

Jaarverslag 2019

Stichting Fortior



Venlo, 16 april 2020

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD RAAD VAN TOEZICHT	1
VERSLAG RAAD VAN TOEZICHT	2
VOORWOORD COLLEGE VAN BESTUUR	4
1. STICHTING FORTIOR	6
1.1 ONZE IDENTITEIT	6
1.2 ONZE MISSIE	6
1.3 ONZE WAARDEN	6
1.4 ONZE VISIE: WIJ ZIEN WAT JE KUNT WORDEN	7
1.5 STRATEGISCH BELEIDSPAN 2016-2020	7
1.6 ONZE TOEKOMST	7
1.7 ORGANISATIE	8
1.8 BESTUURSMODEL EN GOOD GOVERNANCE	8
1.9 ZAKEN MET POLITIEKE OF MAATSCHAPPELIJKE IMPACT	10
1.10 HORIZONTALE VERANTWOORDDING, COMMUNICATIE EN SAMENWERKING	11
1.11 SCHOLEN FORTIOR	12
2. ONDERWIJSKUNDIG	13
2.1 ALGEMEEN	13
2.2 ONDERWIJSOPBRENGSTEN	15
2.3 UITSTROOM	16
2.4 PASSEND ONDERWIJS	17
2.5 ONDERWIJS EN ONDERSTEUNING DOOR INFORMATIETECHNOLOGIE	22
2.5.1 <i>Visie</i>	22
2.5.2 <i>Deskundigheid</i>	23
2.5.3 <i>Inhoud en toepassingen</i>	24
2.5.4 <i>Infrastructuur</i>	25
2.6 ONDERWIJSINSPECTIE	25
2.7 KLACHTENREGELING	26
3. PERSONEELSBELEID (HRM)	27
3.1 STRATEGISCH PERSONEELSBELEID	27
3.2 KENGETALLEN HRM	28
3.3 OVERIG HRM	31
4. HUISVESTING	34
4.1 STRATEGISCH HUISVESTINGSBELEID	34
4.2 HUISVESTINGSPLAN	34
4.3 MEERJARIG ONDERHOUDSPAN (MJOP)	35
4.4 RESULTATEN	36
5. FINANCIËN	37
5.1 ALGEMEEN	37
5.2 ALLOCATIE VAN MIDDELEN	37
5.3 WERKDRIJKMIDDELEN	38
5.4 ONDERWIJSACHTERSTANDEN	38
5.5 PLANNING EN CONTROL	38
5.6 INVESTERINGEN	39
5.7 AFSCHRIJVINGEN	39
5.8 TREASURY	39
5.9 FINANCIËLE POSITIE EN RESULTATEN	41
5.9.1 <i>Resultaat jaarrekening 2019 versus begroting 2019</i>	41
5.9.2 <i>Resultaat jaarrekening 2019 versus jaarrekening 2018</i>	43

5.9.3	Ontwikkeling balanspositie	45
5.10	KENGETALLEN	47
5.11	CONTINUÏTEITSPARAGRAAF	49
5.11.1	Prognose aantallen leerlingen	49
5.11.2	Meerjarenbegroting	51
5.11.3	Meerjarenbegroting baten en lasten	51
5.11.4	Risico's en onzekerheden	52
5.11.5	Meerjarenontwikkeling balans	52
5.11.6	Kengetallen	53
5.12	RISICOMANAGEMENT	53
6.	JAARREKENING 2019	54
6.1	GRONDSLAGEN	54
6.1.1	Grondslagen algemeen	54
6.1.2	Grondslagen voor waardering activa en passiva	54
6.1.3	Grondslagen voor bepaling van het resultaat	56
6.1.4	Grondslagen voor het kasstroomoverzicht	57
6.2	BALANS PER 31 DECEMBER 2019 (NA RESULTAATSBESTEMMING)	58
6.3	STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2019	59
6.4	KASSTROOMOVERZICHT	60
6.5	TOELICHTING BEHORENDE TOT DE BALANS	61
6.5.1	Vaste activa	61
6.5.2	Vorderingen	61
6.5.3	Liquide middelen	62
6.5.4	Eigen vermogen	62
6.5.5	Voorzieningen en langlopende schulden	62
6.5.6	Kortlopende schulden	63
6.6	GEOORMERKTE DOELSUBSIDIES	64
6.7	TOELICHTING BEHORENDE TOT DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN	65
6.7.1	Rijksbijdragen	65
6.7.2	Overige overheidsbijdragen en –subsidies	65
6.7.3	Overige baten	66
6.7.4	Personele lasten	67
6.7.5	Afschrijvingslasten	67
6.7.6	Huisvestingslasten	68
6.7.7	Overige lasten	68
6.7.8	Financiële baten en lasten	69
6.8	OVERZICHT VERBONDEN PARTIJEN	69
6.9	WET NORMERING BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN PUBLIEKE EN SEMIPUBLIEKE SECTOR	70
6.10	FUNCTIES EN NEVENFUNCTIES RvT EN CvB	72
6.11	NIET UIT DE BALANS BLIKENDE VERPLICHTINGEN	73
6.12	GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM	73
6.13	OVERIGE GEGEVENS	73
6.14	ONDERTEKENING DOOR BESTUURDER EN TOEZICHTHOUDERS	74
6.15	CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT	75
6.16	GEGEVENS OVER DE RECHTSPERSOON	79

VOORWOORD RAAD VAN TOEZICHT

Nu we 2019 achter ons laten, zit Fortior in het laatste jaar van de strategische cyclus 2016-2020. Waar 2018 vooral nog in het teken stond van het verder inrichten van de organisatie, is in het afgelopen jaar vooral energie gestoken in de uitvoering van de plannen. Ook is in 2019 gestart met de voorbereidende en eerste verkennende activiteiten voor ons nieuwe strategische beleidsplan 2020-2024.

We kunnen constateren dat Fortior op schema zit. Maar zeker zo belangrijk is dat ieders betrokkenheid in het uitvoeringsproces groot is. Er is ruimte voor de eigen invulling en de eigen identiteit van de scholen. Iedereen werkt dagelijks met veel energie en inzet aan de realisatie van de gestelde doelen. Dit stelt ons in staat om verder te werken aan de verbreding en het passend maken van onderwijs, met passie voor ieder kind. Dit is de passie van Fortior! Dit in het licht van het continu en krachtig verbinden van de Fortior-strategie aan onze dagelijkse missie: bieden van ruimte voor kinderen en medewerkers om hun talenten maximaal te ontwikkelen en benutten. In 2020 ronden we het nieuwe strategisch beleidsplan 2020-2024 af. Bij de totstandkoming van dit nieuwe beleidsplan is opnieuw de betrokkenheid en inbreng van alle stakeholders gevraagd. Met als doel te komen tot een gedragen en herkenbare visie, met een concrete aanpak en meetbare resultaten. De ervaring uit het verleden, en zeker ook in de achterliggende jaren, leert dat we op de goede weg zijn!

In 2019 waren er, net als in 2018, enkele wisselingen van schooldirecteuren. In pakweg twee jaar tijd is de bezetting op deze strategisch cruciale positie grotendeels veranderd. Het is goed daarbij te constateren dat ook meer vrouwen de kans hebben gekregen en gegrepen om als directeur van een Fortior-school aan de slag te gaan. Dit is mede een gevolg van het loslaten van de filosofie van tweescholen-directeur. Dit geeft dynamiek en biedt nieuwe kansen en inzichten. Natuurlijk zal het directieteam zich opnieuw moeten zetten en dat vraagt de nodige tijd en energie van het College van Bestuur. Ook zullen de nieuwe directeuren Fortior en de visie van Fortior verder moeten leren kennen. Deze vernieuwing brengt vers bloed in de organisatie en dat moeten we koesteren. Daarmee kan Fortior ook de komende jaren doorgroeien in haar ontwikkeling.

Het is goed te constateren dat we ook in 2019 onze goede stabiele financiële basis hebben kunnen vasthouden. Mede hierdoor kunnen we onze energie en middelen primair besteden aan de inhoud. De Raad van Toezicht heeft er vertrouwen in dat we deze basis ook de komende jaren kunnen behouden. Een doorkijk naar de komende jaren toont een positief beeld en dat geeft comfort, maar ook ruimte om te investeren in de toekomst.

In het hoofdstuk hierna gaan we in op de manier waarop de RvT zijn formele rol in het afgelopen jaar heeft ingevuld. De RvT heeft in 2019 geen veranderingen ondergaan in de samenstelling, na het grote aantal wijzigingen in 2018. De nieuwe RvT-leden hebben intussen hun plek gevonden en hebben, ieder vanuit de eigen expertise en ervaring, een actieve inbreng. Het is goed te zien dat de nieuwe leden nieuwe inzichten en standpunten meenemen, wat leidt tot een scherpe inhoudelijke discussie, met respect voor ieders rol en verantwoordelijkheid. Dit proces van groei en teamontwikkeling zal ook in 2020 doorzetten.

Ten slotte. De Raad van Toezicht spreekt grote waardering uit voor de grote inzet waarmee het College van Bestuur, staf, directeuren, docenten en alle andere medewerkers van Stichting Fortior hebben bijgedragen aan de bereikte resultaten en heeft het vertrouwen dat Fortior in 2020 in kwalitatief opzicht verder zal doorgroeien. Dat is het speerpunt van het nieuwe strategische beleidsplan. De Raad van Toezicht wenst iedereen veel succes bij deze ambitie en uitdaging.

A.J.A. Eikenboom MBA,
voorzitter Raad van Toezicht

VERSLAG RAAD VAN TOEZICHT

In deze paragraaf legt de Raad van Toezicht (RvT) verantwoording af over de manier van toezicht houden. Concreet, vanuit een integrale optiek, over de uitvoering van de wettelijk toegewezen taken en uitgaande van de vastgestelde verantwoordelijkheden. Daarnaast over de manier waarop het College van Bestuur is ondersteund en geadviseerd over beleidsvraagstukken en over financiële, personele en onderwijskundige uitdagingen.

De RvT bestaat uit vijf personen:

Functie	Naam	Bestuurslid sinds	1 ^e keer herbenoem(d)/baar	Aftredend
Voorzitter	A.J.A. Eikenboom MBA (Tom)	01-10-2013	01-10-2017	01-10-2021
Vicevoorzitter	J.W.P. Meulenkamp RA RC (Jan-Willem)	10-12-2015	10-12-2019	10-12-2023
Lid	Drs. H.G.A.M. Janssen (Henk)	01-07-2018	01-07-2022	01-07-2026
Lid	Drs. M.A.H. Kremers (Madeleine)	01-07-2018	01-07-2022	01-07-2026
Lid	Mr. A.H.J. in 't Zandt (Sandra)	01-07-2018	01-07-2022	01-07-2026

In 2019 heeft de RvT vijf maal vergaderd. De agenda wordt vastgesteld aan de hand van een vastgestelde planning- en controlcyclus. Daarnaast werd de Raad aan de hand van drie periodieke managementrapportages (Marap) integraal geïnformeerd over de ontwikkelingen bij Fortior. Met deze cyclus en de managementinformatie houdt de RvT toezicht op de rechtmatige verwerving en de rechtmatige en doelmatige besteding van middelen.

Op 3 juli 2019 reflecteerde de Raad, zoals elk jaar, op het eigen functioneren, onder meer op basis maatschappelijke ontwikkelingen en verwachtingen over de rol als toezichthouder en onze eigen visie daarop. Primair gaat het daarbij om de manier waarop het toezicht zich ontwikkelt en wat dat betekent voor het functioneren van de Raad. Dit proces krijgt de komende jaren een vervolg, mede met input van de nieuwe leden. In feite is dit een continu proces.

De toezichthoudende taak is breed en veelomvattend. Gezien het grote aantal onderwerpen, de diversiteit en omwille van efficiëntie en effectiviteit werkt de RvT met commissies. Er zijn er nu drie: de commissie Werkgeverschap (Sandra in 't Zandt en Tom Eikenboom), HR & Onderwijs (Henk Janssen en Madeleine Kremers) en de commissie Bedrijfsvoering (Jan-Willem Meulenkamp en Tom Eikenboom). Deze commissies vergaderen periodiek en adviseren de RvT als geheel. Besluiten vallen uiteindelijk in de RvT-vergadering.

Op 14 maart 2019 heeft de commissie Bedrijfsvoering uitgebreid overleg gehad met de externe accountant en positief geadviseerd over de jaarrekening 2018 en het jaarverslag 2018. Deze zijn in de RvT-vergadering van 28 maart 2019 goedgekeurd.

In de vergadering van 9 mei 2019 heeft de RvT de meerjarenbegroting voor 2019-2020 – 2023-2024 vastgesteld.

De externe accountant is in de vergadering van 9 mei 2019 herbenoemd voor de controle van de jaarrekening 2019, inclusief de voorafgaande interim-controle. Het contact met de accountant is open, kritisch-constructief en professioneel.

Naast de reguliere vergaderingen is er eenmaal per zes weken, en waar gewenst op afroep, bilateraal overleg tussen de voorzitter van de RvT en de voorzitter van het College van Bestuur. Waar en wanneer nodig samen met andere leden van de Raad.

Omdat de Raad veel waarde hecht aan voeling met de praktijk, vindt er normaliter twee maal per jaar een scholenbezoek plaats. Zo bezocht de RvT op 13 februari 2019 de Groeneveldschool en basisschool Kleur-Rijk en op 11 december 2019 basisschool De Wegwijzer en het integraal kindcentrum de Zuidstroom.

Daarnaast neemt de RvT als stakeholder deel aan de netwerkbijeenkomsten van Fortior. Het afgelopen jaar was het thema het onderwijs en de leeromgeving van de toekomst.

Het contact met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) van Fortior is professioneel en op afstand conform de rollen van de GMR en de RvT. In 2019 zijn de contacten aangehaald, nog steeds passend in de rolinvulling. Conform de cao heeft een delegatie van de RvT tweemaal per jaar formeel of informeel contact met de GMR.

De RvT, en meer specifiek de commissie Werkgeverschap, voorziet in het werkgeverschap voor het CvB. Zij werkt volgens een professionele gesprekscyclus, bestaande uit plannings-, voortgangs- en beoordelingsgesprekken. De RvT heeft een protocol opgesteld, waarin zijn werkgeversrol jegens het CvB is vastgelegd.

2019 was opnieuw een jaar waarin door alle medewerkers en andere betrokkenen hard gewerkt is om de doelstellingen te realiseren, die we op stichtingsniveau samen bepalen in onze strategische beleidsplanning en waaraan onze scholen elk voor hun specifieke populatie werken om een goed passende invulling geven.

Op de scholen is een enorme inzet gepleegd om de leeropbrengsten van de kinderen hoog te houden en waar nodig te verbeteren.

Ontwikkeling van professionaliteit van leerkrachten is afgestemd op de doelstellingen van de scholen. Centraal stonden daarbij verbetering van leeropbrengsten en toepassing van eenentwintigste-eeuwse vaardigheden en passend onderwijs. Het was ook het jaar waarin we voor het meten van de eindopbrengsten van groep 8 gebruik gingen maken van de AMN-toets. Dit bracht de leer- en ontwikkelopbrengsten van onze kinderen nog breder in beeld.

Differentiëren en passende instructies voor alle kinderen in de groep hebben in het kader van professionalisering van onze medewerkers volle aandacht gehad. In 2019 is de inzet van digitale leermethodieken voor rekenen en spelling stevig uitgebreid.

In het kader van passend onderwijs hebben we de zorg voor leerlingen met speciale aandachtsvragen nadrukkelijk verbreed. We hebben naast de partiële zorg voor hoogbegaafde leerlingen ook een basis gelegd voor de geplande start van een voltijdsvoorziening voor deze doelgroep in maart 2020.

Uit een peiling van de werknemerstevredenheid op het punt van werkdruk blijkt, dat de inzet van werkdrummiddelen en eigenaarschap ertoe hebben bijgedragen dat de werkdruk het afgelopen jaar verminderd is. De financiële facilitering door de overheid is, mede als reactie op de twee onderwijsstakingen in 2019, verbeterd, maar er zijn nog steeds belangrijke aandachtspunten.

Bij de uitvoering van ons strategisch beleid is gestructureerd aandacht besteed aan de vitaliteit van ons personeel, onder meer door verschillende activiteiten op onze scholen, zoals een fiets-challenge en fruitdagen.

Interne en externe mobiliteit van directeuren heeft ertoe geleid dat drie nieuwe directeuren zijn aangetreden. Mede hierdoor is het aandeel vrouwelijke schoolleiders meer dan verdubbeld. Dat betekende nieuwe input en een frisse kijk op een aantal zaken, gelijktijdig ook de noodzaak en gelegenheid om opnieuw met elkaar af te stemmen.

Fortior neemt zijn verantwoording door doelstellingen en inzet van middelen intern en extern zichtbaar en bespreekbaar te maken. Daarvoor hebben we ook dit jaar weer veel gesprekken gevoerd binnen en buiten onze organisatie – gesprekken die het cyclisch handelen versterkten en de kwaliteit hebben aangescherpt. In dat kader is 2019 vooral het jaar geweest waarin het strategisch beleid van de afgelopen vier jaren geëvalueerd is. De gesprekken hebben er in grote mate toe bijgedragen dat we goede inhoudelijke input hebben kunnen verzamelen voor het strategisch plan voor de komende vier schooljaren. De wijze waarop het (veelvuldig) overleg met de verschillende gremia heeft plaatsgevonden was constructief en bijzonder plezierig.

Om de doorgaande lijn tussen PO en VO te versterken en inhoudelijk vorm te geven is een convenant getekend en zijn concrete werkafspraken gemaakt.

Voor de inzet van de door de overheid beschikbaar gestelde middelen zijn we veelvuldig in gesprek geweest met directeuren en andere betrokkenen. Deze gesprekken hebben ertoe geleid dat er een steeds betere afstemming wordt gerealiseerd tussen doelen van de scholen, de vigerende verplichtingen en de beschikbare

middelen. Ook dit jaar is weer met een positief financieel resultaat afgesloten, zij het dat het resultaat geflatteerd is door de in 2019 ontvangen middelen waar pas in 2020 kosten tegenover zullen staan.

Het uitbreken van Covid-19 en de overheidsmaatregelen in maart 2020 hebben enorme gevolgen voor ons onderwijsproces en de continuïteit daarvan. Het is bemoedigend te zien hoe onze organisatie zich onder deze moeilijke omstandigheden inzet en aanpast, met een grote gedrevenheid om de continuïteit van het onderwijs voor onze kinderen te waarborgen. De versnelling die wij zien in de toepassing van ICT-middelen, die een direct gevolg is van de ontstane situatie, zal ook voor de komende jaren nog positief doorwerken. De impact in financiële zin zal naar verwachting beperkt blijven tot wat hogere ICT-kosten en mogelijk iets hoger ziekteverzuim.

Het verloop van en de gevolgen na de epidemie zijn bij het opstellen van dit jaarverslag nog niet te overzien, maar we hebben er alle vertrouwen in dat met veel inzet van alle betrokkenen onze doelen zullen worden bereikt.

Met veel dank voor de inzet en bijdrages van al onze medewerkers, ouders en andere betrokkenen sluiten wij het jaar 2019 met genoegen af.

