolgd; de t-1 systematiek.

Leerlingen	Telling per 1 oktober				
	2019	2020	2021	2022	2023
Aantal	11.413	11.271	11.202	11.177	11.127

In de onderstaande tabel is de ontwikkeling van de fte's opgenomen. Om de aantallen onderling te kunnen vergelijken, is bij de rubricering rekening gehouden met eerdere jaargangen. De legenda:

Bestuur / management	CvB, directie scholen en locatieleiders.
Onderwijzend personeel	Onderwijzend personeel, onderwijs- en klassenassistenten, intern begeleiders en zij-instromers.
Ondersteunend personeel	Medewerkers MOVARE-bureau, ondersteunend personeel scholen en kweekvijverkandidaten.

Fte's	Realisatie	Realisatie	Begroting	Begroting	Begroting
	2019	2020	2021	2022	2023
Bestuur / management	45	52	48	49	49
Onderwijzend personeel	796	794	739	714	706
Ondersteunend personeel	68	74	81	95	95
Totaal	909	920	868	858	850

Tot slot dient opgemerkt te worden dat in de begrotingscijfers geen rekening gehouden is met extra inzet voor bijvoorbeeld het Nationaal Programma Onderwijs en inhaal- en ondersteuningsprogramma's.

Voor overige ontwikkelingen zie de tekst in het bestuursverslag

Baten en lasten	paragraaf 4.2
Huisvestingsbeleid	paragraaf 2.3.1.3 en 2.3.2
Project Gezonde Basisschool van de toekomst	blz. 15
Reserve positie	paragraaf 2.5
De contractactiviteiten en derde geldstroom	Dit betreft bij MOVARE de overige baten. Zie paragraaf 3.2. Dit zijn de baten uit verhuur, detachering van personeel en inkomsten uit overige projecten. Deze blijven naar verwachting ongeveer gelijk de komende jaren.

3.2 Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten (getallen x € 1.000)	Realisatie 2019	Begroting 2020	Realisatie 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Verschil 2020 t.o.v. begroting	Verschil 2020 t.o.v. vorig jaar
BATEN								
Rijksbijdragen	76.286	72.655	77.228	73.710	74.605	74.581	4.573	942
Overige overheidsbijdragen en subsidies	304	304	239	300	271	260	-65	-65
Werk in opdracht van derden	-	-	-	-	-	-	-	-
Overige baten	1.359	905	2.015	1.501	2.082	2.026	1.110	656
TOTAAL BATEN	77.949	73.864	79.482	75.511	76.958	76.867	5.618	1.533
LASTEN								
Personeel	64.195	63.089	70.116	64.176	65.221	65.172	7.027	5.921
Afschrijvingen	1.325	1.415	1.483	1.502	1.423	1.403	68	158
Huisvesting	5.149	5.201	5.522	5.410	5.439	5.354	321	373
Overige lasten	4.418	4.096	4.427	4.494	4.925	4.914	331	9
TOTAAL LASTEN	75.087	73.801	81.548	75.582	77.008	76.843	7.747	6.461
SALDO								
Saldo baten en lasten	2.862	63	-2.066	-71	-50	24	-2.129	-4.928
Saldo financiële baten en lasten	-13	-12	-14	-12	-13	-13	-2	-1
Saldo buitengewone baten en lasten	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAAL RESULTAAT	2.849	51	-2.080	-83	-63	11	-2.131	-4.929

3.2.1 Analyse resultaat begroting en realisatie 2020

Rijksbijdragen

De gerealiseerde rijksbijdragen zijn k€ 4.573 hoger dan begroot, voornamelijk veroorzaakt door de indexering van de personele bekostiging (M€ 1.566). Deze indexering is opgebouwd uit de definitieve bekostiging voor schooljaar 2019-2020 en 2e regeling schooljaar 2020-2021 en is bedoeld om de structurele salarisverhoging per januari 2020 (4,5%) en definitieve indexering van de personele bekostiging te dekken. Tijdens de cao-onderhandelingen eind 2019 was de definitieve indexering van de bekostiging over het kalenderjaar 2020 nog niet bekend. Daarom is toen uitgegaan van een voorlopige uitkomst van de referentiesystematiek. In de voorjaarsnota 2020 bleek de definitieve indexering van de personele bekostiging echter 0,65% hoger te liggen.

Ook de inkomsten personeel en arbeidsmarktbeleid zijn grotendeels om bovenstaande reden hoger dan begroot (k€ 864). De inkomsten onderwijsachterstandenbeleid zijn k€ 1.292 hoger dan begroot; het bedrag voor de achterstandscore is achteraf hoger vastgesteld dan begroot. De hiervoor opgesomde bedragen zijn hoofdzakelijk ingezet om de hogere personele lasten te dekken. De inkomsten van het Samenwerkingsverband zijn k€ 402 hoger dan begroot, grotendeels vanuit aanvullende uitkering reserve terugploeg per 31 december 2020.

De eenmalige extra uitkeringen van februari 2020 (33% van het verhoogde maandloon januari 2020 plus € 875 per fte) zijn gedekt uit de bestemmingsreserve publiek CAO aanpassing, zoals opgenomen in het jaarverslag 2019.

Overige overheidsbijdragen en subsidies

De onderbesteding in deze rubriek is ontstaan doordat diverse inkomsten verantwoord zijn onder andere posten.

Overige baten

De hogere overige baten wordt met name veroorzaakt door de post projectinkomsten (k€ 819). Het betreft hier voornamelijk gelden voor VVE, ESF en Gezonde Basisschool van de Toekomst. De uitgaven bij deze posten zijn verdeeld over diverse posten binnen de exploitatie.

Personeel

De overbesteding is als volgt opgebouwd:

Eenmalige uitkeringen	k€ 2.271	(financiering uit bestemde reserve)
Structurele loonsverhoging 4,5%	k€ 3.083	
Inhuur personeel	k€ 915	
Overige personele lasten	k€ 732	(verschillende posten < k€ 100)

De belangrijkste oorzaken zijn:

- In februari 2020 is er, in het kader van een nieuwe cao, een éénmalige uitkering uitgekeerd van 33% van het nieuwe brutosalairis en € 875 per fte. Dit wordt gedekt uit de extra uitkering die in december 2019 is ontvangen (bestemde reserve (k€ 2.271)).
- Per 1 januari 2020 is er in het kader van dezelfde cao een structurele salarisverhoging doorgevoerd van 4,5%. De lasten worden gedekt uit de opgehoogde personele bekostiging.
- Begin november is de lopende cao verlengd tot en met 31 december 2020. De beschikbare loonruimte is als eindejaarsuitkering uitgekeerd; een ophoging met 0,7%.

Afschrijvingen

De afwijking ten opzichte van de begroting wordt met name veroorzaakt door de migratie naar een nieuwe beheeromgeving ICT en de keuze die scholen maken om werkdrukmiddelen in te zetten voor hardware, met als resultaat een budgetoverschrijding van de afschrijvingslasten ICT (k€ 125). Het doorschuiven, dan wel annuleren van investeringen in OLP en inventaris leidt tot een onderbesteding van deze posten (k€ 43 en k€ 20). Afschrijvingslasten gebouwen en terreinen waren tot slot niet voorzien voor 2020 (k€ 9).

Huisvestingslasten

Kosten voor schoonmaak overstijgen de begroting met k€ 202 als gevolg van Corona maatregelen. Daarnaast leiden extra kosten voor klein onderhoud (k€ 92), gas/elektra (k€ 65) en een onderbesteding van gebouwenbeheer (k€ 43) tot het verschil op deze post huisvestingslasten van k€ 321.

Overige lasten

De totale overbesteding van k€ 331 is een saldering van diverse over- en onderbestedingen. De post licenties (k€ 287) is de meest opvallende post binnen deze rubriek.

3.2.2 Analyse resultaat realisatie 2019 en realisatie 2020

Het resultaat 2020 wordt vertekend door de uitvoering van de nieuwe cao terwijl de dekking van de eenmalige uitkeringen 2020 in 2019 zijn ontvangen en verantwoord. Na eliminatie van deze post bedraagt het resultaat 2020 k€ 191, tegenover k€ 578 in 2019.

MOVARE is er (wederom) in geslaagd om baten en lasten goed in evenwicht te houden. Uiteraard kunnen op grootboekrekeningniveau verschillen zijn ontstaan tussen begroting en realisatie. Aan de batenkant is de invloed van de regelingen bekostiging personeel en de referentiesystematiek van invloed geweest in kalenderjaar 2020. Aan de lastenkant zijn de grootste verschillen met voorgaand jaar veroorzaakt door de cao-aanpassingen, maar ook door hoeveelheidsverschillen in fte's, periodieken, het interen op bestemde reserves in 2020 en dergelijke.

3.2.3 Toekomstige ontwikkeling(en)

Zoals reeds in de inleiding werd beschreven, is het formuleren, evalueren en bijstellen van beleid onderdeel van de P&C-cyclus van MOVARE. Om beleidsvoornemens uit te kunnen voeren, wordt in de begroting, bovenschools, financiële ruimte gecreëerd. In de volgende tabel zijn bedragen opgenomen die ontleend zijn uit de meest recente meerjarenbegroting van MOVARE. Let wel, het gaat hier om schooljaren. Deze begroting is in het najaar 2020 opgesteld. De nieuwe bekostiging vanuit het nationaal onderwijsprogramma is hier niet in verwerkt. De verwachting is dat de kosten en opbrengsten gelijk zullen zijn en dat dit dus geen invloed gaat hebben op het resultaat.

Beleid is allereerst gericht op het ondersteunen van initiatieven in het kader van passend onderwijs. Startklassen en de schakelklas worden vanaf schooljaar 2021-2022 duurzaam ingebed in de organisatie en gedekt uit de reguliere bekostiging. Professionalisering staat hoog op de beleidsagenda van MOVARE. Om dit kracht bij te zetten, worden naast de (decentrale) reguliere opleidingsbudgetten, middelen bovenschools gereserveerd.

