

20
21

JAARVERSLAG

Voorwoord	4		
1. Organisatie	6		
1.1 Ontstaan	6		
1.2 Profiel en toegankelijkheid	6		
1.3 Organisatiestructuur	6		
1.4 Intern toezicht	6		
1.5 Code Goed Bestuur	6		
1.6 Missie & visie	6		
1.7 Contactgegevens	6		
2. Verantwoording van het beleid	8		
2.1 Onderwijs & kwaliteit	8		
2.1.1 Kwaliteitsstructuur	8		
2.1.2 Opbrengsten scholen	8		
2.1.3 Toekomstige ontwikkelingen	20		
2.1.4 Onderwijsresultaten	20		
2.1.5 Interne audits	20		
2.1.6 Passend onderwijs	20		
2.1.7 Klachtenafhandeling	20		
2.2 Personeel & professionalisering	20		
2.2.1 Professionalisering	20		
2.2.2 Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en personeelssamenstelling	21		
2.2.3 Toekomstige ontwikkelingen	23		
2.2.4 Aanpak werkdruk	24		
2.2.5 Strategisch personeelsbeleid	24		
2.2.6 Scholing en ontwikkeling 2021	24		
2.3 Huisvesting & facilitaire zaken	29		
2.3.1 Planmatig onderhoud	29		
2.3.2 Bouwprojecten	29		
2.3.3 Bouwheerschap	30		
2.4 Financieel beleid	30		
2.4.1 Strategisch beleid	30		
2.4.2 Financieel beleid	30		
2.4.3 Begroting	30		
2.4.4 Toekomstige ontwikkelingen	30		
2.4.5 Treasurybeleid	30		
2.4.6 Werkdrukmiddelen	31		
2.4.7 Coronacrisis	31		
2.4.8 Allocatie van middelen	31		
2.4.9 Onderwijsachterstanden	32		
2.4.10 Nationaal Programma Onderwijs	32		
2.5 ICT	32		
2.6 Risico's en risicobeheersing	32		
2.7 Verslag Raad van Toezicht	34		
2.8 Verslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad	36		
3. Verantwoording van de financiën	39		
3.1 Continuïteitsparagraaf	39		
3.2 Financiële kengetallen	41		
3.3 Financiële positie op balansdatum	41		
3.4 Analyse van het resultaat	43		
4. Jaarrekening	44		
4.1 Balans per 31 december 2021	44		
4.2 Staat van baten en lasten	46		
4.3 Kasstroomoverzicht	47		
4.4 Toelichting op de jaarrekening	48		
4.5 Toelichting op de balans	50		
4.6 Toelichting op de staat van baten en lasten	57		
4.7 Verklaring van het bestuur	64		
5. Overige gegevens	65		
Bijlage 1	66		

Inhoudsopgave

Voorwoord

Hierbij presenteer ik met gepaste trots het bestuursverslag 2021 van Sarkon.

Covid-19

In 2021 hield het Covid-19-virus de hele wereld nog steeds in zijn greep en lag het openbare leven voor een groot gedeelte stil. We leefden met diverse beperkende maatregelen voor het vermijden van sociale contacten in een 'anderhalvemetersamenleving'.

Schoolsluitingen

De scholen hebben noodgedwongen weer delen van het jaar de deuren moeten sluiten. Of ze moesten door uitval van leerkrachten klassen verdelen of naar huis sturen. In no-time hebben de scholen echter het een en ander zeer snel georganiseerd. Zij hebben, in samenwerking met de andere besturen in de regio, een crisisteam gevormd en protocollen gemaakt om samen op een goede manier om te gaan met deze crisis. Het onderwijs werd digitaal of hybride ingericht, de scholen verstrekten devices en materialen, zodat kinderen thuisonderwijs konden krijgen. Er werd weer vlot noodopvang geregeld voor kinderen van wie de ouders een cruciaal beroep hadden. Gelukkig kon het basisonderwijs, met veel voorzorgsmaatregelen, vanaf 8 februari 2021 weer helemaal open. Tegen de zomer leek het de goede kant op te gaan met de bestrijding van het virus. Helaas liepen de besmettingen tegen de winter weer fors op en werden we daardoor geconfronteerd met een extra week sluiting voor de kerstvakantie als gevolg.

Vertraging ontwikkelingen

Op school- en organisatieniveau heeft corona een zeer grote invloed op Sarkon gehad:

- » Veel ontwikkelingen en plannen liepen vertraging op of werden on hold gezet, omdat er andere prioriteiten waren.
- » Fysieke bijeenkomsten waren slechts zeer beperkt tot niet mogelijk en de meeste communicatie vond digitaal plaats via Google Meet. Tijdens het afstandsonderwijs en in de periodes daartussen is het van groot belang geweest om het contact met leerlingen, ouders en ook met collega's vorm te geven. Sommige kinderen floreerden, maar er waren ook kinderen die het zwaar hadden. Sarkon rept niet graag over achterstanden, maar kijkt liever naar datgene wat iedere leerling nodig heeft om zich verder te ontwikkelen.

- » De scholen hebben zich ingespannen om voor al onze leerlingen datgene te doen wat passend is. Dat betekent bekijken per leerling waar hij of zij staat en wat hij of zij nodig heeft om zich verder te ontwikkelen. Niet alleen werken aan cognitieve ontwikkeling, maar ook aandacht besteden aan het sociale aspect van wel of niet op school kunnen zijn.

Hiervoor zijn de NPO-gelden onder andere ingezet.

Uitval bestuurder

Helaas viel in de loop van het jaar de huidige bestuurder, Joke Plass, uit door ziekte. In het voorjaar is Mini Schouten als interim-bestuurder aangesteld, die door omstandigheden in november is vertrokken. In november is de nieuwe interim-bestuurder Carin Doodeman gestart als voorzitter van het College van Bestuur (CvB). Ook is de procedure gestart om een tweede bestuurder te werven voor de vorming van een tweehoofdig CvB.

Hoop

Al met al was 2021 voor onze kinderen, hun thuiswerkende ouders en onze medewerkers alweer een zwaar jaar. Ik wil hierbij mijn respect uitspreken voor de manier waarop iedereen, hoe goed of kwaad dat ook ging, alle ballen in de lucht heeft gehouden en nog steeds houdt. Ik spreek de hoop uit dat we weer helemaal naar het 'oude normaal' terug kunnen en vooral dat, ook bij nieuwe uitbraken van het virus, de scholen open zullen blijven. Daarnaast hoop ik dat we iets van deze crisis zullen leren, zowel mondiaal als in het onderwijs. En dat wij bijvoorbeeld de ingezette digitale ontwikkelingen en mogelijkheden blijven benutten.

Transparantie en verantwoording

Sarkon werkt met publieke middelen en wil daar transparant in zijn en verantwoording over afleggen. Dat doen we middels dit jaarverslag. We leggen verantwoording af over de wijze waarop we onze plannen hebben gerealiseerd en welke resultaten we hebben bereikt conform de richtlijnen van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). Dit jaarverslag bestaat uit een bestuursverslag en een jaarrekening.

Carin Doodeman
Voorzitter College van Bestuur



Organisatie

1.1 Ontstaan

Stichting Sarkon is in 2001 ontstaan door een fusie van zeven schoolbesturen in de Kop van Noord-Holland. Gezamenlijk telde de nieuwe stichting vijftien basisscholen. Nu bestaat de organisatie uit negentien basisscholen in de Kop van Noord-Holland, van Texel tot en met het zuiden van Hollands Kroon.

Op www.sarkon.nl vindt u onze scholen. Zie voor meer informatie over onze scholen scholenopdekaart.nl.

1.2 Profiel en toegankelijkheid

Sarkon is een stichting voor katholiek en inter-confessioneel onderwijs en is toegankelijk voor eenieder die gebruik wil maken van ons onderwijsaanbod van regulier basisonderwijs in onze negentien basisscholen. De Sarkon-scholen zijn gelegen in de gemeenten Den Helder, Texel, Hollands Kroon en Schagen.

Gemeenten	Den Helder, Hollands Kroon, Schagen en Texel
Samenwerkingsverband passend onderwijs	Samenwerkingsverband Kop van Noord-Holland
Kinderopvang	SKDH, Kappio, SKRS en Kinderopvang Hollands Kroon
Besturen PO	Meerwerf, Kopwerk, Surplus, Blosse, Tabijn
Speciaal (basis)onderwijs	Stichting Samenwerkingsschool Den Helder, Stichting Aloysius
Voortgezet onderwijs	Scholen aan Zee, Regius College Schagen
Mbo	ROC Kop van Noord-Holland
Hbo	iPabo

1.4 Intern toezicht

Conform het zogenaamde 'two-tier-model' werkt stichting Sarkon sinds 1 januari 2011 met een College van Bestuur en een Raad van Toezicht. Sarkon committeert zich volledig aan de actuele 'Code Goed Bestuur' van de PO-Raad.

De RvT houdt toezicht op het beleid van het CvB en op de gang van zaken binnen Sarkon en de scholen die hieronder vallen. De RvT bewaakt de doelstelling en grondslagen van Sarkon. De RvT vervult ook de rol van werkgever van het CvB en die van klankbord. Statutair is onder andere bepaald dat de (meerjaren)begroting, het (meerjaren)beleidsplan en het jaarverslag inclusief de jaarrekening ter goedkeuring aan de RvT moeten worden voorgelegd.

1.5 Code Goed Bestuur

Sarkon is lid van de PO-Raad. De PO-Raad heeft vastgesteld dat goed bestuur een belangrijke voorwaarde is voor het verbeteren van de onderwijskwaliteit. Daarom hebben de leden van de PO-Raad de Code Goed

1.3 Organisatiestructuur

Sarkon is een platte organisatie met een eenhoofdig College van Bestuur. Rechtstreeks onder het bestuur ressorteren de hoofden/adviseurs van de staf en de schooldirecteuren van de negentien basisscholen. Het bestuur legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht (RvT), die uit vijf leden bestaat, en is de gesprekspartner voor de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). De negentien basisscholen hebben elk een eigen medezeggenschapsraad (MR), waarvoor de schooldirecteur gesprekspartner is.

Als organisatie staat Sarkon middenin de samenleving en de stichting werkt samen met diverse partijen. Altijd met als doel het verzorgen van kwalitatief hoogwaardig onderwijs. Hieronder een (niet uitputtend) overzicht van partijen waarmee Sarkon samenwerkt:

Bestuur ontwikkeld en vastgesteld. Sarkon heeft als lid van de PO-Raad de Code Goed Bestuur overgenomen en vastgesteld. Het bestuur van Sarkon handelt volgens deze code.

1.6 Missie & visie

2021 stond in het teken van richting geven aan de toekomstige ontwikkeling van Sarkon. Daartoe heeft Sarkon in de zomer van 2020 een nieuwe strategische koers vastgesteld: Leren met LEV. De kern van onze nieuwe koers is om nog bewuster vanuit 'de bedoeling' te werken: het bieden van kwalitatief hoogwaardig en kindgericht onderwijs. In de komende jaren legt Sarkon zich toe op het verder ontwikkelen van meer kindgericht onderwijs, waarbij de ontwikkeling van het kind centraal staat en richting geeft aan ons handelen.


Hiernaast treft u een handzaam overzicht aan van waar 'Leren met LEV' voor staat. Meer informatie over onze ambities en de uitgangspunten die we daarbij hanteren, kunt u vinden in ons 'Bestuursplan Strategische Koers 2020-2024', dat als bijlage is opgenomen.

1.7 Contactgegevens

Stichting Sarkon
Drs. F. Bijlweg 8a
1784 MC Den Helder

Correspondentieadres
Postbus 6040
1780 KA Den Helder

Telefoon: (0223) 67 21 50
E-mail: info@sarkon.nl
Website: www.sarkon.nl

		
2020		2024
RICHTINGGEVERS		
<p><i>LEV: Leerplek voor het leven - EigenWijs - Vertrouwen door verbinding</i></p> <p>Leren met LEV is met hart voor elkaar. Met LEV werken de scholen met partners in de omgeving aan de optimale ontwikkeling van kinderen van 0 t/m 12 jaar.</p>		
VISIE		
<p>Wij leren met LEV in een rijke leeromgeving. Wij ondersteunen elkaar bij dat wat zelf gedaan kan worden. Hierdoor leren wij richting te geven om 'het goede' te doen.</p>		
OVERTUIGINGEN: DE BRIL WAARDOOR WIJ KIJKEN		
<p>Een leerplek voor het leven is een plek waar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wij de basis leggen voor een leven lang leren. • Wij samen leren leven. • Iedereen zich op EigenWijze ontwikkelt samen met anderen. • Wij elke situatie benutten om van te leren. • Wij moed tonen en fouten zien om van te leren. 		
	DOELEN	AMBITIES
L	Wij leren kennis en vaardigheden die ons richting geven.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Wij creëren een LEV-omgeving waar wij leren en verwonderen door doen, denken en durven. ✓ Wij leveren een actieve bijdrage aan de samenleving, zijn solidair en zoeken naar voordeel voor iedereen.
E	Wij leren eigenheid te ontwikkelen. Wij leren omgaan met verschillen en benutten dit om met en van elkaar te leren.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Wij sluiten aan bij de talenten en mogelijkheden, waarbij de ontwikkellijke richtinggevend is. ✓ Wij nemen verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces, maken leren zichtbaar en reflecteren op ons handelen.
V	Wij leren in verbinding te staan en vanuit zelfvertrouwen anderen te vertrouwen.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Wij werken op gelijkwaardige manier samen. ✓ Wij verbinden ons met de omgeving. ✓ Wij vieren bijzondere momenten en successen met elkaar.
STRATEGIE: HOE WERKEN WIJ AAN LEV?		
<p>Wij dragen bij aan een LEV-cultuur waarin wij werken vanuit de bedoeling om onze resultaten te bereiken. Wij vertonen voorbeeldgedrag in ons handelen en leren van en met elkaar.</p>		

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

2.1 Onderwijs & kwaliteit

2.1.1 Kwaliteitsstructuur

Sarkon heeft een stelsel van kwaliteitszorg. Binnen dit stelsel staan de instrumenten beschreven die Sarkon gebruikt om de kwaliteit te bewaken, te verbeteren en te borgen op school- en bestuursniveau. In 2021 is dit stelsel op onderdelen herijkt en bijgesteld op basis van de strategische koers van Sarkon en wettelijke kaders. Op stichtingsniveau zorgt een kwaliteitsmedewerker voor de coördinatie op het gebied van onderwijskwaliteit.

Alle scholen hebben een schoolplan voor de periode 2020-2024 geschreven. In deze schoolplannen is de strategische koers van Sarkon verwerkt in de eigen schoolkoers en schoolontwikkeling. De onderwijskundige transitie van leerstofgericht naar kindgericht onderwijs is hierbij richtinggevend. Elke school heeft zijn eigen stip op de horizon bepaald. Op basis van het jaarplan 2020-2021 is planmatig en betekenisvol gewerkt aan het realiseren van de schoolambities passend bij de schoolvisie en leerlingpopulatie.

Een belangrijke rol bij het verder ontwikkelen van onze integrale onderwijskwaliteit en het bieden van passend onderwijs hebben onze intern begeleiders en ons orthoteam.

Interne begeleiders

Onze intern begeleiders (IB'ers) komen vijf à zes keer per jaar bij elkaar en hebben het afgelopen jaar - samen met onze schoolleiders - gewerkt aan:

- » de implementatie van het onderwijsresultatenmodel;
- » het 'Koersplan 2020-2024 PLG intern begeleider', aansluitend bij de LEV-koers;
- » een strategische tweedaagse onder begeleiding van CPS (organisatie in schoolontwikkeling en professionalisering).

Naast de gezamenlijke bijeenkomsten werken onze IB'ers vanuit trajectgroepen aan bijvoorbeeld de verdere vormgeving en inhoudelijke uitwerking van professionele leergemeenschappen (PLG's) binnen Sarkon.

Ambities

Het huidige takenpakket van de IB'ers zal zich de komende jaren steeds meer ontwikkelen naar kwaliteitscoördinatie en coaching. Voor 2022 hebben onze IB'ers, in lijn met de LEV-koers, verschillende ambities opgesteld, waarbij de volgende thema's centraal staan:

- » taakomschrijving en beoordelingsformulier,
- » scholing flitsbezoeken,
- » scholing aandachtsfunctionaris,
- » training onderwijsresultatenmodel,
- » e-wisecursus 'Referentiekader taal en rekenen in de praktijk',
- » aansluiting van de IB-geleding bij integrale schoolbesprekingen.

Orthoteam

Sarkon heeft een eigen team van orthopedagogen: het orthoteam. Het orthoteam bestaat uit vier medewerkers, die zijn gekoppeld aan vaste scholen. Het team verzorgt de eerstelijns hulpverlening op onze scholen, in de vorm van:

- » observaties,
- » participatie in ondersteuningsteams,
- » advies en hulp bij verwijzing van leerlingen,
- » consultatie en advies ten aanzien van leerlingondersteuning,
- » toekenning van arrangementen voor extra ondersteuning aan leerlingen vanuit de gelden van het Samenwerkingsverband Kop van Noord-Holland.

Het orthoteam heeft vijf beleids-, zes intervisie- en negen reguliere vergaderingen per jaar. In 2021 heeft het team onder meer gewerkt aan:

- » herijking van de onderzoeksinstrumenten - zo is de nieuwe WPPSI aangeschaft;
- » professionalisering door middel van literatuurstudie;
- » het plan 'Gluren bij de burens': schoolbezoek (bijvoorbeeld speciaal basisonderwijs/speciale voorzieningen) om te zien hoe het daar reilt en zeilt;
- » structurele versterking van het contact met de diverse scholen.

Voor nadere details verwijzen wij naar het jaarverslag 2021 van het orthoteam.

Ambities

- » Terugbrengen van wachttijden voor onderzoeken, wellicht door middel van uitbreiding naar vijf teamleden.
- » Optimalisering van de samenwerking met de PLG Intern Begeleiders bij het beoordelingsproces.

Voor nadere details verwijzen wij naar het jaarplan 2022 van het orthoteam.

2.1.2 Opbrengsten scholen

Hieronder volgt per school een beknopte weergave van de opbrengsten op het gebied van schoolontwikkeling. Een uitgebreidere beschrijving vindt u op de websites van de betreffende scholen, meer specifiek in hun schooljaarverslagen 2020-2021.

Verantwoording van het beleid

1. R.k.b.s. Sint Aloysius, Schagen (aloyssiusschagen.nl)

Kenschets/highlights schooljaar 2020-2021

- » Leerlingaantal 2021: 322
- » Prognose 2022: 294
- » Uitstroom:

	2017	2018	2019	2020	2021
Havo/Vwo	29	34	30	32	26*
TL/havo	8	1	1	1	11
Vmbo-theoretische/gemengde leerweg	7	10	16	15	12
Vmbo-basis/kader leerweg	7	6	10	9	14
Totaal	51	51	57	57	63

*Inclusief leerling uit groep 7 (tussenjaar Murmellius)

Belangrijkste ontwikkelingen 2021

(in combinatie met de ambities hieronder)

- » Anders organiseren (stap voor stap groepsdoorbekend leren werken) opgezet in zomer 2021 en vanaf augustus 2021 in ontwikkeling (hoort bij a3, a5, b7, c8, c10, c13, c14).
- » Bewuste keuze gemaakt voor drie combinatiegroepen 2-3 en 3 bouwen (hoort bij a1, d13, d14).
- » Technieklokaal gerealiseerd en activiteiten ingeroosterd (hoort bij d12).
- » Voorbereidingen getroffen voor werken met portfolio. Februari 2022 'Mijn Rapportfolio' geïntroduceerd bij leerlingen en ouders (hoort bij a2, a3, c9, c10, e15, e16, e17).
- » CMK-traject ingestapt: begeleiding bij dramalessen, extra muziekonderwijs, in combinatie met techniek, wetenschap en beeldende vorming (hoort bij a6).
- » Werken in leerlijnen en leerdomeinen bij basisvakken (hoort bij b4, c8, c13, c14).

Tevredenheidsonderzoek

- » Oudertevredenheid 7,9
- » Leerlingtevredeheid 8,3

Ambities

A. Thematisch werken en lerend spelen:

1. Er is een doorgaande lijn ontwikkeld in het spelend leren naar onderzoekend (spelend) leren, dat we met het International Primary Curriculum (IPC) doen.
2. Meetbaar maken van de vaardigheden die in het IPC worden ontwikkeld en deze omzetten in gerichte succesfactoren.
3. De feedback tussen leerkracht en leerlingen en tussen leerlingen onderling op een hoger niveau brengen.
4. Basiskennis en basisvaardigheden worden regelmatig binnen de thema's geïntegreerd.
5. De samenwerkingsvaardigheden zijn bij leerlingen en leerkrachten gefaciliteerd en ontwikkeld.

6. Er is aandacht voor het herkennen, erkennen en ontwikkelen van elkaars talenten.

B. The Leader in Me:

7. De uitgangspunten van 'The Leader in Me' (vanzelfsprekend gedrag vertonen) zijn in het team en persoonlijk geïnternaliseerd.

C. Kennis en vaardigheden:

8. De leerkracht heeft een adequate kennis van leerlijnen, die hij kan koppelen aan zijn didactische aanpak.
9. Leerlingen monitoren hun ontwikkeling door zich te richten op te behalen en behaalde doelen.
10. Leerlingen maken keuzes in de activiteiten gericht op de doelen die noodzakelijk zijn voor hun basisontwikkeling.
11. Leerlingen hebben een discipline ontwikkeld in het maken van berekeningen en notities op papier.

D. Toekomstgericht onderwijs:

12. Aanbod in wetenschap en techniek, programmeren en mediawijsheid in het lesprogramma implementeren.
13. Leerkrachten gaan meer samenwerken in hun lesgeven en leren dit de leerlingen.
14. Leerkrachten nemen regelmatig het initiatief om nieuwe didactische werkvormen uit te proberen.

E. Toetsen, formatief en summatief:

15. Formatief toetsen is vanzelfsprekender en wordt ingezet als evaluatie van de eigen ontwikkeling van kinderen.
16. Er zijn duidelijke criteria die de executieve vaardigheden van de leerlingen zichtbaar maken.
17. De executieve vaardigheden zijn als doelen geformuleerd en onderdeel van het lesaanbod.

2. R.k.b.s. Sint Antonius, Nieuwe Niedorp

(www.antoniuschoolnieuweniedorp.nl)

Tevredenheidsonderzoek

- » Oudertevredenheid 7,7. De ouders zijn zeer tevreden over de veiligheid en het plezier op school. Punt van aandacht vanuit de ouders is de tevredenheid over de informatie over hun kind en de uitdaging om het maximale uit het kind te halen.
- » Leerlingtevredeheid 8,2. De leerlingen zijn zeer tevreden over de uitleg en de hulp van de leerkracht.

In het tweede jaar van ons schoolplanperiode 2020-2024 hebben we vervolgstappen gezet om verder te werken aan drie van onze acht ambities. Voor het schooljaar 2021-2022 zijn dit de ambities op het gebied van:

- » onze aanpak rondom de sociaal-emotionele ontwikkeling;
- » thematisch onderwijs in de hele school;
- » optimaal volgen van de ontwikkeling van de kinderen.

Het jaarplan is weer door de ambitiegroepen zelf geschreven, zodat het plan echt van het gehele team is. De ambitiegroepen nemen hun verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat de doelen gehaald worden en dat het gehele team op de juiste momenten erbij betrokken wordt.

Door de coronapandemie is de bovengenoemde ontwikkeling onder druk komen te staan. We konden elkaar niet fysiek ontmoeten, terwijl dit op sommige momenten noodzakelijk was. Hierdoor is de ontwikkeling minder snel gegaan dan we gepland hadden.

De pandemie heeft echter ook een positief effect gehad. De personeelsleden hebben zich enorm ontwikkeld op het gebied van digitale vaardigheden en hybride en online lesgeven. We hebben veel geïnvesteerd in digitale middelen, zoals camera's, Chromebooks en iPads. Deze investeringen in combinatie met de wil van het team om flexibel te zijn, hebben ervoor gezorgd dat alle kinderen iedere dag onderwijs hebben kunnen volgen op iedere plek waar de leerling of leerkracht op dat moment was.

[3. R.k.b.s. Don Bosco, Wieringerwerf](http://www.rkdonbosco.nl) (www.rkdonbosco.nl)

[Kenschets/highlights schooljaar 2020-2021](#)

[Schoolpopulatie](#)

Van onze leerlingen spreekt 21 procent thuis een andere taal. Bij 15 procent van de leerlingen is de thuistaal Pools. Afgelopen jaar hebben wij als school een visie ontwikkeld op het onderwijs aan deze kinderen. We vinden het belangrijk dat de kinderen gedurende de schooldag de reguliere lessen kunnen volgen. Het onderwijs is verrijkt met het dagelijkse aanbod van LOGO3000, een woordenschaat aanbod waarbij ook veel schooltaalwoorden aan bod komen. Het onderwijsaanbod wordt meer visueel vormgegeven. Op vrijwillige basis nemen NT2-kinderen twee uur per week deel aan het naschoolse aanbod Nederlandse les door een leerkracht van onze school.

[Tevredenheidsonderzoek](#)

- » De leerlingen scoren in de tevredenheids-enquête op alle items ruim hoger dan bij de vorige afname. Met name de kwaliteit van de lessen is de afgelopen twee jaar enorm gestegen.
- » Bij de oudertevredenheid vallen twee punten op:

1. De waardering voor het contact met de medewerkers is flink gedaald. In de medezeggenschapsraad is geconcludeerd dat het contact met de medewerkers met name voortvloeit uit de maatregelen rond corona. Ouders zijn het gehele schooljaar niet in school geweest. Digitale gesprekken ervaren veel ouders als een drempel.
2. Het cijfer dat ouders geven voor het uitdagen van kinderen, vinden wij als team aan de lage kant. Kinderen worden op de Don Bosco voldoende uitgedaagd op cognitief gebied. Ouders missen de uitdaging op andere gebieden. Te denken valt aan kunst- en cultuurprojecten en excursies. De maatregelen rond corona werken hier niet aan mee, maar ook daarvoor was dit al een aandachtspunt. In 2022 wordt gewerkt aan een berekend aanbod voor creatieve en zaakvakken. Daarnaast gaan alle groepen minimaal twee keer op excursie ter verrijking van het onderwijs in school.