Drs. Peter H.M. van Eijk,
College van Bestuur

1. STICHTING FORTIOR

1.1 ONZE IDENTITEIT

Stichting Fortior verzorgt katholiek en protestants-christelijk onderwijs en speciaal basisonderwijs in de stadsdelen Arcen, Lomm, Velden en Venlo van de gemeente Venlo.

Wij zijn een onderwijsstichting met een open identiteit. Fortior werkt vanuit een gemeenschappelijke visie op waarden die we kinderen willen meegeven, zoals saamhorigheid, naastenliefde, solidariteit, rechtvaardigheid en moreel besef. Christelijke tradities, rituelen en Bijbelverhalen kunnen daarbij een belangrijke rol spelen.

Fortior is zich ervan bewust dat we leven in een multiculturele samenleving, staat open voor alle leerlingen, ongeacht herkomst en overtuiging, en besteedt ook aandacht aan andere geloven en andere levensovertuigingen.

Op dertien scholen voor regulier basisonderwijs en een voor speciaal basisonderwijs verzorgen we met 266 medewerkers passend onderwijs aan 2.426 kinderen van vier tot dertien jaar. Fortior-scholen kenmerken zich door sterk, eigentijds onderwijs van hoge kwaliteit, met bovengemiddelde opbrengsten op de basisvaardigheden. We denken groot en hebben oog voor details, we maken tastbaar waarin we geloven.

Fortior is vitaal, bruist van energie en inspiratie en we durven nieuwe zaken te proberen. We zoeken daarbij de balans tussen de realiteit van vandaag en de werkelijkheid waarnaar we streven. Vanuit de ontwikkelbehoeften van leerlingen werken we aan het onderwijs van morgen. We bieden ruimte voor kinderen en medewerkers om hun talenten te ontwikkelen en benutten. We versterken competenties en trots van medewerkers en we zijn herkenbaar als aantrekkelijk onderwijsmerk voor ouders en ketenpartners met wie we nauw samenwerken.

1.2 ONZE MISSIE

**LEERLINGEN BEGELEIDEN TOT ZELFBEWUSTE EN GELUKKIGE JONGE MENSEN, DIE
SUCCESVOL ZIJN IN HET VOORTGEZET ONDERWIJS EN MET ELKAAR
VERANTWOORDELIJKHEID NEMEN VOOR EEN GEZONDE TOEKOMST.**

Fortior, dat zijn we allemaal. Wij hebben oog voor mens en resultaat en we werken opbrengstgericht samen. Daarbij stimuleren we creatief, probleemoplossend en reflectief denken.

1.3 ONZE WAARDEN

Vanuit onze missie definiëren we drie kernwaarden die voorwaarde zijn om onze visie te realiseren. Dit zijn onze ontwikkelwaarden en ze vormen een voortdurende referentie voor ons handelen en onze keuzes, en de basis voor onze ambities.

- We zijn **vitaal**: in een veilige en gezonde omgeving dragen we bij aan continue ontwikkeling, geluk en welzijn van alle leerlingen en medewerkers en stimuleren we plezierig leren en werken.
- We zijn **verantwoordelijk**: we zijn eigenaar van onze ontwikkeling en nemen initiatief om maximaal bij te dragen aan gezamenlijke doelen, we hebben oog voor elkaars belangen en voor het grote geheel, we geven ruimte en vertrouwen, geven elkaar feedback, feedforward en complimenten.
- We zijn **verbindend**: we checken of we elkaar goed zien, begrijpen en meenemen in wat we denken en doen. We creëren uitnodigende en betekenisvolle leeromgevingen, leren van en met elkaar en werken zowel in als buiten school samen met ouders en ketenpartners.

Onze waarden tonen we in wat we vertellen en wat we doen. Door elkaar de juiste vragen te stellen, maken we de verbinding tussen het Fortior-verhaal, het schoolverhaal en ieders persoonlijke verhaal.

Fortior versterkt en vernieuwt:

- Educatieve spil in de wijk of het dorp.
- Eigentijds onderwijs.
- Talenten ontwikkelen, oog voor meerbegaafdheid.
- Houding, gedrag leerlingen, sociaal-emotionele ontwikkeling, creatief, proactief.

1.4 ONZE VISIE: WIJ ZIEN WAT JE KUNT WORDEN

Op stichtingsniveau zijn zeven krachtpunten geformuleerd. Deze punten zijn uitgangspunten bij de uitwerking van het strategisch beleid op stichtings- en schoolniveau:

- We maken actieve verbindingen met partners in wijk of dorp.
- We zijn zelf verantwoordelijk voor onze ontwikkeling.
- We leren betekenisvol door het stimuleren van een brede cognitieve en sociaal-emotionele ontplooiing.
- We zorgen voor een veilige en uitdagende omgeving, waarin iedereen meetelt en zichzelf mag zijn.
- We staan voor eigentijds en toekomstgericht onderwijs.
- We prikkelen brede ontplooiing vanuit eigen mogelijkheden en talenten.
- We borgen en versterken optimale leeropbrengsten.

1.5 STRATEGISCH BELEIDSPLAN 2016-2020

Sinds augustus 2016 is ons huidige beleidsplan in werking. Nadat dit in hanteerbare en concrete doelen vertaald is, maakten we werk van het inrichten, verrichten, evalueren en borgen. Veel doelen van het strategische plan 2016-2020 werden in 2019 uitgevoerd, geëvalueerd, of geborgd. Enkele belangrijke doelen vormden ook het uitgangspunt voor ons strategisch beleid 2020-2024. Zo blijven we vanuit onze visie werken, plannen, handelen, evalueren, begroten en communiceren.

1.6 ONZE TOEKOMST

In 2019 was de ontwikkeling van het strategisch beleid 2020-2024 een belangrijk punt van aandacht. De start van ontwikkeling vond plaats in maart 2019 met overleg tussen directeuren, Raad van Toezicht en College van Bestuur. In navolging van dat overleg zijn bouwstenen verzameld. We hebben onze personeelsleden, ouders, leerlingen, stakeholders, GMR en stafmedewerkers gevraagd het beleid van 2016-2020 met ons te evalueren. We hebben ze ook gevraagd hoe zij het onderwijs van Fortior in de toekomst zien. Van een aantal onderwerpen uit het strategisch beleidsplan 2016-2020 loopt het evalueren en borgen door in het strategisch beleid 2020-2024.

Op basis van deze doorlopende onderwerpen en de opgehaalde inzichten hebben de directeuren en CvB tijdens een tweedaagse in oktober 2019 in concept leidende principes, kernwaarden en aandachtspunten geformuleerd voor het beleid van 2020-2024. Dit stelt ons in staat om het concept strategisch plan 2020-2024 met de geledingen af te stemmen en te bespreken. Het doel is in augustus 2020 een vastgesteld en geconcretiseerd beleidsplan 2020-2024 beschikbaar te hebben.

Scholen werken de strategische uitgangspunten uit op schoolniveau en geven daarmee in het voorjaar 2020 verder inhoud en vorm aan het schoolplan 2020-2024. Het strategisch plan is een basis voor onze onderwijskundige ontwikkelingen, en voor het gebied van HRM, ICT en Facility Management.

1.7 ORGANISATIE

Organisatiestructuur

De veertien scholen van de stichting liggen in de stadsdelen Arcen, Lomm, Velden en Venlo. Fortior heeft aan het eind van dit verslagjaar 266 medewerkers in dienst en verzorgt onderwijs voor 2.426 kinderen (1 oktober 2019). De stichting wordt bestuurd en begeleid via verschillende organen:

- De Raad van Toezicht (RvT)
- College van Bestuur (CvB)
- Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR).

Raad van Toezicht

De RvT houdt met vijf leden toezicht op het CvB. Hoe dit gebeurt, is hiervoor toegelicht.

College van Bestuur

Het CvB is eenhoofdig. Deze functie wordt uitgevoerd door de heer drs. Peter H.M. van Eijk. Hij is verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding en wordt bijgestaan door een aantal stafmedewerkers. Daarnaast zijn er negen schooldirecteuren, waarvan er vier elk de directie voeren over twee scholen. Vijf directeuren hebben elk één school onder zich. De algemeen directeur van Talentencampus is in dienst van de Stichting Talentencampus Venlo, waarin Fortior met twee andere participanten het bestuur vormt.

Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

De GMR bestaat per 31 december 2019 uit vijf ouders en drie personeelsleden. De GMR vervult een constructieve en kritische rol ten aanzien van beleid en begroting, en geeft zo invulling aan zijn wettelijk vastgelegde instemmings- en adviesbevoegdheden.

1.8 BESTUURSMODEL EN GOOD GOVERNANCE

Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs

Het CvB en de RvT onderschrijven de *Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs* volledig en handelen daarnaar. Ook in 2019 is niet van deze code afgeweken. Het bestuursmodel van Stichting Fortior is gericht op continuïteit, waarin de optimale en brede ontplooiing en ontwikkeling van elk individueel kind wordt nagestreefd.

Functiescheiding bestuur en intern toezicht

Fortior heeft een heldere scheiding tussen bestuur en toezicht. Het CvB is verantwoordelijk voor het bestuur en de RvT voor het interne toezicht. Het strategisch beleid vereist een krachtig managementteam om de gestelde doelen te realiseren. Er wordt organisatorisch ingezet op drie aspecten:

- Samenwerking RvT, CvB en schooldirecteuren.
- Management- en bestuursstructuur.
- Planning en control.

Met staffuncties op stichtingsniveau zorgen we ervoor dat noodzakelijke expertise voor alle scholen beschikbaar is.

Met twee werkgroepen, bestaande uit schooldirecteuren, wordt invulling gegeven aan het strategisch plan:

- Werkgroep O³: deze werkgroep richt zich op alle initiatieven die ertoe bijdragen brede kindontwikkeling en het ontwikkelings- en ontplooiingsonderwijs (O³) van onze scholen te optimaliseren.
- Werkgroep Competente medewerkers.

De werkgroepen zorgen op basis van gedeelde verantwoordelijkheid voor uitwerking, planning en realisatie van de acties die voortvloeien uit ons strategisch plan.

Organisatie en good governance

Met deze organisatiestructuur verdeelt Fortior de taken en bevoegdheden zo dat de verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie liggen. Beleid en organisatie zijn zo ingericht dat het mogelijk is flexibel te reageren op gewijzigde omstandigheden. De uitvoering van het strategisch beleid wordt ondersteund met planning en control en risicomanagement.

Het CvB formuleert samen met de afzonderlijke scholen hun onderwijsdoelen en stelt vast hoe getoetst wordt of deze bereikt zijn. De schoolplannen en het jaarplan op stichtingsniveau vormen hiervoor het belangrijkste referentiekader. De begrotingen worden in lijn hiermee opgesteld.

Het CvB werkt in overleg met de scholen het begrip kwaliteit uit voor de betreffende school. Monitoring van beleid, beleidsontwikkelingen vindt onder meer plaats door het instrument WMK (Werken Met Kwaliteitskaarten) te gebruiken. De opbrengsten van de monitoring van WMK bieden een kader voor het gesprek over kwaliteit, doelstellingen en ambities en realisatie op en tussen de scholen.

Transparantie en verantwoording

Het CvB handelt transparant en actief openbaar: het verstrekt uit eigen beweging relevante inlichtingen en gegevens aan belanghebbenden, zoals ouders, personeel, RvT en GMR. Wij vinden het belangrijk om onze doelen intern en extern te verantwoorden, we halen de buitenwereld naar binnen. Afleggen van verantwoording draagt ertoe bij dat cyclisch handelen en kwaliteit verbeteren.

Het CvB voert in het kader van horizontale verantwoording gesprekken met schoolteams, ouders en andere stakeholders.

De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van het beleid ligt bij het CvB en het schoolmanagement. De verantwoordelijkheid voor verwezenlijking van de strategische doelen ligt primair bij de werkgroepen. Hierin hebben alle directeuren een taak. Daarnaast dragen zij zorg voor de verbinding en afstemming tussen doelen op strategisch niveau en de realisatie per school. Dit krijgt zijn beslag in vierjarige schoolplannen en de bijbehorende jaarplannen.

De schoolgids is in toenemende mate intern en extern een verantwoordingsdocument, ook voor ouders. Scholen evalueren daarin onder meer hun jaar- of schoolplan en leggen verantwoording af voor het gevoerde inhoudelijke, financiële en facilitair beleid.

Wij bespreken het beleid, en ook de nieuwe plannen en begrotingen met ouders en personeelsleden, zowel op schoolniveau met de MR als op stichtingsniveau met de GMR. Ook deze dialoog en verantwoording dragen bij aan onze kwaliteitsverbetering.

Het CvB heeft ten minste twee keer per jaar overleg met elk schoolteam. Hierin leveren alle betrokkenen rechtstreeks hun bijdrage aan het beleid en de uitvoering daarvan. In september 2019 heeft een interne audit plaatsgevonden. Op basis van een zogenaamde kijkwijzer hebben directeuren elkaar kritisch bevraagd op het bereiken van resultaten op schoolniveau volgens de schoolplannen. In het tweede kwartaal van 2020 is een externe audit gepland om opbrengsten beleid en kwaliteit te monitoren.

Onze opbrengsten verantwoorden we in het jaarverslag. Dit wordt beschikbaar gesteld aan direct betrokkenen en gepubliceerd op onze website.

Toezicht door Raad van Toezicht

De RvT is samengesteld op basis van diversiteit in deskundigheid, ervaring en maatschappelijke betrokkenheid. De Raad oefent het toezicht uit op een actieve, positief-kritische en onafhankelijke manier.

De RvT ontvangt een vergoeding, waarvan het bedrag inclusief sociale lasten is vermeld in de jaarrekening.

Financiële positie

Het CvB zorgt voor een deugdelijke bedrijfsvoering. Deze is allereerst gericht op het realiseren van het strategisch beleid, met onderwijsopbrengsten als eerste prioriteit, daarnaast op financieel beheer en risicomanagement. De uitvoering wordt verantwoord in dit jaarverslag. Op het gebied van financieel beheer speelt de commissie Bedrijfsvoering, waarin RvT, CvB en de manager Bedrijfsvoering vertegenwoordigd zijn, een actieve en kritische rol.

De realisatie van onze O³-doelstellingen blijft leidend in ons dagelijks handelen. De volledige bedrijfsvoering, zowel voor inzet van middelen als voor beoogde resultaten, wordt intensief gevolgd, ook met periodieke rapportages.

Het resultaat 2019 is 869.000 euro positief, wat voor een belangrijk deel ontstaan is doordat de vergoeding van kosten die pas in 2020 worden gemaakt al in 2019 door de overheid is verstrekt en derhalve als inkomen is verantwoord. Het gaat hier om een tijdelijk verschil, op schooljaarbasis (2019-2020) gerekend is er geen effect. Het genormaliseerd kalenderjaarresultaat zonder deze bijzondere factor bedraagt 378.000 euro positief. In 2018 eindigden we met een positief saldo van 173.000 euro. Het voor 2019 genoemde actuele resultaat staat tegenover een begroot resultaat van 72.000 euro negatief. Fortior heeft daarmee nog steeds een stevige vermogenspositie.

Fortior voert een conservatief financieel beleid, waarbij vooral de inkomstenkant voorzichtig ingeschat wordt. Hiermee bouwen we onze financiële planning op solide meerjarenbegrotingen.

Planning-en-control-activiteiten richten zich vooral op het zo vroeg mogelijk signaleren van de eventuele noodzaak tot bijsturing.

De in 2019 vastgestelde meerjarenbegroting is kostendekkend voor de daarin uitgewerkte periodes tot en met schooljaar 2022-2023. De meerjarenbegroting bevat ook een aantal scenario's om tijdig en adequaat te kunnen inspelen op de nieuwste ontwikkelingen, zoals leerlingaantallen en overheidsinformatie.

Er zijn geen separate activiteiten op het gebied van Onderzoek & Ontwikkeling.

1.9 ZAKEN MET POLITIEKE OF MAATSCHAPPELIJKE IMPACT

In 2019 vonden er twee landelijke onderwijsstakingen plaats. Veel van de Fortior-personeelsleden hebben gebruik gemaakt van hun stakingsrecht. Tijdens de eerste staking in maart waren twaalf van de veertien scholen geheel of gedeeltelijk gesloten. Tijdens de tweede staking in november waren alle veertien scholen geheel of gedeeltelijk dicht. De personeelsleden vroegen op deze wijze aandacht van de overheid voor een betere facilitering, werkdrukverlaging en salariëring.

1.10 HORIZONTALE VERANTWOORDING, COMMUNICATIE EN SAMENWERKING

Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad

De GMR houdt zich voornamelijk bezig met advisering (gevraagd of ongevraagd) en instemming op stichtingsniveau. De GMR vindt het belangrijk dat Fortior in en door zijn beleid bijdraagt aan de optimale ontwikkeling en ontplooiing van kinderen en werknemers. Op 31 december 2019 bestond de raad uit vijf ouders en drie personeelsleden en vertegenwoordigt zo personeel en ouders van de leerlingen. In 2019 zijn twee personeelsleden afgetreden en zijn er geen nieuwe leden toegetreden.

GMR-communicatie

Overleg vindt op veel momenten plaats. Dit is de basisstructuur:

- Met het CvB zijn jaarlijks vier plenaire bijeenkomsten en waar nodig extra bijeenkomsten over voorgenomen en gerealiseerd beleid. Daarnaast is er regelmatig afstemmingsoverleg tussen CvB en GMR-geledingen.
- Aan de plenaire bijeenkomsten vindt intern vooroverleg plaats.
- Overleg met de RvT vindt plaats op initiatief van de geledingen.

De informatie-uitwisseling met medezeggenschapsraden en ouders gebeurt per nieuwsbrief. De MR'en verspreiden deze onder ouders en personeel. Daarnaast is deze op de website van Fortior publiek toegankelijk.

Via gmr@fortior.nl kunnen alle belanghebbenden rechtstreeks contact opnemen met de GMR. Beleidsstukken zijn via het account gmr@fortior.nl toegankelijk in onze Office365-omgeving.

Netwerkbijeenkomsten

Wij hechten veel waarde aan goede contacten met onze stakeholders. Onderwijs is in onze visie meer dan wat tussen halfnegen en halfvier op school gebeurt. Voor een brede ontwikkeling van kinderen is de inhoudelijke samenwerking en afstemming met partners belangrijk.

Sinds enkele jaren heeft Fortior mede om die reden netwerkbijeenkomsten voor stakeholders georganiseerd. Zo bieden we een podium voor ontmoeting, kennisdelen en leggen we verantwoording af voor het gevoerde beleid.

In april 2019 hielden we een netwerkbijeenkomst met als thema het onderwijs en de leeromgeving van de toekomst.

