

20
19

JAAERVERSLAG

Onze organisatie

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. In 2003 kwam daar de Heilige Henricus bij, in 2005 de Jozefschool op Texel en ten slotte in 2011 De Marinx en De Antoniusschool in Niedorp.

Bij de start van stichting Sarkon bestond het bestuur uit betrokken vrijwilligers. Een algemeen directeur stuurde de stichting aan. Met de invoering van de nieuwe governancewet ging ook stichting Sarkon in 2011 over tot het zogenaamde Raad van Toezicht-model.

Nu bestaat de organisatie uit negentien basisscholen in de kop van Noord-Holland, van Texel tot en met het zuiden van Hollands Kroon. Een eenhoofdig College van Bestuur bestuurt Sarkon. Het toezicht is intern geregeld door een benoemde Raad van Toezicht.

De organisatie zetelt in de gemeente Den Helder en is daar ook ingeschreven bij de Kamer van Koophandel.

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

Aangesloten scholen

De gegevens van de scholen die onder stichting Sarkon vallen, zijn te vinden in bijlage 1.

Inhoud

Inleiding	4
Verslagen van de Raad en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad	5
Missie, visie en strategische koers	9
Resultaten	13
Landelijke en regionale ontwikkelingen	30
Huisvesting	31
Financieel beleid	32
Jaarrekening	41
Overige gegevens	60
Onze scholen	65
Begrippen en afkortingen	67

Inleiding

Hierbij bied ik u het jaarverslag en de jaarrekening van stichting Sarkon over het kalenderjaar 2019 aan. In dit jaarverslag gaan wij in op de organisatorische en inhoudelijke ontwikkelingen van de organisatie als geheel en op die van de scholen in het bijzonder. Daarnaast leggen wij verantwoording af over de kwaliteit van het onderwijs, ons personeelsbeleid en het financiële reilen en zeilen van onze organisatie.

Verandering personeelsbeleid

De aangekondigde reorganisatie van de afdeling personeelszaken van het bestuurskantoor is inmiddels voltooid. De afdeling beschikt weer over een volledig personeelsbestand op het gebied van personeelszaken, ziekteverzuim en HRM.

In 2019 is ook een begin gemaakt met de procedure voor de werving en selectie van een nieuwe bestuurder. De huidige bestuurder, ondergetekende dus, zal op 1 oktober de organisatie verlaten vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. In dat kader heeft de Raad van Toezicht een onderzoek laten instellen naar de benodigde bestuurlijke omvang van een organisatie als deze. De centrale vraag daarbij was: moet stichting Sarkon overstappen naar een tweehoofdig college van bestuur of kan de huidige situatie - een eenhoofdig college - blijven bestaan?

Verbetering onderwijskwaliteit

In 2018 hebben we kunnen vaststellen dat het kwaliteitsbeleid binnen onze organisatie goed is geregeld en georganiseerd. We zijn dan ook verheugd dat ook in het afgelopen jaar alle scholen het basisarrangement van de Inspectie hebben gekregen. Er is nu niet alleen een goede structuur van kwaliteitszorg opgezet en ingericht, ook is er sprake van een kwaliteitsgerichte cultuur.

In de loop van het schooljaar 2019-2020 willen we hierin een volgende stap zetten door scholen en professionals meer eigenaarschap te geven. Dat houdt onder meer in dat wij de directeuren vragen om zelf met een presentatie over hun school te komen, waarbij zij een analyse geven over de onderwijsinhoudelijke ontwikkelingen en de resultaten.

Bouwprojecten

Ook in 2019 is hard gewerkt aan het bouwen en verbouwen van onze scholen. De aangekondigde renovatie van De Hofstee is in 2019 voltooid. De school heeft een moderne en eigentijdse uitstraling. Datzelfde geldt voor de andere school in Julianadorp, De Kameleon. Ook hier is de school van binnen ingrijpend aangepast en gemoderniseerd. De ontwikkelingen op het gebied van vervangende nieuwbouw bij twee andere scholen, De H. Henricusschool in Hippolytushoef en de Jozefschool op Texel zijn in een afrondende fase beland. We verwachten dat we deze projecten in 2020 kunnen aanbesteden.

Hartelijk dank

Graag spreek ik hier een bijzonder woord van dank uit naar de leden van het stafbureau en de directies van de scholen. Zij hebben in het afgelopen jaar een geweldige prestatie geleverd. Ik wens u veel plezier bij het lezen van dit jaarverslag.

Gert Jan Veeter
Voorzitter College van Bestuur

2.1 Verslag van de 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 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 o.a. bepaald dat de (meerjaren)begroting, het (meerjaren)beleidsplan en het jaarverslag inclusief de jaarrekening ter goedkeuring aan de RvT moet worden voorgelegd. De RvT vervult ook de rol van werkgever van het CvB en die van klankbord. Hieronder doet de RvT verslag over 2019.

Vergaderingen

In 2019 heeft de Raad zeven keer vergaderd, waarvan één keer zonder de bestuurder. De voorzitter van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur bereiden de vergaderingen van de Raad voor en bespreken actuele ontwikkelingen en de effecten daarvan op het strategisch beleid en de bedrijfsvoering.

Informatiebronnen

De Raad is tevreden over de informatieverstrekking door het College van Bestuur en meent het toezicht adequaat te kunnen uitoefenen. Daarnaast vormt de RvT zich een beeld van de kwaliteit van de bedrijfsvoering en de samenwerking binnen de organisatie. Dat doet de RvT door contact te onderhouden met de accountant en diverse stafleden. Ook vergadert de Raad tweemaal per jaar met een vertegenwoordiging van de directeuren en tweemaal per jaar met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad.

Dit jaar is de Raad begonnen met schoolbezoeken. Tijdens deze bezoeken gaan één of twee leden van de RvT in gesprek met de directie van een school om een nog duidelijker beeld van de gang van zaken op de school te krijgen. Zowel schooldirecties als de leden van de Raad vinden deze bezoeken waardevol. In 2020 krijgen ze een vervolg.

Werkgeversrol

De remuneratiecommissie heeft in januari een beoordelingsgesprek gevoerd met het College van Bestuur. Van tevoren had de commissie beoordelingscriteria opgesteld. Op basis hiervan is een hogere beloning aan het CvB toegekend conform de cao bestuurders PO.

Onderwerpen

In de Raad-van-Toezichtvergaderingen werken we met een vastgestelde jaarplanning. Vast onderdeel hiervan is de bestuursrapportage van het College van Bestuur. Daarnaast is er dit jaar een aantal documenten herzien rondom het aan- en aftreden van leden van de Raad. Ook is een presentatie gehouden over de vernieuwing van het onderwijstoezicht vanuit de Inspectie en is er tijdens vergaderingen en bijeenkomsten stilgestaan bij de vraag wat de katholieke identiteit voor Sarkon inhoudt. Dit in zijn algemeenheid én met het oog op mogelijk nauwere samenwerking met het openbaar onderwijs op een aantal locaties.

Samenstelling

In april 2019 is de heer Piet Conijn toegetreden tot de Raad. Per 1 juni 2019 hebben we afscheid genomen van de voorzitter mevrouw Yvette van Dijk, die de werkzaamheden voor de RvT niet langer kon combineren met haar

overige bezigheden. In september hebben we officieel afscheid van haar genomen en nog eens stilgestaan bij alles wat zij de afgelopen jaren voor Sarkon heeft betekend. Vanaf 1 juni tot het einde van het jaar heeft mevrouw Lia Franken het voorzitterschap op interim-basis waargenomen. Per 1 januari 2020 is het voorzitterschap overgegaan naar de heer Piet Conijn. De werving voor een nieuw lid met onderwijskundige achtergrond is gestart en wordt in februari 2020 ingevuld.

- » Mevrouw drs. Y.E. van Dijk, (tot 1 juni 2019) Voorzitter portefeuille onderwijs, governance, voorzitter remuneratiecommissie
- » De heer ing. P.J.J. Koopman, Vicevoorzitter, portefeuille financiën, voorzitter auditcommissie, lid remuneratiecommissie
- » Mevrouw mr. I.S. Libosan, portefeuille juridische zaken, governance en lid auditcommissie
- » De heer P.A.G. Conijn, lid en aspirant-voorzitter met regionale binding
- » Mevrouw L.A.C. Franken-de Vries, portefeuille bestuur en organisatie en vanaf 1 juni voorzitter ad interim.

De Raad heeft een periode van geïnventariseerd, onderzoek gedaan en besluiten genomen. Op basis daarvan hebben we diverse nota's en documenten aangepast conform de huidige regelgeving en de huidige governancemodellen professioneel toezicht. Dit heeft geleid tot aanpassing van de statuten, die bij de notaris zijn gepasseerd. We hebben o.a. de zittingstermijn van de leden aangepast van drie naar vier jaar, met de mogelijkheid om eenmaal herbenoemd te worden voor een termijn van vier jaar. Dat heeft geleid tot een nieuw rooster van aftreden. De Raad bespreekt het volgen van scholing, evenals nieuwe nevenfuncties of wijzigingen in de persoonlijke sfeer, die eventueel kunnen leiden tot (een schijn van) belangenverstremeling.

Nevenfuncties leden Raad van Toezicht stichting Sarkon

Piet Conijn	<ul style="list-style-type: none"> » DGA van Devcon BV (projectontwikkeling) » Zzp'er in Proout (omgevings-, proces- en projectmanagement) » Medeaandeelhouder in Ontwikkelingsmaatschappij Noordkop » Lid van RvC van Woningstichting Anna Paulowna » Maat in TrustMediation (mediationmaatschap) » Buurtbemiddelaar bij Buurtbemiddeling Den Helder » t/m 31 december 2019 lid van RvC van Woningstichting Den Helder
Lia Franken	<ul style="list-style-type: none"> » Voorzitter RvT van Stichting dnoDOEN, dak- en thuislozenopvang » Voorzitter RvT van Stichting WonenPlusWelzijn te Schagen » Vicevoorzitter RvT van Stichting Trigoon, basis- en voortgezet speciaal onderwijs te Hoorn
Peter Koopman	<ul style="list-style-type: none"> » Werkzaam bij de Rabobank » Onbezoldigd lid in de functie van secretaris van Kloosterraad RK-kerk Nieuwe Niedorp » Onbezoldigd lid van de RK PU 'De Vijfhoek'
Ilse Libosan	<ul style="list-style-type: none"> » Zelfstandig jurist bij Ilse Libosan Juridisch Advies » DGA bij Libosan Holding BV en Libosan Beheer BV » Jurist bij Gewoon Lekker Wonen BV » Lid medezeggenschapsraad oudergeleding basisschool de Fontein
Yvette van Dijk	<ul style="list-style-type: none"> » Rector/bestuurder van het Rembrandt College in Veenendaal

Professionalisering

De Raad van Toezicht is lid van de Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen (VTOI). Het aanbod van de educatiemogelijkheden van de VTOI is beschikbaar voor de leden van de Raad. Hiervoor is jaarlijks € 1000,- beschikbaar. Dit bedrag gebruikt de Raad in overleg met het College van Bestuur en de voorzitter van de Raad.

De kostenvergoeding van de RvT is eind 2019 tegen het licht gehouden. Geconstateerd is dat er sinds 2015 geen verhoging had plaatsgevonden en de vergoeding daarmee niet langer in verhouding stond tot de toegenomen tijdsbesteding en verantwoordelijkheid. Besloten is om de vergoeding met ingang van 2019 vast te stellen op 50% van de jaarlijks vast te stellen bezoldigingsmaxima voor het onderwijs - in de bijbehorende klasse. De vergoeding passen we op deze manier jaarlijks aan. Daarnaast vergoedt Sarkon we geen reiskosten en stelt geen iPads meer ter beschikking aan de leden van de RvT. Voor een aantal RvT-leden is btw-afdracht met ingang van 2020 niet langer aan de orde.

Dit jaar heeft een zelfevaluatie van de RvT plaatsgevonden. Als gevolg van ziekte van een van de leden is de behandeling van de uitkomsten uitgesteld. Die staat nu gepland in het voorjaar van 2020.

Strategisch beleidsplan

De Raad is op verschillende momenten betrokken geweest bij het proces om tot een strategisch beleidsplan te komen. Op initiatief van mw. Y. van Dijk is er een 'vierkantdag' georganiseerd op Texel, waarbij het de bedoeling was om met externe begeleiding de RvT, het CvB, directieleden en de GMR een gedeeld vertrekpunt en doel te laten vaststellen. Of dit geslaagd is, zal ieder anders hebben ervaren. Wel werd de onderlinge communicatie en kennismaking als zeer positief ervaren.

Daarnaast zijn de leden van de Raad een ochtend aanwezig geweest bij de officiële start van de tweedaagse die door het CvB en de werkgroep was voorbereid. Deze tweedaagse werd als zeer positief ervaren en heeft geleid tot een enthousiaste en doortastende

aanpak van het meerjaren strategisch plan met als titel 'Leren met LEV'. Onderdeel van de strategie is ook de verhuizing van het Onderwijskantoor naar het nieuwe Onderwijshuis, waarbij het bestuurskantoor samen met bestuurskantoren van andere onderwijsinstellingen in Den Helder, in één gebouw wordt gehuisvest. Ook het logo van Sarkon is dit jaar aangepast.

Externe contacten

In het verslagjaar zijn er diverse externe contacten geweest. Afgevaardigden van de RvT zijn in gesprek geweest met de visitatiecommissie van de PO-Raad en met externe begeleiders van bureau Brace om te komen tot een omgevingsverkenning van de stichting.

Procedure nieuw College van Bestuur

In verband met de aankomende pensionering van het huidige CvB in 2020 is in het verslagjaar een aanvang gemaakt met de procedure werving en selectie. In november is het bureau geselecteerd dat ons hierbij gaat begeleiden.

Samenwerking

Door alle activiteiten in het afgelopen jaar is de samenwerking tussen de Raad, het College van Bestuur, het directieteam (DIT) en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad vrij intensief geweest. Dat heeft naar de mening van de Raad geleid tot een beter begrip tussen de diverse geledingen. Het was ontzettend fijn te merken dat bij het uitzetten van de nieuwe koers iedereen zich hierin herkende en er op dezelfde positieve en enthousiaste manier mee aan de slag is gegaan.

Woord van dank

De Raad bedankt het CvB en alle medewerkers voor de geleverde inspanningen in 2019 en vooral voor hun positieve betrokkenheid om, toch conform de missie, kwalitatief uitstekend en eigentijds onderwijs te bieden aan kinderen in een veilige en stimulerende leeromgeving. Dit in een tijd die zich kenmerkt door een schaarste aan leerkrachten en een toenemende ervaren werkdruk.

Den Helder, maart 2020 - Namens de Raad van Toezicht, Mw. L.A.C. Franken-de Vries

2.2 Verslag van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

Voor u ligt het jaarverslag 2019 van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) van stichting Sarkon. De GMR heeft zich het afgelopen jaar opnieuw ingezet met als doel bij te dragen aan de onderwijskwaliteit van stichting Sarkon en haar scholen. In het verslag is te lezen welke onderwerpen het afgelopen jaar besproken zijn binnen de GMR.

Samenstelling Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

De GMR van stichting Sarkon bestaat uit twaalf leden; een oudergeleding van zes ouders en een personeelsgeleding van zes leerkrachten, die gekozen worden door de leden van de MR-en van de Sarkonscholen. Een ambtelijk secretaris, mevr. H. de Cock, ondersteunt de GMR. In 2019 was de GMR als volgt samengesteld:

De oudergeleding:

Dhr. M. Kraak (vz.)	kiesgroep Den Helder
Dhr. R. Tuin	kiesgroep Den Helder (afgetreden in 2019)
Mw. C. Arends	kiesgroep Den Helder
Dhr. B. Bruin	kiesgroep Schagen
Mw. J. van Dongen	kiesgroep Schagen (aangetreden in 2019)
Dhr. V. Epskamp	kiesgroep Schagen (aangetreden in 2019)
Dhr. J. Stam	kiesgroep Schagen (aspirant-lid sinds 2019)
Mw. C. Veldman	kiesgroep Hollands Kroon
Mw. L. Bakker	kiesgroep Hollands Kroon
Mw. F. Hofstra	kiesgroep Hollands Kroon
Mw. E. de Visser	kiesgroep Hollands Kroon (aangetreden in 2019)

De personeelsgeleding:

Mw. R. Hoekstra (vice vz.)	kiesgroep Den Helder
Dhr. M. Welle	kiesgroep Den Helder
Mw. J. Luken	kiesgroep Hollands Kroon
Mw. M. Bouwman	kiesgroep Hollands Kroon
Mw. C. Orij	kiesgroep Schagen
Mw. J. Harlaar	kiesgroep Schagen

Werkwijze GMR

Voorafgaand aan elke GMR-vergadering vindt een agenda-overleg plaats. Bij dit overleg zijn de voorzitter van het College van Bestuur, de voorzitter en de vicevoorzitter van de GMR en de ambtelijk secretaris aanwezig. Tijdens dit agenda-overleg bepalen de aanwezigen de agenda voor de komende GMR-vergadering en wisselen informeel informatie uit over lopende zaken. De vergaderdata en onderwerpen van de GMR zijn afgestemd op de vergadercyclus van de voorzitter van het College van Bestuur met enerzijds de directies van de scholen en anderzijds de Raad van Toezicht. Daarnaast neemt de GMR ook zelf initiatief om onderwerpen te agenderen.

Communicatie GMR

Op het intranetgedeelte van de website van Sarkon is een besloten deel voor de medezeggenschapsraden (MR-en) en de GMR beschikbaar gesteld. Op het MR-deel kunnen MR-en alle agenda's en verslagen van de GMR inzien. De notulen van de GMR gaan ook naar de MR-mailadressen. Alle notulen van de GMR-vergaderingen zijn beschikbaar in Drive.

Vergaderingen GMR

Hieronder geeft de GMR een overzicht van de onderwerpen die (vaak meerdere malen) aan bod zijn geweest tijdens de GMR-vergaderingen van afgelopen jaar. Ook sommen we op met welke beleidsonderwerpen de GMR heeft ingestemd. De GMR heeft in 2019 acht keer vergaderd. Op de vergaderingen kwamen de volgende onderwerpen aan de orde:

- » Jaarrekening 2018
- » Begroting 2019
- » Meerjarenbegroting
- » Jaarplan 2019-2020
- » Bestuursformatieplan
- » Werving lid Raad van Toezicht
- » Werving nieuwe bestuurder en deelname aan de selectiecommissie
- » Visitatiecommissie/zelfevaluatie bestuur
- » Strategisch beleidsplan
- » Professionaliseringsplan
- » Sarkon identiteit en koers
- » Omgevingsverkenning Sarkon 2.0
- » Marktaandeelcijfers
- » Allocatiebeleid
- » Werkverdelingsplan
- » Lerarentekort
- » Project zij-instromers en lio'ers
- » Opleidingsplan herintreders
- » Opleidingskosten
- » Vervangingspool
- » Analyse uitstroomcijfers
- » Leeftijdsefasebewust personeelsbeleid
- » Opleidingskosten
- » Functiebouwwerk door IKC-ontwikkeling
- » Evaluatie Arbodienst Arbo-Unie en opzegging contract
- » Werving en selectie nieuwe Arbodienst (Arbobutler)
- » Analyse verzuimcijfers
- » Plan van aanpak ziekteverzuim
- » Werkdrukonderzoek
- » Besteding stakingsgeld aan Sarkondag
- » Jaarverslag klachtencommissie
- » AVG (1-meting)
- » Verhuizing Sarkonbureau
- » Brainstorm betrekken bedrijfsleven bij onderwijs
- » Evaluatie functie kwaliteitsmedewerker onderwijs
- » Vierkantdag 18 en 19 maart
- » GMR-verkiezingen en scholing

Op 26 november 2019 heeft een delegatie van de GMR een gesprek gehad met de Raad.