Tot slot de post overige. Er is een bedrag bovenschools voorzien voor zij-instromers. Deze zij-instromers dalen geleidelijk in de reguliere schoolformatie in. Tot slot leert de praktijk dat gaandeweg de begrotingsuitvoering toch regelmatig nieuw beleid geformuleerd wordt. Dit kan voortkomen uit veranderende omstandigheden en voortschrijdend inzicht. Om te voorkomen dat dit beleid pas vorm kan krijgen bij een volgende begrotingsronde, zijn bovenschools (onbestemde) middelen gereserveerd ter ondersteuning hiervan; de vrije ruimte beleid. De slagkracht van de organisatie wordt hierdoor aanzienlijk vergroot.

Beleidsinitiatief (getallen x € 1.000)	Schooljaar 2021-2022	Schooljaar 2022-2023	Schooljaar 2023-2024	Schooljaar 2024-2025
Outreached zorg	65	65	65	65
<i>Subtotaal passend onderwijs</i>	<i>65</i>	<i>65</i>	<i>65</i>	<i>65</i>
Kweekvijver	55	18	55	18
Zij-instromers (scholing)	103	93	93	75
Digitaal leerplatform	75	75	75	75
Beweging in leren (deeltijd versneld)	15	28	38	38
Onderwijscafés	10	10	10	10
MOVARE bijeenkomsten	20	20	20	20
Strategische ontwikkelpunten	10	10	10	10
IB-talentpool	28	-	27	-
Maatwerk deeltijd PABO MBO	40	40	40	-
Voldoen aan opleidingseis IB	52	-	-	-
Gezamenlijke doorontwikkeling IB	5	10	10	10
<i>subtotaal professionalisering</i>	<i>413</i>	<i>304</i>	<i>378</i>	<i>256</i>
Vrije ruimte beleid	387	283	196	262
Zij-instromers (formatie)	68	-	-	-
<i>Subtotaal overige</i>	<i>455</i>	<i>283</i>	<i>196</i>	<i>262</i>
Totaal beleid	933	652	639	583

Als gevolg van de coronacrisis, zijn er door de overheid in het afgelopen jaar verschillende subsidieregelingen en -programma's in het leven geroepen. Sommige subsidies zijn reeds afgerond, terwijl andere met een nieuw tijdvak zijn uitgebreid. Tot slot is recent het Nationaal Programma Onderwijs als inhaal- en ondersteuningsprogramma in de steigers gezet. Al deze regelingen en programma's zijn niet meegenomen in de meerjarenbegrotingen van MOVARE. Enerzijds omdat bij het opstellen van de begrotingen onvoldoende zicht was op de impact, anderzijds omdat MOVARE uitgaat van de aanname dat alle initiatieven een budget neutrale impact zullen hebben op de exploitatie. Een overzicht van alle extra financieringsregelingen lopende het boekjaar 2021 als gevolg van corona (bron: PO-Raad 11 mei 2021).

Naam	Korte toelichting	Start	Einde	Opmerkingen
Extra hulp voor de klas	Aanvraag door (pen)voerder RAP regio.	18-12-2020	24-01-2021	Verantwoording via penvoerder RAP.
Inhaal- en ondersteuningsprogramma	Tijdvak 4.	15-04-2021	02-05-2021	G1 verantwoording.
Inhaal- en ondersteuningsprogramma	Tijdvak 5, indien plafond in tijdvak 4 niet is bereikt.	01-06-2021	13-06-2021	G1 verantwoording, G2 verantwoording subsidie > € 125.000.
Extra hulp voor de klas	Vergelijkbaar met eerdere regeling.	01-05-2021	01-06-2021	G2 verantwoording subsidie > € 125.000. Verantwoording via penvoerder RAP. Bedrag per leerling maximaal € 72.
Aanvullende bekostiging nieuwkomers.	Ondersteuningsperiode gaat per 1 mei 2021 naar maximaal 4 jaar.	01-05-2021		Eerste aanvraag in te dienen o.b.v. peildatum 1 mei 2021.
Nationaal Programma Onderwijs	Schooljaar 2021-2021 en 2022-2023.			Indicatief bedrag € 700 per leerling voor 2021-2022 met extra ophoging indien veel leerlingen met risico op veel vertraging (schoolscan). Bedrag voor 2022-2023 is nader te bepalen.

Naast de hiervoor beschreven subsidieregelingen en -programma's, kent MOVARE nog verschillende projectfinancieringen. Met name het project Gezonde Basisschool van de Toekomst (GBT) heeft impact op de meerjaren begroting (overige baten). In het verleden werd het project volledig op de balans verantwoord. Sinds vorig boekjaar is ervoor gekozen om de baten en lasten, integraal, via de reguliere schoolbegrotingen te laten verlopen.

Balans (getallen x € 1.000)	Realisatie 2019	Realisatie 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
VASTE ACTIVA					
Immateriële vaste activa	-	-	-	-	-
Materiële vaste activa	6.216	6.568	7.088	7.231	6.857
Financiële vaste activa	-	-	-	-	-
TOTAAL VASTE ACTIVA	6.216	6.568	7.088	7.231	6.857
VLOTTENDE ACTIVA					
Voorraden	-	-	-	-	-
Vorderingen	5.095	5.902	5.901	5.901	5.901
Kortlopende effecten	-	-	-	-	-
Liquide middelen	12.709	11.687	9.552	8.181	8.458
TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA	17.804	17.589	15.453	14.082	14.359
TOTAAL ACTIVA	24.020	24.157	22.541	21.313	21.216

EIGEN VERMOGEN					
Algemene reserves	9.462	9.550	9.374	9.321	9.342
Bestemmingsreserve publiek	2.470	432	709	699	689
Bestemmingsreserve privaat	302	172	-	-	-
TOTAAL EIGEN VERMOGEN	12.234	10.154	10.083	10.020	10.031
VOORZIENINGEN	4.073	5.129	4.039	2.874	2.766
LANGLOPENDE SCHULDEN	-	-	-	-	-
KORTLOPENDE SCHULDEN	7.713	8.874	8.419	8.419	8.419
TOTAAL PASSIVA	24.020	24.157	22.541	21.313	21.216

Een nadere beschouwing zal gegeven worden over de gerealiseerde cijfers 2020. Daar waar relevant zal stilgestaan worden bij de begrotingscijfers.

3.2.4 Materiële vaste activa

In 2019 is een Europees aanbestedingstraject ICT-beheer afgerond en gegund. In het verlengde hiervan zijn in schooljaar 2019-2020 de nodige investeringen in hardware gedaan. Zowel in de realisatiecijfers 2019, als in de cijfers 2020 is dit effect waarneembaar. De aanbesteding heeft in voorafgaande jaren tot uitgestelde investeringen geleid. Verder blijkt afstandsonderwijs en thuiswerken als gevolg van Corona eveneens een effect te hebben gehad op de hoogte van de ICT investeringen in 2020.

Corona laat een tegenovergesteld effect zien op de post inventaris en, in mindere mate, op de post OLP. Hier blijken de investeringen boekjaar 2020 achter te lopen op de begrotingsbedragen. Deze bedragen zijn in de begroting doorgeschoven naar 2021.

Het voorafgaande is in onderstaande tabel verwerkt.

Investeringen (getallen x € 1.000)	Realisatie 2019	Realisatie 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
ICT	1.492	943	463	868	599
Inventaris	713	400	1.058	162	19
Motorvoertuig	-	15	-	-	-
Gebouwen	189	34	35	-	-
OLP	383	511	485	536	411
Totaal	2.777	1.903	2.041	1.566	1.029

3.2.5 Eigen vermogen

Op 11 december 2019 is het onderhandelaarsakkoord voor een nieuwe cao voor het primair onderwijs getekend. Hierin is onder andere afgesproken dat alle medewerkers per 1 januari 2020 een salarisverhoging van 4,5% kregen. Daarnaast kregen alle medewerkers in februari 2020 een eenmalige uitkering van 33% van het maandloon en een eenmalig bedrag van € 875 naar rato van de werktijdfactor. De cao liep tot 1 november 2020. Ten aanzien van de administratieve afwikkeling heeft MOVARE richting PO-Raad de voorkeur uitgesproken om de baten en lasten die gemoeid waren met de eenmalige uitkeringen te laten "matchen". Hierdoor zou worden voorkomen dat de baten in 2019 verantwoord zouden worden, terwijl de lasten die hier tegenover staan in 2020 geboekt zouden worden. De werkgroep Onderwijs van de Nederlandse Beroepsorganisatie van de Accountants (NBA) heeft echter besloten dat dit conform de jaarverslaggevingsvoorschriften niet mogelijk was. Derhalve is de volgende richtlijn geformuleerd. "De baten die samenhangen met de arbeidsvoorwaardelijke middelen 2019 en de bijzondere en aanvullende bekostiging, moeten volledig als baten worden verantwoord in 2019. En omdat de eenmalige uitkeringen worden uitgekeerd aan medewerkers die in januari 2020 in dienst zijn, moeten deze lasten worden verantwoord in 2020. Hierdoor zal het resultaat 2019, en daarmee de reserve per ultimo 2019, fors toenemen. Voor 2020 is het effect omgekeerd: dan worden wel de lasten van de eenmalige uitkeringen verantwoord, maar dus niet de bekostiging waarop die eenmalige uitkeringen zijn gebaseerd". MOVARE heeft besloten dit effect in de jaarrekening zichtbaar te maken als bestemde reserve publiek. In geld gaat het om een bedrag van € 2.270.534. Conform de richtlijnen wordt deze bestemde reserve in boekjaar 2020 volledig afgeboekt.

Vanuit de verschillende Samenwerkingsverbanden zijn eind 2020 overtollige middelen teruggestort. Het was de wens van het CvB om deze middelen geoormerkt te bestemmen voor het ondersteunen van de uitdagingen die Passend Onderwijs voor MOVARE met zich meebrengt. Als resultaat hiervan is een bedrag van k€ 243 als bestemde reserve publiek opgenomen.

