



Samenwerkende
Vrijescholen
Zuid-Holland

Goed onderwijs en ruimte voor leiderschap

Bestuursverslag en jaarrekening 2019 van de Samenwerkende Vrijescholen Zuid-Holland



Inhoud

Leeswijzer.....	3
1. Voorwoord.....	5
2. Kernwaarden, missie en ambitie.....	6
3. Structuur en organisatie.....	8
4. Verslag van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad.....	13
5. Verslag van de Raad van Toezicht.....	15
6. Strategisch doelen 2019-2023: Goed onderwijs en ruimte voor leiderschap.....	20
6.1 De leerling.....	23
6.2 De leraar.....	28
6.3 Onderwijskwaliteit.....	33
6.4 Gebouwen en uitstraling.....	36
7. Financieel Beleid.....	39
7.1 Analyse financiële situatie.....	41
Balans op 31-12-2019.....	42
Staat van Baten en Lasten en de Begroting 2019.....	43
7.2 Verschillenanalyse.....	44
7.3 Samenwerkingsverbanden.....	47
7.4 Treasuryverslag.....	48
7.5 Risicomanagement.....	49
7.6 Bezoldiging bestuurders.....	53
7.7 Beleid beheersing uitkeringen.....	53
7.8 Toekomstparagraaf.....	54
Basisinformatie.....	64
Jaarrekening SVZH 2019.....	65



Samenwerkende
Vrijescholen
Zuid-Holland



Leeswijzer

Voor u ligt het jaarverslag van 2019 van de Samenwerkende Vrijescholen Zuid-Holland. Het jaarverslag is in het kader van de formele verantwoording van uitgaven en activiteiten in het onderwijs een belangrijk document. Het maakt deel uit van de jaarlijkse beleidscyclus van het onderwijs.

1. Voor aanvang van elk kalenderjaar wordt de begroting vastgesteld. Daarbij wordt gestuurd op de inhoudelijke prioriteiten zoals deze uit het bestuurlijke jaarplan van het voorafgaande jaar naar voren zijn gekomen.
2. Voor 1 april wordt het personeelsbeleid vastgesteld en instemming gevraagd van de personeelsgeleding van de GMR. De vastgestelde begroting wordt daarbij als uitgangspunt genomen om de personeelsruimte per school en staf te bepalen.
3. Voor 1 juli worden het door de accountant gecontroleerde bestuurlijk jaarverslag en de jaarrekening ingediend en gepubliceerd. Deze verslagen zijn cijfermatig gedetailleerd en inhoudelijk op hoofdlijnen.
4. Voorafgaand aan het schooljaar wordt het bestuurlijk jaarplan vastgesteld. Daarmee worden de inhoudelijke prioriteiten gesteld voor het komende bestuursjaar. Begroting, formatiebeleid en jaarrekening zijn bouwstenen van het bestuursplan. Ook wordt de inhoudelijke evaluatie opgesteld ten aanzien van de bereikte doelen van het voorgaande schooljaar.

Het jaarverslag begint met een bestuurlijk voorwoord waarin de inhoudelijke ontwikkelingen van onze scholen en de samenwerking in het afgelopen jaar wordt beschreven. Hierna volgt de missie en visie van onze scholen. Integraal wordt verantwoording

afgelegd over de governancestructuur en organisatie, over de bestuurlijke doelen en ontwikkelingen en over het handelen van de Raad van Toezicht.

In het laatste hoofdstuk wordt de financiële verantwoording afgelegd. Dit bevat een analyse van de financiële situatie, het treasuryverslag, risicomanagement en bestuurdersvergoeding. Tevens wordt per school de besteding van de ouderbijdragen verantwoord. Ook is in het jaarverslag de continuïteitsparagraaf opgenomen. Hierin wordt de financiële prognose voor de komende jaren gegeven.

Als laatste is bij dit jaarverslag opgenomen de jaarrekening 2019 die is voorzien van een accountantsverklaring.

Dit verslag is geschreven voor partijen die op een of andere manier een toezichthoudende rol hebben ten aanzien van de Samenwerkende Vrijescholen, zoals het Ministerie van OC&W, de onderwijsinspectie, de Raad van Toezicht en de medezeggenschapsraden. Ook heeft het een verantwoordingsfunctie aan ouders en andere belanghebbenden van onze scholen, zoals gemeenten, samenwerkingsverbanden passend onderwijs etc. Daarom vinden we het vanzelfsprekend dat we het jaarverslag publiceren op de website.

1. Voorwoord

De Samenwerkende Vrijescholen Zuid-Holland (verder SVZH) heeft een bijzonder jaar achter de rug. Op vele terreinen is er intensief samengewerkt om het vrijeschoolonderwijs toekomstbestendig te maken.

In dit jaarverslag kunt u lezen op welke manier er gewerkt is aan alle onderdelen die nodig zijn om het vrijeschoolonderwijs aan het kind van goede kwaliteit te laten zijn, zodat elk kind maximaal kan profiteren van het onderwijs op een van de SVZH-scholen.

In 2019 is het nieuwe strategische beleidsplan van de SVZH vastgesteld. Vanuit leiderschap en kwaliteit zijn er afspraken gemaakt om ontwikkeling te creëren in de komende jaren die voor ons liggen.

Het strategisch beleidsplan is de basis geworden voor alle schoolplannen van de SVZH-scholen. Vanuit gemeenschappelijke normen en waarden en ontwikkelbehoeften wordt het vrijeschoolonderwijs doorontwikkeld. Verder leest u in dit verslag op welke manier er van uit de verschillende thema's is gewerkt aan ontwikkeling.

Het vrijeschoolonderwijs mag zich nog steeds verheugen in een toenemende belangstelling. Dit is aan de ene kant positief, want men ziet steeds meer hoe waardevol en betekenisvol dit onderwijs voor het kind kan zijn. Aan de andere kant vraagt dit organisatorisch veel aanpassingen en moeten er keuzes gemaakt worden die vooral financieel de nodige impact hebben.

Ook qua huisvesting heeft de groei van het aantal leerlingen de nodige consequenties. Binnen de SVZH wordt er alles aangedaan om alle kinderen goed en veilig te huisvesten.

Tot slot kan gezegd worden, dat ondanks alle ontwikkelingen in de maatschappij het alle medewerkers van de SVZH-scholen goed lukt om dat te doen wat er van hen wordt gevraagd. De praktijk laat zien, dat het niet altijd eenvoudig is. Ook het tekort aan leraren wordt binnen het vrijeschoolonderwijs gevoeld. Toch kijken we met vertrouwen naar de toekomst. De plaats die het vrijeschoolonderwijs nu inneemt is er een die door de betrokkenen als buitengewoon waardevol wordt ervaren. Wij zijn degenen die dit graag in stand blijven houden en verder ontwikkelen passend bij hetgeen de maatschappij van ons vraagt en vanuit ons eigen gedachtegoed gebaseerd op de antroposofie en de grondbeginselen van het vrijeschoolonderwijs.

Peter Schreuder, Bestuurder.

2. Kernwaarden, missie en ambitie

De leerkrachten op een vrijeschool en de medewerkers die hen ondersteunen, willen dat iedere leerling zijn eigen talenten kan ontdekken en ontwikkelen. Onderwijs gaat over het opdoen van basisvaardigheden, het ontwikkelen van je talenten en om het ontginnen van de mens die je bent. Dat onderwijs vraagt dus om het aanmoedigen van de ontwikkeling van vrije geesten, zowel in cognitiviteit, inventiviteit, originaliteit en creativiteit. Hiernaar verwijst de term 'vrij' in ons vrijeschoolonderwijs.

Kernwaarden

Ontwikkeling Mensen en organisaties ontwikkelen zich in fasen. Het onderwijs aan de jonge mens vormt hem. Daarom is de lesstof ook ontwikkelingsstof en wordt deze zorgvuldig op de leeftijdsfase afgestemd.

Authenticiteit Onze scholen bereiden jongeren voor op het leiden van een authentiek leven. Ze bevorderen hiertoe de ontwikkeling van het zelfsturend vermogen en de karaktervastheid van de leerlingen.

Respect Onze scholen respecteren levensbeschouwing en godsdienst van eenieder. Leerlingen van vrijescholen ontdekken dat mensen hun waarden op verschillende manieren uiten en leren dit te respecteren.

Vriendschap Onze scholen respecteren het ontstaan van onderlinge banden. Leerlingen leren hoe ze een vruchtbaar gesprek kunnen voeren en hoe ze vriendschappen kunnen aangaan en onderhouden.

Zorgzaamheid Onze scholen zorgen ervoor dat hun leerlingen zich met de wereld verbinden. Ze voeden hun leerlingen op tot volwassenen die bereid zijn verantwoordelijkheid te dragen.

Transparantie Wij zijn open en transparant over de kwaliteit en inrichting van ons onderwijs. Door duidelijkheid te scheppen weten leerlingen, leraren, ouders en andere betrokkenen waar wij voor staan en wat ze kunnen verwachten van ons.

Missie

Onze scholen verzorgen hoogwaardig onderwijs gebaseerd op de antroposofie. Er wordt naar antwoorden gezocht op de ontwikkelingsvragen van elk individueel kind én de klas als groep. Kleuters en schoolkinderen hebben ieder hun eigen wereld waarin wij letterlijk en figuurlijk speelruimte bieden om kennis, vaardigheden en een open en nieuwsgierige houding te ontwikkelen. Een breed onderwijsprogramma gaat uit van evenwicht tussen cognitieve, sociaal-emotionele en motorische vaardigheden. Zo kan ieder kind vol vertrouwen met de verworven kennis en de ontwikkelde vaardigheden naar het vervolgonderwijs doorstromen.

Ambities

Wij streven naar kwalitatief hoogwaardig onderwijs mét meerwaarde. Náást het behalen van de kwalitatieve reguliere einddoelen gesteld vanuit de overheid, geven wij de leerlingen extra waarden mee die van belang zijn om je blijvend te willen en kunnen ontwikkelen.

Ons vrijeschoolonderwijs is actueel onderwijs. Het blijft in ontwikkeling en aangesloten op de huidige en toekomstige maatschappij, met respect voor en gevoed door de bestaande (antroposofische) waarden.

We werken samen aan het verhogen van de professionaliteit en werkplezier van leerkrachten en aan de talentontwikkeling van alle medewerkers.

We streven ernaar om aan de toenemende vraag naar vrijeschoolonderwijs te kunnen voldoen en zorgen voor goede beeldvorming over het onderwijs.



Samenwerkende
Vrijescholen
Zuid-Holland



3. Structuur en organisatie

De Stichting Samenwerkende Vrijescholen Zuid-Holland is het bevoegd gezag van 8 veelkleurige scholen. Elke school heeft zijn eigen geschiedenis en zijn eigen karakter. Wat de scholen bindt is dat het vrijescholen zijn die ervoor hebben gekozen samen te werken in een stichting.

Leerlingen

Leerlingen vormen het hart van onze organisatie. De brede ontwikkeling van leerlingen staat centraal in onze scholen en in onze stichting. Bij beslissingen die we nemen staat de leerling voorop.

Leraren

De leraren vormen, ook als team, de kern van de schoolorganisatie. De beleidsontwikkeling van de Samenwerkende Vrijescholen Zuid-Holland en de implementatie ervan gebeurt altijd in overleg met de leraren. In het bijzonder hebben de leerkrachten een rol bij het pedagogisch beleid van de scholen.

Ouders

De Samenwerkende Vrijescholen Zuid-Holland bestaan omdat ouders hun kinderen aan onze goede zorgen toevertrouwen. Dat doen ouders omdat zij erop vertrouwen dat onze scholen het beste onderwijs voor hun kinderen bieden. Ouders zijn partners voor het leren en ontwikkelen van de leerlingen. Ze ondersteunen de scholen ook bij de jaarfeesten en schenken een vrijwillige ouderbijdrage aan de scholen voor een hoogwaardige invulling van het vrijeschoolonderwijs.

Schoolleiding

De schoolleider geeft leiding aan en is intern eindverantwoordelijk voor uitvoeren van het beleid van de SVZH en het dagelijks functioneren van de school. Onder die verantwoordelijkheid valt onder meer het uitvoeren van beleid over de pedagogie en zorg, didactiek en onderwijskwaliteit, personeelszaken en financieel beleid.

Onderwijsondersteuners

Leraren en schoolleiders worden ondersteund door verschillende onderwijsondersteuners. Daaronder verstaan we op schoolniveau conciërges, administratief medewerkers, intern begeleiders, remedial teachers en onderwijsassistenten. Op bestuurlijk niveau vormt de staf deze ondersteuning. Zij zorgen ervoor dat leraren en schoolleiders hun werk effectief kunnen doen en dat specialistische kennis en know how voor de hele organisatie beschikbaar is.

College van Bestuur

Het bestuur van de Samenwerkende Vrijescholen wordt gevormd door een eenhoofdig College van Bestuur. Het College van Bestuur is het bevoegd gezag van de stichting en is integraal verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs en de continuïteit van de organisatie. De bevoegdheden van het College van Bestuur zijn vastgelegd in het statuut en bestuursreglement van de organisatie.

Managementteam

Onder voorzitterschap van het bestuur vormen de schoolleiders gezamenlijk het managementteam. Het managementteam komt eens in de vier weken samen om gezamenlijk beleid vorm te geven, maar ook om elkaar advies te geven of oplossingen te bieden voor ontstane vraagstukken in de eigen school.

IB-overleg

Onder voorzitterschap van de stafmedewerker onderwijskwaliteit is er circa 6 keer per jaar een overleg met alle intern begeleiders. Daarin worden actuele ontwikkelingen ten aanzien van onderwijskwaliteit en kwaliteitstoezicht besproken en worden adviezen aan het managementteam voorbereid.

SVZH-academie

De SVZH heeft een eigen academie waarin gezamenlijke scholing, professionalisering en kennisuitwisseling tussen leraren wordt gerealiseerd.

Medezeggenschap

De medezeggenschap van de SVZH wordt gevormd door de GMR, waar beleidszaken gezamenlijk worden besproken. De GMR stelt jaarlijks een agenda vast waarin naast wettelijke taken ook eigen aandachtspunten worden geformuleerd. De GMR vergadert circa 8 keer per jaar in aanwezigheid van het bestuur.

Raad van Toezicht

De taken en verantwoordelijkheden van de Raad van Toezicht zijn vastgelegd in het statuut en bestuursreglement van de stichting. De intern toezichthouder bestaat uit 4 tot 7 leden en komt circa 6 maal per jaar bij elkaar om de bestuurder te adviseren en goedkeuring te geven aan bestuurlijke besluiten. De Raad van Toezicht is autonoom verantwoordelijk voor het beoordelen van het functioneren van het bestuur.

Vertrouwenspersoon

Voor alle scholen is een gezamenlijke externe vertrouwenspersoon aan de stichting verbonden. Deze vertrouwenspersoon heeft een onafhankelijke positie en is in dienst van het Centrum Educatieve Dienstverlening. Er is jaarlijks overleg tussen vertrouwenspersoon en bestuur.

Klachtenprocedure

Alle scholen hebben een klachtenprocedure, deze is vermeld in de schoolgidsen en op de websites geplaatst. De stichting is aangesloten bij de landelijke klachtencommissie, www.gcbo.nl. Jaarlijks worden de klachten en klachtenafhandeling besproken met de Raad van Toezicht.

Kinderopvang en buitenschoolse opvang

Aan elke school is een kinderopvang en buitenschoolse opvang verbonden. Er is regelmatig overleg tussen leiding van de opvang en de schoolleiding. De opvang wordt georganiseerd door verschillende autonome organisaties.

Samenwerkingsverbanden

Het bestuur is verbonden aan 6 verschillende Samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs. Directeuren en Intern begeleiders nemen deel aan de binnen de samenwerkingsverbanden georganiseerde overleggen. Het bestuur neemt deel aan de bestuurlijke overleggen.

Lidmaatschappen

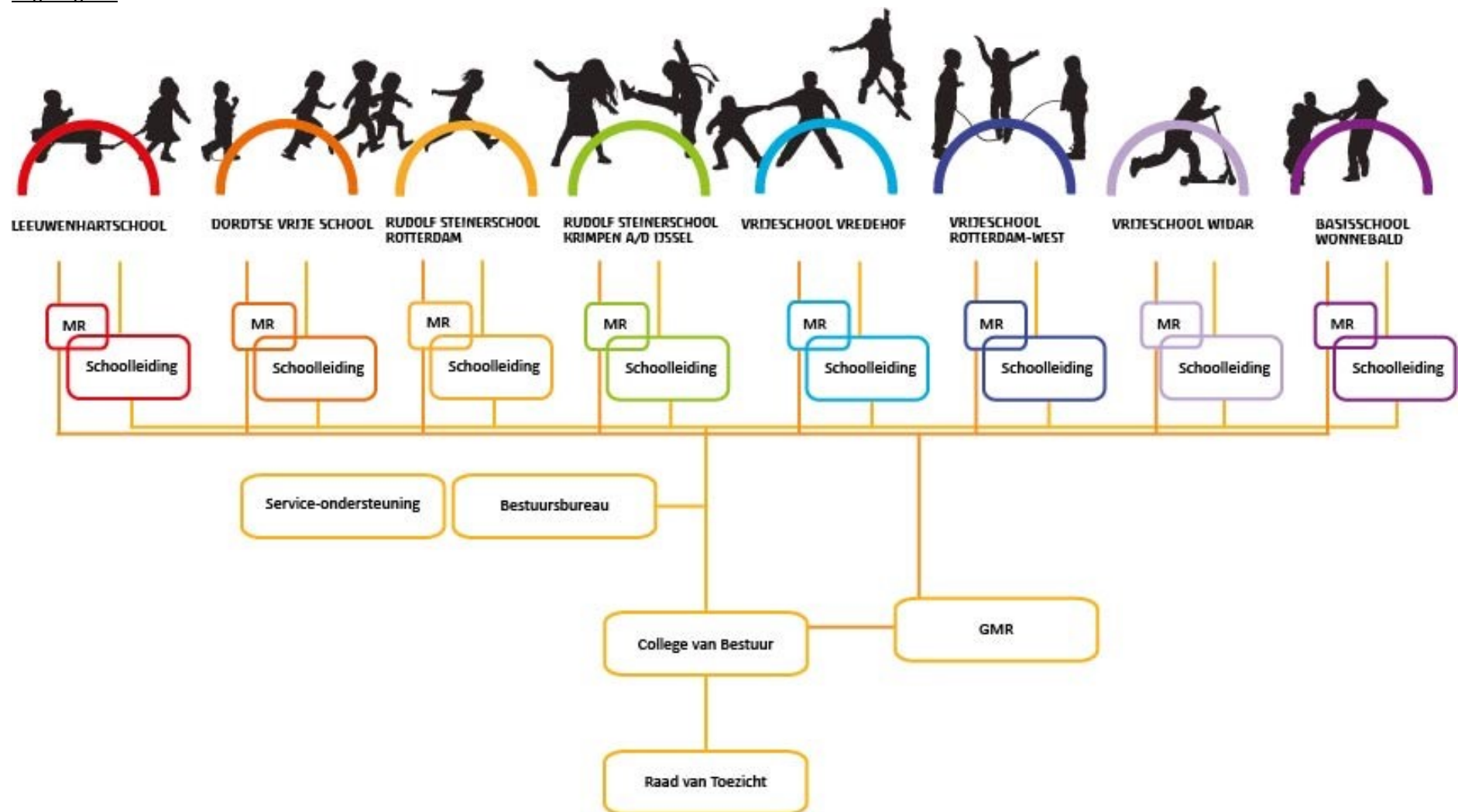
Het bestuur is lid van de Vereniging van Vrijescholen (VVS), de Verenigde Bijzondere Scholen (VBS), de PO-Raad en de Vereniging van Toezichthouders in Onderwijs en Kinderopvang (VTOI).

Internationalisering

De vrijescholen hebben geen structurele internationale verbanden. Via de Vereniging van Vrijescholen worden contacten met de vrijescholen in de wereld onderhouden.



Organogram



Ontwikkeling bestuurlijke structuur

Bestuurlijk was 2019 een jaar met wisselingen zowel in het bestuur als in de schoolleiding en de Raad van Toezicht.

De bestuurder Jeroen Gommers is met ingang van 1 augustus overgestapt naar een ander bestuur. Vanaf 1 augustus is een interim bestuurder dhr. Peter Schreuder aangesteld. Tegelijk is de procedure voor het vinden van een nieuwe vaste bestuurder gestart.

Op twee scholen: de VS Rotterdam West en VS Wonnebald zijn nieuwe schoolleiders aangesteld.

In de Raad van Toezicht hebben twee leden afscheid genomen en zijn twee nieuwe leden toegetreden met ingang van 1 augustus.