Communicatie

Met onze externe communicatie willen we de unieke positionering van iedere Fortior-school uitdragen. Vanuit het strategisch beleidsplan is door alle scholen geconcretiseerd hoe de eigenheid en de unieke krachtpunten van elke school optimaal gecommuniceerd kunnen worden. Centraal staan de ontwikkelingsvraag van kinderen en de vraag hoe ouders als stakeholder en partner betrokken kunnen worden bij de schoolplannen. Bij deze integrale benadering hoort de inrichting van onze websites, nieuwsbrieven en de communicatie met ouders. In 2019 hebben we voor alle scholen de overstap gemaakt naar een besloten digitale omgeving, het Ouderportaal, zodat we ook in deze communicatie AVG-bestendig kunnen zijn en blijven. Het Ouderportaal biedt veel mogelijkheden voor interactie tussen ouders en leerkrachten, en het veilig delen van informatie en beeldmateriaal. Daarmee krijgt de website van de scholen ook een andere functie, minder gericht op interactie met ouders van bestaande leerlingen, maar meer gericht op de verbinding met externe belangstellenden en ouders van nieuwe leerlingen.

1.11 SCHOLEN FORTIOR

De volgende scholen behoren tot de stichting:

Fortior school	Brin	Adres	PC/Woonplaats	Aantal leerlingen	Directeur (2019)
Groeneveldschool	03XJ	Weth. Receveurlaan 5	5913 SR VENLO	217	Pieter Classen
Kleur-Rijk	05DV	Wolweversstraat 1	5914 PG VENLO	88	Marianne Sikkema
Meule, de	03OT	Molenstraat 21	5914 XS VENLO	192	John van de Ven
Nova Montessori	03OT	Molenstraat 21	5914 XS VENLO	104	John van de Ven
School aan de Vijver	05TV	Vijverhofstraat 2	5913 TV VENLO	278	Eric Classens
Startbaan, de	06FW	Schandeloseweg 1c	5941 CP VELDEN	389	John Vullings
Sterrenpad 't Ven	03KJ	Noordervaartlaan 45	5916 SR VENLO	154	Boris Seuren
Taal & lent	06NM	Leutherweg 197	5915 CG VENLO	74	Pieter Classen
Talentencampus	03NU/ 16PD	Rijnbeekstraat 8	5913 GA VENLO	315	Frans Vullings Marlou Nellissen
Wegwijzer, de (voorheen 't Kapelke)	04VS	Kampstraat 21	5943 AR LOMM	51	Jos Rutten
Weiart, de	04VO	Burg. van Soest-Jansbekenplein 1	5944 BN ARCEN	156	Jos Rutten
Willibrordusschool, St.	06IZ	Gulikstraat 196	5913 CZ VENLO	188	Eric Classens
Zuidstroom, de	03OK	Pastoor Opheijstraat 26	5912 BT VENLO	220	Marinka Coenders

2. ONDERWIJSKUNDIG

2.1 ALGEMEEN

De zeven uitgangspunten van onze missie zijn verwerkt in de vierjarige schoolplannen cyclus van de scholen. De scholen werken daarnaast met een jaarplan, waarin de operationalisering van de strategische uitgangspunten geborgd wordt.

We werken met twee werkgroepen van directeuren, een op inhoud en een op personele ontwikkelingen. Beide hebben oog voor samenwerking met andere stakeholders. De werkgroepen hebben de zeven visiepunten vertaald in concrete doelen. Per doel gaan we door de fases richten, inrichten, verrichten en evalueren/borgen, waarbij we per periode de voortgang beoordelen. Waar nodig zetten we ons extra in om de doelen te behalen.

Het strategisch plan wordt uitgevoerd in goede afstemming tussen beleid en ontwikkelingen op schoolniveau. Het directieoverleg en het overleg van directeuren met hun deelteamleiders delen voortgang en bereikte opbrengsten met de rest van de organisatie. Het CvB is geregeld aanwezig bij de werkgroep-overleggen, waarbij sprake is van delen, bevragen, klankborden en faciliteren en richting geven.

De concretisering van het plan is steeds meer en in alle lagen van de organisatie zichtbaar. Op de meeste punten van ons strategisch beleid hebben we een goede doorontwikkeling gerealiseerd. We constateren dat vooral een aantal ontwikkelpunten dat gericht is op het handelen van en door onze personeelsleden, ook in de komende beleidsperiode nadrukkelijk aandacht blijven vragen.

In schema is de voortgang tot eind 2019 als volgt:

VOORTGANG OPERATIONALISERING DOELEN STRATEGISCH BELEIDSPLAN						
Speerpunt	Concretisering	Richten	Inrichten	Verrichten	Evalueren / borgen	
1	Actieve verbinding met partners in de wijk	Zichtbare basishouding tot samenwerking				
2	Verantwoordelijkheid voor ontwikkeling op alle niveaus	Eigenaarschap Professionaliseringsbeleid Registratie beroepsgroep Actualisering gesprekscyclus Jaartaakbeleid en vermindering werkdruk Integraal gezondheidsmanagement Interne/externe mobiliteit				
3	Stimuleren brede cognitieve en sociaal-emotionele ontplooiing	Integrale benadering ontwikkeling sociaal en onderwijskundig Kindkenmerken basisaanbod onderwijs Leerkrachten professionaliseren in coachende rol Creëren rijke leeromgeving binnen en buiten				
4	Veilige en uitdagende omgeving	Adequaats volgsysteem Actueel veiligheidsplan Beschikken over coördinator veiligheid en over aanbod sociaal emotionele ontwikkeling				
5	Eigentijds en toekomstgericht onderwijs	21ste-eeuwse vaardigheden ingebed in onderwijsaanbod				
6	Brede ontwikkeling vanuit eigen mogelijkheden	Passend aanbod met partners				
7	Borgen en versterken optimale leeropbrengsten	Minimale ondergrens eigen schoolgroep eindtoets				
Voortgang t/m december 2019		100%	100%	96%	100%	50%

Onderwijs aan vluchtelingen en nieuwkomers

Het aantal nieuwkomers en zijinstromers is opnieuw toegenomen. Daarmee is het aantal leerlingen met specifieke zorgvragen niet minder geworden, vooral waar het gaat om taalontwikkeling.

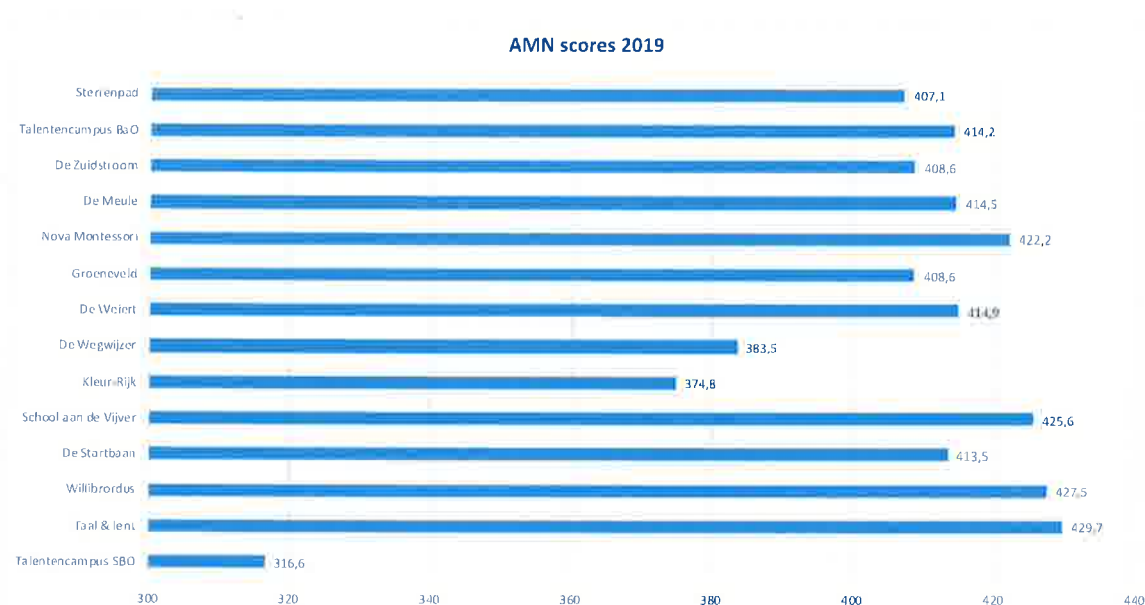
Het basisonderwijs in de regio Venlo ziet zich in vergelijking met landelijke gegevens in het algemeen geconfronteerd met taalzwakke leerlingen. In het huidige aanbod, maar zeker ook in de plannen voor de komende jaren zullen we hierop inspelen.

Om de opvang en begeleiding van nieuwkomers goed vorm te geven financiert de gemeente Venlo twee zogenaamde schakelgroepen, groepen waarin leerlingen op kleinschalig niveau met name taalonderwijs krijgen. Fortior heeft uit eigen middelen twee extra schakelgroepen gefinancierd, om aan de behoefte voor deze opvang te voldoen en tevens een spreiding in ons voedingsgebied te realiseren. De opvang is in principe voor één schooljaar per leerling en vindt plaats bij De Wegwijzer, Kleur-Rijk, De Zuidstroom en Taal & Ient.

2.2 ONDERWIJSOPBRENGSTEN

In de afgelopen jaren hebben wij de eindopbrengsten groep 8 gemeten met behulp van de Cito-eindtoetsen. In 2019 is gekozen om gebruik te maken van de AMN-toets, omdat deze naast de leeropbrengsten ook aspecten als motivatie, gedrag en houding meeneemt in de weging van de toetsresultaten. Daarnaast werkt hij digitaal en adaptief, zodat hij beter aansluit op het eigentijds onderwijs dat Fortior biedt. Omdat er meer en andere ontwikkelingsgebieden gemeten worden en omdat de ANM-toets met andere waarderingen en scores werkt, gaat een vergelijking met de Cito-opbrengsten van voorgaande jaren niet op.

De door de overheid gestelde ondergrens ligt op een score van 386 (rode lijn in onderstaande grafiek), het door AMN gemeten landelijk gemiddelde bedraagt 398.76 (groene lijn):



De Wegwijzer en Kleur-Rijk scoren onder de (ongewogen) ondergrens, maar scoren gemeten in hun specifieke doelgroep, op basis van de *gewogen* landelijke gemiddelde score, wel boven de ondergrens. SBO staat vermeld, maar wordt op andere wijze door de Inspectie beoordeeld.

Leerlingvolgsysteem

In januari en in juni vinden respectievelijk de M-toets en de E-toets plaats op de onderdelen rekenen, spelling, begrijpend lezen en technisch lezen.

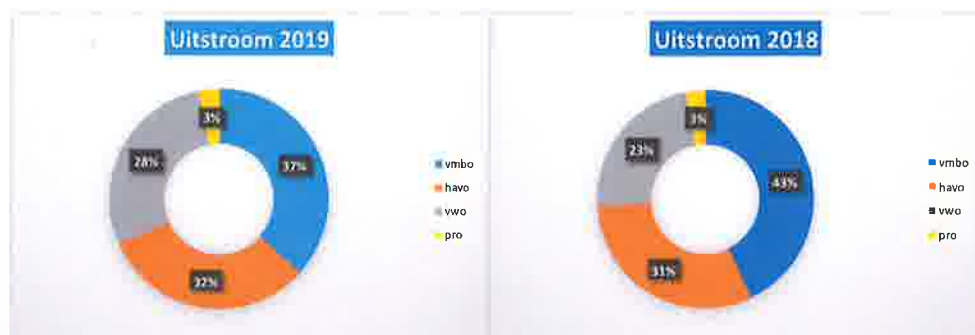
We constateren:

- Dat de taalproblematiek van kinderen mede van invloed is op de resultaten van het leerlingvolgsysteem. We zien dat bij de talige onderwerpen begrijpend lezen en spelling. Nu rekenen de laatste jaren een meer contextgerichte benadering heeft, doet ook dit een beroep op taalvaardigheid van kinderen. Wat dit betreft, staan we dus ook bij andere vakgebieden voor een stevige uitdaging.
- Ook in 2019 zien we dat de scores in de bovenbouw over het algemeen iets hoger zijn dan in de onder- en middenbouw. Fortior besteedt op groeps-, school- en stichtingsniveau veel aandacht aan analyse, verbeterplannen, onderlinge afstemming en professionalisering om de onderwijsopbrengsten hoog te houden en waar nodig te verbeteren. De verbeterplannen van scholen leveren daar een belangrijke bijdrage in. Tijdens de schoolbezoeken besteedt het CvB tijd en aandacht aan de opbrengstontwikkeling en de verbeterplannen van de scholen.

In het project *Het maximale voor ieder kind* worden de resultaten door directeurs en deelteamleiders tweemaal per jaar besproken met een bij de scholen betrokken onafhankelijke deskundige.

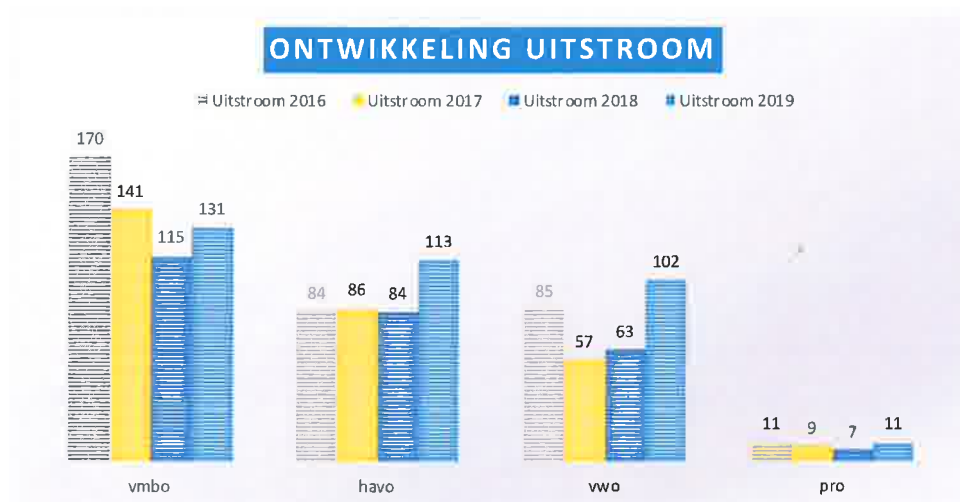
2.3 UITSTROOM

De uitstroom van onze groep 8-leerlingen eind schooljaar 2018-2019 met de vergelijkende verdeling van het voorgaande jaar naar de belangrijkste types voortgezet onderwijs:



In 2019 zijn aanzienlijk meer leerlingen uitgestroomd, waarbij de uitstroom naar vmbo gestaag afneemt en de overstap naar havo en vwo groeit. Dat is een positieve trend, die aangeeft dat het didactisch niveau van de leerlingen hoger is geworden. Uitstroom naar praktijkonderwijs (pro) blijft ongeveer gelijk.

In 2018 stroomden 357 leerlingen uit (269 in 2018). Hieronder de verdeling in absolute getallen:



2.4 PASSEND ONDERWIJS

Passend onderwijs

In 2014 werd in ons land het passend onderwijs ingevoerd. De school heeft hierin een zorgplicht. Een aanbod passend onderwijs moet aansluiten op de behoeften en kwaliteiten van het kind. Daarbij wordt ook gekeken naar mogelijkheden van het personeel en wensen van de ouders. Het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Noord-Limburg koos voor een gefaseerde invoering in onze regio. Dit was mogelijk doordat het verwijzingspercentage naar het speciaal onderwijs betrekkelijk laag was. Hierdoor konden we met grote zorgvuldigheid een passend aanbod realiseren voor kinderen en ouders.

In 2019 ontving Fortior 969.937 euro (2018: 988.802 euro) van het samenwerkingsverband om de zorgstructuur te kunnen inrichten. Dit bedrag is naar rato van de leerlingenaantallen over de scholen verdeeld. Uitgaande van het *Ondersteuningsplan Passend Onderwijs* hebben de scholen hun eigen ondersteuningsplan uitgewerkt. Tevens is werk gemaakt van verdere professionalisering van de leerkrachten. Door meer kennis en vaardigheden kunnen ze beter vragen en behoeften signaleren en daarop inspelen.

Stichting Fortior maakt deel uit van het SWV Passend Onderwijs Noord-Limburg, samen met negen andere stichtingen. Het SWV Passend Onderwijs Noord-Limburg wordt geleid door een directeur. Het samenwerkingsverband ontvangt middelen voor lichte ondersteuning en zware ondersteuning. Er is sprake van een samenwerking met jeugdzorg en gemeente Venlo.

Op basis van het ondersteuningsplan op niveau van het samenwerkingsverband heeft Fortior een bestuursondersteuningsprofiel opgesteld. Dit geeft inhoud aan het passend onderwijs in Fortior in de context van het samenwerkingsverband. Het profiel geeft richting aan beleid op het gebied van leerlingondersteuning en aan het schoolondersteuningsprofiel.

In verband met de zorgplicht is elke school van Fortior verantwoordelijk voor een passend aanbod, ongeacht de ondersteuningsbehoefte.

Passend onderwijs begint bij de leraar. Daarom heeft Fortior ook in 2019 geïnvesteerd in de ontwikkeling van leraren. Ook is er geïnvesteerd in de ontwikkeling van leidinggevend en om de leraar bij zijn werk nog beter te faciliteren. In 2019 deden we dat door zes deelteamleidersbijeenkomsten. Doel hiervan is het versterken en uitbreiden van de competenties en kennis van de deelteamleiders. Centrale thema's waren: verdieping van Handelingsgerichte Procesdiagnostiek (HGPD), continuïteit van zorg en het ondersteuningsplan. Onze ondersteuning wordt afgestemd op de handelingsvraag van de leerkracht. HGPD is het uitgangspunt.

Basisondersteuning

Elke Fortior-school heeft een schoolondersteuningsprofiel. Dit beschrijft hoe de school inhoud geeft aan passend onderwijs. HGPD-denken en de ontwikkeling van kind en professional staan centraal. In het schoolondersteuningsprofiel beschrijft de school hoe de basisondersteuning en de extra ondersteuning zijn ingericht om passend onderwijs te realiseren.

In 2019 is in het kader van basisondersteuning specifiek aandacht besteed aan specialisatie en kennisontwikkeling voor meer- en hoogbegaafde leerlingen. Daarnaast beschikt elke school over een LB-leerkracht met de specialisaties gedrag, rekenen, taal.

Lichte ondersteuning

Buiten de reguliere schoolformatie om kunnen leerlingen extra ondersteuning krijgen. In de regel gaat het hier om (middelen van het samenwerkingsverband voor) inzet vanuit de gemeente (gezinscoach) en voor de orthopedagogen van BCO Onderwijsadvies.

Inzet van expertise is nodig als de basisschool met de reguliere middelen geen passend onderwijs voor de leerling kan verzorgen. De behoefte aan extra ondersteuning is dus mede afhankelijk van de kwaliteit van het onderwijs, de context van de school, de basisondersteuning door de leerkracht en het gezin van het kind. Elke school spant zich eerst maximaal in om de vakbekwaamheid van elke leerkracht te vergroten en maximaal in te zetten voor signalering, analyse, handelen, evalueren en reflecteren. Dit is onderdeel van de ondersteuning door elke school: het professionele handelen van de leerkracht, waar nodig in samenwerking met zijn collega's en zijn teamleider.