3.2.6 Voorziening groot onderhoud

Voor de uitgaven van groot onderhoud van gebouwen, wordt door MOVARE een voorziening gevormd om deze lasten gelijkmatig te verdelen over een aantal boekjaren. De toevoeging aan de voorziening wordt bepaald op basis van het geschatte bedrag van het groot onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden voor groot onderhoud verloopt. Het uitgangspunt hierbij is dat de stand van de voorziening per 31 december van enig jaar niet lager dan nul mag zijn. MOVARE maakt gebruik van een tijdelijke regeling, waarbij het is toegestaan de jaarlijkse toevoegingen aan de voorziening groot onderhoud te bepalen op basis van het voorgenomen onderhoud gedurende de gehele planperiode op het niveau van het onderwijspand, gedeeld door het aantal jaren waaruit deze planperiode bestaat. Er is een werkgroep gevormd, die als opdracht heeft meegekregen om te komen tot een verwerkingswijze die aansluit bij de Richtlijnen van de Raad voor de Jaarverslaggeving én waarbij rekening wordt gehouden met onderwijssector specifieke aspecten. MOVARE is van mening dat voorkomen moet worden dat nieuwe interpretaties ten aanzien van de voorziening groot onderhoud leiden tot een toestroom van eigen vermogen naar de voorziening groot onderhoud. MOVARE is in afwachting van definitieve besluitvorming.

De voorziening laat per 31 december 2021, 2022 en 2023 een sterke afname zien. De uitputting van de voorziening groot onderhoud is hier debet aan. Voor de komende jaren staan enkele projecten op de planning waar de post groot onderhoud voor wordt aangesproken (conform planning). Het gaat hier om Bocholtz, Gerardus Majella, De Veldhof, Mijn Spoor en Op gen Hei. Voor 2021, 2022 en 2023 is groot onderhoud gepland voor respectievelijk k€ 2.067, k€ 2.363 en k€ 1.292. In de daaropvolgende jaren vlakken de kosten af. Op 31 december 2023 bereikt de voorziening groot onderhoud een (bodem) stand van k€ 1.082.

3.3 Financiële positie

De financiële positie van MOVARE is ontleend aan de publicatie “benchmark PO & VO”. Een nadere onderbouwing van deze kengetallen:

Liquiditeit (current ratio)

Eenheid: Ratio

Beschrijving: Dit kengetal geeft aan in hoeverre MOVARE in staat is om op korte termijn aan haar financiële verplichtingen te kunnen voldoen (betaling van alle kortlopende schulden). Bij een liquiditeit lager dan 1,0 wordt een schoolbestuur geadviseerd scherper te kijken naar de liquiditeitsbegroting. De achterliggende formule is de *vloTTende activa / kortlopende schulden*.

Ondergrens: 0,75

Solvabiliteit II

Eenheid: Percentage

Beschrijving: Dit kengetal geeft de verhouding aan tussen eigen en vreemd vermogen en verschaft daarmee inzicht in:

- De mate waarin de bezittingen (op de activazijde van de balans) zijn gefinancierd met eigen vermogen (incl. voorzieningen).
- De mate waarin MOVARE in staat is om op de langere termijn aan haar financiële verplichtingen te kunnen voldoen.

De onderliggende formule is $((\text{eigen vermogen} + \text{voorzieningen}) / \text{balanstotaal}) \times 100$.

Ondergrens: 30%

Rentabiliteit

Eenheid: Percentage

Beschrijving: Dit kengetal geeft aan wat het resultaat is in vergelijking met de totale baten (incl. financiële baten). De onderliggende formule is $(\text{resultaat} / \text{totale baten}) \times 100$.

Ondergrens: -/- 10% (afhankelijk van de reservepositie van het schoolbestuur).

Weerstandsvermogen

Eenheid: Percentage

Beschrijving: Dit kengetal kan gebruikt worden als maatstaf voor de vermogenspositie van MOVARE. De inspectie hanteert in het kader van het continuïteitstoezicht een ondergrens bij dit kengetal van 5%. De onderliggende formule is $(\text{eigen vermogen} / \text{totale baten (incl. financiële baten)}) \times 100$.

Ondergrens: 5%

Reservepositie

Eenheid: Euro

Beschrijving: De Inspectie van het Onderwijs heeft een formule ontwikkeld om te berekenen wat een bestuur gemiddeld genomen aan eigen vermogen nodig heeft. De waarde uit deze formule is de ‘signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatige eigen vermogen’. Zodra het eigen vermogen van een bestuur boven de signaleringswaarde uitkomt, betekent dit dat dit bestuur mogelijk te veel eigen vermogen ongebruikt laat. De onderliggende formule is $(0,5 \times \text{aanschafwaarde gebouwen} \times 1,27) + \text{boekwaarde resterende mat. vaste activa} + (5\% \times \text{totale baten}) = \text{normatief eigen vermogen}$.

Bovengrens: Normatief eigen vermogen

De bovenstaande kengetallen in tabelvorm voor MOVARE:

Kengetallen	Realisatie	Realisatie	Begroting	Begroting	Begroting	Signalering
	2019	2020	2021	2022	2023	
Liquiditeit (current ratio)	2,31	1,98	1,84	1,67	1,71	Ondergrens 0,75.
Solvabiliteit II	67,9%	63,3%	62,7%	60,5%	60,3%	Ondergrens 30%.
Rentabiliteit	3,7%	-2,6%	-0,1%	-0,1%	0,0%	Ondergrens -/- 10%.
Weerstandsvermogen	15,7%	12,8%	13,4%	13,0%	13,0%	Ondergrens 5%.
Reservepositie (getallen x € 1)	10.084.705	10.510.956	10.841.524	11.060.204	10.684.984	Normatief eigen vermogen.

Sinds medio 2020 heeft de Inspectie van het Onderwijs een nieuwe signaleringswaarde geïntroduceerd om bovenmatige reserves bij onderwijsinstellingen te kunnen detecteren; de hierboven reeds aangehaalde “reservepositie”. In een brief van 29 juni 2020 wordt één en ander nader toegelicht aan de Tweede Kamer. Enkele relevante passages: “De signaleringswaarde verschilt van eerdere signaleringswaarden die de inspectie heeft gehanteerd. De eerdere waarden hielden rekening met sectorspecifieke kenmerken. Zo werd in het funderend onderwijs anders omgegaan met huisvesting en werd nadrukkelijker rekening gehouden met de grootte van een bestuur. Bij kleine besturen ziet de financiële balans er immers anders uit dan bij grote besturen. Met de nieuwe signaleringswaarde kiest de inspectie voor één waarde voor alle onderwijssectoren, van primair onderwijs tot universiteiten. Daardoor ontstaan er andere uitkomsten per bestuur en per sector. Zoals de inspectie in het technische rapport schrijft, is deze nieuwe signaleringswaarde dan ook geen absolute norm. In het gesprek over de uitkomsten van deze norm moet blijken of de gesignaleerde waarde inderdaad bovenmatig is of verklaarbaar.

Belangrijk is dat de inspectie alleen kijkt naar het publieke deel van het eigen vermogen. Eventueel privaat vermogen valt dus buiten het bestek van de inspectie, want die kijkt alleen hoe publiek geld besteed wordt. Met bovenmatig eigen vermogen bedoelen we hier dus alleen publiek eigen vermogen”.

Volgens de bovenstaande definitie dient de bestemmingsreserve privaat van MOVARE dus niet meegenomen te worden bij toetsing van de reservepositie. Ook de bestemde reserve publiek dient hierin niet meegenomen te worden. Dit deel van het vermogen is namelijk door het CvB reeds voor een bepaald doel bestemd. In de meerjarenbegroting wordt overigens ook geen onderscheid gemaakt in een bestemmingsreserve privaat en publiek. Voor MOVARE levert het voorafgaande het onderstaand overzicht op.

Kengetal reservepositie	Realisatie	Realisatie	Begroting	Begroting	Begroting
	2019	2020	2021	2022	2023
Norm (getallen x € 1)	10.084.705	10.510.956	10.841.524	11.060.204	10.684.984
Realisatie en begroting (afgerond)	9.462.000	9.550.000	9.374.000	9.321.000	9.342.000

De reservepositie van MOVARE kan niet als bovenmatig betiteld worden. In de reservepositie is tot slot geen rekening gehouden met effecten die voortvloeien uit de vereenvoudiging van de bekostiging en de eerder besproken rekenmethodiek voorziening groot onderhoud.

Bij bovenstaande berekening van de reservepositie is de methodiek gebruikt van het ministerie van OCW, onder de kengetallen is de methodiek van de onderwijsinspectie gebruikt. De methodiek van OCW is erop gericht om te kijken of de reservepositie niet te hoog is, de methodiek van de onderwijsinspectie is erop gericht om te kijken of de reservepositie niet te laag is. De reservepositie van MOVARE is op basis van de methodiek van OCW niet bovenmatig en op basis van de methodiek van de inspectie niet te laag.

Bijlage 1: Overzicht MOVARE-scholen

MOVARE telde op 31 december 2020 in totaal 46 scholen met 52 locaties in 8 gemeenten. Het aantal leerlingen bedroeg op teldatum 1 oktober 2020 11.270 leerlingen (2019: 11.413).