Adviezen en instemmingen GMR in 2019**Instemmingen:**

- » De GMR heeft ingestemd met het bestuursformatieplan

Adviezen:

- » De GMR heeft advies gegeven over de meerjarenbegroting
- » De GMR heeft advies gegeven over het bestuursprofiel

Toekomst GMR

In 2019 was de zittingstermijn van de hele GMR verlopen. In 2019 zijn opnieuw verkiezingen uitgeschreven voor zowel ouders als personeel. In eerste instantie leverde dat niet genoeg kandidaten op. Er was een tweede oproep nodig. Alleen in de kiesgroep Schagen zijn er voor de oudergeleding verkiezingen nodig geweest. In de andere kiesgroepen waren precies genoeg kandidaten voor het aantal zetels.

Vanaf 2020 organiseren we de verkiezingen anders. De zittingsduur wordt verlengd van drie jaar naar vier jaar. Elke twee jaar houden we verkiezingen, waarbij uit elke kiesregio één ouder en één leerkracht kunnen worden gekozen uit de aanmeldingen.

Training GMR

Op 18 oktober heeft de GMR een training gevolgd over de rechten en plichten van een GMR.



Het afgelopen jaar heeft in het teken gestaan van de ontwikkeling en formulering van een nieuwe visie en missie en een strategische koers tot en met 2024.

Sarkon is in een nieuwe fase gekomen in onze groei naar professionele volwassenheid. Sinds de oprichting in 2001 heeft iedereen binnen de stichting hard gewerkt aan de structuur en de inrichting van stichting Sarkon als onderwijskoepel in de Kop van Noord-Holland.

De transitie van zeven kleine schoolbesturen naar een professionele organisatie met negentien basisscholen, 4.100 leerlingen en 425 personeelsleden vroeg om een gestructureerde aanpak. Nu, anno 2020, staat de organisatie. Onze verdere ontwikkeling vraagt om een andere benadering. We werken nu meer vanuit 'de bedoeling'. Vragen als: waar staan we voor? Wie willen we zijn? En waar gaan we voor? zijn relevant voor de strategische koers die we kiezen.

Deze vragen zijn aan de orde gekomen tijdens studiedagen met de Raad van Toezicht, de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad, het directieteam, de beleidsmedewerkers en het College van Bestuur. Vervolgens hebben we door bureau Brace een omgevingsverkenning laten uitvoeren en zijn we gezamenlijk gekomen tot een breed gedragen strategische koers; 'Sarkon, leren met LEV'.

3.1 Sarkon, leren met LEV**SARKON: ruimte voor ontwikkeling**

Stichting Sarkon is een lerende organisatie die bestaat uit katholieke en interconfessionele basisscholen waar kwalitatief uitstekend en eigentijds onderwijs wordt gegeven. Dit onderwijs kenmerkt zich door de continue ontwikkeling van scholen en kinderen in een veilige en stimulerende leeromgeving, waarin het lerende kind het uitgangspunt is.

3.2 Visie**Sarkon werkt aan kwaliteit, geïnspireerd door katholieke waarden en normen**

- » Wij nemen Jezus Christus als inspiratiebron.
- » Wij hebben respect voor elkaar en ieders overtuiging.
- » Wij hechten waarde aan de katholieke tradities en vieringen, waarbij saamhorigheidsgevoel, delen en gemeenschapsgevoel centraal staan.
- » Wij werken vanuit een eigen plaats in de woon- en leefgemeenschap.

Sarkon staat voor hoge onderwijskundige kwaliteit waarin het kind centraal staat

- » Wij zorgen voor een optimale ontplooiing en houden daarbij rekening met de capaciteiten van het kind.
- » Wij werken vanuit de overtuiging dat het welbevinden van het kind de basis is voor een goede leerprestatie.
- » Wij werken in een opbrengstgerichte cultuur.

Sarkon is een lerende organisatie

- » Wij hebben herkenbare scholen waarbij ouders zich betrokken en thuis voelen.
- » Wij zijn open en transparant in onze communicatie.
- » Wij zijn dynamisch en handelen proactief.

- » Wij reflecteren op ons eigen functioneren.
- » Wij stimuleren en faciliteren een permanente ontwikkeling van de professionaliteit van ons personeel.
- » Wij bieden ruimte voor loopbaanontwikkeling.
- » Wij zorgen voor een prettige en stimulerende werkomgeving in goede schoolgebouwen.
- » Wij stellen, binnen onze opdracht en wet- en regelgeving, ons personeel als vakbekwame professionals centraal.

Missie, visie en strategische koers

3.3 Onze waarden

Onze katholieke identiteit zien we als bron van ons handelen. Ieder mens mag er zijn in al zijn eigenheid. De kernwaarden vertrouwen, verantwoordelijkheid en samenwerking vormen onze basis. Passie voor het onderwijs is de brandstof voor ons professioneel handelen. We realiseren groei door ons streven naar kwaliteit van onderwijs en ontwikkeling van kinderen, personeel en organisatie in een sfeer van openheid.

De waarden waar Stichting Sarkon voor staat, zijn:

- » Respect
- » Veiligheid
- » Ieder mens mag er zijn in al zijn eigenheid
- » Geïntegreerd vertrouwen
- » Verantwoordelijk voelen en verantwoordelijk zijn
- » Samen leren en werken vanuit betrokkenheid
- » Professionaliteit
- » Verbondenheid

3.4 Onze strategische thema's

De volgende thema's hebben de komende jaren onze aandacht:

- » Opbrengstgericht werken
- » Goed werkgeverschap
- » Identiteit
- » Pedagogisch klimaat
- » Passend onderwijs
- » Scholing en ontwikkeling
- » Innovaties en vernieuwing
- » Samenwerking en participatie
- » Krimpen met kwaliteit
- » Financieel beleid

3.5 Onze doelen

Stichting Sarkon streeft de volgende doelen na:

- » Sarkonscholen verzorgen onderwijs van hoge kwaliteit.
- » Sarkonscholen maken de doelstellingen en ambities waar, zoals die zijn verwoord in de Wet passend onderwijs. Ook zorgen wij voor lage verwijzingspercentages naar het speciaal basisonderwijs (sbo) en speciaal onderwijs (so).
- » Sarkonscholen krijgen goede waarderingen van ouders en kinderen.
- » Sarkon toont zich een goede werkgever en geeft dat vorm in haar personeels- en scholingsbeleid.
- » Sarkonscholen zijn herkenbaar als katholieke of interconfessionele scholen en geven daar op eigentijdse wijze vorm en inhoud aan.
- » Sarkon voert een gezond, transparant en duurzaam financieel beleid.

3.6 Uitvoering van het strategisch beleidsplan

Het jaar 2019 was het laatste jaar van het 'oude' strategisch beleidsplan, dat liep van 2016-2020. Het afgelopen jaar heeft dan ook in het teken gestaan van de voorbereiding van en ontwikkelingen voor een nieuwe strategische koers. Bij de evaluatie van het oude beleidsplan is gebleken dat stichting Sarkon veel gestelde doelen heeft behaald.

Kwaliteitsbeleid

Ons kwaliteitsbeleid is goed verankerd in onze organisatie. Dit heeft ertoe geleid dat Sarkon in de afgelopen jaren geen (zeer) zwakke scholen heeft gehad. Een geïntegreerd kwaliteitszorgsysteem, gebaseerd op een verzameling van concrete, objectieve data en heldere analyses, hebben ervoor gezorgd dat ook binnen onze organisatie de medewerkers zich steeds meer bewust

zijn van het belang van (het onderhouden van) goed kwalitatief onderwijs. Het is nu een normaal onderdeel van ons werk om leerresultaten van kinderen te bespreken en te analyseren binnen alle lagen van onze organisatie.

Personeelsbeleid

Ook op het gebied van de verdere ontwikkeling van ons personeelsbeleid hebben we grote stappen gezet. Het professionaliseringsplan is nog niet geheel gereed. Ook moet de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad het plan nog goedkeuren. Toch kunnen we zeggen dat de cultuur van scholen en bijscholen goed is geland binnen onze organisatie. Er is sprake van een relevante toename van het aantal bijscholingen en leraren met een masterdiploma. Onze eigen Sarkon-academie kent steeds meer 'bezoekers'.

Samen Professioneel Sterk: aspirant-opleidingsscholen

De samenwerking met de iPabo hebben we verder uitgebreid en verstevigd. Binnen het project 'Samen Professioneel Sterk' werkten we, in overleg met andere schoolbesturen, verder aan de afstemming tussen het onderwijs (de theorie) op de hogeschool en wat er in de praktijk nodig is. Zo hebben we samen met zes andere schoolbesturen voor primair onderwijs en de iPabo een subsidieaanvraag ingediend voor de ontwikkeling van aspirant-opleidingsscholen. Het is de bedoeling dat deze aspirant-scholen speciaal worden toegerust om studenten van de hogeschool een kans te bieden op de arbeidsmarkt. Zij krijgen een theoretisch aanbod en tegelijkertijd veel praktijk voor hun kiezen, zodat ze een kansrijke start kunnen maken in het basisonderwijs.

Wij zijn dan ook zeer verheugd om hier te kunnen meedelen dat deze groep initiatiefrijke schoolbesturen subsidie van het ministerie van Onderwijs en Wetenschappen heeft ontvangen. Deze middelen zorgen voor een impuls om deze belangrijke ontwikkeling op onderwijsgebied te realiseren. Twee Sarkonscholen, De Rank en de St. Aloysiuschool, zijn hiervoor geselecteerd. In 2020 willen we dit aantal uitbreiden.

Integrale Kindcentra

Tot slot hebben we in het verslagjaar verder gewerkt aan de ontwikkeling van twee Integrale Kindcentra (IKC). De Driemaster is naast een kindcentrum ook een opleidingsschool voor medewerkers die in de toekomst in een IKC willen werken. Stichting Sarkon is daarom een samenwerkingsverband aangegaan met de iPabo Alkmaar-Amsterdam, het ROC Kop van Noord-Holland en Stichting Kinderopvang Den Helder. Samen met deze organisaties willen we komen tot een nieuw en eigentijds beroepsbeeld van de medewerker binnen een kindcentrum op verschillende mbo-, hbo- en post-hbo-niveaus.

Financieel beleid

De afgelopen planperiode hebben we ons gefocust op het op orde brengen van de financiële bedrijfsvoering. We zijn er trots op om te kunnen vaststellen dat Sarkon ook op financieel gebied onder controle heeft. We werken al sinds enkele jaren met een sluitende begroting waarbij, dankzij onze gezonde financiële uitgangspositie, ook ruimte is voor investeringen in de kwaliteit, vernieuwing en innovatie van ons onderwijs. Sarkon heeft, naast de normale bedrijfsbegroting, ook een beleidsrijke begroting waarin we de genoemde ontwikkelingen financieel verantwoordt. De samenwerking tussen het bestuur en de auditcommissie van de Raad van Toezicht was en is plezierig en zeer constructief.

Strategische koers 20-24

In de voorbereiding naar het schrijven van de nieuwe strategische koers is in april 2019 een zogenaamde 'Vierkantdag' georganiseerd, waar (1) het bestuur, (2) de Raad van Toezicht (3), het directieteam (4) en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad samen in gesprek zijn gegaan over de identiteit van onze organisatie. Waar staan we en waar gaan we voor? Deze tweedaagse heeft in mei 2019 een vervolg gekregen. Samen met beleidsmedewerkers hebben we de resultaten van de Vierkantdag omgezet in een nieuw koersplan. Tot slot heeft Sarkon een omgevingsverkenning laten uitvoeren. Wij vonden het van belang om ook die gegevens te betrekken bij het formuleren van onze nieuwe strategische koers.

De nieuwe strategische koers werken we verder uit op twee niveaus: op organisatieniveau in een bestuursplan (20-24) en op schoolniveau in de schoolplannen (20-24). Het bestuursplan ondersteunt de schoolplannen in de realisatie van de strategische koers. De schoolplannen zijn de vertaling van de strategische koers binnen de context en de eigen ontwikkeling van de (individuele) school. De richting en de focus zijn voor alle scholen gelijk, maar de concrete invulling kan en zal per school verschillen. Dit hangt af van de omgeving en de ontwikkelingsfase waarin de betreffende Sarkonschool zich bevindt.



3.7 Policy governance en horizontale verantwoordingondersteuning

Zoals in het jaarverslag van 2017 al is beschreven, heeft het bestuur een andere werkwijze gekozen in de omgang met het directieteam en de GMR. De uitgangspunten van onze bestuursfilosofie blijven dezelfde, maar de manier waarop we hier uitvoering aan geven, is gewijzigd. Stichting Sarkon wordt bestuurd volgens het principe van John Carver. Hierin geeft het bestuur aan wat het resultaat van de gezamenlijke activiteiten moet zijn. Anders gezegd: het WAT is van het bevoegd gezag. Hoe men tot deze resultaten komt, is een zaak van de onderliggende gremia; directies en schoolteams. Dit uiteraard binnen voorafgaand gestelde kaders. De uitvoeringsvraag leggen we dus zo laag mogelijk in de organisatie.

Een tweede principe is het principe van het Saturnus-model. Dit model gaat ervan uit dat bij een gelaagde organisatie, zoals Sarkon is, de invloed van de ene laag niet verder reikt dan de laag er direct boven en er direct onder. Leraren beïnvloeden de kinderen; directeuren beïnvloeden de leraren; het bestuur beïnvloedt de directies en omgekeerd. Het is niet denkbaar dat het bestuur bijvoorbeeld het gedrag van de leerlingen kan beïnvloeden.

Tot slot het derde uitgangspunt. Hierbij onderzoeken we de vraag hoe wij tot bepaalde beslissingen komen en is de Golden Circle van Sinek het leidende principe. De waaromvraag staat bij Sarkon centraal. Aan elke beleidskeuze die onze organisatie maakt, gaat de waaromvraag vooraf. Het antwoord op deze vraag moet vooral zijn gericht op het voordeel dat onze kinderen bij een bepaalde keuze hebben. Wat levert het op voor de kinderen die aan onze zorg zijn toevertrouwd? Als op die vraag een positief antwoord komt, dan is het zeer de moeite waard om het voorgestelde beleid uit te voeren.

3.8 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 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.



Resultaten

Sarkon heeft in 2019 aan verschillende domeinen gewerkt. Denk aan opbrengstgericht werken, goed werkgeverschap en personeel, en vele andere. In dit hoofdstuk leest u meer over de resultaten die we hebben behaald in het verslagjaar, aan de hand van de ambities die we vorig jaar hebben gesteld. Ook geven we onze ambities aan voor volgend jaar.

4.1 Opbrengstgericht werken

In het vorige meerjarig strategisch beleidsplan hebben we het begrip opbrengstgericht werken als volgt gedefinieerd: opbrengstgericht werken is het bewust en cyclisch werken aan de realisatie van maximale opbrengsten bij leerlingen.

4.1.1 Beoogde resultaten 2019

Het kwaliteitszorgsysteem dat we hebben ontwikkeld, zorgt voor een duurzaam Sarkon-kwaliteitsbeleid. De ambitie blijft natuurlijk om de leerresultaten van onze kinderen te verhogen en de onderwijskwaliteit te garanderen. Het kwaliteitsbeleid is een terugkerend onderwerp op de beleidsagenda en is geborgen in de gesprekkencyclus van de bestuurder met de directeuren.

In verband met de nieuwe rol van de Inspectie en het bestuur zijn er geen inspectiebezoeken in 2019 afgenomen. Alle Sarkonscholen hebben een basisarrangement.

4.1.2 Resultaten

De centrale eindtoetscores Cito van 2019 (Tabel 1) laten stabilisering zien in vergelijking met voorgaande jaren. Na correctie van 2019 scoren zestien van de negentien scholen boven de inspectienorm. Drie scholen scoren nog onder de inspectienorm, of het landelijk gemiddelde. Bij deze scholen neemt het auditteam een audit af. Op acht Sarkonscholen is gebruikgemaakt van de IEP Eindevaluatie Primair Onderwijs van bureau ICE als eindtoets.

School	2015	2016	2017	2018	2019
Sint Joseph	535,8	534	535,5	540,7	537
H. Henricus	534,9	535	531,8	538,9	539,8
Sint Jan	537,9	537,8	535,6	535,3	IEP 86,9
Jozefschool (Texel)	538,2	535,6	539,1	533,8	IEP 84,7
De Windwijzer	537,9	534,8	534,3	536,0	534,7
Don Bosco	525,3	527,0	540,3	538,9	536
De Vogelweid	540,7	536,6	528,8	537,3	537,8
De Drietand	539,3	532,4	536,1	533,0	IEP 79,4
De Marinx	539,8	539,0	536,7	538,0	536,6
Titus Brandsma	534,0	534,8	534,8	532,2	532,7
Sint Aloysius	538,6	533,8	538,6	537,9	535,1
Sint Antonius	535,6	532,2	535,0	536,6	IEP 81,9
De Rank	532,6	537,8	538,5	536,9	IEP 87,5
De Vlieberg	534,0	536,7	529,7	531,2	IEP 88,8
De Hofstee	531,9	538,0	535,5	536,2	529,2
Spoorbuurtschool	538,6	535,9	528,8	533,8	IEP 83,5
Sint Jozef	537,4	530,0	536,7	533,8	535,3
De Trimaran	530,3	77	73,6	81,6	IEP 76,9
De Kameleon	533,8	537,9	534,8	542,7	532,5

Tabel 1: scores Cito-centrale eindtoets 2015 t/m 2019

4.1.3 Beleid, onderwijs & kwaliteit

In 2019 heeft Sarkon op het gebied van beleid, onderwijs en kwaliteit externe audits en integrale schoolbesprekingen uitgevoerd. Ook verantwoordden de Sarkonscholen zich via hulpmiddelen als Vensters PO en Scholen op de kaart. Ten slotte hebben steeds meer scholen behoefte aan een leerlingvolgsysteem en maken scholen keuzes voor verschillende type eindtoetsen.

Externe audits door het Sarkon-auditteam

Het Sarkon-auditteam heeft in 2019 acht audits afgenomen, waarvan er één verplicht was. Afgelopen jaar hebben we het beleid rondom de externe audit verder ontwikkeld. Opnieuw hebben we een onderscheid gemaakt tussen een vrijwillige audit als collegiale visitatie en een verplichte audit. De rapportage van de verplichte audit neemt Sarkon mee in de gesprekkencyclus van de bestuurder met de directeur.

Het handboek van de externe audits is weer verder aangepast. Het blijft een dynamisch document. De externe audit is vastgelegd als instrument van het Sarkon-kwaliteitszorgsysteem. In het nieuwe schooljaar 2020-2021 nemen we het item Onderwijskundig beleid en Onderwijskundig leiderschap in het handboek op, waarna het een vast onderdeel vormt van de externe audit.

Integrale schoolbespreking

In 2019 heeft de staf de uitvoering van de Integrale schoolbesprekingen gewijzigd. De verzamelde data uit de drie beleidsdomeinen en het Nationaal Cohort Onderzoek zijn bij de staf en de directeur bekend. In plaats van dat we tijdens een Integrale schoolbespreking alleen de directeur bevragen, start de directeur nu een bespreking met een presentatie over de huidige schoolontwikkeling. Het principe van 'laat maar zien' sluit aan bij 'anders vasthouden'.

Vensters PO en Scholen op de kaart

Alle scholen van stichting Sarkon volgen het besluit op van de PO-Raad om zich actief te verantwoorden over hun kwaliteit en voeren van gesprekken met hun omgeving. Daarom maken wij gebruik van het programma ManagementVenster als verantwoordingsinstrument. Vensters voldoet aan de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG).