[Ambities](#)

[Leren zichtbaar maken](#)

Komende jaren richt het team zich op het eigenaarschap en daarmee bewust leren van de leerlingen middels het traject 'Leren zichtbaar maken'. De focus ligt komend jaar op de bewustwording van leerkrachten van de impact die zij hebben op het leren van de leerlingen. Het team leert om vanuit een groei mindset te kijken naar passende interventies om kinderen effectieve feedback te geven.

[Campus de Terp](#)

Campus de Terp wordt een plek in Wieringerwerf waar alle inwoners kunnen leren, sporten, recreëren en elkaar ontmoeten. Binnen het toekomstige kindcentrum zullen wij nauw samenwerken met andere scholen en kinderopvang met als doel een optimale ontwikkeling voor elke leerling. In samenwerking met de andere scholen en opvang is de onderwijsvisie het afgelopen jaar uitgewerkt, vertaald naar een plan van eisen en definitief ontwerp. In het gebouw worden leerlingen op leeftijd geclusterd. De wens is uitgesproken om als één team te functioneren, waarbij per bouw gebruik wordt gemaakt van elkaars expertise en samengewerkt wordt op het leerplein. De teamleden gaan komend jaar met elkaar in gesprek om de vertaalslag te maken van visie naar praktijk.

[4. R.k.b.s. De Driemaster, Den Helder](http://www.ikcdriemaster.nl) (www.ikcdriemaster.nl)

De Driemaster werkt na een roerige periode aan wederopbouw van structuur en cultuur. Besloten is daarom geen specifieke informatie op te nemen in dit jaarverslag. Desgewenst is er uiteraard meer informatie over De Driemaster beschikbaar.

[5. R.k.b.s. Heilige Henricus, Hippolytushoef](http://www.henricusschool.nl) (www.henricusschool.nl)

[Kenschets/highlights schooljaar 2020-2021](#)

De Henricusschool is een moderne, open, katholieke school, toegankelijk voor iedereen. 'Vertrouwen', 'onderzoekend' en 'samen' zijn kernwaarden die merkbaar zijn in de school. Kinderen voelen zich thuis in deze veilige sfeervolle leeromgeving en ontwikkelen eigenwaarde, creativiteit en respect voor hun omgeving. Hierbij werken wij met de zeven gewoonten van 'The Leader in Me'.

[Lerend spelen, thematisch werken en onderzoekend leren](#)

In het schooljaar 2020-2021 zijn wij gestart met het lerend spelend in de onderbouw. In de groepen 1 tot en met 3 wordt thematisch gewerkt. In de groepen 4 tot en met 8 is het thematisch en onderzoekend leren uitgeprobeerd via de methode 'Blink'. In alle groepen wordt gebruikgemaakt van bewegend leren en interactieve instructies. We hebben de eerste stappen gezet in het van en met elkaar leren door middel van collegiale consultaties en co-teaching.

[Tevredenheidsonderzoek](#)

- » Leerlingen zijn tevreden over de school, zij geven de school een 8,6. Het laagste scoort de vraag: Hebben jullie een leuke klas? Vanaf het begin van het nieuwe schooljaar willen wij ons opnieuw verder verdiepen in de groepsdynamiek. Na de enquête-uitslag zijn we gestart met een groepstraining van Aywe.
- » Ouders waarderen de school met een 7,7. Voor de ouders blijft een goede informatievoorziening erg belangrijk. Op dit moment is dit voor hen nog steeds niet optimaal. We proberen ons hierin uiteraard weer te verbeteren het aankomende schooljaar. Ouders waarderen de school met een 7,7.
- » [Leerling- en oudertevredenheid Heilige Henricus.](#)

[Ambities](#)

- » In het schooljaar 2021-2022 gaan wij ons verdiepen in het zichtbaar maken en anders organiseren van het leren. Wij gaan hiervoor teamscholing volgen onder leiding van Bazalt.
- » We gaan starten met het groepsdoorbrekend werken in de onderbouw. We hebben dan twee groep 2-3-combinaties en één groep 1. Deze groepen gaan groepsdoorbrekend instructies geven en lerend spelen.
- » In dit schooljaar verhuizen wij naar ons nieuwe gebouw, waar wij een kindcentrum vormen met openbare basisschool De Kei en Kinderopvang Hollands Kroon. We zijn bezig om een gezamenlijke visie neer te zetten, waarbij wij kiezen voor samenwerking in plaats van concurrentie. In mei 2022 nemen we het gebouw in gebruik.
- » [Schooldocumenten Heilige Henricus.](#)

[6. R.k.b.s. De Hofstee, Julianadorp](http://www.dehofstee.nl) (www.dehofstee.nl)

[Kenschets/highlights schooljaar 2020-2021](#)

De Hofstee is een leerplek voor het leven, waar kinderen, ouders en medewerkers graag samen zijn om te leren, te werken en te spelen. Het afgelopen jaar hebben wij met het gehele team de basis op orde gemaakt. Er is nu een goed pedagogisch klimaat in de klassen en in de school. Ook is het niveau van het didactisch handelen van de leerkrachten enorm gestegen.

- » In de onderbouw is een mooie ontwikkeling doorgemaakt in het berekend aanbod en spelend leren.
- » Ook in groep 3 wordt actief gewerkt met thema's en spel.
- » In de midden- en bovenbouw wordt tijdens de basisvakken gewerkt met het directe instructiemodel, waardoor leerkrachten goed kunnen differentiëren.

[Tevredenheidsonderzoek](#)

- » De leerlingen scoren in de tevredenheids-enquête op alle items ruim hoger dan bij de vorige afname. Met name de kwaliteit van de lessen is de afgelopen twee jaar enorm gestegen. Alle lessen op school scoren een 8,0 of hoger. Wij maken de afgelopen twee jaar een verandering door naar een meer geïntegreerd curriculum en dat bevalt de kinderen heel goed.
- » Bij de oudertevredenheid vallen twee punten op: de informatievoorziening vanuit de school en het plezier van de kinderen in school. In de medezeggenschapsraad is geconcludeerd dat het contact met de medewerkers en de informatie vanuit school met name voortvloeit uit de maatregelen rondom corona. Ouders zijn het gehele schooljaar niet in school geweest en veel nieuwsbrieven stonden in het teken van corona. Het plezier van kinderen en hun gevoel van veiligheid op school worden heel erg gewaardeerd. Ouders zijn blij dat de kinderen de school weer kunnen bezoeken.

[Ambities](#)

- » In de onderbouw en groep 3 wordt het spelend leren verder vormgegeven, waarbij het welbevinden en de betrokkenheid worden vergroot door aansprekende thema's. De medewerkers doen effectieve spelinterventies naar aanleiding van observaties, waardoor de kinderen zich optimaal ontwikkelen.
- » Vanaf groep 4 richten wij ons op een verandering van het curriculum, waarbij vakintegratie en digitale geletterdheid een grote rol spelen. We maken een verandering door van werken met methodes naar werken volgens leerlijnen, passend binnen een thema waarbij het lesstofaanbod past bij de ontwikkeling van het kind. Taal, lezen, begrijpend lezen, aardrijkskunde, geschiedenis, wetenschap & techniek, digitale geletterdheid en beeldende vorming worden in één context en thema aangeboden.

[7. R.k.b.s. Sint Jan, Breezand \(www.stjanbreezand.nl\)](http://www.stjanbreezand.nl) Kenschets/highlights schooljaar 2020-2021

De Sint Jan is een leerplek voor het leven waar kindgericht onderwijs centraal staat. Onderwijs dat recht doet aan de cognitieve ontwikkeling van kinderen, maar waarbij de subjectwording een steeds grotere plaats inneemt in de dagelijkse praktijk. De school functioneert als tussenplek, waar je vrijelijk mag spelen en leren om te ontdekken wie je bent en wie je wilt zijn.

Hieronder een korte reflectie op onze vier speerpunten voor het schooljaar vanuit de evaluatie van het jaarplan:

- » **Kanjertraining**
Tijdens de start van het schooljaar stonden de startweken van de Kanjertraining en 'de Gouden Weken' centraal. Alle collega's die nieuw waren op school, zijn geschoold in de Kanjertraining, inclusief de Kanjercoördinator. De Kanjercoördinator heeft aan het team instructies gegeven over de interpretatie van het Kanjer Volg- en Adviesstelsel (KanVAS). Door de coronamaatregelen zijn de ouderlessen niet doorgegaan én zijn er praktisch geen klassenconsultaties geweest.
- » **Betekenisvol Onderwijs**
De leerkrachten van groep 3 zijn geschoold in de theorie van Tessel van der Linde over thematisch werken. De proefperiode van Blink had een katalyserende werking. Al snel gingen alle groepen experimenteren en is ingestemd met de implementatie van Blink als nieuwe WO-methode (wereldoriëntatie). Hiervoor is ook teamscholing aangevraagd. Tijdens deze cursus kreeg het team beter zicht op alle mogelijkheden en kregen we input om in het nieuwe schooljaar mee verder te gaan. Blink heeft een volledig onderzoekende werkwijze voor leerlingen. Kinderen werken veelal uit 'eigen' leervragen. Ook is er meer ruimte voor de leerkrachten om te werken aan de 'zachtere' gebieden, zoals het leren leren. Er wordt met veel enthousiasme gewerkt aan de thema's, maar het vraagt, zeker bij de start, een behoorlijke nieuwe investering van de leerkrachten.
- » **Inzicht Eigen Profiel**
Eigen Profiel (EP): een kind is meer dan lezen, taal en rekenen. Zo kijken wij ook naar de ontwikkeling van onze kinderen. De afgenomen toetsen geven informatie om met het kind verder te komen, in gesprek te gaan en te kijken naar waar wij als leerkrachten kunnen/moeten bijschakelen. Geen afrekencultuur gebaseerd op 'het gemiddelde kind', zoals in ons vorige leerlingvolgsysteem (LVS). We merken dat deze omslag goed bij ons past, maar tegelijkertijd vraagt het veel om 'anders' te kijken.

Er zijn voor het team twee bijeenkomsten geweest over groeigerichte feedback. Gedurende het jaar is er in een stroomversnelling gewerkt aan een nieuw rapport (folio) dat past bij deze ontwikkeling én de ontwikkeling rondom thematisch onderwijs. Als team maken we grote stappen, soms sneller dan onze collega-scholen die eerder begonnen zijn. Komend schooljaar ontwikkelen we ons eigen analysesysteem voor extra verdieping in de behaalde resultaten.

- » **Lezen is Top**
Gedurende het schooljaar zijn er consultaties geweest vanuit de taalcoördinator. Helaas veel minder in de tweede helft van het jaar in verband met de situatie rondom Covid-19. Wij merken écht een omslag in onze 'leescultuur'. Ook lijken we de neveneffecten te zien van het verrijkende aanbod rondom lezen richting begrijpend lezen. De resultaten nemen toe. Voor ons is dit aanleiding om 'Lezen is Top' (LIST) een vervolg te geven in 'DENK!': thematisch en geïntegreerd werken aan begrijpend lezen. Wederom een methodiek en géén methode. We zetten de leerkracht centraal en in zijn kracht bij deze lessen. Aan het einde van het schooljaar hebben we besloten om extra geld vanuit de NPO-gelden vrij te maken voor een nieuwe impuls van onze bibliotheek om het aanbod voor de kinderen nog groter en afwisselender te maken. We zijn gestart met het maken van een beeldbank van 'good practices'. De begeleider vanuit de Hogeschool Utrecht is erg enthousiast over de leergierigheid en kwaliteit van het team. Voorbeelden van onze school gebruikt zij op andere scholen.

[8. R.k.b.s. Sint Joseph, Burgerbrug \(www.stjosephbb.nl\)](http://www.stjosephbb.nl) Kenschets/highlights schooljaar 2020-2021

De Sint Joseph biedt leren, spelen en werken zoveel als mogelijk thematisch aan. De school prikkelt de nieuwsgierigheid van de leerlingen en biedt hen de kans om deze nieuwsgierigheid te ontdekken en te onderzoeken. Elke leerling ontwikkelt daarbij zijn of haar talenten en doet dat op eigen wijze. De Sint Joseph maakt het leren voor de leerlingen inzichtelijk en daardoor kunnen zij meer verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen leerproces. Er wordt geleerd met LEV: Leerplek voor het leven, Eigen wijze en Vertrouwen door verbinding. Er is een inspirerende en veilige leeromgeving, waarin leerlingen zich prettig én competent voelen. Dat zijn belangrijke voorwaarden voor leerlingen om te kunnen leren en zich te ontwikkelen tot creatieve wereldburgers, die zich verbonden met en verantwoordelijk voelen voor hun omgeving.

Tevredenheidsonderzoek

- » Uit de leerlingtevredenheidspeiling blijkt dat leerlingen tevreden zijn met hoe het op school gaat (8,1). Zij ervaren een gevoel van veiligheid op de Sint Joseph (8,3). Aandachtspunt: het welbevinden van een aantal leerlingen (6,3).
- » Uit de oudertevredenheidspeiling blijkt dat ouders het meest tevreden zijn over het feit dat hun kind met plezier naar school gaat (8,1) en dat hun kind zich veilig voelt op school (7,6). Het gemiddelde rapportcijfer dat de school krijgt, is een 7,6. Aandachtspunten: de informatie over het kind (6,6) en over wat er op school gebeurt (6,8).
- » Uit de medewerkerstevredenheidspeiling blijkt dat de medewerkers van de Sint Joseph tevreden zijn over de sfeer op school (8,8). De mate van veiligheid geven zij een 10. Ook de onderlinge samenwerking en het contact met de leerlingen scoren hoog (beide 8,8). Aandachtspunt: de tevredenheid over de gebruikte methodes en methodieken (4,8).

Ambities

In schooljaar 2021-2022 werkt het team aan de ambities van de schoolkoers voor 2020-2024 (zie het [Schoolplan 2020-2024](#), versie 2021):

- » Lerend spelen in de onderbouw.
- » Thematisch werken: keuze van een nieuwe methode.
- » Kanjertraining en executieve functies: training van leerkrachten + implementatie.
- » Leesonderwijs: goed leesonderwijs geven en een goed lees-/taalbeleidsplan maken.
- » Nieuwe methode voor rekenen (groep 3 heeft al een nieuwe methode).

[9. R.k.b.s. Sint Jozef, 't Zand \(www.sintjosefbasisschool.nl\)](http://www.sintjosefbasisschool.nl) Kenschets/highlights schooljaar 2020-2021

Op de Sint Jozef werken wij aan nog beter onderwijs, op basis van de volgende doelen en richtinggevers:

1. Leerlingen zijn eigenaar van het eigen leerproces.
2. Nadruk op de leerkracht als coach.
3. Coöperatieve werkvormen als middel om samenwerkingsvaardigheden te ontwikkelen.
4. Veel aandacht voor het proces en metacognitie.
5. Het onderwijs wordt geïntegreerd aangeboden (w.o. en expressie).
6. Basisvaardigheden groepsdoorbrekend op niveau.
7. W.a. thematisch groepsdoorbrekend.
8. Adaptieve digitale leeromgeving, waarbij kinderen zelf doelen kiezen.
9. Leerlingen hebben hun eigen leerlijn (geclusterd).
10. Werken met een portfolio.
11. Enkele toetsen om niveau-inschatting en landelijke vergelijking mogelijk te maken.
12. Leerlijnen zijn leidend.

Tevredenheidsonderzoek

- » De leerlingtevredenheidspeiling is door 75 leerlingen ingevuld. De leerlingen hebben de school gemiddeld een 8,2 als rapportcijfer gegeven. Dit is een lichte groei vergeleken met vorig schooljaar. Opvallend is dat de leerlingen zeer tevreden zijn over de lessen die gegeven worden op school, de regels, de uitleg en de hulp die ze van de juf krijgen. Kritischer zijn de leerlingen over hun klas. De uitslag van deze peiling wordt teruggekoppeld aan de leerlingen tijdens een klassenvergadering.
- » De ouders hebben de school een gemiddeld rapportcijfer van 7,8 gegeven. Binnen onze school hebben we goed gekeken naar de oudertevredenheidsenquête van vorig schooljaar en een aantal ontwikkelpunten vastgesteld. Wij zijn heel blij om te zien dat er bij veel onderdelen een duidelijke groei zichtbaar is. De ouders zijn het meest tevreden over de mate waarin hun kind zich veilig voelt op school (8,2) en over de mate waarin hun kind met plezier naar school gaat (8,5). De ouders zijn over het algemeen tevreden over het onderwijsleerproces. Zij zijn wisselend tevreden over de wijze waarop de school de ouders informeert over de ontwikkeling van hun kind. Dit is een onderdeel waarover wij als school meer informatie willen ophalen bij de ouders, zodat we dit kunnen verbeteren.

Ambities

- » Leren zichtbaar maken en de breinhelden.
- » Proces kindgericht onderwijs – portfolio.
- » Thematisch onderwijs aanbieden.
- » Begrijpend lezen verbeteren.
- » Leerkracht als coach.
- » Samenwerken met basisschool Zandhope.

[10. R.k.b.s. Jozefschool Texel, Den Burg \(www.jozefschooltexel.nl\)](http://www.jozefschooltexel.nl) Kenschets/highlights schooljaar 2020-2021

- » **The Leader in Me**
Naar aanleiding van het missie- en visietraject volgen we met het team een driejarige training 'The Leader in Me', onder begeleiding van CPS. Op de Jozefschool leren kinderen verantwoordelijkheid en regie te nemen voor hun persoonlijke groei en ontwikkeling. Hierbij laten we ons inspireren en werken we op basis van de principes van The Leader in Me. Dit is een pedagogische leerlijn voor basisscholen die kinderen op een speelse manier zeven gewoonten aanleert, gericht op persoonlijke groei en relaties met anderen.

- » Toekomstgericht onderwijs
Het team heeft de wens uitgesproken om bij de wereldoriënterende vakgebieden vakgeïntegreerd te werken. Daarbij is ruimte om met thema's te werken, onderzoekend en ontwerpend te leren en groepsdoorbrekende activiteiten uit te voeren. Komend schooljaar kiezen we een nieuwe WO-methode. Er zal een implementatietraining gevolgd worden en het team wordt door middel van trainingen geïnformeerd over het onderzoekend leren en de rol van de leerkracht als coach.

Tevredenheidsonderzoek

- » Leerlingtevredenheid 8,1

Ambities

- » Leesonderwijs
De taal- en leescoördinatoren maken in samenwerking met directie en interne begeleiding een plan van aanpak voor het schooljaar 2021-2022. Naar aanleiding van de Cito-resultaten komt de focus te liggen op technisch lezen en stellen. We hebben een nieuwe technische leesmethode aangeschaft, Estafette 3. Daarin worden technisch lezen, leesplezier en begrijpend lezen gecombineerd.
- » Aanbod creatieve vakken
Voor komend schooljaar 2021-2022 staan borging en onderhoud op de agenda van de bouwvergaderingen. De Texelse cultuurcoördinator Maurice zal weer workshops organiseren, waarschijnlijk in samenwerking met andere scholen op Texel. De focus ligt komend schooljaar op film en fotografie.
- » Rapportage/portfoli
De inhoud van het portfolio ligt vast en wordt uitgebreid. Komend schooljaar gaan we een keuze maken tussen het papieren portfolio of het digitale portfolio en kijken we tevens naar een vorm die aansluit bij The Leader in Me.

11 I.c.b.s. De Kameleon, Julianadorp (www.basischoolkameleon.nl)

Kenschets/highlights schooljaar 2020-2021

- » Kleine gecombineerde groepen (regulier)
- » Interconfessionele identiteit
- » 'Mindset' als onderdeel van het curriculum (vanaf groepen 1, 2)
- » Aandacht voor executieve functies
- » Expertise hoogbegaafdheid (HB)
- » Voltijd HB-voorziening Eureka

Op de Kameleon word je voorbereid op een duurzaam leven in een veranderende maatschappij. Dit duurzame leven zien we terug in het leren voor jezelf, voor elkaar te zorgen en de zorg voor de wereld mee te krijgen. Op de Kameleon staan we stil bij het leven en vieren we zowel de vreugdevolle als moeilijke momenten met elkaar. Met elkaar zorgen we ervoor dat kinderen in een vertrouwde en veilige omgeving leren om zelf verant-

woordelijkheid te nemen voor hun leerproces. Op de Kameleon voel je je gezien en geaccepteerd en houden we rekening met belemmeringen en kwaliteiten. Zie ook ons Schooljaarverslag 2020-2021.

Tevredenheidsonderzoek

- » Ouders geven De Kameleon als gemiddeld rapportcijfer een 7,6. Ouders zijn het meest te spreken over het contact met de medewerkers van de school en de mate waarin hun kind zich veilig voelt binnen de school. Ouders zijn minder te spreken over de mate waarin hun kind uitgedaagd wordt en de mate van informatie die zij over hun kind ontvangen.
- » Leerlingen geven De Kameleon als gemiddeld rapportcijfer een 7,7. Ze zijn het meest te spreken over de uitleg van hun juf of meester. De vraag 'Hebben jullie een leuke klas?' wordt het laagst beoordeeld (6,8).

Ambities

Verbeteren: cyclisch werken aan onderwijsresultaat:

- » toetsen analyseren,
- » het onderwijsaanbod afstemmen op de onderwijsbehoeften van de leerlingen,
- » onderzoek doen naar een passend Leerling en OnderwijsVolgSysteem (LOVS),
- » groepen 3 tot en met 8: vakinhoudelijk: rekenen, begrijpend lezen en spelling,
- » groep 1-2: spelend leren met rijke leeromgeving.

Verbeteren: cyclisch werken aan het onderwijsproces:

- » didactisch handelen,
- » werken vanuit leerlingen.

Ontwikkelen: van het proces naar kindgericht onderwijs:

- » executieve functies en mindset,
- » thematisch onderwijs,
- » leren zichtbaar maken,
- » werken aan vakintegratie.

12 R.k.b.s. De Marinx, 't Veld (www.demarinx.nl)

Kenschets/highlights schooljaar 2020-2021

Op De Marinx werken wij met de taal en cultuur van de zeven gewoonten vanuit The Leader in Me. Wij ondersteunen elkaar bij dat wat zelf gedaan kan worden. Hierdoor leren wij richting te geven om 'het goede' te doen. Wij tonen leiderschap en nemen verantwoordelijkheid voor onze eigen keuzes met het einddoel voor ogen. Daarvoor vertrouwen we op wat we zelf kunnen en wat we samen kunnen bereiken. In ons Jaarverslag is te lezen hoe wij aan onze ambities werken en onze trajecten evalueren.

Tevredenheidsonderzoek

- » Bij de leerlingtevredenheidsspeiling geven de leerlingen van groepen 6, 7 en 8 een goede beoordeling aan de school (8,6). Leerlingen geven aan tevreden te zijn over de uitleg van de juf of meester (9,1) en dat de juf of meester goed helpt als dat nodig is (9,1).

- » De uitslag van de ouderenquête laat goed zien dat de meeste ouders de school ruim voldoende de (7,8) beoordelen. Ze geven aan dat hun kinderen met plezier naar school gaan (8,6). De medezeggenschapsraad en het team hebben de oudertevredenheidsspeiling geanalyseerd en van hieruit een plan van aanpak gemaakt waardoor wij de kwaliteitszorg verder kunnen borgen. Zie ook ons jaarverslag.

Ambities

- » De school verbindt zich met kinderopvangorganisatie SKDH de Keet en samen vormen zij een integraal kindcentrum. Hierin wordt een doorgaande lijn gecreëerd voor de kinderen van 0 tot en met 12 jaar. Dit traject is in ontwikkeling.
- » Op De Marinx leren wij in een rijke leeromgeving. In de onderbouw geven wij deze leeromgeving vorm door thematisch, spelend en ontdekkend leren. In de midden-bovenbouw gaat het ontdekkend leren over in onderzoekend leren. De specialisten toekomstgericht onderwijs werken met het team aan de vormgeving hiervan.

Zie ook onze Schoolkoers 2020-2024 en ons Jaarplan 2021-2022.

13. R.k.b.s. De Rank, Schagen (www.derank-schagen.nl) Kenschets/highlights schooljaar 2020-2021

'De Rank, diep geworteld, wijd vertakt, altijd groeiend!' Met dit motto drukt De Rank uit degelijk in de traditie te willen staan: behoud het goede, maar heb een open oog voor nieuwe ontwikkelingen in het hedendaagse onderwijs, waarbij het belang en de ontwikkeling van het kind steeds voorop staan. Ieder mens is uniek, heeft zijn eigen historie, zijn mogelijkheden en zijn onmogelijkheden en ontwikkelt zichzelf en samen met anderen tot wie hij is.

Tevredenheidsonderzoek

- » In april/mei hebben de leerlingen van groepen 6 tot en met 8 meegedaan aan het leerlingtevredenheidsonderzoek van Vensters. 99 procent van de leerlingen heeft het onderzoek ingevuld, wat betekent dat de score valide is. De leerlingen geven de school een 8,2.
- » In dezelfde periode zijn alle vertegenwoordigers van de gezinnen uitgenodigd om mee te werken aan het oudertevredenheidsonderzoek. Om een valide score te krijgen, zouden er minimaal 86 respondenten moeten zijn. Het aantal respondenten was 86, wat betekent dat de uitslag net aan valide is. De ouders geven de school een 8.

Ambities

In het schooljaar 2021-2022 werkt het schoolteam aan de volgende stap in de ambities van ons jaarplan en de schoolkoers voor de aankomende vier jaar. Zie ook

2020-2024 – IKC-koers IKC De Rank Schagen.pdf, onze Schoolgids 2021-2022 en ons Jaarplan 2021-2022.