Gemeente Brunssum	Plaats	Scholen op de kaart	Aantal leerlingen 2019	Aantal leerlingen 2020
Bs. De Vlindertuin	Treebeek	School op de kaart	320	342
OBS De Trampoline	Brunssum	School op de kaart	168	163
Bs. Meander	Brunssum	School op de kaart	232	236
Bs. De Opstap	Brunssum	School op de kaart	228	212
Bs. De Caleidoscoop	Brunssum	School op de kaart	246	248
Bs. Langeberg	Brunssum	School op de kaart	247	245
Bs. Titus Brandsma	Brunssum	School op de kaart	191	174
SBO De Boemerang	Brunssum	School op de kaart	95	95

Gemeente Heerlen	Plaats	Scholen op de kaart	Aantal leerlingen 2019	Aantal leerlingen 2020
OBS De Tovercirkel	Heerlen	School op de kaart	365	358
OBS De Droomboom	Heerlen	School op de kaart	289	279
Bs. Frans Postma	Heerlen	School op de kaart	190	185
Bs. De Ganzerik	Heerlen	School op de kaart	260	269
Bs. De Mheyster	Hoensbroek	School op de kaart	320	288
Bs. De Regenboog	Hoensbroek	School op de kaart	264	250
Bs. De Vlieger	Hoensbroek	School op de kaart	170	175
Taalschool De WereldDelen	Heerlen	School op de kaart	152	124
Bs. Gerardus Majella	Heerlen	School op de kaart	169	168
Bs. Wonderwijs	Hoensbroek	School op de kaart	306	338
Bs. Mijn Spoor	Heerlen	School op de kaart	218	198

Gemeente Landgraaf	Plaats	School op de kaart	aantal leerlingen 2019	aantal leerlingen 2020
OBS Wereldwijs	Landgraaf	School op de kaart	257	238
OBS De Speurneus	Landgraaf	School op de kaart	236	243
OBS Harlekijn	Landgraaf	School op de kaart	414	426
Bs. De Wegwijzer	Landgraaf	School op de kaart	354	364
Bs. 't Valder	Landgraaf	School op de kaart	213	209

Bs. An d'r Put	Landgraaf	School op de kaart	273	238
Bs. De Schatgraver	Landgraf	School op de kaart	420	421
Bs. Op gen Hei	Landgraaf	School op de kaart	293	300
SBO De Wissel	Landgraaf	School op de kaart	103	95

Gemeente Kerkrade	Plaats	School op de kaart	aantal leerlingen 2019	aantal leerlingen 2020
OBS De Schatkist	Kerkrade	School op de kaart	157	159
Bs. Steltloper	Kerkrade	School op de kaart	313	292
Bs. De Schakel	Kerkrade	School op de kaart	246	275
Bs. Bleijerheide	Kerkrade	School op de kaart	213	207
Bs. De Spoorzoeker	Kerkrade	School op de kaart	343	326
Bs. De Blokkenberg	Kerkrade	School op de kaart	202	217
Bs. De Diabolo	Kerkrade	School op de kaart	210	208
Bs. De Doorkijk	Kerkrade	School op de kaart	347	354
Bs. De Veldhof	Eygelshoven	School op de kaart	357	350
Bs. St. Ursula	Kerkrade	School op de kaart	248	244
SBO Arcadia	Kerkrade	School op de kaart	147	135
SO/VSO St. Jan Baptist	Kerkrade	School op de kaart	173	182

Gemeente Simpelveld	Plaats	School op de kaart	aantal leerlingen 2019	aantal leerlingen 2020
Bs. Bocholtz	Bocholtz	School op de kaart	312	314
Bs. De Meridiaan	Simpelveld	School op de kaart	330	318

Gemeente Beekdaelen	Plaats	School op de kaart	aantal leerlingen 2019	aantal leerlingen 2020
Bs. Schinveld	Schinveld	School op de kaart	304	294
Bs. St. Jozef	Merkelbeek	School op de kaart	206	206

Gemeente Vaals	Plaats	School op de kaart	aantal leerlingen 2019	aantal leerlingen 2020
OBS De Robbedoes	Vaals	School op de kaart	192	192

Gemeente Sittard- Geleen	Plaats	School op de kaart	aantal leerlingen 2019	aantal leerlingen 2020
Bs. De Vlieger	Sittard	School op de kaart	120	116

Bijlage 2: Verslag Intern Toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) heeft als primaire taak toe te zien op het functioneren van MOVARE, met name op:

- het realiseren van de doelstellingen zoals vastgelegd in het strategisch beleidsplan;
- de rechtmatige verwerving en de doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van de middelen die de stichting verkregen heeft;
- het volgen van de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs;
- naleving door het College van Bestuur (CvB) van de wettelijke verplichtingen.

Naast deze formele verantwoordelijkheid van de RvT, adviseert en ondersteunt de RvT het bestuur op het gebied van beleidsvraagstukken. Deze staan dan als discussiepunten op de agenda van de RvT-vergadering, bijeenkomsten van de Commissie Audit & Control of komen aan de orde in het overleg tussen RvT-voorzitter en CvB.

De RvT heeft bijzondere aandacht voor het volgen van de ontwikkeling van de onderwijskwaliteit op de scholen om het doel van de stichting, namelijk het realiseren van passend onderwijs voor ieder kind, te behalen.

Het CvB legt ieder jaar rekenschap af over het gevoerde beleid en ontwikkelingen door gebaseerd op het strategisch beleidsplan en de kwartaalrapportages. Periodiek spraken de voorzitter van de RvT en leden van het CvB met elkaar over algemene beleidsaangelegenheden en ad hoc vraagstukken.

Per 1 april is door de benoeming van Patrick Tummers, die via een open sollicitatieprocedure is geworven en na positief advies van de Colleges van burgemeester en wethouders van de gemeenten waarin MOVARE openbaar onderwijs verzorgt, voorzien in de per 1 januari 2020 ontstane vacature.

De RvT kende in 2020 de volgende samenstelling:

- mw. M.J. Keuzenkamp, voorzitter;
- mw. drs. K.C.J. Straus, vice-voorzitter;
- dhr. P. Tummers (vanaf 1 april)
- dhr. L. Valkenberg;
- dhr. H. Vossen.

Op 7 december heeft de RvT unaniem besloten mevrouw K. Straus per 1 januari 2021 te herbenoemen voor een tweede termijn van 4 jaren.

Conform het door mevrouw Huijnen-Becks en de heer Kruszel geïnitieerde voorstel heeft de RvT op 16 juni besloten dat het voorzitterschap van het College van Bestuur per 1 augustus 2021 door de heer Kruszel wordt overgedragen aan mevrouw Huijnen-Becks, thans lid College van Bestuur. Dit betekent, dat met ingang van genoemde datum de heer Kruszel lid College van Bestuur wordt. De RvT is zeer verheugd met vorenstaande. De overwegingen om deze wissel nu alvast vorm te geven is gelegen in het feit dat daarmee de continuïteit gewaarborgd is, ook als de heer Kruszel over enkele jaren (2023) met pensioen gaat. Maar, ook en vooral omdat de focus steeds nadrukkelijker op onderwijs is komen te liggen en dit ook door deze wisseling gaat doorklinken in de bestuurlijke structuur.

De RvT en het CvB vergaderden in 2020 vijf maal in gezamenlijkheid, te weten op 18 februari (regulier en themabijeenkomst Strategisch personeelsbeleid 2019-2023), 31 maart (m.n. over gevolgen coronavirus), 16 juni (o.a. over verhuizing MOVARE-bureau), 2 november (o.a. over zicht op onderwijskwaliteit) en 7 december.

Leden van de RvT voerden daarnaast in wisselende frequentie voorbereidend overleg met het CvB in daartoe samengestelde commissies.

Ter voorbereiding op de besluitvorming door de RvT zijn twee commissies ingesteld: Commissie Audit & Control en Commissie Werkgeverschap.

In de Commissie Audit & Control worden de financiële rapportages besproken, waarna ze aan de RvT worden voorgelegd. In 2020 zijn in de commissie Audit & Control de financiële prognoses en realisaties periodiek besproken, net als de managementletter van de accountant en de rapportage over het in control framework. Deze stukken zijn ter informatie aan de RvT gestuurd en toegelicht. Daarnaast zijn de begroting en het jaarverslag besproken. Deze zijn door de RvT goedgekeurd. Op deze manier kan de RvT toezien op de financiële situatie van de stichting en de doelmatige besteding van het geld dat van het Rijk ontvangen wordt.

De Commissie Audit & Control is in 2020 vijf keer bij elkaar gekomen (10 februari, 2 juni, 8 september, 6 oktober 2020 en 26 november).

Twee keer per jaar (2020: 8 juli en 7 december) voert de Commissie Werkgeverschap functionerings- en ontwikkelgesprekken met de leden van het College van Bestuur individueel, en beiden gezamenlijk. Het betreft de ontwikkeling en resultaten van MOVARE als organisatie en van de beide bestuurders persoonlijk. Daarbij wordt onder meer gebruikt gemaakt van een 360-graden feedback. De commissieleden voeren de gesprekken, na voorafgaande raadpleging van de overige RvT-leden.

Op de navolgende RvT-vergaderingen zijn onder andere de volgende besluiten genomen:

18-02-2020 goedkeuring meerjarenbegroting 2020 t/m 2023;

16-06-2020 goedkeuring jaarverslag 2019. Aan de hand van een checklist vastgesteld dat MOVARE voldoet aan de Code Goed Bestuur.

Aan de vergaderingen nemen deel de RvT-leden, de CvB-leden, de bestuurssecretaris en de concerncontroller; op uitnodiging medewerkers in verband met de behandeling van een thema.

Op 18 mei heeft onder begeleiding van een externe deskundige een evaluatie van de RvT plaatsgevonden. Ter voorbereiding hierop was input opgehaald bij leden RvT, CvB/bestuurssecretaris en concerncontroller en met elkaar gedeeld. De uitkomsten van de evaluatie zijn door de externe deskundige op papier gezet en tijdens de vergadering van 16 juni besproken.

Doorgaans bezoekt de RvT in april en november een school. Vanwege de gevolgen van het coronavirus konden deze in het verslagjaar niet doorgaan.

Op 12 mei en 27 oktober heeft de RvT een gesprek gevoerd met de GMR om zich te kunnen vergewissen van de wijze waarop de medezeggenschap op stichtingsniveau functioneert. De RvT heeft daarbij vastgesteld dat sprake is van een professionele verstandhouding waarin met wederzijds vertrouwen wordt samengewerkt.