In 2019 zijn alle scholen gestart met het gebruik van Scholen op de kaart. Ook nemen alle Sarkonscholen tevredenheidsonderzoeken af bij leerlingen, personeel en ouders. Deze data vormen de input voor en zijn onderdeel van het kwaliteitszorgsysteem van stichting Sarkon op alle niveaus. Sommige data koppelen we pas na toestemming terug aan het inspectiekader, bijvoorbeeld sociale veiligheid.

Eindtoets en leerlingvolgsysteem

Steeds meer scholen werken met digitale leermiddelen en hebben behoefte aan een digitale eindtoets, c.q. adaptieve toets en/of een leerlingvolgsysteem. In 2019 hebben acht Sarkonscholen gebruik gemaakt van de Eindtoets IEP en elf van de Centrale eindtoets.

Drie Sarkonscholen, waarvan twee zich als integraal kindcentrum (IKC) hebben ontwikkeld, voeren een pilot uit met het IEP-leerlingvolgsysteem om de doorgaande lijn van 0- tot 12-jarigen te volgen. Door de ontwikkeling naar kindgericht onderwijs is er op veel scholen steeds meer behoefte om van summatieve toetsing over te gaan naar formatieve toetsing.

4.1.4 Ambities 2020

De ambities voor 2020 richten zich opnieuw op externe audits en liggen bij de ontwikkeling naar kindgericht onderwijs (die de scholen zelf in hun schoolplannen beschrijven) en naar een lerende organisatie.

Externe audits

Aan het eind van schooljaar 2020 zijn op alle Sarkonscholen verplichte of vrijwillige audits afgenomen.

Schoolplanontwikkeling onderwijskundig beleid naar kindgericht onderwijs

Sarkon zorgt ervoor dat leerlingen op alle Sarkonscholen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen. Ook zorgen we ervoor dat het onderwijs is afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van leerlingen.

De Sarkonscholen starten met het ontwikkelen van een nieuw schoolplan 2020-2024, waardoor zij op eigen wijze verder gaan met het ontwikkelingsproces naar kindgericht onderwijs en groeien naar een lerende school. Elke school heeft een eigen beginsituatie, een eigen team en maakt ook eigen keuzes als het gaat om doelen in het onderwijs die passen bij de visie en het leerproces van de school. Daarnaast willen we dat de school, samen met leraren, ouders, leerlingen en anderen een verbinder kan zijn tussen thuis en de maatschappij. Kortom: we willen een lerende netwerkorganisatie voor het leven voor leerlingen, ouders en leraren zijn.

Dit vraagt om een ontwikkeling op elk van de volgende dimensies:

- » Van een focus op leervakken naar een professionele kijk op de brede ontwikkeling van kinderen.
- » Van leraren die sturen naar leraren die coachen.
- » Van leraren die vertellen naar leraren die activeren.
- » Van een standaard leerstofaanbod naar een betekenisvolle en gepersonaliseerd ontwikkelingsaanbod.
- » Van convergente lesstof naar een eigen leerlijn.
- » Van een klassikale structuur naar flexibele organisatievormen.
- » Van data om te checken naar data om te leren.
- » Van alleen leraren die beoordelen naar leerlingen die ook zelf verantwoording afleggen over hun ontwikkeling.
- » Van leraren die uitvoeren naar leraren die invloed uitoefenen.
- » Van schoolleiders die sturen naar schoolleiders die activeren, inspireren en coachen.
- » Van curatieve kwaliteitszorg naar focus op de kwaliteiten van leerlingen.
- » Van ouderparticipatie naar ouderbetrokkenheid.

4.1 Goed werkgeverschap en personeel

Op het personele vlak volgen de onderwijsontwikkelingen elkaar snel op. Dit komt onder meer door de politieke en publieke aandacht voor het onderwijs en de daarmee samenhangende wijzigingen in de cao PO. In dit hoofdstuk leest u meer over de belangrijkste personele aangelegenheden van 2019.

De afdeling hr bestaat inmiddels uit een senior hr-adviseur (0,8 wtf), een hr-functionaris (0,6 wtf) en een medewerker vervangingspool (0,4 wtf). Verder biedt het secretariaat ondersteuning aan de hr-administratie (0,1 wtf). De hr-adviseur maakt deel uit van de staf, houdt zich bezig met strategie en beleid en geeft leiding aan de hr-medewerkers en Personeels- en salarisadministratie.

4.2.1 Beoogde resultaten 2019

Sarkon kende in het verslagjaar de volgende ambities:

- » onderzoek doen en voortzetten leeftijds-fasegericht personeelsbeleid en daarbij focussen op duurzame inzetbaarheid;
- » de overeenkomst met arbodienst Arbo Unie evalueren;
- » de overeenkomst met Loyalis rond de verzekering eigenrisicodragerschap voor de WGA evalueren.

4.2.2 Resultaten

Hieronder vatten we per ambitie samen wat we in 2019 hebben bereikt.

Onderzoek naar leeftijdsfasegericht personeelsbeleid - duurzame inzetbaarheid

In verband met de vacature voor de functie van hrm-beleidsmedewerker is dit onderzoek voorlopig stopgezet. Het is de bedoeling om het onderzoek in 2020 opnieuw op te starten.

Evalueren overeenkomst met arbodienst Arbo Unie

De overeenkomst met de Arbo Unie liep per 1 januari 2020 af. Voor ons een aanleiding om de dienstverlening te evalueren. Al enige tijd was sprake van onvrede over de communicatie met de bedrijfsarts, de spreekuurlocatie (Heerhugowaard), de matige adviezen rond het inzetten van interventies en de hoge kosten. Daarom hebben we besloten een aanbesteding uit te zetten voor een nieuwe arbodienst.

Hiervoor hebben we een externe adviseur ingeschakeld en een werkgroep ingericht. De werkgroep bestond uit twee directeurs, de controller, een afgevaardigde van de GMR, de hr-functionaris en de hr-adviseur. Allereerst hebben we de eisen aan en wensen voor een nieuwe arbodienst vastgesteld, vervolgens een offerte opgesteld en die opgestuurd aan een selectie van arbodiensten. Twee arbodiensten hebben een presentatie gehouden, waaruit we Arbo Butler hebben gekozen. Doorslaggevend in de keuze voor deze arbodienst zijn de ervaring in de sector, de aansprekende visie op verzuim, de specifieke aanpak bij de verschillende types van verzuim en het communicatiemodel (korte lijnen).

Evalueren overeenkomst Loyalis rond verzekering eigenrisicodragerschap voor de WGA

Sarkon is sinds 2015 eigenrisicodragers voor de WGA. De overeenkomst met Loyalis liep op 1 januari 2020 af. Vervolgens hebben we juridisch dienstverlener Robidus benaderd om:

- » te onderzoeken of we eigenrisicodragers moeten blijven, of juist moeten overgaan naar het publieke stelsel;

- » vergelijkingsonderzoek te doen van private verzekeraars als we eigenrisicodragers blijven.

Besloten is om het eigenrisicodragerschap voort te zetten. Het eigenrisicodragerschap voor de WGA biedt betere mogelijkheden tot actieve risico- en schadelastbeheersing dan publieke beheersing. Het eigenrisicodragerschap is een middel om het inzetbaarheidsbeleid vorm te geven door gezamenlijk te investeren in preventie, verzuimbegeleiding en interventies. Daarnaast blijkt uit de praktijk dat het eigenrisicodragerschap succesvoller is bij het beperken van de instroom en het bevorderen van de uitstroom. Bij de vergelijking van de diverse verzekeraars kwam naar voren dat elipsLife voor Sarkon de laagste premie biedt voor het privaat verzekeren van de WGA-uitkeringslast. De verzekering bij Loyalis is daarom beëindigd.

4.2.3 Personele kengetallen

Verzuimcijfers

In 2019 lag het ziekteverzuimpercentage op 6,37 procent. Waarvan 2,59% lang verzuim (verzuim tussen de zes weken en een jaar) en 1,69% langer dan 1 jaar. Deze percentages zijn gelijk aan het gemiddelde van de regio Noord.

	VP			MF			GZD			NZ*		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Ziekteverzuim												
PO	6,3	6,0	5,9	1,2	1,0	1,1	20	22	22	44	50	47
bo	6,2	5,9	5,9	1,1	0,9	1,1	20	22	22	45	51	48
sbaow/wec	7,0	6,7	7,0	1,3	1,2	1,3	20	21	21	43	46	43
VO	5,1	5,3	5,6	1,8	1,6	1,8	12	13	14	34	36	34
Overig verzuim												
PO	3,8	3,9	3,8	1,0	0,9	0,9	28	31	32	-	-	-
bo	3,9	3,9	3,9	1,0	0,9	0,9	27	30	32	-	-	-
sbaow/wec	3,2	3,5	3,4	0,7	0,9	0,7	42	43	39	-	-	-

Tabel S.1. Kengetallen ziekteverzuim en overig verzuim onderwijzend personeel, 2016-2018

*Nulverzuim is alleen berekend voor het ziekteverzuim

	VP			MF			GZD			NZ*		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Ziekteverzuim												
PO	6,6	6,4	6,3	1,1	0,9	1,1	20	21	20	54	57	54
bo	6,1	5,9	5,9	0,8	0,7	0,9	22	23	20	62	65	62
sbaow/wec	7,2	6,9	6,9	1,4	1,2	1,5	19	20	19	43	45	42
VO	5,4	5,5	6,0	1,3	1,2	1,3	16	17	18	44	45	43
Overig verzuim												
PO	1,6	1,8	1,8	0,3	0,3	0,3	34	31	29	-	-	-
bo	1,1	1,2	1,3	0,2	0,2	0,2	30	25	24	-	-	-
sbaow/wec	2,3	2,6	2,5	0,5	0,5	0,5	37	36	34	-	-	-

Tabel S.2. Kengetallen ziekteverzuim en overig verzuim ondersteunend personeel, 2016-2018

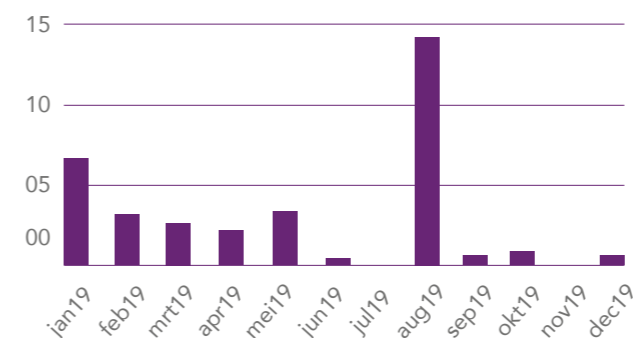
*Nulverzuim is alleen berekend voor het ziekteverzuim

Instroom

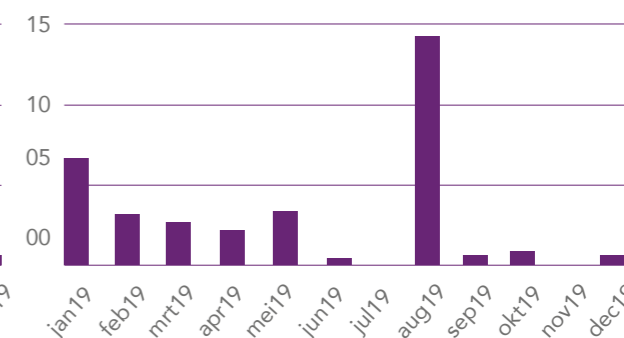
Sarkon heeft 34,35 fte aangenomen in 2019. De piek in augustus is te verklaren door de start van het schooljaar: dan brengen we de bezetting van de groepsformatie in balans.

Uitstroom

Tijdens het verslagjaar 2019 is 32,76 fte met ontslag gegaan.



Grafiek 1: aantal aangenomen fte in 2019

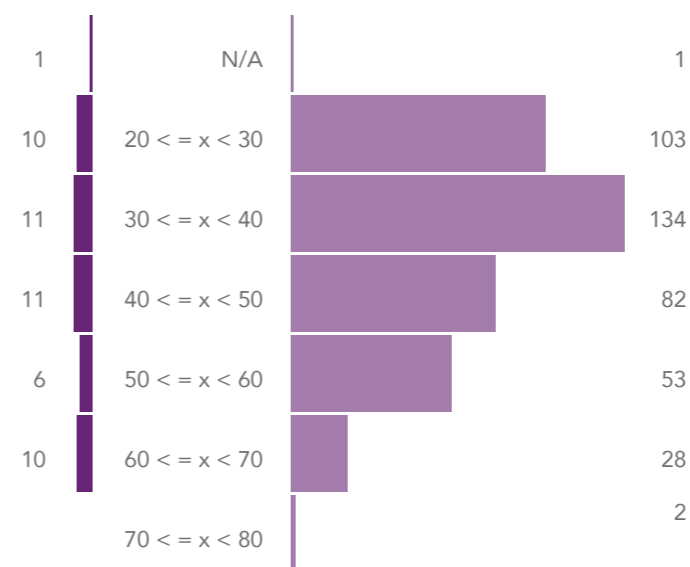


Grafiek 2: aantal fte met ontslag in 2019

Leeftijdsoopbouw en man-vrouwverhouding



Wat is de verdeling per leeftijdscategorie?



Leeftijdscategorie grootte: 10 jaar

Grafiek 3: man-vrouwverhouding in aantallen en per leeftijdscategorie

4.2.4 Ambities 2020

Voor 2020 zijn de volgende thema's actueel:

- 1 Lerarentekort
- 2 Terugdringen van ziekteverzuim en focus op preventie
- 3 Actualiseren personeelsbeleid dat voortkomt uit onderhandelaarsakkoord cao PO 2019-2020
- 4 Leefstijdsfasegericht personeelsbeleid
- 5 Uitbreiding van de hr-formatie
- 6 Eigenrisicodragerschap ziekwet en IPAP-verzekering

1. Lerarentekort

We zijn nog zoekende naar een oplossing voor het lerarentekort. Op dit moment hebben onze scholen een sluitende formatie. Dat betekent dat er voor iedere klas een meester of juf beschikbaar is. Problemen doen zich voor op het moment dat er een leraar of lerares uitvalt in verband met ziekte of bijzonder verlof. De vervanging, die normaal gesproken zo'n 20 formatie tijdeenheden (fte) kent, is vrijwel leeg. Daarom zetten we de volgende maatregelen voort of nieuw in:

Actief werven van zij-instromers

In 2018 is Sarkon gestart met het zij-instroomtraject. Twee studenten gaan de opleiding dit jaar afronden en staan al deels in formatie en deels in de vervangingspool. Vanwege het succes hebben we in 2019 drie zij-instromers aangenomen. Hen kunnen we aankomend schooljaar inzetten via de pool. De animo voor zij-instromen blijft onverminderd hoog; een selectie moet plaatsvinden uit maar liefst bijna dertig aanmeldingen.

Binden van stagiaires en leraren in opleiding
Stagiaires en leraren in opleiding bieden wij een baangarantie en de mogelijkheid om sneller een vast dienstverband binnen onze organisatie te krijgen.

Opleiden van leraarondersteuners (associate degree-opleiding)

Een associate degree-opleiding is een tweejarige, praktijkgerichte hbo-opleiding. Met het associate degree-diploma zijn medewerkers breder inzetbaar, bijvoorbeeld als combinatiefunctaris in IKC's of als leraarondersteuner. Daarnaast vormen ze een verbindende factor tussen voorschoolse educatie, het basisonderwijs en andere onderwijsinstaties, waarmee ze bijdragen aan de doorgaande ontwikkelingslijn van kinderen. De verwachting is dat in de nabije toekomst steeds meer behoefte is aan leraarondersteuners, met het oog op zowel de IKC-ontwikkelingen als het klas-sendoorbekend onderwijs. Per schooljaar biedt Sarkon maximaal drie onderwijsassistenten de mogelijkheid de opleiding te gaan volgen met de garantie op een baan passend bij de opleiding.

Vervangingspool anders organiseren

Sarkon heeft een pool van vervangers met een gewenste grootte van 20 fte. Deze vervangers zetten we in op diverse scholen bij ziekte of verlof van 'vaste' medewerkers. De praktijk is dat de huidige pool bestaat uit circa 10 fte die voor langdurige vervangingen zijn ingezet (bijvoorbeeld zwangerschapsverlof). Een kortdurende vervanging is daardoor niet meer in te vullen. Een 'pooler' is geen aantrekkelijke baan en veel kandidaat-leraren kiezen voor een bestuur met een vacature in een reguliere baan op een vaste school met een eigen groep. De wens is om het beroep van invaller aantrekkelijker te maken. Daarom hebben we het idee om iedere school meer formatie te geven. Hiermee kan/moet de school haar eigen invalproblematiek oplossen. Om de kaders te bepalen en vast te stellen richten we een werkgroep op.

Voeren van exitgesprekken

Het belangrijkste doel van een exitgesprek is achterhalen waarom een medewerker afscheid neemt, daarvan te leren en te zien wat beter kan. Een exitgesprek geeft de mogelijkheid om waardevolle feedback te verzamelen, ongewenst (hoog) verloop in de nabije toekomst te voorkomen en om op een prettige manier uit elkaar te gaan, want wellicht zie je elkaar ooit weer eens terug. Daarnaast, een medewerker die met een goed gevoel afscheid neemt, zal zich tegenover anderen positief uitlaten over Sarkon en dat is de beste reclame die er is.

2. Het terugdringen van het ziekteverzuim en focus op preventie

Bij Sarkon zijn we per 1 januari overgestapt naar Arbodienst Arbobotler. De begeleiding van het ziekteverzuim en de re-integratie moeten, mede door onze intensieve samenwerking, leiden tot een daling van het verzuim en van de instroom in de WIA. Daarnaast moet Arbobotler, samen met ons, een belangrijke bijdrage leveren aan het duurzaam inzetbaar houden van de medewerkers, met volle aandacht voor preventie.

Uitgangspunt van Arbobotler is dat zij geloven dat iedere medewerker recht heeft op een optimaal werkvermogen van de eerste tot de laatste dag van zijn of haar carrière. Werkvermogen is de basisvoorwaarde voor iemands welzijn. Dit gaat verder dan fysieke en mentale gezondheid alleen. Bevlogenheid en de behoefte om mee te willen doen, bepalen in grote mate de energie bij medewerkers voor duurzame inzetbaarheid en levensgeluk. Een visie die wij volledig onderschrijven.

Om dit optimale werkvermogen te bereiken, gebruiken we onder andere het Huis van Werkvermogen. Een methode die alle factoren beschrijft die invloed hebben op de inzetbaarheid van medewerkers. Zowel leidinggevers als medewerkers krijgen een training in het werken met deze methodiek. De verwachting is dat leidinggevend en medewerker eerder en doelmatiger met elkaar in gesprek komen om te praten over het werkvermogen.

Dossierscan

In 2019 hebben we een dossierscan gedaan van (langlopende) verzuimdossiers. Doel hiervan was beschikken over een heldere, Sarkonbreed verzuimanalyse. Uit de analyse is naar voren gekomen dat de drempel voor een medewerker om zich ziek te melden eerder hoog dan laag ligt. Een lage verzuimfrequentie is ook een veelvoorkomend beeld binnen het primair onderwijs. De beroepsgroep en het soort werk kenmerkt zich door hoge loyaliteit aan school en aan de kinderen, wat de verzuimdrempel verhoogt. Daar zit echter ook een keerzijde aan: grensoverschrijdend gedrag. Dit vraagt om alertheid van de leidinggevende als het gaat om het maken van gezonde keuzes. Kort samengevat: medewerkers melden zich niet vaak ziek, maar als ze dan uitvallen, is dat direct langdurig.