De Samenwerkende Vrijescholen werken conform de Code Goed Bestuur. Er is een heldere functiescheiding tussen bestuur en intern toezichthouder, die is vastgelegd in statuut en reglementen. Aan de hand van de code geven Bestuur en Raad van Toezicht van SVZH invulling aan onder andere horizontale verantwoording, integriteit, professionaliteit, toezicht, sturing en beheersing. Op een punt wijkt de samenstelling af van de code, namelijk het feit dat een schoolbestuurder lid is van de Raad van Toezicht. Betreffend lid is bestuurder in een andere provincie en bij een andere denominatie. De Raad van Toezicht heeft met instemming van het bestuur besloten af te wijken van de code omdat geenszins de autonomie van het lid in het geding is en er geen (schijn van) belangenverstrengeling is.

Bestuurder

Peter Schreuder

Nevenfuncties bestuurder:

- Zelfstandige MetExpeRtiSes

Intern toezicht: De Raad van Toezicht

Paul R. Slier, College van Bestuur Scholengroep Galilei,
eigenaar juridisch adviesbureau Slier (voorzitter)

Margreet A.M. Vendel, College van bestuur bij Stg. Meer Primair

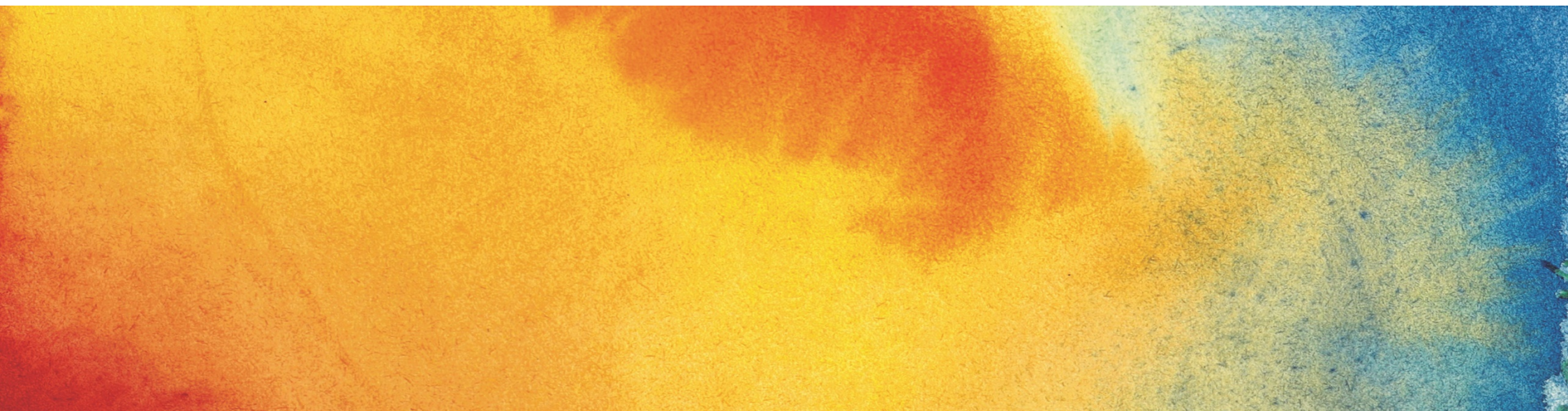
Piter D. de Jong, Senior Project Manager bij Ministerie van Economische zaken

Jindra Kessener, Zelfstandige Perspectief in Verandering, interim HR-directeur

Nicolaas de Schrijver, Eigenaar Social Art Management bv.



Samenwerkende
Vrijescholen
Zuid-Holland



4. Verslag van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

Bij aanvang van het schooljaar is de GMR gestart met een aantal nieuwe leden. Om elkaar en de doelstelling van de GMR te leren kennen hebben de leden allereerst aan het begin van het seizoen intern gespard over de functie van de GMR en prioriteiten. Gezamenlijke uitkomst hiervan was dat de leden zich meer willen focussen op de basis en intrinsieke waarde van het vrijeschoolonderwijs naast de administratief, organisatorisch en managerial aspecten, zoals de GMR-bevoegdheden die uit de wet voortvloeien. Met de vaste agendapunten die onder andere voortvloeien vanuit haar wettelijke bevoegdheden, wilde de GMR tijdens de vergaderingen achtereenvolgens extra aandacht vragen voor de volgende onderwerpen: Pedagogisch kompas, Euritmie/ bewegingsonderwijs, Omgaan met ICT, Kunstzinnige vorming en Pedagogische vernieuwing.

Helaas liep de planning anders dan voorzien. De GMR werd betrokken in de opvolging van de bestuurder. Het idee van de Raad van Toezicht (RvT) om eerst een interim bestuurder aan te stellen werd door de GMR geaccepteerd. Over de taakomschrijving van de te werven interim bestuurder waren de GMR en de RvT het echter niet direct eens. Op verzoek van de GMR is het takenpakket van de interim bestuurder versoepeld, namelijk door geen 'status rapport' van de organisatie te laten opstellen door de bestuurder. De GMR heeft daarna zitting genomen in de BAK om de Interim bestuurder te selecteren.

De idee om inhoudelijk met de bestuurder om vrijeschoolonderwijs items te bespreken, werd helaas minder relevant, gegeven de interimwaarneming van de bestuurdersfunctie. De interim bestuurder richt zich met name op de (vele) lopende zaken en niet op nieuwe initiatieven of nieuwe Vrije School impulsen voor de stichting.

De GMR heeft veel energie gestopt in de wervingsprocedure naar een nieuwe bestuurder. Zo bracht de GMR haar items aan ter verfijning van het zoekprofiel

(vooral gefocust op het Vrije School ervaring en affiniteit) en was zij betrokken bij de selectieprocedure. Er zijn twee selectieprocedures geweest waaruit helaas nog geen geschikte kandidaat is gevonden. Daarom zal deze procedure later in het jaar opnieuw moeten worden ingezet. Het selectieproces vraagt derhalve veel tijd van zowel het schoolbestuur als de GMR.

Tijdens de vergadering met de Raad van Toezicht zijn veel inhoudelijke aspecten geagendeerd en heeft de GMR aangegeven veel belang te hechten aan de intrinsieke waarde van het vrijeschoolonderwijs. Dit is mede ingegeven door de zorg van de grote vraag naar en groei van het vrijeschoolonderwijs ten opzichte van het landelijke probleem van de moeizame leerkrachten aanwas. Door te focussen op de inhoud en intrinsieke waarde van het onderwijs wil de GMR meegeven dat door zowel de ouders als de leraargeleding binnen de GMR de noodzaak wordt gevoeld om de Vrije School vanuit het oorspronkelijk gedachtegoed te leiden en deze te interpreteren naar hedendaagse leerbehoefte en minder vanuit impulsen vanuit de maatschappij en overheid. De GMR hoopt, door juist de RvT hierop te bevragen, dat de RvT deze aspecten prioriteert bij het toezicht houden.

Al met al was het voor de GMR een wat rommelig en minder bevredigend jaar. Inhoudelijk is er weinig van de grond gekomen. Anderzijds heeft de GMR duidelijk haar stem kunnen geven tijdens de zoektocht naar de nieuwe bestuurder.

Meerdere leden van de GMR namen dit jaar afscheid. Al gedurende het jaar hebben meerdere enthousiaste nieuwe leden zich gemeld en ook al enkele vergaderingen bijgewoond.

Samenstelling GMR 2018-2019 : actief per 04/05/2020

Naam	Ouder/ Leraar	Rol	School	Lid 2019- 2020
Adriaan Roest Crollius	Ouder	Voorzitter	Widar	Ja
Eric van Bekkum	Ouder	Secretaris	Vredehof	ja
Matthias Burghoff	Leraar		Leeuwenhart	ja
Janette Hietbrink	Leraar		RSS-Prl	ja
Arletta Zilverentant	Leraar		DVS	ja
Patrick Hendriks	Ouder		Rotterdam West	ja
Arlette Roels	Leraar		Krimpen	ja
Geerline Didden	Leraar		Widar	Ja
Amir Bercovitz	Ouder		Leeuwenhart	Ja
Michel Neufeglise	Ouder		Wonnebald	Ja
Liesbeth v.d. Steenhoven	ouder		Prinsenland	ja
Frouke Beekman	Leraar IB		Rotterdam West	ja

5. Verslag van de Raad van Toezicht

Inleiding

Sinds 1 januari 2015 is het Raad van Toezichtmodel bij de Stichting Samenwerkende Vrijescholen Zuid-Holland (hierna SVZH) operationeel, als rechtsopvolger van de afzonderlijke stichtingen VSRR, de stg. Widar en de stg. Wonnebald die per januari 2015 zijn gefuseerd.

De dagelijkse leiding is vanaf die datum in handen van een eenhoofdig College van Bestuur (CvB). De Raad van Toezicht heeft verschillende taken en bevoegdheden. De Raad van Toezicht houdt toezicht op de stichting en haar beleid van de Stichting. Daarnaast fungeert de Raad van Toezicht ook als werkgever en als klankbord voor het College van Bestuur.

Werkgever

De Raad van Toezicht werd in april 2019 geconfronteerd met het vertrek van de heer Gommers. Hij had een andere baan gevonden. De Raad van Toezicht heeft gezien de korte termijn een interim bestuurder gezocht en gevonden in de persoon van Peter Schreuder. Daarna is zij de procedure gestart met de GMR en het directeurenberaad om een definitieve bestuurder te werven.

Toezichthouden

De stichting heeft het bestuur en intern toezicht gescheiden conform artikel 17 van de Wet op het Primair Onderwijs.

Het College van Bestuur is het bevoegd gezag van de SVZH en oefent de daarbij behorende bestuurlijke taken en bevoegdheden uit. De toezichthoudende taak strekt zich uit tot het houden van toezicht op het handelen van het College van Bestuur, op de algemene gang van zaken binnen de onderwijsinstelling, de naleving van de wet- en regelgeving, de rechtmatige verwerving en rechtmatige en doelmatige besteding van middelen.

De Raad van Toezicht houdt integraal toezicht. Dat betekent dat de Raad van Toezicht alle aspecten van de SVZH en alle relevante belangen in overweging neemt. Bij de vervulling van haar taak, richt de Raad van Toezicht zich naar het belang van de SVZH, rekening houdend met het feit dat de stichting een organisatie is met een bijzondere maatschappelijke verantwoordelijkheid. De toezichthoudende taak bestaat conform de statuten uit:

- bewaken van de doelstellingen en grondslag van de stichting;
- goedkeuring van het strategisch beleid;
- goedkeuring van de jaarrekening en de (meerjaren)begroting;
- goedkeuring van het jaarverslag;
- benoeming en ontslag van de leden van het College van Bestuur;
- vaststelling van de rechtspositie en bezoldiging van de leden van het College van Bestuur;
- wijziging van de statuten;
- benoemen van de externe accountant.

Daarnaast gaat de specifieke aandacht van de Raad van Toezicht uit naar behouden en innoveren van het vrijeschool karakter van de Stichting. De Raad van Toezicht ziet het toezien op de kwaliteit van het onderwijs als haar belangrijkste taak, zich realiserend dat die kwaliteit wordt gerealiseerd in de klas.

Klankbord (adviseren en netwerken)

De leden van de Raad van Toezicht beschikken allen over een bepaalde deskundigheid. Vanuit die deskundigheid geven de leden van de Raad van Toezicht, gevraagd en ongevraagd advies aan het College van Bestuur. De Raad van Toezicht is klankbord voor het College van Bestuur. In 2019 heeft de Raad van Toezicht zich actief beziggehouden met de vestiging Rotterdam West en de huisvestigingsproblemen in Dordrecht en andere locaties.

Samenstelling Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht bestaat eind 2019 uit vijf leden.

De Raad van Toezicht kent een samenstelling die voldoende spreiding van deskundigheden en maatschappelijke achtergronden waarborgt. De Raad van Toezicht heeft de volgende samenstelling gehad in 2019.

Twee leden zijn in 2019 aan het eind van hun benoemingstermijn en uitgetreden: dhr. A.E. Vlug en dhr. L.J.M. Palmen. De procedure voor werving van twee nieuwe leden is begin 2019 gestart. Met ingang van 1 augustus 2019 zijn twee nieuwe leden toegetreden: dhr. N. de Schrijver en mw. J. Kessener.

Overzicht van leden en aandachtsgebieden eind 2019

Naam	Functie	Aandachtsgebied
Paul R. Slier	voorzitter	juridische zaken, werkgeverschap, vz. remuneratiecommissie, lid auditcommissie
Margreet A.M. Vendel	lid	gesprekspartner GMR, lid commissie onderwijskwaliteit
Piter D. de Jong	lid	financiën en compliance; vz. auditcommissie
Nicolaas de Schrijver	lid	Identiteit en onderwijs, lid commissie onderwijskwaliteit
Jindra Kessener	lid	Identiteit en HRM; lid remuneratiecommissie

Ondanks deze portefeuillevverdeling acteert de Raad van Toezicht collectief.

Samenstelling College van Bestuur

Het College van Bestuur werd tot 1 augustus 2019 gevormd door de heer J.V.T. Gommers, daarna is de heer P.R. Schreuder aangetreden als interim bestuurder. Het College van Bestuur is eindverantwoordelijk voor het onderwijs en bepaalt het beleid van de organisatie in samenwerking met het Managementteam van directeuren.

Onafhankelijkheid

De Raad van Toezicht is in 2019 zodanig samengesteld dat de leden ten opzichte van elkaar, het College van Bestuur en welk deelbelang dan ook, onafhankelijk en kritisch opereren.

We vinden het van essentieel belang dat de leden van de Raad van Toezicht kennis en ervaring uit of met het primair onderwijsveld hebben. Bij een signaal van tegenstrijdige belangen zal het betreffende lid de Raad van Toezicht vergadering verlaten. We zien er gezamenlijk op toe dat bij een schijn van tegenstrijdige belangen altijd de verantwoordelijkheid naar een ander lid van de Raad van Toezicht gaat.

Het heeft voor de bestuurder meerwaarde om een bestuurder in de Raad van Toezicht te hebben.

Overzicht van functies en nevenfuncties eind 2019

	Functie	nevenfuncties	jaar van aftreden	Herbenoembaar
Paul R. Slier	Bestuurder Stichting Galilei Onderwijsgroep	Juridisch adviesbureau Slier Voorzitter landelijke klachtencommissie functie-waardering bijzonder onderwijs	2020	ja
Margreet Vendel	College van Bestuur Stg. MeerPrimair	Bestuurslid Landelijk Arbeidsmarktplatform PO ; voorz. Raad van Toezicht Stg. Resonans Lid RvT Cultuureducatiegroep Leiden.	2020	ja
Piter D. de Jong	Senior Project Manager bij Ministerie van Economische zaken		2020	Ja
Nicolaas de Schrijver	Eigenaar SAM bv	Bestuurslid Visual Thinking Strategies Nederland lid RvT stg. Vrijescholen Ithaka	2023	
Jindra Kessener	Zelfstandige: Perspectief in Verandering, organisatie- en leiderschapsontwikkeling, interim HR directeur		2023	

Werkzaamheden

De Raad van Toezicht voert periodiek overleg met het College van Bestuur. Tijdens deze vergaderingen informeert het College van Bestuur de Raad van Toezicht over de actuele stand van zaken rond de volgende beleidsterreinen:

- Personeel en Organisatie
- Pr-marketing en kwaliteit
- Onderwijs en Identiteit
- Financiën en Control
- Huisvesting
- Groeiperspectieven en externe organisatie.

De Raad van Toezicht heeft in 2019 zes keer regulier vergaderd. Voorafgaand aan de officiële vergaderingen heeft de Raad van Toezicht zo nodig een voorbereidende vergadering zonder College van Bestuur.

De Remuneratiecommissie voert een planningsgesprek en houdt voortgangs- en functioneringsgesprekken met het College van Bestuur. Per kalenderjaar beoordeelt de remuneratiecommissie het College van Bestuur. Deze beoordeling vindt plaats over een kalenderjaar in het daaropvolgende voorjaar. In 2019 heeft vanwege vertrek van de heer Gommers geen beoordeling plaatsgevonden. Met de heer Schreuder zijn na zijn aanstelling een tweetal voortgangsgesprekken gevoerd.

Strategie en Beleid

De Raad van Toezicht heeft met het College van Bestuur regelmatig gesproken over de strategie en het beleid tijdens vergaderingen en overlegmomenten. Dit gebeurde in 2019 aan de hand van de door het College van Bestuur opgestelde bestuurlijke voortgangsnotities, managementrapportages en het strategisch beleidsplan.

Tevens heeft de Raad van Toezicht aan het Bestuursformatieplan 2019-2023 haar goedkeuring verleend in april 2019.

Het strategisch beleidsplan 2019-2023 is door de Raad van Toezicht goedgekeurd in juni 2019.

Financiële Verslaglegging

Naar aanleiding van het verslag van de auditcommissie werden het jaarverslag en de jaarrekening, alsmede het accountantsverslag, besproken. De Raad van Toezicht heeft in juni 2019 haar goedkeuring verleend aan het financieel jaarverslag en de jaarrekening 2018.

De Raad van Toezicht heeft de risico's van de Stichting in het kader van de groei besproken.

In januari 2020 is door de Raad van Toezicht de begroting 2020-2024 goedgekeurd.

Evaluatie

Jaarlijks evalueert de Raad van Toezicht haar eigen functioneren. Deze evaluatie heeft in 2019 plaatsgevonden. De Raad van Toezicht heeft zijn wijze van toezichthouden besproken. Een punt van aandacht daarbij was het vooraf aangeven van een concreet toetsingskader. De Raad van Toezicht was tevreden over de samenstelling van de Raad van Toezicht en de positief kritische invulling van de rol.

Contact met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)

De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad is een belangrijke stakeholder voor de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht heeft twee keer per jaar overleg met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad. Onderwerpen waren het strategisch beleidsplan 2019-2023 en de procedure en het profiel van de te werven bestuurder.

Bezoldiging

De leden van de Raad van Toezicht ontvangen voor hun werkzaamheden een vergoeding. De raad heeft besloten de vergoeding vast te stellen op de helft van de percentages geldend in de WNT II. De voorzitter ontvangt 7,5% en een lid 5% van het WNT-loon van het College van Bestuur per kalenderjaar. Deze bedragen vallen ruim binnen de normen van de WNT en de honoreringsregeling voor Toezichthouders van de VTOI.

Tot Slot

De Raad van Toezicht spreekt zijn waardering uit voor de inzet waarmee het College van Bestuur, het management en de medewerkers van de SVZH hun functie uitoefenen en de SVZH van betekenis laten zijn voor hun omgeving.



Samenwerkende
Vrijescholen
Zuid-Holland



6. Strategisch doelen 2019-2023: Goed onderwijs en ruimte voor leiderschap

In 2019 is een intensief traject gevolgd om alle betrokkenen mee te nemen in het proces voor het bepalen van de strategische doelen voor de periode 2019-2023. In dit proces is tijd vrij gemaakt om met elkaar te spreken over waar wij, de SVZH, de komende jaren voor willen staan en welke doelen voor ons leidend zijn in het onderwijs voor de komende jaren.

Elke organisatie is geworteld in zijn omgeving. Deze omgeving is steeds in beweging en de SVZH heeft daarin een eigen en eigenwijs profiel en gaat dus op een eigen manier om met die beweging. De veranderingen in de omgeving bieden kansen en ook bestuurlijke opgaven. Daarvoor is intern en extern onderzoek gedaan. Zijn gesprekken die op de scholen zijn gevoerd benut, zijn er gesprekken gevoerd met onze stakeholders en met collega-bestuurders van vrijescholen en is gebruik gemaakt van trends die voor de Vereniging van Vrijescholen worden gesignaleerd en door de PO-Raad; alsmede de publicaties van de Staat van het Onderwijs van de Inspectie en als de Staat van het Vrijeschoolonderwijs van de Vereniging van Vrijescholen.

De thema's die we voor de SVZH in kaart hebben gebracht zijn:

1. *De school als gemeenschap*

Onze scholen vormen een gemeenschap waar kinderen, leraren en ouders zich thuis voelen.

Er is veel beweging en er liggen kansen om de keten van onderwijs, opvang, (jeugd-) zorg en andere voorzieningen dichterbij elkaar te brengen. Deze trend biedt kansen voor onze vrijescholen die van oudsher een gemeenschap vormen van leraren, ouders en leerlingen. De dialoog wordt gebruikt om steeds maar weer met elkaar af te stemmen of om te voldoen

aan vragen van leerlingen en ouders. Op welke manier gaan ouders en leerlingen van onze scholen dat merken? En wat betekent dat:

We blijven ons inspannen om naast het regulier basisonderwijs ook ruimte te creëren voor speciaal basisonderwijs met wortels in de vrijeschoolpedagogiek. Ook willen we de ambities van de scholen ondersteunen om een meer vanzelfsprekende verbinding met de (gemeentelijke) jeugdzorg te realiseren.

We willen dat opvang en onderwijs bij onze scholen steeds vanzelfsprekender bij elkaar gaat passen: We stimuleren de vorming van pedagogisch samenhangende activiteiten en aanbod voor kinderen 2 tot 12 jaar. De momenten van veranderingen aan de schoolgebouwen is een natuurlijk moment om hiervoor duurzame samenwerking te realiseren.