De gevolgen van COVID-19 hebben grote impact gehad op de maatschappij en zeer zeker op het onderwijs. Dat geldt ook voor onze organisatie. De RvT spreekt haar grote waardering uit naar alle medewerkers van MOVARE, de medezeggenschapsorganen en de externe stakeholders voor de geleverde bijdrage aan de behaalde resultaten en ontwikkelingen van MOVARE in 'coronajaar 2020'. Wij zijn het CvB zeer erkentelijk voor de wijze waarop het hier sturing aan heeft gegeven.

Kerkrade, mei 2021.

Namens de Raad van Toezicht,

Marjo Keuzenkamp
voorzitter

Jaarrekening

Financiële positie

Voor de analyse van de financiële positie dient de volgende opstelling, die is gebaseerd op de gegevens uit de onderstaande balansen.

	31/12 2020		31/12 2019	
	x € 1.000	%	x € 1.000	%
Activa				
Materiële vaste activa	6.568	27%	6.216	26%
Financiële vaste activa	0	0%	0	0%
Vorderingen	5.902	24%	5.095	21%
Liquide middelen	11.687	48%	12.709	53%
	24.156	100%	24.020	100%
Passiva				
Eigen vermogen	10.154	42%	12.234	51%
Voorzieningen	5.129	21%	4.073	17%
Kortlopende schulden	8.874	37%	7.713	32%
	24.156	100%	24.020	100%

Resultaat

Het resultaat over 2020 bedraagt -/- € 2.080.230 tegenover € 2.849.646 in 2019.
De totstandkoming van de resultaten is in de onderstaande tabel weergegeven.

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
	x € 1.000	x € 1.000	x € 1.000
Baten			
(Rijks)bijdragen OCW	77.228	72.655	76.286
Overige overheidsbijdragen	239	304	304
Overige baten	2.015	905	1.359
Totaal baten	79.482	73.863	77.949
Lasten			
Personele lasten	70.116	63.089	64.195
Afschrijvingen	1.483	1.415	1.325
Overige lasten	9.949	9.297	9.567
Totaal lasten	81.548	73.801	75.087
Saldo baten en lasten	-2.066	62	2.862
Financiële baten en lasten			
Financiële baten en lasten	-14	-12	-13
Resultaat baten en lasten	-2.080	51	2.849

Kengetallen

Met de kengetallen kan de financiële situatie van de stichting worden beoordeeld en gemeten. De kengetallen geven de situatie op 31 december weer. Er is sprake van een momentopname.

	2020	2019
Liquiditeit <i>(vlottende activa / kortlopende schulden)</i>	1,98	2,31
Solvabiliteit <i>eigen vermogen (excl. voorzieningen) / totaal passiva * 100%</i>	42,03	50,93
Solvabiliteit 2 <i>(eigen vermogen (incl. voorzieningen) / totaal passiva * 100%)</i>	63,27	67,89
Rentabiliteit <i>(saldo gewone bedrijfsvoering / totale baten * 100%)</i>	-2,62	3,65
Weerstandsvermogen <i>(eigen vermogen -/- materiële vaste activa) / totale rijksbijdragen * 100%</i>	4,64	7,89
Kapitalisatiefactor <i>(balanstotaal -/- bw geb. & terr.) / totaal baten + fin. baten * 100%</i>	30,11	30,55
Personele lasten / totale lasten	85,98	85,49
Materiële lasten / totale lasten	14,02	14,51

B1 Grondslagen voor de jaarrekening

Algemene toelichting

Activiteiten

Onderwijsstichting MOVARE is (ultimo verslagjaar) het bevoegd gezag van 45 scholen in de gemeenten Brunssum, Heerlen, Kerkrade, Landgraaf, Beekdaelen, Simpelveld, Sittard-Geleen en Vaals. Dit zijn 40 'reguliere' basisscholen, 1 taalschool, 3 scholen voor speciaal basisonderwijs en 1 school voor speciaal (voortgezet) onderwijs.

MOVARE kent katholiek, oecumenisch, protestants-christelijk, algemeen bijzonder en openbaar onderwijs. Eén basisschool biedt Jenaplanonderwijs aan.

Continuïteit

Het eigen vermogen van Onderwijsstichting MOVARE bedraagt per 31 december 2020 € 10.153.945 positief.

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

Vestigingsadres, rechtsvorm en inschrijfnummer handelsregister

Onderwijsstichting MOVARE is feitelijk gevestigd op Heyendallaan 55B, 6464 EP te Kerkrade en is ingeschreven bij het Handelsregister onder nummer 14083755.

Schattingen

Bij toepassing van de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening vormt de leiding van MOVARE zich verschillende oordelen en schattingen die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het in artikel 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en

schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de desbetreffende jaarrekeningposten.

Toelichting op het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen. Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

Verbonden partijen

Als verbonden partij worden alle rechtspersonen aangemerkt waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij. Ook de statutaire directieleden, andere sleutelfunctionarissen in het management van MOVARE of de moedermaatschappij van MOVARE en nauwe verwanten zijn verbonden partijen. Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

Algemene grondslagen

Algemeen

De (geconsolideerde) jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de richtlijnen van de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs (RJO), de verslaggevingsvoorschriften en bepalingen zoals weergegeven in Boek 2 titel 9 van het Burgerlijk Wetboek en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (RJ), waaronder Richtlijn 660 Onderwijsinstellingen. Activa en verplichtingen worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs.

Vergelijking met voorgaand jaar

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

Leasing

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

Grondslagen voor waardering van activa en passiva

ACTIVA

Materiële vaste activa

Bedrijfsgebouwen en terreinen worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten of vervaardigingsprijs onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de verwachte toekomstige gebruiksduur. Op terreinen wordt niet afgeschreven. Er wordt rekening gehouden met de bijzondere waardeverminderingen die op balansdatum worden verwacht. Voor de vaststelling of voor een materieel vast actief sprake is van een bijzondere waardevermindering wordt verwezen naar betreffende paragraaf.

Overige vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs inclusief direct toerekenbare kosten, onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de verwachte toekomstige gebruiksduur en bijzondere waardeverminderingen.

De activeringsgrens is gesteld op € 1.000 (2019: € 1.000).

Subsidies op investeringen worden in mindering gebracht op de verkrijgings- of vervaardigingsprijs van de activa waarop de subsidies betrekking hebben.

Voor de toekomstige kosten van groot onderhoud aan de bedrijfsgebouwen is een voorziening voor groot onderhoud gevormd. De toevoeging aan de voorziening wordt bepaald op basis van het geschatte bedrag van het onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden van groot onderhoud verloopt.

Vlottende activa

Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie. Handelsvorderingen worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Als de ontvangst van de vordering is uitgesteld op grond van een verlengde overeengekomen betalingstermijn wordt de reële waarde bepaald aan de hand van de contante waarde van de verwachte ontvangsten en worden er op basis van de effectieve rente rente-inkomsten ten gunste van de winst-en-verliesrekening gebracht. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden. Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

PASSIVA

Eigen vermogen

Algemene reserve

De algemene reserve vormt een buffer ter waarborging van de continuïteit van het bevoegd gezag. Deze wordt opgebouwd uit de resultaatbestemming van overschotten welke ontstaan uit het verschil tussen de toegerekende baten en lasten. In geval van een tekort wordt dit resultaat ten laste van de algemene reserve gebracht. De algemene reserve wordt beschouwd als publieke middelen.

Voorzieningen

Algemeen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten.

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. Pensioenvoorzieningen worden gewaardeerd op basis van actuariële grondslagen. De overige voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld.

Wanneer de verwachting is dat een derde de verplichtingen vergoedt, en wanneer het waarschijnlijk is dat deze vergoeding zal worden ontvangen bij de afwikkeling van de verplichting, dan wordt deze vergoeding als een actief in de balans opgenomen.

Pensioenvoorziening

De stichting heeft één pensioenregeling. Dit betreft een Nederlandse regeling welke wordt gefinancierd door afdrachten aan pensioenuitvoerders, te weten het bedrijfstakpensioenfonds ABP. De pensioenverplichtingen worden 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 verplichtingen tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van tekorten bij ABP, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. Daarom zijn alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar verantwoord in de jaarrekening.

Per 31 december 2020 heeft dit pensioenfonds een dekkingsgraad van 93,2%.

Voorziening jubilea

De voorziening jubilea wordt opgenomen tegen de contante waarde van de verwachte uitkeringen gedurende het dienstverband. Bij de berekening van de voorziening wordt onder meer rekening gehouden met de blijfkans. Bij het contant maken is disconteringsvoet van 1% (2019: 1%) gehanteerd. Met een overlijdensrisico is, gezien de geringe invloed op de voorziening geen rekening gehouden.

Voorziening groot onderhoud gebouwen

Voor uitgaven voor groot onderhoud van gebouwen wordt een voorziening gevormd om deze lasten gelijkmatig te verdelen over een aantal boekjaren. De toevoegingen aan de voorziening wordt bepaald op basis van het geschatte bedrag van het groot onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden voor groot onderhoud verloopt. MOVARE maakt gebruik van de tijdelijke regeling waarbij het voor de boekjaren 2019 en 2020 is toegestaan de jaarlijkse toevoegingen aan de voorziening groot onderhoud te bepalen op basis van het voorgenomen groot onderhoud gedurende de gehele planperiode van het groot onderhoud op het niveau van het onderwijsband, gedeeld door het aantal jaren waaruit deze planperiode bestaat.