- » Kanjertraining
Kanjerttraining gaat over het bevorderen van onderling vertrouwen in groepen. Vertrouwen is de basis om rust in de klas te creëren en sociale veiligheid en een prettig schoolklimaat te stimuleren. We blijven ons ontwikkelen op het gebied van de Kanjertraining. Nieuwe leerkrachten, maar ook stagiaires en SKRS-medewerkers (Stichting Kinderopvang Regio Schagen) worden geschoold om vanuit één aanpak en visie te handelen. De Kanjerwerkgroep borgt deze ontwikkeling.
- » Onderbouw
In de onderbouw wordt ingezet op spel, waarbij het welbevinden en de betrokkenheid van kinderen wordt vergroot door aansprekende thema's. Twee leerkrachten doen de opleiding tot specialist jonge kind. Twee leerkrachten doen de opleiding thematisch onderwijs groep 3/4.
- » Cultuurschool
De Rank profileert zich als cultuurschool. Daarom organiseren onze cultuurcoördinatoren jaarlijks veel culturele activiteiten voor alle kinderen en worden de verschillende disciplines van culturele vorming in een meerjarenplan uitgevoerd. Zo is er wekelijks een muzikles met een muziekdocent en wordt dit jaar dans opgepakt. Naast de lessen door een dansdocent zijn er lessen waarin de leerkrachten zelf leren hoe ze dans kunnen toepassen in hun lessen.
- » Werkgroep rekenen: nieuwe rekenmethode implementeren
Er is een keuze gemaakt voor de rekenmethode 'Wereld in getallen', digitale versie vanaf groep 4. De rekenwerkgroep monitort wat er verder nodig is om deze methode te implementeren en beoordeelt aan de hand van de resultaten of we op koers zijn.
- » Werkgroep Taal: nieuwe leesmethode voor dit schooljaar onderzoeken
We versterken het leesaanbod door nieuwe boeken aan te schaffen en interventies in te zetten om dieptelezen te verbeteren. Daarnaast houdt de werkgroep zich bezig met afspraken rondom ons taalonderwijs en of de behaalde resultaten op koers liggen. Er wordt middels scholing geïnvesteerd in trainingen rondom taalonderwijs.
- » IKC-ontwikkeling
We werken aan een sterke samenwerking binnen ons Integraal Kind Centrum (IKC) door, middels gezamenlijke scholing, onze visies meer op elkaar af te stemmen en gezamenlijke ontwikkeling in gang te zetten.

- » Co-teaching
Om de NPO-gelden effectief in te zetten, zetten we co-teaching in om van en met elkaar te leren in de groep en meer adaptief te kunnen afstemmen op de onderwijsbehoeften van kinderen. Tevens betekent dit een verdieping in ons handelen.
- » Nieuw LVS uitzoeken
De IB'er onderzoekt met een werkgroep van IB'ers een passend LVS voor De Rank passend bij de leerlingenpopulatie.
- » Versterken zelfstandigheid en betrokkenheid
We werken aan een doorgaande lijn voor het zelfstandig werken en worden als team gecoacht door externe deskundigen, gericht op de betrokkenheid bij kinderen en versterking van executieve functies. Doel hierbij is te onderzoeken hoe we ons aanbod inclusiever kunnen maken en hoe we ons aanbod hierin kunnen versterken.
- » Toekomstgericht onderwijs
Een werkgroep verdiept zich in toekomstgericht onderwijs en wat dat voor De Rank kan betekenen. Er wordt dit jaar onder andere een leerlingenpanel opgezet.

14. R.k.b.s. Spoorbuurt, Anna Paulowna (www.ikcspoorbuurt.nl)

Kenschets/highlights schooljaar 2020-2021

Leren anders organiseren! Dit was de kern van waaruit IKC Spoorbuurt het schooljaar 2020-2021 heeft gewerkt. Door de impact van corona en het georganiseerde thuisonderwijs heeft het team vanuit het schoolplan onderzocht wat dit alles betekent voor het onderwijs binnen IKC Spoorbuurt. Hierbij is steeds gekeken vanuit: waarom doen we de dingen zoals we ze doen en wat hebben onze kinderen nodig? Dit onderzoek past goed in het jaarplan, waarbij IKC-ontwikkeling, didactisch handelen en handelingsgericht werken centraal stonden. Dat de ontwikkelingen door corona enigszins hebben stilgelegen en andere inzichten zijn ontstaan over hoe ons onderwijs eruit moet zien, is een gegeven waarmee het team verder aan de slag is gegaan. Daarnaast zijn er in het lesaanbod reeds aanpassingen gedaan in een tweetal methodes. De visie op het jonge kind binnen het IKC krijgt steeds meer zichtbaar vorm in de samenwerking tussen onderwijs en opvang. Verder heeft het team vanuit het IKC Projectplan verder gebouwd aan de doorgaande lijnen.

Belangrijk moment in het schooljaar was de gezamenlijke studiedag van onderwijs en opvang, waarbij er als één team van 55 professionals in diverse disciplines verder gewerkt is aan IKC-ontwikkeling. Daarnaast was een hoogtepunt de intensievere samenwerking van alle professionals vanuit de collectieve ambitie van het IKC.

Tevredenheidsonderzoek

- » Ouders waardeerden IKC Spoorbuurt met een 8,1.
- » Leerlingen waardeerden IKC Spoorbuurt met een 8,3.

Meer informatie is te vinden op www.ikcspoorbuurt.nl en in ons [Jaarverslag 2020-2021](#).

Ambities

- » De komende jaren is de grootste uitdaging om het leren anders te organiseren. We zijn hiervoor bezig om vanuit onderzoekend leren, samenwerkend leren en eigenaarschap het onderwijsconcept te herinrichten, passend bij de populatie en vanuit de IKC-visie.
- » Daarnaast ligt de uitdaging op het verder bouwen aan één lijn binnen het IKC.

15. R.k.b.s. Titus Brandsma, Middenmeer (www.rkbstitusbrandsma.nl)

Kenschets/highlights schooljaar 2020-2021

Typend voor ons onderwijs is het leerstofjaarclassensysteem en thematisch werken volgens het IPC.

Op dit moment is de focus op de basis op orde. Met het ondersteuningstraject 'Goed Worden Goed Blijven +' werken we aan de versterking van ons pedagogisch en didactisch handelen in relatie tot opbrengstgericht werken. De eerste effecten hiervan zijn merkbaar. Er is een sterke verbetering zichtbaar in met name het didactisch handelen. De focus heeft gelegen op de vakgebieden rekenen en begrijpend lezen. Door middel van klassenbezoeken (fysiek en digitaal) met behulp van een kijkwijzer, wekelijkse bordsessies met de focus op didactisch en pedagogisch handelen van de leerkracht en een nieuwe rekenmethode, is een significante verbetering zichtbaar in de resultaten op deze vakgebieden. Komend schooljaar willen wij dit uitbreiden naar taal/spelling.

Een ander highlight is de ontwikkeling van visie en beleid voor spelend leren vanuit het IPC in de kleutergroepen. Daarin staat beschreven op welke wijze doelgericht werken en het aanleren van vaardigheden in relatie tot spelend leren wordt vormgegeven. Hiervoor is een stevig fundament gelegd in de groepen 1-2 en dit trekken we dit schooljaar door naar groep 3.

Voor meer informatie zie het volledige [schooljaarverslag](#) op onze website.

Tevredenheidsonderzoek

- » Uit de resultaten van het tevredenheidsonderzoek blijkt dat ouders ons een ruime voldoende geven: 7,3.
- » De kinderen waarderen ons met een 7,5.

Deze uitkomst geeft ons input om te werken aan ons pedagogisch klimaat aan de hand van onze schoolbrede aanpak PBS (Positive Behavior Support).

Ambities

- » Onze ambitie is om met behulp van de invoering van het nieuwe leerlingvolgsysteem IEP nog beter te kunnen aansluiten bij de onderwijsbehoeften van onze kinderen, waardoor we meer kindgericht werken en kijken naar de bredere ontwikkeling van het kind.
- » In de professionele organisatie willen we de volgende stap zetten door het leren van en met elkaar een vaste plek te geven, waardoor we de verbetering van het didactisch en pedagogisch handelen van de leerkracht, en daardoor de resultaten, blijvend verbeteren. Onze uitdaging is een wisselende teamsamenstelling.

16. I.c.b.s. De Trimaran, Den Helder (www.basisschooldetrimaran.nl)

Kenschets/highlights schooljaar 2020-2021

- » Op De Trimaran leren kinderen wie zij zijn, wat zij kunnen en wat zij kunnen bijdragen aan de wereld om hen heen.
- » Op De Trimaran bieden wij vanuit thema's een betekenisvol leerstofaanbod.
- » In ons onderwijs zijn activerende werkvormen en het gebruik van materiaal een structureel onderdeel van de instructie en het oefenproces.
- » We maken kinderen bewust van hun eigen leerproces en hun invloed daarop.
- » Naast het werken in basisgroepen werken wij groepsdoorbrekend in verschillende samenstellingen, waarbij we de talenten van kinderen helpen ontplooiën en die van de leerkrachten inzetten.
- » De Trimaran besteedt expliciet aandacht aan de sociaal-emotionele ontwikkeling en de groepsdynamiek door te werken met de Kanjertraining. Kinderen leren hierbij verantwoordelijkheid te dragen voor hun eigen gedrag en verschillen tussen mensen te waarderen. Zij leren hiermee een steentje bij te dragen aan een prettige leefomgeving.

Ontwikkelingen 2020-2021

- » In het schooljaar 2020-2021 hebben we onze basisaanpak beschreven in onderwijsplannen. Deze zijn het uitgangspunt voor hoe wij werken op De Trimaran, afgestemd op onze leerlingenpopulatie, en beschrijven hoe wij aansluiten bij de onderwijsbehoefte van onze leerlingen. De onderwijsplannen zijn verbonden met collegiale consultaties, onderwijsontwikkelingen en benodigde interventies.
- » Dit schooljaar is een ontwikkeling doorgevoerd op het gebied van eigenaarschap van leerlingen. Door te werken met ontwikkeldoelen, ouder-kindgesprekken en een portfolio, geven we kinderen inzicht in hun eigen ontwikkeling en leren we hen daar medeverantwoordelijk voor te zijn.

Zie ook ons [Jaarverslag 2020-2021](#).

Tevredenheidsonderzoek

- » Als gemiddeld rapportcijfer geven de kinderen de school een 8,3. Zij gaan met plezier naar school (7,8) en vinden het leuk om met hun klasgenoten om te gaan (7,4). De kinderen zijn tevreden over de lessen op school (9,2) en de uitleg van de leerkracht (8,7). Ook geven zij aan dat de leerkracht de juiste hulp geeft als dat nodig is (9,0).
- » Als gemiddeld rapportcijfer geven ouders de school een 8,0. Zij ervaren dat hun kind met plezier naar school gaat (8,5) en zich veilig voelt (8,4). Ouders zijn tevreden over de mate waarin het onderwijs aansluit bij het niveau van hun kind (7,6) en de mate waarin kinderen uitgedaagd worden zich maximaal te ontwikkelen (7,6). Ouders geven een 8,1 voor de informatie die met hen gedeeld wordt over de ontwikkeling van hun kind.

Ambities

- » In het schooljaar 2021-2022 zetten we in op een verdere kwaliteitsverbetering van ons rekenonderwijs. We richten ons hierbij op de verdieping van onze rekendidactiek en de implementatie van de nieuwe rekenmethode.
- » Ook starten we met de leesmethodiek LIST om het leesplezier en daarmee het leesniveau bij kinderen te vergroten.
- » Verder zal het groepsdoorbrekend werken tussen de groepen 1/2 en 3 verder ontwikkeld worden, alsmede het werken met portfolio's.
- » De overstap naar het IEP-LVS zal een bijdrage leveren aan inzicht in de ontwikkeling en onderwijsbehoefte van kinderen.

17. R.k.b.s. De Vlieberg, Den Helder (www.devlieberg.nl)

Kenschets/highlights schooljaar 2020-2021

- » We zijn trots op de kwaliteit van ons onderwijs. We hebben een sterk team, dat snel signaleert wat de leerlingen nodig hebben en daarop aanpassingen doet in het aanbod. Dit alles wordt structureel vastgelegd in het logboek en Derde Groep Onderzoek (DGO). Onze kwaliteitszorg is daarnaast ook structureel onderwerp van gesprek. Ook hebben wij onderwijsplannen geschreven voor de verschillende vakgebieden.
- » We zijn daarbij ook trots op de flexibiliteit dat het team steeds toont. Wij hebben het onderwijs op afstand zowel in de periode van volledige schoolsluiting als met groepen en/of individuele leerlingen zodanig weten te organiseren dat er relatief weinig achterstanden zijn opgelopen. Ook van ouders hebben wij geregeld teruggekregen dat zij zeer tevreden waren over de wijze waarop onze school het onderwijs op afstand heeft georganiseerd.

Tevredenheidsonderzoek

- » Leerlingtevredenheid:
De leerlingen van groepen 6, 7 en 8 hebben de leerlingtevredenheidspeiling ingevuld. Een hoog cijfer betekent dat de leerlingen het fijn vinden in de klas, zich veilig voelen en weinig (of niet) gepest worden. Vanuit de enquête kunnen we zien dat dit op orde is! Wel zien wij dat de leerlingen uit groep 6 gemiddeld wat minder tevreden zijn dan de kinderen uit groepen 7 en 8.
- » Oudertevredenheid:
De oudertevredenheidspeiling is in het voorjaar 2021 door 88 gezinnen (83%) ingevuld. In vergelijking met 2019-2020 is de tevredenheid over wat er op school gebeurt, gedaald van een 7,7 naar een 7,4. Dit zou te maken kunnen hebben met de ongelukkige timing van de enquête. Deze werd 's ochtends naar alle ouders verstuurd en kort daarna werd duidelijk dat de vakleerkracht gym positief getest was en dat de school volledig in quarantaine moest. Er ontstond onrust onder ouders toen de GGD tegenstrijdige berichten gaf over het clusterteam en dus de communicatie vanuit school. Ouders zijn wel meer tevreden over het onderwijsleerproces en dan vooral over wat hun kind op school leert: deze score is gestegen van 7,5 naar 7,9. Het rapportcijfer is hetzelfde gebleven: 7,9. Heel fijn om te lezen dat wederom 99 procent van de kinderen met plezier naar school gaat en zich veilig voelt op onze school!
- » Medewerkertevredenheid:
Twaalf medewerkers hebben de enquête ingevuld. Wij zijn trots op de behaalde scores! Het team scoort unaniem een 10 op sfeer en veiligheid. Opvallend is de wat tegenvallende score op 'afstemming van het onderwijs op de specifieke leerbehoeften van 'meer begaafde' leerlingen'. Dit gaan we met het team verder analyseren en oppakken.

Ambities

- » In het schooljaar 2021-2022 zetten wij de visie van De Vlieberg sterker neer, waarbij we onze vier pijlers Vertrouwen & Verbinden, Vieren & Verrijken verder ontwikkelen. Er zijn gedurende het hele schooljaar studiedagen ingepland en er wordt tijd ingepland voor de bouwvergaderingen. Er wordt specifiek voor het jonge kind een visie ontwikkeld.
- » Behalve dat wij onze visie verder ontwikkelen, bepalen wij ook hoe wij op De Vlieberg onze leerlingen willen volgen. Vanuit deze criteria maken wij teambreed een keuze voor een nieuw leerlingvolgsysteem.

Zie ook onze [Schoolgids 2021-2022](#).

18. R.k.b.s. De Vogelweid, Schagen (www.vogelweid.nl) Kenschets/highlights schooljaar 2020-2021

- » Wij geven onze leerplek voor het leven vorm door te werken volgens adaptief onderwijs. We gaan uit van de verschillen tussen kinderen en stemmen ons onderwijs af op de behoefte van elk kind. Belangrijk hierbij is het tegemoetkomen aan de basisbehoeften relatie, competentie en autonomie. Ons onderwijsaanbod willen we richten op de doorgaande lijn van lerend spelen bij de kleuters naar het actief leren bij de midden- en bovenbouwgroepen, waarbij doen, ervaren en ontdekken een grote rol spelen.
- » Kinderen ontwikkelen zich op hun eigen wijze en ontdekken hun talenten. Door de kinderen autonomie te geven, krijgen ze inzicht in hun eigen ontwikkeling en kunnen ze sturing geven aan hun eigen leerproces. Wij werken met een rapportfolio, waarin de kinderen hun eigen leerproces kunnen volgen.
- » Wij bevorderen het vertrouwen door te bouwen aan verdere verbinding van de driehoek tussen school, ouder en leerling. Dit sluit nauw aan bij de pijler 'relatie' van het adaptief onderwijs. Tijdens de driehoeksgesprekken presenteert ieder kind zijn rapportfolio aan de ouders.
- » In het kader van het nieuwbouwproject KC Waldervaart gaan we de verbinding met onze omgeving verstevigen door een nauwere samenwerking aan te gaan met onze buurtschool De Wielewaal van Stichting Surplus, SKRS en Kappio Kinderopvang.

Tevredenheidsonderzoek Medewerkers



Leerlingen

- » Algemene tevredenheid: 7,9
- » Welbevinden: 7,3
- » Ervaren veiligheid: 8,2
- » Aantasting veiligheid: 8,8

Ouders

- » Algemene tevredenheid: 7,5
- » Verbeterpunten:
- » aansluiten bij leerbehoeften van de leerlingen,
- » uitdaging bieden aan leerlingen,
- » informatievoorziening naar ouders over: school, de groep, de leerling.

Ambities

- » Naar aanleiding van de tevredenheidsresultaten hebben we onder andere gekozen om met Kanjertraining te gaan werken (verbeteren welbevinden leerlingen).
- » De leerkrachten sturen één keer per drie weken een Kwiebbericht om de ouders te informeren over de activiteiten in de groep.
- » We gaan onderzoeken hoe en op welke vakgebieden we adaptief onderwijs kunnen aanbieden.
- » We zijn dit schooljaar gestart met een interne plusklas.

19. R.k.b.s. De Windwijzer, Den Helder (www.windwijzer.nl) Kenschets/highlights schooljaar 2020-2021

Sarkonschool De Windwijzer is een leerplek voor het leven, waar kinderen, ouders en medewerkers graag samen zijn om te leren, te werken en te spelen. Met de taal en cultuur van de zeven gewoonten van The Leader in Me begeleiden de medewerkers kinderen om ze te leren zichzelf richting te geven. Hierbij leren kinderen met hun talenten met verschillende leiderschapsrollen.

Groepsdoorbrekend werken

In het schooljaar 2020-2021 is het schoolteam gestart met het groepsdoorbrekend werken. De organisatie van het onderwijs is zodanig ingericht dat het onderwijs kind- en toekomstgericht is, waarbij de medewerkers veel oog hebben voor de ontwikkeling van ieder kind. Medewerkers zijn samen verantwoordelijk voor de kinderen in de bouw. Dit heeft ertoe geleid dat medewerkers werken in een leiderschapscultuur, waarbij zij beter samenwerken en met en van elkaar leren. Zij zijn hierin een voorbeeld voor de kinderen.

Zie ook ons [Schooljaarverslag 2020-2021](#).

Tevredenheidsonderzoek

- » Als gemiddeld rapportcijfer geven de kinderen de school een 8,3. Zij gaan met plezier naar school (7,8) en vinden het leuk om met hun klasgenoten om te gaan (7,4). De kinderen zijn tevreden over de lessen op school (9,2) en de uitleg van de leerkracht (8,7). Ook geven zij

- aan dat de leerkracht de juiste hulp geeft als dat nodig is (9,0).
- » Als gemiddeld rapportcijfer geven ouders de school een 8,0. Zij ervaren dat hun kind met plezier naar school gaat (8,5) en zich veilig voelt (8,4). Ouders zijn tevreden over de mate waarin het onderwijs aansluit bij het niveau van hun kind (7,6) en de mate waarin kinderen uitgedaagd worden zich maximaal te ontwikkelen (7,6). Ouders geven een 8,1 voor de informatie die met hen gedeeld wordt over de ontwikkeling van hun kind.

Tevredenheidsonderzoek

- » Uit de leerlingtevredenheidspeiling blijkt dat leerlingen met plezier naar school gaan (7,4). Opvallend is de stijging van de wijze waarop de kinderen het didactisch handelen waarderen. Sinds de implementatie van het groepsdoorbrekend werken is de tevredenheid toegenomen over de wijze waarop medewerkers uitleg geven (8,7) en hoe leerlingen ondersteuning krijgen (9).
- » Uit de oudertevredenheidspeiling blijkt dat de ouders het meest tevreden zijn over de mate waarin hun kind met plezier naar school gaat (7,8) en de schoolveiligheid (7,8). De ouders zijn wisselend tevreden over de wijze waarop de school de ouders informeert over de ontwikkeling van hun kind (6,0). In overleg met het ouderpanel en de medezeggenschapsraad proberen we de samenwerking met ouders te verbeteren. Een voorbeeld is de inzet van het team om de ontwikkelgesprekken met kinderen en ouders te versterken.
- » De medewerkertevredenheidspeiling laat zien dat medewerkers van #TeamWindwijzer tevreden zijn over de sfeer op school (8,9), de communicatie (9,0) en de hoge mate van veiligheid (9,5). Er is nog ruimte voor groei met betrekking tot de didactische aanpak en het gebruik van methodieken (7,2). Het team werkt aan een didactische aanpak waarbij kinderen leren in domeinen.

Ambities

In het schooljaar 2021-2022 werkt het schoolteam met de volgende stap in de ambities van de schoolkoers 2020-2024. Zie ook onze [Schoolkoers 2020-2024 'Leren met LEV door verbinden, leren en richting geven.'](#), onze [Schoolgids 2020-2024](#) en ons [Jaarplan 2021-2022](#).

- » In de onderbouw wordt het lerend spelen verder vormgegeven, waarbij het welbevinden en de betrokkenheid worden vergroot door aansprekende thema's. De jongekindspecialisten doen effectieve spelinterventies naar aanleiding van goede observaties.
- » In de midden- en bovenbouw krijgen de leerlingen instructies in kleine groepen aan de hand van de leerlijn en het werken in domeinen.

2.1.3 Toekomstige ontwikkelingen

In de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023 zal Sarkon doelgericht en betekenisvol gebruikmaken van de mogelijkheden die het Nationaal Onderwijs Programma biedt. Het uitgangspunt is dat de ondersteuning de brede ontwikkeling (cognitief, sociaal-emotioneel en executief) van de leerling ten goede komt. Hierbij zal Sarkon maatwerk voeren; elke school maakt een eigen analyse en indien nodig plannen voor herstel en perspectief.

2.1.4 Onderwijsresultaten

Voor de onderwijsresultaten van onze scholen verwijzen wij naar [scholenopdekaart.nl](https://www.sarkon.nl/scholenopdekaart.nl).

2.1.5 Interne audits

Naast de verplichte externe audits hecht Sarkon eraan om met enige regelmaat interne audits uit te voeren en indien nodig op eigen initiatief risico's te identificeren.

2.1.6 Passend onderwijs

Iedere school levert maatwerk wat betreft de leerlingpopulatie en de context waarbinnen de school zich bevindt. In het ondersteuningsplan van het Samenwerkingsverband (SWV Kop van Noord-Holland) staat beschreven aan welke doelen op schoolniveau wordt gewerkt. Alle middelen die Sarkon uit het SWV ontvangt, zijn ingezet op de personele inzet van intern begeleiders en onderwijsassistenten. Daarnaast heeft Sarkon een eigen team van orthopedagogen en faciliteert zij passend onderwijs voor hoogbegaafden middels Eureka-onderwijs. Deze diensten worden deels uit de middelen uit het SWV bekostigd en deels uit de lumpsumbekostiging.

2.1.7 Klachtenafhandeling

In 2021 heeft Sarkon zeven klachten ontvangen; al deze klachten zijn intern opgelost. Er is in 2021 geen gebruik gemaakt van het klachtenrecht. Dit betekent dat er geen meldingen zijn binnengekomen bij de vertrouwenspersoon, dat er geen begeleiding naar de landelijke klachtencommissie geweest is en dat er geen telefonische contacten voor advies en consultatie geweest zijn.

2.2 Personeel & professionalisering

2.2.1 Professionalisering

Sarkon biedt mensen een leerplek voor het leven. Wij stimuleren en faciliteren de ontwikkeling van onze medewerkers door het aanbieden van coaching, trainingen en opleidingen via onze Sarkon Academie of professionele leergemeenschappen (PLG's), netwerken, intervisies en een veelzijdig inductieaanbod. Zoals onze medewerkers voortdurend gericht zijn op de ontwikkeling van de kinderen, zo is de organisatie gefocust op de deskundigheidsbevordering van de medewerkers, waarbij zij ook fouten durven en mogen maken.

Sarkon Academie

Ieder jaar wordt het scholingsaanbod door de werkgroep Scholing en HR geëvalueerd. De scholingscoördinator past het aanbod steeds aan de behoefte van de scholen, medewerkers en strategische school-

plannen aan. De werkgroep scholing, bestaande uit de scholingscoördinator en drie directeuren, kijkt mee en buigt zich over vragen als:

- » Hoe zorgen we dat het scholingsaanbod aansluit bij de doelen van de scholen en het koersplan?
- » Hoe zorgen we voor voldoende variatie van oriënterende cursussen tot gespecialiseerde opleidingen?
- » Is er voldoende aanbod voor alle groepen medewerkers?
- » Sluit het aanbod aan bij onze verschillende doelgroepen en generaties?
- » Sluit het aanbod aan bij het koersplan van Sarkon?

Daarnaast is onderzocht of Sarkon de academie in eigen beheer zou kunnen nemen. Vooralsnog is gekozen om komend schooljaar gebruik te blijven maken van de ondersteuning van de Rolfgroep. Schooljaar 2023-2024 kan mogelijk een overstap worden gemaakt naar een eigen platform waarbij wordt samengewerkt met meerdere besturen, zodat de backoffice gezamenlijk kan worden bekostigd.

E-wise

Sarkon vindt het van belang dat medewerkers zich continu ontwikkelen en hiertoe ook zelf initiatief nemen. Leren gebeurt op allerlei manieren, onder andere via het scholingsaanbod van de Sarkon Academie. Geïnspireerd door het huidige digitale tijdperk heeft Sarkon het scholingsaanbod uitgebreid met de aanschaf van E-wise. Na een gedegen onderzoek door de projectgroep scholing is een pilot uitgezet bij leraren, ondersteunend personeel en directeuren. Op basis hiervan is overgegaan tot de aanschaf van een digitale leeromgeving met een groot cursusaanbod op het gebied van specifieke vakkennis, persoonlijke ontwikkeling en ICT-vaardigheden. Cursussen, maar bijvoorbeeld ook rond-de-tafelgesprekken die de medewerker, op het moment dat dit past, kan volgen. Een eerste evaluatie laat zien dat veelvuldig gebruik wordt gemaakt van het aanbod, individueel maar ook in combinatie met bijvoorbeeld studiedagen. Verschillende directeuren hebben de e-learnings gekoppeld aan studiedagen en laten leraren/onderwijsassistenten de kennis met elkaar delen. Het streven om vijfhonderd e-learnings af te nemen, is al ruimschoots behaald. Opvallend is dat de scholing vooral tijdens 'vrije momenten' wordt gedaan. De vrijheid om zelf scholing te plannen en uit te voeren, lijkt een gunstig effect te hebben. Daarnaast is de kwaliteit van het aanbod hoog en ook de doorstroom van een steeds vernieuwend aanbod aantrekkelijk.