Het vrijeschoolonderwijs kent een oorsprong in het leerplan van 4 tot 18 jaar. De van overheidswege gedwongen knip tussen PO en VO willen we herstellen. Het perspectief van een PO/VO-locatie waarin een school van de SVZH meedoet kan daarbij een inspiratiebron vormen. Ook kan gedacht worden aan een tienercollege waarin de basisschool doorloopt tot de 8^e klas.

2. *Identiteit*

Onze scholen verzorgen eigentijds en zelfverzekerd vrijeschoolonderwijs.

Onderwijs is altijd in beweging, want ze is geworteld in een veranderende samenleving. De wereld stelt leerlingen (als ze groot zijn maar ook nu) voor andere vragen en uitdagingen. We hebben daar nog maar gedeeltelijk

antwoord op, zoals interculturaliteit, duurzaamheid en digitalisering. Er worden nieuwe kerndoelen ontwikkeld en soms stuurt de politiek direct op output. Hoe gaan we hiermee om? Hoe wendbaar en adaptief is ons onderwijs?

We werken steeds aan de emancipatie van het vrijeschoolonderwijs en ontwikkelen steeds eigen standaarden. De bedoeling van ons onderwijs wordt bovenscholens en tussen vrijescholen verder verduidelijkt en is op schoolniveau in alles zichtbaar en voelbaar.

We blijven bestuurlijk dicht aangesloten bij de landelijke ontwikkeling van nieuwe kerndoelen en zullen in dit proces de ontwikkeling van bouwstenen die passen bij de vrijeschool ondersteunen. Een voorbeeld hiervan is de leerlijn digitale geletterdheid. We zullen ons eigen curriculum blijven ontwikkelen, bijvoorbeeld voor Engels, die door alle scholen kunnen worden gebruikt.

We vinden dat onze scholen er voor alle leerlingen zijn, er geen oneigenlijke drempels worden ervaren en er een culturele inclusiviteit wordt ervaren. De vrijeschool is een unieke internationale beweging en de vrijeschool in Nederland kan putten uit verschillende bronnen van over de hele wereld om vorm te geven aan culturele inclusiviteit.

We werken aan en met ICT en digitalisering doen we vanuit pedagogische waarden. Het is geen doel op zichzelf maar er wordt steeds afgewogen wat we leerlingen willen meegeven en hoe we ook met ICT en digitale media passend bij de levensfase authentiek blijven onderwijzen.

3. *Professionaliteit*

Onze leraren krijgen de ruimte en verantwoordelijkheid om hun eigenheid en professionaliteit in te zetten en verder te ontwikkelen.

Er willen steeds meer leerlingen naar de vrijeschool. Gelukkig geldt dat ook voor leraren. Het spreekt steeds meer leraren aan om op een vrijeschool te werken. De eigenheid appelleert aan alle leraren. Dat geldt voor zowel degene die al bij de SVZH werken als zij die ervoor kiezen om bij ons te komen werken. De SVZH wil een aantrekkelijke werkgever zijn waar leraren de ruimte krijgen om vanuit die eigenheid het vak te beoefenen en te groeien in het vak.

Aan leraren wordt niet van bovenaf voorgeschreven hoe ze het vak moeten doen. Ze tonen leiderschap en vormen met elkaar de visie om wat goed onderwijs is en kunnen zo verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen professionaliteit. Leraren zijn nieuwsgierig naar hoe collega's het doen, wat ze van elkaar kunnen leren en krijgen de tijd en middelen om zich te scholen.

We hebben de visie dat HR-beleid maatwerk is en de school hier de eenheid is waarbinnen dit vorm hoort te krijgen. Evenals een flexibele schil van invallers die de school echt kent. De school biedt een aantrekkelijke werkomgeving en geeft maximale ruimte voor eigen verantwoordelijkheid en persoonlijke en professionele groei. De scholen zijn onderling solidair en helpen elkaar uit de brand bij tijdelijke tekorten en mobiliteit.

De SVZH organiseert in opdracht van de scholen de werving van nieuw leerkrachten en de gezamenlijke scholing en begeleiding in een eigen academie, met behulp van interne schoolcoaches, een externe schoolopleider en coalitievorming met scholingsinstituten.

4. *Kwaliteit*

Onze scholen staan voor kwaliteit en kwaliteitszorg.

De inspectie spreekt het bestuur aan op de kwaliteit van het onderwijs op de scholen. Die verantwoordelijkheid is zo diep mogelijk in de organisatie belegd. De school geeft zelf een duidelijk kader van die onderwijskwaliteit en de ambitie. En echte kwaliteit is de kwaliteit van de dialoog van de leerling en de leraar die gericht is op de brede ontwikkeling van leerlingen. Het past bij de Vrijeschool dat de leraar het eigen onderwijs zelf ontwikkelt. Als een kwaliteitsvraagstuk de reikwijdte van de leraar overstijgt dan pas neemt de school het heft in handen. Het bestuur neemt het heft in handen als een kwaliteitsvraagstuk de reikwijdte van de school overstijgt.

Leraren en scholen hebben een duidelijke, zichtbare en voelbare eigen visie op kwaliteit en ambitie. Scholen voeren eigen zelfevaluaties uit.

Het bestuur voert met regelmaat interne audits die borgen dat de scholen voldoen aan de basiskwaliteitseisen die we zelf stellen en die worden gesteld door de rijksoverheid. Hiermee worden de scholen ondersteund in hun schoolontwikkeling en verzorgt het bestuur maatschappelijke transparantie.

We hebben een betrouwbaar managementinformatiesysteem en signaleren vroegtijdig het risico van verhoogd toezicht van de inspectie. Het bestuur neemt een actieve rol ter ondersteuning van de scholen ter voorkoming daarvan.

6.1 De leerling

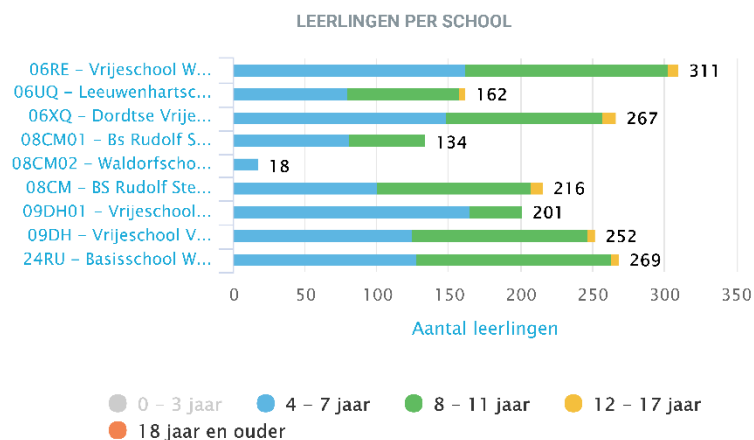
6.1.1. Leerlingaantallen

Het bestaansrecht van onze scholen wordt bepaald door het feit dat er leerlingen zijn. Dat bestaansrecht groeit. Het aantal leerlingen groeit namelijk. In 2019 is het leerlingaantal gegroeid met 84 tot 1914 leerlingen. Dat komt neer op een groei van 4,5 %. Deze groei is minder dan voorgaande jaren, doordat we aan het eind van het schooljaar 2018-2019 de Waldorfschool Nesselande hebben overgedragen aan de RVKO. Er was te weinig vraag om dit initiatief te continueren. Alle leerlingen van de Waldorfschool zijn meeverhuisd en hebben een onderwijsplek.

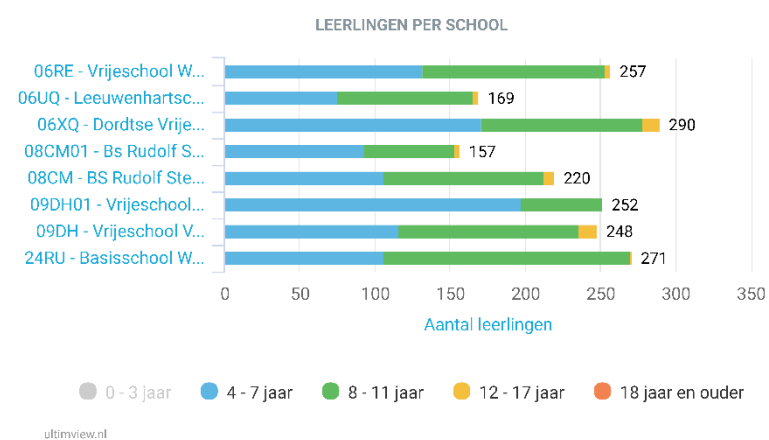
Het aandeel kinderen van 4 tot 7 is nog steeds groter dan van 8 tot 12 jaar namelijk 54%. Het aantal aanmeldingen blijft ook stijgen en het komt regelmatig voor dat

scholen geen leerlingen meer kunnen aannemen. Om meer leerlingen goed onderwijs te kunnen bieden zijn we afhankelijk van goede leraren en de beschikbaarheid van gebouwen en lokalen.

Het voldoen aan deze voorwaarde heeft constante bestuurlijke aandacht. Op een aantal scholen is gekozen voor een stabiliteit in leerlingaantal. Groeischolen zijn de scholen in Rotterdam West en Dordrecht. Deze scholen ontwikkelen zich beiden naar een dubbel-stroomschool waardoor er dan weer een stabiele situatie is. De scholen in Oud-Beijerland en Krimpen ontwikkelen zich tot een enkel stroomschool zonder combinatieklassen. Dat komt ook de kwaliteit ten goede omdat op die manier het Vrijeschool leerplan beter kan worden uitgevoerd.



aantallen per 1-1-2019: 1830



Aantallen per 31-12-2019: 1914

6.1.2. Kwaliteiten in kaart

Van onze leerlingen willen we hun kwaliteiten goed in kaart hebben zodat we ze optimaal kunnen begeleiden in hun ontwikkeling. We onderscheiden daarbij de kwalificerende functie van het onderwijs: leren ze de dingen die ze later in hun (onderwijs) loopbaan nodig hebben om succesvol te zijn; de socialiserende functie: het leren dat je onderdeel uitmaakt van de samenleving; en de functie van persoonsvorming: de ontwikkeling van de menselijke individualiteit.

Kwalificatie: Eindopbrengsten

Ten aanzien van de kwalificerende functie van het onderwijs werken alle scholen met het leerlingvolgsysteem Parnassys. Daarmee zijn de resultaten voor taal en rekenen scherp in beeld gebracht en te volgen voor ouders in de tien-minutengesprekken en het jaargetuigschrift. Op school en bestuurlijk niveau worden de gegevens gebruikt voor analyse en kwaliteitsverbetering van het onderwijs (zie 6.3 Onderwijskwaliteit).

In de hiernaast opgenomen tabel wordt in kleuren aangegeven hoe de eindopbrengsten zich verhouden tot de norm van de inspectie. Geel is gelijk aan de norm. Groen is boven de norm. Blauw is ruim boven de norm.

VS Rotterdam West heeft nog geen 6^e klas en is daarom niet opgenomen in deze tabel.

Ook voor het schooljaar 2019/2020 is de verwachting gebaseerd op de tussenopbrengsten, dat opnieuw alle SVZH-scholen tenminste een voldoende eindopbrengst hebben.

(NB: bij het schrijven van dit verslag zit Nederland midden in de coronacrisis en heeft de minister van onderwijs besloten het schooljaar 2019/2020 niet af te sluiten met een centrale eindtoets.)

	Eindtoets				
	2014/ 2015	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019
06RE - Vrijeschool Widar	Green	Yellow	Green	Yellow	Green
06UQ - Leeuwenhartschool	Red	Blue	Green	Green	Yellow
06XQ - Dordtse Vrije School	Green	Green	Blue	Green	Yellow
08CM - BS Rudolf Steiner School	Red	Red	Blue	Blue	Blue
08CM01 - Bs Rudolf Steiner School	Yellow	Red	Green	Green	Green
09DH - Vrijeschool Vredehof	Green	Red	Red	Blue	Blue
24RU - Basisschool Wonnebald	Yellow	Green	Yellow	Green	Blue

Socialisatie: Sociale veiligheid en vaardigheden

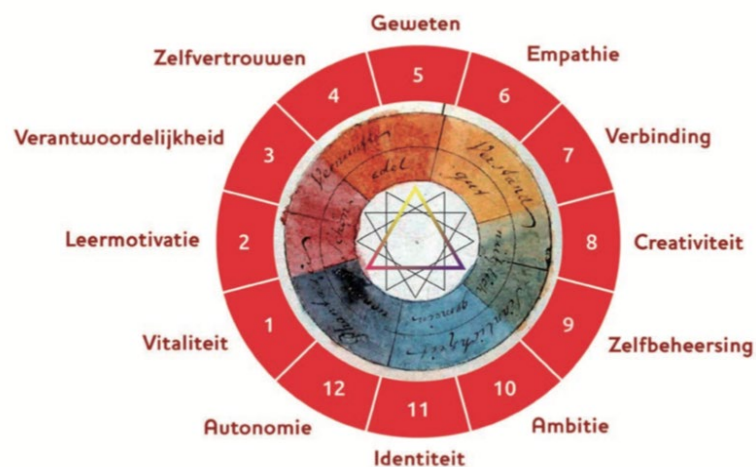
De socialiserende functie wordt in kaart gebracht op verschillende manieren die bij de school passen. De scholen hebben de ruimte gekregen daarin een eigen volgsysteem te kiezen. Er is gekozen voor volgsystemen van ZIEN, de Kanjertraining en de Regenboogtraining. Opgemerkt kan worden dat inzichten vanuit deze systemen ons informatie geven dat de leerlingen op onze scholen in het algemeen een goed gevoel hebben van welbevinden en zich tenminste voldoende veilig voelen.

Persoonsvorming: het pedagogisch kompas

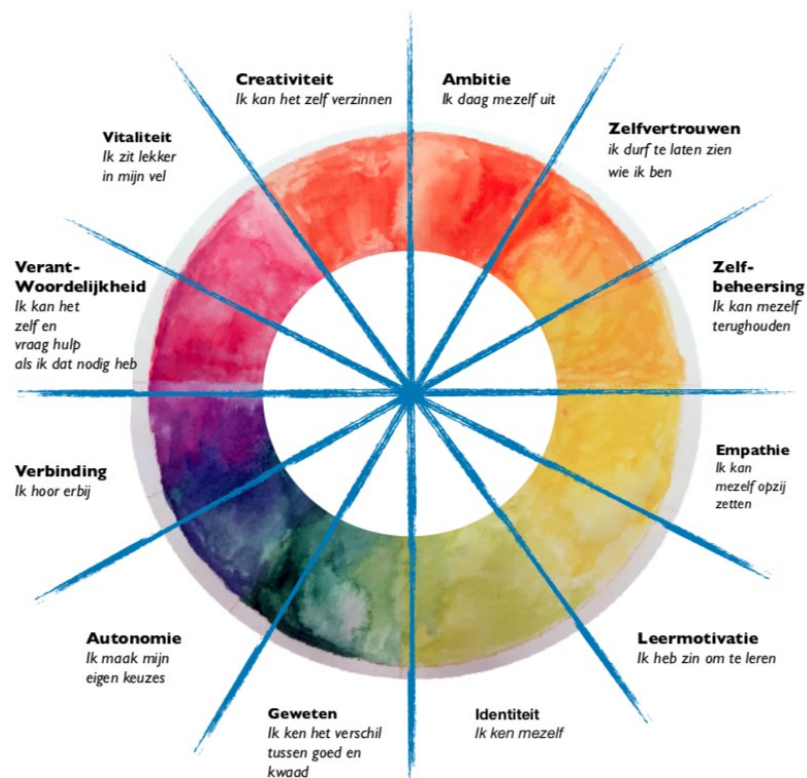
Voor de persoonsvorming is er in 2015 gekozen om de zienswijze van onze vrijescholen om te zetten in een pedagogisch kompas, waarin we een eigen nieuwe taal vinden om de persoonlijke (waarde-)ontwikkeling van kinderen in beeld te

houden. Daarmee willen we de kwaliteiten van kinderen op dit vlak beter in kaart hebben en aan de hand daarvan ook gesprekken met ouders over hun kind verbreden. In het plaatje hieronder ziet u de huidige versie van dit kompas. Het geeft richting aan ons waarde gedreven onderwijs. Ook in 2019 is op een aantal scholen gewerkt met het toepassen van dit kompas. Onder meer om het bewustzijn van de bedoeling van de jaarfeesten te vergroten, als zoekfunctie in de leerling bibliotheek, bij het ontwikkelen van de leerlijn ICT, in de getuigschriften en voor kind gesprekken.

De bedoeling is dat aan het eind van het lopende schooljaar de goede voorbeelden van het gebruik van het kompas worden opgehaald zodat ze ook elders kunnen worden ingezet.



Hieronder is een voorbeeld opgenomen hoe leerlingen zichzelf in beeld kunnen krijgen. Zij geven dan zelf antwoord op de vragen, leren zo zichzelf kennen en hebben in beeld waar ze zich in willen ontwikkelen.



In het kompas zijn die thema's ten aanzien van persoonsvorming opgenomen waar het vrijeschoolonderwijs zich op richt.

6.1.3. Passend onderwijs bieden

Passend onderwijs

Alle leerlingen moeten een plek krijgen op een school die past bij hun kwaliteiten en mogelijkheden. De inzet van gelden voor passend onderwijs hebben tot doel de leerlingen in de school zo goed mogelijk te begeleiden.

De gelden die het bestuur ontvangt via de lumpsum en vanuit het samenwerkingsverband (SWV) worden ingezet voor de doelen omschreven in de schoolondersteuningsprofielen (SOP) van de scholen en via de inzet van Intern Begeleiders, Remedial Teachers, leraren en onderwijsassistenten. Hierdoor worden leerlingen zo goed mogelijk ondersteund. Alleen in die gevallen waarbij het gewenste resultaat niet lukt wordt verwezen naar een andere school.

Het lukt de SVZH-scholen goed om deze ondersteuning te bieden. In 2019 zijn 13 leerlingen uitgestroomd naar het SBO/SO, dit is 0,7% van het gemiddeld aantal leerlingen in 2019. Zie ook hoofdstuk 7.3 Samenwerkingsverbanden.

In de School Ondersteuning Profielen (SOP) is beschreven welke niveaus van zorg en hoeveel zorg er op een school gehanteerd kan worden. In de school(zorg)ondersteuningsplannen beschrijven de scholen hun aan het SOP gerelateerde doelen en de wijze waarop zij deze doelen behalen. Het SOP en de ondersteuningsplannen zijn ook onderdeel van de schoolplannen en in de schoolplannen staat omschreven hoe de scholen verder werken aan de invulling van passend onderwijs. Het SOP en de ondersteuningsplannen worden door en met de SWV-coördinatoren en de schoolteams opgesteld en voorgelegd aan de MR'en voor instemming.

De gemeenten hebben bij de invoering van passend onderwijs ook een rol, waardoor de samenwerking tussen schoolbesturen en gemeenten van belang is. In het op overeenstemming gericht overleg [OOGO] tussen de wethouders van gemeenten en de samenwerkingsverbanden passend onderwijs is het ondersteuningsplan besproken en de gemeenten hebben ingestemd met het ondersteuningsplan. Er wordt nadrukkelijk gekeken hoe de gemeenten en het onderwijs elkaar kunnen versterken in de zorg rondom kinderen.

Speciaal onderwijs

Onze scholen zijn aangesloten bij zes verschillende samenwerkingsverbanden. Elke school heeft een eigen ondersteuningsprofiel en draagt zorg voor de deskundigheidsbevordering die nodig is om dit uit te voeren.

De scholen bieden basisondersteuning vanuit financiële middelen die door het samenwerkingsverband beschikbaar worden gesteld. Indien leerlingen meer ondersteuning nodig hebben, dan kan dat door middel van ambulante zorg of arrangementen.

Indien de extra ondersteuning niet volstaat dan wordt een overplaatsing naar het speciaal onderwijs samen met ouders en het samenwerkingsverband geregeld.

In het schooljaar 2019-2020 is op VS Vredenhof een klas gestart met 8 leerlingen die vrijeschoolonderwijs aangeboden krijgen vergelijkend met het onderwijs op speciaal basisonderwijsniveau. Deze leerlingen ontvangen onderwijs passend bij hun mogelijkheden. Door ook SBO-onderwijs op de vrijeschool mogelijk te maken, hoeven kinderen niet een overstap te maken naar een andere school voor SBO. De wens is deze vorm van onderwijs binnen onze vrijescholen verder uit te breiden.

Vervolgonderwijs

Passend onderwijs vatten wij ook op als basisonderwijs dat voorbereidt op passend vervolgonderwijs.

Voor leerlingen die na het PO naar een Vrijeschool voor Voortgezet onderwijs willen zijn er steeds meer mogelijkheden in onze regio. Het Rudolf Steiner College in Rotterdam heeft een grotere capaciteit en in Delft is een vrijeschoolafdeling ondergebracht bij het Grotius College. Daar kunnen elk jaar 75 brugklassers instromen.