De verzuimcijfers laten zien dat een vrij kleine groep scholen/afdelingen de hoogte van het ziekteverzuimpercentage van Sarkon bepaalt. Het gaat om verzuim dat dikwijls complex is; er spelen stagnerende factoren een rol binnen de re-integratie. De verdeling van het verzuim over de leeftijds categorieën laat zien dat de groep medewerkers van 31-40 jaar een hoog verzuimpercentage vertoont, net als de leeftijdscategorieën van de medewerkers van 51 t/m 70 jaar. Ten opzichte van de branchegegevens (DUO, 2018) is dat een afwijkend beeld. De groep medewerkers tussen de 20 en 30 jaar laat een nagenoeg gelijk beeld zien vergeleken met de

branche en de groep medewerkers van 41 tot 50 jaar laat een duidelijk positiever beeld zien.

Plan van aanpak

Het terugdringen van het verzuim (en het voorkomen hiervan) zit met name in het vergroten van de regie bij de leidinggevende én bij de medewerker. Ook wil Sarkon onderzoeken of de stagnerende factoren die aanwezig zijn binnen het huidige verzuim ook het werkvermogen van de niet-zieke medewerkers onder druk zet. Daarbij kunnen wij ons richten op de verschillende levensfasen om het werkvermogen te beïnvloeden.

Verder maken we de rollen, taken en verantwoordelijkheden rondom verzuimmanagement helder en omschrijven we welk escalatiemodel je daarbij afspreekt. Ook andere zaken, zoals aanscherping van de verslaglegging (waarbij we gebruikmaken van de verzuimmodule Verzuimsignaal), het regelmatig toetsen van de belastbaarheid/deelherstel en het inzetten van gerichte expertise, zijn thema's waarmee we komend jaar aan de slag gaan.

3. Actualiseren personeelsbeleid op basis van onderhandelaarsakkoord cao PO 2019-2020

In december 2019 zijn afspraken gemaakt voor een nieuwe cao voor het primair onderwijs over de volgende onderwerpen die van invloed zijn op het personeelsbeleid binnen Sarkon:

- » **Functies en beloning van schooldirecteuren en onderwijsondersteunend personeel (OOP)**
Het huidige functiegebouw moeten we actualiseren. Dit betekent dat we een afweging maken over of nieuwe functieomschrijvingen nodig zijn. Als dat zo is, dan kunnen we op basis van de nieuwe voorbeeldfuncties via de PO-Raad een passende functiebeschrijving opstellen of overnemen. We schalen onze directeuren opnieuw in de nieuwe salarisschalen in voor schooldirecteuren. Ook medewerkers in onderwijsondersteunende functies gaan we opnieuw wegen.
- » **Beloningsbeleid over periodieke verhogingen**
De werkgever kan met de GMR een beloningsbeleid overeenkomen met daarin afspraken over de toekenning van periodieke verhogingen. Als we geen beleid opstellen, geldt een jaarlijkse verhoging van 1 periodiek. Dit jaar gaan we bij Sarkon de mogelijkheden onderzoeken.
- » **Arbeidsovereenkomst en arbeidsvoorwaardengesprek**
De Akte van benoeming is niet meer rechtsgeldig. Hiervoor in de plaats komt een arbeids-overeenkomst. Daarnaast moet vooraf aan de indiensttreding een gesprek plaatsvinden over de functiebeschrijving, de inschaling, werktijd en werktijdfactor.
- » **Reiskostenregeling**
Bij de berekening van de vergoeding voor woon-werkverkeer is het mogelijk om te kiezen tussen verschillende routeplanners. Hier moeten we een keuze in maken. Daarnaast onderzoeken we of het mogelijk is om de reiskostenregeling te verruimen.
- » **Vergoedingsregeling verhuiskosten**
De cao PO verplicht de werkgever om uiterlijk 1 augustus 2020 een vergoedingsregeling verhuiskosten vaststellen, in overleg met de GMR.

- » **Zakelijke reiskosten**
Aan medewerkers die een dienstreis maken, kennen we een tegemoetkoming toe in de gemaakte reis- en verblijfkosten. Sarkon moet volgens de nieuwe cao PO voor 1 augustus 2020 in samenspraak met de GMR een regeling vaststellen.
- » **Professionaliseringsbeleid**
Het huidige scholingsbeleid (professionaliseringsbeleid) gaan we in overleg met de GMR herzien en waar nodig aanpassen.

4. Leefstijdsfasegericht personeelsbeleid

Het onderzoek hervatten naar leefstijdsfasegericht personeelsbeleid gefocust op duurzame inzetbaarheid. Adequat beleid is erop gericht om oudere werknemers te stimuleren zo lang mogelijk fit aan het werk te blijven en de juiste (nieuwe) werknemers voor de school aan te trekken en te behouden.

5. Uitbreiding van de hr-formatie

We hebben besloten dat de nieuwe Sarkon-bestuurder geen hr-portefeuille hoeft op te vullen, omdat de hr-adviseur deze al vervult. Gevolg hiervan is dat de hr-adviseur onvoldoende tijd heeft om het oorspronkelijke takenpakket te vervullen. Een deel van deze taken kan de hr-functionaris oppakken, omdat een deel van de verzuimadministratie- en signaleringen is geautomatiseerd. Het andere deel van de hr-werkzaamheden, net als de administratieve basis wil het bestuur door een hr-medewerker laten uitvoeren. Hiermee vervalt de extra inzet van het secretariaat. De vacature voor een hr-medewerker is inmiddels uitgezet (0,5 wtf).

6. Eigenrisicodragerschap Ziekwet en IPAP-verzekering

Samen met Robidus gaan wij onderzoeken wat de mogelijkheden zijn rond het eigenrisicodragerschap voor de ziekwet en voor de IPAP-verzekering.

4.3 Identiteit

Sarkon is een organisatie van katholieke en inter-confessionele scholen, die elk hun eigen karakter en werksfeer hebben. De identiteit zien we als bron van ons handelen. Wie we zijn, blijkt immers in eerste instantie uit wat we doen. Sarkonscholen zijn betrokken bij de omgeving waarin zij staan. Hierbij werken scholen samen met parochies of kerkgemeenschappen om de religieuze identiteit vorm te geven. Identiteit op de Sarkonscholen gaat echter verder dan alleen de religieuze identiteit. De samenleving heeft verbinding nodig. We willen kinderen, ouders en leerkrachten laten ervaren dat we er voor elkaar zijn. Dat brengt onze samenleving vooruit. Daarbij gaat het niet om wat ons onderscheidt, maar vooral om wat ons bindt.

4.3.1 De huidige situatie

Samen met de directeurs van de scholen, de beleidsmedewerkers en de Raad van Toezicht hebben we in 2019 uitvoerig stilgestaan bij de identiteit van onze organisatie en onze scholen. We hebben vastgesteld dat in de manier waarop wij naar onze identiteit kijken en hoe we er op alle niveaus binnen onze organisatie naar handelen, niet heel veel is veranderd.

Sarkon is een organisatie op katholieke en interconfessionele grondslag en geeft daar nog steeds op eigentijdse wijze vorm en inhoud aan. Ook wordt recht gedaan aan de eigenheid van onze scholen in de context die voor iedere school weer anders is. In het kader van ons nieuwe koersplan hebben wij de identiteit verbonden aan onze visie op onderwijs.

4.3.2 Ambities 2020

Het resultaat van de gesprekken is een nieuw document dat verbonden is met het koersplan, onze waarden en onze visie en missie. Het bestuur heeft deze ambities vertaald in een bestuursplan 2024.

4.4 Pedagogisch klimaat

Van scholen verwachten we dat ze alles doen wat nodig is om leerlingen een veilige omgeving te bieden. Het actief tegengaan van pesten is daar onderdeel van. Dit vraagt van scholen dat ze een actief, doeltreffend veiligheidsbeleid voeren.

4.4.1 Beoogde resultaten 2019

Monitoring van de sociale veiligheid van leerlingen geeft informatie over de doeltreffendheid van ons veiligheidsbeleid. Inzicht in de feitelijke en ervaren veiligheid en het welbevinden van de leerlingen is daarbij onmisbaar. Op basis van monitoring die een representatief en actueel beeld geeft van de sociale veiligheid van de leerlingen, krijgen scholen inzicht in de daadwerkelijke sociale veiligheid op de school. Als de resultaten daartoe aanleiding geven, is het van belang dat de school hiervoor maatregelen neemt.

Veel Sarkonscholen gebruiken methoden om aan het pedagogisch klimaat en groepsprocessen te werken. Denk aan Positive Behavior Support, Grip op de Groep, Kanjertraining, KiVa, of Covey. Om de sociale ontwikkeling te meten, gebruiken we vooral SCOL (Sociale Competentie ObservatieLijst). In 2019 is op alle scholen het leerlingtevredenheidsonderzoek Vensters PO afgenomen.

4.4.2 Resultaten

Uit de verzamelde data blijkt dat alle Sarkonscholen voldoende tot goed scoren wat betreft sociale veiligheid.

4.4.3 Ambities 2020

- » Alle Sarkonscholen zorgen ervoor dat het pedagogisch klimaat en de sociale, fysieke en psychische veiligheid goed blijven.
- » De monitoringsgegevens moeten voor de Inspectie toegankelijk zijn.

4.5 Passend onderwijs

Ondanks een daling van het absolute aantal speciaal basisonderwijs-leerlingen (sbo-leerlingen) naar 280 (286) is het sbo-percentage stabiel te noemen: 2,21 % (2,21 %). De krimp van het totaal aantal swv-leerlingen is hiervoor de verklaring.

Door een lichte stijging van het absolute aantal speciaal onderwijs-leerlingen (so-leerlingen) naar 230 (227) en de krimp van het totaal aantal swv-leerlingen, is het so-percentage licht gestegen naar 1,77% (1,73%).

Deelname voorzieningen (intern / extern)	1-10 2015	1-10 2016	1-10 2017	1-10 2018	1-10 2019
SBO	245	253	261	286	279
SO	191	199	226	227	230
Eureka	32	33	33	31	30
Totaal	468	485	520	544	539

Tabel 4: Stand van zaken deelname voorzieningen (intern/extern)

Scholengroep	Soort TLV	ZMLK tot einde PO	ZMLK tijdelijk	Mytyl tot einde PO	Mytyl tijdelijk	Cluster 4 tot einde PO	Cluster 4 tijdelijk	SBO tot einde PO	SBO tijdelijk	proefpl. Eureka	Eureka	Totaal sub
Den Helder Noord		1	0	0	0	0	1	0	2	0	0	4
Den Helder Zuid		0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Julianadorp		0	0	0	0	0	2	0	1	2	0	5
Anna Paulowna		0	0	0	0	0	0	1	3	0	0	5
Wieringermeer		0	1	0	1	0	0	0	4	1	0	7
Warmenhuizen		0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
Texel		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Schagen		0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2
Niedorp		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SO/SBO		2	0	0	0	0	0	0	1	2	0	6
Overig		1	1	0	0	0	1	0	0	5	0	8
Totaal		4	2	0	1	6	2	2	11	11	0	40

Tabel 5: Cijfers CTO Overzicht afgegeven toelaatbaarheidsverklaringen per scholengroep

4.5.1 Resultaten

Wij zijn er in 2019 niet in geslaagd om het deelnamepercentage in het speciaal onderwijs (so) en speciaal basisonderwijs (sbo) te reduceren. De aanmeldingen bleven doorgaan. Het samenwerkingsverband (swv) in onze regio heeft een onderzoek in laten stellen naar mogelijke oorzaken daarvan. Daarbij heeft het swv zich gericht op de kwaliteit van het ondersteuningsplan van de scholen. Dit heeft ertoe geleid dat scholen meer bewust zijn van het belang van vroegtijdig signaleren. Ook zijn zij kritischer gaan kijken naar wat een leerling nodig heeft in plaats van waar het fout gaat.

4.5.2 Ambities 2020

In januari 2020 is de transitie van de governance naar een Raad van Toezichtmodel met succes afgerond. De Raad van Toezicht is ingericht, inclusief de onderliggende commissies. Daarnaast is de directeur-bestuurder benoemd. De inrichting van een centrale dienst swv pakken we in het derde kwartaal op. Vanwege de tijdsinvestering die de inrichting vraagt, hebben we hiervoor externe projectondersteuning ingezet.



4.6 Scholing en ontwikkeling

Ons motto 'ruimte voor ontwikkeling' geldt voor iedereen. Stichting Sarkon heeft niet alleen voor haar leerlingen scholing en ontwikkeling hoog in het vaandel staan, dat geldt ook voor leerkrachten, medewerkers en de teams. Denk aan voorbeelden als een zij-instroomtraject, assessments, schoolopleiders en de samenwerking met iPabo.

4.6.1 Beoogde resultaten 2019

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

Sarkon heeft de volgende ambities:

- » 'Opleiden in School' zichtbaar maken bij staf, directies en teams.
- » Alle scholen betrekken bij 'Opleiden in School'.
- » Een gediplomeerde opleider koppelen aan twee scholen.
- » Intervisie met lio-studenten.
- » Intervisie met startende leerkrachten.
- » Beleid rond startende leerkrachten uitvoeren en borgen.
- » Beleid rond de lio-studenten uitvoeren en borgen.
- » Beleid rond het zij-instroomtraject uitvoeren en borgen.
- » Mentorbegeleiding en mentortrainingen verbeteren.
- » Terugkomdagen voor mentoren organiseren.
- » Begeleiding van actieonderzoeken lio-studenten verbeteren.
- » PLG's (professionele leergemeenschappen) stimuleren.
- » Workshops ontwikkelen voor startende leerkrachten.
- » Beleid rond de onderwijsassistenten opzetten, uitvoeren en borgen.
- » 'Samen Opleiden Noord-Holland Noord' uitvoeren en integreren binnen Sarkon.
- » Contacten met andere pabo's intensiveren. Bijvoorbeeld met Stenden en InHolland.

Het grootste deel van bovenstaande punten is behaald, geborgd en geïntegreerd. Een belangrijke taak voor de coördinator schoolopleiden is dan ook om dit gedeelte goed te monitoren. Door het traject 'Samen Opleiden Noord-Holland Noord' zijn een aantal zaken aan verandering onderhevig.

Over 'Samen Opleiden Noord-Holland Noord'

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 Noord-Holland Noord (NHN)' werken we aan het inrichten van opleidingsscholen. Opleidingsscholen zijn scholen waar de student centraal staat, terwijl de studenten werken vanuit leervragen en theorie en praktijk meer met elkaar verbonden zijn. In de toekomst zullen alleen opleidingsscholen nog studenten ontvangen en begeleiden.

In augustus 2019 zijn twee scholen binnen Sarkon gestart als aspirant-opleidingsschool: de Aloysius en de Rank in Schagen. 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. Instituutopleider en schoolopleider vormen

een tandem. iPabo, opleidingsscholen en student vormen een driehoek.

Volgens de organisatiestructuur hebben we een werkgroep opleiden opgericht die bestaat uit: schoolopleiders, instituutopleiders en de projectleiding. Deze groep komt regelmatig bij elkaar. De pijlers van dat overleg zijn: ontwikkeling curriculum, organisatie, afstemming en professionalisering. Anders gezegd: met elkaar zijn we continu in overleg over de manier waarop het samen opleiden vorm kan krijgen en hoe studenten in de praktijk hun doelen kunnen oefenen. Instituutopleiders van de iPabo zijn nauw verbonden met de praktijk. Ook gaan we binnen 'Samen Opleiden' werken aan de inductiefase voor starters en de mentorenwerkplaatsen. Mentoren krijgen nog betere scholing. Ook denken we aan blijvende nascholing voor mentoren, bijvoorbeeld in de vorm van een mentorenwerkplaats.

Daarnaast willen we meer eisen stellen aan schoolopleiders. Een traject tot Lerarenopleider voor de opleiders binnen BRLO ligt in het verschiet. Verder updaten we de workshops die de starters momenteel volgen. Daarbij denken we aan een aantal verplichte trainingen/workshops en een aantal vrije keuze workshops. In 2020 werken we deze uit en implementeren we ze.

Afgelopen jaar is bovendien gebleken dat het beleid rondom startende leerkrachten en lio's een update nodig heeft. Lio's komen al vrij snel in dienst bij Sarkon zodra ze de keuze maken voor een leer-arbeidsovereenkomst of een leer-stageovereenkomst. Eind 2019 is een start gemaakt met het schrijven van een nieuw beleidsplan waarin we ook de lio-periode opnemen.

Lio's, startende leerkrachten en de schoolopleiders geven aan dat ze intervisiemomenten graag willen koppelen aan een training. Ook dit onderwerp ontwikkelen we door in 2020.

4.6.2 Resultaten

Sarkon heeft de volgende stageplaatsen ingevuld:

Naam school	Plaats	Aantal groepen	Aantal groepen	Aantal groepen	Aanbod stageplek	Geplaatst	Aanbod stageplek	Geplaatst
		2017	2018	2019	februari		augustus	
		2018	2019	2020	2019		2019	
St. Joseph	Burgerbrug	3	3	3	0	0	0	0
H. Henricus	Hippolytushoef	9	9	9	7	1	4	3
St. Jan	Breezand	9	10	9	2	2	4	2
Jozefschool Texel	Texel	11	10	11	1	1	6	2
De Windwijzer	Den Helder	13	13	12	4	4	6	3
Don Bosco	Wieringerwerf	8	8	8	4	4	8	5
De Vogelweid	Schagen	8	8	9	3	3	2	2
De Driemaster	Den Helder	7	7	6	5	5	7	6
De Marinx	't Veld	8	8	9	6	3	6	3
Titus Brandsma	Middenmeer	8	8	8	5	4	6	6
St. Aloysius	Schagen	15	15	15	4	4	4	4
St. Antonius	Nieuwe Niedorp	13	12	12	2	2	4	4
De Rank	Schagen	10	11	10	6	3	7	7
De Vlieberg	Den Helder	6	6	6	3	2	3	2
De Hofstee	Julianadorp	12	10	10	3	3	7	2
De Spoorbuurt	Anna Paulowna	13	12	12	5	5	10	7
St. Jozef	't Zand	8	8	9	2	2	5	2
De Trimaran	Den Helder	8	7	7	3	3	3	2
De Kameleon	Julianadorp	7	7	7	2	0	3	2
Totaal		176	172	172	67	51	95	64

Tabel 6: aantal ingevulde stageplaatsen bij stichting Sarkon

Naam school	Plaats	Lio	Lio
		augustu 2019	augustus 2018
		Start 4e jr	Start 4e jr
St. Joseph	Burgerbrug	0	0
H. Henricus	Hippolytushoef	0	0
St. Jan	Breezand	0	1
Jozefschool Texel	Texel	0	1
De Windwijzer	Den Helder	1	1
Don Bosco	Wieringerwerf	2	0
De Vogelweid	Schagen	0	1
De Driemaster	Den Helder	1	0
De Marinx	't Veld	1	0
Titus Brandsma	Middenmeer	0	1
St. Aloysius	Schagen	0	1
St. Antonius	Nieuwe Niedorp	2	0
De Rank	Schagen	1	1
De Vlieberg	Den Helder	0	0
De Hofstee	Julianadorp	0	2
De Spoorbuurt	Anna Paulowna	1	2
St. Jozef	't Zand	0	0
De Trimaran	Den Helder	0	0
De Kameleon	Julianadorp	0	0
Totaal		8	11

Tabel 7: aantal lio'ers per Sarkonschool

In 2019 kende Sarkon in totaal 172 groepen leerlingen, verdeeld over de 19 scholen. Begin 2019 hebben we 67 stageplaatsen aangeboden en in augustus 2019 waren dat er zelfs 95. In totaal zijn er in 2019 162 stageplaatsen aangeboden. Van de 67 stageplaatsen zijn er in januari 51 ingevuld. Inclusief 8 lio-studenten. In augustus 2019 zijn er van de 95 aangeboden stageplaatsen 64 studenten geplaatst. Van die 64 studenten zijn er 8 lio-studenten het vierde jaar gestart.