Inductiebeleid

Dit betreft het scholingsaanbod voor de starters in het eerste, tweede en derde jaar. De autonomie lijkt voor deze generatie van wezenlijk belang. Het verplichte scholingsaanbod is wisselend afgenomen en ervaren. Voor komend schooljaar wordt daarom meer focus

gelegd op het tegemoetkomen van deze specifieke generatie Z. De toekomstige werknemers van Sarkon vragen ander werkgeverschap en daar valt ook dit aanbod onder. Met behulp van een voucher kan deze generatie kiezen uit een menukaart van een vrij aanbod en twee verplichte trainingen vanuit het koersplan van Sarkon. De scholingscoördinator is dit nu aan het ontwikkelen met verschillende organisaties en de werkgroep scholing.

Samen opleiden

Sarkon en zes andere besturen uit de Kop van Noord-Holland krijgen subsidie van het ministerie van OCW om de kwaliteit van het opleiden van studenten te verbeteren. Dit gebeurt in samenwerking met de pabo's, de scholen, directeuren, mentoren en praktijkopleiders. Dit jaar heeft Sarkon haar aantal opleidingsscholen uitgebreid van vijf naar zeven. De coördinator schoolopleiden heeft bijeenkomsten georganiseerd waarbij kritisch is gekeken naar verbeterpunten op het gebied van de samenwerking tussen studenten, mentoren, schoolopleiders en schoolleiders. Ook is kritisch gekeken naar stageopdrachten en het curriculum op de pabo: sluit dit voldoende aan bij de wereld van de basisschool? De nadruk ligt op de samenwerking, het samen opleiden en het samenbrengen van theorie en praktijk.

Instroom en doorgroei naar leraar

Sarkon bevordert de instroom en doorstroom naar de functie van leerkracht. Het groeiende tekort aan leraren in combinatie met het gegeven dat het aantal reeds gekwalificeerde leraren steeds minder wordt, hebben ertoe geleid dat Sarkon de instroom en doorstroom naar het beroep van leraar stimuleert. Hiertoe maken wij gebruik van verschillende subsidieregelingen die het Rijk beschikbaar stelt. Overigens is sinds een aantal jaren de belangstelling voor het vak van basisschoolleerling toegenomen. Het aantal studenten dat zich aanmeldt bij de pabo's is de achterliggende jaren sterk gegroeid (met name bij de verkorte deeltijdopleiding en het zijinstroomtraject).

Drie onderwijsassistenten volgen de opleiding tot leraar. Daarnaast is een onderwijsassistent gestart met het tweede jaar van de verkorte pabo. Ook is een nieuw zijinstroomtraject gestart met drie deelnemers. Nog eens drie deelnemers hebben het zijinstroomtraject met succes afgerond en zijn aangesteld op een Sarkon-school.

Doorgroei naar leraarondersteuner

In samenwerking met Blossse, Tabijn, Surplus en Kopwerk bieden wij onderwijsassistenten de mogelijkheid om in company de tweejarige hbo-opleiding Ad PEP (leraarondersteuner) bij de iPabo te volgen. Een Associate degree-opleiding (Ad) is een tweejarige, praktijkgerichte hbo-opleiding. Met het Ad-diploma zijn werknemers breder inzetbaar, bijvoorbeeld als combinatiefunctionaris in IKC's of als leraarondersteuner. Zij vormen daarnaast een verbindende factor tussen voorschoolse educatie, het basisonderwijs en andere onderwijsinstanties, waarmee de doorgaande ontwikkelingslijn van kinderen kan worden gewaarborgd. De voorlichtingsbijeenkomst was een groot succes. Zes deelnemers zijn namens Sarkon aangemeld voor de opleiding Ad PEP.

Ontwikkeling van schoolleiders

Het bestuur heeft zich ten doel gesteld om drie medewerkers de kans te geven zich te laten opleiden tot schoolleider. Sarkon investeert in de ontwikkeling van eigen talenten. Niet alleen om te voorzien in de continuïteit van de opvolging van schoolleiders (het aanbod van gekwalificeerde schoolleiders op de arbeidsmarkt is relatief nog minder dan dat van leraren), maar ook om een aantrekkelijk personeelsbeleid en doorgroeiperspectief te bieden binnen de organisatie. Een medewerker is gestart met het tweede jaar van de opleiding schoolleider (vakbekwaam). Nog eens twee medewerkers zijn in februari 2022 gestart met het eerste jaar van de opleiding tot schoolleider (basisbekwaam).

2.2.2 Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en personeelssamenstelling

Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

De onverwachte investering vanuit het NPO voor het onderwijs heeft veel invloed gehad op de werving, het aannamebeleid en de huidige personeelssamenstelling bij Sarkon. Het NPO is bedoeld voor herstel en ontwikkeling van het onderwijs tijdens en na corona. Uitgangspunt in 2021 was om met de NPO-gelden gedurende twee jaar leerlingen te helpen om leervertragingen en andere problemen aan te pakken die door corona zijn ontstaan. Schoolleiders inventariseerden met het team hoe de kinderen ervoor stonden en welke aanpak van de coronavertragingen nodig was. Via de menukaart kozen zij passende interventies voor het schooljaar 2021-2022. Vervolgens zijn met iedere schoolleider en intern begeleider de NPO-plannen besproken met het bestuur, de beleidsmedewerker kwaliteit, controller en HR.

Vooruitlopend op de vaststelling van de NPO-plannen is in de eerste week van de meivakantie via social media een werving specifiek voor de NPO-gelden uitgezet en zijn mensen uit de portefeuille benaderd. De werving was met name succesvol voor het aantrekken ondersteunend personeel (onderwijsassistenten).

Gevolgen personele inzet NPO

- » Doordat medewerkers vanuit de pool worden ingezet voor NPO, is de flexibele schil gehalveerd.
- » Huidige medewerkers zijn minder flexibel inzetbaar, omdat zij merendeels al extra worden ingezet. In het eerste halfjaar zijn met name leraren, maar ook onderwijsassistenten veelvuldig ingezet in verband met (ziekte) vervangingen. De extra inzet voor het NPO is hierdoor gedeeltelijk verloren gegaan.
- » Mogelijk ervaren medewerkers een gevoel van onbalans in hun werk-privésituatie in verband met de uitbreiding van het aantal werkuren of extra inzet. Dit is niet terug te zien in de verzuimcijfers, maar is wel een zorg voor komend jaar.

Positieve gevolgen zijn:

- » Nagenoeg alle LIO'ers hebben we kunnen behouden voor onder andere de NPO-vacatures. Door de extra gelden is de mogelijkheid ontstaan om deze elf startende leerkrachten veelal een eigen groep te geven.
- » Met dank aan NPO hebben wij zeventien nieuwe LIO'ers voor volgend schooljaar kunnen aantrekken. Een unieke kweekvijver voor Sarkon.
- » De uren van schoolopleiders én de schoolcoördinator hebben wij vanuit NPO kunnen uitbreiden. Dit betekent een extra impuls aan goede begeleiding van stagiaires, studenten en startende leerkrachten alsook kunnen werken aan een integraal professionaliseringsaanbod en netwerk gericht op een blijvende ontwikkeling van alle medewerkers met aandacht voor leren van en met elkaar.
- » We kunnen creatiever gaan kijken naar de inzet van onderwijsassistenten en de kwaliteit van deze groep medewerkers verhogen middels extra begeleiding en opleiding door schoolopleiders.
- » De noodzaak om medewerkers fit, gezond en met plezier te laten werken, is bijna nog urgenter te noemen. We kunnen dit ook omdraaien door juist de focus te leggen op kansen en groeimogelijkheden, zoals het verbeteren van de gezondheid, het energieniveau (vitaliteit) en meer talentgericht werken. De (tijdelijke) uitbreidingen in uren van huidige medewerkers geeft een extra impuls aan de professionele ontwikkeling en kwaliteit. Tijd en geld zijn nu beschikbaar om de kracht/het specialisme van medewerkers daadwerkelijk in te zetten.

Lerarentekort

Het lukt Sarkon de afgelopen jaren om de vacatures in de formaties op scholen in te vullen. Echter, waar in 2020 ervaren leraren van buiten bij Sarkon zijn

aangenomen, lukte dat in 2021 nauwelijks. Daarentegen zijn in 2021 dertien LIO'ers aangenomen, van wie elf medewerkers een jaarcontract hebben gekregen.

Het zorg dragen voor een goed bezette invalpool lukte de afgelopen jaren minder goed. In 2020-2021 zijn medewerkers in de vervangingspool gekoppeld aan een of meer scholen. Op deze wijze is getracht meer binding met de school/scholen te creëren en hiermee de pool aantrekkelijker te maken. Het laatste halfjaar van 2021 was dit echter niet mogelijk doordat de pool was gehalveerd vanwege de inzet voor NPO. Het streven is om de pool aantrekkelijker te maken, bijvoorbeeld door te werken met een regiopool en bovenschoolse pool alsook mogelijk een extra beloning toe te kennen. Deze punten worden in 2022 verder onderzocht.

Personeelsbestand

De cijfermatige persoonsgegevens van Sarkon zijn in onderstaande categorieën vergeleken met de landelijke cijfers en de cijfers van Noord-Holland-Noord in het primair onderwijs. Deze gegevens staan op de po-site en zijn afkomstig van DUO en CBS.

Personele bezetting op 31-12-2021

- » aantal medewerkers: 476
- » aantal fte's netto: 302,07

In- en uitstroomcijfers

In 2021 kende Sarkon een instroom van 38,27 fte's (12,21%) ten opzichte van 28,9 fte's (9,68%) in 2020. De hogere instroom is te verklaren door de werving en aanname vanuit de NPO-gelden in de functiegroep onderwijsondersteunend personeel (OOP). De uitstroom bedroeg in 2021 18,52 fte's (6,2%) ten opzichte van 23,22 fte's (7,4%) in 2020.

Verhouding man-vrouw

Zowel landelijk als in het onderwijsgebied Noord-Noord-Holland is ongeveer 80 procent van de medewerkers in het primair onderwijs vrouw. Bij Sarkon is maar liefst 89,5 procent vrouw. In alle functiecategorieën (ondersteunend personeel, OOP, directie) is het merendeel vrouw.

Leeftijd

De gemiddelde leeftijd in het basisonderwijs bedraagt in 2021 43,3 jaar, in zowel geheel Nederland als Noord-Holland-Noord. Gemiddeld is 22 procent van de medewerkers in het primair onderwijs 55 jaar of ouder. De gemiddelde leeftijd van Sarkon-medewerkers is 39 jaar.

Leeftijdscategorie	Sarkon 2021	N-H-N 2021	Sarkon 2020	Sarkon 2019
15-24 jaar	11,6%	5%	10,2%	8,2%
25-34 jaar	29,6%	22%	31,6%	32,6%
35-44 jaar	27,9%	27%	27,7%	28,1%
45-54 jaar	16,1%	22%	14,6%	14,3%
55-64 jaar	13,8%	22%	14,7%	14,4%
65 jaar of ouder	1%		1%	2,2%

De leeftijdscategorie 25 tot 44 jaar is al jaren het hoogst vertegenwoordigd binnen Sarkon (57,5%). Vacatures zijn veelal ingevuld door zowel startende medewerkers (tot 24 jaar) als medewerkers in de groep 25 tot 44 jaar. De komende jaren wordt vooral uitstroom verwacht in de functie van leraar.

Verhouding voltijd-deeltijdbanen

Het aantal deeltijdwerkers (een aanstelling van 0,8 fte's of minder) in het primair onderwijs bedraagt landelijk 60 procent en in het gebied Noord-Nederland-Noord 66 procent. Bij Sarkon werkt 70 procent van de medewerkers in deeltijd (0,8 fte's of minder). Dit is vergelijkbaar met 2020 (68%). De startende leerkrachten werken veelal fulltime. De leeftijdsgroep 20-40 is groot bij Sarkon. Na een zwangerschap gaan medewerkers veelal terug in het aantal contracturen.

Ziekteverzuim

Het verzuimpercentage in 2021 bedraagt 4,36 procent, dit is bijna 1 procent lager dan in 2020 (5,24%) en ook lager dan het verzuim in het primair onderwijs (2020: 5,7%). In het verzuimpercentage zijn alleen de daadwerkelijk arbeidsongeschikte medewerkers meegenomen, dus niet de medewerkers die thuis in quarantaine zaten. Bij deze groep was geen sprake van ziekte.

Verzuimpercentages

Jaar	Gemiddeld	Kort	Middel	Lang	> 1 jaar	> 2 jaar
2021	4,36%	0,64%	0,54%	2,15%	0,87%	0,16%
2020	5,24%	0,66%	0,81%	2,18%	1,04%	0,54%

Toelichting

Het verzuimpercentage laat een sterke stijging zien in de maanden november en december vanwege Covid-19. Risicogroepen zijn 41-50 jaar en 61-65 jaar (in 2020 was dit 26 tot 35 jaar en boven de 56 jaar). Dit betreft vooral langdurig arbeidsongeschiktheid, zowel mentaal als fysiek, wat veelal lastig te beïnvloeden is.

2.2.3 Toekomstige ontwikkelingen**Covid-19**

Evenals in 2020 had Covid-19 grote gevolgen voor de organisatie van het onderwijs, de continuïteit van de personele bezetting en het welzijn van de medewerkers van Sarkon. Voor hen die tot de risicogroep behoren en/of mantelzorger zijn en voor zwangeren (28 weken) werden maatwerkregelingen getroffen om aan het werk te kunnen blijven, soms in afstemming met de bedrijfsarts. Meerdere vormen in het aanbod van onderwijs, zowel fysiek als digitaal met behulp van onderwijsassistenten in de klas, werden ingezet. Met name door deze twee systemen naast elkaar werd daarbij een groot appel gedaan op medewerkers. Het crisisteam, waarin directeurs en stafmedewerkers zijn vertegenwoordigd, kwam wekelijks bij elkaar om stichtingbreed te adviseren over de aanpak van en maatregelen voor de coronacrisis. Ook in 2022 zullen de gevolgen van de crisis van grote invloed zijn op het onderwijs.

Uitkeringen na ontslag

Het beleid van Sarkon is erop gericht om ontslagprocedures zoveel als mogelijk te voorkomen door intensief met medewerkers in gesprek te blijven en te investeren in hun ontwikkeling. In 2021 zijn de volgende medewerkers met een uitkering gebaseerd op de wettelijke transitievergoeding uit dienst getreden:

- » twee medewerkers via de WIA (WGA-uitkering)
- » één medewerker met een VSO

Transitievergoeding

Vanaf 1 januari 2020 heeft een medewerker vanaf de eerste dag van de arbeidsovereenkomst recht op een transitievergoeding bij ontslag. De hoogte is afhankelijk van het maandsalaris en de duur van het dienstverband. De berekening is een derde maandsalaris per heel dienstjaar. De nieuw aangetrokken medewerkers zijn aangenomen voor de duur van een en/of twee jaar. Indien de NPO-gelden komen te vervallen en Sarkon door bijvoorbeeld krimp en/of sluiting van scholen of samenwerkingsverbanden minder leerkrachten/onderwijs-ondersteunend personeel nodig heeft, kunnen transitiekosten aan de orde zijn. Het zal dan voornamelijk gaan om startende leraren met een relatief laag maandsalaris en onderwijsondersteunend personeel.

Eigen bijdrage WW

De systematiek van het vergoeden van uitkeringen bij het Participatiefonds wordt per 1 augustus 2022 aangepast. Dit betekent dat Sarkon bij de financiering van uitkeringen (bijvoorbeeld bij het beëindigen van een tijdelijke aanstelling) standaard een eigen bijdrage van 50 procent met betrekking tot de WW-uitkering is verschuldigd, met de mogelijkheid tot verlaging naar 10 procent (met financiële en inspanningsverplichting). De eigen bijdrage betreft niet alleen de WW-uitkering zelf, maar ook de volgende elementen:

- » bovenwettelijke uitkeringskosten (WOPO via WW+)
- » pensioenpremie
- » arbeidsongeschiktheidspremie
- » eventuele loonsuppletie

De krimp in leerlingenaantallen in combinatie met de tijdelijke extra NPO-gelden kan reden zijn voor zorg. De extra impuls van het onderwijs is voor de komende circa twee schooljaren. De verwachting is dat Sarkon niet alle medewerkers die thans zijn aangetrokken, kan behouden. Medewerkers die niet kunnen blijven bij Sarkon, elders geen betrekking vinden en daarom een WW-uitkering aanvragen, vormen een financieel risico.

Anderzijds: de nieuw geworven medewerkers zijn doorgaans net afgestudeerd en staan aan het begin van hun carrière. De kans dat deze medewerkers bij het niet verlengen van het tijdelijke contract de WW instromen, is gering. Bovendien zijn nog geen aanvullende rechten opgebouwd. We hebben echter ook een aantal 'oudgedienden' aangetrokken. Dit is financieel gezien minder gunstig.

2.2.4 Aanpak werkdruk

Jaarlijks gaan schoolleiders met het team in gesprek over de besteding van de werkdrukmiddelen. In dit gesprek bespreken zij waar werkdruk wordt ervaren en hoe het ter beschikking staande budget kan worden ingezet om de werkdruk te verlagen. Hierbij valt te denken aan de inzet van personeel of de inzet van middelen (bijvoorbeeld ICT). Bij het maken van keuzes houdt de school rekening met de beleidsvoornemens en omstandigheden van de school in samenhang met overige zaken, zoals bepaalde schoolambities, bijvoorbeeld groepsdoorbrekend werken of krimp.

Afgelopen jaar zijn de werkdrukmiddelen besteed aan de inzet van onderwijsassistenten/leraarondersteuners, vakspecialisten (gym, muziek), extra mobiele inzet van leraren en de inzet van personeel op schoolspecifieke onderwerpen, zoals plusklassen en het gebruik van snappet.

2.2.5 Strategisch personeelsbeleid

Het personeelsbeleid wordt afgestemd op het koersplan, de onderwijskundige visie en de opgaven waarvoor onze scholen staan. Via werkgroepen geven zij aan diverse thema's invulling. Hierbij kijken ze naar zowel de interne als de externe ontwikkelingen (zoals wijzigingen in wetgeving, cao-wijzigingen en arbeidsmarktontwikkelingen) met het oog op de langere termijn.

Het streven is om het personeelsbeleid van Sarkon zodanig in te richten dat iedere medewerker meetelt en bijdraagt aan het schoolteam en Sarkon als geheel. Om medewerkers aan ons te blijven binden en te boeien, willen wij aandacht voor werkplezier, samenwerking in en buiten de school alsook duurzame inzetbaarheid.

Sarkon streeft naar voldoende medewerkers op de juiste plaats en met de juiste kwaliteiten. Hiertoe is een start gemaakt met strategische personeelsplanning: een analyse van de personeelsbehoefte op zowel kwantitatief als kwalitatief niveau. Vandaaruit worden de personeelsvraagstukken in kaart gebracht en mogelijke instrumenten, maatregelen en interventies besproken in het directeurenoverleg en vervolgens in diverse werkgroepen verder uitgewerkt.

2.2.6 Scholing en ontwikkeling 2021

Onze koersuitgangspunten 'Leerplek voor het leven', 'Eigen wijze' en 'Vertrouwen door verbinding' gelden voor iedereen. Sarkon heeft niet alleen voor haar leerlingen scholing en ontwikkeling hoog in het vaandel staan, maar zeker ook voor leerkrachten, ondersteuners, studenten en de gehele teams op onze scholen. Denk aan voorbeelden als het zijnstroomtraject, afname van assessments, Klasmstr, begeleiding door schoolopleiders en de projecten 'Ois' en 'SO'.

Beoogde resultaten 2021

De projecten 'Opleiden in School' (Ois), 'Samen Professioneel Sterk' en 'Samen Opleiden Noord-Holland-Noord' (SO) willen we verder met elkaar verbinden, zodat niet alleen iedere leerkracht op de juiste plek zit, maar ook iedere student van de iPabo.

Samen Opleiden

In december 2019 heeft de iPabo samen met zeven andere stichtingen een subsidie ontvangen. Sarkon is een van deze stichtingen. Onder de naam 'Samen Opleiden NHN' wordt er gewerkt aan de inrichting van opleidingsscholen. Opleidingsscholen zijn scholen waar de student centraal staat, die werken vanuit leervragen en waar theorie en praktijk meer met elkaar verbonden zijn. In de toekomst zullen alleen opleidingsscholen nog studenten ontvangen en begeleiden. Inmiddels zijn er zeven Sarkonscholen bij betrokken, die worden meegenomen in het traject.

Op een opleidingsschool werken lerarenopleidingen en scholen nauw samen om aankomend leraren voor te bereiden op de onderwijspraktijk. Schoolopleiders en mentoren krijgen een steeds belangrijkere rol. Instituutsopleider en schoolopleider vormen een tandem. iPabo, opleidingsscholen en studenten vormen een driehoek.

Opleiden wordt echt geïntegreerd binnen de school en binnen de stichting. De kwaliteitsmedewerker van Sarkon heeft samen met de andere kwaliteitsmedewerkers de kwaliteitskaders opgezet om de kwaliteit van SO te gaan integreren en te borgen binnen de deelnemende stichtingen. Er wordt gekeken naar de vier waarborgen: samen opleiden, samen onderzoeken, samen leren en ontwikkelen, samen zorgen voor kwaliteit. Helaas heeft zij onze stichting in december 2021 verlaten. Een vervanger wordt gezocht.

Volgens de organisatiestructuur is er een werkgroep Opleiden opgericht die bestaat uit schoolopleiders, instituutsopleiders en de projectleiding. Deze groep komt regelmatig bij elkaar. De pijlers van dat overleg zijn: ontwikkeling van het curriculum, organisatie, afstemming en professionalisering. Anders gezegd: continu met elkaar overleggen over de manier waarop het SO vorm kan krijgen en hoe de doelen waar de studenten aan werken in de praktijk geoefend kunnen worden. Instituutsopleiders van de iPabo zijn nauw verbonden met de praktijk.

Onderdelen waaraan ook gewerkt wordt binnen SO zijn de inductiefase voor de starters en de werkplaatsen voor mentoren. Er wordt ook gedacht aan blijvende nascholing voor mentoren. Mentoren zullen dus nog beter geschoold gaan worden.

Rolbeschrijvingen van mentoren, schoolopleiders en leidinggevende zijn gemaakt en gedeeld.

Sarkon heeft ambities met betrekking tot Ois en SO opgesteld

Een groot deel van onderstaande punten zijn behaald, geborgd en geïntegreerd. Sommige verdienen nog de aandacht. Een belangrijke taak voor de coördinator SO is dan ook om dit gedeelte goed te monitoren. Door het traject SO is een aantal zaken aan verandering onderhevig.

1.	Samen Opleiden uitvoeren en integreren binnen Sarkon.	Veel van onderstaande punten vloeien daaruit voort. Overlegmomenten zijn geïntegreerd. Binnen het schoolopleidersnetwerk is SO de lijn.
2.	Samen Opleiden zichtbaar maken bij staf, directies en teams. Communicatielijnen	Overlegmomenten zijn helder en gedeeld. Het aanspreekpunt is duidelijk. In de bestuursbrief wordt informatie gedeeld. Nieuwe informatie wordt gelijk gedeeld met de schoolopleiders.
3.	Welke scholen worden betrokken bij SO? Wat worden opleidingsscholen en welke scholen haken in een buitenschil aan?	Criteria voor de opleidingsschool zijn gemaakt en worden uitgezet in 2021. 7 scholen zijn betrokken. Er wordt gedacht aan een vorm met kern- en schil scholen.
4.	Een gediplomeerde opleider gekoppeld aan twee scholen.	Is behaald.
5.	Intervisie met LIO-studenten en startende leerkrachten.	Is behaald.
6.	Beleid rond startende leerkrachten (inclusief LIO) uitvoeren en borgen.	Wordt in de praktijk goed uitgevoerd. Het beleidsplan is geschreven. In 2022 gaan we het herzien.
7.	Beleid rond het zijnstroomtraject uitvoeren en borgen.	Is behaald (Joke Rooijackers is verantwoordelijk).
8.	Mentorbegeleiding en mentortrainingen verbeteren. Terugkomdagen voor mentoren (mentorenwerkplaats).	Mentortrainingen worden aangepast. Nieuwe versie is gestart in november 2021 Mentorenwerkplaats wordt georganiseerd. Eerste bijeenkomst vindt plaats in maart 2022.
9.	Begeleiding van actieonderzoeken LIO-studenten verbeteren.	Op opleidingsscholen zijn schoolopleiders toegerust om hier een bijdrage aan te leveren. Ook zijn er mentoren die de verdiepende training hebben gedaan.
10.	PLG's (professionele leergemeenschappen) stimuleren. Theorie (iPabo) en praktijk (werkveld) worden gekoppeld.	De PLG op opleidingsscholen wordt de norm onder studenten. Doel is ook om zittende leerkrachten te koppelen aan onderwerpen. Of ervoor te zorgen dat er PLG's binnen onze stichting actief zijn waarbij studenten zich kunnen aansluiten. De rollen van schoolopleider en instituutsopleider zijn belangrijk. Het idee is dat IO 2 keer per halfjaar aansluit bij de PLG.
11.	Workshops en trainingen ontwikkelen voor startende leerkrachten en LIO.	Er is veel aanbod in de Klasmstr. E-wise is gestart in augustus. Voor LIO en startende leraren is er een verplicht en een facultatief aanbod. Gratis. Opgezet in 2019, uitgevoerd in 2021. Door corona is veel niet uitgevoerd. Intervisiemomenten zijn na evaluatie gekoppeld aan andere bijeenkomsten. In augustus 2021 zijn we op dezelfde voet verdergegaan. We hebben te weinig informatie om het plan aan te passen. In augustus 2022 starten we wel met een nieuw plan. Caroline Orij is hier gedeeltelijk verantwoordelijk voor.
12.	Beleid rond de onderwijsassistenten en leerkrachtondersteuners (in opleiding) opzetten, uitvoeren en borgen.	Vanaf augustus 2021 wordt dit uitgezet. Caroline Orij is hier verantwoordelijk voor. Momenteel verkeert dit in de voorbereidende fase (begeleiding, coaching, intervisie en trainingen). Afspraken met andere stichtingen verlopen stroef.
13.	Contacten met andere pabo's intensiveren. Bijvoorbeeld met NHL Stenden en Inholland.	Op dit moment is deze behoefte er niet. We ontvangen veel studenten van de iPabo en zijn direct betrokken bij SO. Ook is er momenteel nauwelijks plek voor studenten van andere pabo's. Natuurlijk zijn studenten die zich bij ons aanmelden van andere pabo's welkom en worden zij op dezelfde manier begeleid als studenten van de iPabo.
14.	Verdieping voor alle schoolopleiders, Velontraject.	2 schoolopleiders hebben de opleiding in juni 2021 afgerond en staan geregistreerd. 3 andere schoolopleiders starten in augustus 2022. Doel is dat alle schoolopleiders dit traject volgen.