Voorziening levensfasebewust personeelsbeleid (VO) / Duurzame inzetbaarheid (PO)

In de CAO 2019 - 2020 is een persoonlijk budget opgenomen van 40 uur (PO) voor elke medewerker en een aanvullend budget van 130 uur (PO) voor medewerkers vanaf 57 jaar. Deze uren kunnen ook gespaard worden. Het bevoegd gezag heeft een inschatting gemaakt in hoeverre gespaarde uren tot uitgaven zullen gaan leiden. Voor deze inschatting is een voorziening opgenomen, welke is gevormd tegen de contante waarde van de toekomstige uitbetalingen. Bij het contant maken is een disconteringsvoet van 1% gehanteerd.

Voorziening langdurig zieken

De voorziening vanwege loondoorbetaling bij ziekte wordt gevormd voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend of geheel niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid. In deze voorziening zijn tevens begrepen eventuele ontslagvergoedingen te betalen aan deze personeelsleden. De voorziening loondoorbetaling bij ziekte wordt opgenomen tegen de nominale waarde van de verwachte loondoorbetalingen gedurende het dienstverband.

Voorziening WW-uitkering

Op basis van richtlijn 271 van de Raad voor de Jaarverslaggeving is een voorziening opgenomen voor verplichtingen uit hoofde van toekomstige uitkeringen bij werkloosheid van personeelsleden. De voorziening is opgenomen tegen de nominale waarde van de toekomstige uitbetalingen en is afhankelijk van de ingeschatte kans op werkelijke uitkering. De werkelijke uitkeringen worden ten laste van deze voorziening gebracht.

Kortlopende schulden

Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten. Dit is meestal de nominale waarde.

Grondslagen voor bepaling van het resultaat

Algemeen

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en alle hiermee verbonden, aan het verslagjaar toe te rekenen lasten. De baten en lasten worden toegerekend aan de verslagperiode waarop ze betrekking hebben.

BATEN

(Rijks)bijdragen OCW

Onder de Rijksbijdragen OCW/EZ worden de vergoedingen voor de exploitatie opgenomen verstrekt door het Ministerie OCW/EZ. Tevens worden hier de door het samenwerkingsverband ontvangen doorbetalingen van de Rijksbijdrage verantwoord.

De ontvangen (normatieve) Rijksbijdragen en de niet geormerkte OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekeningsclausule) worden volledig verwerkt als baten in de staat van baten en lasten, waarop de toekenning betrekking heeft.

Geormerkte OCW-subsidies met een vrij besteed overschot (doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekeningsclausule heeft) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord naar rato van de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten. Het deel van de subsidies waarvoor nog geen activiteiten zijn verricht per balansdatum worden verantwoord onder de overlopende passiva.

Geormerkte OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekeningsclausule) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord in het jaar waarvan de gesubsidieerde lasten komen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de

overlopende passiva zolang de bestedingstermijn niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Overige overheidsbijdragen

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

Overige baten

Onder de overige baten worden de vergoedingen opgenomen die niet verstrekt zijn door het Ministerie van OCW/EZ, Gemeenten, Provincies of andere overheidsinstellingen. De overige baten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

LASTEN

Personele lasten

Periodiek betaalbare beloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de winst-en-verliesrekening voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers respectievelijk de belastingautoriteit.

Pensioenen

Onderwijsstichting MOVARE heeft alle pensioenregelingen verwerkt volgens de verplichtingenbenadering. De over het verslagjaar verschuldigde premie wordt als last verantwoord. Mutaties in de pensioenvoorziening worden ook in de winst-en-verliesrekening verwerkt. Zie ook de grondslagen voor waardering van activa en passiva, bij Pensioenvoorziening.

Afschrijvingen materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van gereedheid voor ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Over terreinen en vastgoedbeleggingen wordt niet afgeschreven.

Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de toekomstige gebruiksduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast.

Boekwinsten en -verliezen uit de incidentele verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen.

Bedrijfsgebouwen en terreinen	20 tot 40 jaar
Inventaris en apparatuur	5 tot 20 jaar
ICT	3 tot 10 jaar
Leermiddelen / Test-o-theek	7 tot 15 jaar
Vervoermiddelen	5 jaar

FINANCIËLE BATEN EN LASTEN

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende activa en passiva. Bij de verwerking van de rentelasten wordt rekening gehouden met de verantwoorde transactiekosten op de ontvangen leningen.

Financiële instrumenten en risicobeheersing

Prijrisico

In 2017 zijn alle effecten afgestoten en is gekozen voor Schatkistbankieren.

Rente- en kasstroomrisico

In principe loopt Onderwijsstichting MOVARE renterisico over de rentedragende vorderingen (met name onder financiële vaste activa, effecten en liquide middelen) en rentedragende langlopende en kortlopende schulden (waaronder schulden aan kredietinstellingen).

Voor vorderingen en schulden met variabele renteafspraken loopt Onderwijsstichting MOVARE risico ten aanzien van toekomstige kasstromen; met betrekking tot vastrentende vorderingen en schulden loopt Onderwijsstichting MOVARE risico's over de reële waarde als gevolg van wijzigingen in de marktrente.

Met betrekking tot de vorderingen worden geen financiële derivaten met betrekking tot afdekking van het renterisico gecontracteerd.

Maar omdat MOVARE overgegaan is op schatbankieren is dit geen bestaand risico.

B2 Balans per 31 december 2020 (na resultaatbestemming)

	2020	2019
	x € 1	x € 1
<u>Vaste Activa</u>		
Materiële vaste activa		
Gebouwen en terreinen	228.241	204.293
Inventaris en apparatuur	4.797.281	4.571.501
Overige materiële vaste activa	1.542.272	1.439.772
	6.567.794	6.215.566
Financiële vaste activa		
Effecten	0	0
	0	0
<u>Vlottende activa</u>		
Vorderingen		
Debiteuren	26.389	408.248
Ministerie van OCW	3.694.200	3.431.122
Overige vorderingen en overlopende activa	2.181.217	1.256.030
	5.901.806	5.095.400
Liquide middelen		
Kas	5.891	7.099
Tegoeden op bank- en girorekeningen	228.899	195.582
Schatkistbankieren	11.451.875	12.505.899
	11.686.665	12.708.580
TOTAAL ACTIVA	24.156.265	24.019.545
Eigen vermogen		
Algemene reserve	9.550.244	9.462.018
Bestemmingsreserves publiek	432.294	2.470.290
Bestemmingsreserves privaat	171.407	301.867
	10.153.945	12.234.175
Voorzieningen		
Onderhoudsvoorziening	3.526.542	2.705.015
Personele voorzieningen	1.602.030	1.367.501
	5.128.572	4.072.516
Kortlopende schulden		
Crediteuren	1.365.340	1.006.090
Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.828.493	2.497.071
Schulden terzake van pensioenen	1.005.462	1.003.636
Vooruitontvangen subsidies OCW/EZ	475.900	28.198
Overige kortlopende schulden	772.156	419.467
Overige overlopende passiva	2.426.397	2.758.392
	8.873.748	7.712.854
TOTAAL PASSIVA	24.156.265	24.019.545

B3 Staat van baten en lasten 2020

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
	x € 1	x € 1	x € 1
Baten			
(Rijks)bijdragen OCW	77.227.685	72.654.632	76.285.999
Overige overheidsbijdragen	238.791	303.545	304.183
Overige baten	2.015.140	904.989	1.359.065
Totaal baten	79.481.616	73.863.166	77.949.247
Lasten			
Personele lasten	70.115.735	63.088.515	64.194.600
Afschrijvingen	1.482.733	1.414.868	1.325.058
Huisvestingslasten	5.521.967	5.201.376	5.148.905
Overige lasten	4.427.036	4.095.957	4.418.060
Totaal lasten	81.547.471	73.800.717	75.086.623
Saldo baten en lasten	-2.065.855	62.449	2.862.624
Financiële baten en lasten			
Financiële baten	0	0	0
Financiële lasten	14.375	11.577	12.978
Totaal financiële baten en lasten	-14.375	-11.577	-12.978
Resultaat baten en lasten	-2.080.230	50.872	2.849.646

B4 Kasstroom 2020

	2020		2019	
	x € 1	x € 1	x € 1	x € 1
<u>Kasstroom uit operationele activiteiten</u>				
Saldo baten en lasten		-2.065.855		2.862.624
Aanpassing voor:				
- Resultaat verkoop materiële vaste activa	63.020		154.508	
- Afschrijvingen	1.487.580		1.331.132	
- Mutaties voorzieningen	1.056.056		345.542	
		2.606.656		1.831.182
Verandering in vlottende middelen				
- Vorderingen	-806.406		-1.117.701	
- Kortlopende schulden	1.160.894		37.303	
		354.488		-1.080.398
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		895.289		3.613.408
Ontvangen interest	0		0	
Betaalde interest	-14.375		-12.978	
		-14.375		-12.978
Totaal operationele activiteiten		880.914		3.600.430
<u>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</u>				
Investering in materiële vaste activa	-1.902.829		-2.776.810	
Desinvestering in financiële vaste activa	0		0	
		-1.902.829		-2.776.810
Totaal investeringsactiviteiten		-1.902.829		-2.776.810
Mutatie liquide middelen		-1.021.915		823.620
Beginstand liquide middelen	12.708.580		11.884.960	
Mutatie liquide middelen	-1.021.915		823.620	
Eindstand liquide middelen		11.686.665		12.708.580

B5 Toelichting op de onderscheiden posten van de balans per 31 december 2020

ACTIVA

Vaste activa

1.2 Materiële vaste activa	31-12	31-12
	2020	2019
	x € 1	x € 1
Bedrijfsgebouwen en -terreinen	228.241	204.293
Inventaris en apparatuur	4.797.281	4.571.501
Overige materiële vaste activa	1.542.272	1.439.772
	6.567.794	6.215.566

	Bedrijfsgeb. en terreinen	Inventaris en apparatuur	Overige materiële vaste activa	Totaal
Boekwaarde				
31/12/2019				
Aanschafwaarde	277.137	10.260.206	6.291.670	16.829.013
Cumulatieve afschrijvingen	-72.844	-5.688.705	-4.851.898	-10.613.447
	<u>204.293</u>	<u>4.571.501</u>	<u>1.439.772</u>	<u>6.215.566</u>