Wij zijn ook blij met het feit dat het Rudolf Steiner College in samenwerking met een ander VO-schoolbestuur in Rotterdam vorig jaar een beroepsgerichte vmbo-afdeling is gestart. Leerlingen met een passend advies op dat niveau kunnen nu ook kiezen voor vrijeschool vervolgonderwijs.

In het afgelopen jaar hebben 142 leerlingen de stap gezet naar het voortgezet onderwijs, 81 leerlingen daarvan hebben gekozen voor een vervolg van de onderwijsloopbaan in de Vrijeschool.



6.2 De leraar

De kwaliteit van het personeel is van groot belang voor de kwaliteit van het onderwijs. Binnen het strategisch beleidsplan is het HRM-beleid een belangrijk thema. De SVZH levert met haar personeelsbeleid een belangrijke bijdrage aan de duurzame inzetbaarheid van personeel gedurende hun volledige loopbaan. Medewerkers wordt een aantrekkelijk loopbaanperspectief geboden waarin ze zich kunnen blijven ontwikkelen en ontplooien. De SVZH stimuleert en geeft medewerkers de ruimte om zich te scholen, zowel op individueel niveau als in teamverband. De SVZH stimuleert en begeleidt interne mobiliteit en draagt zorg voor goede begeleiding van startende leerkrachten. Ook wordt doorgroei naar andere taken of functies gestimuleerd.

Jaarlijks wordt het meerjarenformatiebeleid van de SVZH met de directies en de PGMR geëvalueerd en bijgesteld. De SVZH hanteert normen voor de formatieomvang van alle functies in de organisatie gerelateerd aan aantal groepen en aantal leerlingen. Hierdoor ontstaat een consistent meerjarenformatiebeleid dat binnen de financiële kaders valt en daarnaast hebben we zicht op de ontwikkeling en de verwachte instroom en uitstroom van medewerkers.

Het jaar 2019 is ten opzichte van 2018 een vrij stabiel jaar geweest met betrekking tot de personeelsopbouw en de groei van het aantal fte's en aantal personeelsleden, waar we in eerdere jaren juist een grotere groei zagen.

Het gemiddelde ziekteverzuim is rond de 7%, dit is te hoog. De doelstelling van 4,5% is hiermee wederom niet gehaald. De wijziging van het beleid naar een eigenregiemodel in 2018 heeft nog niet geleid tot een verbetering die zichtbaar is in het ziekteverzuimpercentage. In 2020 zullen we hier meer nadruk opleggen door o.a. de intensivering van de inzet van een stafmedewerker en intensievere ondersteuning

van de schoolleiders. Het doel hiervan is de reïntegratietrajecten te verkorten. Daarnaast worden er frequent verzuimgesprekken gevoerd en ook steeds de oorzaak van het verzuim onderzocht zodat aanvullende maatregelen ter voorkoming van verzuim genomen kunnen worden.

Het lerarentekort is ook bij de SVZH duidelijker voelbaar. De vacatures met name voor ziektevervanging zijn uiteindelijk nog vervulbaar gebleken, maar het is lastiger om goede gekwalificeerde leerkrachten te werven en de procedures duren langer.

We zien op een drietal functies verschuivingen van personeel in loondienst naar personeel niet in loondienst. Bij de vakleerkrachten gymnastiek en euritmie is er sprake van aanstellingen met een kleine omvang of van onderwijsaanbod in projecten, die door inhuur vaak beter en efficiënter kunnen worden gerealiseerd. Hierbij hanteren we een uurtarief dat gelijk is aan het uurtarief van het personeel dat wel in loondienst is.

De functie van Intern Begeleider is op 2 scholen echt moeilijk vervulbaar gebleken. Uiteindelijk is gekozen voor de inzet via een interim constructie totdat een geschikte kandidaat gevonden was.

In het kader van de verbetering van de onderwijskwaliteit op Rotterdam West is gedurende 16 maanden en interim schoolleider aangesteld. In september 2019 is deze functie door een eigen schoolleider ingevuld.

Door ons beleid om een flexibele schil rondom elke school te organiseren, de inzet van de talentpoolers en werkdrukverlagers blijft de inzet van uitzendbureaus voor vervanging zeer beperkt.

6.2.1. Kerngegevens

In totaal heeft de SVZH aan het eind van 2019, zo'n 132 fte aan personeel in dienst. Dat is circa 1 fte meer dan in december 2018. Waar we in voorgaande jaren een stijging zagen, is dit nu niet noemenswaardig. Wel zien we een stijging van het personeel niet in loondienst. Dit zijn vakleerkrachten maar ook interim Intern Begeleiders, een HR-medewerker en directeuren.

Bij de SVZH zijn eind 2019 196 mensen in dienst. Dit is een groei van 2 ten opzichte van 2018. Ruim 107 fte wordt ingevuld door medewerkers die meer dan drie dagen per week aan het werk zijn. Dat is het derde jaar achtereenvolgend van een toename. Vorig jaar was dat nog 103 fte. De algemene lijn is dat meer fulltimers wenselijk zijn omdat er hiermee ook meer draagkracht is voor schoolse activiteiten. Het verheugt ons daarom dat het aandeel fulltimers toeneemt en het aandeel medewerkers met kleine deeltijdaanstellingen afneemt.

Ook bij de SVZH zijn mannen beduidend in de minderheid. De verwachting is dat deze trend niet zal wijzigen. Het aandeel vrouwen neemt nog steeds toe.

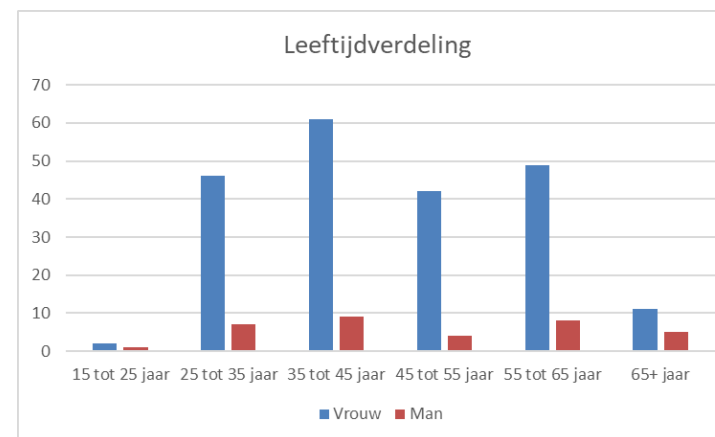
De verdeling over de leeftijdsgroepen is wel aan het veranderen. De aantallen medewerkers in de leeftijd van 25-35 stijgt van circa 35 naar ruim 40 en het aandeel medewerkers van 35-45 stijgt van 50 naar ruim 60. Het aantal oudere medewerkers neemt juist af.

Personeelssterkte per deeltijdcategorie

	Totaal	Deeltijd (WTF) cohort					
		0 - 0.2	0.2 - 0.4	0.4 - 0.6	0.6 - 0.8	0.8 - 1.0	>= 1.0
Aantal Personen	196	4	18	41	55	48	30
Bezetting (wtf)	131,9978	0,4829	4,8935	19,0598	36,0254	40,7351	30,8011

Personeelssterkte per geslacht

Geslacht		Totaal	Fulltime	Parttime
Vrouw	Aantal Personen	169	23	146
	Bezetting (wtf)	110,4416		
Man	Aantal Personen	27	7	20
	Bezetting (wtf)	21,5562		



Werving en selectie

In het personeelsbeleid is veel aandacht voor werving van voldoende nieuw personeel om enerzijds de pensioengolf op te vangen en anderzijds de groei van het aantal leerlingen te accommoderen. Dat kost steeds meer moeite. De werving wordt op bestuurlijk niveau ondersteund maar zal de komende jaren meer aandacht krijgen (zie het jaarplan 2019-2020 en strategisch plan 2019-2023). Digitale media werken daarbij beter dan krantenadvertenties. Het aantal afstudeerders van de vrijeschool pabo is niet afdoende om in de vraag naar nieuwe leerkrachten te voldoen. Daarom is er meer zijinstroom uit het regulier onderwijs nodig. We zien ook dat er een sterke concurrentie op de arbeidsmarkt zichtbaar wordt. Ook de SVZH mengt zich hierin met een slimme campagne.

De Talentenpool is in ieder geval een beproefd instrument om de instroom van nieuwe leraren te realiseren. Ook om inval bij ziekteverzuim snel te kunnen regelen. De ervaring is dat we aan het begin van een schooljaar de formatie goed op orde hebben en daarin ook bovenformatieve aanstellingen hebben maar er gedurende het jaar knelpunten ontstaan.

Werkdrukmiddelen

2018 was het eerste jaar dat er extra middelen beschikbaar kwamen voor de scholen vanuit de Rijksoverheid om in te zetten voor het verlagen van de werkdruk. Elke school heeft daarvoor in het team en met instemming van de MR plannen gemaakt.

Er is eind 2019 5,2 fte personeel aangesteld met deze werkdrukmiddelen. In het schooljaar 2019-2020 is het budget iets verhoogd. Een aantal scholen hebben een gewijzigde inzet van onderwijsassistentie naar leerkracht en Intern Begeleiding gemaakt. De loonkosten zijn door de CAO stijgingen echter hoger geworden, waardoor de formatieve inzet in 2020 iets naar beneden bijgesteld zal moeten worden. De inhoudelijke evaluatie en verantwoording geschiedt via de scholen.

Zie tabel hieronder de inzet per school.

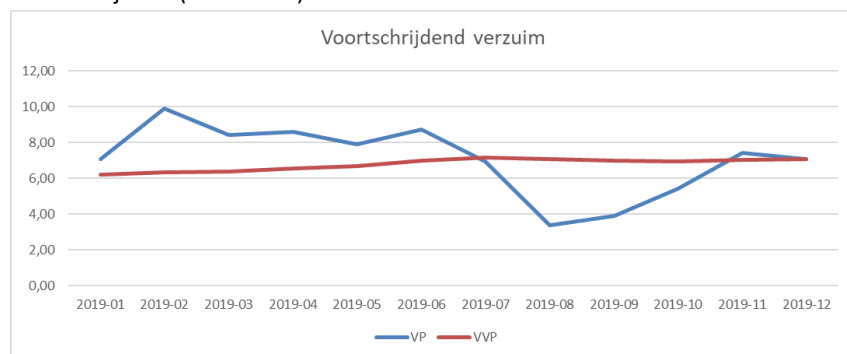
verantwoording WDM	school	locatie	beschikbaar in 2019	inzet formatie en diensten derden	omschrijving formatie	inzet materieel	omschrijving materieel
761	Widar		€ 46.609	€ 53.156	leerkracht 4 dgn/week	€ -	
762	LHS		€ 25.012	€ 22.085	leerkracht 2 dgn/week	€ -	
763	DVS		€ 45.992	€ 45.992	onderwijsassistent 1 dg/week, leerkracht 2 dgn/week	€ -	
764	RSSR	PRL	€ 39.534	€ 49.146	onderwijsassistentie, oefengroepjes leerkracht, extra IB	€ -	
769	RSSR	KR	€ 23.960	€ 42.219	vakleerkrachten en dubbele bezetting kleuterklassen	€ -	
765	VSV		€ 45.520	€ 46.753	leerkracht 3 dgn/week	€ -	
767	WEST		€ 33.951	€ 40.733	onderwijsassistentie 5 dgn/week	€ -	
766	Wonnebald		€ 49.258	€ 48.587	onderwijsassistentie 4 dgn/week en uitbreiding IB 0,5 dg/week	€ 763	extra printer in de lerarenkamer
totaal			€ 309.836	€ 348.670		€ 763	

Ziekte en verzuim

Het ziekteverzuim was tot 2017 flink afgenomen van ruim boven de 10% zo'n 7 jaar geleden tot onder het streefpercentage van 6,2 %. Eind 2019 is het gemiddelde verzuim echter weer iets gestegen naar 7%. Jaarlijks maken we een uitgebreide analyse met betrekking tot de achtergrond van verzuim en dit is besproken met de schoolleiders. De doorgevoerde wijziging in de arbo-dienstverlening en HR-ondersteuning van de schoolleiders levert nog niet de beoogde resultaten op. In 2020 zijn hiervoor aanvullende afspraken gemaakt met de schoolleiders.

Bijna de helft van het verzuim is opgevangen door de bovenformatieve aanstellingen. Voor extra inval hebben we bij elkaar genomen 4,5 fte vervangingsaanstellingen gegeven, de rest is opgevangen met onze talentpoolers en de personeelsleden die vanuit de werkdrumiddelen bekostigd worden.

In de onderstaande grafiek staat VP voor verzuimpercentage en VVP voor voortschrijdend (cumulatief) verzuim.



6.2.2. Scholing en ontwikkeling

Het personeelsbeleid van de SVZH is gericht op professionele ontwikkeling en doorgroeimogelijkheden.

Er is in 2019 circa € 29.920,- meer dan vorig jaar uitgegeven aan scholing en begeleiding van medewerkers. Het totale budget dat aan scholing en begeleiding is uitgegeven is in 2019 € 276.770,-. Wij zijn er trots op dat we de afgelopen jaren flink extra hebben kunnen investeren in de professionaliteit van medewerkers. Er is in 2019 per fte € 2.100,- aan scholing en begeleiding besteed.

De gebruikelijke jaarlijkse gezamenlijke studiedag is dit jaar gewijd aan de manifestatie WALDORF 100. Een evenement ter gelegenheid van het 100 jarig bestaan van de vrijescholen. 160 SVZH-medewerkers hebben deelgenomen aan lezingen, workshops en debatten in De Fabriek in Maarssen. Het was een inspirerende dag, kijk voor een impressie [hier](#).

Alle schoolleiders zijn geregistreerd in het schoolleidersregister. Door 3 schoolleiders is in 2019 intensieve scholing gevolgd voor de herregistratie.

In de SVZH-academie zijn 4 cursussen aangeboden waaraan is deelgenomen door 52 medewerkers. Een deel van de netwerkbijeenkomsten is niet doorgegaan wegens te weinig aanmeldingen en lopen nog door in het volgende kalenderjaar. Ook voor het komende jaar zal in overleg met de schoolleiders een passend programma opgesteld worden.

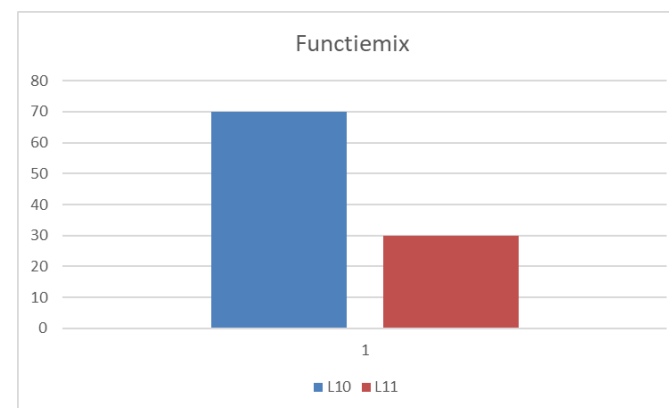
Deelname aan cursussen van de Academie:

Programmaonderdeel	Aantal	Deelnemende scholen
Explicite Directe Instructiemodel	27	DVS, Prl, West, Widar
Aan de slag met 'gedrag in klas' in de onderbouw	12	Widar, VSV, West, Krimpen
Periodeonderwijs voor de beginnende vrijeschoolleerkracht	9	Prl, West, LHS
Netwerk specialisten (hoog) begaafdheid in de klas		
Netwerk leerkrachten bewegende klas		
Netwerk ICT in de klas		
Netwerk Aandachtfunctionarissen en Schoolcontactpersonen		
Basisopleiding vrijeschoolonderwijs (BVO)	4	Prl, West

Funciemix

Het doel om in 2019 30% van de leraren in een L11 (voorheen LB) schaal te hebben benoemd is op SVZH-niveau gelukt. Dat is te zien in de tabel hieronder.

In de nieuwe cao is de verplichting van 40% geschrapt inclusief de extra middelen die daar eertijds voor beschikbaar zijn gesteld. Dit heeft geleid tot een bijstelling van het beleid: we streven naar een evenwichtige teamopbouw. 30% L11 functies (in fte) is geen doel op zich.



6.3 Onderwijskwaliteit

6.3.1 Kwaliteitszorg

Het onderwijs van de Samenwerkende Vrijescholen wordt op 8 locaties verzorgd: Vrijeschool Widar in Delft, De Leeuwenhartschool in Oud-Beijerland, De Dordtse Vrije School in Dordrecht, De Rudolf Steinerschool Prinsenland in Rotterdam, De Rudolf Steinerschool Krimpen in Krimpen aan den IJssel, Vrijeschool Vredenhof in Rotterdam, Basisschool Wonnebald in Den Haag en de Vrijeschool Rotterdam West in Rotterdam-West.

Het onderwijs op onze vrijescholen wordt ingericht aan de hand van het integrale vrijeschoolleerplan. Dat is gebaseerd op het leerplan dat in 1919 zijn oorsprong kende en dat in de afgelopen eeuw is verrijkt en aangepast aan deze tijd. Thans is het leerplan vastgelegd in 'Ik zie rond in de wereld'. Daarin zijn de doelen over de verschillende leerjaren verwoord (zie <http://ikzierondindewereld.nl/>). De leraren verzorgen zelf de lessen op basis van eigen ervaringen en ervaringen van collega's vanuit de traditie van de vrijeschool. De vertelstof van de vrijescholen is daarin de rode draad. Ook aan de hand van de vertelstof wordt aandacht geschonken aan de persoonsvorming van de leerlingen. Door al deze elementen worden de kerndoelen van het basisonderwijs gedekt.

In 2019 is gewerkt aan het verbeteren van het leerplan. Een aantal scholen heeft hier met name aandacht gegeven aan het leerplan voor rekenen en taal. Ook zijn er voorbeelden van leerlijnen ontwikkeld voor ICT en media, kunstzinnig onderwijs, onderzoekend leren & techniek. De opbrengsten van vernieuwing van het onderwijsaanbod worden dit schooljaar afgerond en onderling gedeeld.

6.3.2 Kwaliteitszorg en intern toezicht

Kwaliteitszorg is een gedeelde verantwoordelijkheid van bestuur en schoolleiding.

Kwaliteitszorg wil zeggen dat er een stelsel is waarmee we zicht houden op de kwaliteit van het onderwijs. Er zijn doelen geformuleerd en er wordt regelmatig geëvalueerd of deze doelen gehaald worden en verbeteringen worden doorgevoerd. Hiertoe hanteren we een aantal bouwstenen.

Vierjaarlijkse plancyclus

Bestuur en scholen werken met een vierjaarlijkse plancyclus. Doelen en strategie worden eens per vier jaar bepaald en vastgelegd in een strategisch plan op het niveau van de stichting en schoolplannen op het niveau van de scholen. Jaarlijks wordt de voortgang geëvalueerd en verwerkt in het (school)jaarplan voor het komend jaar.

Evaluatie en analyse

Jaarlijkse evalueren en analyseren de scholen de leerlingpopulatie, de toetsgegevens, volgsystemen en de kwaliteit van leraren en verwerken deze uitkomsten in het schooljaarplan. Bijvoorbeeld in de aandachtspunten voor scholing of in verbeterplannen ten aanzien van onderdelen van het onderwijsprogramma. Eens in de twee jaar wordt een enquête uitgevoerd onder medewerkers en ouders. De schooljaarplannen worden bestuurlijk vastgesteld. Stafmedewerkers van de SVZH ondersteunen de scholen bij het uitvoeren van de evaluaties en analyses en het opstellen van jaarplannen.

Ten aanzien van kwaliteitszorg van de scholen is een belangrijke rol weggelegd voor het IB-overleg waarin alle IB'ers samen komen en kennis en knowhow wordt uitgewisseld. In een gezamenlijke werkdag van het IB-overleg en het MT wordt ook de aanzet gegeven van de evaluatie van de jaarplannen en worden concept jaarplannen voor het komende schooljaar gemaakt.

Interne Audit

Een sleutelrol in de bestuurlijke kwaliteitszorg is weggelegd voor de interne audits die worden uitgevoerd door een auditteam met een externe voorzitter. Dit auditsysteem is er op gericht zichtbaar te maken op welke manier de school inhoud en vorm geeft aan de kwaliteit van het onderwijs in combinatie met de doelen en uitgangspunten van het vrije schoolonderwijs. Het auditteam bezoekt tenminste 2 scholen per jaar. In de voorbereiding wordt afgesproken waar de focus op wordt gelegd tijdens de audit. Na de audit worden de resultaten van het onderzoek besproken en wordt een plan van aanbevelingen overlegd aan de school. De school neemt de aanbevelingen over en neemt deze op in het nieuwe jaarplan en/of schoolplan.