15.	Rolbeschrijvingen van mentoren, school-opleiders en leidinggevende binnen SO zijn gemaakt en bekend binnen Sarkon. Hoe gaan we deze kwaliteiten bewaren?	In 2021 zijn deze besproken en gedeeld. De kwaliteit wordt besproken. De kwaliteitsmedewerker heeft hierin een rol.
16.	Een nieuwe vorm van mentortraining uitzetten.	Dit is gelukt, we zijn gestart met de nieuwe versie. Door corona liep het niet zo soepel als we voor ogen hadden. Informatie die gedeeld wordt, is up-to-date. Twee bijeenkomsten waarin rollenspel centraal staat, vonden pas veel later plaats.
17.	Momenteel zijn er 9 schoolopleider die in totaal 78 uur werken. Verdeeld over SO en OIS. Hoe gaan we dat de komende jaren organiseren?	Elk jaar is een uitdaging. In 2021 gold dit extra door het ziekteverzuim van twee vaste schoolopleiders en de uitbreiding van SO.
18.	Hoe gaan we verder met de ontwikkel-assessments van de startende leraren? (Competentie Thermometer)	De Competentie Thermometer staat ter discussie. Ook wordt er gekeken naar de gehele inductiefase. Er zijn ideeën om deze opnieuw vorm te geven.
19.	Contacten iPabo en bestuurders	CSO was aanwezig bij diverse overlegmomenten tussen iPabo en Sarkon. Informatie werd vervolgens gedeeld. Door alle bestuurdersperikelen zijn veel zaken blijven liggen. Het is belangrijk dat deze contacten weer worden opgepakt.

Resultaten

Alle twaalf LIO-studenten die gestart zijn in augustus 2020, zijn geslaagd in juni 2021. Alle twaalf hebben uiteindelijk ook een baan gevonden bij onze stichting. Een van deze groep heeft een baan van één dag per week en studeert verder.

Sarkon heeft de volgende LIO-plaatsen ingevuld in augustus 2020.

Naam school	Plaats	LIO	LIO	LIO
		augustus	augustus	augustus
		2019	2020	2021
		Start 4e jaar	Start 4e jaar	Start 4e jaar
Sint Joseph	Burgerbrug	0	0	0
H. Henricus	Hippolytushoef	0	1	1
Sint Jan	Breezand	0	2	0
Jozefschool Texel	Texel	0	1	0
De Windwijzer	Den Helder	1	3	2
Don Bosco	Wieringerwerf	2	1	0
De Vogelweid	Schagen	0	0	1
De Driemaster	Den Helder	1	0	0
De Marinx	't Veld	1	0	0
Titus Brandsma	Middenmeer	0	1	1
Sint Aloysius	Schagen	0	0	2
Sint Antonius	Nieuwe Niedorp	2	1	0
De Rank	Schagen	1	1	0
De Vlieberg	Den Helder	0	0	1
De Hofstee	Julianadorp	0	0	2
De Spoorbuurt	Anna Paulowna	1	1	3
Sint Jozef	't Zand	0	0	2
De Trimaran	Den Helder	0	1	1
De Kameleon	Julianadorp	0	0	1
Totaal		8	14	17

Overzicht

	jan.-juni 2021	sept-dec 2021
Groepen Sarkon	174	172
Aangeboden stageplaatsen	93	95
Ingevuld	65	82
LIO-inclusief	12	17

Als we kijken naar het aantal groepen op de scholen van Sarkon (174-172) en het aantal stageplekken dat in 2021 werd aangeboden (93-95), dan hebben we in de eerste en tweede helft van 2021 ruim voldaan aan de afspraak met de iPabo om voor 50 procent fte-stageplekken aan te bieden.

Er zijn in totaal in augustus 2021 achttien LIO-studenten gestart, van wie zestien van de iPabo, een van NHL Stenden en een van Inholland. Met een vierdejaars-student zijn we eerder gestopt.

Uit de reacties van de directeuren en schoolopleiders blijkt dat er best veel starters zijn die nog geen studenten mogen begeleiden. De afspraak is dat de leerkrachten pas studenten mogen begeleiden als ze startbekwaam zijn en hun certificaat mentorbegeleiding halen of hebben gehaald.

Ook door ziekteverzuim van personeel zijn sommige groepen niet beschikbaar voor een student. Corona heeft ook roet in het eten gegooid.

Een aantal scholen geeft wel genoeg groepen en leerkrachten op, maar dit wordt door de afstand lastig ingevuld door het stagebureau. In 2021 is er wederom twee keer overleg geweest met het stagebureau over dit onderwerp. (onder andere op Texel en in Breezand)

Matching LIO

Om een goede match te krijgen tussen LIO'ers en scholen, heeft Sarkon wederom meegedaan met de LIO beurs van de iPabo. Bij de voorlichting in maart 2021 door besturen waren wij aanwezig met de coördinator schoolopleiden en een van de opleiders. Deze bijeenkomst werd bezocht door ongeveer 25 geïnteresseerden. Van hen solliciteerden er daadwerkelijk 20, van wie er 17 zijn aangenomen voor het schooljaar 20-21. Behalve de klik die er tussen student en school moet zijn, moet de school bezig zijn met een ontwikkeling die matcht met het uitstroomprofiel van de student. Ook dit jaar zijn sollicitanten aangenomen met het uitstroomprofiel Spelend leren, Kritisch burgerschap en Onderzoekend leren.

Mentoren

Sarkon en de iPabo hebben een gezamenlijk doel: goede leerkrachten opleiden. Het streven is dat iedere leerkracht een mentorcursus gevolgd heeft. iPabo biedt deze training in combinatie met Sarkon aan. In mei 2021

hebben vijftien leerkrachten van diverse scholen de mentortraining gevolgd en afgerond. Hierdoor hebben we nu ruim 235 mentoren geschoold de afgelopen jaren. In november 2021 zijn weer 21 leerkrachten met de cursus gestart. Door corona zijn we twee keer live bij elkaar geweest. De uitgestelde trainingen gaan plaatsvinden zodra we elkaar weer live kunnen ontmoeten in 2022.

Over de inhoud en uitvoering van de mentorentraining wordt al langere tijd gesprekken gevoerd tijdens het werkveldoverleg op de iPabo. Ook Samen Opleiden heeft dit op de agenda gezet. De andere stichtingen zijn niet tevreden en worstelen met de vorm. iPabo en Pabo HVA hebben contact gezocht voor de vorming van een nieuwe actuele versie van de training. In augustus 2021 is de nieuwe vorm uitgezet. De coördinator schoolopleiden heeft in samenwerking met een instituut-opleider van de iPabo de training ook weer aangepast aan de Sarkon-eisen.

In 2021 zijn er geen georganiseerde terugkombijeenkomsten geweest voor de mentoren. Ze zijn eerder wel aangeboden via de Klasmstr, maar er bleek geen interesse te zijn. Dit lost zich waarschijnlijk vanzelf op, omdat de mentoren op de opleidingsscholen nu en in de toekomst goed zullen worden meegenomen in de professionalisering door de schoolopleiders. Zij hebben korte lijnen met de iPabo. Mentorwerkplaatsen zijn in de maak, de eerste gaat van start in maart 2022.

Opleiderstaken

De opleiderstaken zijn de afgelopen jaren uitgebreid. Samen Opleiden speelt een grote rol. Daardoor zijn er ook meer overlegmomenten. Het komende jaar zal ook aandacht besteed worden aan de Ad PEP/OA (in opleiding). Er zal kritisch gekeken moeten worden. Hoe houden we de kwaliteit van de begeleiding van de starters en studenten hoog, gelet op de inzetbaarheid en tijd van de schoolopleiders? Hun taken omvatten:

- » aanspreekpunt voor stagen en opleidingsscholen,
- » contact met iPabo,
- » begeleiding mentoren en studenten,
- » Ad PEP/OA (in opleiding),
- » (proef)werkplekassessments (WPA's),
- » fliitsbezoeken,
- » intervisie LIO, startende leerkrachten en andere groepen,
- » coaching en begeleiding studenten en startende leraren,
- » werkveldoverleg iPabo,
- » netwerkbijeenkomsten Sarkon.

De tien schoolopleiders zijn in 2021 acht keer in vergadering bijeen geweest: eenmaal live, de andere keren via Meet. Het doel van deze bijeenkomsten is informatie uitwisselen, beleid ontwikkelen, beleid borgen en elkaar versterken. Bij deze bijeenkomsten zijn ook school-contactdocenten van de iPabo aanwezig.

Centraal thema tijdens het opleidersoverleg binnen Sarkon in 2021 was toch vooral Samen Opleiden. Alles wat daar wordt besproken of ontwikkeld, is van grote invloed op de taken die de schoolopleiders te wachten staan. Dit thema vraagt veel overleg en tijd van de opleiders om goed te implementeren binnen onze scholen.

Momenteel heeft elke schoolopleider 4 uur per week om zijn/haar werk uit te voeren (totaal 34 uur). Voor SO krijgen de drie betrokken schoolopleiders een uitbreiding van 4 uur bovenop de 4 uur die ze al ontvangen (12 uur). De uren van de coördinator schoolopleiden staan hier los van. De vraag is wel of dat genoeg is voor in de toekomst. Als een school gaat meedoen met SO, om een opleidingsschool te vormen, betekent dat extra werk voor de opleiders. Helaas zijn twee opleiders voor langere tijd ziek. In maart 2020 viel een van de opleiders af, in augustus 2020 nummer twee. Door veel kunst en vliegwerk hebben we de opdrachten kunnen uitvoeren. Het is een pittig en belastend jaar voor de schoolopleiders geweest, omdat in augustus 2021 83 studenten geplaatst werden bij Sarkon, van wie 17 LIO-studenten. En 43 startende leraren. Dit zijn meer leerkrachten dan andere jaren die recht hebben op goede begeleiding en coaching.

De schoolopleiders zijn ook aanwezig geweest bij de drie terugkomdagen, georganiseerd door de iPabo, waardoor zij gecertificeerd blijven voor het afnemen van assessments.

Coördinator opleiden

Behalve de taken die de coördinator opleiden altijd uitvoert, werd het takenpakket uitgebreid door de nieuwe ontwikkelingen. Het bijwonen van diverse bijeenkomsten van de werkveldcommissie behoren tot dit pakket. Deelnemers zijn coördinatoren van Agora, Amos, SKO West-Friesland, onderwijsgroep Amstelland en de stagecoördinatoren van de iPabo. De manager opleiden van de iPabo Amsterdam leidt de bijeenkomsten.

Congressen van Velon en Platform Opleiden worden bijgewoond. De deelnemers aan Samen Opleiden NHN komen regelmatig bij elkaar. De coördinatoren opleiden van diverse stichtingen ontmoeten elkaar, onder leiding van de projectleiding van SO. Twee andere schoolopleiders van Sarkon hebben een belangrijke rol bij de uitvoering. Een schoolopleider ondersteunt Caroline Orij, die door ziekte drie scholen bedient met Samen Opleiden. Waar nodig heeft de coördinator opleiden de bestuurder vervangen bij overlegmomenten die betrekking hadden op Samen Opleiden (bijvoorbeeld bij bestuurlijk overleg en met de Beroeps Adviescommissie iPabo). De coördinator SO heeft alle informatie overgebracht aan de bestuurders.

Toch is van groot belang dat deze vergadermomenten zo snel mogelijk worden overgenomen door de bestuurders. Het is noodzakelijk dat deze contacten weer worden aangehaald. Contacten met de iPabo waren altijd uitzonderlijk goed. Door alle verschuivingen van bestuurders binnen Sarkon zijn deze niet meer op peil.

» Werkplek Assessments (WPA's)

In 2021 hebben onze schoolopleiders weer WPA's afgenomen, een deel in mei 2021 en een deel in december 2021. Voor de studentenvergoeding en de WPA-afnames hebben wij een bedrag van € 13.345 ontvangen. WPA's worden sinds het schooljaar 2020-2021 afgenomen door de schoolopleiders. Wel blijven de WPA's aan het eind van het eerste jaar en van het vierde jaar afgenomen worden door twee assessoren (schoolopleider in combinatie met instituutopleider).

Mentoruren in taakbeleid

In 2018 hebben veertien scholen in het verslagjaar mentoruren opgenomen in het taakbeleid. De uren variëren van 8 tot 25 uur per leerkracht. Ook in 2019 viel te constateren dat er wisselend wordt omgegaan met dit onderwerp: van geen uren in het taakbeleid tot 20 uren per mentor in het taakbeleid. Het doel was om het aantal opgenomen mentoruren in 2021 in kaart te brengen. Dat is niet gelukt. Samen Opleiden denkt hier ook over na. Een goede mentor voldoet straks aan de rolbeschrijving. Professionalisering is belangrijk. Daar staat dan ook wat tegenover. Hoe dat eruit gaat zien, is nog niet helder.

Inductiefase

Eind 2019 is gestart met het herschrijven van het beleidsplan. De LIO-begeleiding krijgt hier ook een belangrijke plek in. Deze groep valt dan onder de startende leraren. Ze krijgen namelijk bij de start van de LIO-periode een contract aangeboden (leerarbeid- of leer-stageovereenkomst). In augustus 2021 zijn er 43 startende leerkrachten. Zij krijgen begeleiding/coaching door de opleiders en zijn opgenomen in de gesprekkencyclus. Afgelopen jaar hebben we wederom een gecertificeerde coach van Sarkon gevraagd om de opleidersgroep te ondersteunen. De groep opleiders was nog niet op volle sterkte in verband met de ziekte van twee schoolopleiders. De LIO-groep krijgt ook coaching en begeleiding door de opleiders. Deze starters zijn ook opgenomen in een gesprekkencyclus.

Competentie Thermometer

Voor de ontwikkeling van startende leraren wordt de Competentie Thermometer ingezet. Het is een ontwikkelinstrument dat zicht geeft op de ontwikkeling van bekwaamheden van de starters. In het eerste jaar en het laatste jaar van de inductiefase wordt deze afgenomen. Een groep van zes assessoren neemt de assessments af. Deze groep komt twee keer per jaar bij elkaar en bespreekt dan aan de hand van een casus de voortgang van het traject. In 2020 zijn we overgestapt van de competentieversie naar de bekwaamhedenversie. Deze overgang is prima verlopen. Er zijn momenteel twee punten van zorg. Binnen het team wordt de belastbaarheid te groot voor de assessoren. Door diverse oorzaken kwamen de meeste assessments bij twee personen terecht (door corona, ziek en zeer, werkdruk). Daarnaast zijn we met elkaar in overleg of een ander ontwikkelinstrument niet beter past. In 2022 gaan we daarmee verder. De werkgroep onderwijskwaliteit zal zich hierover buigen.

Doelstellingen vanuit Kwaliteitszorg rondom SO

Op dit moment worden mentoren en schoolopleiders niet structureel gevolgd in hun ontwikkeling. Voortgangsgesprekken en peerreview zijn onderdelen waarover nagedacht wordt. Het SO wordt ingebed in het HR-beleid van Sarkon. De kwaliteitsmedewerker B. Bongers heeft hiervoor een opzet gemaakt. Er wordt een nieuwe kwaliteitsmedewerker gezocht die deze opzet kan gaan uitwerken, uitvoeren en implementeren binnen alle lagen van onze stichting.

Doelen

- » Sarkon heeft de kwaliteit van SO scholen in kaart gebracht.
- » Het SO-team heeft meer zicht en sturing op de kwaliteit van de mentoren.
- » Het SO-team heeft meer zicht en sturing op de kwaliteit van de schoolopleiders.
- » Het SO-team heeft meer aandacht voor de matching tussen studente en mentor.
- » Het SO-team heeft een groter repertoire om in te zetten tijdens begeleidingsmomenten (synchroon coachen, didactisch coachen, PLG, intervisie, bezoek aan andere scholen met andere expertise).
- » De gesprekkencyclus goed wegzetten in het schooljaar 2022-2023.
- » Het aantal SO-scholen uitbreiden tot acht.
- » Omgaan met kern- en schilscholen.
- » De structuur duidelijk krijgen van de schoolopleiders die betrokken zijn bij SO: wie, hoe, wat?
- » Profielen van opleidingsscholen uitzetten.
- » De rollen van mentor, schoolopleider, schoolleider en bestuurder uitzetten.

2.3 Huisvesting & facilitaire zaken

Sarkon is grotendeels zelfvoorzienend als het gaat om ontwikkeling, onderhoud en beheer van gebouwen (scholen). Vanuit de afdeling Materiële Zaken van het bestuurskantoor neemt Sarkon alle bouwkundige zaken in eigen beheer in voorbereiding en/of in uitvoering. Onze bouwkundig medewerker initieert de projecten en geeft vervolg aan de uitvoering hiervan. In complexe uitvoeringsprojecten krijgt de bouwkundige van Sarkon ondersteuning van externe partijen. De projecten vinden hun oorsprong in de vaststelling van de gemeentelijke huisvestingsprogramma's en subsidieregelingen. Verder heeft Sarkon diverse projecten geïnitieerd die nodig waren vanwege een verouderd scholenbestand (vervangende nieuwbouw of revitalisatie van objecten).

2.3.1 Planmatig onderhoud

Jaarlijks stelt Sarkon de onderhoudsbegrotingen op schoolniveau vast op basis van meerjarenonderhoudsplannen, die periodiek geactualiseerd worden. De onderhoudsplannen geven voor de komende tien jaar een doorkijk naar de exploitatielast die wordt verwacht op het gebied van bouwkundig onderhoud aan de scholen. Voor het buitenonderhoud is een doorkijk gemaakt naar de kosten voor de gehele levensduur (exploitatieuur) van de afzonderlijke objecten.

Met de meerjarenonderhoudsplannen als basis stelt Sarkon, in overleg met de schooldirecties, jaarlijks de onderhoudsbegrotingen op. Deze leggen wij ter goedkeuring voor aan het College van Bestuur. De voorzieningen die in de begrotingen staan en die het College van Bestuur heeft goedgekeurd, voeren we vervolgens uit.

Ten aanzien van de uitvoering van het planmatig onderhoud kunnen we stellen dat de onderhoudsbegroting een overschrijding kent van circa 15 procent. De oorzaak van deze overschrijding is gelegen in het feit dat Sarkon heeft geïnvesteerd in duurzaamheidsmaatregelen. Diverse scholen zijn in 2021 voorzien van ledverlichting, waarmee een investeringsbedrag van circa € 76.000 is gemoeid. Een dergelijke voorziening/investeringsimpuls past binnen de richtlijnen (beleidseisen) die de overheid stelt aan onderwijsgebouwen.

2.3.2 Bouwprojecten

In 2020 zijn diverse nieuwbouwprojecten in voorbereiding genomen. Zo zal de Don Bosco in Wieringerwerf onderdak gaan vinden in een kindcentrum/scholen-campus (project 'Campus de Terp'). In dit project wordt vergaande samenwerking gezocht met de twee andere participerende basisscholen. Binnen het project 'Campus de Terp' versterken onderwijs, kinderopvang, sport en welzijn elkaar. In organisatorische zin wordt ook met RSG Wiringherlant en zwembad De Terp de samenwerking opgezocht.

In Schagen zijn de voorbereidende werkzaamheden opgestart voor de ontwikkeling van een kindcentrum, waarin basisschool De Vogelweid wordt gehuisvest. Bovengenoemde projecten zullen alle naar verwachting in de periode 2024-2025 in gebruik worden genomen. De Heilige Henricus wordt gehuisvest in een nieuw te bouwen kindcentrum in Hippolytushoef, waarin ook het openbaar onderwijs en Kinderopvang Hollands Kroon zijn vertegenwoordigd. In november 2020 is gestart met de bouw van het kindcentrum. Het kindcentrum wordt in mei 2022 in gebruik genomen en zal onder de naam 'Op de Terp' bekendheid krijgen in de regio rond Hippolytushoef.

Op Texel komt de Jozefschool in een nieuw te bouwen brede school (Onderwijs Centrum Texel-OCT), waarin diverse basisscholen worden ondergebracht. Deze locatie wordt in het tweede kwartaal van 2022 opgeleverd en in mei 2022 in gebruik genomen.

Voor IKC De Rank is Sarkon in overleg met de gemeente Schagen om te bezien of in de directe nabijheid van het kindcentrum een geschikte locatie gevonden kan worden om twee semipermanente lokalen te realiseren. Een uitbreiding van de huidige locatie is noodzakelijk om goede huisvesting voor alle leerlingen op deze locatie te kunnen waarborgen.

In alle nieuwbouw- en revitalisatieprojecten werken we nauw samen met partijen, zoals diverse schoolbesturen, die zich hebben gevestigd in de Kop van Noord-Holland en vele organisaties in de kinderopvang.

2.3.3 Bouwheerschap

In veel gevallen treedt Sarkon op als bouwheer. Dit houdt in dat alle bouwprojecten onder supervisie van Sarkon tot stand komen. Incidenteel zijn de activiteiten van Sarkon beperkt tot deelname in de stuur- en projectgroep. Bijvoorbeeld in grootschalige en complexe projecten die de gemeente of een derde partij, zoals een woningcorporatie, in uitvoering neemt.

2.4 Financieel beleid

2.4.1 Strategisch beleid

Het strategisch beleid geeft de richting aan waarlangs plannen worden gemaakt en investeringen plaatsvinden. Het aantal verwachte leerlingen is bepalend voor de bekostiging, maar ook voor de benodigde personeelsformatie en de daarmee samenhangende kosten. In de meerjarenbegroting wordt dit alles bij elkaar gebracht, samen met de andere (kleinere) financiële stromen, inkomsten en uitgaven. De begroting wordt gebaseerd op beleidskeuzes, die jaarlijks worden vastgesteld, voorafgaand aan het begrotingsproces.

2.4.2 Financieel beleid

De hoofddoelstelling van het financiële beleid van Sarkon is dat er zoveel mogelijk middelen ingezet worden voor het onderwijs: het primaire proces. Hieruit vloeit voort dat we streven naar een genormeerde (niet te hoge) reserve en een doelmatige overhead.

Met een negatieve begroting en een negatief exploitatieresultaat is aan de hoofddoelstelling van Sarkon voldaan. Bij het opstellen van de (meerjaren)begroting wordt wederom een sluitende begroting uit de reguliere exploitatie begroot en een gecontroleerde afbouw van de (mogelijk) bovenmatige reserves in de begroting opgenomen. Bij het opstellen van de formatiebegroting wordt de aanwezige overhead geëvalueerd en zo nodig bijgesteld in de meerjaren(formatie)begroting. Uitgangspunt is hierbij dat een benodigde afname gerealiseerd kan worden vanuit het natuurlijke personeelsverloop. Wij zijn nog in afwachting van de nieuwe benchmark van de PO-Raad met betrekking tot de overhead op bestuursniveau om te kunnen evalueren hoe de overhead bij Sarkon zich verhoudt tot die van andere besturen.

2.4.3 Begroting

De begroting wordt deels top-down (vanuit het bestuurskantoor) en deels bottom-up (vanuit de scholen) bepaald. De begroting is meerjarig en gebaseerd op het meerjarige beleid en de dito visie van Sarkon. Het jaarbudget dat is afgeleid van de meerjarige begroting betreft de benodigde financiële middelen per kalenderjaar.

2.4.4 Toekomstige ontwikkelingen

Met de invoering van de vereenvoudiging van de bekostiging wil Sarkon het huidige allocatiebeleid herzien. Sarkon wil de verantwoordelijkheid voor de besteding van de middelen lager in de organisatie beleggen en op deze manier meer autonomie en eigenaarschap bij de scholen neerleggen. Dit nieuwe allocatiebeleid moet medio 2022 gereed zijn, zodat het kan worden geïmplementeerd in het begrotingspakket.

Naast het allocatiebeleid zal ook de opbouw van de voorziening groot onderhoud mogelijk worden herzien, zodat deze voldoet aan de Regeling jaarverslaggeving onderwijs (RJO). Aanpassingen van de voorziening zullen waarschijnlijk een effect hebben op de hoogte van de reserves.

2.4.5 Treasurybeleid

Het treasurybeleid van stichting Sarkon is erop gericht om de reservemiddelen op een verantwoorde en zeer terughoudende wijze te beheren. Dit betekent dat de omvang van de reserve boven het wettelijk minimum blijft en dat de gelden in principe beschikbaar zijn om de kwaliteit van het onderwijsproces te faciliteren. Stichting Sarkon hanteert een uniform treasurystatuut, gebaseerd op de regeling 'Beleggen, lenen en derivaten' uit 2016 van het ministerie van OCW.

In dit statuut is bepaald binnen welke kaders Sarkon haar financierings- en beleggingsbeleid heeft ingericht. Uitgangspunt is dat we de toegekende publieke middelen overeenkomstig met hun bestemming besteden. Stichting Sarkon heeft in het verslagjaar evenals voorgaande jaren geen uitstaande beleggingen, leningen en derivaten.

2.4.6 Werkdrukmiddelen

Het ministerie heeft extra geld vrijgemaakt om de werkdruk te verminderen. De wijze waarop de school het geld inzet, is een zaak van de school. De (P)MR heeft met de plannen voor de besteding van de werkdrukmiddelen ingestemd. Het ontvangen bedrag van € 1.035.892 om de werkdruk te verlagen, is nagenoeg geheel ingezet voor de personele ondersteuning van OOP.

2.4.7 Coronacrisis

De coronacrisis heeft in 2021 beperkt invloed gehad op het bestuur van Sarkon. Er zijn enkele meerkosten geweest op het gebied van schoonmaak en hygiënemaatregelen. De crisis heeft niet geleid tot het maken van andere beleidskeuzes op het gebied van de begroting of de formatie.