In totaal zijn acht lio-studenten gestart, waarvan zeven van de iPabo. Een van deze lio'ers is een zogenaamde verlenger. Zij studeert af in januari 2020. Eén student

komt van InHolland en één van NHL Stenden. De student van InHolland start in januari 2020 bij een andere stichting omdat zij een beter aanbod heeft gekregen. Zoals de situatie nu is, zullen zeven lio-studenten afstuderen bij Sarkon.

Groepen Sarkon	jan-juni 2018	sept-dec 2018	jan-juni 2019	sept-dec 2019
	168	169	172	172
Aangeboden stageplaatsen	71	75	67	95
Ingevuld	36	51	51	64
Lio-inclusief	12	11	8	8

Tabel 8: Aantal stageplaatsen en lio-plekken in de groepen van Sarkon

Als we kijken naar het aantal groepen op de scholen van Sarkon (172) en het aantal stageplekken dat we in 2019 hebben aangeboden (67 en 95), dan hebben we in de eerste helft van 2019 niet voldaan aan de afspraak met de iPabo om voor 50 procent fte-stageplekken aan te bieden. In de tweede helft van het jaar maakten we het weer goed: toen gingen we er ruimschoots overheen.

Uit de reacties van de directeuren en schoolopleiders blijkt dat er een aantal starters is die nog geen studenten mag begeleiden. Ook door ziekteverzuim van personeel zijn sommige groepen niet beschikbaar voor een student. Dit kwam vooral het eerste gedeelte van 2019 ter sprake. Een aantal scholen geeft wel genoeg groepen en leerkrachten op, maar daar worden de stageplekken vanwege de afstand niet ingevuld door het stagebureau (dit geldt o.a. voor Texel, t Zand en Breezand).

Matching lio

Om een goede match te krijgen tussen lio'ers en scholen heeft Sarkon afgelopen verslagjaar opnieuw meegedaan met de lio-beurs van de iPabo. Bij de voorlichting door besturen waren we aanwezig met de coördinator OiS en een van de opleiders. Ongeveer twintig geïnteresseerden bezochten deze bijeenkomst. Twaalf ervan solliciteerden daadwerkelijk, van wie er negen zijn aangenomen voor het schooljaar 2019 - 2020. Naast de klik die er tussen een student en de 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 splend 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 heeft gevolgd. In 2018 hebben tien leerkrachten van diverse scholen de mentortraining gevolgd en afgerond. Hierdoor hebben we nu ruim tweehonderd twintig mentoren geschoold de afgelopen jaren. In de tweede helft van 2019 zijn dertien leerkrachten met de cursus gestart.

Uniek is dat stichting Kopwerk ons heeft gevraagd of wij ook hun mentoren willen scholen. Drie mentoren van Kopwerk nemen nu deel aan onze training, aangevuld door een schoolopleider van Kopwerk.

Tijdens het werkveldoverleg op de iPabo komen de inhoud en uitvoering van de mentortraining al langere tijd ter sprake. Ook 'Samen Opleiden NHN' heeft dit

op de agenda gezet. De andere stichtingen zijn niet tevreden en worstelen met de vorm. Bij Sarkon zijn we echter nog heel tevreden. In 2017 hebben een schoolcontactdocent van de iPabo en de coördinator Opleiden van Sarkon de training passend gemaakt. Mentoren zijn heel enthousiast en krijgen genoeg tools in handen om studenten goed te kunnen begeleiden.

In 2019 zijn er geen georganiseerde terugkombijeenkomsten geweest voor de mentoren. Via de Sarkon-academie zijn ze wel aangeboden, maar er bleek geen interesse te zijn. De acht opleiders die Sarkon momenteel in haar netwerk heeft, hebben de mentoren van de scholen goed op de hoogte gehouden van de veranderingen die plaatsvinden op de iPabo als het gaat om ontwikkelingen, curriculum, opdrachten en toetsen.

In het schooljaar 2014-2015 is het besluit genomen om aan alle scholen een opleider te verbinden. Alle scholen hebben gecertificeerde mentoren in het team. Het zijn nu vooral nieuwe leerkrachten die de mentortraining volgen. In augustus 2019 konden we starten met acht opleiders en een coördinator Opleiden. Alle scholen van Sarkon hebben nu een opleider. In maart 2020 is een groep van vier opleiders klaar met de opleiding Schoolopleider en werkveldassessor. Ook hebben zij intern mee kunnen lopen met ervaren opleiders en hebben ze intensieve begeleiding gehad. Pas na de diploma-uitreiking kunnen we ze volop inzetten.

Opleiders

De acht opleiders in de school (zij begeleiden, in overleg met de iPabo, zowel de stagiaires als de leerkrachten/mentoren) zijn in 2019 zes keer in vergadering bijeen geweest. Het doel van deze bijeenkomsten is informatie uitwisselen, beleid ontwikkelen, beleid borgen en elkaar versterken. Bij deze bijeenkomsten zijn ook schoolcontactdocenten van de iPabo aanwezig. Centraal thema tijdens het opleidersoverleg binnen Sarkon in de tweede helft van 2019 was vooral 'Samen Opleiden NHN'. Alles wat daar wordt besproken of ontwikkeld, is van grote invloed op de taken die de schoolopleiders te wachten staat. Dit thema en de implementatie ervan in de scholen vraagt veel overleg en tijd van de opleiders.

Momenteel heeft elke opleider vier uur per week om zijn/haar werk uit te voeren. De vraag is wel of dat genoeg is voor in de toekomst. Als een school mee gaat doen met 'Samen Opleiden NHN' als opleidingschool dan betekent dat extra werk voor de opleiders. Naast de uitbreiding van het afnemen van werkplekassessments (WPA's), wat in het verschiet ligt.

De opleiders zijn in het verslagjaar aanwezig geweest bij de drie terugkomdagen die de iPabo organiseert. Zo blijven zij gecertificeerd voor het afnemen van assessments.

Werkplekassessments (WPA's)

In 2019 hebben we vanaf week 37 in juni 51 werkplekassessments (WPA's) afgenomen. In december vanaf week 51 waren dat er 64. Volgens protocol nemen de docenten van de iPabo normaal gesproken de WPA's van de tweede- en derdejaarsstudenten af. Die van de eerstejaarsstudenten in juni 2019 hebben we volgens protocol afgenomen samen met een docent van de iPabo. Het ging om 15 eerstejaars-WPA's. De WPA's van de vierdejaarsstudenten nemen we aan het einde van het lio-periode, volgens protocol samen met een docent van de iPabo, af. Ook dit waren er 15.

Omdat de docenten van de iPabo te kort tijd hebben gehad om WPA's af te nemen, zijn onze opleiders gevraagd om extra assessments te doen. Er zijn signalen vanuit de iPabo dat opleiders van stichtingen vaker de WPA's gaan afnemen. Wel blijft twee assessoren van de iPabo betrokken bij de WPA's aan het einde van het eerste jaar en het einde van het vierde jaar.

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 het afgelopen verslagjaar gingen scholen wisselend om met dit onderwerp: van geen uren in het taakbeleid tot 20 uren per mentor in het taakbeleid. Het doel is om dit in 2020 in kaart te brengen.

Coördinator opleiden

Naast de taken die de coördinator opleiden altijd uitvoert, is zijn takenpakket in het verslagjaar uitgebreid dankzij nieuwe ontwikkelingen. Denk aan het bijwonen van diverse bijeenkomsten van de werkveldcommissie. Deelnemers zijn coördinatoren van Agora, Amos, SKO West-Friesland, onderwijsgroep Amstelland en de stage-coördinatoren van de iPabo. De manager opleiden van de iPabo Amsterdam leidt de bijeenkomsten. Ook is de coördinator opleiden aanwezig bij congressen van Velon en het Platform Opleiden.

Als extra taak heeft de coördinator meegewerkt aan de aanvraag bij Dus-i voor het subsidietraject 'Samen Opleiden NHN'. De kwaliteitsmedewerker en de bestuurder van Sarkon speelden hierbij ook een grote rol. De deelnemers aan 'Samen opleiden NHN' komen regelmatig bij elkaar. De coördinator opleiden heeft daar samen met twee andere opleiders een belangrijke rol en verbindt daardoor alle lagen binnen Sarkon. Waar het nodig was, heeft de coördinator opleiden de bestuurder vervangen bij overlegmomenten die betrekking hadden op 'Samen Opleiden NHN'.

Inductiefase

In 2015 hebben we het beleidsplan 'Startende leerkrachten en nieuw startende leerkrachten' ontwikkeld. Een zorgvuldig proces, waarbij opleiders, startende leerkrachten, directeuren, de werkgroep inductie en staf mee dachten. Dit heeft geleid tot de bekrachtiging van het beleidsplan in het directeurenoverleg van 23 maart 2015. In juni 2017 is het tweede jaar van uitvoering geëvalueerd, waarna het beleidsplan is aangepast en uitgebreid met een hoofdstuk 'beoordelen'. De opleiders zijn vanuit hun deskundigheid veel gevraagd om startende leerkrachten te begeleiden. Sarkon zet hen in als mentor en/of coach. Ook tijdens de bijeenkomsten 'Startende leerkrachten' zijn zij van grote waarde bij het begeleiden van de intervisiegroepen. Hierdoor is het takenpakket van de opleiders gegroeid.

Eind 2019 zijn we gestart met het herschrijven van het beleidsplan. De lio-begeleiding krijgt hier ook een belangrijke plek in. Mei 2020 leggen we het nieuwe beleidsplan voor aan het directeurenberaad.

In 2019 zijn er 34 startende leerkrachten. De opleiders begeleiden hen en ze zijn opgenomen in de gesprekkencyclus. Afgelopen periode hebben we een gecertificeerde coach van Sarkon gevraagd om de opleidersgroep te ondersteunen. De groep opleiders was nog niet op volle sterkte, omdat de nieuwe opleiders de training nog niet hadden afgerond. Ook de acht lio'ers krijgen coaching en begeleiding van onze opleiders en zijn opgenomen in een gesprekkencyclus.

4.7 Innovaties en vernieuwing

Scholen zelf initiëren in eerste instantie onderwijskundige vernieuwingen. Het bestuur steunt en faciliteert innovaties op onderwijskundig gebied en doet dat in de regel op initiatief van de basisschool zelf. Van bovenaf opgelegde innovaties zijn zelden kansrijk, terwijl ideeën en vernieuwingen vanuit de werkvloer gedragen vaak succesvol zijn. Het bestuur kan hierin een inspirerende, motiverende en faciliterende factor zijn. In een enkel geval komt het initiatief wel bij het bestuur vandaan, maar dan na overleg met mogelijke scholen die voor een bepaalde nieuwe ontwikkeling in aanmerking komen.

4.7.1 Beoogde resultaten 2019 The leader in me

Het aantal scholen dat werkt volgens het principe van 'The leader in me', is in het afgelopen jaar gelijk gebleven. De scholen die met dit principe werken hebben het verder uitgebouwd en verbeterd. Deze pedagogische aanpak borgen de scholen verder zelf.

Van wetenschap & techniek naar onderzoekend en ontwerpend leren

De basisscholen in Wieringerwerf werken samen om op termijn onder één dak te gaan in een kindcentrum op De Terp, een bijzonder gebied binnen het dorp. De samenwerking tussen de scholen gaat verder dan alleen de basisscholen zelf. Ook werken de basisscholen nauw samen met de Openbare Scholen Gemeenschap Wiringherlant. In deze school voor voortgezet onderwijs is een zogenaamd duurzaamheidslaboratorium ingericht, waar ook de leerlingen van de bovenbouw van de basisscholen gebruik van kunnen maken.

Community College

In het schooljaar 2018-2019 zijn de basisscholen De Kameleon en De Trimaran gestart met een pilot in het kader van wetenschap en techniek in een samenwerking met het ROC Kop van Noord-Holland. Deze pilot is met wisselend succes verlopen. In het najaar van 2019 zijn verbeterpunten opgesteld en de pilot gaat in het schooljaar 2020-2021 verder.

Integrale kindcentra

De Drietand is al enkele jaren samen met de kinderopvang 't Vonkje bezig om een integraal kindcentrum te ontwikkelen. Dit kindcentrum moet ook dienen als opleidingscentrum voor leraren en pedagogisch medewerkers die hun carrière in een zo'n centrum willen beginnen.

Ook de betrokken opleidingen werken samen: de iPabo Amsterdam-Alkmaar en het ROC Kop van Noord-Holland. In oktober 2019 is het integraal kindcentrum De Driemaster officieel geopend. Dit kindcentrum is het tweede IKC-lab in Nederland en het eerste zogenaamde 'Pact-erkende centrum' in ons land. Inmiddels is Sarkon bezig met de ontwikkeling van een tweede centrum in Anna Paulowna. Ook hier is er sprake van een verregaande samenwerking tussen de teams van beide instellingen (kinderopvang en peuterspeelzaalwerk en de basisschool). De Rank zet inmiddels, samen met de kinderopvang regio Schagen, ook al stappen in deze richting, en samen met De Marinx in 't Veld treffen we de eerste voorbereidingen tot de ontwikkeling van een IKC.

Netwerk Jonge Kind

Om een spel-georiënteerd curriculum te bevorderen in groep 1-2 is het 'Netwerk Jonge Kind' in 2016 gestart. In 2019 zijn gemiddeld 25 leraren uit groep 1-2 drie

keer bijeengevoerd onder leiding van onze kwaliteitsmedewerker en een directeur. Drie leraren uit groep 2-3 waren aanwezig. Ook de opleiding Specialist Jonge Kind van de iPabo is in het aanbod van de Sarkon-academie aangeboden. Volgend jaar sluiten acht leraren de gevolgde opleiding af.

De bijeenkomsten in het kader van 'Netwerk Jonge Kind' vinden afwisselend op verschillende scholen plaats. De bijeenkomst start met een rondleiding in de onderbouw van de ontvangende school. Daar bespreken we ook de inrichting van de speelleeromgeving.

De volgende onderwerpen hebben in 2019 op de agenda gestaan:

- » Groepsplan in een spel-georiënteerd curriculum
- » Spel als context voor leren
- » Spelbegeleiding
- » Ruimte voor initiatief van kinderen
- » Start pilot professionele leergemeenschap (PLG) jonge kind (verwerken van de vragenlijst SWOT op Sarkonscholen)
- » Conferenties, artikelen, boeken, literatuur

Ambitie voor 2020:

- » Beginsituatie lerend spelen vanuit een spel georiënteerd curriculum in kaart brengen
- » Evaluatie pilot PLG en nieuwe onderzoeksopdracht bepalen
- » Leraren scholen zich als specialist jonge kind
- » Erkennen specifieke competenties voor Sarkonleraren jonge kind groep 1-2-3
- » In IKC verder doorgaande professionaliseringslijn ontwikkelen met ad PEM Pedagogisch Educatief Medewerker en Specialist Jonge kind

4.7.2 Ouderbetrokkenheid 3.0

Ouderbetrokkenheid is iets anders dan ouderparticipatie of ouderverantwoordelijkheid. Bij ouderparticipatie moeten we denken aan ouderhulp in de klas. Ouderverantwoordelijkheid gaat over de verantwoordelijkheid van ouders die afneemt naarmate de leeftijd van de leerling toeneemt. Ouderbetrokkenheid hangt niet samen met de leeftijd van de leerling of met hulp in de klas. Bij ouderbetrokkenheid gaat het om de samenwerking tussen ouders en scholen met als doel de (leer)resultaten te verhogen.

Definitie ouderbetrokkenheid 3.0

Ouderbetrokkenheid is een niet-vrijblijvende en gelijkwaardige samenwerking tussen ouders en school waarin ouders en school vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid werken aan de (school)ontwikkeling van het kind (de leerling). In deze definitie van ouderbetrokkenheid draait het om de drie uitgangspunten: gelijkwaardigheid, samen verantwoordelijk en verantwoordelijk voor elkaar.

Ouderbetrokkenheid 1.0, 2.0 en 3.0

Bij ouderbetrokkenheid 1.0 zendt de school informatie naar de ouders, waarbij de school het tijdstip, de vorm en de inhoud van de informatie eenzijdig bepaalt. Bij ouderbetrokkenheid 2.0 zendt de school informatie naar de ouders en de ouders kunnen informatie terugzenden. Dan is er nog geen sprake van werkelijk contact. Het gaat hier om tweezijdig zenden van informatie. De inhoud van die informatie komt niet tot stand door interactie, maar is een verzameling van 'gezonden' informatie.

Anders dan bij ouderbetrokkenheid 1.0 en 2.0, waar het draait om (elkaar) informeren, gaat het bij ouderbetrokkenheid 3.0 om samenwerken. Leraren en ouders zijn in alles gelijkwaardig en respecteren elkaars rollen, taken en verantwoordelijkheden volledig.

4.7.3 Ambities 2020: samenwerkend leren

De Sarkonscholen willen meer interactie tussen leerlingen onderling bevorderen met samenwerkend leren. Tot nu toe staan het aanbod en de methoden (nog) te veel centraal. De interactie met de leerlingen kunnen we nog meer op het leren zelf richten. We moeten zowel de leeromgeving van groep 1-2 als die van 3 tot en met 8 zo inrichten dat er meer ruimte is voor het initiatief van de leerling.

4.8 Samenwerking en participatie

Stichting Sarkon is gericht op samenwerking. We staan open voor contacten met collega-schoolbesturen, welzijnsinstellingen en het bedrijfsleven. Dit doen we vanuit de overtuiging dat een organisatie als de onze veel alleen kan, maar samen met anderen tot betere resultaten kan komen. Sarkon kiest daarin altijd een positie die gelijkwaardig is aan alle participerende partijen, binnen welk samenwerkingsverband dan ook.

4.8.1 Beoogde resultaten 2019

Het doel voor 2019 was om de bestaande samenwerkingsverbanden tussen Sarkon en andere instellingen te versterken en te verdiepen. Wij hechten er belang aan om de samenwerking met anderen voor een langere periode aan te gaan. Vertrouwen en duurzaamheid zijn daarbij onze kernbegrippen.

4.8.2 Resultaten

De samenwerking met de Helderse schoolbesturen hebben we in 2019 verder geïntensiveerd. De besturen werken nauw samen op het gebied van projecten, aansluiting primair en voortgezet onderwijs en de aansluiting tussen voortgezet onderwijs en het mbo.

Dit heeft ertoe geleid dat de besturen (Meerwerk basisscholen, Kopwerk, Comenius, Stichting Samenwerkingschool, ROC Kop van Noord-Holland en Scholen aan zee) een visie hebben geformuleerd over hoe zij onderwijs en bedrijfsleven in Den Helder met elkaar willen verbinden. Op basis van deze visie hebben we concrete plannen gemaakt en activiteiten in gang gezet.

4.8.3 Ambities 2020

Stichting Sarkon wil de bestaande vormen van samenwerken handhaven en waar mogelijk verdiepen en uitbouwen. We hebben een begin gemaakt met een intensievere samenwerking met de Helderse schoolbesturen voor primair, voortgezet en middelbaar onderwijs. De besturen hebben een gezamenlijke agenda opgesteld waarmee ze voor de stad Den Helder een positieve bijdrage willen leveren. Zo kunnen we de stad aantrekkelijker maken als woon- en werkplaats, de genoemde plannen verder uitvoeren en doorontwikkelen en de verbinding tussen onderwijs en de programma's 'De Kop Werkt', 'Helders Perspectief' en 'Op Kop' verder versterken.