Tot het direct voor school toegankelijke aanbod voor extra ondersteuning behoren onder meer:

- Ondersteuning van kind en leerkracht: voor kinderen met gedrags- en leerproblemen, in de vorm van ambulante begeleiding speciaal onderwijs. De Ambulante Dienst is een specialistenteam met brede ervaring en deskundigheid voor leerlingen met een lichamelijke of verstandelijke beperking en langdurig zieken en leerlingen met psychiatrische of ernstige gedragsproblemen.
- Ondersteuning van kind en leerkracht: voor kinderen met ernstige leerproblemen (ambulante begeleiding SBO).
- Ondersteuning van school en ouders op het gebied van opvoeding in relatie tot het functioneren van het kind op school.
- Incidenteel gebruik van speciale expertise wanneer de stoornis of handicap van een kind het aanbod of de kennis van de school overstijgt. Dit is vooral het geval wanneer een zodanig specifieke aanpak nodig is dat redelijkerwijs niet mag worden verwacht dat het regulier onderwijs deze kan bieden.
- Elk schoolbestuur waarborgt behoud, verdieping en verbreding van expertise op de diverse begeleidingsniveaus door de inrichting van persoonlijke leer- en ontwikkeltrajecten, leren van en met elkaar, samenwerking met gespecialiseerde instellingen en regelmatige uitwisseling van expertise en ervaringen met collega's van andere scholen.

Het doel is de scholen nog beter toe te rusten, zodat ook leerlingen met speciale behoeften zich er optimaal kunnen ontwikkelen. Een goed contact met de ouders en alle andere betrokkenen is daarbij vanzelfsprekend. De begeleiding bestaat vooral uit het delen van kennis, ervaring en deskundigheid voor onderwijs op maat.

Zowel kind als leerkracht moet kunnen leren van de inbreng van de ambulante begeleider. Daarom is deze ook in de klas aanwezig. Hij ondersteunt de leerkracht bij de begeleiding van de kinderen, zowel uitvoerend (werken met het kind) als begeleidend (de leerkracht in staat stellen met het kind te werken). Waar de ambulante begeleider op momenten ook de begeleiding van het kind overneemt, is dit gericht op versterking van de vaardigheden van zowel het kind als van de leerkracht in de groepssetting. Zo blijft de leerkracht eerstverantwoordelijke op school voor de ontwikkeling van het kind.

Er is een beperkt aantal uren beschikbaar. Dit loopt gaandeweg af, mede als prikkel voor elke afzonderlijke school om zich te blijven ontwikkelen. Zo kunnen we met de beschikbare middelen de aanspraak op ambulante begeleiders blijven honoreren.

Zeer specifieke expertise is op afroep inzetbaar voor kinderen die vanwege zeldzame ziektes of handicaps specialistische begeleiding nodig hebben, als zij wel in het regulier onderwijs kunnen worden begeleid maar van school noch ambulante begeleiders kan worden verwacht dat deze voldoende kennis en ervaring in huis hebben. Fortior heeft hiervoor afspraken met Onderwijsgroep Buitengewoon en incidenteel ook met zorginstellingen, zoals kinderrevalidatie en Stichting Kempenhaeghe.

Lichte ondersteuning wordt geboden buiten de reguliere formatie van de school om. Gedacht kan worden aan de inzet van deskundigen van de begeleidingsdienst en ambulante begeleiding. In samenwerking met de gemeente kan een sociaal wijkteamlid worden ingezet om zorg te organiseren voor leerlingen voor wie dit

nodig is. De school geeft aan hoe en wanneer ze deze ondersteuning inzet.

Fortior beschikt vanaf augustus 2018 over twee ambulante begeleiders in eigen dienst. De doelstelling van deze medewerkers is beschreven in het bestuursondersteuningsplan.

Bij Fortior zijn de ambulante begeleiders in 2019 voor 52 ondersteuningsvragen ingezet. Naast de twee ambulante begeleiders op het gebied van brede ondersteuningsvragen is er ook een ambulante begeleider vanuit het SBO en een op het gebied van hoogbegaafdheid. De ambulante begeleider SBO is in 2019 ingezet voor elf ondersteuningsvragen en de ambulante begeleider hoogbegaafdheid tien maal.

De ondersteuningsvragen die door de scholen werden gesteld waren zeer divers:

- Leer- en werkhoudingsproblemen al dan niet ten gevolge van onderliggende problematiek als ADHD, Cerebrale Parese, ASS, hoogbegaafdheid.
- Leerproblemen: rekenproblematiek, leerproblemen ten gevolge van verminderde cognitieve mogelijkheden, uitzetten van ontwikkelingslijnen voor kinderen met forse leerproblemen op een of meer gebieden.
- Gedragsproblemen in combinatie met werkhoudingsproblemen, waarvan de oorzaak niet duidelijk of vastgesteld is.
- Verhelderen van de ondersteuningsvraag van de leerling. Welke problematiek is bovenliggend?
- Preventief ondersteunen wanneer er vermoedelijk sprake is van een taalontwikkelingsstoornis maar nog niet alle stappen gezet zijn voor AB-cluster 2.
- Omgaan met executieve functies.
- Leerlingen met het syndroom van Down.
- Hechtingproblematiek.
- Welbevinden.
- Ondersteunen van school in het omgaan met leerlingen met hoogbegaafdheid.

Toewijzing van extra ondersteuning vindt plaats via de bovenschoolse ondersteuningscoördinator. Bij complexe hulpvragen wordt een ondersteuningsloket belegd. Voor Fortior bestaat de bemensing van het ondersteuningsloket uit de bovenschoolse ondersteuningscoördinator (van Fortior), GZ-psycholoog en een kinder- en jeugdpsycholoog NIP (beiden externe deskundigen).

In dit kader zijn in 2019 heeft het ondersteuningsloket in totaal 54 bijeenkomsten gehouden, met zes toewijzingen voor lichte ondersteuning.

Al enkele jaren beschikt de Talentencampus over een voorziening voor partiële begeleiding van hoogbegaafden de zogenaamde Talentengroep. In samenwerking met de scholen worden leerlingen hier één dag per week begeleid. In 2019 hebben 23 leerlingen hiervan gebruik gemaakt.

Zware ondersteuning

De Talentencampus Venlo maakt deel uit van de Stichting Fortior. Deze voorziening beschikt over een school voor regulier onderwijs, speciaal basisonderwijs en speciaal onderwijs (so) en kinderopvang. Het regulier onderwijs en het sbo valt onder verantwoording van Fortior. Het so valt onder verantwoording van Onderwijsgroep Buitengewoon. De sbo-school van Fortior is een expertisecentrum voor de regio. Ze begeleidt leerlingen, maar ondersteunt ook scholen bij begeleidingsvragen. De medewerkers ontwikkelen zich als in- en extern expert: zij werken in het primaire proces op school, terwijl ze ook ambulante begeleiding en ondersteuning verlenen.

De Fortior-scholen en andere scholen in de gemeente Venlo zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de instandhouding van deze hoogwaardige sbo-school.

In 2019 zijn bij Fortior ook de voorbereidingen gestart voor de realisatie van een voltijdsvoorziening voor hoogbegaafde kinderen.

Voor kinderen voor wie het regulier basisonderwijs geen passend onderwijs kan realiseren, is na een toelaatbaarheidsverklaring het speciaal basisonderwijs of het speciaal onderwijs een mogelijkheid. Het sbo biedt bij uitstek mogelijkheden voor leerlingen met specifieke, gediagnosticeerde ondersteuningsvragen.

In 2019 zijn er voor achttien leerlingen een toelaatbaarheidsverklaring sbo afgegeven. Hiervan gaan er twee naar een ander speciaal basisonderwijs. Van de afgegeven toelaatbaarheidsverklaringen waren er vijftien leerlingen van Fortior. De andere leerlingen waren afkomstig van De Taalbrug, De Wijnberg en Unik. De specialistische kwaliteit van het sbo en de kleinere groepssamenstelling vragen om extra investeringen. Het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs investeert vanuit de zorgmiddelen 203.000 euro en Fortior investeert uit eigen middelen 31.000 euro boven op de basisvergoeding.

De regio heeft enkele scholen voor speciaal onderwijs: de so-scholen van Talentencampus Venlo, Ulingshof en De Wijnberg. Wanneer het bij De Wijnberg om een residentiële plaatsing gaat, is geen toelaatbaarheidsverklaring noodzakelijk. In 2019 is door het ondersteuningsloket voor in totaal twintig leerlingen een toelaatbaarheidsverklaring afgegeven. Hiervan ging het in tien gevallen om Fortior-leerlingen. De andere leerlingen waren aangemeld via PSW, Unik of De Wijnberg, Mutsaersstichting en een school buiten de regio vanwege een verhuizing.

Bij Fortior is de bovenschoolse ondersteuningscoördinator (BOC) de spil van zorg. De BOC-er is verantwoordelijk voor de (meerjaren-) beleidsontwikkeling op het gebied van bovenschoolse leerlingenondersteuning, het opstellen en beheren van het bestuursondersteuningsprofiel, de organisatie van de daarbij behorende activiteiten, de bijbehorende (financiële) planning, de verbinding tussen het bovenschoolse ondersteuningsbeleid op de scholen van Fortior enerzijds en passend onderwijs en transitie jeugdzorg in de regio anderzijds.

De BOC is voorzitter van het ondersteuningsloket en beslist samen met twee gedragswetenschappers over afgifte van een toelaatbaarheidsverklaring tot sbo en so. Daarnaast beslist deze over de toekenning van (tijdelijke) extra ondersteuningsmiddelen aan scholen om het kind met specifieke ondersteuningsbehoeften en de school te kunnen helpen om passend onderwijs op de eigen school te realiseren. De BOC vormt de schakel tussen de leerlingenondersteuning op schoolniveau, bestuursniveau en regionale netwerken en voorzieningen. Denk hierbij aan collega-stichtingen, gemeente en ketenpartners, voor zover actief binnen het werkgebied van de leerlingondersteuning. Taakomvang is 0,5 fte vast en 0,1 fte tijdelijk. De kosten bedroegen 46.900 euro in 2019.

Onderstaand tabel die over 2019 het aantal aanmeldingen en het percentage per school in aantal leerlingen die besproken zijn in het OSL weergeeft.

Dit is regio Venlo breed:

School van herkomst	Totaal aantal nieuwe aanmeldingen	% ln OSL
Nieuwe aanmeldingen		
Sterrenpad	0	0,00
Talentencampus BaO	4	4,94
De Zuidstroom	5	6,17
De Meule	3	3,70
Nova Montessori	1	1,23
Groeneveld	1	1,23
De Weiert	2	2,47
De Wegwijzer	2	2,47
Kleur-Rijk	4	4,94
School aan de Vijver	1	1,23
De Startbaan	2	2,47
Willibrordus	4	4,94
Taal & lent	0	0,00
Talentencampus SBO	24	29,63
Totaal Fortior	53	65,42
Overig	28	34,58
Subtotaal	81	100,00
Herindicaties		
SBO	29	78,38
SO	8	21,62
Subtotaal	37	100,00
Totaal behandelde aanmeldingen OSL 2019		
Nieuwe aanmeldingen	81	68,64
Herindicaties	37	31,36
Totaal	118	100,00

Verantwoording van ingezette middelen

Hieronder volgt een globale verantwoording van de ingezette middelen in het kalenderjaar 2019.

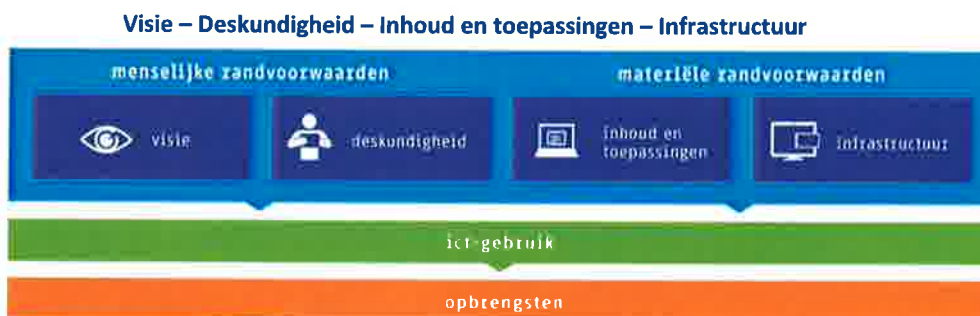
- De middelen vanuit lumpsum zijn in het kader van passend onderwijs ingezet voor onder meer:
 - Instandhouding twee schakelklassen, die niet vergoed worden door de gemeente.
 - Professionalisering en scholing onderwijsgevend personeel.
 - Inhuur externe deskundigheid in het kader van O³-onderwijs ter verhoging van onder meer de leeropbrengsten.
 - School- en leerlingbegeleiding in het kader van onder meer Vreedzame school, opbrengstgericht- en handelingsgericht werken.
- De middelen vanuit het samenwerkingsverband zijn in het kader van passend onderwijs ingezet voor onder meer:
 - Formatie en scholing van interne begeleiders.
 - Formatie, begeleiding en coördinatie van het ondersteuningsloket.
 - Ambulante begeleiding en inhuur andere specialisten, waaronder psychologen en orthopedagogen.

- Leerlingspecifieke zorgarrangementen.
- Facilitering onderwijs aan meer- en hoogbegaafden.
- De doelen zijn in samenwerking met onze stakeholders, in afstemming met het bestuur van het samenwerkingsverband en in samenhang met het strategisch beleidsplan van Fortior tot stand gekomen, gekwantificeerd als volgt:

Verantwoording van de middelen ontvangen van het SWV Passend Onderwijs Noord Limburg										
	bedragen 18/19				begroot 19/20				2019	
	Leerlingen				Leerlingen					
	€	%	1-10-'17	in %	€	%	01-10-2018	in %	€	%
Niveau 1 basisondersteuning	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Niveau 2 toevoeging aan de basisondersteuning	496.130	51	2404	97	554.604	57	2373	97	520.494	54
Niveau 3 lichte ondersteuning op stichting niveau	252.358	26	0	0	239.119	25	0	0	246.842	25
Niveau 4 lichte ondersteuning SBAO	219.588	23	68	3	178.819	18	80	3	202.601	21
Niveau 5 zware ondersteuning SO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totaal (inclusief nabetalingen)	968.076	100	2.472	100	972.542	100	2.453	100	969.937	100

2.5 ONDERWIJS EN ONDERSTEUNING DOOR INFORMATIETECHNOLOGIE

Fortior gebruikt het model *Vier in Balans* om de ICT-ondersteuning in de dagelijkse onderwijspraktijk vorm te geven. Het model gaat uit van vier randvoorwaarden waarop gestuurd wordt om het gebruik van ICT op de juiste wijze ondersteunend de strategie van Fortior te ondersteunen:



2.5.1 VISIE

De visie van Fortior op onderwijs, vastgelegd in het Strategisch beleidsplan 2016-2020, bestaat onder meer uit onderstaande krachtpunten:

- We staan voor eigentijds en toekomstgericht onderwijs (eenentwintigste-eeuwse vaardigheden).
- We prikkelen brede ontplooiing vanuit eigen mogelijkheden en talenten.
- We borgen en versterken optimale leeropbrengsten.

Het leidt geen twijfel dat ICT een belangrijk hulpmiddel is in het realiseren van onze visie op onderwijs. Tijdens de schoolbezoeken door de bovenschoolse ICT'er, die ook dit jaar drie keer hebben plaatsgevonden, staan bovenstaande krachtpunten centraal. Met elke school is besproken op welke manier zij de visie van Fortior op onderwijs omzetten in doelen en hoe ICT daarbij kan ondersteunen.

Een goede visie op onderwijs, de rol van ICT en het investeren in nieuwe technologische ontwikkelingen (moderne infrastructuur; cloudbased werken; webbased software) dragen ertoe bij dat:

- Leerlingen meer gemotiveerd en met meer plezier naar school komen.
- Hoger leerrendement op alle vak- en vormingsgebieden wordt gehaald.
- Administratieve belasting voor de medewerker minder wordt.
- Er meer mogelijkheden zijn voor de leraar om het onderwijsleerproces te ondersteunen.
- Scholen zich sterker kunnen presenteren.

Tijdens deze ICT-schoolbezoeken komen, naast visie, ook de deskundigheid, inhoud, toepassingen en infrastructuur aan de orde. Fortior faciliteert dit om optimale ICT-ondersteuning mogelijk te maken. In het vervolg van dit hoofdstuk wordt meer in detail beschreven hoe Fortior in 2019 hieraan inhoud gaf.

2.5.2 DESKUNDIGHEID

Fortior-medewerkers hebben de juiste competenties nodig om ICT goed in te kunnen zetten in de dagelijkse onderwijspraktijk. Om de competenties goed in beeld te krijgen hanteert Fortior twee meetinstrumenten: Onderwijs- en ICT-scan en de ICT-bekwaamheidsscan. De uitkomsten van beide scans geven inzicht in het ICT-competentieniveau van de medewerkers. De scores vormen de basis voor een relevant scholingsaanbod, zowel individueel als op teamniveau. Op het gebied van scholing hanteert Fortior de benadering *teach the teacher*, waarbij opgedane kennis wordt gedeeld met collega's. In 2019 is de ICT-bekwaamheidsscan afgenomen bij alle leerkrachten. De scores zijn gebruikt voor het bepalen van de noodzakelijke nascholing. Tevens leveren ze extra achtergrondinformatie op bij het coachingsgesprek tussen ICoach en betreffende leerkracht en/of bij het POP-gesprek.

In 2019 heeft dit geleid tot onderstaande professionaliseringstrajecten, opleidingen en workshops.

Het professionaliseringstraject Eenentwintigste-eeuwse Vaardigheden onder leiding van onderwijsbegeleidingsbureau Onderwijs Maak Je Samen is door alle deelnemers succesvol afgerond. Zij vormen in onze organisatie samen met de ICoach de katrekkers op het gebied van implementatie eenentwintigste-eeuwse vaardigheden.

De ICoaches hebben de introductiecursus Office 365 afgerond. Hiermee zijn zij als eerste van het schoolteam op de hoogte van de werking. De ICoaches delen hun kennis met de teams. Op Fortior-niveau hebben we een Academieportal (e-learning) ingericht voor alle medewerkers. De Office 365-modules zijn zelfstandig en op zelfgekozen momenten doorgewerkt.

Naast de puur ICT-gerichte opleidingen heeft de functionaris Gegevensbescherming voor de Fortior-scholen de AVG-awareness training gedaan. Doel is het AVG-bewustzijn in de dagelijkse onderwijspraktijk te vergroten. In Samen Deskundiger Zuid-Nederland (SDZN), een samenwerkingsverband op het gebied van ICT tussen een tiental besturen in Zuid-Nederland, is kennis met elkaar gedeeld. Elk bestuur heeft het eigen ICT-beleidsplan gepresenteerd en toegelicht.

2.5.3 INHOUD EN TOEPASSINGEN

Onderstaande informatie en educatieve content wordt in de Fortior-scholen gebruikt om de ICT-doelen te realiseren.

Digitale (leer)middelen

Op drie Fortior-scholen is met succes een pilot Parnassys gestart. Dit leerlingvolgsysteem zal het vanaf het nieuwe schooljaar 2020-2021 het huidige systeem Eduscope vervangen. Voor dit traject doorlopen alle gebruikers trainingen, gericht op hun functie.