Managementrapportage

De laatste bouwsteen in het systeem van kwaliteitszorg is dat van de Managementrapportages (Maraps) die eens per kwartaal worden opgesteld door de scholen en besproken tussen schoolleiding en bestuur. In de Maraps zijn alle doelen uit het strategisch beleidsplan op de deelgebieden financiën, personeel, onderwijskwaliteit, innoveren en documentbeheer, op een meetbare manier opgenomen, wordt de voortgang gemonitord en worden afspraken vastgelegd. Ook in 2019 is de Marap weer verder ontwikkeld en zijn daarin indicatoren voor onderwijskwaliteit conform het nieuwe inspectiekader en de tussentijdse voortgang van de uitvoering van de schooljaarplannen opgenomen. Bestuur en stafmedewerker onderwijskwaliteit voeren jaarlijks kwaliteitsgesprekken op alle scholen met de schoolleider en intern begeleiding. De Maraps worden, vergezeld van een bestuurlijke kwartaalrapportage voorgelegd en besproken met de Raad van Toezicht en de GMR.

6.3.3 Signaleren en Reflecteren

Een analyse op stichtingsniveau op het oordeel over de verschillende kwaliteitsgebieden levert het volgende op.

Aanbod:

Er zijn 4 scholen actief met het realiseren van een leerplan, een schoolwerkplan voor de vakken taal, rekenen, al dan niet aangevuld met vrijeschool specifieke vakken: schilderen, vormtekenen houtbewerking en de zaakvakken. Deze leerplannen zullen de scholen met elkaar delen in een digitale omgeving.

Zicht op ontwikkeling:

Op alle scholen is de structuur op orde. Er wordt veel gedaan om zicht te krijgen op de ontwikkeling van kinderen. In vaste cycli worden kinderen gevolgd in hun ontwikkeling. Aan de hand van bevindingen wordt onderwijs en ondersteuning georganiseerd.

Didactisch handelen:

Het niveau van het didactische handelen heeft op de meeste scholen een flinke ontwikkeling doorgemaakt en is sterk verbeterd ten opzichte van vorige jaren. Het directe Instructiemodel (EDI) blijkt een effectieve methode en passend voor de vrijeschoollessen.

Opbrengsten:

De eindopbrengsten van alle scholen leveren een positief beeld op over de gehele linie. In de analyse van de midden-toetsen vanaf klas 1 tot en met 6 herkennen we dat de scores in de loop van het volgen van schoolloopbaan stabiel blijven. In de zesde klas behoren de gemiddelde scores tot het hoogste percentiel. Dit past bij onze visie op onderwijs en leren. De tussenopbrengsten worden voor de volgende leergebieden gevolgd:

Leesvaardigheid (DMT)

In het onderwijsplan gaat in de klas 1 en 2 (leerjaar 3 en 4) niet veel aandacht uit naar snel lezen. We zien hier ook een beneden gemiddelde score. In klas 5 en 6 (leerjaar 7 en 8) zien we dat de achterstand ruim wordt ingelopen en in het bovenste percentiel wordt gescoord, echter het vraagt voor een aantal scholen extra aandacht om dit niveau te behouden.

Rekenvaardigheden

In de rekenvaardigheden zien we anders dan bij DMT dat de leerlingen gedurende de gehele schoolloopbaan gemiddeld of bovengemiddeld scoren. In enkele klassen zien we een rode score wat voor de betreffende school aanleiding is om maatregelen te nemen.

Spelling

Hiermee wordt zowel grammatica en schrijfvaardigheid getoetst. Hierin volgen onze vrijescholen een gemiddeld beeld. Er zijn net zoveel uitschieters naar boven als naar beneden. Door de jaren heen is hierin een substantiële verbetering gerealiseerd onder meer door gebruik van de ondersteunende methoden zoals Staal en de methodiek Zo Leren Kinderen Lezen en Spellen (ZLKLS).

Begrijpend lezen

Begrijpend lezen is bij uitstek een vrijeschoolvaardigheid die wordt gevoed door veel lezen, verhalen en voorlezen. Bijna alle toetscores liggen ruim boven het gemiddelde gedurende de gehele schoolloopbaan.

6.4. Gebouwen en uitstraling

6.4.1 Frisse scholen en huisstijl

Met ondersteuning van de stafmedewerker PR/Communicatie werken scholen aan een frisse uitstraling en huisstijl.

Onderstaand de inschatting van de uitstraling van de school. Scores lager dan een +/- vragen aanpassing of aandacht.

School	Huisstijl	Website	Social Media	Verzorgd interieur
Widar	++	++	++	++
Leeuwenhartschool	+	++	++	++
Dordtse Vrijeschool	+	++	++	+
Rudolf Steinerschool Rotterdam	+/-	+	+	+/-
Rudolf Steinerschool Krimpen	+	++	++	++
Vrijeschool Vredehof	+	++	+/-	+
Basisschool Wonnebald	+	+	-	+
Vrijeschool Rotterdam West	+	+	++	++

6.4.2 Integraal huisvestingsplan

De SVZH kent in de afgelopen jaren een toenemende uitdaging ten aanzien van de onderwijshuisvesting. Tot 2011 - 2012 waren de uitdagingen met betrekking tot de huisvesting 1-dimensionaal. Deze had betrekking op schoolniveau, op het plannen en (laten) uitvoeren van onderhoud door het bevoegd gezag en het doen van aanvragen bij de gemeente ten aanzien van het groot buitenonderhoud. Tot die tijd werden onderhoudsplannen en de bekostiging daarvan binnen de schoolbegrotingen gepland en werden door het bestuur zonder explicitering van beleidsuitgangspunten beslissingen genomen.

Door de toenemende uitdagingen die sinds 2014 bij het bevoegd gezag liggen heeft het bestuur besloten om op stichtingsniveau een integraal huisvestingsplan te maken. De nieuwe uitdagingen laten zich als volgt samenvatten:

- Bij wet is het plannen, het laten uitvoeren en de financiering van het buitenonderhoud van de gemeente overgeheveld naar het bevoegd gezag.
- De groei van het aantal leerlingen hebben we tot 2015 binnen de huidige scholen kunnen realiseren. Verdere groei betekent interne aanpassing van gebouwen en op enkele scholen de behoefte aan groei van de bruto vloeroppervlakte (externe uitbreiding).
- De groei van scholen en van gebouwen vraagt tevens om investeringen in inrichting en meubilair.
- De scholen zijn organisatorisch en onderwijskundig aan het veranderen. Ook is de uitstraling van gebouwen een expliciete doelstelling in het strategisch beleid van de stichting.
- Op een aantal scholen is renovatie en/of nieuwbouw voorzien op een termijn van 5 jaar.
- Door veranderende wet- en regelgeving is de deur opengezet naar verandering in eigendomsverhouding ten aanzien van gebouwen.

In het eerste Integraal Huisvestingsplan 2017-2027 is het geven van antwoorden op de uitdagingen die hierboven staan omgeschreven het doel. Een en ander is vertaald naar inhoudelijke en financiële consequenties. Het moet derhalve zorgen voor duurzame kwaliteit van de ruimte voor onderwijs aan onze leerlingen, voor werk van onze medewerkers en voor financieel efficiënte en haalbare keuzes. Schoolleiders kunnen op basis van hun meerjarenonderhoudsplan (MOP) jaarlijks (bij de begroting) een aanvraag bij het bestuur doen voor buitenonderhoud. Er is voor elk schoolgebouw een MOP-buitenonderhoud opgesteld. Het gemiddeld te besteden bedrag is gemaximeerd op de jaarlijkse bijdrage van het ministerie.

6.4.3 Onderhoud, renovatie en nieuwbouw

De scholen hebben in 2019 huisvestingsinvesteringen gedaan voor:

School	Wat
Widar	Buiten- en binnenschilderwerk, aanpassing elektrische installatie, vervanging marmoleum
Dordtse Vrijeschool	Binnenschilderwerk
VS Vredenhof	Opstellen businesscase ten behoeve van een algehele renovatie in 2021
VS Rotterdam West	Renovatie zaal en achterstallig onderhoud
RSSR Prinsenland	Binnenschilderwerk en groot onderhoud houten trappen
RSSR Krimpen	Aanpassing houtlokaal i.v.m. groei,
Wonnebald	Bouwvoorbereidingen nieuwbouw 2022

Wonnebald is na overleg tussen bestuur en gemeente opgenomen op het bijgestelde gemeentelijk IHP Loosduinen waarin nieuwbouw is opgenomen in 2022. Voor de Basisschool Wonnebald is een werkgroep gestart met de ontwikkeling van een visie en vlekkenplan voor een nieuwe school op dezelfde plek. Er zijn wijkbijeenkomsten georganiseerd. Na het Programma van eisen is de architect gekozen die aan het tekenen is, de feitelijke uitvoering zal een jaar later plaatsvinden. Het bouwheerschap is overgedragen aan de gemeente.

Ook met de gemeente Dordrecht zijn op gemeentelijk niveau nog steeds besprekingen over doordecentralisatie en uitbreiding. In 2017 heeft de SVZH met goedkeuring van de RvT en instemming van de GMR een principebesluit genomen om te gaan deelnemen aan de coöperatie van alle Dordtse PO-onderwijsbesturen, waarin de verantwoordelijkheid voor de doordecentralisatie komt te liggen. In de aanloop is er geen bestuurlijke gezamenlijkheid ervaren om het ruimtetekort bij de Dordtse Vrijeschool op te vangen. De bedoeling was dat er in september 2019 een gezamenlijke visie is hoe krimp en groei moet worden opgevangen. Dit is echter nog niet gelukt. Bestuurder heeft gesprekken met collega-bestuurders over de medegebruik mogelijkheden. Inzet is medegebruik te organiseren met ingang van 1 augustus 2020 voor 4 klassen.

Daarnaast is een werkgroep aan de slag gegaan met een plan voor renovatie van de DVS. Het plan zal voorgelegd worden aan de coöperatie i.o. en de gemeente met het verzoek voor extra financiële middelen aangezien het beschikbaar gestelde budget na 2014 niet meer geïndexeerd is.

De gemeente Rotterdam heeft besloten over het beschikbaar stellen van een renovatiebudget voor de Vrijeschool Vredenhof. Onze bouwkundig adviseur en architect hebben een businesscase opgesteld die is goedgekeurd door de Gemeente. Uitvoering is voorzien in 2021/2022.

In 2018 is VS Rotterdam West volledig in gebruik genomen. Er is een budget voor achterstallig onderhoud en een budget voor verbouwing van de afgekeurde gymzaal tot aula beschikbaar gesteld door de gemeente Rotterdam. Deze werkzaamheden zijn bijna afgerond. Bestuurder voert gesprekken met collega besturen over de mogelijkheden van medegebruik in de omgeving die we vanaf schooljaar 2021/2022 in gebruik zullen moeten nemen. Er worden verschillende scenario's uitgewerkt.

Met de Gemeente Krimpen zijn constructieve gesprekken gestart over het realiseren van een extra vleugel om de groei van het aantal leerlingen op te kunnen vangen. Twee architectenbureaus hebben schetsontwerpen gemaakt en op advies van een werkgroep van de school en ouders is een bureau geselecteerd. Het plan is goedgekeurd door de gemeente en het krediet wordt in 2020 verstrekt.



7. Financieel Beleid

2019 was een jaar waarin veel gebeurd is op financieel gebied dat buiten onze invloedssfeer lag; de minister heeft extra subsidies toegekend ten behoeve van loonsverhogingen en eenmalige uitkeringen. Deze subsidies zijn in 2019 ontvangen, maar de uitbetaling kon pas na de cao-onderhandelingen in februari 2020 plaatsvinden. Deze kasschuif beïnvloedt het resultaat van 2019 en straks van 2020 aanzienlijk. Het is niet toegestaan om voor deze eenmalige uitkeringen een balanspost op te nemen. Het totaal aan eenmalige uitkeringen waarvan de dekking dus in 2019 is ontvangen was € 312.000,-.

In het financieel beleidsplan/begroting/financieel kader is opgenomen hoe de gelden worden verdeeld.

De uitgangspunten voor het financieel begrotingsbeleid van de Samenwerkende Vrijescholen Zuid-Holland zijn als volgt: de toegekende middelen worden ingezet voor het waarborgen van de kwaliteit van het onderwijs, de uitvoering van het strategisch beleid en het waarborgen van de continuïteit van de organisatie. Samen staan we sterk in het belang van goed onderwijs voor de aan onze zorg toevertrouwde leerlingen.

Daarbij hanteren we de financiële kengetallen conform de commissie Donn m.b.t. solvabiliteit, liquiditeit, rentabiliteit en kapitalisatiefactor, en het bestuurlijke kengetal weerstandsvermogen van minimaal 20% (definitie: Eigen Vermogen/ Totale Omzet).

De afgelopen jaren heeft de SVZH sterk geïnvesteerd in groei van de scholen en in de onderwijskwaliteit op de scholen.

De groei van de scholen moet veelal voorgefinancierd worden. De groeibekostiging die wij ontvangen volgt ongeveer 3 maanden na een groeitelling, de leerlingen volgen dan al onderwijs. Met het jaarlijks stijgen van de leerlingaantallen stijgt ook de

drempel voor de eerste groeitelling, deze is immers 3% +13 leerlingen ten opzichte van de 1 oktober telling. Op termijn zal de groeibekostiging afvlakken naar 0.

Er is op drie scholen sprake van onevenwichtige groei, de klassen zitten gemiddeld nog niet aan de 24 leerlingen. Samen hebben we afgesproken de groei van alle scholen mogelijk te blijven maken door de gezamenlijke inzet van middelen. Ook de komende jaren zullen we weloverwogen besluiten blijven nemen over het openen van extra klassen of extra handen in de klassen als deze meer dan de 30 leerlingen hebben.

Binnen de SVZH hebben we ook besloten om iedere school als een financieel en organisatorische zelfstandige school te behandelen (eigen gebouw, eigen directie, eigen OOP).

De SVZH hanteert formatienormen voor alle functies binnen de organisatie. Deze formatienormen worden jaarlijks (in maart/april) uitgebreid geëvalueerd bij het opstellen van het Meerjaren Bestuursformatieplan. En bij het opstellen van de begroting wordt getoetst of de gevraagde formatie ook daadwerkelijk ingezet kan worden.

Allocatie van middelen

Bij het opstellen van de begroting gaan we uit van de volgende allocatie en verdeling van middelen:

1. 95% Toedeling Rijksbekostiging op basis van het leerlingaantal op 1 oktober voorafgaand aan het begrotingsjaar (t-1) per school en brinnummer incl. toeslagen (bv kleine scholentoeslag).
5% van de Rijksbekostiging wordt gereserveerd voor solidariteit, gezamenlijke

speerpunten uit het strategisch plan, gezamenlijke reservering voor de dekking van risico's en de ziektevervangings.

2. Groeibekostiging wordt naar rato aandeel in de leerlingengroei over de scholen verdeeld.
3. Doelsubsidies (geoormerkt) zoals werkdrukverminderingsgelden, SWV, muziekimpuls, gemeentelijk onderwijsbeleid blijven bij de school. De SVZH ontvangt geen onderwijsachterstandsmiddelen van het rijk, tenzij versleuteld in gemeentelijke subsidies. Deze subsidies blijven onverdeeld bij de scholen.
4. Inkomsten uit medegebruik en verhuur blijven bij de school.
5. Ouderbijdragen blijven bij de school.
6. € 250,- per leerling afdracht aan Bestuursbureau t.b.v. gezamenlijke inkoop, bestuursbureau en RvT kosten.

Gezamenlijke uitgaven/reserveringen

Samenvattend zijn in 2020 de totale gezamenlijke uitgaven € 1.065.238,-:

4.1	Personeelsvoorziening, arbo en scholing	494.957
4.2	Huisvesting bestuur en staf	9.265
4.3	Kantoorkosten/overhead en innovatie	277.350
4.4	ERD-ziektevervangings	283.666
Totaal		1.065.238

De kosten voor het bestuursbureau bestaan uit de punten 4.1 tot en met 4.3. De totale omvang van deze kosten is € 781.572,- zijnde 6,7% van de totale baten.

De omvang van de formatie van het bestuursbureau is vanaf 2020 vastgesteld op totaal 3,8 fte (€ 380.565,-). Dit is 2,8% van de totale formatieomvang.

De kadernotitie begroting wordt in september voorafgaand aan het opstellen van de begrotingen voorgelegd in het directeurenoverleg. In december wordt de volledige begroting besproken in het directeurenoverleg, waarbij bestuurder de uitgangspunten, de solidariteit en de uitwerking van het beleid voorlegt. Gezamenlijk worden de knelpunten en de speerpunten besproken.

Vanaf de tweede helft 2012 zijn rijksmiddelen beschikbaar gesteld onder de noemer van de Prestatie box. Deze middelen zijn onderdeel van de Rijksbijdrage en worden toegedeeld aan de scholen. Op schoolniveau worden ze ingezet ten behoeve van een aantal specifieke prioriteiten:

- Pr/communicatie
- Kwaliteit en processen
- Opbrengsten: kunstzinnig onderwijs, taal, rekenen en hoogbegaafdheid
- Draagkracht en ontwikkeling schoolleiding
- Voorkomen en oplossen uitval (HRM)

In totaal heeft de SVZH in 2019 € 325.478,- ontvangen.

7.1 Analyse financiële situatie

Het balanstotaal van de Stg. SVZH neemt af met € 226.850,-.

De vaste activa nemen toe met € 216.050,-: door de investeringen in het onderhoud van de gebouwen (zie hoofdstuk 6.4.2) en de investeringen in meubilair nodig voor nieuwe geopende klassen; leer en hulpmiddelen zoals methoden en renovatie van de leerling bibliotheken; ICT-netwerken en computers. Totaal is € 412.210,- geïnvesteerd en € 196.160,- aan afschrijvingen geboekt.

De financiële vaste activa nemen af met € 36.030,- dit betreft de transitievergoedingen die in 2018 zijn uitbetaald en in 2020 bij het UWV gedeclareerd worden. Hierdoor verschuiven ze van vaste activa naar kortlopende schulden.

Het totaal van de vorderingen is toegenomen met € 294.080,-. Met name de vooruitbetaalde kosten van de huisvestingsactiviteiten zijn toegenomen naar € 195.030,-. Dit betreft de voorbereidingskosten voor de aanbouw in Krimpen, de nieuwbouw in Den Haag en de renovatie van de Vredehofweg. De overige vorderingen zijn regulier.

De liquide middelen zijn afgenomen met € 700.950,-. In 2019 zijn een aantal grote bouwprojecten in voorbereiding en uitvoering, bij de gemeentes zijn bouwvoorbereidingskredieten hiervoor aangevraagd en in 2018 heeft de gemeente Rotterdam hiervoor een voorschot verstrekt.

Het totale eigen vermogen neemt af met het exploitatieresultaat van € 2.990,-.

We bestemmen het resultaat conform ons financieel beleid als volgt:
€ 104.250,- wordt onttrokken aan de algemene reserve publiek. In totaal wordt € 109.070,- toegevoegd aan de bestemmingsreserve buitenonderhoud, dit bestaat uit € 112.990,- conform begroting en € 3.920,- afschrijvingslasten van de eerdere investeringen in gebouwen voor groot buitenonderhoud.
€ 7.810,- wordt onttrokken aan de algemene reserve privaat. Dit zijn de afschrijvingskosten van de investeringen uit eigen middelen.

De voorzieningen (personeelsvoorziening jubilea) nemen toe. Per einde kalenderjaar zijn er meer personeelsleden in dienst.

De langlopende schulden zijn voornamelijk vooruit ontvangen subsidies waarop afschrijvingen plaatsvinden. Deze zijn hoger door de wederom ontvangen subsidies voor 1^e inrichting.

De kortlopende schulden zijn afgenomen met € 233.650,-. De meeste zijn regulier, de ontvangen gelden zijn besteed.

Balans op 31-12-2019

1	Activa	31-12-2019	31-12-2018	2	Passiva	31-12-2019	31-12-2018
	Vaste activa						
<u>1.2</u>	<u>Materiële vaste activa</u>			<u>2.1</u>	<u>Eigen vermogen</u>		
1.2.1	Gebouwen en terreinen	757.290	745.010	2.1.1	Algemene Reserve	1.365.460	1.469.710
1.2.2	Inventaris en apparatuur	641.010	585.690	2.1.2	Bestemmingsreserve publiek	837.780	728.710
1.2.3	Andere vaste bedrijfsmiddelen	191.650	152.930	2.1.3	Bestemmingsreserve privaat	152.770	160.580
1.2.4	In uitvoering	109.730	-	2.1	Eigen vermogen	2.356.010	2.359.000
1.2	Materiële vaste activa	1.699.680	1.483.630				
				<u>2.2</u>	<u>Voorzieningen</u>		
<u>1.3</u>	<u>Financiële vaste activa</u>			2.2.1	Personeelsvoorzieningen	100.820	101.520
1.3.7	Overige financiële vaste activa	-	36.030	2.2	Voorzieningen	100.820	101.520
1.3	Financiële vaste activa	-	36.030				
	Totaal vaste activa	1.699.680	1.519.660	<u>2.3</u>	<u>Langlopende schulden</u>		
				2.3.5	Overige langlopende schulden	88.810	78.320
				2.3	Langlopende schulden	88.810	78.320
	Vlottende activa			<u>2.4</u>	<u>Kortlopende schulden</u>		
<u>1.5</u>	<u>Vorderingen</u>			2.4.2	Vooruitontvangen gelden	-	261.380
1.5.1	Debiteuren	52.300	12.560	2.4.3	Crediteuren	200.910	200.150
1.5.2	Ministerie OCW	509.300	463.250	2.4.7	Belastingen en premies soc.verz.	393.730	420.840
1.5.7	Overige vorderingen	41.520	3.680	2.4.8	Schulden terzake pensioenen	120.170	99.970
1.5.8	Overlopende activa	223.370	52.920	2.4.9	Overige kortlopende schulden	23.080	59.820
1.5	Vorderingen	826.490	532.410	2.4.10	Overlopende passiva	371.690	301.070
				2.4	Kortlopende schulden	1.109.580	1.343.230
<u>1.7</u>	<u>Liquide middelen</u>						
1.7.1	Kassen	1.040	630				
1.7.2	Banken	1.128.010	1.829.370				
1.7	Liquide middelen	1.129.050	1.830.000				
	Totaal vlottende activa	1.955.540	2.362.410				
	Totaal activa	3.655.220	3.882.070		Totaal passiva	3.655.220	3.882.070

Staat van Baten en Lasten en de Begroting 2019.