Mutaties

Investerings	33.577	1.342.102	527.150	1.902.829
Afschrijvingen	-9.629	-1.086.822	-391.129	-1.487.580
Desinvesteringen	0	-100.222	-94.096	-194.318
Afschrijvingen desinvesteringen	0	70.722	60.575	131.297
	<u>23.948</u>	<u>225.780</u>	<u>102.500</u>	<u>352.228</u>

Boekwaarde 31/12/2020

Aanschafwaarde	310.714	11.502.086	6.724.724	18.537.524
Cumulatieve afschrijvingen	-82.473	-6.704.805	-5.182.452	-11.969.730
	<u>228.241</u>	<u>4.797.281</u>	<u>1.542.272</u>	<u>6.567.794</u>
	228.241	4.797.281	1.542.272	6.567.794

Afschrijvingspercentages:	
Bedrijfsgebouwen en -terreinen	20 tot 40 jaar
Inventaris en apparatuur	5 tot 20 jaar
Inventaris en apparatuur - ICT	3 tot 10 jaar
Overige materiële vaste activa - Leermiddelen	8 tot 15 jaar
Overige materiële vaste activa - Vervoermiddelen	5 jaar

Vlottende activa

	31-12 2020	31-12 2019
	x € 1	x € 1
1.5 Vorderingen		
Debiteuren	26.389	408.248
Ministerie van OCW	3.694.200	3.431.122
<i>Overige vorderingen</i>		
Nog te declareren kosten inzake huisvesting	129.151	34.972
Gemeente en provincies	664.072	30.080
Aegon WGA-verzekering	18.283	14.634
Transitievergoeding bij langdurig ziekte	1.071.670	849.503
Totaal overige vorderingen	1.883.176	929.189

De voorziening dubieuze debiteuren bedraagt € 0 (2019: € 0), deze is gesaldeerd opgenomen met de post debiteuren.

Overige overlopende activa

Vooruitbetaalde kosten	176.374	214.157
Debiteuren transitoria	121.667	112.684
Totaal overige overlopende activa	298.041	326.841
Totaal vorderingen	5.901.806	5.095.400

	31-12 2020	31-12 2019
	x € 1	x € 1
1.7 Liquide middelen		
Kas	5.891	7.099
Tegoeden op Rabobank	228.899	195.582
Schatkistbankieren	11.451.875	12.505.899
	11.686.665	12.708.580

PASSIVA

2.1 Eigen vermogen	31-12	31-12
	2020	2019
	x € 1	x € 1
Algemene reserver	9.550.244	9.462.018
Bestemmingsreserve	603.701	2.772.157
	10.153.945	12.234.175

	Saldo 31/12/2019	Bestemmings- resultaat	Saldo 31/12/2020
<i>Algemene reserve</i>	9.462.018	88.226	9.550.244
<i>Bestemmingsreserve publiek</i>			
- GMR	199.756	-10.193	189.563
- Passend onderwijs	0	242.731	242.731
- Cao aanpassing	2.270.534	-2.270.534	0
<i>Bestemmingsreserve privaot</i>			
- Niet-subsidiabel	301.867	-130.460	171.407
Totaal bestemmingsreserve	2.772.157	-2.168.456	603.701
Totaal Eigen vermogen	12.234.175	-2.080.230	10.153.945

De verdeling van het exploitatiesaldo over 2020 is vooruitlopend op de goedkeuring door het bestuur al in de jaarrekening verwerkt.

Overeenkomstig met de wettelijke bepalingen is het negatieve resultaat ad € 2.080.230 over 2020 onttrokken aan de reserve, waarvan € 88.226 ten gunste van de algemene reserve, € 10.193 ten laste van de bestemmingsreserve publiek (GMR), € 242.731 ten gunste van de bestemmingsreserve publiek passend onderwijs, € 2.270.534 ten laste van de bestemmingsreserve cao aanpassing en € 130.460 ten laste van de bestemmingsreserve niet-subsidiabel.

- De bestemmingsreserve GMR is bedoeld ter dekking van toekomstige lasten bij de GMR van Onderwijsstichting MOVARE.
- De bestemmingsreserve passend onderwijs is gevormd om onderwijskundige projecten, die een extra investering vragen, in de toekomst mogelijk te maken.
- De bestemmingsreserve cao aanpassing was gevormd ter dekking van de éénmalige uitkering in februari 2020 als gevolg van de nieuwe cao.
- De bestemmingsreserve niet subsidiabel is bedoeld om de kosten van toekomstige buitenschoolse activiteiten op te vangen.

2.2 Voorzieningen	Saldo	Dotatie	Onttrekking	Vrijval	Saldo
	31/12/2019	2020	2020	2020	31/12/2020
	x € 1	x € 1	x € 1	x € 1	x € 1
Onderhoudsvoorziening	2.705.015	1.123.785	302.258	0	3.526.542
Personele voorziening					
Voorziening jubilea	888.599	222.269	80.688	13.287	1.016.893
Voorziening duurzame inzetbaarheid	233.704	168.604	88.210	11.961	302.137
Voorziening langdurig zieken	180.746	82.473	95.280	0	167.939
Voorziening WW-uitkeringen	64.452	144.059	93.450	0	115.061
Totaal voorzieningen	4.072.516	1.741.190	659.886	25.248	5.128.572

De voorziening groot onderhoud dient ter gelijkmatige verdeling van lasten voor groot onderhoud van gebouwen en wordt bepaald op basis van de te verwachten kosten over een reeks jaren. De voorziening is bepaald in overeenstemming met het meerjaren onderhoudsplan (MOP) waarin de te verwachten uitgaven voor groot onderhoud voor de periode 2020 tot en met 2043 zijn opgenomen voor de schoolgebouwen van MOVARE. Het uitgevoerde onderhoud wordt ten laste van deze voorziening gebracht.

De voorziening voor jubilea is gebaseerd op:

- Leefstijd per medewerker.
- Gehele personeelsbestand.
- Jaren dienstverband onderwijsbranche per medewerker.
- Omvang dienstbetrekking.
- Jubileum bij 25- jarig 50% gratificatie, bij 40- jarige diensttijd 100%.
- Gratificatie is gebaseerd op het bruto maandsalaris per medewerker rekeninghoudend met een verdisconteringsvoet van 0% (2019: 1%) en rekeninghoudende met een loonindexering van 0%, omdat het salarisniveau op het huidige peil gehandhaafd blijft.
- Er is rekening gehouden met een blijfkans, maar niet met een overlijdensrisico.

Er is een voorziening gevormd voor de verplichting inzake de gespaarde uren duurzame inzetbaarheid in het kader van ouderenverlof.

De voorziening langdurig zieken wordt gevormd voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend of geheel niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid. In deze voorziening zijn tevens begrepen eventuele ontslagvergoedingen te betalen aan deze personeelsleden. De voorziening loondoorbetaling bij ziekte wordt opgenomen tegen de nominale waarde van de verwachte loondoorbetalingen gedurende het dienstverband.

De voorziening WW-uitkeringen is opgenomen tegen de nominale waarde van de toekomstige uitbetalingen en is afhankelijk van de ingeschatte kans op werkelijke uitkering. De werkelijke uitkeringen worden ten laste van deze voorziening gebracht.

Onderverdeling voorzieningen	Kortlopend deel < 1 jaar x € 1	Langlopende deel > 1 jaar x € 1	Totaal x € 1
Onderhoudsvoorziening	2.698.478	828.064	3.526.542
Personele voorzieningen			
Voorziening jubilea	68.381	948.512	1.016.893
Voorziening duurzame inzetbaarheid	0	302.137	302.137
Voorziening langdurig zieken	167.939	0	167.939
Voorziening WW-uitkeringen	115.061	0	115.061
Totaal voorzieningen	3.049.859	2.078.713	5.128.572

De voorzieningen voor onderhoud, langdurig zieken en WW uitkeringen hebben een overwegend kort karakter van 1 jaar. Jubilea en duurzame inzetbaarheid hebben overwegend een langlopend karakter van langer dan 1 jaar.

2.4 Kortlopende schulden	31-12 2020 x € 1	31-12 2019 x € 1
Crediteuren	1.365.340	1.006.090
Belastingen en premies sociale verzekeringen	2.828.493	2.497.071
Schulden terzake van pensioenen	1.005.462	1.003.636
Vooruitontvangen subsidies OCW/EZ	475.900	28.198
Overige kortlopende schulden	772.156	419.467
Overlopende passiva	2.426.397	2.758.392
	8.873.748	7.712.854
Specificatie overige kortlopende schulden		
Overige subsidie gemeente	95.840	102.488
Overige projecten	622.025	212.580
Nog te betalen salaris	54.291	104.399
	772.156	419.467
Specificatie overlopende passiva		
OCW kortlopende schuld / verr. uitkeringskosten	20.548	19.073
Vooruitontvangen bedragen	0	61.927
Vakantiegeld reservering	2.193.009	2.065.730
Crediteuren transitoria	212.840	611.662
	2.426.397	2.758.392

Model G Geormerkte doelsubsidie OCW

Bestuur: 41516

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

Omschrijving	Toewijzing	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
	Kenmerk	Datum
Regeling lerarenbeurs 2009-2017	DL/B/110284	13/08/2019
Regeling lerarenbeurs 2009-2017	DL/B/110284	nee
Gelijke kansen in het onderwijs	GK017021	20/12/2017
	GK019008	31/10/2019
Regionale samenwerking kansengelijkheid in het onderwijs	IOP-41516-PO	2/07/2020
Inhaal- en ondersteuningsprogramma	IOP2-41516-PO	16/10/2020

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

Omschrijving	Toewijzing	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
	Kenmerk	Datum						
G2B. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar								
	Toewijzing	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
	Kenmerk	Datum						

B6 Niet uit de balans blijvende verplichtingen en activa

Huurverplichting

Dit betreft de huur van de kantoorruimte te Kerkrade voor het MOVARE-bureau. De jaarlijkse huurlast bedraagt circa € 92.754. Het huurcontract loopt tot en met 1 augustus 2021 en is per deze datum opgezegd. De resterende huurverplichting bedraagt op 31 december 2020 € 62.502.