Steeds meer Fortior-scholen maken stappen op het gebied van gepersonaliseerd leren. Ze maken hiervoor gebruik van het adaptieve softwarepakket Gynzy.

In het kader van Wetenschap en Techniek worden de Fortior scholen professioneel ondersteund. De begeleiding is erop gericht om Techniek te implementeren in de dagelijkse onderwijspraktijk. De scholen zijn of worden nog voorzien van een ICT-leskist voor de praktische uitvoering. Hiermee worden de eenentwintigste-eeuwse vaardigheden geïntegreerd in de dagelijkse onderwijspraktijk.

Het werken met de clouddienst Office 365 en werken in TEAMS is in 2019 technisch gerealiseerd en wordt met de gebruikers verder ontwikkeld.

In 2019 is Fortior gebruik gaan maken van de AMN-eindtoets voor leerlingen die het basisonderwijs gaan verlaten in plaats van de Cito-toets.

Alle Fortior-scholen maken inmiddels gebruik van het Basisonline Ouderportaal. Dit verbetert en vereenvoudigt de communicatie met ouders. Via het Ouderportaal wordt onder meer beeldmateriaal gedeeld met betreffende ouders, waardoor we op dit gebied gestructureerd aan de AVG-regelgeving voldoen. Het Ouderportaal is gericht op de communicatie met ouders van huidige leerlingen. De websites van de Fortior-scholen zijn nu nog gericht op ouders van zowel huidige als toekomstige leerlingen. We gaan de schoolwebsites aanpassen en richten op het informeren van (ouders van) toekomstige leerlingen.

Privacy

Fortior hanteert de IBP-aanpak van Kennisnet/PO-raad om te voldoen aan de AVG-wetgeving. Op www.fortior.nl, bij het onderdeel Algemeen – Fortior Beleid – Fortior Privacy zijn de gebruikte documenten te raadplegen.

De AVG-awarenesstraining op de Fortior-scholen is afgerond.

De Verwerkersovereenkomsten met onze software leveranciers pakketten zijn ondertekend. Voor ons administratiepakket AFAS is tweeweg authenticatie ingesteld.

Fortior blijft de ontwikkelingen op AVG-gebied volgen en zal waar nodig aanpassingen doorvoeren en of zaken verder ontwikkelen. Het softwarepakket Yoursafetynet is inmiddels in gebruik genomen en helpt ons om stap voor stap AVG-compliant te zijn en te blijven, zowel op stichtingsniveau als op de individuele scholen.

2.5.4 INFRASTRUCTUUR

Een flexibele infrastructuur (techniek) is voorwaardelijk om gestelde doelen te realiseren. Denk aan digitale schoolborden, pc's, laptops, vaste en draadloze netwerkverbindingen, internetverbindingen en clouddiensten. Beleid is om technische zaken op ICT-gebied niet zelf uit te voeren maar uit te besteden. Momenteel bij Unilogic. Vier keer per jaar evalueren we de geleverde ICT-diensten met Unilogic, aan de hand van kwartaalrapportages. We constateren dat de dienstverlening van Unilogic in 2019 naar tevredenheid verloopt. Mede daarom hebben we de transitie naar onze nieuwe cloud-omgeving ook bij Unilogic ondergebracht.

Het migratietraject van de private cloudoplossing (Unilogic Edugrip) naar de publieke cloudoplossing (Microsoft Office 365) is volgens plan verlopen. Momenteel werken alle Fortior-scholen met Office 365.

Alle Fortior-scholen zijn voorzien van wifi, waarmee we de flexibele inzet van laptops voor leerlingen mogelijk maken. Elke groep van onze scholen heeft een digitaal Prowisebord ter ondersteuning van de dagelijkse onderwijspraktijk.

2.6 ONDERWIJSINSPECTIE

De Onderwijsinspectie heeft in 2019 drie inspectiebezoeken afgelegd:

- Groeneveldschool en Willibrordusschool: thematisch onderzoek Lerarenkracht: theorie en praktijk in het didactisch handelen.
- Kleur-Rijk: kwaliteit voor- en vroegschoolse educatie.

De Onderwijsinspectie was tevreden over het didactisch handelen en de betrokkenheid van kinderen. De veiligheid en sfeer voor kinderen en voor personeel werd als goed gewaardeerd. Ook de taakgerichtheid van de kinderen was goed. Kwaliteitszorg en verantwoording in dialoog zijn op orde. Per school zijn er stimulerend ontwikkelpunten verkend. Alle scholen beschikken over een basisarrangement.

Op 1 augustus 2019 is de nieuwe contactinspecteur aangetreden, op 30 augustus heeft een eerste kennismakingsgesprek met het CvB plaatsgevonden.

2.7 KLACHTENREGELING

Voor alle scholen en diensten is de Vertrouwenscommissie ingesteld, waar ouders, leerlingen en medewerkers met hun probleem of klacht terecht kunnen.

Streven is om problemen zo snel mogelijk en in goed overleg met alle betrokkenen op te lossen. Voor gevallen waarin dit niet lukt, is er de Vertrouwenscommissie. Het CvB zorgt er dan voor dat een van de vertrouwenspersonen contact opneemt met de betrokkene.

De vertrouwenspersonen zijn onafhankelijk en hebben geen dienstverband met de stichting. Zij zorgen door bemiddeling dat het probleem wordt opgelost of helpen zo nodig met het indienen van de klacht bij de externe klachtencommissie. Fortior is hiervoor aangesloten bij de Onderwijsgeschillencommissie.

De diverse vertrouwenspersonen zijn goed geschoold en aan de hand van casussen zijn regelgeving en taken opnieuw besproken.

In de afgelopen periode is er geen formele klacht bij de geschillencommissie ingediend. Wel hebben we gesprekken gevoerd met ouders of verzorgers waarin verbeterpunten zijn afgestemd.

Tot slot is er ook een klokkenluidersregeling van toepassing. Belangrijk onderdeel daarvan is de Vertrouwenscommissie. In afstemming met de GMR hebben we gekozen voor een gezamenlijke commissie voor Fortior, Kerobei, Akkoord en Buitengewoon.

3. PERSONEELSBELEID (HRM)

3.1 STRATEGISCH PERSONEELSBELEID

Ons HR-beleid is in essentie gericht op het realiseren van een optimale kwantitatieve en kwalitatieve personele bezetting, in termen van kwalificatie, motivatie en vitaliteit, met als doelstelling: een excellente performance, gericht op realiseren van goed onderwijs en Fortior als aantrekkelijke werk- en leeromgeving.

Dit beleid is direct gekoppeld aan de koers van Fortior en levert daarmee een concrete bijdrage aan het realiseren van het strategisch beleidsplan van de stichting en de daarin verwoorde onderwijskundige visie en doelen. Deze visie is leidend in de inhoudelijke keuzes die we op HR-gebied maken.

De onderwijskundige visie van Fortior vormt de basis voor de wijze waarop de scholen hun onderwijs vormgeven. Dit vraagt om medewerkers die deze onderwijskundige visie onderschrijven en hun professioneel handelen daarop richten.

Vanuit de waarden (Vitaal, Verantwoordelijk, Verbindend) wordt invulling gegeven aan organisatie-, onderwijs- en persoonlijke ontwikkeling en daarnaast aan het ontwikkelen van collega's en leerlingen. Deze zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Iedere medewerker werkt vanuit vermogen en eigenaarschap aan zijn of haar persoonlijke ontwikkeling en neemt verantwoordelijkheid voor het realiseren van de schooldoelstellingen en daarmee onze doelstellingen op stichtingsniveau.

Bij de professionalisering van leerkrachten hebben in 2019 in lijn met het strategisch beleid en de schoolplannen het ontwikkelen van goede didactische vaardigheden om leeropbrengsten hoog te houden dan wel te verbeteren, de toepassing van eenentwintigste-eeuwse vaardigheden en passend onderwijs centraal gestaan.

Dialoog en maatwerk vormen de kern van ons HR-beleid. We onderscheiden ons niet op primaire arbeidsvoorwaarden, wel op de andere aspecten van de arbeidsrelatie, waarbij we de grenzen opzoeken van wat mogelijk is.

Directeur en medewerkers stemmen af en maken afspraken op maat over onder meer de bijdrage aan de schooldoelen, vitaliteit, duurzame inzetbaarheid, werkdruk en persoonlijke ontwikkeling. Deze afspraken worden vastgelegd in een POP of functioneringsverslag.

In deze cyclisch terugkerende gesprekken spreken medewerkers en directeur elkaar aan op gemaakte afspraken. Zo is er niet alleen ruimte om positieve waardering uitspreken voor goede prestaties, maar ook om waar nodig tijdig te interveniëren als resultaten onder de maat blijven.

Vanuit de werkgroep Competente medewerkers wordt vormgegeven aan de uitvoering, monitoring en evaluatie van het personeelsbeleid. De werkgroep stemt haar activiteiten tevens af met de overige directeuren tijdens het directieoverleg (directeuren met de voorzitter College van Bestuur). De directie fungeert daarbij tevens als klankbord. Directeuren zijn voorts als integraal leidinggevende verantwoordelijk voor de implementatie in de verschillende scholen.

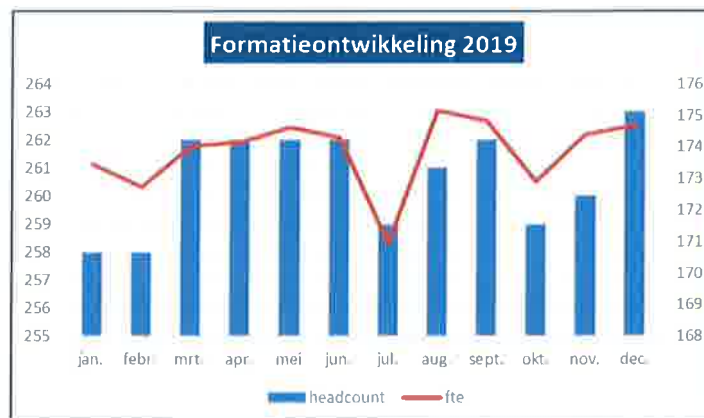
Na een eventueel advies of instemming van de GMR dragen zij, eventueel ondersteund door de beleidsmedewerker HRM, vervolgens zorg voor een nadere toelichting tijdens het teamoverleg.

3.2 KENGETALLEN HRM

Opbouw personeelsbestand

Op 31 december 2019 waren er 266 medewerkers ofwel 177 fte's in dienst. Dit is meer dan op 31 december 2018, toen het 254 medewerkers waren, ofwel 167 fte's.

Gemiddeld waren in 2019 totaal 261 medewerkers, ofwel 174 fte's, in dienst, tegenover 258 medewerkers, oftewel 172 fte's, in het jaar 2018.



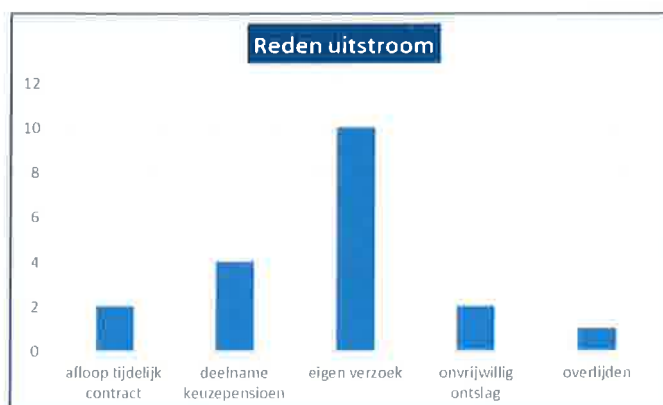
Uit een analyse van de inzet van de vervangerspool bleek dat er ruimte was om met weinig risico de pool uit te breiden. Na een wervingsprocedure werd ze dan ook met 1,625 fte's aangevuld. Tevens werden de werkdrukverminderingsgelden mede gebruikt voor tijdelijke uitbreidingen en het tijdelijk aanstellen van ondersteuning. De verhouding directie, onderwijzend personeel en onderwijsondersteunend personeel blijft nagenoeg gelijk:

	Verdeling over categorieën			Totaal
	Dir	Oop	Op	
2018	3,1%	17,1%	79,8%	100,0%
2019	4,1%	17,3%	78,6%	100,0%

Op: Onderwijzend personeel

Oop: Onderwijsondersteunend personeel

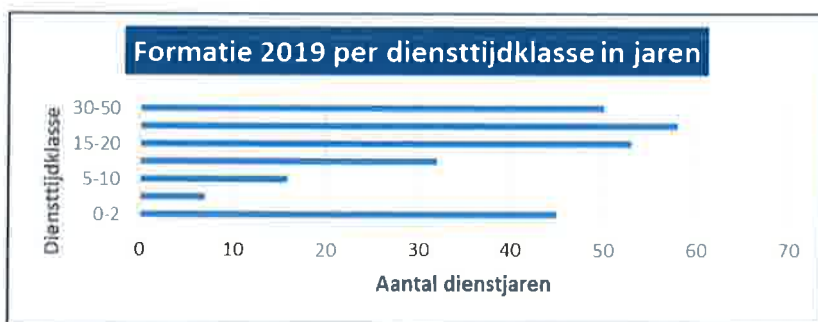
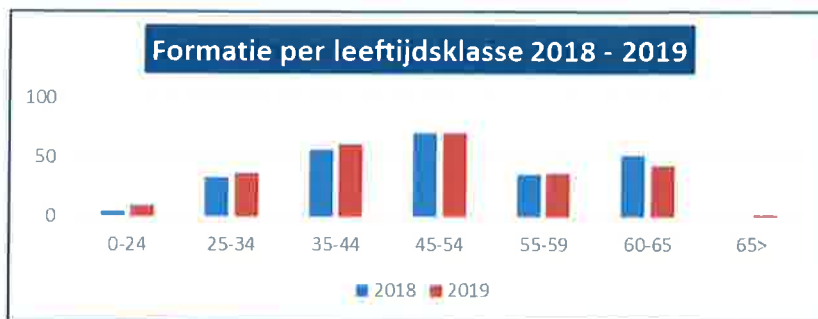
In 2019 zijn 33 medewerkers (16,42 fte) ingestroomd terwijl negentien medewerkers, ofwel tien fte's, uit dienst traden. De onderverdeling naar reden van uitstroom:



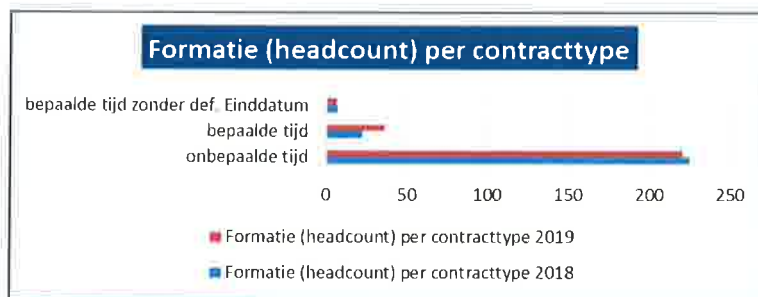
Leeftijdsopbouw

Bij de leeftijdsopbouw van het totale personeelsbestand valt op dat 27 procent zich bevindt in de leeftijd 45 tot 54 jaar en 23,57 procent is tussen 35 en 44 jaar. 16,73 procent zit in de categorie 60 tot 65 jaar en 0,76 procent in de categorie 65 jaar en ouder.

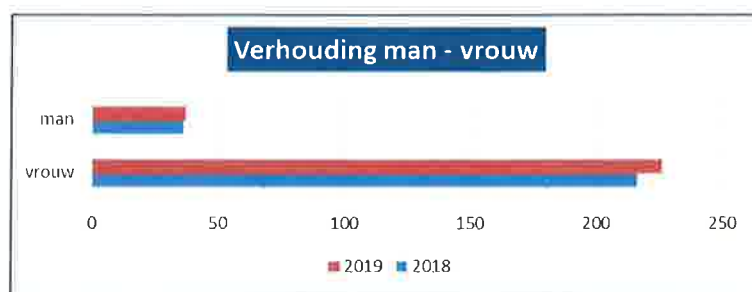
Naar verwachting zal dus de komende zeven jaar 17,49 procent van het personeelsbestand (46 medewerkers) uitstromen vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. De prognose is dat het aantal leerlingen de komende vier jaar nagenoeg op hetzelfde niveau blijft, gemiddeld 2.421. Aandacht voor het binnenhalen en -houden van startende leerkrachten en eventueel zijinstromers blijft dus van belang. Niet alleen om uitval door verzuim maar ook om de verwachte uitstroom op te kunnen vangen.



Fortior wordt kenmerkt door lange dienstverbanden. 20 procent van de medewerkers heeft een dienstverband met een lengte van vijftien tot twintig jaar, 22 procent een dienstverband van twintig tot dertig jaar, en 19 procent werkt al langer dan dertig jaar bij Fortior (of een van zijn rechtsvoorgangers).



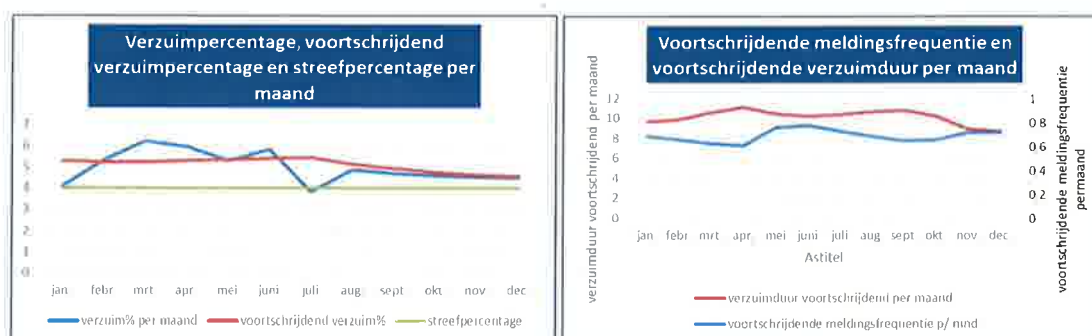
84 procent van het personeelsbestand heeft een benoeming voor onbepaalde tijd. In 2018 betrof dit 88 procent van het totale aantal medewerkers.