Het (bruto)resultaat is € 2.990,- negatief.

De baten zijn € 506.880,- hoger dan begroot. Dat komt door de extra inkomsten uit de rijksbijdrage, gemeentelijke (project)subsidies, subsidie zij-instromers en extra middelen vanuit de Samenwerkingsverbanden.

Er is € 509.590,- meer dan begroot uitgegeven aan personeelslasten. Daarmee hebben we kunnen zorgen voor extra leerkrachten (handen in de klassen), werkdrukvermindering, extra ondersteuning (IB-RT-OA), interim directie en IB. Er is ook meer dan begroot uitgegeven aan ziekte-, bijzonder verlof vervangingen. (zie hoofdstuk Ziekte vervangingen)

In de begroting 2019 is de reservering buitenonderhoud als dotatie huisvesting (4.3) opgenomen om dit bedrag duidelijk in beeld te houden. Het bedrag ad € 109.070,- is toegevoegd aan de bestemmingsreserve buitenonderhoud.

Door de kasschuif van het ministerie ad € 312.000,- is het (netto)resultaat eigenlijk € 314.990,- negatief.

In de volgende paragraaf vindt u een uitgebreide verschillenanalyse.

3	Baten	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
3.1	Rijksbijdragen OCW	10.321.960	9.876.150	9.259.570
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	258.690	240.600	500.820
3.5	Overige baten	761.430	718.450	753.790
	Totaal baten	11.342.080	10.835.200	10.514.180
4	Lasten	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
4.1	Personeelslasten	9.631.150	9.121.560	8.683.210
4.2	Afschrijvingen	196.160	193.210	178.460
4.3	Huisvestingslasten	521.520	622.530	531.170
4.4	Overige lasten	991.560	965.720	873.490
	Totaal lasten	11.340.390	10.903.020	10.266.330
	Saldo baten en lasten	1.690	67.820-	247.850
5	Financiële baten en lasten			
5.1	Financiële baten	40	-	340
5.5	Financiële lasten	4.720	2.100	4.940
	Saldo financiële baten en lasten	4.680-	2.100-	4.600-
	Totaal resultaat	2.990-	69.920-	243.250

7.2 Verschillenanalyse

In de navolgende paragraaf treft u een vergelijking aan en een specificatie van de belangrijkste verschillen tussen realisatie 2018 en 2019 en tussen begroting 2019 en realisatie 2019.

7.2.1 Analyse Resultaat 2019 t.o.v. resultaat 2018

Het verschil tussen het (bruto)resultaat 2019 (€ 2.990,- negatief) en 2018 (€ 243.250,- positief) is € 264.240,- en wordt als volgt op hoofdlijnen verklaard:

BATEN

De verschillen komen voor het grootste deel door de aanpassing in de Rijksbijdrage in 2019. Er is een nieuwe CAO-PO afgesloten waarin opgenomen aanpassingen van de beloning van leerkrachten en er zijn eenmalige middelen toegekend in december 2019. Tevens zet de groei van de scholen door, ook al hebben we een locatie gesloten. Er worden extra klassen geopend of combinatieklassen gesplitst als dit op basis van de leerlingaantallen noodzakelijk is. Er was al een verhoging van de begroting 2019 t.o.v. de realisatie 2018 begroot van in totaal € 321.020,-.

- De **rijksbijdrage** is vanuit het ministerie substantieel aangepast, er zijn wijzigingen i.v.m. de cao-wijzigingen en er zijn meer 'werkdrukmiddelen' toegekend. In tegenstelling tot voorgaande jaren is er 2,3% loonsverhoging in de lumpsum van schooljaar 2019/2020 uitbetaald vooruitlopend op nieuwe cao-afspraken. Ook is er in december 2019 € 175.670,- ontvangen als bijzondere en aanvullende bekostiging. Er is ruim € 871.000,- meer aan Rijksbijdragen ontvangen dan in 2018, waarvan € 312.000,- kasschuif naar 2020 is.

- De **bijdragen SWV** vanuit de Samenwerkingsverbanden (SWV) stijgen doordat de SWV enerzijds meer geld beschikbaar stellen voor de basisondersteuning (bedrag per leerling) en het aantal leerlingen groeit, maar ook doordat er meer maatwerkbudgetten (individuele begeleiding leerlingen) en schoolarrangementen (begeleiding groepen leerlingen) beschikbaar zijn gesteld dan begroot. (€ 34.690,-).

- De **gemeentelijke bijdragen** zijn gedaald. In 2018 was € 252.780,- ontvangen van de gemeente Rotterdam t.b.v. het gebouw van Rotterdam West. De overige subsidies zijn voor onderwijsbeleid, 1^e inrichting Onderwijsleerpakket (OLP) en meubilair en loonkostensubsidie voor medewerkers van de banenafpraak.

-De **overige overheidsbijdragen** zijn gelijk gebleven ten opzichte van 2018.

- De **overige baten** zijn iets gestegen door verhoging van de verhuurinkomsten, vergoedingen van gedetacheerd personeel, sponsoring en inkomsten markten. (€ 7.640,-). De inkomsten uit Ouderbijdragen zijn echter gedaald (€ 56.460,-).

LASTEN

-Personele lasten

Met de aanpassingen van de CAO-PO, de groei van de scholen zijn ook meer personele loonkosten gerealiseerd: € 623.710,-. Een gedeelte van deze loonkosten was reeds begroot (€ 260.240,-), het overige deel betreft:

- de cao-stijging van de salariskosten leerkrachten,
- uitbreidingen in verband met de werkdrukmiddelen (€ 38.377,- 0,55 fte),
- vervangingskosten voor bijzondere verloven (€ 124.870,-, 2,0 fte).

Op basis van werkelijke leerlingaantallen heeft de bestuurder besluiten genomen om extra klassen te openen. Ook zijn er extra medewerkers geworven voor de talentenpool en de werkdrukvermindering. Twee functies zijn moeilijk invulbaar

gebleken, waarvoor een interim voorziening moest worden getroffen: Interne Begeleiding op 2 scholen en een Directeur.

Ten opzichte van 2018 is er in 2019 gemiddeld **9,56 fte** meer personeel aangesteld.

-de **overige personele lasten** zijn gestegen (€ 259.660,-). De kosten voor personeel niet in loondienst zijn flink gestegen: enerzijds door noodzakelijke inzet van een interimsschoolleider op VS Rotterdam West, anderzijds doordat er een verschuiving is van inzet t.b.v. formatie naar personeel niet in loondienst. Dit geldt met name voor vakleerkrachten of IB via een onderwijsbureau of als zelfstandige. (€ 258.840,-). Scholing is binnen de organisatie een speerpunt, ook dit jaar is € 29.920,- meer uitgegeven.

-de **Huisvestingslasten** dalen licht (€ 9.650,-) De lasten voor energie en water zijn toch weer licht gestegen. De lasten voor schoonmaak iets gedaald door het tijdelijk in dienst hebben van een eigen schoonmaakmedewerker.

-de **Overige instellingslasten** zijn gestegen (€ 118.070,-). Dit zijn uitgaven voor alle schoolse uitgaven zoals administratiekantoor en accountant, kantoorkosten, verbruiksmaterialen, school- en jaarfeesten, contributies. De meeste lasten stijgen regulier doordat het aantal leerlingen stijgt. De overige beheerslasten zijn gestegen door de werving en de fee voor het aanbrengen van een interim schoolleider en bestuurder en het abonnement i.h.k.v. de AVG van de Functionaris Gegevensbescherming (€ 37.810,-)

7.2.2 Analyse Resultaat 2019 t.o.v. begroting 2019

Het verschil tussen het brutoresultaat 2019 (€ 2.990,- negatief) en de begroting 2019 (€ 69.920,-negatief) wordt als volgt op hoofdlijnen verklaard.

In de begroting 2019 is net als in voorgaande jaren de reservering buitenonderhoud als dotatie onderhoud opgenomen onder de huisvestingslasten om dit bedrag

duidelijk in beeld te houden. Het bedrag wordt toegevoegd aan de reserve buitenonderhoud. De afschrijvingen voor het buitenonderhoud worden op deze reserve in mindering gebracht (€ 109.070,-).

In 2018 is er incidenteel geld beschikbaar gesteld door de Gemeente Rotterdam voor de VS Rotterdam West. Dit budget van € 212.200,- is vrij besteedbaar voor het onderhoud van de VS Rotterdam West en is geormerkt toegevoegd aan de bestemmingsreserve buitenonderhoud. In 2019 is hiervan € 109.730,- besteed.

In 2019 is rijksbijdrage ontvangen voor loonkosten die in 2020 gedaan worden ad € 312.000,-

Het eigenlijke resultaat is dus € 314.990,- negatief. Dit is € 245.070,- meer dan begroot.

Dit verschil verklaren wij als volgt.

BATEN

-de **Rijksbijdrage** is flink gestegen als gevolg van de aanpassing van de reguliere bekostiging door het ministerie.

Tevens is er € 402.680,- aan groeibekostiging (personeel en materieel) ontvangen, dit is € 132.320,- minder dan begroot. Oorzaak hiervan is het niet halen van de leerling-targets op 2 scholen en de sluiting van de locatie Nesselande.

Er is tevens € 120.510,- meer ontvangen vanuit de Samenwerkingsverbanden (SWV). Dit betreft de ophoging van de budgetten voor de basisondersteuning, maar er zijn ook aanvullende budgetten voor begeleiding van individuele leerlingen en arrangementen voor de begeleiding van een groep leerlingen en/of scholing leerkrachten. De uitgebreidere verantwoording van deze ontvangen middelen vindt u in hoofdstuk 7.3.

-**Overige overheidsbijdragen**. Er is € 18.090,- meer ontvangen aan overige overheidsbijdragen. De subsidies voor 1^e inrichting en meubilair zijn besteed en

afgerekend. De subsidie 'leren loont' van de gemeente Rotterdam over het schooljaar 2018-2019 is ook volledig verantwoord, in 2020 zal ongeveer € 6.000,- terugbetaald moeten worden. Er is loonkostensubsidie verstrekt voor 2 medewerkers met een zogenaamde STIP-baan (€ 42.000,-).

-Overige baten Er zijn in totaal € 42.980,- meer overige baten ontvangen: € 56.120,- meer aan detacheringsinkomsten, dit zijn de vergoedingen voor de inzet van de (voormalig) bestuurder bij de PO-raad en de Vereniging van Vrijescholen, de inzet van twee leerkrachten en een schoolleider voor de Waldorfschool Nesselande. Tevens is er € 24.450,- ontvangen aan markt- en sponsorgelden of overige kleine bijdragen waarvan materialen of speelgoed zijn aangeschaft. De inventaris van de Waldorfschool Nesselande is door de RVKO tegen boekwaarde overgenomen (€ 9.710,-).

Aan ouderbijdragen is € 52.840,- minder ontvangen (zie hoofdstuk 7.9). De begrote ouderbijdrage van Waldorfschool Nesselande is niet ontvangen (€ 10.600,-) en maar 2 scholen hebben hun begroting gerealiseerd.

LASTEN

-de totale **Personele lasten** zijn wederom flink gestegen (€ 509.590,-).

loonkosten

Er is gemiddeld 7,62 fte personeel meer aangesteld dan begroot. Dit zijn (ziekte)vervangingen en ook extra klassen en assistenten ter ondersteuning in de klas vanuit de werkdrummiddelen (1,0 fte). Alle scholen hebben hierin hun eigen keuze gemaakt.

Per 1 januari 2017 is de SVZH eigenrisicodragers voor de ziektevervangingskosten geworden. Er is een verzekering afgesloten (stoploss) ter dekking van de piekkosten boven de 6% (€ 333.520,-).

In 2019 is **€ 445.390,-** aan ziektevervangingskosten betaald (4,15 fte uitbreidingen voor langdurige ziektevervangingskosten en 3,2 fte poolers). Vanuit de verzekering wordt € 10.140,- aan uitkering verwacht. Naast deze ziektevervangingen zien we dat steeds vaker ook een beroep op vervangers met nog (net) geen pabodiploma gedaan moet worden. Deze kosten zijn niet declarabel. In de begroting 2019 was rekening gehouden met een eigenrisico van € 350.000,-. Er komt dus € 85.250,- voor eigen rekening extra.

In de 7,62 fte zijn ook de vervangingen van Zwangerschaps- en bevallings- en ander bijzonder verlof (2,1 fte) opgenomen, hiervoor zijn aanvullende uitkeringen van het UWV ad € 110.350,- ontvangen.

overige personele kosten

De inzet van extern personeel (diensten derden) is hoger (€ 306.880,-). In toenemende mate zien we dat er gebruik gemaakt wordt van een payroll of uitzendbureau om invalpersoneel in te huren. Er wordt ook gewerkt met ZZP-contracten voor de inzet van specifiek personeel zoals een muziekdocent, dansdocent en euritmieleerkracht. Op de VS Rotterdam West is het eerste half jaar een interim schoolleider aangesteld ten behoeve van het verbetertraject. En op 2 scholen zijn Interim Intern Begeleiders aangesteld omdat de reguliere vacature niet invulbaar bleek.

In het kader van HR is € 6.350,- besteed voor begeleiding bij re-integratie en HR-advies.

Ten behoeve van de arbodienstverlening en trajecten begeleiding in het kader van de re-integratie is € 20.300,- minder uitgegeven dan begroot.

Er is dit jaar wederom meer aan scholing uitgegeven (€ 43.770,-). Dit wordt ook gestimuleerd. In totaal is per fte € 2.100,- aan scholing en begeleiding besteed. Gemiddeld per medewerker: € 1.380,-.

-de **Afschrijvingslasten** zijn iets hoger dan begroot. De afschrijvingslasten zijn regulier.

-de **Huisvestingslasten** zijn lager dan begroot. In deze rubriek is de dotatie voorziening onderhoud opgenomen (€ 112.984,-). Deze dotatie wordt niet geboekt in de exploitatie, maar via de resultaatverdeling aan de reserve buitenonderhoud toegevoegd.

De overige huisvestingslasten zijn gestegen (€ 11.970,-). De kosten voor energie en water zijn iets gestegen, de schoonmaakkosten iets gedaald.

-de **Overige instellingslasten** zijn € 25.840,- hoger dan begroot.

Ondanks dat een locatie per 1 augustus gesloten is en hiervoor dus geen kosten meer gemaakt worden, zijn de overige lasten toch hoger uitgevallen.

De overige beheerslasten zijn € 69.190,- hoger dan begroot, het grootste deel hiervan zijn meerkosten voor de werving en selectie van een nieuwe bestuurder en de fee voor de interim bestuurder (€ 21.790,-). Daarnaast zijn er door het onverwachte overlijden van onze bouwkundig adviseur in de overdracht meerkosten gemaakt voor het onderhoudsbeheer (€ 11.810,-). Ook zijn de juridische advieskosten voor advies in het kader van de AVG, doordecentralisatie huisvesting en personele dossiers, hoger dan begroot (€ 7.090,-).

Ondanks onze ophoging van de begroting is wederom meer aan ICT-verbruikskosten uitgegeven (dit jaar € 18.830,-). Met name het onderhoud op de VS Rotterdam West is flink hoger uitgevallen door de overdracht naar een andere ICT-leverancier, tevens is er eenmalig geïnvesteerd in het opzetten van een digitaal aanmeldsysteem voor leerlingen (€ 4.050,-).

Aan PR/schoolkrant zijn onder andere voor de nieuwe wervingscampagne € 10.120,- meer kosten gemaakt, aan verbruiksmaterialen is € 11.820,- minder uitgegeven.

- **Financiële baten en lasten**, bestaande uit rentebaten en -lasten zijn in 2019 negatief. De rentestand is laag, de saldi op de spaarrekeningen leveren niets op. Er moet soms zelfs rente betaald worden over het spaarsaldo.

7.3 Samenwerkingsverbanden

De inhoudelijke toelichting op Passend Onderwijs vindt u in hoofdstuk 6.1.3.

De SVZH participeert in 6 Samenwerkingsverbanden (SWV) Passend Onderwijs. De Samenwerkingsverbanden gaan verschillend om met hun financiële middelen. Het ene SWV stelt per leerling middelen beschikbaar zodat de school zelf haar zorg kan organiseren, het andere SWV biedt veel diensten die de school kan afnemen. Het beleid van de SVZH is daarom ook dat alle middelen voor de betreffende school in dat SWV beschikbaar zijn. Bij meerdere scholen in een SWV worden de middelen voor de basisondersteuning verdeeld op basis van de leerlingaantallen. Individuele arrangementen zijn altijd geoormerkt aan de betreffende leerling en groepsarrangementen aan de betreffende groep.

In 2019 is in totaal € 265.110,- ontvangen van de Samenwerkingsverbanden. € 95.910,- hiervan is voor individuele ondersteuning van leerlingen. Op basis van een handelingsplan zijn deze middelen beschikbaar gesteld voor activiteiten/ begeleiding van de individuele leerling. De VS Vredehof is in het schooljaar 2019/2020 een pilot gestart voor een SBO-klasje. Met de financiële bijdrage van het SWV voor de TLV's van de leerlingen kan een passend aanbod in de school van 50% van de lestijd geboden worden. De pilot wordt aan het einde van schooljaar 2019/2020 geëvalueerd.

De rest € 169.200,- is als Basisbudget (basis- en lichte ondersteuning) aan de scholen betaald. De school bepaalt zelf op basis van haar ondersteuningsplan waarvoor deze middelen worden ingezet, zodat passend onderwijs kan worden geboden. Globaal gebruiken de scholen de middelen voor: extra uren inzet van Remedial teaching, onderwijsassistentie of IB, toetsen en testen, scholing van de leerkrachten, materialen voor RT of begaafdheid, therapieën en trainingen van de leerlingen.

In 2019 zijn 13 leerlingen uitgestroomd naar een SBO of SO-school.

De scholen verantwoorden jaarlijks hun eigen inhoudelijke inzet aan het SWV.

	school	locatie	totaal bijdragen SWV	Basisondersteuning/ Lichte ondersteuning	Individuele/ schoolarrangementen	# school- arrangementen	#TLV (uitstroom naar SBO/ SO)	# indiv. arrangementen	opmerkingen
761	Widar		€ 82.185	€ 45.135	€ 37.049			4	6
762	LHS		€ 44.493	€ 44.493	€ -			1	1
763	DVS		€ 25.515	€ 11.224	€ 14.291	2		4	4
764	RSSR	PRL	€ 3.017	€ 3.017	€ -				
769	RSSR	KR	€ 23.655	€ 23.655	€ -				
768	RSSR	NESS	€ 26	€ 26	€ -				
765	VSV		€ 25.125	€ 3.442	€ 21.683	1		7	1 geen uitstroom naar SBO/SO wel TLV
767	WEST		€ 10.592	€ 2.589	€ 8.003				3
766	Wonnebald		€ 50.500	€ 35.620	€ 14.880			4	2
	totaal		€ 265.107	€ 169.202	€ 95.905	3		20	17

7.4 Treasuryverslag

Op 1 januari 2010 is de 'regeling beleggen en belenen door instellingen voor onderwijs en onderzoek 2010' van kracht geworden. De kern hiervan is dat de beschikbaar gestelde publieke gelden risicomijdend dienen te worden belegd en beleend. In 2016 is een nieuwe aangepaste regeling beleggen, belenen en derivaten 2016 van het ministerie van OC&W vastgesteld. De stichting heeft zijn Treasurystatuut aangepast, conform het model van de PO-Raad. Het statuut is vastgesteld door de Raad van Toezicht. In dit statuut is bepaald binnen welke kaders instellingen voor onderwijs hun financierings- en beleggingsbeleid dienen in te richten.

Het uitgangspunt is dat de toegekende publieke middelen in overeenstemming met hun bestemming worden besteed. Voor de Samenwerkende Vrijescholen Zuid-Holland betekent dit dat alle bank- en spaartegoeden vrij opneembaar en verdeeld over de ING, de ABN Amro, de ASN, de Rabobank en de Triodosbank zijn. In 2019 zijn de spaartegoeden bij de ABN Amro, de ASN en de Rabobank opgenomen en de rekeningen opgeheven.