Bij de aanvang van het schooljaar 2019-2020 is het bestuursbureau van Sarkon in een nieuw kantoorpand getrokken aan de Drs. Bijlweg 8a. Naast ons bestuur zijn hier ook de besturen van Meerwerk basisscholen, Stichting Samenwerkingscholen, Stichting Comeniuschool, en het samenwerkingsverband Passend Onderwijs Kop van Noord-Holland gevestigd. Tot slot hebben wij

samen met Meerwerk basisscholen, Stichting Samenwerkingscholen en de Comeniuschool een huurcontract getekend voor een gezamenlijk bestuurskantoor in Den Helder.

4.9 Krimpen met kwaliteit

Stichting Sarkon heeft niet alleen te maken met strategische ontwikkelingen. Wij krijgen ook te maken met ontwikkelingen die van buiten komen. Langs de koers van het strategisch beleidsplan sorteert Sarkon voor op deze veranderingen. Zo voorkomt zij dat de organisatie moet terugvallen op ad-hocmaatregelen en moet reageren in plaats van proactief kan inspelen op dat wat gaat komen.

4.9.1 Resultaten 2019

In absolute zin daalt het aantal leerlingen binnen onze organisatie nog steeds. Deze daling wordt voornamelijk veroorzaakt door de grote scholen in Den Helder. Jaarlijks verlaten grote aantallen kinderen uit groep acht de school en gaan naar het voortgezet onderwijs. Deze aantallen worden niet goedge maakt door nieuwe inschrijvingen aan de onderkant. Ook veroorzaakt de aantrekkende economie dat veel ouders gaan verhuizen naar grotere of betere woningen. We stellen echter wel vast dat het marktaandeel met name buiten Den Helder gelijk blijft of toeneemt.

Gemeente	Postcode	Daling/ Stijging	Markt- aan- deel
Den Helder	Totaal	-2,1%	26,5%
Hollands Kroon	Totaal	1,1%	43,6%
Schagen	Totaal	1,2%	31,0%
Texel	Totaal	1,2%	27,8%

Tabel 9: stijging/daling aantal leerlingen per gemeente

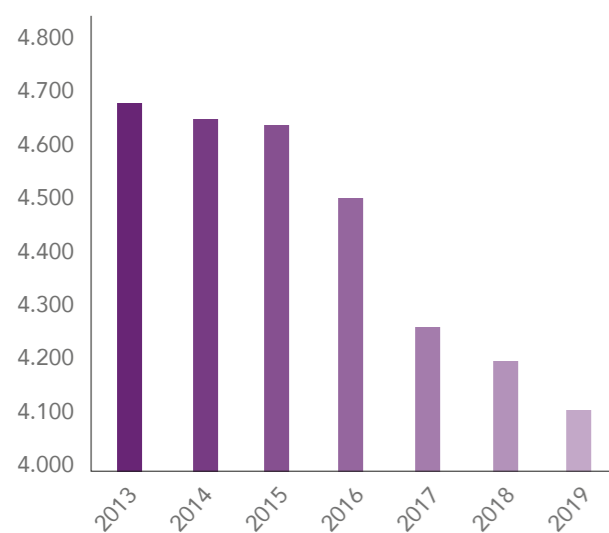


4.9.2 Ambities 2020

We gaan voor het komende jaar uit van een krimp van maximaal 1,5 procent van het aantal leerlingen. Daar hebben we ook de begroting en meerjarenbegroting op gebaseerd.

School	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Sint Joseph	54	58	50	54	57	59	60
H. Henricus	189	191	233	240	234	234	228
Sint Jan	239	237	241	229	228	234	226
Jozefschool (Texel)	224	238	237	256	256	257	260
De Windwijzer	340	332	339	330	307	301	285
Don Bosco	220	206	214	218	200	213	210
De Vogelweid	221	230	228	217	225	223	218
De Drietand	168	184	182	183	174	167	164
De Marinx	206	192	209	209	204	202	206
Titus Brandsma	218	217	218	202	200	197	202
Sint Aloysius	402	402	423	426	414	405	385
Sint Antonius	338	343	334	331	316	306	288
De Rank	268	262	275	259	250	270	283
De Vlieberg	205	191	177	171	146	133	137
De Hofstee	397	385	361	323	283	245	215
Spoorbuurtschool	423	395	354	333	305	308	311
Sint Jozef	214	208	208	211	207	210	193
De Trimaran	232	238	236	188	157	149	165
De Kameleon	141	149	132	128	116	114	114
Totaal	4.699	4.658	4.651	4.508	4.279	4.227	4.150

Tabel 10: Hoeveelheid leerlingen per Sarkonschool



Grafiek 4: leerlingenaantallen 2013-2019

4.10 Klachtenafhandeling

Klachten ouders

In het verslagjaar zijn vijf klachten door ouders ingediend. Deze klachten zijn voorgelegd aan het bestuur. Uiteindelijk heeft het bestuur alle klachten afgehandeld. Geen van de klachten zijn voorgelegd aan de externe klachtencommissie (algemene aard) te Den Helder.

	Datum	School	Brinnr.	Onderwerp	Afgehandeld door:
1	20-6-2019	r.k.b.s. De Windwijzer	07QQ	klacht bezorgd over het vertrek diverse leerkrachten	G.J. Veeter
2	17-10-2019	r.k.b.s. De Aloysius	09AO	klacht inzake veiligheid op de school en communicatie rond seksueel overschrijdend gedrag van medeleerlingen	G.J. Veeter
3	11-11-2019	r.k.b.s. De Trimaran	15IX	klacht inzake aanpak problemen met dochter door de school	G.J. Veeter
4	20-11-2019	r.k.b.s. Don Bosco	07TE	klacht over situatie op school - groep 6	G.J. Veeter
5	26-11-2019	r.k.b.s. Sint Joseph	03VV	Gesprek inzake schoolgang	G.J. Veeter

Tabel 11: Klachtenafhandeling



Landelijke en regionale ontwikkelingen

In dit hoofdstuk gaan we in op een aantal ontwikkelingen buiten Sarkon, die van grote invloed zijn op de organisatie als geheel en op ons onderwijs.

5.1 Stakingen in het onderwijs

Ook in 2019 zijn er stakingen in het onderwijs geweest en dit is in 2020 doorgegaan. De ervaren werkdruk is hoog en het lerarentekort begint zijn tol te eisen. Ondanks een extra investering vanuit de rijksoverheid ervaart de gemiddelde leraar nog altijd een werklast die langzamerhand niet meer draagbaar is. Daarnaast ervaren velen het verschil in salaris met de collega's uit het voortgezet onderwijs als zeer onrechtvaardig.

De actiebereidheid binnen het onderwijs is groot en hoewel het bestuur alle begrip heeft voor het standpunt van de leraren, brengen deze stakingen veel onrust met zich mee. Het bestuur spreekt dan ook de hoop uit dat de rijksoverheid over de brug komt met een rechtvaardig salaris en een eerlijke werkdruk, waardoor het plezier in het onderwijs weer toeneemt. Per slot van rekening is het vak van leraar een prachtig beroep.

In 2019 zijn er twee stakingen geweest binnen het onderwijs, waar ook de medewerkers van stichting Sarkon aan hebben deelgenomen. Sarkon heeft hier beleid ontwikkeld. Als 25% of meer van het personeel van een school staakt, dan sluiten we de school die dag. We hebben ervaren dat er gelukkig veel begrip en draagvlak is bij de ouders voor de stakingen in het onderwijs. Niet alleen de medewerkers, maar ook ouders zien dat de hoge werkdruk, de grote klassen en het lerarentekort de school voor grote problemen plaatst.

5.2 Het lerarentekort

Het lerarentekort heeft onze scholen in 2019 opnieuw voor problemen geplaatst. Alle scholen zijn bij aanvang van het schooljaar 2019-2020 gestart met een dekkende formatie. Alleen invallers zijn en waren er niet. Dat betekent dat scholen moeten terugvallen op allerlei noodmaatregelen, zoals het opdelen van groepen, een beroep doen op parttimers, soms interne begeleiders voor de klas zetten of zelfs directeuren laten lesgeven. Uiteindelijk bleken deze maatregelen voor de langere termijn onhoudbaar en onuitvoerbaar.

Het bestuur is teruggevallen op de inzet van leraren van uitzendbureaus. Dit is een dure oplossing, maar uiteindelijk de enige mogelijkheid om kinderen een meester of juf te geven. Helaas zijn ook enkele malen klassen naar huis gestuurd, in zeer goed overleg met de ouders. Het lerarentekort verhoogt de werkdruk van de zittende leraren en die van de directeuren. Directeuren zijn vrijwel alleen maar bezig om ervoor te zorgen dat er voor elke klas een meester of juf staat in plaats van dat ze zich kunnen richten op de onderwijskwaliteit van hun school. Het is niet meer de vraag of dit leidt tot een verlies aan onderwijskwaliteit, dat is zo langzamerhand een feit.

Toch is Sarkon niet bij de pakken neer gaan zitten. We zijn gestart met een traject van zij-instromers en dat lijkt zeer succesvol. Vijf enthousiaste kandidaten hebben zich

bij de eerste aankondiging gemeld en daarvan zijn er al drie actief in onze scholen. Voor de nieuwe opleiding hebben zich al zes kandidaten gemeld en voor de derde opleiding alweer acht. Niet iedere kandidaat zal uiteindelijk geschikt zijn om voor klas te staan, maar met duidelijke aantallen ontstaan weer mogelijkheden om een antwoord te geven op een lerarentekort.

Daarnaast maakt Sarkon werk van het vinden en binden van stagiaires en leraren in opleiding vanuit de hogescholen. Ook hier zijn de resultaten hoopvol. Het is zaak dat we het onderwijs positief voor het voetlicht brengen, omdat het zo'n prachtig beroep is. Dit signaal willen wij graag afgeven en wij zijn optimistisch over de toekomst.

5.3 De wet gegevensbescherming

Sarkon heeft in 2019 de benodigde beleidsstukken, procedures en protocollen gereed gemaakt om te voldoen aan de nieuwe Wet bescherming persoonsgegevens. Een extern bureau heeft een nulmeting gehouden om na te gaan waar we nu precies staan. Op veel onderdelen scoren we goed. Het gaat nu om bewustwording bij onze medewerkers. Dat is een proces dat nog enige tijd in beslag zal nemen.

Sarkon is grotendeels zelfvoorzienend als het gaat om ontwikkeling, onderhoud en beheer van gebouwen (scholen). Vanuit de afdeling Materiële Zaken van het bestuurskantoor neemt stichting 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 huisvestings-programma's en subsidieregelingen. Verder heeft Sarkon diverse projecten geïnitieerd die nodig waren vanwege een verouderd scholenbestand (vervangende nieuwbouw, of revitalisatie van objecten).

6.1 Planmatig onderhoud

Jaarlijks stelt Sarkon de onderhoudsbegrotingen op schoolniveau vast op basis van meerjarenonderhoudsplannen die we periodiek actualiseren. De onderhoudsplannen geven voor de komende tien jaar een doorkijk naar de exploitatielast die we kunnen verwachten op het gebied van bouwkundig onderhoud aan de scholen. Voor het buitenonderhoud hebben we 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 voorzittingen die in de begrotingen staan en die het College van Bestuur heeft goedgekeurd, voeren we vervolgens uit.

Over de uitvoering van planmatig onderhoud kunnen we stellen dat de onderhoudsbegroting voor 69 procent is uitgevoerd. Diverse onderhoudsvoorzieningen zijn doorgeschoven naar het programmajaar 2020.

6.2 Bouwprojecten

In 2019 zijn diverse nieuwbouwprojecten in voorbereiding genomen. Op Texel komt de Jozefschool in een nieuw te bouwen brede school (Onderwijscentrum Texel). Ook de Don Bosco in Wieringerwerf vindt onderdak in een brede school, of scholencampus. Daarbinnen versterken onderwijs, kinderopvang, sport en welzijn elkaar. In organisatorische zin zoeken we aansluiting met RSG Wiringherlant en zwembad De Terp.

De Heilige Henricus in Hippolytushoef wordt gehuisvest in een nieuw te bouwen brede school, waarin ook de kinderopvang komt. De stuurgroep heeft het definitief ontwerp inmiddels goedgekeurd. In 2019 vragen we de benodigde vergunningen aan. Naar verwachting start de bouw in het eerste kwartaal van 2020.

De revitalisatie van De Hofstee is in de zomervakantie 2018 gestart. Het project kent vier bouwfasen, die inmiddels zijn afgerond. In alle nieuwbouw- en revitalisatieprojecten werken we nauw samen met partijen als Stichting Surplus en diverse organisaties in de kinderopvang.

6.3 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.

Financieel beleid

7.1 Financiële positie op balansdatum

Hieronder vindt u de balans per 31 december 2019. Ter vergelijking zijn de cijfers per 31 december 2018 opgenomen.

Activa	2019 EUR	2018 EUR
Vaste activa		
<i>Materiële vaste activa</i>		
Inventaris en apparatuur	2.806.516	2.859.522
Andere vaste bedrijfsmiddelen	81.586	20.938
	2.888.102	2.880.459
<i>Financiële vaste activa</i>		
Overige vorderingen	52.550	54.650
Vlottende activa		
<i>Vorderingen</i>		
Debiteuren	132.983	152.562
OCW	1.029.138	1.013.093
Overige overheden	40.966	21.637
Overige vorderingen	10.000	-
Overlopende activa	808.167	562.454
	2.021.254	1.749.746
Liquide middelen	6.497.393	6.382.448
Totaal activa	11.459.299	11.067.303

Toelichting op de balans | activa

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa zijn in 2019 met circa € 8.000 toegenomen. Sarkon heeft voor circa € 701.000 geïnvesteerd en voor circa € 691.000 afgeschreven, er is voor circa € 2.000 boekwaarde aan bedrijfsmiddelen gedesinvesteerd.

De werkelijke investeringen zijn achtergebleven op de begrote investeringen. Dit komt doordat we meer digitale leermiddelen op contract hebben aangeschaft. De beoogde investeringen in ICT-middelen zijn gerealiseerd.

Financiële vaste activa

De post financiële vaste activa gaat om de borg voor in bruikleen genomen leermiddelen.

Vorderingen

De vorderingen zijn op balansdatum toegenomen met € 271.000 ten opzichte van 2018. Dit komt voornamelijk door een hogere vordering op gemeentes in verband met huisvestingsprojecten.

Liquide middelen

Ten opzichte van 2018 zijn de liquide middelen met circa € 157.000 toegenomen. Deze toename komt onder andere doordat Sarkon minder in materiële zaken heeft geïnvesteerd dan begroot en de vorderingen op gemeentes zijn toegenomen.

Passiva	2019 EUR	2018 EUR
Eigen vermogen		
<i>Algemene reserve</i>	7.164.666	6.555.605
Bestemmingsreserve (publiek)	26.150	39.176
	7.190.816	6.594.782
Voorzieningen		
<i>Personeelsvoorzieningen</i>	493.757	487.137
Overige voorzieningen	1.147.599	1.200.812
	1.641.356	1.687.949
Kortlopende schulden		
Crediteuren	521.512	712.133
Belastingen en premies sociale verzekeringen	805.937	804.852
Schulden ter zake van pensioenen	243.730	204.117
Overige kortlopende schulden	14.187	19.530
Overlopende passiva	1.041.761	1.043.941
	2.627.127	2.784.573
Totaal passiva	11.459.299	11.067.303

Toelichting op de balans | passiva:

Eigen vermogen

Door de verwerking van de voorgestelde resultaatbestemming ten gunste van de reserves, is het eigen vermogen met € 596.034 toegenomen. Hiervan is € 13.026 ten laste van de bestemmingsreserve gebracht.

Voorzieningen

De personeelsvoorzieningen zijn in 2019 toegenomen met € 7.000. Deze toename komt door de mutaties van de voorzieningen voor langdurig zieken en de voorziening voor jubileumgratificaties.

De voorziening groot onderhoud is bedoeld ter egaliseratie van de lasten van het groot onderhoud volgens het meerjarenonderhoudsplan. Aan deze voorziening is in 2019 circa € 335.000 gedoteerd ten laste van de exploitatie van 2019. De bestedingen bedroegen circa € 388.000.

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden zijn ten opzichte van 2018 met € 157.000 afgenomen en zijn in lijn met de kortlopende schulden van voorgaande jaren.

7.2 Analyse van het resultaat

Hieronder vindt u de balans per 31 december 2019. Ter vergelijking zijn de cijfers per 31 december 2018 opgenomen.

	Realisatie 2019 EUR	Begroting 2019 EUR	Vershil be- grotting 2019 vs. realisatie 2019 EUR	Realisatie 2018 EUR	Vershil realisatie 2019 vs. realisatie 2018 EUR
Baten					
Rijksbijdragen	24.399.261	23.028.114	1.371.147	23.443.048	956.213
Overige overheidsbijdragen	90.263	86.200	4.063	82.364	7.899
Overige baten	224.411	178.800	45.611	242.568	-18.157
Totaal baten	24.713.935	23.293.114	1.420.821	23.767.979	945.955
Lasten					
Personeelslasten	19.312.180	18.912.873	399.307	19.012.319	299.861
Afschrijvingen	690.907	744.068	-53.161	720.027	-29.120
Huisvestingslasten	1.848.256	1.931.587	-83.331	1.827.477	20.779
Overige lasten	2.263.471	2.219.068	44.403	1.654.302	609.169
Totaal lasten	24.114.814	23.807.596	307.219	23.214.126	900.689
Saldo baten en lasten	599.120	-514.482	1.113.602	553.854	45.266
Financiële baten en lasten					
Financiële baten en lasten	-3.086	-4.000	914	-2.929	-157
Resultaat (-/- is negatief)	596.034	-518.482	1.114.516	550.925	45.109

Rijksbijdragen

De ontvangen rijksbijdragen zijn bijna 1,4 miljoen hoger dan begroot. Dit komt grotendeels door de aanvulling op de personele bekostiging van € 930.000 ter dekking van de verhoging van de lerarensalarissen uit het cao-onderhandelaarsakkoord en de eenmalige uitkering uit het Slob-akkoord van december 2019. De uitbetaling van deze gelden vindt plaats in 2020 en heeft daarom een negatief effect op de exploitatie van 2020.

Naast de aanvulling op de personele bekostiging is er ook € 122.000 extra bekostiging uit het werkdrukakkoord ontvangen en is er € 132.000 aan groeigelden en ruim € 25.000 aan bekostiging voor asielzoekerskinderen ontvangen, die niet waren begroot. De bijdrage van het samenwerkingsverband aan stichting Sarkon is ook ruim € 50.000 hoger dan begroot.

Overige overheidsbijdragen

De overige overheidsbijdragen zijn circa € 4.000 hoger dan begroot door hogere klokuurvergoedingen en gemeentelijke bijdragen.

Overige baten

De overige baten zijn bijna € 46.000 hoger dan begroot door hogere huuropbrengsten en hogere ontvangsten uit detachering van personeel.

Personele lasten

De lonen en salarissen zijn in 2019 bijna € 400.000 hoger dan begroot. Dit komt onder meer door de gestegen pensioenpremies van € 125.000, die in de bekostiging zijn gecompenseerd en door hogere uitgaven aan uitzendkrachten van € 170.000.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn ruim € 53.000 lager dan begroot. Dit betreft voornamelijk de afschrijvingen op ICT en onderwijsleerpakketten (OLP).

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn ruim € 83.000 lager dan begroot door een positieve afrekening op een huisvestingsproject en lagere kosten voor overige huisvesting dan begroot.