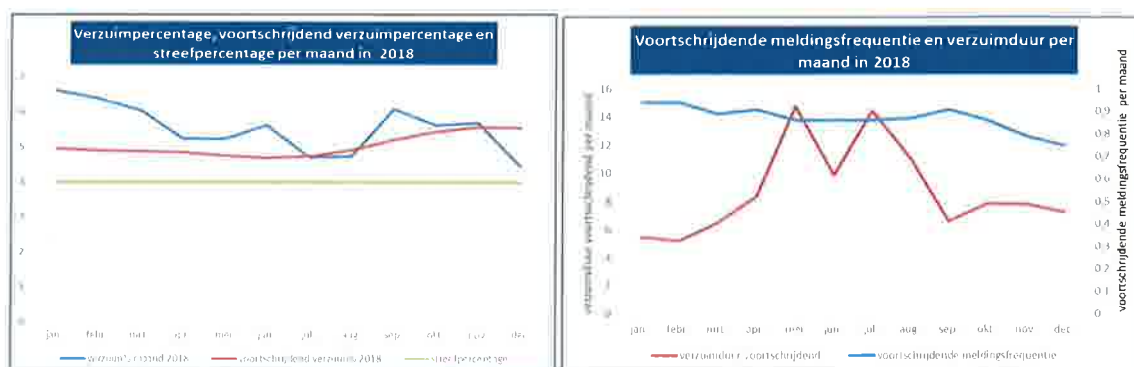
Ziekteverzuim

De feiten

- Het voortschrijdend verzuim was in december 2019 4,56 procent. Dit is een daling ten opzichte van december 2018 (5,54 procent). Ondanks deze daling ligt het verzuimpercentage nog boven de streefnorm van 4 procent.
- Het aantal verzuimmeldingen ten opzichte van het totale personeelsbestand is gedaald. De voortschrijdende meldingsfrequentie is met 0,72 in 2019 iets gedaald ten opzichte van 2018, toen het 0,75 was.
- Het aantal medewerkers dat in zijn geheel niet verzuimt is gedaald, ofwel er zijn meer medewerkers uitgevallen vanwege verzuim. In concreto is het voortschrijdend nul-verzuim in 2019 lager dan in 2018, namelijk 59,57 ten opzichte van 66,67 in 2018.
- Het gemiddeld aantal verzuimdagen is gestegen. De voortschrijdende verzuimduur ging omhoog van 7,28 dagen eind december 2018 naar 10,19 eind december 2019.



Ter vergelijking de gegevens over het voorgaande jaar:



Onze inzet

- Er is continu aandacht voor het samenspel tussen bedrijfsarts, directeuren, verzuimcoördinator en HRM. De lijnen zijn kort en er is veel afstemming.
- Intensieve aandacht werd besteed aan verzuim. Naast frequente gesprekken over het kort verzuim is met alle directeuren gesproken over de draagkracht van hun medewerkers in relatie tot hun draaglast.
- Directeuren voeren frequent verzuimgesprekken en geven niet alleen tijdens maar ook na een periode van afwezigheid aandacht aan de medewerkers in vorm van een terugkeergesprek.

3.3 OVERIG HRM

Werkverdelingsplan en inzet werkdrukverminderingsgelden

- Met ingang van 1 augustus 2019 wordt het taakbeleid niet meer op bestuursniveau, maar op schoolniveau vastgesteld in het zogeheten werkverdelingsplan. Voor het werkverdelingsplan werd bovenschols een plan van aanpak en een format ontwikkeld, waar inhoudelijk op schoolniveau verder invulling aan werd gegeven.
- Op schoolniveau is dan ook van start gegaan met het werkverdelingsplan en de inzet van de werkdrukverminderingsgelden. Dit heeft geresulteerd in veertien werkverdelingsplannen waarin niet alleen de onderlinge taakverdeling en verhouding tussen lesgevende en de overige taken wordt geregeld, maar waar ook de werktijden- en pauzeregeling in zijn opgenomen.

Medewerkerstevredenheid

Uit het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) van september 2017 bleek werkdruk een belangrijk aandachtspunt te zijn. Voor een goede vergelijking werden in september 2019 aan alle personeelsleden dezelfde vragen voorgelegd als in september 2017. De resultaten per school:

	Resultaat MTO werkdruk 2019	Resultaat MTO werkdruk 2020
Sterrenpad	4,1	5,9
Talentencampus BaO	4,9	6,3
De Zuidstroom	5,5	6,3
De Meule	6,1	6,5
Nova Montessori	3,3	6,1
Groeneveld	4,3	6,4
De Weiert	4,2	6,1
De Wegwijzer	5,8	6,3
Kleur-Rijk	4,6	6,2
School aan de Vijver	5,9	6,2
De Startbaan	5,4	6,2
Willibrordus	4,0	6,4
Taal & lent	4,1	6,3
Talentencampus SBO	4,9	5,8
Totaal	4,8	6,2

Conclusie: Er is sprake van een positieve ontwikkeling op alle scholen, de werkdrukmiddelen hebben een positieve bijdrage geleverd in het terugdringen van de ervaren werkdruk. Gelijktijdig is te constateren dat werkdruk de komende jaren nog veel van onze aandacht zal blijven vragen om verdere verbetering te realiseren.

Leerkrachten geven aan dat ICT en het beschikbaar stellen van extra verwerkingstijd een flinke bijdrage hebben geleverd. Beschikbaarheid van vervangers was bij enkele scholen een probleem waardoor geplande werktijd niet op het beoogde moment gerealiseerd kon worden. Ervaring en andere afspraken over de inzet van vervangers zullen ertoe bijdragen dat in het volgend schooljaar vervanging beter geregeld kan worden. Werkdruk krijgt in het kader van ons personeelsbeleid de volle aandacht. Tevens is het een vast onderwerp in de gesprekscyclus met onze medewerkers.

Interne mobiliteit

In 2019 werden twee vrijwillige mobiliteitstrajecten gestart en succesvol afgerond. Het betrof een traject voor leerkrachten en een voor teamleiders. Het traject voor teamleiders zal niet jaarlijks plaatsvinden, in tegenstelling tot dat voor leerkrachten.

Door de deeltijdsinvulling van managementfuncties werd tevens vrouwelijk talent in directiefuncties aangetrokken, deels extern, deels door interne mobiliteit.

Aandacht voor interne mobiliteit wordt geborgd in de gesprekkencyclus.

Professionalisering

Op schoolniveau werd zoals ieder jaar een scholings- of trainingsplan opgesteld. Hierin werden de persoonlijke en teamontwikkelingsactiviteiten vastgelegd. Op stichtingsniveau werd 101.783 euro gebudgetteerd voor scholing. In het kalenderjaar 2019 werd 117.668 euro besteed aan professionaliseringsactiviteiten. Borging van de professionaliseringsactiviteiten vindt plaats in de gesprekkencyclus.

Dialog en feedback

Leidinggevend zijn in staat om via dialoog en feedback goede afspraken te maken over werkinhoud, werkdruk, persoonlijke ontwikkeling, duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en verzuim. Er is meer aandacht voor interne mobiliteit, professionalisering, frequente verzuimgesprekken en gesprekken over vitaliteit en inzetbaarheid. De huidige werkwijze bij functioneren en beoordelen werd onder de loep genomen om te bezien of de continue aandacht voor eigenaarschap, feedback en feedforward voldoende werd geborgd. Mogelijke aanpassingen zijn in kaart gebracht. In 2020 zal verder worden bekeken in hoeverre AFAS deze aanpassingen in werkwijze kan ondersteunen.

Formatie

- Na een analyse van de vervangerspool is deze uitgebreid met 1,625 fte.
- Het bestuursformatieplan 2019-2020 was op basis van de verwachte inkomsten voor schooljaar kostendekkend. Er was geen sprake van boventalligheid.
- Op 31 december 2019 bestond het personeelsbestand uit 266 medewerkers (177 fte's). Op 31 december 2018 waren er 254 medewerkers (167 fte's).
- Na het vertrek van een tweescholendirecteur werd het directieteam versterkt met twee parttimedirecteuren.

Arbeidsomstandigheden

- De dienstverleningsovereenkomst met de arbodienst werd opgezegd. Per 1 januari 2020 wordt de arbodienstverlening verzorgd door Swerts & Vissers bedrijfsartsen.
- Het arbobeleidsplan werd opgesteld. Daarnaast hebben alle scholen een actuele RI&E.
- De aangestelde preventiemedewerkers geven specifiek aandacht aan eventuele aanpassingen in de fysieke werkomgeving van medewerkers die gezond gedrag kunnen stimuleren.

Gezondheid en vitaliteit

- Aan de hand van een activiteitenkalender werd uitvoering gegeven aan het gezondheids- en vitaliteitsbeleid. In 2019 is een start gemaakt met het organiseren van toegankelijke workshops en laagdrempelige challenges over leefstijl en vitaliteit. Daarnaast is het aanbod van preventieve faciliteiten op het gebied van gezondheid, loopbaan en inzetbaarheid vergroot.

4. HUISVESTING

4.1 STRATEGISCH HUISVESTINGSBELEID

Fortior maakt werk van frisse scholen die op passende wijze het onderwijs faciliteren. Bij de inrichting staan de onderwijskundige visie en de doelen van scholen centraal. In samenspraak met teams, ouders en kinderen worden inrichtingseisen vertaald naar bouwkundige plannen voor nieuwbouw, renovatie of groot onderhoud. Zo ondersteunen huisvesting en inzet van middelen het onderwijskundig proces, en het leren en werken van kinderen en personeel. Afspraken met de gemeente over het meerjarenbudgetplan en het meerjarenonderhoudsplan ondersteunen deze uitgangspunten.

In december 2018 hebben de gemeente Venlo en de schoolbesturen een budgetovereenkomst getekend, waarin is afgesproken om de schoolhuisvesting gezamenlijk aan te pakken en de levensduur van gebouwen waar mogelijk te verlengen.

De gemeenteraad heeft met de programmabegroting 2018-2021 ook het huisvestingsbudget voor die periode goedgekeurd. De middelen voor groot onderhoud van Fortior worden daarmee samen met het renovatiebudget van de gemeente ingezet om onze schoolgebouwen te verbeteren en te verduurzamen.

Voor Stichting Fortior is voor de budgetovereenkomst het volgende voorzien:

School	Gemeentelijk budget
De Meule	1.642.550
Groeneveld	1.246.400
Taal en lent	1.096.300
De Wegwijzer (voorheen 't Kapelke)	467.300
Willibrordus	1.212.200
Taal & lent	1.484.850

Per onderwijshuisvestingsproject worden aan de hand van een haalbaarheidsanalyse een plan en een begroting opgesteld en vastgelegd in een uitvoeringsovereenkomst tussen schoolbestuur en gemeente. Het eerste project dat in 2019 is gerealiseerd is dat voor basisschool De Wegwijzer in Lomm.

4.2 HUISVESTINGSPLAN

Basisscholen De Meule en Nova Montessori

Voor basisschool De Meule en Nova Montessori is het haalbaarheidsonderzoek opgestart. Dit onderzoek geeft invulling aan de budgetovereenkomst met de gemeente en is een van de verplichte onderdelen voor een projectspecifieke uitvoeringsovereenkomst. De eerste resultaten van het onderzoek laten zien dat het moeilijk wordt om het gebouw, dat dateert uit 1958, op het technische niveau te krijgen van het geldende bouwbesluit en Frisse Scholen niveau B. Naast de bouwkundige analyse worden de verbetermogelijkheden van de onderwijskundige ruimtebehoefte onderzocht. De haalbaarheidsanalyse wordt vervolgens naar plan en begroting vertaald en zal in 2020 worden voorgelegd aan de gemeente.

Project Groeneveldschool/Taal & lent

In 2019 heeft de gemeente in afstemming met onze stichting, besloten om het project MFA op de Berg in Venlo-Oost niet voort te zetten in de eerder uitgewerkte vorm. Onderdeel van het plan was huisvesting voor de leerlingen van Taal & lent. In aansluiting hierop is besloten om de leerlingen van Taal & lent op de Groeneveldschool te gaan huisvesten.

Het huidige schoolgebouw omvat 1.417 vierkante meter bruto vloeroppervlak. De berekende normatieve ruimtebehoefte voor het aantal leerlingen van de Groeneveldschool en basisschool Taal & lent bedraagt 1.779 vierkante meter. De inmiddels ingediende aanvraag voor uitbereiding omvat 362 vierkante meter. Deze aanvraag is gebaseerd op de recente leerlingprognose van de gemeente voor beide scholen, en heeft betrekking op een normatieve ruimtebehoefte voor 72 leerlingen.

Relatie met budgetovereenkomst

De Groeneveldschool is voor 2021 opgenomen voor renovatie in de planning in de budgetovereenkomst met de gemeente. De bedoeling is om de renovatie in samenhang met de hiervoor toegelichte uitbreiding te doen. Dit houdt in dat in het lopende schooljaar 2019-2020 gestart wordt met de definitiefase.

In invulling van de budgetovereenkomst met de gemeente zal ook voor de Groeneveldschool een haalbaarheidsanalyse moeten worden opgesteld.

Fortior heeft voor 1 februari 2020 een aanvraag conform de huisvestingsverordening ingediend met het verzoek aan de gemeente Venlo om opnemings van de voorziening permanente uitbreiding in het programma huisvestingsvoorzieningen 2021 (verzoek ex artikel 94 WPO).

4.3 MEERJARIG ONDERHOUDSPAN (MJOP)

Het geactualiseerde Meerjaren Onderhoudsplan is structureel aangepast naar een meer duurzaam plan en zal in 2020 verder uitgewerkt worden om ook de afspraken met de gemeente in te bedden.

De duurzaamheidsaspecten welke in deze update zijn meegenomen zijn

- Onderwijskundige ruimte en gebruikskwaliteit, toegankelijkheid, functionaliteit.
- Gezondheid, binnenmilieu (luchtkwaliteit, thermisch, visueel en akoestisch comfort, stralingsarm).
- Energie (energieprestatie, besparingspercentages, duurzame energie, aanvullende energiemaatregelen).
- Duurzame materialen (FSC-hout, milieuvriendelijke verf en dergelijke).
- Technische kwaliteit, schoonmaakbaarheid, sociale veiligheid.
- Toekomstwaarde (toekomstgerichte voorzieningen, flexibiliteit, belevingswaarde).
- Educatie: mogelijke koppeling aan duurzaamheid in het lesprogramma.
- Milieu (water, afval, materialen, groen).

Deze elementen vloeien voort uit de Leidraad verduurzamen van schoolgebouwen voor basisonderwijs, RVO 2015.

Het vervangingsonderhoud wordt zoveel mogelijk tegelijkertijd met renovatie gepland. De meeste bouwkundige en installatiecomponenten worden dan zoveel als het kan qua cyclus gelijkgesteld voor vervanging en vormen daarmee ook een basis voor de berekeningen van de voorziening groot onderhoud met de componentenbenadering. Met een dergelijke aanpak kan ook beter een verbetering van de onderwijskundige ruimtebehoefte en verduurzaming doorgevoerd worden.

4.4 RESULTATEN

Fortior beschikt over een actueel strategisch huisvestingsbeleid en heeft in 2019 de ingezette koers in samenhang met de budgetovereenkomst met de gemeente vervolgd, het betreft de volgende resultaten:

- Het eerste project: renovatie van basisschool De Wegwijzer in Lomm vanuit de budgetovereenkomst is gerealiseerd binnen tijd en budget.
- Voor de locatie van Nova Montessori in het gebouw De Meule is in samenwerking met Spring Kinderopvang gerealiseerd op basis van montessoriprincipes. Daarmee heeft zowel Nova Montessori als De Meule beschikking over alle faciliteiten van een IKC;
- Bij Kleur-Rijk is de problematiek van zomertemperatuur aangepakt door in twee lokalen op de bovenverdieping actief te koelen. De ervaringen zijn positief.
- Op de Zuidstroom is een bevochtigingsinstallatie toegevoegd aan de luchtbehandeling. De klimaatinstallatie is aangepast zodat ook de luchtvochtigheid bijgestuurd kan worden.
- Talentencampus Venlo: door groei in het aantal leerlingen en groepen op de TCV zijn twee extra onderwijsruimten gecreëerd door de Teamkamer in twee ruimten te verdelen. Dit is gerealiseerd door een op maat gemaakte mobiele flexibele kastenwand.

5. FINANCIËN

5.1 ALGEMEEN

In het strategisch beleidsplan heeft Fortior zijn doelen en ambities voor 2016-2020 vastgelegd. Wij sturen vooral op kwaliteit van het onderwijs en stellen onze prioriteiten met de beschikbare middelen op inhoudelijke doelen en idealen en de daarvoor noodzakelijke personele bezetting.

Het resultaat 2019 is 869.000 euro positief, in 2018 eindigden we resultaat van 173.000 euro positief. Het grote positieve resultaat in 2019, ook ten opzichte van het voor het jaar begrote resultaat van 72.000 euro negatief, wordt voor een belangrijk deel veroorzaakt een in 2019 ontvangen vergoeding van kosten waar pas in 2020 uitgaven tegenover zullen staan. Deze kosten vloeien voort uit het onderhandelaarsakkoord voor een nieuwe cao primair onderwijs dat eind december werd afgesloten. Volgens het akkoord krijgt al het onderwijspersoneel vanaf 1 januari 2020 een loonsverhoging van 4,5 procent en een bonus.

Het betreft echter een tijdelijk verschil, op schooljaarbasis (2019-2020) gerekend is er geen effect. Het genormaliseerd kalenderjaarresultaat zonder deze bijzondere factor bedraagt 378.000 euro positief ten opzichte van het begrote resultaat van 72.000 euro negatief.

Het strategische beleidsplan is het uitgangspunt voor een kostendekkende meerjarenbegroting. Bij de berekeningen is uitgegaan van recente en nauwkeurig ingeschatte leerlingaantallen en van koppeling tussen onderwijsopbrengsten en financiële resultaten.

5.2. ALLOCATIE VAN MIDDELEN

De volgende uitgangspunten voor het verdelen van de middelen binnen de stichting zijn gehanteerd:

- Toerekening normatieve rijksbijdragen op basis van T=0-systematiek aan de scholen waarbij het beschikbare geld direct passend is bij het feitelijk aantal leerlingen. Eventueel daardoor resterende middelen als gevolg van deze systematiek vloeien terug naar de scholen, waarbij beoordeeld wordt waar de behoefte en het effect het grootst is.
- Afdracht 14 procent van normatieve personele rijksbijdragen (zonder de werkdrukmiddelen) en 35 procent van de normatieve materiële rijksbijdragen ter dekking van de gemeenschappelijk bovenschools genomen kosten en de kosten van het bestuurskantoor.
- De (normatieve) werkdrukmiddelen worden volledig aan de scholen toegerekend en ingezet op basis van de met de P-MR'en afgestemde plannen.
- Niet-normatieve rijksbijdragen (waaronder OAB-middelen, subsidie lerarenbeurs) en overige bijdragen (schakelklassen, vergoeding medegebruik schoolgebouw) worden toegerekend aan de betreffende scholen.

De besluitvorming over de allocatie van middelen in Stichting Fortior heeft plaatsgevonden middels intensief overleg tussen het bestuur en de schooldirecties. De P-GMR heeft ingestemd met deze systematiek middels instemming op de bestuursformatieplan.

De totale middelen inclusief rentebaten in 2019 van 16.839.000 euro zijn als volgt ingezet:

- Op schoolniveau 14.458.000 euro (85,9 procent).
- Gemeenschappelijke kosten bovenschools 1.674.000 euro (9,9 procent).
- Bestuurskantoor 707.000 euro (4,2 procent).

5.3. WERKDrukMIDDELEN

De schoolleiders zijn in gesprek gegaan met de teams over de inzet van de werkdrukmiddelen en hoe hiermee te komen tot verlaging van de werkdruk. De uitkomsten van deze gesprekken hebben geleid tot bestedingsplannen per school waarin gedetailleerd is opgenomen welke maatregelen er genomen worden. Deze plannen zijn ter goedkeuring voorgelegd aan de P-MR van de scholen en goedgekeurd.