2.4.8 Allocatie van middelen

De school is eenheid van berekening en het bevoegd gezag (bestuur) is eenheid van bekostiging. Dat houdt in dat het bestuur op basis van het aantal scholen en leerlingen van het ministerie een bedrag ontvangt om deze scholen in stand te houden en kwalitatief hoogwaardig onderwijs te realiseren. Het bestuur kent de middelen aan de scholen toe en bepaalt aan de hand van het leerlingenaantal op teldatum t-1 (zie hieronder) het aantal fte's dat aan de school wordt toegekend. Het bestuur heeft besloten deze verdeling te maken op basis van 1 fte aan leerkrachtformatie op 26 leerlingen. Voor 5-12 zijn de financiële consequenties al opgenomen in de begroting van het huidige kalenderjaar en het overige deel van de financiële consequenties van het schooljaar (7-12) vormt input voor de begroting van het komend boekjaar. De teldatum vormt een indicatie of er sprake is van terugloop (en wellicht vermindering van het aantal groepen en mogelijk gedwongen overplaatsing) of groei op schoolniveau.

Zoals beschreven heeft het bestuur kaders gesteld voor de bekostiging van het aantal groepsleraren (één op 26 leerlingen). Dit is echter nog niet gebeurd ten aanzien van de overhead van een school. Onder overhead verstaan we alle personeelsformatie die níét direct betrokken is bij het primaire proces (het geven van onderwijs). Daar vallen de directeur en de intern begeleider onder, maar ook de conciërge en de administratief medewerker. Sarkon is bezig om hierop beleid te ontwikkelen. Voorlopig wordt deze formatie bepaald door de behoeften van de school en de personele verplichtingen die er toch al zijn.

De personeelsformatie wordt op basis van de teldatum van 1 oktober van het voorafgaande jaar vastgesteld (het zogenaamde t-1-principe). Dit principe hanteert stichting Sarkon nog steeds, tenzij blijkt dat gedurende het lopende schooljaar grote afwijkingen zijn ten opzichte van het aantal leerlingen dat is geteld per 1 oktober en het aantal dat in het nieuwe schooljaar de school daadwerkelijk gaat bezoeken. In dat geval vinden aanpassingen plaats.

Indien een school vanwege dringende redenen vindt dat meer fte's aan de formatie toegekend moeten worden, omdat anders de onderwijskwaliteit in gevaar komt, kan men hiervoor een verzoek indienen bij het bestuur. In dit verzoek moeten in ieder geval toetsbare kengetallen opgenomen zijn die de motivatie ondersteunen.

Naast de reguliere bekostiging krijgt het bestuur ook budget voor personeels- en arbeidsmarktbeleid toegekend.

Dit budget wordt onderverdeeld in een schooldeel en een organisatiedeel. Voor het schooldeel wordt een bedrag per leerling beschikbaar gesteld. Dit bedrag wordt op basis van de keuze van de schoolorganisatie besteed aan:

- » scholing,
- » representatie,
- » inzet van extra personeel voor knelpunten, vakleerkrachten Sportservicebureau et cetera,
- » werkdrukmiddelen.

De uitgaven in het kader van deze componenten worden verantwoord in het schoolformatieplan, dat weer een vertaling is van het schoolplan, waarin de ontwikkeling op schoolorganisatieniveau wordt beschreven. De voorwaarden kunnen worden aangepast indien de bekostiging achterblijft bij de verwachtingen.

Het budget op organisatieniveau wordt voor onder meer de volgende organisatieonderdelen aangewend:

- » kosten van het bestuurskantoor, waaronder de loonkosten;
- » financiering van de extra taakrealisatie van de kleine scholen;
- » arbodienst en personele verzekeringen;
- » kosten van werving en selectie;
- » betaald ouderschapsverlof;
- » LIO-stages;
- » kosten voortvloeiend uit het scholingsbeleid; dit betreft de scholings- en ontwikkelingskosten die bovenschools gedragen worden;
- » kosten van de bovenschoolse ICT-dienstverlening, I-coach en websitebeheer;
- » orthoteam en schoolopleiders;
- » teamtrajecten;
- » financiering van zijinstromers en Ad PEP-studenten.

2.4.9 Onderwijsachterstanden

De middelen voor onderwijsachterstanden worden toegekend aan de scholen waarop de middelen betrekking hebben. In overleg met de schooldirectie bepaalt het bestuur waarop de middelen worden ingezet. Bij Sarkon worden nagenoeg alle middelen voor onderwijsachterstanden ingezet op extra personeel in school.

2.4.10 Nationaal Programma Onderwijs

Alle scholen hebben voor de zomervakantie een schoolscan gemaakt op basis waarvan zij een bestedingsplan voor de uitgaven van de middelen uit het Nationaal Programma Onderwijs hebben opgesteld. De scholen hebben, in overeenstemming met de medezeggenschapsraden (personeels- en oudergeleding), een managementsamenvatting opgesteld, waarin het bestedingsplan is gekoppeld aan de verschillende onderdelen A tot en met F van de menukaart. Deze managementsamenvattingen zijn door de beleidsmedewerkers onderwijskwaliteit, HR en financiën beoordeeld en goedgekeurd, waarna ze zijn ondertekend door de MR's op de scholen en geaccordeerd door het CvB. De Sarkon-scholen hebben geen gebruikgemaakt van personeel dat niet in loondienst is, maar voornamelijk van tijdelijk aangetrokken personeel en tijdelijke uitbreidingen van het huidige personeelsbestand. Terugkoppeling van de resultaten naar aanleiding van de inzet van deze middelen vindt plaats door periodieke integrale schoolbesprekingen tussen de schooldirecties, de beleidsmedewerker onderwijskwaliteit en het CvB. Sarkon heeft ook een deel van de NPO-gelden bovenschools ingezet. Er is een bedrag van € 75 per leerling ingezet voor de werving en begeleiding van LIO-stagiaires en startende leerkrachten ten behoeve van de inzet in de interventies met betrekking tot het NPO. De GMR heeft ingestemd met deze besteding van de middelen.

2.5 ICT

In ons onderwijs en binnen de organisatie speelt ICT een belangrijke rol. Sarkon heeft een eigen interne ICT-afdeling: Sarkon ICT. Sarkon ICT houdt de digitale infrastructuur op peil en ontwikkelt deze verder. Wij ondersteunen de scholen bij het maken en uitvoeren van (onderwijskundig) beleid op het gebied van ICT en bieden scholing (Workspace) aan alle medewerkers van Sarkon. Het hoofd ICT geeft leiding aan een systeem- en netwerkbeheerder, onderhoudstechnicus en I-coach. Tevens is het hoofd ICT ook de privacy officer. Afgelopen jaar is de transitie afgerond van een 'server based' Windows-omgeving naar de Workspace cloud. De ambitie is uitgesproken dat iedere medewerker voor 2024 het Certified teacher level 1-certificaat heeft behaald.

Middels een digitalevaardighedenscan is de scholingsbehoefte in kaart gebracht. Alle medewerkers hebben de mogelijkheid om zich te laten scholen op een manier die past bij hun leerstijl en het examen gratis aan te vragen. Afgelopen jaar hebben alle medewerkers een Chromebook in bruikleen gekregen.

2.6 Risico's en risicobeheersing

Binnen Sarkon worden periodiek risicoanalyses opgesteld die besproken worden in het bestuurs- en stafoverleg en in de vergaderingen met de Raad van Toezicht. Deze analyses bestaan uit de volgende risicolandschappen: financieel, personeel, ICT en onderwijskwaliteit.

We gebruiken verschillende instrumenten om de risico's te beheersen:

- » treasurystatuut,
- » periodiek verbijzonderde controles,
- » PDSA-cyclus,
- » periodieke risicoanalyses,
- » functiescheiding en interne controle in processen,
- » externe controle door de accountant en Inspectie van het Onderwijs.

De belangrijkste financiële risico's en bijbehorende maatregelen voor de komende jaren zijn:

- » **Risico:** hogere personeelslasten door de inhuur van flexibel (uitzend)personeel om reguliere vacatures in te vullen wegens krapte op de arbeidsmarkt.
- » **Maatregel:** door de vacatureruimte nauwlettend te volgen, kunnen we flexibele contracten tijdig opzeggen en meer langlopende maatregelen treffen om personeel tijdig aan de organisatie te verbinden. In de beleidsrijke meerjarenbegroting reserveren we budget om LIO-studenten aan te trekken en zijinstroomtrajecten op te starten.
- » **Risico:** doordat we het ziekteverzuim onvoldoende beheersen en vanwege het eigen risicodragerschap voor het Vervangingsfonds, kunnen de kosten van vervangingen boven de begroting uitkomen.
- » **Maatregel:** maandelijkse analyse van de verzuimcijfers op school- en organisatieniveau met daaruit voortvloeiende acties van leidinggevenden en de arbodienstverlener.
- » **Risico:** oplopende structurele investeringsbehoefte in ICT-middelen.
- » **Maatregel:** door een gewijzigd ICT-beleid begroot Sarkon grote investeringen bovenschools en meerjarig om in deze voorzieningen te kunnen blijven voldoen.

Om de financiële risico's zoveel mogelijk te beperken en te beheersen, zijn interne rapportages aanwezig over beheersings- en controlesystemen. Het personeel van Sarkon voert zijn werkzaamheden uit volgens de intern opgestelde richtlijnen en (werk)procedures. Interne richtlijnen en procedures zijn opgesteld in lijn met de geldende wet- en regelgeving. Ook hebben we hierbij rekening gehouden met de benodigde functiescheiding.



2.7 Verslag Raad van Toezicht

Stichting Sarkon werkt sinds 1 januari 2011 met een College van Bestuur (CvB) en een Raad van Toezicht (RvT). De RvT houdt toezicht op het functioneren en beleid van het CvB en op de gang van zaken binnen Sarkon en de scholen die hieronder vallen. De RvT bewaakt de doelstelling en grondslagen van Sarkon. Statutair is onder andere bepaald dat de (meerjaren) begroting, het (meerjaren)beleidsplan en het jaarverslag inclusief de jaarrekening ter goedkeuring aan de RvT moeten worden voorgelegd. De RvT vervult ook de rol van werkgever van het CvB en die van klankbord. Hieronder doet de RvT verslag over 2021.

2021 was voor Sarkon in het algemeen en dus ook voor de RvT een turbulent en moeilijk jaar. Naast de moeilijke omstandigheden en enorme extra inspanningen van alle collega's binnen Sarkon door de beperkingen ten gevolge van de coronapandemie, werd Sarkon ook nog eens getroffen door het uitvallen van de pas aangetreden voorzitter van het CvB. Daarmee werd het ook voor de leden van de RvT een extra inspannend jaar, waarin aanzienlijk meer dan gebruikelijk is overlegd.

Reguliere vergaderingen

In 2021 heeft de Raad acht keer regulier vergaderd, waaronder een aantal malen digitaal. De reguliere vergaderingen worden voorafgegaan door een agenda-overleg tussen de (interim-)voorzitter van het CvB dan wel de secretaris van het CvB en de voorzitter van de Raad. In het agenda-overleg staat het opstellen van de agenda centraal, maar deze gelegenheid wordt ook aangegrepen om de reguliere actuele gang van zaken te bespreken en de gevolgen hiervan voor het strategisch beleid. Ook wordt in deze overleggen gebruikgemaakt van de rol van de RvT als klankbord. De reguliere vergaderingen van de RvT zijn opgesplitst in twee gedeelten. Het eerste gedeelte vindt plaats zonder bestuurder en daarin kunnen de leden informeel met elkaar overleggen en specifieke onderwerpen uitdiepen en/of standpunten verkennen. Het tweede gedeelte is met de voorzitter van het CvB en sinds dit jaar de secretaris van het CvB en wordt ook genoteerd.

Extra vergaderingen

Naast de reguliere vergaderingen is de Raad dit jaar ongeveer twintig keer (veelal digitaal) extra bijeengekomen voor overleg. Tijdens deze extra overleggen is gesproken en zijn beslissingen genomen over onder andere:

- » de vervanging van de voorzitter van het CvB op interimbasis;
- » de rol van werkgever ten aanzien van de uitgevallen voorzitter;
- » de noodzakelijke stappen in het kader van de nieuwbouw van scholen in Schagen, Hippolytushoef, Wieringerwerf en op Texel;
- » de overgang naar aansturing van de organisatie door een tweehoofdig CvB (besluit medio 2021);

- » het opstarten van de werving van twee nieuwe leden van de RvT in verband met het statutair aftreden in 2022 van twee leden die niet meer herkiesbaar zijn.

Daarnaast is de RvT steeds vertegenwoordigd geweest in de verschillende wervingscampagnes en selectiegesprekken met (interim-)bestuurders.

Met het Directeurenoverleg en de GMR hebben verschillende bijeenkomsten plaatsgevonden met alle geledingen. Daarin is gesproken over de organisatorische stand van zaken binnen Sarkon. Ook is de Raad regulier op de hoogte gehouden van de noodzakelijke maatregelen op de scholen ten gevolge van corona.

Organisatie

2021 is ook het jaar geweest waarin de organisatie is gaan werken op basis van de in 2020 vastgestelde, breed gedragen nieuwe LEV-koers. Door de vele beperkingen en de enorme extra inspanningen ten gevolge van de coronapandemie van alle collega's en het onderwijskundige personeel in het bijzonder, versterkt door de discontinuïteit ten gevolge van het uitvallen van onze bestuurder, is deze koers niet op alle plekken tot zijn recht gekomen. Op basis van het vooruitzicht dat de vele extra maatregelen en beperkingen ten gevolge van het coronavirus niet meer nodig zijn en dat de situatie op de scholen weer zal normaliseren, is het vertrouwen gerechtvaardigd dat de LEV-koers alsnog zijn vruchten gaat afwerpen. Ook het aantreden van de nieuwe plaatsvervangend voorzitter van het CvB per 1 maart 2022 zal hieraan bijdragen.

Sinds begin 2021 neemt ook de door het CvB aangestelde secretaris deel aan de vergaderingen. Door het uitvallen van de bestuurder, is in de periode 29 maart 2021 tot 27 oktober 2021 op interimbasis Mini Schouten actief geweest als lid van het CvB. Per 15 november 2022 is zij (eveneens op interimbasis) opgevolgd door Carin Doodeman.

Medio 2021 is besloten over te gaan tot het instellen van een tweehoofdig College van Bestuur. Na een succesvolle wervingscampagne en selectiegesprekken, waarin alle geledingen van de organisatie waren vertegenwoordigd, is het gelukt om een nieuw lid als plaatsvervangend voorzitter te laten aantreden. Per 1 maart 2022 zal de heer Alwin Hietbrink starten als plaatsvervangend voorzitter van het CvB.

Informatievoorziening

De Raad heeft begrip voor het feit dat door het uitvallen van de bestuurder en de wisselende invulling van de functie in het CvB de informatievoorziening richting de diverse geledingen van de organisatie niet optimaal is geweest. Desondanks is de Raad door extra inspanningen van met name het bestuurskantoor toch voldoende geïnformeerd.

Werkgeversrol

Het is het afgelopen jaar manifest geworden dat goed werkgeverschap van de RvT van groot belang is. Door een tweetal leden van de Raad is met assistentie van een ingeschakelde deskundige intensief contact geweest met de uitgevallen voorzitter van het CvB. Zij is daar waar mogelijk geassisteerd en geadviseerd op weg naar een nieuwe toekomst.

De auditcommissie heeft het door de diverse wervings- en aanstellingsprocedures van interim- en plaatsvervangend bestuurders ook aanmerkelijk drukker gehad dan normaal.

De remuneratiecommissie is in het afgelopen jaar een aantal malen bijeen geweest. Nadere resultaatafspraken met de voorzitter van het CvB, gepland in het voorjaar van 2021, konden door het uitvallen van de bestuurder helaas niet worden gemaakt. Eind 2021 zijn op digitale wijze de arbeidsvoorwaardengesprekken met de op 1 maart 2022 startende plaatsvervangend voorzitter van de CvB gevoerd.

Onderwerpen

Financieel

De financiële positie van Sarkon is heel gezond te noemen. Om deze reden is de Raad akkoord gegaan met extra budget voor de verdere verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. 2021 was in financieel opzicht een heel bijzonder jaar. De hogere uitgaven als gevolg van het thuisonderwijs, de inhuur van interim-bestuurders en de hogere ziekteverzuimcijfers in combinatie met de extra ontvangen middelen vanuit de overheid zorgden voor een heel ander baten-en-lastenplaatje dan begroot. Het uiteindelijke resultaat ten opzichte van de begroting is minder negatief.

De auditcommissie heeft ook dit jaar in prima afstemming en samenwerking met het bestuurskantoor en de accountant haar werk kunnen doen.

Overige onderwerpen

Samenwerking in de regio

In 2021 is door demografische ontwikkelingen in de Noordkop de noodzaak manifest geworden om binnen Sarkon te gaan nadenken over een intensievere samenwerking met andere onderwijsstichtingen in de Noordkop. De eerste verkennende bestuurlijke besprekingen met andere stichtingen zijn gevoerd, terwijl er op een aantal locaties al heel mooie samenwerkingen op de scholen zijn ontstaan.

Waardegericht toezicht

De RvT had als voornemen voor 2021 om zich wat meer toe te leggen op 'waardegericht toezicht'. Het plan was om ons daar met wat externe hulp meer in te gaan verdiepen. Door alle hierboven genoemde omstandigheden heeft die verdiepingsslag nog niet of nauwelijks plaatsgevonden. Het thema blijft op de agenda staan.

Professionaliseringslag bestuurskantoor

Eind van het jaar heeft het CvB voorgesteld om met behulp van een deskundig extern adviseur (VERUS) een onderzoek te doen naar de mogelijkheden om het bestuurskantoor te professionaliseren. De RvT heeft daarmee ingestemd.

Nieuwbouw scholen

De Raad is ook regulier meegenomen in de processen van initiatief, voortgang en knelpunten waarmee het CvB dagelijks werd geconfronteerd in de diverse nieuwbouwplannen van scholen. In Hippolytushoef, Wieringerwerf en op Texel wordt voortvarend gebouwd aan nieuwe scholen, terwijl in Schagen hard wordt gewerkt om te komen tot nieuwbouw in Waldervaart. Dit betreft allemaal schoolgebouwen waarin meerdere scholen en kinderopvang gehuisvest gaan worden, waarvoor goede stevige contractuele afspraken gemaakt moeten worden.

Daarnaast is de Raad van Toezicht steeds vertegenwoordigd geweest in de verschillende wervingscampagnes en selectiegesprekken met (interim)bestuurders. Deze aanzienlijk zwaardere belasting van de leden van de raad heeft er toe geleid dat is besloten is de honorering voor de Raad van Toezicht over 2021 en 2022 tijdelijk op 100% van het door de VTOI geadviseerd maximum bedrag vast te stellen; Indien de tijdsbesteding van de Raad van Toezicht aan het einde van 2022 is genormaliseerd naar de 'gemiddelde tijdsbesteding' die door de VTOI wordt gehanteerd wordt de honorering van de Raad van Toezicht weer vastgesteld op 50% van het door de VTOI geadviseerd maximum bedrag.

Samenstelling van de Raad in 2021

In 2021 hebben geen veranderingen in de samenstelling van de Raad plaatsgevonden:

- » De heer P.A.G. Conijn, voorzitter per 1-1-2020 met regionale binding
- » De heer ing. P.J.J. Koopman, vicevoorzitter, portefeuille financiën, voorzitter auditcommissie
- » Mevrouw mr. I.S. Libosan, portefeuille juridische zaken, governance en lid remuneratiecommissie
- » Mevrouw L.A.C. Franken-de Vries, portefeuille bestuur en organisatie en lid remuneratiecommissie
- » De heer P. Reenalda per 4-2-2020, portefeuille onderwijs en lid auditcommissie

Een aantal malen is ook dit jaar gesproken over de katholieke identiteit van Sarkon en in hoeverre die belemmeringen en/of voordelen geeft in relatie tot de discussies over samenwerking in de regio. De demografische ontwikkelingen in onze regio en dalende leerlingaantallen maken het noodzakelijk hierover na te denken. Immers, op een aantal fronten wordt al intensief samengewerkt met andere onderwijsstichtingen en Sarkon wordt in deze regio door bestuurders in de regio zeer serieus genomen.

Nevenfuncties leden Raad van Toezicht stichting SarkonPiet Conijn

1. DGA van DevCon BV (projectontwikkeling)
2. Zzp' er in Proout (omgevings-, proces- en projectmanagement)
3. Medeaandeelhouder in OntwikkelingsMaatschappij Noordkop
4. Voorzitter van de Raad van Toezicht van stichting Sarkon
5. Lid Raad van Commissarissen van Woningstichting Anna Paulowna
6. Maat in Trust Mediation (mediation-maatschap)
7. Buurtbemiddelaar bij Buurtbemiddeling Den Helder

Peter Koopman

1. Werkzaam bij de Rabobank
2. Lid Raad van Toezicht van stichting Sarkon
3. Onbezoldigd lid in de functie van secretaris van Kloosterraad RK kerk Nieuwe Niedorp
4. Onbezoldigd lid van de RK PU De Vijfhoek

Lia Franken

1. Lid Raad van Toezicht van stichting Sarkon
2. Voorzitter RvT van Stichting dnoDOEN, dak- en thuislozenopvang te Alkmaar
3. Vice-voorzitter RvT van Stichting Trigoon, basis- en voortgezet speciaal onderwijs te Hoorn
4. Voorzitter RvT van WonenplusWelzijn te Schagen

Ilse Libosan

1. Zelfstandig jurist bij Ilse Libosan Juridisch Advies
2. Lid Raad van Toezicht van stichting Sarkon

Peter Reenalda

1. Lid Raad van Toezicht van stichting Sarkon
2. Voorzitter College van Bestuur van de Purmerendse ScholenGroep te Purmerend
3. Lid RvT van Stichting Penta te Hoorn

Woord van dank

De Raad bedankt het CvB - zowel de huidige voorzitter als de interim bestuurders - voor de geleverde inspanningen in 2021. Nog veel meer dank gaat uit naar de leerkrachten en directeuren die in 2021 onder wel heel moeilijke omstandigheden hun werk hebben moeten doen. Zij zijn er in 2021 in geslaagd om - al was het regelmatig op afstand en digitaal - de ons toevertrouwd de kinderen les te geven.

Ook de collega's op het bestuurskantoor verdienen een compliment, omdat ook zij onder wisselende aansturing van bestuurders hun ondersteunende werk op een fantastische manier hebben uitgevoerd. Tot slot hebben de prima relatie en constructieve overleggen met zowel de GMR als de directeuren er mede toe bijgedragen dat de Raad zijn toezichthoudende taak met plezier heeft kunnen uitvoeren.

2.8 Verslag Gemeenschappelijke MedezeggenschapsraadInleiding

Hieronder treft u het jaarverslag 2021 aan van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad van Sarkon. De GMR heeft zich het afgelopen jaar wederom ingezet met als doel om bij te dragen aan de onderwijskwaliteit van Sarkon en haar scholen. In het verslag is te lezen welke onderwerpen het afgelopen jaar besproken zijn binnen de GMR.

Samenstelling Gemeenschappelijke MedezeggenschapsraadDe oudergeleding

- » De heer M. Kraak (voorzitter) kiesgroep Den Helder
- » Mevrouw C. Arends kiesgroep Den Helder
- » Mevrouw J. van Dongen kiesgroep Schagen
- » De heer V. Epskamp kiesgroep Schagen
- » De heer J. Stam kiesgroep Schagen
- » Mevrouw F. Hofstra kiesgroep Hollands Kroon (tot juni 2021)
- » De heer M. Timmer kiesgroep Hollands Kroon

De personeelsgeleding

- » Mevrouw R. van Eijbergen(vicevoorzitter) kiesgroep Den Helder
- » Mevrouw M. Bouwman kiesgroep Hollands Kroon (tot september 2021)
- » Mevrouw K. Collee kiesgroep Hollands Kroon
- » Mevrouw W. van Hooff kiesgroep Hollands Kroon
- » Mevrouw J. Harlaar kiesgroep Schagen

Door het aftreden van een aantal GMR-leden vanuit de personeelsgeleding en de oudergeleding zijn er verkiezingen gehouden in de kiesgroep Den Helder. Dit leverde helaas geen kandidaten op vanuit de personeelsgeleding.

Werkwijze

Voorafgaand aan elke GMR-vergadering wordt een agendaoverleg gehouden. Bij dit overleg zijn de voorzitter van het College van Bestuur, eventueel de Bestuurssecretaris, de (vice)voorzitter van de GMR, een GMR-lid en de ambtelijk secretaris aanwezig. Tijdens het agendaoverleg wordt de agenda voor de komende GMR-vergadering bepaald en wordt informeel informatie over lopende zaken uitgewisseld.

De vergaderdata en -onderwerpen van de GMR zijn afgestemd op de vergaderingen van de voorzitter van het College van Bestuur met de directies van de scholen en de Raad van Toezicht. Daarnaast neemt de GMR ook zelf initiatief om onderwerpen te agenderen.

Communicatie

Op het intranetgedeelte van de website van Sarkon is een besloten deel voor de MR's en de GMR beschikbaar gesteld. In het MR-gedeelte kunnen MR's alle agenda's en verslagen van de GMR inzien. Tevens ontvangen alle MR's de notulen van de GMR-vergaderingen per mail. De notulen van de GMR-vergaderingen zijn ook beschikbaar in de besloten Drive-omgeving van Sarkon.

Vergaderingen

De GMR heeft in 2021 vijf keer vergaderd. Tijdens de vergaderingen zijn de volgende onderwerpen (vaak meerdere malen) aan bod geweest:

- » corona
- » bestuursformatieplan
- » privacybeleid
- » begroting 2021
- » begroting 2021-2024
- » jaarplan 2021
- » jaarverslag 2020
- » jaarrekening 2020
- » LEV-koers
- » functiebouwwerk
- » allocatiebeleid
- » strategisch personeelsbeleid
- » vervangingspool leerkrachten
- » bestemming bovenschoolse NPO-gelden
- » samenwerking met Verus (Basis op Orde)
- » studiedagen
- » vergoeding GMR-leden uit de oudergeleding
- » tijdsbesteding GMR-leden uit de leerkrachtgeleding
- » reglement GMR

Op 1 juni en 1 september heeft een delegatie van de GMR een gesprek gehad met de Raad van Toezicht. Verder is een delegatie van de GMR tweemaal betrokken geweest bij de twee rondes van sollicitatiegesprekken voor een nieuwe bestuurder.