Leaseverplichting

Ten aanzien van de multifunctionals is een operational lease overeenkomst afgesloten van 1 april 2019 tot en met 31 maart 2024. De jaarlijkse huurlast bedraagt € 128.544. De resterende verplichting bedraagt per 31 december 2020 nog 39 maand termijnen zijnde € 417.768.

Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben geen relevante gebeurtenissen na balansdatum plaatsgevonden.

B7 Overzicht verbonden partijen

- Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Maastricht & Heuvelland - Stichting - Code 4
- Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Heerlen e.o. - Stichting - Code 4
- Samenwerkingsverband Passend Onderwijs PO Westelijke Mijnstreek - Stichting - Code 4

B8 Toelichting op de onderscheiden van de staat van baten en lasten 2020

BATEN

3.1 (Rijks)bijdragen Ministerie van OCW	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
	x € 1	x € 1	x € 1
Rijksbijdrage Ministerie van OCW	74.355.401	70.177.183	73.155.073
Overige subsidies Ministerie van OCW	92.540	99.475	123.062
Rijksbijdragen SWV	2.779.744	2.377.974	3.007.864
	77.227.685	72.654.632	76.285.999

3.2 Overige overheidsbijdragen	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
	x € 1	x € 1	x € 1
Gemeentelijke bijdragen	238.791	303.545	304.183
	238.791	303.545	304.183

3.5 Overige baten	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
	x € 1	x € 1	x € 1
Verhuur onroerende zaken	307.351	295.817	315.296
Detachering personeel	252.263	233.605	260.117
Baten niet-subsidiabel	108.007	0	219.049
Inkomsten overige projecten	1.083.220	264.441	474.200
Overige baten	264.299	111.126	90.403
	2.015.140	904.989	1.359.065

LASTEN

4.1 Personele lasten	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
	x € 1	x € 1	x € 1
Brutolonen en salaris	49.542.136	44.702.826	44.776.264
Sociale lasten	6.623.923	6.196.288	6.002.341
Premie participatiefonds	1.913.093	2.025.425	1.717.328
Premie vervangingsfonds	57.700	74.635	87.248
Pensioenlasten	7.565.184	6.740.513	7.456.845
Lonen en salarissen	65.702.036	59.739.687	60.040.027
Mutatie voorziening jubilea	208.983	117.000	144.137
Mutatie voorziening duurzame inzetbaarheid	68.433	0	52.219
Mutatie voorziening langdurig zieken	-12.808	0	3.766
Mutatie voorziening WW-uitkeringen	50.609	0	37.816
Cursuskosten	645.669	693.515	996.150
Reis- en verblijfkosten	449.466	320.577	463.911
Bestuurskosten	30.509	38.002	36.185
Personele lasten (niet in loondienst)	2.133.058	1.236.735	2.439.392
Overige personele lasten	1.592.491	1.474.582	1.557.432
	70.868.446	63.620.099	65.771.035
Uitkeringen (-/-)	-454.572	-531.583	-726.932
Transitievergoeding bij langdurig ziekte	-298.139	0	-849.503
	70.115.735	63.088.515	64.194.600

Specificatie Lonen en salarissen	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
	x € 1	x € 1	x € 1
Salarissen vervangingsfonds	0		0
Bovenschoolse personeelskosten	4.773.644		4.962.792
Salariskosten onderwijs personeel	51.086.346		46.369.648
Salariskosten directie	5.089.793		4.489.624
Salariskosten onderwijs ondersteunend pers.	4.498.795		3.762.133
Pensioenstorting inzake afscheid	0		0
Transitievergoeding	253.458		455.830
Overige lonen en salarissen	0		0
	65.702.036	59.739.687	60.040.027

Aantal fte's (gemiddeld)	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
DIR	52	46	45
OP	747	654	731
OOP	74	80	68
Bovenschools	47	65	65
ID-banen	0	0	0
	920	845	909

4.2 Afschrijvingslasten	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
	x € 1	x € 1	x € 1
Bedrijfsgebouwen	9.629	0	3.454
Inventaris en apparatuur	1.086.822	981.412	925.473
Vervoermiddelen	2.778	2.027	1.500
Leermiddelen	388.351	431.430	400.472
Verkoopresultaat vaste activa	-4.847	0	-6.074
	1.482.733	1.414.868	1.325.058

4.3 Huisvestingslasten	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
	x € 1	x € 1	x € 1
Huur	1.151.990	1.225.914	1.088.280
Klein onderhoud en exploitatie	840.429	762.084	822.661
Energie en water	875.947	813.815	844.833
Schoonmaakkosten	1.310.974	1.109.317	1.109.984
Heffingen	136.915	112.752	129.794
Dotatie onderhoudsvoorziening	1.123.785	1.098.854	1.114.768
Tuinonderhoud	81.927	78.640	38.585
	5.521.967	5.201.376	5.148.905

4.4.1 Administratie en beheer	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
	x € 1	x € 1	x € 1
Administratie en beheer	336.141	295.498	352.839
Accountantskosten	62.089	50.002	48.918
Telefoon- en portokosten e.d.	110.585	100.729	103.824
Contributies	144.104	135.258	178.504
Verzekeringen	28.495	26.258	27.695
Reprokosten	392.936	253.059	272.079
	1.074.350	860.805	983.860

4.4.2 Inventaris en apparatuur	Realisatie 2020 x € 1	Begroting 2020 x € 1	Realisatie 2019 x € 1
Overige instellingslasten	275.332	482.657	427.134
	275.332	482.657	427.134

4.4.3 Leer- en hulpmiddelen	Realisatie 2020 x € 1	Begroting 2020 x € 1	Realisatie 2019 x € 1
OLP	821.733	834.125	1.031.277
ICT	1.197.325	919.009	1.117.270
	2.019.058	1.753.134	2.148.547

4.4.5 Overige lasten	Realisatie 2020 x € 1	Begroting 2020 x € 1	Realisatie 2019 x € 1
Culturele vorming	103.159	169.698	182.695
Medezeggenschapsraad	13.102	56.098	32.497
Schoolvervoer	18.046	36.117	35.498
Bestedingen niet subsidiabel	102.039	0	175.289
Uitgaven overige projecten	821.950	737.448	432.541
	1.058.296	999.361	858.520

Accountants honoraria	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
	x € 1	x € 1	x € 1
Onderzoek van de jaarrekening	47.237	0	46.101
Andere controleopdrachten	12.089	0	1.849
Adviesdiensten op fiscaal terrein	0	0	0
Andere niet controle diensten	2.763	0	968
	62.089	50.002	48.918

5. financiële baten en lasten	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
	x € 1	x € 1	x € 1
Financiële baten			
Rentebaten	0	0	0
Opbrengst beleggingen	0	0	0
Totaal financiële baten	0	0	0
Financiële lasten			
Rentelasten	14.375	11.577	12.978
Kosten beleggingen	0	0	0
Totaal financiële lasten	14.375	11.577	12.978
Totaal financiële baten en lasten	-14.375	-11.577	-12.978

WNT-verantwoording 2020 Onderwijsstichting MOVARE

De WNT is van toepassing op Onderwijsstichting MOVARE.

Het voor Onderwijsstichting MOVARE toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2020 € 170.000.

Vaststellen bezoldigingsklasse

Complexiteitspunten	
Complexiteitspunten gemiddelde totale baten	6
Complexiteitspunten gemiddeld aantal leerlingen, deelnemers of studenten	4
Complexiteitspunten gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren	4
Totaal aantal complexiteitspunten	14
Bezoldigingsklasse	E
Bezoldigingsmaximum	€ 170.000

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

bedragen x € 1	R.S.T. Kruszel	J.P.G.M. Huijnen-Becks
Functiegegevens	Vrz CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	Ja	Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 139.545	€ 129.530
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 20.809	€ 20.560
<i>Subtotaal</i>	€ 160.354	€ 150.089
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 170.000	€ 170.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	€ 160.354	€ 150.089
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2019		
bedragen x € 1	R.S.T. Kruszel	J.P.G.M. Huijnen-Becks
Functiegegevens	Vrz CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	Ja	Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 127.105	€ 117.721
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 20.041	€ 19.817
<i>Subtotaal</i>	€ 147.146	€ 137.538
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 164.000	€ 164.000
Bezoldiging	€ 147.146	€ 137.538

bedragen x € 1		M.J. Keuzenkamp	K. Straus	J. Vossen	L. Valkenberg	P. Tummers
Functiegegevens		Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievulling in 2020		01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/04 - 31/12
Bezoldiging						
Bezoldiging		€ 8.000	€ 5.000	€ 5.000	€ 5.000	€ 3.750
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		€ 25.500	€ 17.000	€ 17.000	€ 17.000	€ 12.750
- / - Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging		€ 8.000	€ 5.000	€ 5.000	€ 5.000	€ 3.750
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan						
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling		N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2019						
bedragen x € 1		M.J. Keuzenkamp	K. Straus	J. Vossen	L. Valkenberg	K. van der Graaf
Functiegegevens		Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievulling in 2019		01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Bezoldiging						
Bezoldiging		€ 8.000	€ 5.087	€ 5.000	€ 5.000	€ 5.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		€ 24.600	€ 16.400	€ 16.400	€ 16.400	€ 16.400

De bezoldiging van de voorzitter en vier leden van de RvT is opgenomen op basis van nog te ontvangen facturen inzake de vergoeding voor 2020.

Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

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

Onderwijsstichting MOVARE te Kerkrade

Ondertekening van de jaarrekening

Kerkrade, juni 2021