Overige lasten

De overige lasten zijn ruim € 44.000 hoger dan begroot door onder andere hogere uitgaven aan deskundige adviezen en lagere uitgaven aan projecten, culturele activiteiten en imago en zichtbaarheid. De uitgaven ten laste van de werkdrukmiddelen, die ook in deze rubriek zijn verantwoord, zijn hoger dan begroot. Hier staan echter voor eenzelfde bedrag inkomsten tegenover.

Financiële baten en lasten

De financiële lasten zijn lager dan begroot in verband met hogere renteopbrengsten op de spaarrekeningen.

7.3 Investerings- en financieringsbeleid

Vanwege de gezonde liquiditeit voldoet Sarkon de investeringen uit eigen middelen conform de meerjareninvesteringbegroting. De uitgaven bewaken we op basis van de liquiditeitsbegroting.

7.4 Continuïteitsparagraaf

Kengetallen

De verwachting is dat het aantal leerlingen binnen Sarkon de komende jaren nog met maximaal 2 procent afneemt door de regionale krimp in leerlingenpopulatie. Sarkon heeft haar personeelsbeleid daarop afgestemd om zo de formatielasten te laten aansluiten bij de geprognosticeerde inkomsten.

Teldatum 1 oktober	2019	2020	2021	2022
Leerlingenaantal	4.150	4.039	3.985	3.958
Onderwijsgevend personeel	217	216	216	215
Onderwijsondersteunend personeel	42	41	40	40
Bestuur en management	21	21	20	19
Totaalaantal	280	278	276	274

Balans Activa	2019	2020	2021	2022
1.1 Immateriële vaste activa	-	-	-	-
1.2 Materiële vaste activa	2.888.102	2.800.000	2.800.000	2.800.000
1.3 Financiële vaste activa	52.550	50.000	50.000	50.000
Vaste activa	2.940.652	2.850.000	2.850.000	2.850.000
1.4 Voorraden	-	-	-	-
1.5 Vorderingen	2.021.254	2.000.000	2.000.000	2.000.000
1.6 Effecten	-	-	-	-
1.7 Liquide middelen	6.497.393	6.022.334	5.560.142	5.567.864
Vlottende activa	8.518.647	8.022.334	7.560.142	7.567.864
Totale activa	11.459.299	10.872.334	10.410.142	10.417.864

Balans Passiva	2019	2020	2021	2022
2.1 Eigen vermogen	7.190.816	6.672.334	6.210.142	6.217.864
waarvan bestemming-reserve publiek	26.150	13.000	2.000	0
2.2 Voorzieningen	1.641.356	1.600.000	1.600.000	1.600.000
2.3 Langlopende schulden	-	-	-	-
2.4 Kortlopende schulden	2.627.127	2.600.000	2.600.000	2.600.000
Totale passiva	11.459.299	10.872.334	10.410.142	10.417.864

3. Baten	2019	2020	2021	2022
3.1 Rijksbijdragen	24.399.261	24.515.835	23.811.822	23.245.774
3.2 Overige overheidsbijdragen	90.263	89.000	89.000	89.000
3.5 Overige baten	224.411	182.200	179.900	176.600
Totaal baten	24.713.935	24.787.035	24.080.722	23.511.374
4. Lasten				
4.1 Personeelslasten	19.312.180	20.145.923	19.300.000	18.800.000
4.2 Afschrijvingen	690.907	692.127	650.000	615.000
4.3 Huisvestingslasten	1.848.256	1.866.665	1.870.000	1.860.000
4.4 Overige lasten	2.263.471	2.541.513	2.250.000	2.230.000
Totaal lasten	24.114.814	25.246.227	24.070.000	23.505.000
Saldo baten en lasten	599.120	-459.192	10.722	6.374
Saldo financiële baten en lasten	-3.086	-3.000	-3.000	-3.000
Nettoresultaat	596.034	-462.192	7.722	3.374

Staat van baten en lasten

De scholen hebben de verwachte daling van het aantal leerlingen begroot. Die verwachting hebben we getoetst aan regionale prognoses en geboortecijfers. Deze 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 realiseren. Bij de afvloeiing van personeel hanteren wij de geldende wet- en regelgeving.

De begrote afschrijvingen op de investeringen in ICT en OLP zullen jaarlijks afnemen. De overige lasten zullen naar verwachting stijgen door de inzet in werkdruk-middelen. De huisvestingslasten blijven een uitdaging. Zeker omdat we de dalende bekostiging vanwege de krimp niet geheel kunnen doorbelasten aan de locaties.

De meerjarenbegroting is ontleend aan de planning-en-control-cyclus en goedgekeurd door de Raad van Toezicht.

Financiële kengetallen	Signalerings-waarde	Sarkon eigennorm	2019	2020	2021	2022
Solvabiliteit 2	< 30%	< 70%	77%	76%	75%	75%
Liquiditeit (current ratio)	< 0,5	< 2	3,2	3,0	2,9	2,9
Huisvestingsratio	> 10%	> 9%	8%	7%	8%	8%
Weerstandvermogen	< 5%	< 10%	19%	16%	14%	15%
Rentabiliteit	< 0%	< 0,3%	-0,2%	-0,2%	0,0%	0,0%

7.5 Risicoparagraaf

Binnen Sarkon stellen we periodiek risicoanalyses op die we bespreken 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 accountant en de Inspectie van het Onderwijs

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

- » Risico: hogere personeelslasten door inhuur van flexibel (uitzend)personeel om reguliere vacatures in te vullen door 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 zij-instroomtrajecten op te starten.
- » Risico: doordat we het ziekteverzuim onvoldoende beheersen en vanwege het eigenrisicodragerschap 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 leiding gevenden en arbodienstverlener.
- » Risico: oplopende structurele investeringsbehoefte in ICT-middelen.
- » Maatregel: door een gewijzigd ICT-beleid begroot Sarkon grote investeringen bovenscholen 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 beheersing- en controlesystemen. Het personeel van Sarkon voert haar werkzaamheden uit volgens de intern opgestelde richtlijnen en (werk)procedures. Die zijn opgesteld in lijn met de geldende wet- en regelgeving. Ook hebben we hierbij rekening gehouden met de benodigde functiescheiding.

Covid-19

Als gevolg van het uitbreken van de Covid-19-crisis is een onzekere situatie ontstaan. Deze onzekerheid wordt mede veroorzaakt door maatregelen die door de overheid worden ingesteld om de verspreiding van het Covid-19-virus te beperken. Het effect op de instelling is onduidelijk en de vraag of dit op termijn kan leiden tot continuïteitsproblemen nog niet te beantwoorden. De overheid heeft steunmaatregelen aangekondigd, maar de exacte uitvoering en uiteindelijke afwikkeling hiervan is ook nog onduidelijk. Hierdoor bestaat er een onzekerheid die naar onze inschatting niet van materieel belang is op grond waarvan gerede twijfel zou kunnen bestaan over de continuïteit van het geheel van de werkzaamheden van de instelling.

Gezien de bijzondere situatie rondom het Covid-19-virus in combinatie met de branche waarin de instelling zich bevindt en de steun die door de overheid is uitgesproken, verwachten wij geen continuïteitsissue op deze grond voor de instelling. Wij zijn dan ook van mening dat de waarderingsgrondslagen op basis van continuïteit kunnen worden gehandhaafd. De in de onderhavige jaarrekening gehanteerde grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn dan ook gebaseerd op de veronderstelling van continuïteit van de instelling.

Conclusie

Hoewel onzeker, zijn wij op dit moment niet van mening dat de gevolgen van het Covid-19-virus een materieel negatief effect zullen hebben op onze financiële conditie of liquiditeit.

7.6 Treasuryverslag

Stichting Sarkon hanteert een uniform treasury statuut, gebaseerd op de Regeling beleggen, lenen en derivaten 2016 van het ministerie van OC&W. In dit statuut is bepaald binnen welke kaders Sarkon haar financierings- en beleggingsbeleid heeft ingericht. Uitgangspunt is dat we de toegekende publieke middelen overeenkomstig hun bestemming besteden.

Onze stichting heeft conform voorgaande jaren een zeer terughoudend financieel beleid gevoerd. We hebben gebruikgemaakt van diverse spaarrekeningen bij verschillende binnenlandse banken. De tegoeden op deze rekeningen zijn direct opeisbaar. De lopende rekening-courant is ondergebracht bij de Rabobank.

7.7 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 hierin het instemmingsrecht. Het bestuur is echter verantwoordelijk voor het resultaat. Sarkon heeft om die reden kaders aangegeven waarbinnen de scholen aan de slag kunnen. Deze kaders zijn:

- » Het beleid om de werkdruk te verminderen moet echt betrekking hebben op taken en werkzaamheden van leraren en leraressen, dus gericht zijn op les- en lesgebonden taken.
- » Het beleid moet planmatig met begroting op papier komen te staan en voor 1 juni bij het bestuur worden ingediend.
- » De nulmeting inzake de werkdruk, is de afname van de Ri&E in juni.
- » Tussenevaluatie vindt plaats eind schooljaar 2019 – 2020.

Alle scholen hebben voor de afgesproken datum hun plannen bij het bestuur ingediend. Uit de analyse blijkt dat alle middelen zijn ingezet om de werkdruk in het onderwijs te verlagen, vrijwel geheel door de inzet van extra personeel. Tijdens de schoolbesprekingen, die het bestuur met de individuele scholen en directeuren voert, komt dit punt als vast bespreekpunt aan de orde. Het is nu te vroeg om al iets te zeggen over het effect. Dat zal overigens ook per school verschillend zijn.

7.8 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 leerlingaantal op teldatum t-1 het aantal fte dat aan de school wordt toegekend. Het bestuur heeft besloten deze verdeling te maken op basis van 1 fte aan leerkracht formatie op 26 leerlingen. Voor 5/12 zijn de financiële consequenties al opgenomen in de begroting van het huidige kalenderjaar en 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 (1 op 26 leerlingen). Dit is echter nog niet gebeurd als het gaat om 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 hier beleid op te ontwikkelen. Voorlopig wordt deze formatie bepaald door de behoeften van de school en de personele verplichtingen, die er toch al zijn.

De personeelsformatie stellen we vast op basis van de teldatum van 1 oktober van het voorafgaande jaar (het zogenaamde T-1 principe). Dit principe hanteert stichting Sarkon nog steeds, tenzij blijkt dat gedurende het lopende schooljaar grote afwijkingen zijn ten aanzien 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 aan formatie toegekend moet worden, omdat anders de onderwijskwaliteit in gevaar komt, kan de school 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 is verdeeld in een schooldeel en een organisatiedeel. Voor het schooldeel stellen we een bedrag per leerling beschikbaar. Dit bedrag besteedt de schoolorganisatie aan:

- » Scholing;
- » Representatie;
- » Inzet extra personeel voor knelpunten, vakleerkrachten Sportservicebureau, et cetera;
- » Werkdrukmiddelen.

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

Het budget op organisatieniveau wenden we aan voor onder meer de volgende organisatieonderdelen:

- » Kosten van het bestuurskantoor, waaronder de loonkosten
- » Financiering van de extra taakrealisatie van de kleine scholen
- » Arbodienst en personele verzekeringen
- » Kosten werving en selectie
- » Betaald ouderschapsverlof
- » Lio-stages
- » Kosten voortvloeiend uit het scholingsbeleid: de scholing- en ontwikkelingskosten die Sarkon bovenscholen draagt
- » Kosten van de bovenschoolse ICT-dienstverlening, I-coach en websitebeheer
- » Orthoteam en schoolopleiders
- » Teamtrajecten
- » Financiering zij-instromers en Ad-pep studenten

7.9 Onderwijsachterstanden

De middelen voor onderwijsachterstanden komen terecht bij de scholen waar de middelen betrekking op hebben. In overleg met de schooldirectie bepaalt het bestuur waar de middelen op worden ingezet. Sarkon zet nagenoeg alle middelen voor onderwijsachterstanden in op extra personeel in school.

Jaarrekening

8.1 Balans per 31 december 2019

Activa	2019 EUR	2018 EUR
Vaste activa		
<i>Materiële vaste activa</i>		
Inventaris en apparatuur	2.806.516	2.859.522
Andere vaste bedrijfsmiddelen	81.586	20.938
	2.888.102	2.880.459
<i>Financiële vaste activa</i>		
Overige vorderingen	52.550	54.650
Vlottende activa		
<i>Vorderingen</i>		
Debiteuren	132.983	152.562
OCW	1.029.138	1.013.093
Overige overheden	40.966	21.637
Overige vorderingen	10.000	-
Overlopende activa	808.167	562.454
	2.021.254	1.749.746
Liquide middelen	6.497.393	6.382.448
Totaal activa	11.459.299	11.067.303

Passiva	2019 EUR	2018 EUR
Eigen vermogen		
Algemene reserve	7.164.666	6.555.605
Bestemmingsreserve (publiek)	26.150	39.176
	7.190.816	6.594.782
Voorzieningen		
Personeelsvoorzieningen	493.757	487.137
Overige voorzieningen	1.147.599	1.200.812
	1.641.356	1.687.949
Kortlopende schulden		
Crediteuren	521.512	712.133
Belastingen en premies sociale verzekeringen	805.937	804.852
Schulden ter zake van pensioenen	243.730	204.117
Overige kortlopende schulden	14.187	19.530
Overlopende passiva	1.041.761	1.043.941
	2.627.127	2.784.573
Totaal passiva	11.459.299	11.067.303

8.2 Staat van baten en lasten

	Realisatie 2019 EUR	Begroting 2019 EUR	Realisatie 2018 EUR
Baten			
Rijksbijdragen	24.399.261	23.028.114	23.443.048
Overige overheidsbijdragen	90.263	86.200	82.364
Overige baten	224.411	178.800	242.568
Totaal baten	24.713.935	23.293.114	23.767.979
Lasten			
Personeelslasten	19.312.180	18.912.873	19.012.319
Afschrijvingen	690.907	744.068	720.027
Huisvestingslasten	1.848.256	1.931.587	1.827.477
Overige lasten	2.263.471	2.219.068	1.654.302
Totaal lasten	24.114.814	23.807.596	23.214.126
Saldo baten en lasten	599.120	-514.482	553.854
Financiële baten en lasten			
Financiële baten en lasten	-3.086	-4.000	-2.929
Resultaat (-/- is negatief)	596.034	-518.482	550.925



8.3 Kasstroomoverzicht

	2019 EUR	2018 EUR
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	599.120	553.854
Aanpassingen voor:		
- afschrijvingen	690.907	720.027
- mutaties voorzieningen	-46.593	-178.218
Veranderingen in vlottende middelen		
- vorderingen	-271.508	-137.103
- schulden	-157.445	36.613
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	215.360	441.318
Ontvangen interest	1.346	1.701
Betaalde interest	-4.432	-4.630
	-3.086	-2.929
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	811.393	992.242
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings materiële vaste activa	-700.744	-801.422
Desinvesterings materiële vaste activa	2.195	69.360
Investerings financiële vaste activa	-600	-17.850
Desinvesterings financiële vaste activa	2.700	18.750
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-696.449	-731.162
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Nieuwe opgenomen leningen	-	-
Aflossing langlopende schulden	-	-
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-	-
Overige balansmutaties	-	-
Mutatie liquide middelen	114.945	261.081

8.4 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, waarbij de specifieke identiteit en cultuur van de afzonderlijke school niet verloren gaat en waarin 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 toevloeien en als we de waarde daarvan betrouwbaar kunnen vaststellen. Een verplichting nemen we op in de balans 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 waarderen we financiële instrumenten tegen de geamortiseerde kostprijs. Indien 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 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 management zich 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 en voor zover:

- » een deugdelijk juridisch instrument beschikbaar is om het actief en de post van het vreemd vermogen gesaldeerd en simultaan af te wikkelen; en
- » 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 waarderen 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
OPL (leermiddelen)	8 jaar
Vervoermiddelen	5 jaar

Financiële vaste activa (fva)

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

Vlottende activa

Gebruiksgoederen waarderen we tegen inkoop- of vervaardigingsprijs. Vorderingen waarderen 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 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 die 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, en
- » we kunnen een betrouwbare schatting maken van de omvang van de verplichtingen.

Voorziening onderhoud

De onderhoudsvoorziening beoogt kostenegalitatie 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 geoordeelde bijdragen) en bedragen die we zijn toegekend ter zake van lasten die aan een verstrekte 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, dekkingsgraad 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 (RJ) is aangereikt. Dit betekent dat de premies die we over het boekjaar verschuldigd zijn, als kosten verantwoordt. 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 pensioenpremie's 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, dan 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 topinkomen

In de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector 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 Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (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.

8.5 Toelichting op de balans

Activa - Materiële vaste activa

	01-01-2019					31-12-2019				
	Aanschafprijs	Cumulatieve afschrijvingen	Boekwaarde	Investeringen	Desinvesteringen aanschafwaarde	Desinvesteringen cumulatieve afschrijvingen	Afschrijvingen	Aanschafprijs	Cumulatieve afschrijvingen	Boekwaarde
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Gebouwen en terreinen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Inventaris en apparatuur	5.478.167	2.618.645	2.859.522	622.890	7.497	5.519	673.918	6.093.560	3.287.045	2.806.516
Andere vaste bedrijfsmiddelen	129.638	108.700	20.938	77.853	86.268	86.051	16.988	121.223	39.637	81.586
Totaal materiële vaste activa	5.607.805	2.727.346	2.880.459	700.744	93.765	91.570	690.907	6.214.783	3.326.682	2.888.102

Financiële vaste activa

	Boekwaarde 01-01-2019 EUR	Investe- ringen EUR	Des- investeringen EUR	Resultaat deelnemingen EUR	Boekwaarde 31-12-2019 EUR
Waarborgsommen	54.650	600	2.700		52.550
Totaal financiële vaste activa	54.650	600	2.700	-	52.550

Vorderingen

	2019 EUR	2018 EUR			
Debiteuren	132.983	152.562	399.307	19.012.319	299.861
OCW	1.029.138	1.013.093	-53.161	720.027	-29.120
Overige overheden	40.966	21.637	-83.331	1.827.477	20.779
Overige	10.000				
Overige vorderingen	10.000				
Nog te ontvangen rente	1.140	1.332			
Huisvesting	476.526	317.874			
Overige	330.502	243.248			
Overlopende activa	808.167	562.454			
Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	-	-			
	2.021.254	1.749.746			

Liquide middelen

	2019 EUR	2018 EUR
Kasmiddelen	0	263
Tegoeden op bank en giro	4.957.484	4.842.276
Deposito's	1.539.909	1.539.909
Overige	-	-
Totaal liquide middelen	6.497.393	6.382.448

Passiva - Eigen vermogen

	Stand per 01-01-2019 EUR	Resultaat 2019 EUR	Stand per 31-12-2019 EUR
Algemene reserve	6.555.605	609.060	7.164.666
Bestemmingsreserve publiek - personeel	-	-	-
Bestemmingsreserve eerste waardering	39.176	-13.026	26.150
Totaal eigen vermogen	6.594.782	596.034	7.190.816

Bestemming van het resultaat

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

Voorzieningen

	Stand per 01-01-2019 EUR	Dotatie EUR	Onttrekkingen EUR	Stand per 31-12-2019 EUR	Kortlopende deel <1 jaar EUR	Langlopende deel >1 jaar EUR
<i>Personeels- voorzieningen</i>						
Voorziening langdurig zieken	305.344	218.239	212.195	311.388	311.388	-
Jubileumgratificaties	181.792	5.404	4.828	182.369	10.965	171.404
	487.137	223.643	217.023	493.757	322.353	171.404
<i>Overige voorzieningen</i>						
Onderhoud	1.200.812	335.087	388.300	1.147.599	266.063	881.536
Totaal voorzieningen	1.687.949	558.730	605.323	1.641.356	588.416	1.052.940

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 Sarkon moet betalen vanwege het eigen risicodragerschap 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.