Het baart de GMR zorgen dat stukken vanuit het bestuurskantoor niet of te laat worden aangeleverd. Bij een gebrek aan onderbouwende stukken vanuit het bestuurskantoor zijn de vergaderingen van september en december eenzijdig door de GMR geannuleerd.

Instemmingen en adviezen 2021Instemmingen

- » De GMR heeft ingestemd met het bestuursformatieplan.
- » De GMR heeft ingestemd met de besteding van de NPO-gelden.

Adviezen

- » De GMR heeft advies gegeven over de meerjarenbegroting.
- » De GMR heeft advies gegeven over het bestuursprofiel. Tevens is de GMR betrokken geweest bij de twee sollicitatierondes met kandidaten voor de functie van bestuurder.

Toekomst

Het is zorgelijk dat een aantal GMR-leden heeft aangegeven binnenkort te gaan stoppen met hun werk voor de GMR. Dan zullen er diverse vacatures zijn die - weten we uit ervaring - lastig in te vullen zijn. Vooralsnog lijkt het er dan ook op dat de continuïteit van de GMR in het geding is.

Daarnaast blijft de GMR voortdurend aandacht vragen voor een naleving van het huishoudelijk reglement door het bestuurskantoor voor wat betreft de tijdige aanlevering van onderbouwende stukken.

Verantwoording van de financiën

3.1 Continuïteitsparagraaf

Leerlingaantal en fte's

Teldatum	2021	2022	2023	2023	2024
	1-10-20	1-10-21	1-02-22	1-10-22	1-02-23
Leerlingenaantal	4098	3964	4089	3899	4011
Onderwijsgevend personeel	216	214	212	212	213
Onderwijsondersteunend personeel	41	40	39	39	39
Bestuur en management	21	21	22	22	22
Totaalaantal	278	275	273	273	274

De verwachting is dat het aantal leerlingen de komende jaren nog met maximaal 2 procent per jaar afneemt als gevolg van de regionale krimp in de leerlingenpopulatie. Sarkon heeft haar personeelsbeleid daarop afgestemd om de formatielasten te laten aansluiten bij de geprognosticeerde inkomsten. De extra inzet van tijdelijk personeel ten laste van de NPO-gelden zijn in dit overzicht niet meegenomen.

Meerjarenblans

Activa	2021	2022	2023	2024
Immateriële vaste activa	-	-	-	-
Materiële vaste activa	2.897.004	2.900.000	2.900.000	2.900.000
Financiële vaste activa	7.400	7.400	7.400	7.400
Vaste activa	2.904.404	2.907.400	2.907.400	2.907.400
Voorraden				
Vorderingen	1.766.651	700.000	700.000	700.000
Effecten				
Liquide middelen	7.986.427	5.692.581	5.703.803	5.705.010
Vlottende activa	9.753.078	6.392.581	6.403.803	6.405.010
Totale activa	12.657.482	9.299.981	9.311.203	9.312.410

Passiva	2021	2022	2023	2024
Eigen vermogen	7.165.903	4.699.981	4.711.203	4.712.410
waarvan bestemming-reserve publiek	435.376	2.000	0	0
Voorzieningen	1.547.292	1.600.000	1.600.000	1.600.000
Langlopende schulden	-	-	-	-
Kortlopende schulden	3.944.287	3.000.000	3.000.000	3.000.000
Totale passiva	12.657.482	9.299.981	9.311.203	9.312.410

In de meerjarenbalans is reeds rekening gehouden met de afboeking van de vordering op het ministerie van OCW van ruim € 1 miljoen en het effect hiervan op het eigen vermogen en de liquide middelen.

Staat van baten en lasten

Baten	2021	2022	2023	2024
Rijksbijdragen	26.840.315	27.185.773	25.527.612	23.776.692
Overige overheidsbijdragen	153.599	140.700	95.000	90.000
Overige baten	389.173	272.050	265.000	260.000
Totaal baten	27.383.087	27.598.523	25.887.612	24.126.692
Lasten				
Personeelslasten	22.324.834	24.303.583	21.844.379	20.171.365
Afschrijvingen	653.528	689.115	648.011	640.120
Huisvestingslasten	1.964.088	2.016.007	1.964.000	1.934.000
Overige lasten	1.813.763	1.472.977	1.415.000	1.375.000
Totaal lasten	26.756.213	28.481.682	25.871.390	24.120.485
Saldo baten en lasten	626.874	-883.159	16.222	6.207
Saldo financiële baten en lasten	-24.242	-5.000	-5.000	-5.000
Nettoresultaat	602.632	-888.159	11.222	1.207
Besteding bovenmatig EV	-293.724	-500.000	0	0
Afboeking vordering OCW	0	-1.077.763	0	0
Totaal resultaat	308.908	-2.465.922	11.222	1.207

De scholen hebben de verwachte daling van het aantal leerlingen begroot. Die verwachting is getoetst aan regionale prognoses en geboortecijfers. De daling in leerlingenaantal leidt de komende jaren tot een afname van de rijksbijdragen. Sarkon streeft ernaar om mede door natuurlijk verloop en efficiënte planning de personeelskosten evenredig te kunnen laten dalen. Zo kunnen we een positief exploitatieresultaat uit normale exploitatie realiseren. Bij de afvloeiing van personeel wordt de geldende wet- en regelgeving gehanteerd.

Het mogelijk bovenmatig eigen vermogen zal ingezet worden in (personeels)projecten en in de komende jaren worden afgebouwd naar een acceptabel niveau.

3.2 Financiële kengetallen

Financiële kengetallen	Signaleringswaarde	2021	2022	2023	2024
Solvabiliteit 2	< 30%	69%	63%	70%	70%
Liquiditeit (current ratio)	< 0,75	2,5	2,8	3,5	3,5
Normatief eigen vermogen	>1,0	1,7	1,1	1,1	1,0
Weerstandsvermogen		16%	6%	7%	7%
Rentabiliteit		1,1%	-9,1%	0%	0%

De solvabiliteit en liquiditeit blijven in het meerjarenperspectief ruimschoots boven de signaleringswaarden van het ministerie van OCW. Het normatief eigen vermogen zal naar verwachting vanaf 2022, maar uiterlijk in 2024, op het niveau van de signaleringswaarde zijn. Voor zover het normatief eigen vermogen hoger is dan de signaleringswaarden, zal dit worden toegelicht in een bestedingsplan voor het (bovenmatig) eigen vermogen.

3.3 Financiële positie op balansdatum

Balans per 31 december 2021. Ter vergelijking zijn de cijfers per 31 december 2020 opgenomen.

Activa	2021 EUR	2020 EUR
Vaste activa		
<i>Materiële vaste activa</i>		
Inventaris en apparatuur	2.852.343	2.742.318
Andere vaste bedrijfsmiddelen	44.660	60.231
	2.897.004	2.802.550
<i>Financiële vaste activa</i>		
Overige vorderingen	7.400	7.400
Vlottende activa		
<i>Vorderingen</i>		
Debiteuren	183.434	227.374
OCW	1.091.801	995.132
Overige overheden	29.345	45.127
Overige vorderingen	1.304	105.354
Overlopende activa	460.767	416.099
	1.766.651	1.789.086
Liquide middelen	7.986.427	7.163.845
Totaal activa	12.657.481	11.762.881

Passiva	2021 EUR	2020 EUR
Eigen vermogen		
Algemene reserve	6.730.527	6.839.303
Bestemmingsreserve (publiek)	435.376	17.692
	7.165.903	6.856.995
Voorzieningen		
Personeelsvoorzieningen	498.569	496.236
Overige voorzieningen	1.048.723	1.363.475
	1.547.292	1.859.711
Kortlopende schulden		
Crediteuren	568.719	515.769
OCW	-	-
Belastingen en premies sociale verzekeringen	870.974	904.790
Schulden ter zake van pensioenen	300.240	256.485
Overige kortlopende schulden	21.690	16.254
Overlopende passiva	2.182.663	1.352.877
	3.944.286	3.046.175
Totaal passiva	12.657.481	11.762.881

Toelichting op de balans | activaMateriële vaste activa

De materiële vaste activa zijn in 2021 met circa € 95.000 toegenomen. Er is in 2021 voor circa € 772.000 geïnvesteerd en voor circa € 654.000 afgeschreven, er is voor circa € 23.000 boekwaarde aan bedrijfsmiddelen gedinvesteerd.

Financiële vaste activa

De financiële vaste activa is gelijk gebleven en betreft een waarborgsom voor zonnepanelen.

Vorderingen

De vorderingen zijn op balansdatum afgenomen met € 23.000 ten opzichte van 2020.

Liquide middelen

Ten opzichte van 2020 zijn de liquide middelen met circa € 823.000 toegenomen. Deze toename komt onder andere door de ontvangen en nog niet bestede NPO-gelden en een toename van de overlopende passiva.

Toelichting op de balans | passivaEigen vermogen

Door de verwerking van de voorgestelde resultaatsbestemming ten laste van de reserves is het eigen vermogen met € 308.908 toegenomen. Hiervan is € 417.684 ten gunste van de bestemmingsreserve gebracht.

Voorzieningen

De personeelsvoorzieningen zijn in 2021 toegenomen met € 2.000. Deze toename komt door de mutaties van de voorzieningen voor langdurig zieken en de voorziening voor jubileumgratificaties.

De voorziening groot onderhoud is bedoeld ter egalisatie van de lasten van het groot onderhoud volgens het meerjarenonderhoudsplan. Aan deze voorziening is in 2021 circa € 294.000 gedoteerd ten laste van de exploitatie van 2021. De bestedingen bedroegen circa € 608.000.

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden zijn ten opzichte van 2020 met € 900.000 toegenomen. Dit komt voornamelijk door vooruit ontvangen subsidies en een toename van de overlopende activa. Deze toename wordt veroorzaakt door de nog niet bestede werkdrukmiddelen over het schooljaar.

3.4 Analyse van het resultaat

	Realisatie 2021 EUR	Begroting 2021 EUR	Vershil begroting vs. realisatie EUR	Realisatie 2020 EUR	Vershil realisatie 2021 vs. realisatie 2020 EUR
Baten					
Rijksbijdragen	26.840.315	24.433.626	2.406.689	24.488.147	2.352.168
Overige overheidsbijdragen	153.599	91.000	62.599	130.192	23.407
Overige baten	389.173	225.440	163.733	288.360	100.813
Totaal baten	27.383.086	24.750.066	2.633.020	24.906.699	2.476.387
Lasten					
Personeelslasten	22.324.834	20.733.662	1.591.172	21.026.921	1.297.913
Afschrijvingen	653.528	649.566	3.962	665.991	-12.463
Huisvestingslasten	1.964.088	1.928.057	36.031	1.922.284	41.803
Overige lasten	2.107.487	2.054.215	53.272	1.618.881	488.606
Totaal lasten	27.049.937	25.365.500	1.684.437	25.234.077	1.815.859
Saldo baten en lasten	333.150	-615.433	948.583	-327.378	660.528
Financiële baten en lasten					
Financiële baten en lasten	-24.242	-12.000	-12.242	-6.442	-17.799
Resultaat (-/- is negatief)	308.908	-627.433	936.342	-333.821	642.729

Rijksbijdragen

De ontvangen rijksbijdragen zijn bijna € 2.500.000 hoger dan begroot. Dit komt grotendeels door de ontvangen NPO-gelden.

Overige overheidsbijdragen

De overige overheidsbijdragen zijn circa € 62.000 hoger dan begroot door hogere gemeentelijke bijdragen en subsidies.

Overige baten

De overige baten zijn € 163.000 hoger dan begroot door hogere huuropbrengsten en hogere ontvangsten uit detachering van personeel.

Personele lasten

De lonen en salarissen zijn in 2021 bijna € 1.600.000 hoger dan begroot. Dit komt door de personele uitgaven ten laste van de NPO-gelden.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn bijna € 4.000 lager dan begroot.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn ruim € 36.000 hoger dan begroot, mede door extra uitgaven aan schoonmaakkosten in verband met de coronapandemie.

Overige lasten

De overige lasten zijn ruim € 53.000 hoger dan begroot. Dit komt grotendeels doordat er circa € 356.000 minder is uitgegeven aan projecten dan begroot. Daarentegen is er voor circa € 230.000 uitgegeven aan materialen ten laste van de NPO-gelden.

Financiële baten en lasten

De financiële lasten zijn hoger dan begroot in verband met de te betalen negatieve rente over het batig banksaldo.

Jaarrekening

4.1 Balans per 31 december 2021

Activa	2021 EUR	2020 EUR
Vaste activa		
<i>Materiële vaste activa</i>		
Inventaris en apparatuur	2.852.343	2.742.318
Andere vaste bedrijfsmiddelen	44.660	60.231
	2.897.004	2.802.550
<i>Financiële vaste activa</i>		
Overige vorderingen	7.400	7.400
Vlottende activa		
<i>Vorderingen</i>		
Debiteuren	183.434	227.374
OCW	1.091.801	995.132
Overige overheden	29.345	45.127
Overige vorderingen	1.304	105.354
Overlopende activa	460.767	416.099
	1.766.651	1.789.086
Liquide middelen	7.986.427	7.163.845
Totaal activa	12.657.481	11.762.881

Passiva	2021 EUR	2020 EUR
Eigen vermogen		
<i>Algemene reserve</i>	6.730.527	6.839.303
Bestemmingsreserve (publiek)	435.376	17.692
	7.165.903	6.856.995
<i>Voorzieningen</i>		
<i>Personeelsvoorzieningen</i>	498.569	496.236
Overige voorzieningen	1.048.723	1.363.475
	1.547.292	1.859.711
Kortlopende schulden		
Crediteuren	568.719	515.769
OCW	-	-
Belastingen en premies sociale verzekeringen	870.974	904.790
Schulden ter zake van pensioenen	300.240	256.485
Overige kortlopende schulden	21.690	16.254
Overlopende passiva	2.182.663	1.352.877
	3.944.286	3.046.175
Totaal passiva	12.657.481	11.762.881



4.2 Staat van baten en lasten

	Realisatie 2021 EUR	Begroting 2021 EUR	Realisatie 2020 EUR
Baten			
Rijksbijdragen	26.840.315	24.433.626	24.488.147
Overige overheidsbijdragen	153.599	91.000	130.192
Overige baten	389.173	225.440	288.360
Totaal baten	27.383.086	24.750.066	24.906.699
Lasten			
Personeelslasten	22.324.834	20.733.662	21.026.921
Afschrijvingen	653.528	649.566	665.991
Huisvestingslasten	1.964.088	1.928.057	1.922.284
Overige lasten	2.107.487	2.054.215	1.618.881
Totaal lasten	27.049.937	25.365.500	25.234.077
Saldo baten en lasten	333.150	-615.433	-327.378
Financiële baten en lasten			
Financiële baten en lasten	-24.242	-12.000	-6.442
Resultaat (-/- is negatief)	308.908	-627.433	-333.821

4.3 Kasstroomoverzicht

	2021 EUR	2020 EUR
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	333.150	-327.378
Aanpassingen voor:		
- afschrijvingen	653.528	665.991
- mutaties voorzieningen	-312.419	218.355
Veranderingen in vlottende middelen		
- vorderingen	22.435	232.168
- schulden	898.112	419.048
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	1.261.655	1.535.562
Ontvangen interest	-	-899
Betaalde interest	-24.242	-5.543
	-24.242	-6.442
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	1.570.562	1.201.740
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings materiële vaste activa	-771.626	-589.690
Desinvesteringen materiële vaste activa	23.644	9.251
Investerings financiële vaste activa	-	-
Desinvesteringen financiële vaste activa	-	45.150
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-747.981	-535.289
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Nieuwe opgenomen leningen	-	-
Aflossing langlopende schulden	-	-
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-	-
Overige balansmutaties	-	-
Mutatie liquide middelen	822.582	666.452

4.4 Toelichting op de jaarrekening

Algemeen

Juridische vorm en voornaamste activiteiten

Stichting Sarkon streeft naar behoud en ontwikkeling van katholiek en interconfessioneel primair onderwijs in de regio Noord-Holland-Noord, waarin de specifieke identiteit en cultuur van de afzonderlijke school niet verloren gaat en de ontwikkeling van het lerende kind een centrale rol speelt.

Toegepaste standaarden

De jaarrekening is opgesteld op basis van continuïteit en volgens de Regeling Jaarverslaglegging Onderwijs. In deze regeling is bepaald dat de bepalingen van Titel 9 Boek 2 en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ 660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn, met inachtneming van de uitzonderingen die daarin zijn aangeduid.

Grondslagen van balanswaardering en resultaatbepaling

Grondslagen voor de gehanteerde valuta, waardering van activa en passiva en resultaatbepaling

De euro is de functionele en presentatievaluta van stichting Sarkon. De toegepaste grondslagen op de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling zijn gebaseerd op historische kosten.

Voor zover niet anders vermeld, nemen we activa en passiva op tegen de nominale waarde. Een actief nemen we in de balans op als het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen aan de organisatie toevoelen en als we de waarde daarvan betrouwbaar kunnen vaststellen. Een verplichting nemen we in de balans op als het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard gaat met een uitstroom van middelen en als we de omvang van het bedrag van die uitstroom betrouwbaar kunnen vaststellen.

De opbrengsten en kosten rekenen we toe aan de periode waarop zij betrekking hebben.

Financiële instrumenten

Financiële instrumenten verwerken we bij de eerste opname tegen reële waarde, inclusief direct toerekenbare transactiekosten. Na de eerste opname waarden we financiële instrumenten tegen de geamortiseerde kostprijs. Indien er geen sprake is van agio of disagio en direct toerekenbare transactiekosten, is de geamortiseerde kostprijs gelijk aan de nominale waarde. Op vorderingen treffen we een noodzakelijk geachte voorziening voor risico van oninbaarheid.

Aangezien er geen sprake is van agio of disagio en transactiekosten, is de geamortiseerde kostprijs gelijk aan de nominale waarde. Financiële instrumenten omvatten bij Sarkon vorderingen, liquide middelen en kortlopende schulden.

Oordelen en schattingen

Bij de toepassing van de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening vormt het manage-

ment diverse oordelen en schattingen. De belangrijkste oordelen en schattingen, inclusief de bijbehorende veronderstellingen, zijn opgenomen bij de verschillende posten.

Salderen

Een actief en een post van het vreemd vermogen nemen we gesaldeerd op in de jaarrekening uitsluitend indien er voor zover:

- » een deugdelijk juridisch instrument beschikbaar is om het actief en de post van het vreemd vermogen gesaldeerd en simultaan af te wikkelen;
- » het stellige voornemen bestaat om het saldo als zodanig of beide posten simultaan af te wikkelen.

Rente

Renteopbrengsten verwerken we tijdsevenredig in de winst- en verliesrekening. Hierbij houden we rekening met de effectieve rentevoet van de desbetreffende actiefpost, indien het bedrag van de renteopbrengst bepaalbaar is en de ontvangst waarschijnlijk.

Materiële vaste activa (MVA)

De materiële vaste activa waarden we tegen de verkrijgings- of de vervaardigingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen. Kleine aankopen tot een bedrag van € 1.000 brengen we onmiddellijk ten laste van de exploitatie.

De eerste afschrijving vindt plaats in het jaar van aanschaf, startend vanaf de maand volgend op de maand van ingebruikname.

We hanteren de volgende afschrijftermijnen:

Inventaris en apparatuur	5 t/m 10 jaar
Kantoormeubilair	20 jaar
Kantoormeubilair/bureaustoelen	8 jaar
Schoolmeubilair	20 jaar
ICT-middelen	3 t/m 5 jaar
OLP (leermiddelen)	8 jaar
Vervoermiddelen	5 jaar

Financiële vaste activa (FVA)

De financiële vaste activa bestaan uit betalingen van borg. Deze waarden we tegen verkrijgingsprijs.

Vlottende activa

Gebuiksgoederen waarden we tegen inkoop- of vervaardigingsprijs. Vorderingen waarden we tegen de geamortiseerde kostprijs onder aftrek van een voorziening voor oninbaarheid. De vlottende activa hebben een looptijd van korter dan een jaar.

Liquide middelen

De liquide middelen worden gewaardeerd op nominale waarde.

Eigen vermogen

Algemene reserve

De algemene reserve is ter waarborging van de continuïteit van de scholen en bestaat uit de resultaatbestemming van overschotten. De resultaatbestemming van overschotten ontstaat uit het verschil tussen de baten en de werkelijk gemaakte lasten. In geval van een tekort brengen we dit ten laste van de algemene reserve. We beschouwen de algemene reserve als publieke middelen. De reserve is vrij besteedbaar.

Bestemmingsreserve eerste waardering

De bestemmingsreserve eerste waardering vormen we door de activering van de aanwezige inventaris per 1 januari 2005. Jaarlijks vermindert deze bestemmingsreserve door resultaatsbestemming met de afschrijvingslast over het boekjaar van de inventaris dat we per 1 januari 2005 hebben geactiveerd.

Voorzieningen

Toevoegingen aan de voorzieningen vinden plaats door dotaties ten laste van de staat van baten en lasten. De onttrekkingen vinden rechtstreeks plaats ten laste van de betreffende voorziening. De voorzieningen nemen we op tegen de nominale waarden, tenzij anders is aangegeven.

Een voorziening in verband met verplichtingen als bedoeld in artikel 2:374 lid 1, eerste volzin BW, nemen we uitsluitend op indien we op de balansdatum aan de volgende voorwaarden voldoen:

- » De rechtspersoon heeft een verplichting (in rechte afdwingbaar of feitelijk).
- » Het is waarschijnlijk dat voor de afwikkeling van die verplichtingen een uitstroom van middelen noodzakelijk is.
- » We kunnen een betrouwbare schatting maken van de omvang van de verplichtingen.

Voorziening onderhoud

De onderhoudsvoorziening beoogt kostenegalisatie voor de uitgaven van groot planmatig onderhoud aan onroerende zaken die over de jaren heen een onregelmatig verloop hebben. De aangehouden planperiode betreft twintig jaar voor het binnenonderhoud en veertig jaar voor het buitenonderhoud.

Voorziening jubileumgratificaties

De voorziening jubileumgratificaties is opgebouwd om de kosten te dekken van 25-jarige respectievelijk 40-jarige ambtsjubilea van personeelsleden.

Voorziening langdurig zieken

De voorziening langdurig zieken bepalen we aan de hand van de zieke werknemers op 31 december. De voorziening is opgebouwd om de kosten te dekken van de salariskosten die we moeten betalen in verband met het eigen risicodragerschap voor de Ziektewet.

Kortlopende schulden

Schulden die op de balansdatum een resterende looptijd van ten hoogste één jaar hebben, duiden we aan als kortlopend. De overlopende passiva betreffen de bedragen die we vooruit hebben ontvangen (waaronder geormerkte bijdragen) en bedragen die we zijn toegekend ter zake van lasten die aan een verstreken periode ??????. Van bedragen die voor meerdere jaren beschikbaar zijn gesteld, houden we het nog niet bestede gedeelte op deze post aan. Vrijval ten gunste van de staat van baten en lasten geschiedt naar rato van de besteding.

Personeelsbeloningen/pensioenen

Voor de medewerkers van Sarkon hebben we een pensioenregeling getroffen die kwalificeert als een 'toegezegde pensioenregeling'. Deze pensioenregeling is ondergebracht bij een bedrijfstakpensioenfonds (ABP, dekingsgraad 31 december 2015 97,2 procent). We verwerken de regeling in de jaarrekening als toegezegde bijdrageregeling. Overeenkomstig de vereenvoudiging die in de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving is aangereikt. Dit betekent dat de premies die we over het boekjaar verschuldigd zijn als kosten verantwoorden. De risico's van loonontwikkeling, prijsindexatie en beleggingsrendement op het fondsvermogen leiden mogelijk tot toekomstige aanpassingen in de jaarlijkse bijdragen aan het pensioenfonds. Deze risico's komen niet tot uitdrukking in een voorziening die we in de balans hebben opgenomen. Informatie over eventuele tekorten en de gevolgen hiervan voor de pensioenpremies in de toekomstige jaren is niet beschikbaar.

Opbrengstverantwoording

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies uit hoofde van de basisbekostiging verwerken we in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft volledig als baten in de staat van baten en lasten. Indien deze opbrengsten betrekking hebben op een specifiek doel, verantwoorden we naar rato verrichte werkzaamheden als baten.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode nemen we het saldo van baten en lasten als basis. Dit overzicht geeft weer waaraan we de gelden besteden die in de verslagperiode beschikbaar zijn gekomen en waaruit ze zijn voortgekomen.

In samenhang met de balans en de exploitatierekening moet het kasstroomoverzicht bijdragen aan het inzicht in de financiering, de liquiditeit, de solvabiliteit en het vermogen van de instelling om geldstromen te genereren.

Wet normering topinkomens

In de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (Wet normering topinkomens - WNT) zijn normeringen opgenomen over de maximalisering van de bezoldigingen in de publieke en semipublieke sector. Voor de bezoldiging van topfunctionarissen die binnen het beleidsterrein van het ministerie van OCW werkzaam zijn, heeft OCW een nadere regeling vastgesteld (Staatscourant 26223, 18 december 2012). Binnen Sarkon is deze regeling van toepassing door het hanteren van de cao primair onderwijs voor bestuurders.