De middelen worden dit schooljaar voor het grootste deel ingezet voor personele maatregelen (94 procent). Het restant is voor materieel (6 procent) en professionalisering (1 procent). Fortior heeft met de werkgroep Aanpak werkdruk de vergaderopzet/vergadercultuur meer onder de aandacht gebracht, zodat elk team hier zijn voordeel mee kan doen.

De gesprekken over de werkdruk hebben op de scholen veelal geleid tot een kritische beoordeling of en hoe bestaande werkzaamheden efficiënter uitgevoerd kunnen worden.

In 2019 is er totaal 449.000 euro aan werkdrukmiddelen ontvangen en deze zijn als volgt ingezet:

Plannen scholen	Percentage	Bedrag
Personeel	94	421
Materieel	6	25
Professionalisering	1	3
Overige bestingsdoelen	0	0
Totaal	100	449

5.4. ONDERWIJSACHTERSTANDEN

De onderwijsachterstandsmiddelen (OAB) worden toegerekend aan de scholen waarop ze betrekking hebben bij de basisscholen op basis van de schoolscores van het CBS en bij het sbo met de verdeelsystematiek van de CUMI-regeling.

De besluitvorming over deze verdeling van de OAB-middelen heeft plaatsgevonden in overleg tussen het bestuur en de schooldirecties, waarbij dezelfde systematiek is gehanteerd als bij de toewijzing van de (vervallen) gewichtenregeling. De PGMR heeft met deze systematiek ingestemd door instemming met het bestuursformatieplan.

De belangrijkste maatregelen die met deze extra middelen voor onderwijsachterstanden zijn gefinancierd zijn:

- Verkleinen van taalachterstanden en laaggeletterdheid.
- Gerichte verkleining van de klassen waar mogelijk.
- Extra onderwijsassistenten en ondersteuning in de klas.

5.5 PLANNING EN CONTROL

De continuïteit van onze schoolorganisatie is afhankelijk van een gezond evenwicht tussen de financiële baten en lasten. We bewaken dit met onze planning-en-controlcyclus, waarin we kijken naar:

- Allocatiemodel en toelichting.
- Bestuursformatieplan en meerjarige personele begroting.
- Integrale begroting, per schooljaar en per vijf jaar.
- Interne managementrapportages.

- Risicomanagement.
- Evaluatie en bijsturing.
- Externe rapportage, zoals jaarrekening en -verslag.

5.6 INVESTERINGEN

Bij de begrotingen 2018-2019 en 2019-2020 zijn gedetailleerde planningen gemaakt van de te verwachten investeringen per school voor de periode 2019-2024. Ook hierin zijn aannames gedaan voor toekomstige huisvestingsprojecten, die we jaarlijks actualiseren. De uit de meerjarige investeringsbegrotingen voortvloeiende afschrijvingslasten voor 2019 zijn opgenomen in de begroting 2019. In het investeringsbeleid is vastgelegd dat alleen uitgaven aan activa boven duizend euro worden geactiveerd.

5.7 AFSCHRIJVINGEN

Met de afschrijvingen verdelen we de totale investeringslast over de toekomstige jaren in relatie tot de periode waarin de betreffende activa hun bijdrage gaan leveren. Investeringslasten worden lineair afgeschreven vanaf de maand van investeren, met een veronderstelde restwaarde van nihil.

5.8 TREASURY

Het treasurystatuut wordt jaarlijks beoordeeld aan de hand van actuele regelgeving en ontwikkelingen. In december 2019 is het statuut, mede met het oog op nieuwe ontwikkelingen in relevante wet- en regelgeving, beoordeeld en opnieuw vastgesteld door de RvT. Jaarlijks nemen we in de begroting het treasuryplan op, waarin we aangeven hoe het statuut in dat jaar geoperationaliseerd wordt.

Wij staan een volstrekt transparant beheer van onze liquiditeiten voor. Het treasuryplan geeft daar invulling aan:

- Beleggen uitsluitend in spaarrekeningen of deposito's bij banken met de best beschikbare rating.
- De onderliggende waarde mag nooit risicovol zijn.
- Werkkapitaal, dat in het treasurystatuut is opgenomen, moet altijd direct opneembaar zijn.
- Daarboven mogen fondsen langer worden vastgelegd onder voorwaarde dat tegenover deze beperking ook een voldoende hoger rendement staat naarmate de periode langer wordt.
- Gelden die namens de gemeente worden gehouden voor de uitvoering van nieuwbouwprojecten worden apart beheerd en gerapporteerd.
- Periodiek wordt in de managementrapportage een update gedaan van de liquiditeitsprognose.
- Afwijkingen van meer dan tien procent op de per maandeinde geprognosticeerde saldo's worden aan de RvT gerapporteerd met een korte analyse van de oorzaken.

Commissie Bedrijfsvoering

De commissie Bedrijfsvoering, bestaande uit twee leden van de RvT, het CvB en de manager Bedrijfsvoering, behandelt onder meer onze treasuryzaken. Ze bereidt onderwerpen en besluiten voor de RvT voor en bewaakt uitvoering conform het vastgestelde en waar nodig geactualiseerde treasurystatuut. In 2019 heeft de commissie twee keer vergaderd.

Overzicht huidige liquiditeitspositie

De stand van zaken aan het eind van het jaar;

Omschrijving	(bedragen * 1.000)	31-12-2019	31-12-2018
Kasgelden		6	7
Betaalrekening		1.397	687
Rabobank Vermogensparen		1.114	1.115
Overige schoolbankrekeningen		112	122
Totaal liquide middelen		2.629	1.931

Een belangrijk deel (491.000 euro) van de toename in liquide middelen is toe te rekenen aan de in de inleiding van dit hoofdstuk toegelichte ontvangen vergoedingen welke betrekking hebben op uitgaven welke in 2020 zullen worden gedaan.

Als bouwheer beheert Fortior namens de gemeente gelden voor school(ver)nieuwbouw. In het bovenstaand saldo is onder deze noemer een bedrag van 6.000 euro (2018: 6.000 euro) begrepen.

Benodigde liquiditeit

Onze voornaamste uitgaven zijn de salarissen. In 2019 ging het om 79,9 procent van de kosten; in 2018 om 78,4 procent. De betaling van de salarissen wordt direct gedekt door de maandelijkse rijksbijdrage. Fortior loopt hier geen liquiditeitsrisico.

De kortlopende schulden hebben eind 2019 een saldo van 1.859.000 euro. Rekening houdend met de kortlopende vorderingen, saldo 1.029.000 euro, is op korte termijn een bedrag van 830.000 euro aan liquide middelen nodig om aan deze verplichtingen te kunnen voldoen. De liquiditeit daarvoor is ruimschoots voldoende. Het bedrag kan worden voldaan uit de rekening-courant (saldo 1.397.000 euro eind 2019), desgewenst aangevuld met een bedrag uit de vermogensspaarrekening, dat ook op korte termijn liquide gemaakt kan worden. Onze geplande investeringen passen binnen de verwachte liquiditeit.

Met deze liquiditeitspositie verwacht Fortior geen problemen om aan de verplichtingen te kunnen blijven voldoen.

Rente en opbrengsten financiële activa

Totaal was er in 2019 een renteopbrengst van 3.000 euro, waar 4.000 euro was begroot. Er zijn geen overige opbrengsten uit financiële vaste activa in 2019.

5.9 FINANCIËLE POSITIE EN RESULTATEN

Zoals toegelicht in de inleiding in paragraaf 5.1 was het resultaat 2019 869.000 euro, terwijl we in 2018 met een resultaat van 173.000 euro eindigden.

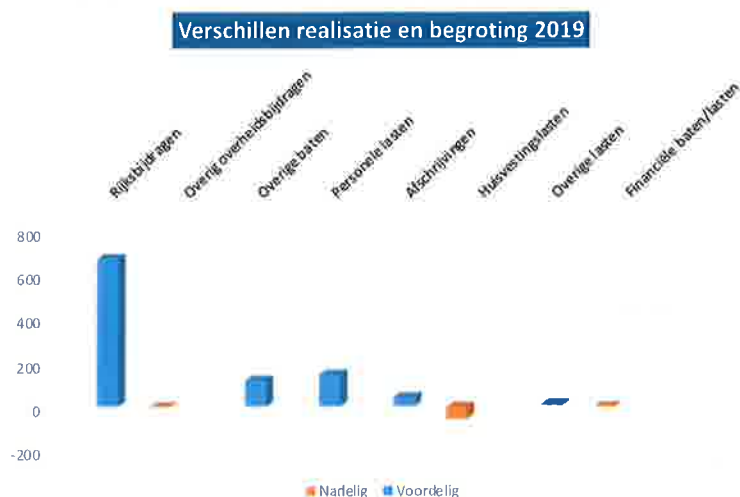
De belangrijkste afwijking is te zien in de fors hogere rijksbijdragen. Dit komt door het onderhandelaarsakkoord cao waarvan de bekostiging in 2019 is ontvangen en verantwoord dient te worden, maar waarvan de uitbetaling van de loonmaatregel pas in 2020 plaatsvindt. Een meer gedetailleerde toelichting op de afwijkingen volgt hierna.

5.9.1 RESULTAAT JAARREKENING 2019 VERSUS BEGROTING 2019

Het totale resultaat over 2019 is 941.000 euro positiever dan begroot. De begroting is goedgekeurd door de Raad van Toezicht in mei 2019. De belangrijkste afwijkingen worden hierna op hoofdlijnen toegelicht. Een belangrijk deel (491.000 euro) van dit verschil is toe te rekenen aan de in de inleiding van dit hoofdstuk toegelichte ontvangen vergoedingen welke betrekking hebben op uitgaven welke in 2020 zullen worden gedaan. De getalsmatige samenvatting van de gesignaleerde afwijkingen is als volgt:

Analyse resultaat 2019 versus begroting 2019 (bedragen * 1.000)	
Begroting 2019	-72
Baten	
Effect onderhandelaarsakkoord (bijstelling en eenmalige bekostiging)	491
Hogere bijdrage SWV passend Onderwijs (m.n. uitkering deel reserves)	49
Groeibekostiging (tussentijdse instroom); niet begroot	76
Hogere overige subsidies Ministerie (m.n. Nieuwkomers, Lerarenbeurs)	63
Hogere overige baten (huur, detachering en diverse doelsubsidies)	52
Lasten	
Lagere loonkosten (m.n. loonstijging pas in 2020, gunstige afrekening VF)	239
Hogere overige personele lasten (m.n. xtern personeel, scholing en arbo)	-91
Lagere afschrijflasten (m.n. uitgestelde investeringen touchscreens)	43
Hogere huisvestingslasten (m.n. schoonmaak en energie)	-56
Lagere projectkosten (o.a. Passend onderwijs, O3)	152
Hogere lasten inventaris, apparatuur en leermiddelen (m.n. ICT)	-63
Hogere overige lasten	-13
Jaarrekening 2019	870

In grafische vorm weergegeven:



Hierna wordt in meer detail ingegaan op de verschillen tussen realisatie en begroting 2019

Baten

De in 2019 ontvangen rijksbijdragen zijn 679.000 euro hoger dan begroot. Dit is voor 491.000 euro te verklaren door de bijstelling in de bekostiging 2018-2019 en 2019-2020, met name als resultaat van het onderhandelaarsakkoord, waarvan de loonmaatregelen pas in 2020 tot feitelijke uitgaven gaan leiden. Daarnaast heeft de stichting groeibekostiging van 76.000 euro ontvangen, is er voor 44.000 euro meer aan bekostiging nieuwkomers ontvangen en is er voor 103.000 euro meer aan overige rijksbijdragen ontvangen (nabetalingen en uitkering deel van de reserves van het SWV Passend Onderwijs 49.000 euro, Materiële Instandhouding 9.000 euro en incidentele subsidies Lerarenbeurs 10.000 euro).

De gemeentelijke bijdragen liggen in lijn met de begroting.

De overige baten zijn 121.000 euro hoger dan begroot. Dit wordt voor 69.000 euro veroorzaakt door de inkomsten op de ouderrekeningen en TSO-rekeningen die pas vanaf 2019-2020 zijn meegenomen in de begroting. Hier staan ook hogere lasten tegenover. Er zijn voor 25.000 detachingsbaten ontvangen die niet zijn begroot. De huurbaten vallen 2.000 euro lager uit. De bijdragen voor (visueel) gehandicapte leerlingen (16.000 euro) en subsidie Opleiden in de school (15.000 euro) zijn niet begroot. Verder zijn er diverse kleinere niet voorziene overige bijdragen of afwijkingen ten opzichte van de begroting.

De middelen Prestatiebox zijn in 2019 aangewend voor onder meer verdere professionalisering en scholing van de teams. Ook zijn de middelen ingezet voor culturele activiteiten die zijn belegd bij Cultuurpad.

Lasten

De totale personele lasten (inclusief de uitkeringen van het Vervangingsfonds en UWV) over 2019 zijn 147.000 euro lager dan begroot en is als volgt te verklaren:

- De lonen en salarissen vallen 239.000 euro lager uit, deels doordat er in de begroting rekening gehouden was met een loonstijging in 2019, die echter pas in 2020 wordt gerealiseerd en ten dele ook doordat de afrekening van de inzet van vervangingspool over 2018 en prognose 2019 gunstiger uitvalt. Daarnaast brengt de vervanging van pensioneringen met instroom van jongere medewerkers lagere gemiddelde kosten met zich mee.
- Er is 35.000 euro meer ingezet aan personeel dat niet in loondienst was, grotendeels te verklaren door

niet begrote bijdrage in de personeelskosten voor de kinderopvang bij De Wegwijzer over 2018 en 2019 van 36.000 euro, lagere kosten payroll van 34.000 euro, hogere kosten voor school- en leerlingbegeleiding van 14.000 euro en diverse kleinere afwijkingen op ingehuurd personeel, getotaliseerd 17.000 euro.

- Ook zijn de overige personele lasten 56.000 euro hoger dan begroot waaronder hogere kosten voor scholing (16.000 euro), arbo en bedrijfsgezondheid (7.000 euro) en diverse kleinere afwijkingen getotaliseerd (33.000 euro).

De afschrijvingslasten wijken 43.000 euro voordelig af ten opzichte van de begroting, het gevolg van een upgrade van de hardware van de digiborden en touchscreens, zodat de levensduur naar verwachting met twee jaar kan worden verlengd. De overige afschrijflasten liggen in lijn met de begroting.

De huisvestingslasten zijn 56.000 euro hoger dan begroot. De bijdrage voor huur en medegebruik zijn 4.000 euro hoger dan begroot. Daarnaast vallen ook de schoonmaakkosten 27.000 euro hoger uit, deels het gevolg van enkele incidentele posten en deels een uitbreiding van de schoonmaakinzet. Ook zijn er diverse incidentele kleine onderhoudswerkzaamheden geweest die niet waren begroot, deze post is 16.000 euro hoger. De energielasten zijn 5.000 euro hoger dan begroot en ook de heffingen vallen 4.000 euro hoger uit.

De overige lasten zijn 9.000 euro lager dan begroot. De administratie- en beheerslasten zijn 6.000 hoger dan begroot, deels het gevolg van hogere advieskosten (15.000 euro), hogere contributies (6.000 euro) en verzekeringen (4.000 euro), hier staan lagere kosten voor telefonie en internet (22.000 euro) tegenover, doordat de kosten voor uitbreiding van het netwerk lager uitvallen. De categorie inventaris, apparatuur en leermiddelen komt 63.000 euro hoger uit, als gevolg van de hogere kosten voor licenties leermiddelen en licenties in het kader van de algemene bedrijfsvoering, wat deels gecompenseerd wordt door lagere kosten voor leermiddelen en reproductie.

De uitgaven van de overige bankrekeningen (oudergelden en tso) zijn alleen in de begroting opgenomen voor het tweede halfjaar 2019 (pas begroot vanaf schooljaar 2019-2020) en komen daardoor, net als de baten, 69.000 euro hoger uit dan begroot. De projectkosten (externe inkoop) zijn lager dan begroot op vooral Passend onderwijs (95.000 euro) en O³ (22.000 euro). De inzet hierop is deels met eigen medewerkers gerealiseerd.

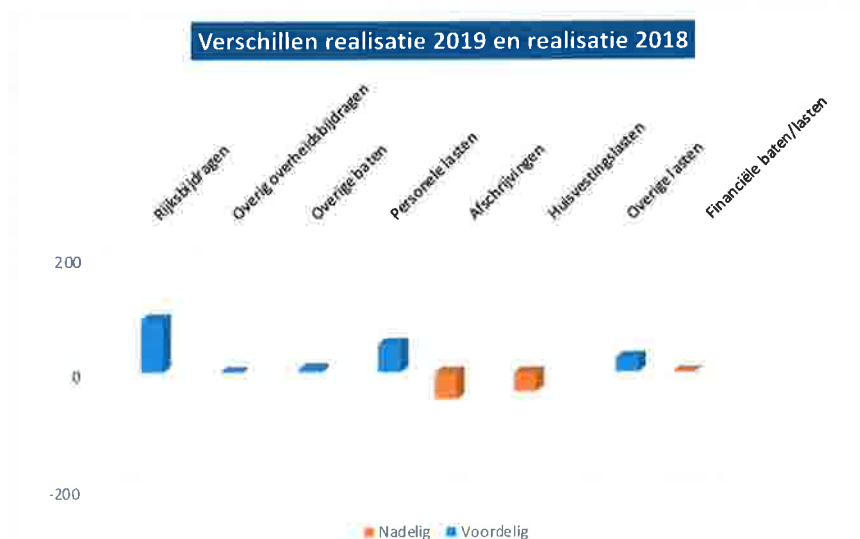
Het saldo van de financiële baten en lasten is 2.000 euro lager dan begroot als gevolg van de lagere rentebaten.

5.9.2 RESULTAAT JAARREKENING 2019 VERSUS JAARREKENING 2018

Het totale resultaat over 2019 is 696.000 euro hoger dan het resultaat van 173.000 euro over 2018. De grootste afwijkingen worden hieronder op hoofdlijnen toegelicht. Ook hier is het belangrijkste deel (491.000 euro) van deze toename van het resultaat toe te rekenen aan de in de inleiding van dit hoofdstuk toegelichte ontvangen vergoedingen welke betrekking hebben op uitgaven welke in 2020 zullen worden gedaan. De getalsmatige samenvatting van de gesignaleerde afwijkingen is als volgt:

Analyse resultaat 2019 versus resultaat 2018 (bedragen * 1.000)	
Jaarrekening 2018	173
Baten	
Effect onderhandelaarsakkoord (bijstelling en eenmalige bekostiging)	491
Lagere bekostiging door daling leerlingaantallen	-59
Hogere bijdrage werkdrukmiddelen (toekenning vanaf 2018/19)	289
Lagere bijdrage SWV passend Onderwijs (daling leerlingaantal)	-19
Hogere groeibekostiging (tussentijdse instroom); niet begroot	58
Lagere overige subsidies Ministerie (m.n. Nieuwkomers)	-68
Lagere overige baten (huur, detachering en diverse doelsubsidies)	-6
Lasten	
Hogere loonkosten (m.n. Effect Cao, toegenomen werkdrukmiddelen, gunstige afrekening VF)	-220
Lagere overige personele lasten	270
Hogere afschrijflasten (m.n. Investering devices in de loop van 2018)	-46
Hogere huisvestingslasten (m.n. schoonmaak en energie)	-33
Lagere projectkosten (o.a. Passend onderwijs, O3)	66
Hogere lasten inventaris, apparatuur en leermiddelen (m.n. ICT)	-36
Hogere overige lasten	9
Jaarrekening 2019	869

In grafische vorm weergegeven:



Hierna wordt in meer detail ingegaan op de verschillen tussen realisatie 2019 en 2018.