Er wordt geen gebruik gemaakt van andere dan bovenstaande financiële instrumenten.

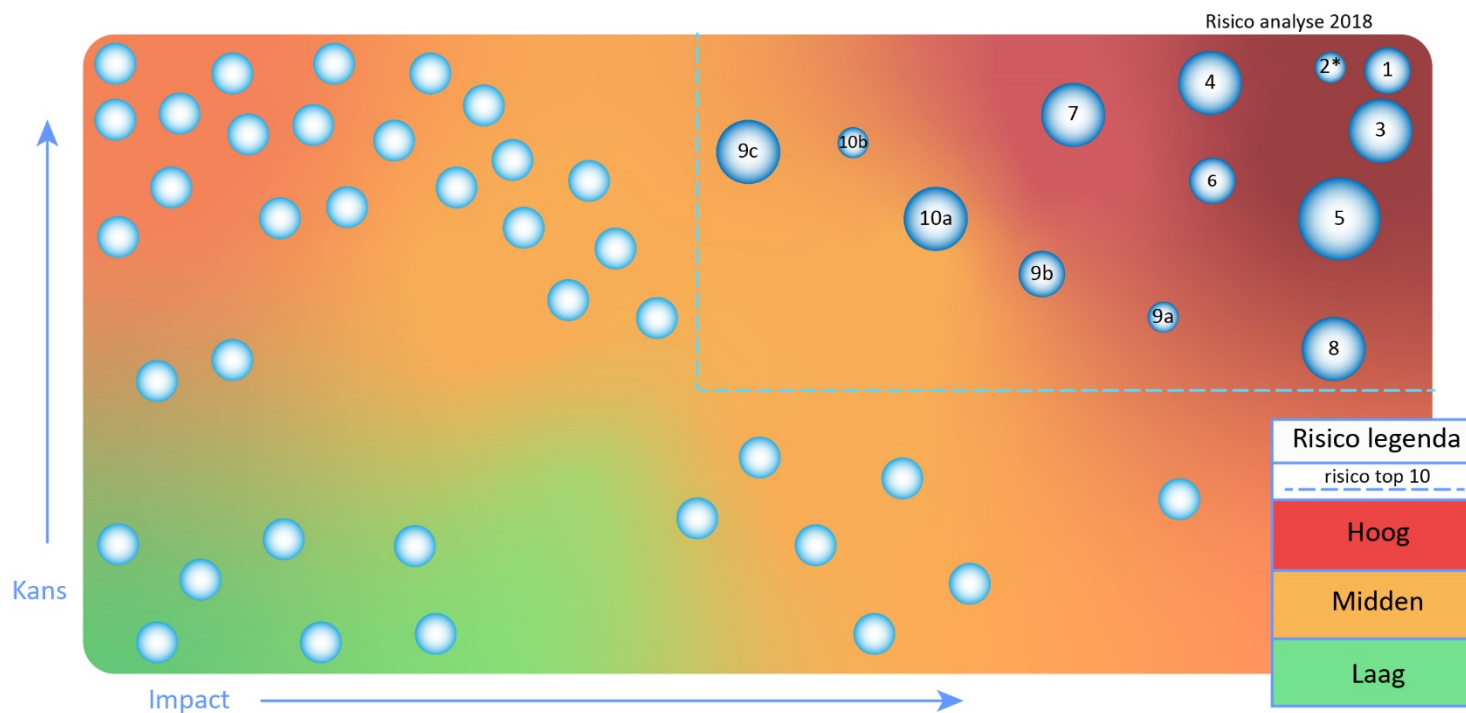
7.5 Risicomanagement

Waar het in de jaarrekening vooral gaat om een zo juist en volledig mogelijk beeld te geven van, door een accountant te controleren, zekerheden, gaat het bij risicomanagement om het in beeld brengen van onzekerheden, de risico's.

In 2018 is door een werkgroep bestaande uit een delegatie van leerkrachten, schoolleiders, Raad van Toezicht met bestuurder en stafmedewerker financiën een nieuwe risicoanalyse opgesteld. De volledige analyse is opgenomen in het Financieel Beleidsplan 2019-2024. In dit verslag volstaan we met een korte samenvatting van het proces en de uitkomsten.

Op basis van een vragenlijst zijn door de werkgroep 54 risico's benoemd. Deze risico's zijn gewogen op impact en kans en daaruit is een top 10 van risico's opgesteld. Van deze top 10 zijn vervolgens de beheersmaatregelen geformuleerd en de financiële impact voor het benodigde weerstandsvermogen bepaald.

Figuur hieronder: de grootte van het bolletje geeft de omvang van de financiële impact aan.



In onderstaande tabel staat samengevat de uitkomst van de TOP 10, de beheersmaatregel en de financiële impact:

top 10	oorzaak/gebeurtenis	gevolg	aandachtsgebied INK	Beheersmaatregel(en)	Nieuw of reeds bestaand	Financiële impact
1	Onvoldoende aanbod goede leerkrachten (idem voor functie IB). Krimpen arbeidsmarkt	Klassen zonder leerkracht of minder goede leerkracht wordt aangenomen. Onderwijsdoelen worden niet gehaald, onvrede ouders.	Personeel en Onderwijskwaliteit	scholing, academie, talentenpool, aanpak werving en selectie	bestaand	€ 90.000,-
				Web scan, verhogen nationale opleidingscapaciteit, inwerkprogramma per school, aanstellen externe schoolopleider, schoolcoach	nieuw	kosten opgenomen in begroting
2	Te hoge werkdruk ervaren door leerkrachten	Hoog ziekteverzuim	Personeel	talentenpool, bespreken managementrapportage, stoploss verzekering	bestaand	
				gerichte inzet extra onderwijsassistenten, werkdrukmiddelen, professionaliseren HR-beleid	bestaand	
3	Beroep van leerkracht is, naast het salaris, op veel punten bepaald niet hbo-waardig: torenhoge werkdruk voor de verantwoordelijke klassenleerkracht a.g.v. doorgeslagen overheidseisen laat onvoldoende ruimte voor eigen professionaliteit/werkplezier. Technische en overige faciliteiten zijn mager en er zijn nagenoeg geen pauzes of privé/rustruimte. Schoonmaken en klas in- en uitruimen behoren ook tot het takenpakket.	De arbeidsmarkt wordt kritischer. Leerkrachten krijgen en behouden wordt moeilijker. Ze mogen dan niet primair salaris gedreven zijn (zoals ik een hoge ambtenaar hoorde zeggen), maar laten zich ook niet meer uitknijpen. Wet van Sulerot: Naarmate in een sector meer vrouwen werken daalt het in aanzien en salaris. Probeer dat tij maar weer eens te keren.	Arbeidsmarkt	verantwoordelijkheid leraren vergroten, functiemix, loopbaanbeleid, functiedifferentiatie,	bestaand	
4	De stichting leunt erg op twee personen (Bestuurder en stafmedewerker financiën). Continuïteitsrisico als beide gelijktijdig zouden vertrekken.	Administratieve achterstand, gebrek aan leiding/coördinatie	Intern	opstellen takenoverzicht met werkzaamheden en frequenties	nieuw	€ 100.000,-
				vastlegging in beleidsstukken, terugvallen op externe adviseurs	bestaand	

<i>top</i> <i>10</i>	<i>oorzaak/gebeurtenis</i>	<i>gevolg</i>	<i>aandachtsgebied</i> <i>INK</i>	<i>Beheersmaatregel(en)</i>	<i>Nieuw of reeds bestaand</i>	<i>Financiële impact</i>
5	Leerlinggroei	Groei aantal klassen/personeel/ voorfinanciering nodig	Financiën	beleid op groei, financiële scenario's bij groei, wanneer extra klassen, prognoses, in- en doorstroommanagement, checks en balances	bestaand	€ 162.000,-
6	Ons onderwijssysteem is behoorlijk geïnstitutionaliseerd: qua vorm (klas met 1 verantwoordelijke leerkracht ervoor), inhoud (VS-curriculum), uren/schooltijden, kosten. Intussen individualiseert, digitaliseert en globaliseert de samenleving in hoog tempo. Wat is hierop ons antwoord?	VS-onderwijs ligt momenteel goed in de markt. Daardoor kan wet van remmende voorsprong optreden. Andere scholen zitten bepaald niet stil.	Onderwijskwaliteiten concurrentie	planvorming 2019-2023, debat op nationaal niveau over toekomst vrijeschoolonderwijs, krachten bundelen	nieuw	€ 90.000,-
7	Hoog ziekteverzuim personeel; zwakke re-integratie, WIA uitstroom	Vervanging/ extra kosten Verzekering JG: werkdruk, klassen naar huis, geld, domino; uitkeringen druk WIA, eigen wachtgeld	Personeel	zie 2, verzekeren piek, HR-beleid	bestaand	€ 100.000,-
8	Huisvesting (te klein, onderhoud); JG: capaciteit en kennis huisvesting; EJC: vies gebouw, lang niet opgeknapt en tijdelijk onderkomen	Klachten; vertraging uitvoer; hygiëneproblematiek, onrust kinderen, leerkrachten, ouders	Huisvesting en Financiën	integraal huisvestingsplan, bouwkundig adviseur in dienst, voorziening groot onderhoud	bestaand	€ 100.000,-
9a	Verliezen van de identiteit i.v.m. de vele nieuwkomers die de (vrije)school niet goed kennen	Niet meer weten waar we voor staan	Identiteit	communicatie en pr-lijn, meer identiteitsgebonden communicatie	bestaand	€ 50.000,-
9b	Concurrentie/Vrijeschool Light	Uitstroom II., Identiteit en legitimering bestaan	Onderwijskwaliteit, Communicatie	Zie punt 6		
9c	Juridisering contact met ouders en medewerkers	Werkdruk sl, Juridische kosten, Vervreemding	Veiligheid en omgangsvormen, Cultuur	Kosten juridisch advies opnemen in begroting	Bestaand	€ 50.000,-
10a	Te hoge instroom (zij instroom) zorgleerlingen	Volle klassen met te veel zorgleerlingen die niet de aandacht krijgen die ze nodig hebben	Onderwijs	klas vol verklaringen, aanname processen zorgvuldig,	Bestaand	
10b	Financiering arrangementen Passend onderwijs	Geen geld meer voor extra zorg, moeten betalen voor uitstroom SO	Planning en Control			€ 100.000,-

7.5.1 Bepaling risico buffer

De financiële impact van deze risico's is berekend op € 842.000,-. De benodigde risicobuffer (bufferfunctie) is zoals gebruikelijk bepaald op 90% van de financiële impact en komt op € 757.800,-.

Het bedrag van de bufferfunctie is onderdeel van de algemene reserve. Op basis van deze berekening van de risicobuffer en de berekening van de transactiefunctie en de financieringsfunctie is de minimaal aan te houden hoogte van de (algemene) reserve € 1.400.170,-.

De genoemde bestaande risico's zijn opgenomen in het beleid en begroting.

Voortgang van de nieuwe beheersmaatregelen:

Beheersmaatregel	Voortgang
Web scan, verhogen nationale opleidingscapaciteit, inwerkprogramma per school, aanstellen externe schoolopleider, schoolcoach	Web scan is niet uitgevoerd, kosten waren te hoog in relatie tot het resultaat. Externe schoolopleider en schoolcoach structureel opgenomen in het formatiebeleid. Inwerkprogramma per school is nog niet bij alle locaties geregeld Verhoging capaciteit is nationale actie. 'Met andere vrijeschoolbesturen is subsidie toegekend voor 'Opleiden in de school'. Dit project start in augustus 2020.
Opstellen takenoverzicht met werkzaamheden en frequenties bestuurder en stafmedewerker financiën.	Gedeeltelijk gerealiseerd voor de bestuurder.
Planvorming 2019-2023, debat op nationaal niveau over toekomst vrijeschoolonderwijs, krachten bundelen	Strategisch plan 2019-2023 opgesteld.

In control statement (verantwoordingsverklaring)

Rekening houdend met de beperkingen die noodzakelijkerwijs verbonden zijn aan alle interne beheersingssystemen, geven de interne beheers- en controlesystemen van onze scholen ons een redelijke mate van zekerheid dat de kwantitatieve en kwalitatieve verslaglegging geen onjuistheden van materieel belang bevat en dat dit systeem in 2019 naar behoren heeft gewerkt. De uit de verschillende rapportages voortgekomen bevindingen, aanbevelingen en maatregelen zijn besproken in het bestuur, met de schoolleiders en noodzakelijkerwijs met andere geledingen binnen de school.

7.5.2 Gebeurtenissen na balansdatum

Hoewel de coronacrisis diepgaande impact heeft op het onderwijs, verwachten wij geen verhoogde risico's ten aanzien van de continuïteit van de stichting. Daarnaast verwachten wij geen significante bijstelling van de toekomstige exploitaties.

De belangrijkste risico's voor de organisatie betreffen de gezondheid van de leerlingen en personeelsleden en de kwaliteit van het onderwijs.

Wij verwachten dat de coronacrisis invloed heeft op het ziekteverzuim en de benodigde investeringen in het digitaliseren van de lesmethodes. Deze risico's zijn vooralsnog echter niet te kwantificeren in financiële zin.

7.6 Bezoldiging bestuurders

De leden van de Raad van Toezicht ontvangen een vergoeding binnen de normen van de Wet Normering Topinkomens. De vergoeding is vastgesteld op de helft van de percentages geldend in de WNT II. De voorzitter ontvangt 7,5% en een lid 5% van het WNT-loon van het College van Bestuur per kalenderjaar.

De bestuurder is in dienst en ontvangt conform de CAO-PO een salaris in schaal OOP 15. De bezoldiging van de bestuurder valt binnen de normen van de Wet Normering Topinkomens (WNT), zie jaarrekening.

7.7 Beleid beheersing uitkeringen

In 2019 is een personeelslid afgevoerd met een beëindigingsovereenkomst. Het personeelsbeleid van de stichting is erop gericht personeel verantwoordelijkheid te laten nemen voor hun eigen ontwikkeling en functioneren door hen aan te spreken en afspraken te maken. Er worden verbetertrajecten opgesteld en afspraken gemaakt over scholing, coaching en outplacement. We bevorderen mobiliteit binnen de SVZH of anders begeleiden we medewerkers naar een plek buiten de organisatie. De SVZH heeft geen eigenwachtgelders.

7.8 Toekomstparagraaf

De continuïteitsparagraaf geeft inzicht in de meerjaren financiële positie van de SVZH. De continuïteitsparagraaf wordt gekenmerkt door de verdere groei van het aantal leerlingen en tegelijk de bezuinigingsopdracht die gevolg is van het verwachte substantieel grotere exploitatietekort 2019. Na het vaststellen van de begroting 2020-2024 werd de CAO-PO afgesloten, met de kasschuif als gevolg. De financiële consequenties van groei en de nieuwe locaties zijn uiteraard verwerkt in deze paragraaf.

7.8.1 Kengetallen en liquiditeit

Met betrekking tot de solvabiliteit, liquiditeit, rentabiliteit, het weerstandsvermogen en de huisvestingsratio vermelden wij de onderstaande kengetallen.

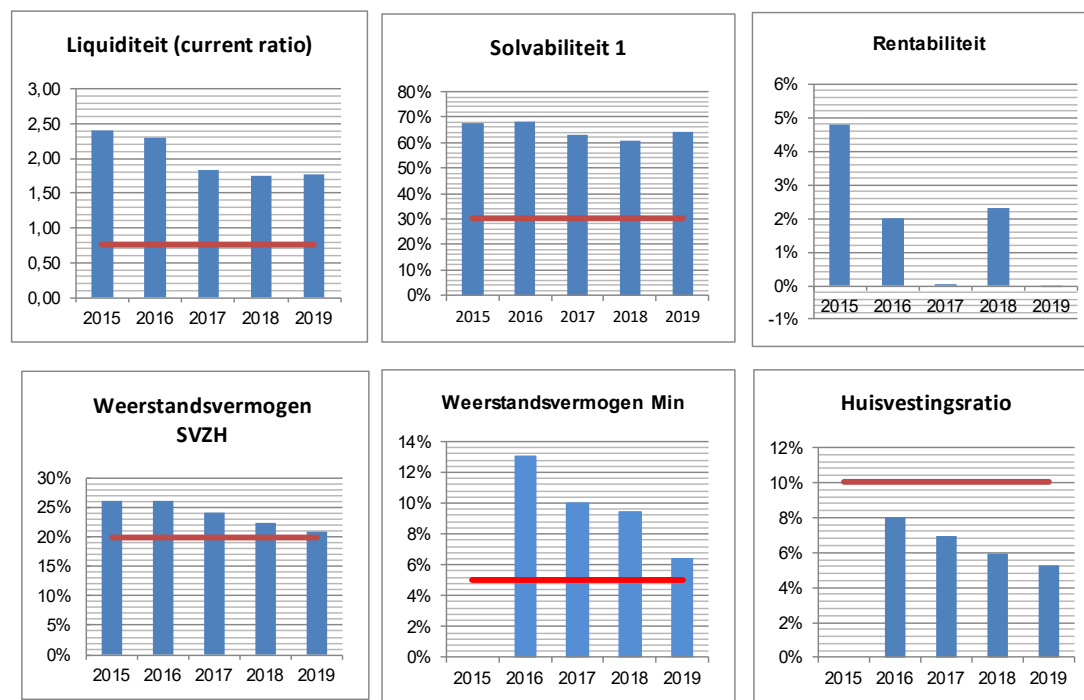
In de grafieken staan de kengetallen van de SVZH met hun signalering van Commissie Don of eigen signalering.

We zien dat de laatste jaren het weerstandsvermogen terugloopt naar de signaleringsgrens. Dit komt doordat het eigen vermogen niet snel genoeg meegroeit met de rijksbijdrage/totale baten.

Halverwege 2019 is gesignaleerd dat 2019 zou eindigen met een groter negatief resultaat dan begroot. Direct zijn er analyses gemaakt en beheersmaatregelen genomen.

Door de voorfinanciering en de investeringen in de groei van de scholen komt de kasstroom onder druk te staan. Dit was de voorgaande jaren al gesignaleerd maar heeft door het grotere negatieve resultaat 2019 een hogere urgentie gekregen.

Voor het opstellen van de begroting 2020-2024 betekent dat dat er een bezuinigingsopdracht voor de komende jaren is afgesproken en dat er andere keuzes met betrekking tot de investeringen gemaakt zijn voor de komende 2 jaren.



Definities:

De solvabiliteit geeft de verhouding tussen eigen en vreemd vermogen aan en verschaft dus inzicht in de financieringsopbouw. De solvabiliteit geeft ook aan in hoeverre de instelling op langere termijn aan haar verplichtingen kan voldoen.

De rentabiliteit geeft aan of er sprake is van een positief dan wel een negatief exploitatieresultaat. Als de rentabiliteit groter is dan nul, zijn er minder lasten dan er baten zijn.

De kapitalisatiefactor is sinds 2015 vervangen door de huisvestingsratio. Deze geeft aan welk deel van de totale lasten is besteed aan lasten voor huisvesting incl. afschrijvingen voor gebouwen en terreinen.

Het weerstandsvermogen SVZH is het eigen vermogen uitgedrukt in een percentage van de totale baten inclusief de financiële baten. Het weerstandsvermogen geeft aan het vermogen om niet-voorzien tot de reguliere bedrijfsvoering behorende risico's op te vangen.

Het weerstandsvermogen ministerie is het eigen vermogen minus de materiële vaste activa uitgedrukt in een percentage van de totale Rijksbijdragen.

De liquiditeit (current ratio) geeft de verhouding aan in hoeverre op korte termijn aan de betalingsverplichtingen kan worden voldaan. De liquiditeit is de verhouding vlottende activa en kortlopend vreemd vermogen.

Liquiditeitsbegroting en control

Jaarlijks wordt bij het opstellen van de begroting een liquiditeitsbegroting opgesteld. De bekostigingssystematiek van het onderwijs en de investeringen zijn fluctuerend en niet gelijkelijk over een jaar verdeeld. Vanwege de voorfinanciering van de groei, groeibekostiging wordt immers 3 maanden na de gerealiseerde groei uitbetaald, is monitoring van de liquiditeit blijvend belangrijk.

Maandelijks wordt de liquiditeitspositie dan ook door de stafmedewerker financiën onderzocht. In 2019 is er geen liquiditeitstekort opgetreden, maar zijn wel de spaarrekeningen aangesproken om aan onze verplichtingen te kunnen voldoen.

Bij het opstellen van de meerjarenbegroting 2020-2024 is wederom geconstateerd dat de liquiditeit onder de signaleringsgrens zou kunnen zakken. Gevolg is dat we een bezuinigingsopdracht hebben vastgesteld en nieuwe keuzes hebben gemaakt ten aanzien van de investeringen in meubilair, OLP, ICT en gebouwen.

Voor het monitoren van de exploitatie en investeringen gedurende het jaar zijn afspraken gemaakt met de directeuren.