4.5 Toelichting op de balansActiva - Materiële vaste activa

	Aanschafprijs	Cumulatieve afschrijvingen	Boekwaarde	Investerings	Desinvesteringen aanschafwaarde	Desinvesteringen cumulatieve afschrijvingen	Afschrijvingen	Aanschafprijs	Cumulatieve afschrijvingen	Boekwaarde
	01-01-2021			31-12-2021						
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Gebouwen en terreinen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Inventaris en apparatuur		3.910.187	2.742.318	771.626	87.388	63.744	637.957	7.336.743	4.484.400	2.852.343
Andere vaste bedrijfsmiddelen	77.853	17.622	60.231	-			15.571	77.853	33.193	44.660
Totaal materiële vaste activa		3.927.809	2.802.550	771.626	87.388	63.744	653.528	7.414.596	4.517.593	2.897.004

Financiële vaste activa

	Boekwaarde 01-01-2021 EUR	Investerings EUR	Desinvesteringen EUR	Resultaat deelnemingen EUR	Boekwaarde 31-12-2021 EUR
Waarborgsommen	7.400		-		7.400
Totaal financiële vaste activa	7.400	-	-	-	7.400

Vorderingen

	2021 EUR	2020 EUR			
Debiteuren	183.434	227.374	399.307	19.012.319	299.861
OCW	1.091.801	995.132	-53.161	720.027	-29.120
Overige overheden	29.345	45.127	-83.331	1.827.477	20.779
Overige	1.304	105.354			
Overige vorderingen	1.304	105.354			
Nog te ontvangen rente	-	-			
Huisvesting	3.831	161.025			
Overige	456.936	255.074			
Overlopende activa	460.767	416.099			
Totaal vorderingen	1.766.651	1.789.086			

Liquide middelen

	2021 EUR	2020 EUR
Kasmiddelen	-	-
Tegoeden op bank en giro	7.986.427	7.163.845
Deposito's	-	-
Totaal liquide middelen	7.986.4273	7.163.845

Passiva - Eigen vermogen

	Stand per 01-01-2021 EUR	Resultaat 2021 EUR	Stand per 31-12-2021 EUR
Algemene reserve	6.839.304	-108.776	6.730.527
Bestemmingsreserve eerste waardering	17.692	-6.349	11.343
Bestemmingsreserve NPO-middelen	-	424.033	424.033
Totaal eigen vermogen	6.856.995	308.908	7.165.903

Bestemming van het resultaat

	Resultaat EUR
Algemene reserve	609.060
Bestemmingsreserve eerste waardering	-13.026
Totaalresultaat	596.034

Voorzieningen

	Stand per 01-01-2021 EUR	Dotatie EUR	Onttrekkingen EUR	Stand per 31-12-2021 EUR	Kortlopende deel <1 jaar EUR	Langlopende deel >1 jaar EUR
<i>Personeels- voorzieningen</i>						
Voorziening langdurig zieken	272.027	266.984	272.028	266.983	266.983	-
Jubileumgratificaties	224.210	38.892	31.516	231.586	8.126	223.460
	496.236	305.876	303.544	498.569	275.109	223.460
<i>Overige voorzieningen</i>						
Onderhoud	1.363.475	294.107	608.859	1.048.723	390.406	658.317
Totaal voorzieningen	1.859.711	599.983	912.402	1.547.292	665.515	881.777

Voorziening langdurig zieken

De voorziening langdurig zieken bepalen we aan de hand van de zieke werknemers jaarlijks op 31 december. De voorziening is opgebouwd om de kosten te dekken van de salariskosten die Sarkon moet betalen vanwege het eigenrisicodragerschap voor de Ziektewet.

Voorziening jubileumgratificaties

De voorziening jubileumgratificaties is opgebouwd om de kosten te dekken van 25-jarige, respectievelijk 40-jarige ambtsjubilea van personeelsleden.

Onderhoudsvoorziening

Het meerjarenonderhoudsplan vormt de basis voor de onderhoudsvoorziening. Deze actualiseren we periodiek. De aangehouden planperiode betreft twintig jaar voor het binnenonderhoud en veertig jaar voor het buitenonderhoud.

Kortlopende schulden

	2021 EUR	2020 EUR
Crediteuren	568.719	515.769
Loonheffing	861.940	846.109
Premies sociale verzekeringen	402	50.590
Btw	8.632	8.091
Belastingen en premies sociale verzekeringen	870.974	904.790
Schulden ter zake van pensioenen	300.240	256.485
Netto lonen	7.003	5.359
Overige	14.688	10.894
Overige kortlopende schulden	21.690	16.254
Vooruitontvangen subsidies overige	773.124	104.382
Vooruitontvangen investeringssubsidies	5.552	6.346
Nog te besteden sponsorgelden	30.634	104.275
Huisvesting	80.842	147.014
Vakantiegeld	725.554	682.525
Accountants- en administratiekosten	15.653	13.516
Rente	7	690
Overige	551.297	294.129
Overlopende passiva	2.182.663	1.352.877
	3.944.286	3.046.175

Overzicht verbonden partijen

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Consolidatie ja/nee
Stichting Beheer Brede Scholen Kop van Noord-Holland	Stichting	Den Helder	Nee
Stichting Samenwerkingsverband Kop van Noord-Holland	Stichting	Hoorn	Nee

Een verbonden partij is een natuurlijke persoon of entiteit die verbonden is met de entiteit die haar jaarrekening opstelt. Dit is het geval wanneer de persoon of entiteit zeggenschap heeft of invloed kan uitoefenen op Sarkon. De statuten van bovengenoemde stichtingen en verenigingen zijn getoetst aan de consolidatie-eis, zoals voorgeschreven in de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving. We kunnen de verbonden partijen niet aanmerken als groepsmaatschappij op basis van deze statuten. Consolidatie is niet van toepassing.

Stichting Samenwerkingsverband Kop van Noord-Holland wordt bestuurd vanuit vertegenwoordigers van de aangesloten bevoegde gezagen. De stichting heeft als doel te zorgen voor de vorming en instandhouding van een regionaal samenwerkingsverband in de zin van artikel 18a lid 2 van de Wet op primair onderwijs. Jaarlijks verstrekt de stichting in het ondersteuningsplan een opgave van de besteding van de zorgmiddelen waarvoor zij verantwoordelijk is.

Niet uit de balans blijvende verplichtingenHuurcontracten

Stichting Sarkon heeft een huurovereenkomst gesloten voor de huur van de ruimte voor het servicekantoor aan de Drs. F. Bijlweg 8a, 1784 MC Den Helder. Het gaat om een contract voor de duur van vijf jaar dat is ingegaan op 1 maart 2019. De huurprijs (inclusief servicekosten) wordt jaarlijks geïndexeerd en bedraagt jaarlijks circa € 35.000. De verplichtingen >1 jaar zijn circa € 45.000, de verplichtingen > 5 jaar zijn nihil.

Schoonmaak

In 2014 heeft Sarkon op basis van een Europese aanbesteding nieuwe overeenkomsten voor de schoonmaak gesloten voor de duur van vier jaar met ingang van 1 april 2014. Hierbij is onder de Aanbestedingswet onderscheid gemaakt in de reguliere schoonmaak (ongeveer € 375.000 per jaar), de levering van toiletartikelen (€ 43.000 per jaar) en de glasbewassing (€ 12.000). De jaarlijkse kosten van deze overeenkomst zijn afhankelijk van de objectie die wordt onderhouden. Hierbij hebben we rekening gehouden met de oplevering van nieuwe schoolgebouwen tijdens de contractduur. De genoemde bedragen zijn inclusief btw. De verplichtingen > 1 jaar bedragen circa € 430.000, de verplichting > 5 jaar zijn nihil. Het contract is in 2021 wederom verlengd met een jaar.

Administratieve dienstverlening

In 2014 is het contract voor de licentie voor het gebruik van de personele en financiële administratie aangepast. De contractuele verplichtingen in 2021 bedroegen ongeveer € 84.000. Het contract is jaarlijks opzegbaar.

Leermiddelen

In 2019 heeft een Europese aanbesteding plaatsgevonden voor duurzame gebruiksmaterialen die vallen onder de categorie 'onderwijsleerpakket' (OLP). Het betreft hier een raamovereenkomst met een kortingspercentage voor de duur van drie jaar. De kosten bedragen circa € 350.000 per jaar.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

De voorziening spaarverlof voor duurzame inzetbaarheid moet worden opgebouwd om de kosten te dekken van de huidige personeelsleden als zij in de toekomst recuperatieverlof opnemen. Ultimo 2021 zijn er nog geen medewerkers waarmee we geformaliseerde afspraken hebben gemaakt over niet-opgenomen duurzame inzetbaarheidsuren zoals bedoeld in artikel 8 van de cao. Daarom hebben we in de jaarrekening geen bedrag opgenomen onder de voorziening 'duurzame inzetbaarheid'.

Gebeurtenissen na balansdatum

Gebeurtenissen met een significante invloed op het resultaat en het vermogen van de organisatie hebben zich na balansdatum niet voorgedaan.

4.6 Toelichting op de staat van baten en lasten

Baten	2021 EUR	Begroting 2021 EUR	2020 EUR
Rijksbedragen			
Rijksbijdrage OCW	24.323.054	22.583.434	22.506.052
Niet-geoordeelde OCW-subsidies	1.562.215	900.859	968.065
Overige subsidies OCW	1.562.215	900.859	968.065
Ontv. doorbetalingen rijksbijdrage SWV	955.046	949.333	1.014.030
Totaal rijksbijdragen	26.840.315	24.433.626	24.488.147
Overige overheidsbijdragen en -subsidies			
Loonsubsidie	22.751	20.000	20.861
Klokurenvergoeding	86.166	57.000	58.028
Overige	16.881	14.000	51.303
Gemeentelijke bijdragen	153.599	91.000	130.192
Totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies	153.599	91.000	130.192
Overige baten			
Verhuur	159.669	141.100	152.605
Detachering personeel	168.734	65.000	93.078
Overige	60.770	19.340	42.676
Totaal overige baten	389.173	225.440	288.360

Personeelslasten	2021 EUR	Begroting 2021 EUR	2020 EUR
Brutolonen en salarissen	14.228.112	13.973.808	14.148.430
Sociale lasten	2.689.186	2.494.866	2.687.017
Pensioenpremies	2.742.291	2.375.553	2.387.388
Lonen en salarissen	19.659.589	18.844.226	19.222.835
Dotaties personele voorzieningen	2.332	-	2.480
Kosten ingehuurd schoolpersoneel	259.925	233.700	234.134
Kosten ingehuurd personeel rugzak-leerling/WSNS	7.400	11.000	11.658
Doorbelasten loonkosten extern	-	-	-
Personeel niet in loondienst	126.029	50.000	77.994
Kosten interim-management	265.901	-	-
Arbokosten	98.800	83.000	85.712
Kantinekosten	20.982	26.100	19.796
Kosten kerstpakketten	17.664	15.000	15.547
Vergoeding reiskosten	94.254	97.155	87.403
Kosten teamuitje	14.574	13.600	9.995
Wervingskosten personeel	23.856	8.000	3.755
Kosten scholing en studiedagen	312.787	347.900	335.789
Personeelskosten werkdrukgeden	985.774	1.037.780	890.280
NPO kosten personeel	582.435	-	-
Kosten jubilea personeel e.d.	13.786	23.800	29.295
Personeelsprojecten	8.216	50.000	205.914
WGA verzekering	110.591	95.000	85.367
Kosten afvloeiing en outplacement personeel	23.866	15.000	8.843
Overige personeelskosten	85.307	32.400	73.355
Overige personele lasten	3.054.479	2.139.436	2.177.316
Af: Uitkeringen	389.234	250.000	373.230
Totaal personeelslasten	22.324.834	20.733.662	21.026.921

Bovenstaande lasten hebben betrekking op gemiddeld 302 fte's (2020 280 fte's).

Afschrijvingen op materiële vaste activa	2021 EUR	Begroting 2021 EUR	2020 EUR
Inventaris en apparatuur	637.957	633.995	644.636
Andere vaste bedrijfsmiddelen	15.571	15.571	21.355
Totaal afschrijvingen op materiële vaste activa	653.528	649.566	665.991
Huisvestingslasten			
Huur	34.652	40.000	35.796
Onderhoud	31.867	26.450	32.835
Energie en water	313.320	272.800	276.699
Schoonmaakkosten	546.623	547.400	562.172
Heffingen	20.482	23.200	21.464
Afvalverwijdering	23.352	20.200	20.019
Kosten beveiliging	8.575	6.300	5.619
Tuinonderhoud	18.668	13.900	13.447
Jaarlijkse contractwerkzaamheden	83.277	103.700	95.638
Overige huisvestingslasten	589.162	580.000	544.991
	723.035	724.100	679.714
Dotatie voorziening onderhoud	294.107	294.107	313.604
Totaal huisvestingslasten	1.964.088	1.928.057	1.922.284
Toelichting overige huisvestingslasten			
Overige Huisvestingslasten	2021 EUR	Begroting 2021 EUR	2020 EUR
Huisvesting Brede Scholen	339.096	343.000	315.720
Huisvesting Windwijzer	92.011	93.000	92.404
Huisvesting Vogelweid	81.169	82.000	80.201
Huisvesting Trimaran	47.042	45.000	43.242
Overige huisvestingslasten	29.846	17.000	13.424
Totaal overige huisvestingslasten	589.162	580.000	544.991

Overige lasten	2021 EUR	Begroting 2021 EUR	2020 EUR
Administratiekantoor	82.157	85.000	84.091
Accountant	29.509	25.000	23.305
Juridische adviezen	3.781	15.000	7.845
Deskundigen adviezen overige	27.620	25.000	73.396
Kosten organisatie en bestuur	1.346	-	64.547
Kantoorbenodigdheden	4.635	5.075	2.717
Drukwerk	9.225	14.600	11.434
Telecommunicatiekosten	17.256	15.400	14.417
Porti en verzendkosten	2.291	2.700	2.507
Overige	3.302	5.800	1.573
Administratie-/beheerslasten	181.122	193.575	285.832
Kosten netwerkbeheer	27.504	28.200	29.113
Onderhoud inventaris & apparatuur	6.545	20.000	5.127
ICT-hardware < € 1.000	33.375	25.500	31.166
ICT-Software < € 1.000 (geen OLP)	40.425	17.550	26.053
Bouw/beheer website-intranet	32.444	28.850	29.091
	140.293	120.100	120.550
Onderwijsleerpakket methode (OLP)	-	-	-
Onderwijsleerpakket verbruik (OLP)	254.805	248.600	259.051
Leermiddelen rugzak-leerling/SWV	4.770	2.100	3.984
Repro/drukwerk leermiddelen	70.638	87.400	70.283
Kosten beheer/licenties leermiddelen OLP	358.840	394.500	357.865
	689.053	732.600	691.183
Bibliotheek/documentatiecentrum	39.084	28.300	33.594
Toetsen en testen	31.384	32.240	25.600
Culturele activiteiten	43.514	59.700	41.712
Schoolreisjes/excursies	79	950	561
Sportdag/vieringen	3.111	3.600	2.986
Aanschaf klein inventaris < € 1.000	23.273	17.850	31.505
TSO kosten	12.535	18.500	19.999
Overige lasten	112.697	1.200	33.054
	265.678	162.340	189.011
Inventaris/apparatuur/leermiddelen	1.095.025	1.015.040	1.000.744
Abonnementen	54.534	63.950	58.720
Contributies bestuurlijke organisaties	39.300	45.000	44.106
Verzekeringen	18.077	15.000	15.448
Verkoopresultaat activa	23.644	-	9.251
Kosten MR/OR	3.966	7.350	4.647
Vergaderkosten	3.542	1.000	255
Representatiekosten (extern)	2.983	4.150	3.977
PR & Marketing	2.861	7.550	1.532
Bestuurs- vacatie- reiskostenvergoeding	83.519	45.000	44.544
Autokosten	6.348	6.600	8.131
Werkdrukgelden kosten materieel	69.776	-	99.192
NPO-kosten materieel	229.067	-	-
Projecten	293.724	650.000	42.501
Overige lasten	831.340	845.600	332.306
Totaal overige lasten	2.107.487	2.054.215	1.618.881

Financiële baten en lasten	2021 EUR	Begroting 2021 EUR	2020 EUR
Rentebaten	-	-	-899
Rentelasten	24.242	12.000	5.543
Totaal financiële baten en lasten	-24.242	-12.000	-6.442

Honoraria van de accountant

De volgende honoraria zijn ten laste gebracht van de organisatie:

	2021 EUR	2020 EUR
	DVE accountants	DVE accountants
Onderzoek van de jaarrekening	28.765	23.305
Andere controle opdrachten	744	
Totaal honoraria van de accountant	29.509	23.305

Wet normering bezoldiging topfunctionarissen
publieke en semipublieke sector

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (Wet normering topinkomens - WNT) ingegaan. Deze verantwoording is opgesteld op basis van de volgende regelgeving die op Sarkon van toepassing is. Het bezoldigingsmaximum in 2021 voor Sarkon is € 149.000. Het weergegeven toepasselijke WNT-maximum per persoon of functie is berekend naar rato van de omvang (en voor topfunctionarissen ook de duur) van het dienstverband, waarbij voor de berekening de omvang van het dienstverband nooit groter kan zijn dan 1,0 fte. Uitzondering hierop is het WNT-maximum voor de toezichthoudende bestuurders. Dit bedraagt voor de voorzitter 15 procent en voor de overige leden 10 procent van het bezoldigingsmaximum.

Bezoldiging topfunctionarissen

Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking 2021

bedragen x € 1 Functie(s)	M. Schouten Uitvoerend bestuurder	C. Doodeman Uitvoerend bestuurder
Duur dienstverband in 2021	29/3/2021 - 31/10/2021	15/11/2021 - 31/12/2021
Aantal kalendermaanden functievervulling	8	2
Omvang van het dienstverband in uren	488	208
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		
Maximumuurtarief	€ 199	€ 199
Maxima op basis van de normbedragen per maand	€ 208.200	€ 55.400
Individueel toepasselijk maximum gehele periode	€ 97.112	€ 41.392
Werkelijk uurtarief lager dan het maximumuurtarief	Ja	Ja
Totaal bezoldiging gehele periode	€ 61.000	€ 24.900
(-/-) Onverschuldigd betaald bedrag en nog niet terugontvangen bedrag	€ 0	€ 0
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.

Leidinggevende topfunctionarissen 2021

bedragen x € 1 Functie(s)	J. Plass Uitvoerend bestuurder
Duur dienstverband in 2018	1/1/2021 - 31/12/2021
Omvang dienstverband (in fte)	1,0
Gewezen topfunctionaris?	nee
(Fictieve) dienstbetrekking?	nee
Individueel WNT-maximum	€ 149.000
Bezoldiging	
Beloning	€ 108.018
Belastbare onkostenvergoedingen	
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 21.478
Totaal bezoldiging	€ 129.496
Motivering indien overschrijding: zie	n.v.t.

Leidinggevende topfunctionarissen 2020

bedragen x € 1 Functie(s)	G.J. Veeter Uitvoerend bestuurder	J. Plass Uitvoerend bestuurder
Duur dienstverband in 2018	1/1/2020 - 30/09/2020	25/08/2020 - 31/12/2020
Omvang dienstverband (in fte)	1,0	1,0
Gewezen topfunctionaris?	nee	nee
(Fictieve) dienstbetrekking?	nee	nee
Individueel WNT-maximum	€ 107.055	€ 50.402
Bezoldiging		
Beloning	€ 90.098	€ 36.950
Belastbare onkostenvergoedingen		
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 14.358	€ 6.742
Totaal bezoldiging	€ 104.456	€ 43.692
Motivering indien overschrijding: zie	n.v.t.	n.v.t.

Toezichthoudende topfunctionarissen (Raad van Toezicht) 2021

bedragen x € 1 Functie(s)	P.A.G. Conijn Voorzitter	I.B. Smit-Libosan Toezicht-houdend bestuurder	P.J.J. Koopman Toezicht-houdend bestuurder	P.T.E. Reernalda Toezicht-houdend bestuurder	L.A.C. Franken-de Vries Toezicht-houdend bestuurder
Duur dienstverband (2021)	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Toepasselijk WNT-maximum	22.350	14.900	14.900	14.900	14.900
Bezoldiging					
Beloning	22.350	14.900	14.900	14.900	14.900
Belastbare onkostenvergoedingen					
Beloningen betaalbaar op termijn					
Totaal bezoldiging	22.350	14.900	14.900	14.900	14.900

Toezichthoudende topfunctionarissen (Raad van Toezicht) 2020

bedragen x € 1 Functie(s)	P.A.G. Conijn Voorzitter	I.B. Smit-Libosan Toezicht-houdend bestuurder	P.J.J. Koopman Toezicht-houdend bestuurder	P.T.E. Reernalda Toezicht-houdend bestuurder	L.A.C. Franken-de Vries Toezicht-houdend bestuurder
Duur dienstverband (2021)	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Toepasselijk WNT-maximum	21.450	14.300	14.300	13.089	14.300
Bezoldiging					
Beloning	10.725	8.652	7.150	6.555	7.150
Belastbare onkostenvergoedingen					
Beloningen betaalbaar op termijn					
Totaal bezoldiging	10.725	8.652	7.150	6.555	7.150

4.7 Verklaring van het bestuur

Deze jaarrekening is op 16 mei 2022 vastgesteld door het bestuur van Sarkon te Den Helder en goedgekeurd door de Raad van Toezicht.

Raad van Toezicht van Sarkon:

Mevrouw L.A.C. Franken-de Vries, voorzitter

De heer ing. P.J.J. Koopman, vicevoorzitter

Mevrouw mr. I.S. Smit-Libosan

De heer P.A.G. Conijn

De heer P. Reenalda

Voorzitter College van Bestuur:

Mevrouw J. Plass

Mevrouw C. Doodeman

Overige gegevens

5.1 Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen relevante gebeurtenissen na balansdatum die van materiële invloed zijn op de liquiditeit of de continuïteit van de organisatie.

5.2 Controleverklaring

De controleverklaring op dit jaarverslag is afgegeven door RA12 Accountants. Hier volgt de controleverklaring van de accountant.



Bijlage 1 Onze scholen

Sarkon omvat negentien basisscholen in de kop van Noord-Holland

r.k.b.s. Sint Aloysius

Directeur: dhr. J.P. Bruinsma
Langestraat 3
1741 HB Schagen
T: 0224-850384
I: www.aloyssiusschagen.nl
E: directeur.aloysius@sarkon.nl

r.k.b.s. Don Bosco

Directeur: mevr. I. Heijerman
Terppad 1
1771 RZ Wieringerwerf
T: 0227-602204
I: www.rkdonbosco.nl
E: directeur.donbosco@sarkon.nl

r.k.b.s. Heilige Henricus

Directeur: mevr. M. Nuchelmans
Butterhoek 7
1777 GN Hippolytushoef
T: 0227-592776
I: www.henicusschool.nl
E: directeur.hhenricus@sarkon.nl

r.k.b.s. Sint Jan

Directeur: dhr. W.S. de Bruin
Pastoor Verhoeffpark 110
1764 GS Breezand
T: 0223-521646
I: www.stjanbreezand.nl
E: directeur.sintjan@sarkon.nl

r.k.b.s. Sint Jozef

Directeur: mevr. T. Mensonides
Kemphaanweg 1
1756 BB 't Zand
T: 0224-591439
I: www.sintjozefbasisschool.nl
E: directeur.sintjozef@sarkon.nl

r.k.b.s. Sint Antonius

Directeur: dhr. E. Goossens
De Meet 1
1733 NH Nieuwe Niedorp
T: 0226-411365
I: www.antoniuschoolnieuweniedorp.nl
E: directeur.sintantonius@sarkon.nl

r.k.b.s. De Drietand

Directeur: dhr. L.G.H. Dekker
Burgemeester Houwingsingel 2
1781 XD Den Helder
T: 0223-613153
I: www.ikcdriemaster.nl
E: directeur.dedrietand@sarkon.nl

r.k.b.s. Sint Joseph

Directeur: mevr. M. van der Kolk
Den Gouden Hoeck 6
1754 KL Burgerbrug
T: 0226-381615
I: www.stjosephbb.nl
E: directeur.sintjoseph@sarkon.nl

r.k.b.s. Jozefschool Texel

Directeur: mevr. M. Pieters-Gerssen
Beatrixlaan 46
1791 GD Den Burg
T: 0222-312319
I: www.jozefschooltexel.nl
E: directeur.jozefschooltexel@sarkon.nl

i.c.b.s. De Kameleon

Directeur: mevr. S.E.M. de Groot
Middelzand 3501
1788 ES Julianadorp
T: 0223-690078
I: www.kameleon-dh.nl
E: directeur.dekameleon@sarkon.nl

r.k.b.s. De Rank

Directeur: mevr. A. Bleijendaal-Visser
Iepenlaan 54
1741 TG Schagen
T: 0224-212999
I: www.derankschagen.nl
E: directeur.derank@sarkon.nl

r.k.b.s. Titus Brandsma

Directeur: mevr. I. Loonstra
Pienterpad 2
1775 AX Middenmeer
T: 0227-501135
I: www.rkbstitusbrandsma.nl
E: directeur.rkbstitusbrandsma@sarkon.nl

r.k.b.s. De Vlieberg

Directeur: mevr. S. Tot
Baljuwstraat 237
1785 SH Den Helder
T: 0223-660855
I: www.devlieberg.nl
E: directeur.devlieberg@sarkon.nl

r.k.b.s. De Windwijzer

Directeur: dhr. B.J. Oud
Pasteurstraat 4a
1782 JD Den Helder
T: 0223-616991
I: www.windwijzer.nl
E: directeur.dewindwijzer@sarkon.nl

r.k.b.s. Spoorbuurt

Directeur: dhr. D. Burger
Nieuweweg 19
1761 EC Anna Paulowna
T: 0223-531460
I: www.ikcspoorbuurt.nl
E: directeur.ikcspoorbuurt@sarkon.nl

i.c.b.s. De Trimaran

Directeur: mevr. M. Aarnoutse-Biersteker
Marsdiepstraat 278
1784 AW Den Helder
T: 0223-613191
I: www.basisschooldetrimaran.nl
E: directeur.detrimaran@sarkon.nl

r.k.b.s. De Vogelweid

Directeur: mevr. A.B. Vriezokolk-Verf
Merelstraat 46
1742 JM Schagen
T: 0224-213208
I: www.vogelweid.nl
E: directeur.devogelweid@sarkon.nl

r.k.b.s. De Hofstee

Directeur: mevr. L.M. Verbeek
Drooghe Bol 1004
1787 VA Julianadorp
T: 0223-690073
I: www.dehofstee.nl
E: directeur.dehofstee@sarkon.nl

r.k.b.s. De Marinx

Directeur: mevr. A.M.M.P.J. Koenders-van der Voort
Zwarteweg 13b
1735 GK 't Veld
T: 0226-421890
I: www.demarinx.nl
E: directeur.demarinx@sarkon.nl

Adresgegevens

Stichting Sarkon
Drs. F. Bijlweg 8a
1784 MC Den Helder

Correspondentieadres
Postbus 6040
1780 KA Den Helder

Telefoon: (0223) 67 21 50
E-mail: info@sarkon.nl
Website: www.sarkon.nl



sarkon

LEREN MET LEV

JAARVERSLAG 2021