Niet uit de balans blijvende verplichtingen**Huurcontracten**

Stichting Sarkon heeft een huurovereenkomst gesloten voor de huur van de ruimte voor het bestuursbureau aan de Drs. F. Bijlweg 8a, 1784 MC Den Helder. Het gaat om een contract voor de duur van vijf jaar dat ingaat op 1 maart 2019. De huurprijs (inclusief servicekosten) wordt jaarlijks geïndexeerd en bedraagt jaarlijks circa € 35.000. De verplichtingen >1 jaar zijn circa € 140.000, 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), leveren van toiletartikelen (€ 43.000 per jaar) en de glasbewassing (€ 12.000). De jaarlijkse kosten van deze overeenkomst zijn afhankelijk van de objectie die worden 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 2019 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 2019 bedroegen ongeveer € 83.000. Het contract is jaarlijks opzegbaar.

Leermiddelen

In 2019 heeft een Europese aanbesteding plaatsgevonden voor duurzame gebruiksmaterialen die vallen onder de categorie onderwijs leerpakket (OLP). Het betreft hier een raamovereenkomst met een kortingspercentage voor de duur van drie jaar. De kosten bedragen circa € 300.000 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 2019 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.

8.6 Toelichting op de staat van baten en lasten

Baten	2019 EUR	Begroting 2019 EUR	2018 EUR
Rijksbedragen			
Rijksbijdrage OCW	22.274.627	21.026.662	21.387.643
Niet-geoordeelde OCW-subsidies	903.511	815.790	851.103
Toerekening investeringssubsidies OCW	-	-	-
Overige subsidies OCW	903.511	815.790	851.103
Ontv. doorbetalingen rijksbijdrage SWV	1.221.123	1.185.662	1.204.302
Totaal rijksbijdragen	24.399.261	23.028.114	23.443.048
Overige overheidsbijdragen en -subsidies			
Onderwijsbegeleidingsdienst	-	-	-
Loonsubsidie	18.376	18.000	18.535
Klokurenvergoeding	57.113	55.200	49.743
Overige	14.774	13.000	14.086
Gemeentelijke bijdragen	90.263	86.200	82.364
Projecten	-	-	-
Overige overheidsbijdragen	-	-	-
Totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies	90.263	86.200	82.364
Overige baten			
Verhuur	121.546	112.400	110.427
Detachering personeel	73.697	55.000	111.806
Overige	29.167	11.400	20.334
Totaal overige baten	224.411	178.800	242.568
Toelichting overige baten:			
Overige baten	2019	2018	2017
Inkomsten Educanet	-	-	57.654
Inkomsten projecten	-	-	13.940
Overige inkomsten	29.167	20.334	14.582
Totaal overige baten	29.167	20.334	86.176

Personeelslasten	2019 EUR	Begroting 2019 EUR	2018 EUR
Brutolonen en salarissen	13.174.153	13.135.230	13.537.719
Sociale lasten	2.456.871	2.421.546	2.511.271
Pensioenpremies	2.313.317	2.066.447	1.938.188
Lonen en salarissen	17.944.340	17.623.223	17.987.178
Dotaties personele voorzieningen	6.621		-11.955
Kosten ingehuurd bewegingsonderwijs	195.372	180.500	180.529
Kosten ingehuurd personeel zorgarrangementen / Doorbelasten loonkosten extern SWV	21.518	34.500	28.592
Personeel niet in loondienst	419.137	250.000	281.136
Kosten interim-management	58.876		4.710
Arbokosten	112.302	85.000	121.997
Kantinekosten	20.345	24.800	22.468
Kosten kerstpakketten	12.576	15.000	11.088
Vergoeding reiskosten	89.740	109.050	85.920
Kosten teamuitje	6.604	12.000	5.371
Wervingskosten personeel	7.164	2.000	3.411
Kosten scholing en studiedagen	346.279	336.800	393.872
Kosten jubilea personeel e.d.	17.712	32.700	25.356
Personeelsprojecten	187.771	215.000	18.453
WGA-verzekering	125.482	120.000	108.087
Kosten afvloeiing en outplacement personeel	36.663	100.000	103.484
Overige personeelskosten	37.390	22.300	26.133
Overige personele lasten	1.701.552	1.539.650	1.408.653
Af: Uitkeringen	333.712	250.000	383.511
Totaal personeelslasten	19.312.180	18.912.873	19.012.319

Bovenstaande lasten betreft gemiddeld over 2019 ongeveer 280 fte (2018 = 282 fte).

Afschrijvingen op materiële vaste activa	2019 EUR	Begroting 2019 EUR	2018 EUR
Inventaris en apparatuur	673.918	728.913	700.165
Andere vaste bedrijfsmiddelen	16.988	15.155	19.862
Totaal afschrijvingen op materiële vaste activa	690.907	744.068	720.027

Huisvestingslasten

Huur	62.930	70.000	59.327
Onderhoud	36.548	22.100	21.990
Energie en water	244.653	264.700	248.233
Schoonmaakkosten	502.206	518.800	492.496
Heffingen	19.928	24.000	35.356
Afvalverwijdering	21.953	19.500	20.489
Kosten beveiliging	5.342	6.600	9.940
Tuinonderhoud	12.042	11.800	8.936
Jaarlijkse contractwerkzaamheden	86.133	71.000	57.800
Overige huisvestingslasten	521.435	588.000	562.987
	646.906	696.900	660.152
Dotatie voorziening onderhoud	335.087	335.087	309.924
Totaal huisvestingslasten	1.848.256	1.931.587	1.827.477

Toelichting overige huisvestingslasten

Overige Huisvestingslasten	2019 EUR	Begroting 2019 EUR	2018 EUR
Huisvesting Brede Scholen	323.964	326.000	318.960
Huisvesting Windwijzer	92.305	93.000	64.673
Huisvesting Vogelweid	78.963	82.000	77.814
Huisvesting Trimaran	43.242	45.000	42.100
Projecten huisvesting	-17.684	35.000	22.969
Correctie klokuurvergoeding	-	-	26.553
Overige huisvestingslasten	645	7.000	9.918
Totaal overige huisvestingslasten	521.435	588.000	562.987

Overige lasten	2019 EUR	Begroting 2019 EUR	2018 EUR
Administratiekantoor	83.885	70.000	87.209
Accountant	23.007	25.000	26.331
Juridische adviezen	7.969	15.000	13.507
Deskundigen adviezen overige	80.759	45.000	31.527
Kosten organisatie en bestuur	126.314	150.000	-
Kantoorbenodigdheden	2.629	9.400	3.273
Drukwerk	10.227	17.600	12.532
Telecommunicatiekosten	16.093	22.800	31.998
Porti en verzendkosten	2.222	3.500	3.991
Overige	5.238	10.000	13.478
Administratie-/beheerslasten	358.344	368.300	223.846
Kosten netwerkbeheer	30.729	32.100	30.602
Onderhoud inventaris & apparatuur	8.615	20.500	10.348
ICT-hardware < € 1.000	35.409	23.100	18.556
ICT-Software < € 1.000 (geen OLP)	14.947	21.800	24.590
Bouw/beheer website-intranet	24.317	22.200	27.875
	114.017	119.700	111.970
Onderwijsleerpakket methode (OLP)	-	-	-
Onderwijsleerpakket verbruik (OLP)	240.004	240.900	235.709
Leermiddelen rugzak-leerling/SWV	2.102	1.400	4.178
Repro/drukwerk leermiddelen	71.229	72.900	69.646
Kosten beheer/licenties leermiddelen OLP	332.028	327.600	302.467
	645.362	642.800	612.000
Bibliotheek/documentatiecentrum	26.195	22.700	19.816
Toetsen en testen	23.112	27.200	36.009
Culturele activiteiten	44.053	60.100	40.101
Schoolreisjes/excursies	530	700	133
Sportdag/vieringen	8.423	2.600	4.550
Aanschaf klein inventaris < € 1.000	25.621	30.400	21.197
TSO kosten	25.275	33.340	57.863
Overige lasten	3.140	5.200	2.020
	156.349	182.240	181.688
Abonnementen	74.075	77.900	65.359
Contributies bestuurlijke organisaties	44.838	40.000	35.893
Verzekeringen	13.250	24.000	12.733
Verkoopresultaat activa	1.978	-	50.031
Kosten MR/OR	5.190	5.500	4.043
Vergaderkosten	418	1.000	489
Representatiekosten (extern)	2.741	7.400	7.522
PR & Marketing	1.098	7.000	1.917
Bestuurs- vacatie- reiskostenvergoeding	36.996	28.500	31.451
Autokosten	15.720	30.000	29.457
Werkdrukgelden	784.547	662.228	277.333
Overige instellingskosten	8.550	22.500	8.570
Overige lasten	989.400	906.028	524.798
Totaal overige lasten	2.263.471	2.219.068	1.654.302

Honoraria van de accountant

De volgende honoraria zijn ten laste gebracht van de organisatie:

	2019 EUR	2018 EUR
	DVE accountants	DVE accountants
Onderzoek van de jaarrekening	23.305	19.260
Andere controle opdrachten	1.398	-
Totaal honoraria van de accountant	24.703	19.260

Financiële baten en lasten

	2019 EUR	Begroting 2019 EUR	2018 EUR
Rentebaten	1.346	-	1.701
Resultaat deelnemingen	-	-	-
Waardeveranderingen financiële vaste activa	-	-	-
Overige opbrengsten financiële vaste activa	-	-	-
Rentelasten	4.432	4.000	4.630
Totaal financiële baten en lasten	-3.086	-4.000	-2.929



Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) ingegaan. Deze verantwoording is opgesteld op basis van de volgende regelgeving die op Sarkon van toepassing is:

Het bezoldigingsmaximum in 2019 voor Sarkon is € 138.000. 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 2019

bedragen x € 1 Functie(s)	G.J. Veeter Uitvoerend bestuurder
Duur dienstverband in 2019	1/1/2019 - 31/12/2019
Omvang dienstverband (in fte)	1,0
Gewezen topfunctionaris?	nee
(Fictieve) dienstbetrekking?	nee
Individueel WNT-maximum	138.000
Bezoldiging	
Beloning	105.746
Belastbare onkostenvergoedingen	
Beloningen betaalbaar op termijn	17.926
Totaal bezoldiging	123.672
Motivering indien overschrijding: zie	n.v.t.

Leidinggevende topfunctionarissen 2018

bedragen x € 1 Functie(s)	G.J. Veeter Uitvoerend bestuurder
Duur dienstverband in 2018	1/1/2018 - 31/12/2018
Omvang dienstverband (in fte)	1,0
Gewezen topfunctionaris?	nee
(Fictieve) dienstbetrekking?	nee
Individueel WNT-maximum	133.000
Bezoldiging	
Beloning	99.130
Belastbare onkostenvergoedingen	
Beloningen betaalbaar op termijn	16.284
Totaal bezoldiging	115.414
Motivering indien overschrijding: zie	n.v.t.

Toezichthoudende topfunctionarissen (Raad van Toezicht) 2019

bedragen x € 1 Functie(s)	Y.E. van Dijk Voorzitter	I.B. Smit-Libosan Toezichthoudend bestuurder	P.J.J. Koopman Toezichthoudend bestuurder	P.A.G. Conijn Toezichthoudend bestuurder	L.A.C. Franken-de Vries Toezichthoudend bestuurder	L.A.C. Franken-de Vries Voorzitter
Duur dienstverband (2019)	1/1 - 19/06	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	4/4 - 31/12	1/1 - 19/6	20/6 - 31/12
Toepasselijk WNT-maximum	9.641	13.800	13.800	10.284	6.427	11.059
Bezoldiging						
Beloning	4.140	5.520	5.520	4.140	2.300	4.830
Belastbare onkostenvergoedingen						
Beloningen betaalbaar op termijn						
Totaal bezoldiging	4.140	5.520	5.520	4.140	2.300	4.830

Toezichthoudende topfunctionarissen (Raad van Toezicht) 2018

bedragen x € 1 Functie(s)	Y.E. van Dijk Voorzitter	I.B. Smit-Libosan Toezichthoudend bestuurder	P.J.J. Koopman Toezichthoudend bestuurder	M.M. Jansen Toezichthoudend bestuurder	L.A.C. Franken-de Vries Toezichthoudend bestuurder
Duur dienstverband (2018)	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 11/10	24/5 - 31/12
Toepasselijk WNT-maximum	19.950	13.300	13.300	10.312	8.053
Bezoldiging					
Beloning	6.000	4.000	4.000	3.000	2.333
Belastbare onkostenvergoedingen					
Beloningen betaalbaar op termijn					
Totaal bezoldiging	6.000	4.000	4.000	3.000	2.333
Motivering indien overschrijding: zie	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

8.6 Toelichting op de staat van baten en lasten

Deze jaarrekening is op 14 mei 2020 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
Mevrouw L.A.C. Franken – de Vries
De heer P.A.G. Conijn
De heer P. Reenalda

Voorzitter College van Bestuur:
De heer G.J. Veeter, MBA

Overige gegevens

9.1 Gebeurtenissen na balansdatum

De uitbraak van Covid-19 heeft zich in 2020 razendsnel ontwikkeld. Maatregelen die door diverse overheden zijn genomen om het virus in te perken hebben negatieve gevolgen gehad voor de (economische) activiteit. Wij hebben een aantal maatregelen genomen om de effecten van het Covid-19-virus te bewaken en te voorkomen, zoals veiligheids- en gezondheidsmaatregelen voor onze medewerkers (zoals beperking van sociale contacten en vanuit huis werken). In dit stadium zijn de gevolgen voor onze activiteiten en onze resultaten beperkt. Wij blijven het beleid en het advies van de diverse nationale instellingen volgen en tegelijkertijd ons uiterste best doen om onze activiteiten zo goed en veilig mogelijk voort te zetten zonder daarbij de gezondheid van onze medewerkers in gevaar te brengen.

Wij verwijzen tevens naar de toelichting in de paragraaf Continuïteit in hoofdstuk 7.4 in het bestuursverslag.



9.2 Controleverklaring

De controleverklaring op dit jaarverslag is afgegeven door DVE Accountants.



Registeraccountants

A12 Registeraccountants B.V.
Traverse 3
3905 NL Veenendaal

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de Raad van Toezicht van Stichting Sarkon

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2019

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2019 van Stichting Sarkon te Den Helder gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Sarkon op 31 december 2019 en van het resultaat over 2019 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2019 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019.

De jaarrekening bestaat uit:

- de balans per 31 december 2019;
- de staat van baten en lasten over 2019; en
- de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Sarkon zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.



Registeraccountants

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2019 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub j Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit:

- het bestuursverslag;
- de overige gegevens.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf ' 2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het College van Bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de overige OCW wet- en regelgeving.

C Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht voor de jaarrekening

Het College van Bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het College van Bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen.

In dit kader is het College van Bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het College van Bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.



Registeraccountants

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het College van Bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemde verslaggevingsstelsel moet het College van Bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het College van Bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het College van Bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten toelichten in de jaarrekening.

De Raad van Toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht, dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude,
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn
 - het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;



Registeraccountants

- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het College van Bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het College van Bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met de Raad van Toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Veenendaal, 19 mei 2020

A12 Registeraccountants B.V.

Drs. A.F.J. van der Velden RA

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.aloysiusschagen.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.henricusschool.nl
E: directeur.henricus@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
Kempphaanweg 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. 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. Sint Joseph

Directeur: mevr. A.B. Vriezolk - Verf
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. 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

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. J. Bos
 Merelstraat 46
 1742 JM Schagen
 T: 0224-213208
 I: www.vogelweid.nl
 E: directeur.devogelweid@sarkon.nl

Bijlage 2 Begrippen en afkortingen

ABP	Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds
BAPO	Bevordering Arbeidsparticipatie Ouderen
BMS	Bisschop Möller Stichting. BMS bestuurd onder meer de Jozefschool Texel, die in 2011 naar Sarkon is overgegaan.
BOJOZ	Bestuurlijk Overleg Jeugd, Onderwijs en Zorg
Brede school	Samenwerkingsverband van partijen die zich bezighouden met opgroeiende kinderen. Een brede school omvat in elk geval (basis)onderwijs. Een kinderopvang, sportclub, bibliotheek of andere instelling kan ook een onderdeel van een brede school zijn.
Cito	Cito Instituut voor Toetsontwikkeling
CvB	College van Bestuur
ESIS (ESIS-A/ESIS-B)	Leerlingadministratie- en leerlingzorgprogramma
EVC	Ervaringscertificaat: erkenning van verworven competenties. Een EVC-procedure geeft een beeld van iemands talenten, kennis en vaardigheden (competenties)
Fte/fpe/fre	Fulltime-equivalent/formatie plaatseenheid/formatie rekeneenheid Rekenmethodes voor personele bezetting
GPL	Gemiddelde personeelslast; een indicatie van de (personeels)kosten van één medewerker
Hrm/hrd	Human resource management/human resource development
IB'er	Intern begeleider
i.c.b.s. of icbs	Interconfessionele basisschool
I-Coach	ICT-coach
ICT	Information and Communication Technology
iPabo	Interconfessionele pabo Amsterdam/Alkmaar
Lifo	Last in first out
Korengroep	Samenwerkingsverband van de volgende schoolbesturen: stichting Sarkon, Stichting Katholiek Onderwijs De Dijken, Stichting Katholiek Onderwijs De Gouw, Stichting Alkmaarse Katholieke Scholen en Stichting Katholiek Basisonderwijs (Bergen).
MOP of MJOP	Meerjarig onderhoudsplan
OBD	Onderwijsbegeleidingsdienst. Biedt specialistische ondersteuning aan kinderen, ouders en scholen als kinderen extra begeleiding nodig hebben.
OCW	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
OInO	Ondernemers in Onderwijs
OiS	Opleiden in School
OLP	Onderwijsleerpakket(ten)
O-team	Orthopedagogisch team
Pabo	Pedagogische Academie voor het Basisonderwijs
Platform JOZ	Platform Jeugd, Onderwijs en Zorg: afstemmingsoverleg tussen schoolbesturen, zorginstellingen en gemeenten.
PO6	Een indeling van het ministerie van OCW, waarbij alle basisscholen zijn verdeeld over zes groepen die kunnen dienen als vergelijking bij de ontwikkeling van trends.

PO-Raad	Werkgeversorganisatie voor het primair onderwijs
RDDF	Risicodragend deel van de formatie
RJ	Richtlijn Jaarverslaglegging
r.k.b.s. of rkbs	Rooms-katholieke basisschool
RvT	Raad van Toezicht
RTC	Regionaal transfercentrum
Sbo	Speciaal basisonderwijs
SBBK	Stichting Beheer Brede Scholen Kop van Noord-Holland: beheerstichting waarin de schoolbesturen van Stichting Sarkon, Stichting Surplus en Stichting Kopwerk participeren.
SBL-competenties	Stichting Beroepskwaliteit Lerarencompetenties
SKON	Stichting Katholiek Onderwijs Niedorp. SKON omvatte twee scholen (de Sint Antoniuschool in Nieuwe Niedorp en De Marinx in 't Veld) die in 2011 naar Sarkon zijn overgegaan.
SO	Speciaal onderwijs
SVIB	School Video Interactie Begeleiding
SWV	Samenwerkingsverband
Teachers4Teachers, T4T	Onderwijsontwikkelingsproject in Kenia
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
VKO	Vereniging katholiek onderwijs
Vve	Voor- en vroegschoolse educatie
WSNS	Weer Samen Naar School: samenwerkingsverband met daarin ten minste één school voor speciaal basisonderwijs.
WW	Werkloosheidswet

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 2019