7.8.2. Personele bezetting

Schooljaar	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024
Aantal klassen/ leerlingen (1 okt t-0)	73/ 1648	77,5/ 1771	84/ 1862	87/ 1998	90/ 2120	94/ 2161	97/ 2220
Management/ directie	6,2	6,7	6,7	6,7	6,7	6,7	6,7
Bestuursbureau	3,7	3,7	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8
<i>Onderwijzend Personeel</i>	<i>89,05</i>	<i>94,3</i>	<i>97,3</i>	<i>100,3</i>	<i>103,3</i>	<i>107,3</i>	<i>110,3</i>
Nieuwe fte	5,5 fte	4,5 fte	6,5 fte	3 fte	3 fte	4 fte	3 fte
Verloop fte	8,25 fte	5,8 fte	4 fte	4 fte	4 fte	4 fte	4 fte
Pensioen fte	2 fte	2,9 fte	1,26 fte	2,3 fte	0,4 fte	1,5 fte	2,8 fte
TOTAAL extra behoefte aan leerkrachten	15,75 fte	11,7 fte	11,26 fte	9,3 fte	7,4 fte	9,5 fte	9,8 fte
Overige medewerkers (OOP)	11,46	18,23	17,68	16,64	16,58	16,58	16,58
Totale Personele bezetting	112,06	122,93	125,48	134,08	135,63	138,07	139,23

De groei van de scholen binnen de SVZH zet door. In 2019 is het aantal fte aan structurele inzet ook meer gegroeid dan verwacht. De totale inzet incl. ziektevervangingen is gelijk gebleven t.o.v. 2018. In bovenstaande tabel vindt u een inventarisatie voor de komende jaren van de groei, het verloop en pensionering van onderwijzend personeel. Om dit verloop op te vangen en de werkdruk door de volle klassen te verlagen is extra personeel nodig. Met het werkdrukakkoord zijn er meer financiële middelen om extra handen in de klas, bijvoorbeeld door onderwijsassistenten structureel in te zetten. Alle scholen hebben formatie voor een flexpooler, deze medewerkers ondersteunen de medewerkers op de scholen intensief zodat werkdruk verlichting optreedt en zijn inzetbaar voor de eerste 3 weken

ziektevervangings. De werving en selectie van leerkrachten zal blijvend veel meer inzet vergen. De campagne voor werving wordt verlengd, er wordt actief overlegd met de Pabo's om goede stagiaires vooraf te interesseren voor ons onderwijs.

Jaarlijks worden de maatregelen van het Bestuursformatieplan geëvalueerd en bijgesteld. De formatienormen van leerkrachten, administratie, staf en directie zijn onderzocht en bestuurder heeft besluiten genomen voor (tijdelijke) aanpassingen met als doel de werkdruk van leerkrachten, staf en directie te verminderen.

7.8.3. Meerjarenbalans

De meerjarenbalans is opgesteld voordat de kasschuif van de personele bekostiging bekend werd. De prognose eindresultaat 2019 was op dat moment geschat op € 319.000,- negatief wat volledig tlv de algemene reserve is geboekt.

Het is noodzakelijk om de algemene reserve te verhogen en dus de komende jaren een positief exploitatieresultaat te halen. De maatregelen in de begroting 2020-2024 zijn daarop gebaseerd. Als de bezuinigingsopdracht gerealiseerd wordt zullen de kengetallen binnen 2 jaar weer op niveau zijn.

Balansprognose	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Activa						
immateriele vaste activa	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
materiele vaste activa	€ 1.585.818	€ 1.627.433	€ 1.774.067	€ 1.923.761	€ 2.039.931	€ 2.212.749
financiële vaste activa	€ 36.026	€ 36.026	€ 36.026	€ 36.026	€ 36.026	€ 36.026
Totaal vaste activa	€ 1.621.844	€ 1.663.459	€ 1.810.093	€ 1.959.787	€ 2.075.957	€ 2.248.775
voorraden	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
vorderingen overig	€ 427.200	€ 476.360	€ 483.219	€ 438.800	€ 437.167	€ 440.760
vorderingen OCW	€ 416.686	€ 496.792	€ 533.036	€ 549.585	€ 569.931	€ 583.044
vorderingen OCW prestatiebox	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
effecten	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
liquide middelen	€ 1.067.904	€ 1.031.304	€ 1.083.211	€ 1.216.092	€ 1.349.981	€ 1.437.088
Totaal vlottende activa	€ 1.911.790	€ 2.004.456	€ 2.099.465	€ 2.204.477	€ 2.357.079	€ 2.460.892
Totaal Activa	€ 3.533.634	€ 3.667.914	€ 3.909.558	€ 4.164.265	€ 4.433.035	€ 4.709.667
Passiva						
algemene reserve	€ 1.150.623	€ 1.311.156	€ 1.469.610	€ 1.655.514	€ 1.852.183	€ 2.050.575
bestemmingsreserve onderhoud	€ 728.707	€ 728.707	€ 728.707	€ 728.707	€ 728.707	€ 728.707
bestemmingsreserve privaat	€ 160.587	€ 160.587	€ 160.587	€ 160.587	€ 160.587	€ 160.587
overige reserves en fondsen	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Totaal eigen vermogen	€ 2.039.917	€ 2.200.450	€ 2.358.904	€ 2.544.808	€ 2.741.477	€ 2.939.869
personeel	€ 101.517	€ 105.372	€ 110.360	€ 113.868	€ 116.391	€ 118.625
onderhoud	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
overige voorzieningen	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
langlopende schulden	€ 98.740	€ 139.204	€ 173.935	€ 211.529	€ 246.263	€ 282.532
belastingen en socialepremies	€ 200.489	€ 208.102	€ 217.954	€ 224.881	€ 229.863	€ 234.277
pensioen	€ 115.629	€ 120.019	€ 125.702	€ 129.697	€ 132.570	€ 135.116
vakantiegeld	€ 201.594	€ 209.249	€ 219.155	€ 226.120	€ 231.130	€ 235.568
overig kortlopend	€ 775.748	€ 685.519	€ 703.549	€ 713.362	€ 735.341	€ 763.680
Totaal overige passiva	€ 1.493.717	€ 1.467.464	€ 1.550.654	€ 1.619.457	€ 1.691.558	€ 1.769.798
Totaal Passiva	€ 3.533.634	€ 3.667.914	€ 3.909.558	€ 4.164.265	€ 4.433.035	€ 4.709.667

7.8.4. Meerjaren Staat/ raming van baten en lasten.

Meerjarig zien we de rijksbijdragen flink groeien met ruim € 500.000,- per jaar door de leerlinggroei. In de jaren 2020-2023 is een afbouwend schema groeigelden opgenomen. De groeidrempel stijgt namelijk jaarlijks doordat er regulier meer leerlingen op 1 oktober ingeschreven zijn. De groeidrempel is 3% van het aantal leerlingen op 1 oktober het jaar ervoor (t-1) + 13 leerlingen.

De omvang van de bezuinigingsopdracht is weergegeven in de rode rij: 1,2% generiek voor alle geledingen.

Daarnaast zijn ombuigingen overeengekomen in de investeringen in meubilair, OLP, ICT en gebouwen waarbij voorrang is gegeven aan de noodzaak om leerlingengroei te faciliteren en waarbij de kwaliteit gewaarborgd is.

Staat van Baten en Lasten		2020	2021	2022	2023	2024
Baten						
Rijksbijdrage	€	10.678.708	€ 11.228.209	€ 11.695.872	€ 11.996.395	€ 12.273.404
Overige overheidsbijdragen en subsidies	€	209.021	€ 147.121	€ 121.706	€ 123.206	€ 125.706
College- cursus en/of examengelden	€	-	€ -	€ -	€ -	€ -
Baten werk in opdracht van derden	€	90.651	€ 94.623	€ 94.623	€ 94.623	€ 94.623
Overige baten	€	729.250	€ 739.750	€ 671.750	€ 669.250	€ 674.750
Totaal Baten	€	11.701.924	€ 12.203.997	€ 12.578.245	€ 12.877.768	€ 13.162.777
Lasten						
Personeelslasten	€	9.823.751	€ 10.288.833	€ 10.615.839	€ 10.851.041	€ 11.059.386
Afschrijvingen	€	211.494	€ 224.211	€ 232.904	€ 238.601	€ 232.043
Huisvestingslasten	€	631.981	€ 669.325	€ 668.825	€ 674.075	€ 683.325
Overige lasten	€	1.024.236	€ 1.019.936	€ 1.036.136	€ 1.082.586	€ 1.158.586
Ombuigingen 1,2%	- €	152.171	- € 158.862	- € 163.463	- € 167.304	- € 171.055
Totaal Lasten	€	11.539.291	€ 12.043.443	€ 12.390.241	€ 12.678.999	€ 12.962.285
Saldo Baten en lasten gewone bedrijfsvoering	€	162.633	€ 160.554	€ 188.004	€ 198.769	€ 200.492
Saldo Buitengewone baten en lasten	€	-	€ -	€ -	€ -	€ -
Saldo Financiële bedrijfsvoering	- €	2.100	- € 2.100	- € 2.100	- € 2.100	- € 2.100
Totaal resultaat	€	160.533	€ 158.454	€ 185.904	€ 196.669	€ 198.392

De doorrekening van de kasstroom geeft voor de komende jaren een verbetering weer.

Voorfinanciering van de groei is op deze manier op te vangen, echter de afweging ten aanzien van de hoogte van de investeringen zal jaarlijks opnieuw gemaakt moeten worden om de liquiditeit op peil te houden.

Het beleid van de komende jaren is dan ook om een positieve kasstroom te realiseren. Voor de begroting 2020 is dat ondanks de ombuigingen nog niet gelukt. Maar de investeringen zijn wel dusdanig uitgezet dat dat vanaf 2021 wel mogelijk is.

Dit zal speerpunt blijven in het begrotingsbeleid van de komende jaren. We zullen jaarlijks een positieve begroting moeten vaststellen en de investeringen moeten spreiden.

Kengetal dat we daarbij gaan gebruiken is de maximale afschrijvingslast.

Kasstroom	2020	2021	2022	2023	2024
Kasstroom uit operationele activiteiten					
Kasstroom uit bedrijfsoperaties					
- Resultaat voor financiële baten en lasten	€ 162.633	€ 160.554	€ 188.004	€ 198.769	€ 200.492
- Aanpassingen voor					
-- afschrijvingen	€ 211.494	€ 224.211	€ 232.904	€ 238.601	€ 232.043
-- mutaties voorzieningen	€ 3.855	€ 4.989	€ 3.508	€ 2.523	€ 2.235
- Veranderingen in vlottende middelen					
-- vorderingen	€ 129.266-	€ 43.103-	€ 27.870	€ 18.713-	€ 16.706-
-- kortlopende schulden	€ 70.571-	€ 43.470	€ 27.701	€ 34.845	€ 39.736
Ontvangen interest	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Betaalde interest	€ 2.100-	€ 2.100-	€ 2.100-	€ 2.100-	€ 2.100-
Buitengewoon resultaat	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Totaal Kasstroom uit operationele activiteiten	€ 176.044	€ 388.021	€ 477.886	€ 453.925	€ 455.700
Kasstroom uit investeringsactiviteiten					
(Des)investeringen mva groot onderhoud	€ 81.359-	€ 215.546-	€ 243.348-	€ 236.520-	€ 337.361-
(Des)investeringen materiële vaste activa	€ 171.750-	€ 214.954-	€ 188.402-	€ 181.730-	€ 25.139-
(Des)investeringen financiële vaste activa	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Totaal Kasstroom uit investeringsactiviteiten	€ 253.109-	€ 370.846-	€ 382.598-	€ 354.770-	€ 404.861-
Kasstroom uit financieringsactiviteiten					
Mutatie langlopende schulden	€ 40.464	€ 34.731	€ 37.594	€ 34.734	€ 36.269
Totaal Kasstroom uit financieringsactiviteiten	€ 40.464	€ 34.731	€ 37.594	€ 34.734	€ 36.269
Mutatie liquide middelen					
Beginstand liquide middelen	€ 1.067.904	€ 1.031.304	€ 1.083.210	€ 1.216.092	€ 1.349.981
Mutaties liquide middelen	€ 36.600-	€ 51.907	€ 132.882	€ 133.889	€ 87.108
Eindstand liquide middelen	€ 1.031.304	€ 1.083.210	€ 1.216.092	€ 1.349.981	€ 1.437.088

7.8.5 Leerlingaantallen bijgestelde prognoses

Grondslag van de financiering van het onderwijs zijn de leerlingaantallen. De leerlingprognoses in de Meerjarenbegroting worden opgesteld aan de hand van werkelijke aanmeldingen en verwachtingen. De aannames van de leerlingaantallen voor de toekomst zullen we daarom blijvend monitoren, zodat op elk moment duidelijk is waar er ruimte is om te groeien (in welke klassen) en waar acties nodig zijn om de begroote groei ook te realiseren. Bij een aantal scholen zien we dat leerlingen al vroeg voordat ze 4 jaar worden zijn aangemeld, op andere scholen komen de aanmeldingen pas later. Leerlingen die niet direct geplaatst kunnen worden, worden op een wachtlijst geplaatst. De schoolleiders nemen direct contact op wanneer er een plaatsingsmogelijkheid is.

Indien de begrote groei niet gerealiseerd wordt, zijn aanvullende maatregelen voor vermindering van de uitgaven noodzakelijk. Uiteindelijk kan de bestuurder besluiten om klassen samen te voegen of te sluiten.

In onderstaande tabel uit het Bestuursformatieplan 2020-2024 vindt u in geel de feitelijk ingeschreven leerlingen en in blauw de leerlingaantallen op basis van aanmeldingen en prognoses.

Scholen	FEITELIJKE LEERLINGEN					BEGROTING OBV FEITELIJKE AANMELDINGEN				
	1 okt. 2016	1 okt. 2017	1 okt. 2018	1 jan. 2019	1 okt. 2019	1 okt. 2020	1 okt. 2021	1 okt. 2022	1 okt. 2023	1-okt 2024
Vrije School Widar	245	260	252	263	255	258	258	239	242	243
Leeuwenhartschool	100	118	156	165	169	183	186	194	194	195
Dordtse Vrije School	222	234	270	277	289	322	351	382	416	442
Rudolf Steiner School Prinsenland	218	218	216	223	221	227	229	228	229	237
Rudolf Steiner School Krimpen	112	128	135	139	156	177	186	194	199	206
Waldorfschool Nesselande		3	17	18	0	0	0	0	0	0
Vrije School Vredenhof	240	250	251	257	248	248	247	248	234	237
Vrijeschool Rotterdam- West	124	168	204	213	254	312	348	385	418	427
Basisschool Wonnebald	260	270	270	278	270	271	246	250	229	233
Totaal	1521	1649	1771	1833	1862	1998	2051	2120	2161	2220

7.8.6. Continuering en intensivering van beleid

Elk jaar wordt 5% van de inkomsten gereserveerd om flexibel in te zetten op inhoudelijke speerpunten. De continuïteitsparagraaf ondersteunt het doorzetten van het beleid zoals dat in de goedgekeurde (meerjaren) begroting is vastgesteld. We blijven investeren in opleiding en ontwikkeling van personeel, evenals in investeringen in groei, werkdrukvermindering en ontwikkeling van het pedagogisch kompas.

7.9 Ouderbijdragen

De besteding van de ouderbijdragen wordt jaarlijks met de Medezeggenschapsraden besproken, de ouders stemmen in met de besteding ervan.

Van de ouderbijdragen worden die dingen betaald die ons onderwijs verfraaien en het onderwijs ondersteunen. Een groot gedeelte wordt besteed aan personele kosten: pianobegeleiding bij de euritmie, een gedeelte van de salariskosten voor euritmie, schoolarts en schoolmaatschappelijk werk, culturele vorming en schooluitjes. Het budget voor personele kosten is gelimiteerd maximaal 25% structureel, maximaal 25% projectmatig.



	WIDAR	LHS	DVS	RSSR PRL	RSSR Krimpen	VSVredehof	West	Wonnebald	Totaal
Begroting	80.000	45.000	80.000	60.000	35.000	80.000	80.000	67.500	527.500
Realisatie	77.104	36.792	70.767	56.099	31.627	80.724	62.109	71.104	486.326
Uitgaven									
Lonen en salarissen	-		7.174	-	1.991	2.898	-	15.574	27.637
Overige personele lasten	-					7.389			7.389
Loonkosten derden	34.500	15.000	31.543	23.663	6.650	23.114	25.000	10.000	169.470
Vrijwilligersvergoeding	1.415	2.532	1.685	-	3.313	3.631	1.615	4.505	18.696
Scholing	8.631	1.500				2.500	5.000		17.631
Tuinonderhoud	2.027			3.556	4.813	493	260	681	11.830
Kantoorkosten	404								404
Overige beheerslasten	3.500		469					2.500	6.469
Inventaris en apparatuur	537	464	1.486	477	250	3.526	3.232	4.422	14.394
Fluiten	-								-
Leerlingbibliotheek	-					1.500	3.851	4.500	9.851
Representatiekosten	545		438	-				38	1.021
Schoolse activiteiten	2.908		-	-	1.619			358	4.885
Muziek/toneel/jaarfeest	4.767	4.275	6.112	4.982	3.000	7.838	5.129	4.485	40.588
Voeding kleuterklassen	1.010	296	-	-	1.687	-	147	3.473	6.613
Klassenbudget	1.054	1.200	450	3.500	1.750	1.650	1.750	-	11.354
Buitenschoolse activiteiten	2.056	1.336	1.610	3.743	500	2.202	255	4.454	16.156
PR/Schoolkrant	-	1.320	2.600	3.242	2.140	3.133	1.800	4.500	18.735
Tussenschoolse opvang	-	-					5.444		5.444
Toetsen en testen	-	-				1.725			1.725
Abonnementen (bijdrage VVS)	3.669	2.117	3.614	2.886	1.960	3.354	2.730	3.614	23.944
Verbruiksmateriaal onderwijs	8.500	4.938	10.826	7.773	2.500	10.000	6.000	8.000	58.537
Handwerk materiaal	1.003	-	1.588		-	3.561	2.500		8.652
Handenarbeid	397	-	420			45			862
Euritmie	-	2.032	769			1.763	2.542		7.106
Kopieerkosten	48			2.500					2.548
Totaal Uitgaven	76.971	37.010	70.784	56.322	32.173	80.321	67.255	71.104	491.941



Ouderbijdragen 2019

- Lonen en salarissen
- Overige personele lasten
- Loonkosten derden
- Vrijwilligersvergoeding
- Scholing
- Tuinonderhoud
- Kantoorkosten
- Overige beheerslasten
- Inventaris en apparatuur
- Fluiten
- Leerlingbibliotheek
- Representatiekosten
- Schoolse activiteiten
- Muziek/toneel/jaarfeest
- Voeding kleuterklassen
- Klassenbudget
- Buitenschoolse activiteiten
- PR/Schoolkrant
- Tussenschoolse opvang
- Toetsen en testen



Basisinformatie.

De Stg. Samenwerkende Vrijescholen Zuid-Holland
Postbus 4292, 3006 AG Rotterdam
Tel: 010-4528197
www.svzh.nl
E: info@svzh.nl

is het bestuur van:

Vrijeschool Widar,
de Meesterstraat 2,
2613 XB Delft,
Tel: 015-2130330,
E: info@vswidar.nl
www.vswidar.nl

Rudolf Steiner School locatie Krimpen aan den IJssel,
Memlingstraat 2,
2923 XS Krimpen aan den IJssel,
Tel: 0180-519776,
E: administratie@rudolfsteinerschool.nl
www.rudolfsteinerschool.nl

Leeuwenhartschool,
Jasmijnstraat 6,
3261 BK Oud-Beijerland,
Tel: 0186-612142,
E: administratie@leeuwenhartschool.nl
www.leeuwenhartschool.nl

Vrije School Vredehof,
Vredehofweg 30,
3062 EP Rotterdam,
Tel: 010-4526519,
E: administratie@vsvredehof.nl
www.vsvredehof.nl

Dordtse Vrije School,
Dubbelmondestraat 1,
3312 NB Dordrecht,
Tel: 078-6140106,
E: administratie@dordtsevrijeschool.nl
www.dordtsevrijeschool.nl

Vrijeschool Rotterdam-West
Velsenluststraat 7
3021 AW Rotterdam
Tel: 010-3132490
E: administratie@vsrotterdamwest.nl
www.vsrotterdamwest.nl

Rudolf Steiner School locatie Prinsenland,
Michelangelostraat 375,
3066 NL Rotterdam,
Tel: 010-4557670,
E: administratie@rudolfsteinerschool.nl
www.rudolfsteinerschool.nl

Basisschool Wonnebald,
Mozartlaan 189,
2555 JK Den Haag,
Tel: 070-3254818,
E: admin@wonnebald.nl
www.wonnebald.nl

Waldorfschool Nesselande, (tot 1 aug 19)
Dislocatie van Rudolf Steiner School Rotterdam
Cypruslaan 400,
3059 XA Rotterdam,
Tel: 06-51417263,
E: administratie@vsnesselande.nl
www.vsnesselande.nl



Samenwerkende
Vrijescholen
Zuid-Holland

Jaarrekening SVZH 2019