Baten

De in 2019 ontvangen rijksbijdragen zijn 692.000 euro gestegen ten opzichte van 2018. Dit is grotendeels het gevolg van de cao-afspraken en de toekenning van de werkdrukmiddelen vanaf 2018-2019. Daarnaast is er een

geringe daling van de leerlingaantallen per 1 oktober 2018 ten opzichte van 1 oktober 2017, is de incidentele groeiregeling 58.000 euro hoger dan in 2018. De bijdrage van het samenwerkingsverband is 19.000 euro lager en de bekostiging van de nieuwkomers is 58.000 euro lager dan in 2018.

De overige overheidsbijdragen zijn in 2019 gelijk gebleven ten opzichte van 2018.

De overige baten zijn 7.000 euro hoger in 2019 ten opzichte van 2018. De grootste afwijking betreft detacheringsbaten, die zijn 21.000 euro hoger in 2019, verder zijn er diverse incidentele subsidies en bijdragen die in 2019 afwijken ten opzichte van 2018.

Lasten

De totale personele lasten over 2019 zijn 50.000 euro lager dan 2018 en is als volgt te verklaren:

- De lonen en salarissen (inclusief uitkeringen Vervangingsfonds en UWV) zijn met 220.000 gestegen in 2019 door met name de cao-afspraken (eind 2018) de gestegen pensioenpremies en de hogere inzet op de werkdrukmiddelen (toegekend vanaf 2018/19). De stijging wordt gedempt door zowel de gunstige afrekening over 2018 en prognose 2019 van de inzet van vervangingspool als door de vervanging van pensioneringen met instroom van jongere medewerkers met lagere kosten.
- De dotatie aan de voorziening jubilea is met 14.000 euro gedaald.
- De kosten voor personeel niet in loondienst vallen 308.000 euro lager uit in 2019 als gevolg van de daling van de payrollkosten met 124.000 euro, in 2018 was voor 105.000 euro een interim-directeur ingehuurd. Daarnaast zijn de kosten voor schoolbegeleiding 41.000 euro lager dan in 2018. De overige kosten voor ingehuurd personeel zijn gedaald met 38.000 euro.
- Verder zijn de kosten voor scholing met 26.000 euro gestegen en zijn de overige personele lasten, getotaliseerd, met 27.000 euro gestegen.

De afschrijflasten zijn in 2019 gestegen ten opzichte van het voorgaand jaar doordat een groot deel van de ICT-hardware is vervangen bij de start van het schooljaar 2018-2019. De overige afschrijflasten liggen in lijn met voorgaand jaar.

De huisvestingslasten vallen 32.000 euro hoger uit: met name 11.000 euro voor energie en 23.000 euro voor schoonmaak.

De overige lasten zijn 55.000 euro lager. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door lagere projectkosten (externe inhuur) Passend onderwijs (72.000 euro) en O³-advieskosten (6.000 euro) in 2019. De kosten voor ICT-licenties en software zijn met 67.000 euro gestegen ten opzichte van 2018, hier staat een daling van de leermiddelen (16.000 euro) en reproductiekosten (19.000 euro) tegenover. De advieskosten zijn met 32.000 euro gedaald in 2019.

Het saldo van de financiële baten en lasten is gelijk gebleven ten opzichte van het voorgaande jaar.

5.9.3 ONTWIKKELING BALANSPOSITIE

Materiële vaste activa: de balanswaarde van de materiële vaste activa is per 31 december 2019 met 117.000 euro toegenomen. In 2019 is voor een bedrag van 222.000 euro geïnvesteerd, waarvan 158.000 euro in hardware ICT, inventaris en meubilair en 65.000 euro in leermiddelen. De afschrijving van de bestaande en de nieuwe investeringen bedroegen 340.000 euro in 2019.

Vorderingen: deze balanspost wordt voor een groot deel bepaald door het Rijk vanwege het betaalritme; hierop heeft onze stichting geen invloed. De totale omvang van de vorderingen is met 20.000 euro toegenomen ten opzichte van voorgaand jaar.

Liquide middelen: het saldo van de totale liquide middelen is met 698.000 euro toegenomen.

Stichtingsvermogen: het resultaat over 2019 van 869.000 euro wordt aan de algemene reserve toegevoegd.

Voorzieningen: de totale balanswaarde van de voorzieningen is per 31 december 2019 met 299.000 euro afgenomen. In 2019 zijn er voor 24.000 euro aan uitkeringen inzake ambtsjubilea aan de voorziening onttrokken en is er 25.000 euro gedoteerd aan de voorziening jubilea.

Aan de voorziening onderhoud is in 2019 conform begroting voor 255.000 euro gedoteerd; er is voor 554.000 euro uitgaven aan onttrokken, waaronder de bijdrage aan de verbouwing van De Wegwijzer.

Kortlopende schulden: deze balanspost is met 31.000 euro toegenomen. Het grootste deel van deze kortlopende schulden zal in 2020 aflopen.

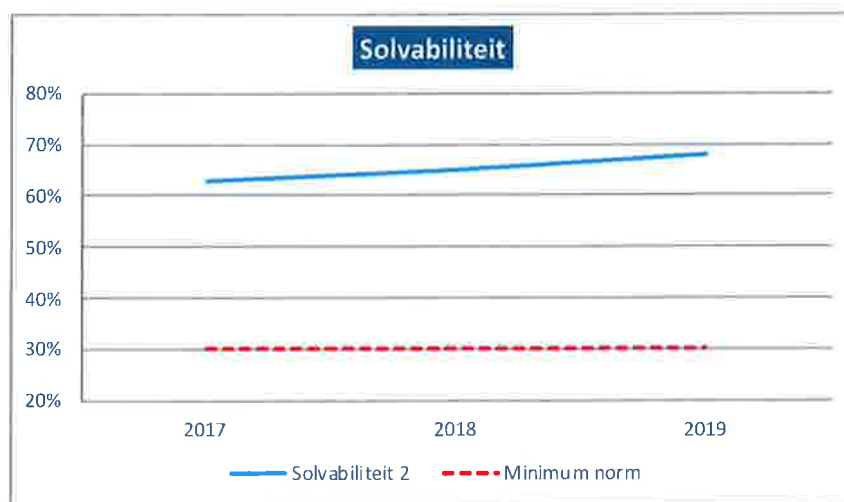
5.10 KENGETALLEN

De belangrijkste financiële kengetallen en de historische ontwikkeling zijn weergegeven in onderstaande tabel. Per kengetal gaan we hierna in op de ontwikkeling in 2019.

	Signaleringswaarden	2017	2018	2019
▪ Solvabiliteit 2 (eigen vermogen + voorzieningen / totaal vermogen)	< 30%	63,0%	65,0%	68,1%
▪ Liquiditeit (current ratio) (vlottende activa / kortlopende schulden)	< 0,75	1,6	1,6	2,0
▪ Huisvestingsratio ((huisvestingslasten + afschrijvingen gebouwen en terreinen) / totale lasten)	> 0,10	0,06	0,06	0,06
▪ Weerstandsvermogen (eigen vermogen / totaal baten)	< 5%	15,3%	15,4%	19,9%
▪ Rentabiliteit (nettoresultaat / totaal baten)	3-jarig < 0 2-jarig < -0,05 1-jarig < -0,10	0,0%	1,1%	5,2%
▪ Werkkapitaal in miljoenen euro's (vlottende activa -/- kortlopende schulden)	n.v.t.	1,0	1,1	1,8

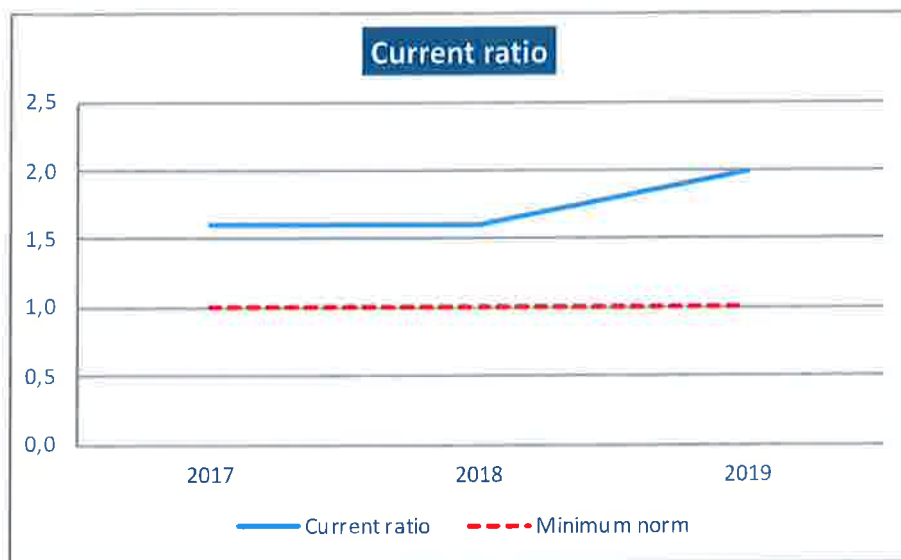
Solvabiliteit

Solvabiliteit 2 is met 3,1 procentpunt toegenomen. Dit is hoofdzakelijk het gevolg van het positieve resultaat van 2019 zoals toegelicht in paragraaf 7.1. De Onderwijsinspectie hanteert een signaleringsgrens van 30 procent. Instellingen met een lagere solvabiliteit worden extra gemonitord of krijgen ondersteuning. Met een percentage 68,1 blijft Fortior hier ruim boven en is er sprake van een gezonde financiële positie.



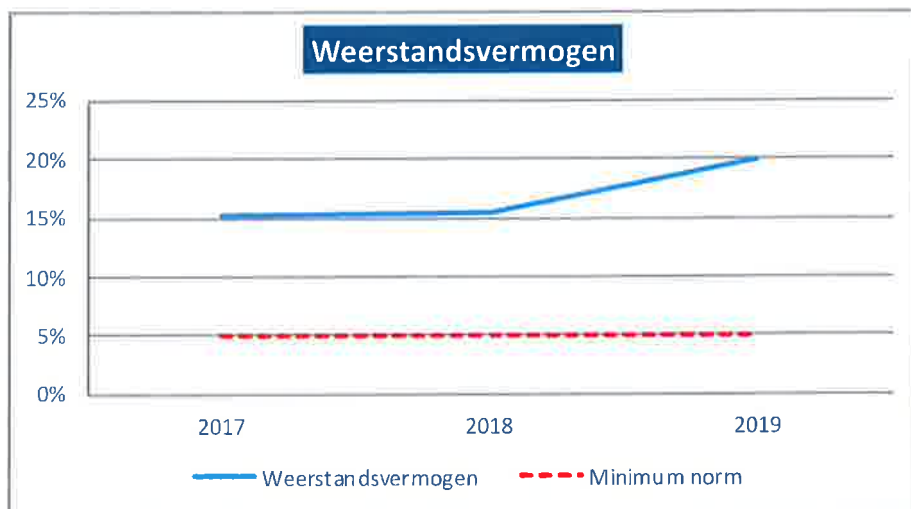
Current ratio

De current ratio bedraagt 2,0 en is 0,4 gestegen ten opzichte van 2018. Bij haar beoordeling van de financiële positie van onderwijsinstellingen hanteert de Onderwijsinspectie een signaleringswaarde lager dan 0,75. Fortior heeft 1,0 als kritische ondergrens op basis van de doelstelling dat minimaal de kortlopende schulden uit de vlottende activa kunnen worden voldaan; deze ondergrens wordt ruimschoots gehaald.



Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen is 19,9 procent en daarmee met 4,5 procent flink gestegen ten opzichte van 2018, ook weer direct het gevolg van het positieve resultaat. Bij haar beoordeling van de financiële positie van onderwijsinstellingen hanteert de Onderwijsinspectie een signaleringswaarde lager dan 5 procent. Fortior blijft hier ruim boven.



5.11 CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

Fortior kent de vragen van haar leerlingen. Om tot een passend inhoudelijk aanbod te komen, hebben wij deze vertaald in doelen en ambities, neergelegd in ons meerjarig strategisch beleidsplan en geconcretiseerd in jaarplannen. De ons beschikbaar gestelde personele en financiële middelen zetten we daarop doelgericht in, in perspectief met de meerjarenbegroting.

Risicomanagement is een belangrijk element in onze planning-en-controlcyclus. Eenmaal per jaar wordt een risicoanalyse uitgevoerd, met daarnaast continue beoordeling gedurende het jaar van de werking van onze beheersingsmaatregelen. Het interne risicobeheersingssysteem wordt in de volgende paragraaf meer in detail toegelicht.

De belangrijkste onzekerheden waar Fortior zich voor gesteld ziet, liggen onder normale omstandigheden vooral in de ontwikkeling van het aantal leerlingen en de direct daaraan verbonden overheidsvergoedingen, in onduidelijkheden over niveau en aard van deze vergoedingen en in cao-ontwikkelingen. Bij het samenstellen van onze meerjarenprognoses brengen we risico's in detail in kaart, inclusief een inschatting van de financiële gevolgen. Aan de hand van scenario's beoordelen we de ontwikkelingen en bijbehorende mogelijke maatregelen, zodat we goed zicht houden op de benodigde en realiseerbare sturing. Op basis hiervan mogen wij verwachten dat we net zoals in 2019 ook de komende jaren structureel kostendekkend kunnen blijven werken.

Naast bovenstaande onzekerheden is het uitbreken van Covid-19 en de overheidsmaatregelen in maart 2020 een factor met enorme gevolgen voor ons onderwijsproces en de continuïteit daarvan. De impact in financiële zin zal naar verwachting beperkt blijven tot wat hogere ICT-kosten en mogelijk iets hoger ziekteverzuim. Het verloop van en de gevolgen na de epidemie zijn bij het opstellen van dit jaarverslag nog niet te overzien, maar we hebben er alle vertrouwen in dat met veel inzet van alle betrokkenen onze doelen zullen worden bereikt.

De RvT blijft door intensieve en frequente discussies betrokken bij de strategische planvorming en houdt door gedetailleerde operationele managementrapportages zicht en invloed op de ontwikkelingen in onze organisatie. Elders in dit jaarverslag doet de RvT verslag over de manier waarop hij het bestuur ondersteunt en adviseert over de beleidsvraagstukken en hun financiële vertaling.

Het volgende deel van dit hoofdstuk geeft nader toelichting op de verwachte ontwikkeling van leerlingaantallen, kengetallen, meerjarenbegroting inclusief inschatting van de belangrijkste risico's en onzekerheden en een inventarisatie van interne risicobeheersings- en controlesystemen.

5.11.1 PROGNOSE AANTALLEN LEERLINGEN

Fortior stelt periodiek instroomprognoses van leerlingen op. Waar nodig stellen we ze bij op grond van ervaringsgegevens en kennis van wijkontwikkeling. De uitkomsten vormen de basis voor onze meerjarenbegroting (financieel en personeel). De hierna vermelde prognose is opgesteld in mei 2019 en maakt onderdeel uit van de vastgestelde (meerjaren)begroting.

Leerlingenprognoses 2019-2022					
Stand 1 oktober	2019 werkelijk	2019	2020	2021	2022
Sterrenpad	154	153	150	150	150
Talentencampus BaO	230	232	232	232	232
De Zuidstroom	220	219	207	205	205
De Meule	192	193	188	190	190
Nova Montessori	104	107	108	110	110
Groeneveld	217	218	215	210	210
De Weiërt	156	156	146	145	145
De Wegwijzer	51	56	55	54	52
Kleur-Rijk	88	84	84	84	84
School aan de Vijver	278	277	279	277	275
De Startbaan	389	383	400	392	391
Willibrordus	188	196	195	196	195
Taal & lent	74	62	58	54	50
Talentencampus SBO	85	79	79	79	79
Totaal	2.426	2.415	2.396	2.378	2.368

Rekening houdend met deze verwachtingen willen we voor zoveel mogelijk kinderen aantrekkelijk onderwijs aanbieden in combinatie met actieve en transparante communicatie en door structureel samen te werken met ouders en overige stakeholders.

De bijbehorende voorziene personele bezetting uitgedrukt in beschikbare fte's (na aftrek van bijvoorbeeld BAPO-verlof) voor de eerstkomende jaren:

Netto-inzet in fte's	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23
Directie	8,9	8,9	8,9	8,9
Onderwijzend personeel	138,6	139,1	137,1	136,1
Onderwijs ondersteunend personeel	22,3	22,0	22,0	22,0
Leerlingen (1 oktober; t=0)	2.453	2.415	2.396	2.378
Leerlingen per fte onderwijzend personeel	17,7	17,4	17,5	17,5

Bovenstaande netto-inzet fte's is gebaseerd op de MJB 2019/20-2023/24

5.11.2 MEERJARENBEGROTING

Met ingang van schooljaar 2017-2018 stellen wij een begroting op schooljaarbasis op. Met de goedgekeurde jaarrekening 2018 en de schooljaarbegroting als startpunt hebben wij de meerjarenbegroting (MJB) 2019-2020 tot en met 2023-2024 opgesteld.

De MJB is gebaseerd op de begroting 2019-2020, aangevuld met inschattingen van mogelijke ontwikkelingen op langere termijn. Daarbij hebben we zorgvuldig geanalyseerd welke posten in de huidige aannames nog risico's en kansen opleveren en op welke posten wij operationeel en financieel kunnen bijsturen, mochten deze risico's zich voordoen.

5.11.3 MEERJARENBEGROTING BATEN EN LASTEN

Meerjarenbegroting 2019/20-2023/24 (bedragen * 1.000)					
Baten	Begroot				
	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
Rijksbijdragen	15.853	15.694	15.521	15.408	15.483
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	95	95	95	95	95
Overige baten	238	238	238	238	238
Totaal baten	16.186	16.027	15.854	15.741	15.816
Lasten	Begroot				
	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
Personeelslasten	13.566	13.255	13.083	12.988	13.098
Afschrijvingen	374	400	409	404	381
Huisvestingslasten	894	888	882	876	870
Overige lasten	1.524	1.483	1.479	1.472	1.466
Totaal lasten	16.358	16.026	15.853	15.740	15.815
Saldo baten en lasten	(172)	1	1	1	1
Financiële baten en lasten	Begroot				
	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
Financiële baten en lasten	(1)	(1)	(1)	(1)	(1)
Resultaat	(173)	0	0	0	0

5.11.4 RISICO'S EN ONZEKERHEDEN

Naast deze MJB hebben we ook een extra conservatief scenario uitgewerkt, waarin we rekening houden met eventuele tegenvallers en de daarbij passende maatregelen. De uitkomsten hiervan zijn in vergelijking met onze MJB:

Minimum scenario							
Bedragen per 31 juli (* 1.000)	TOTAAL 5 jr	4 jr na 2019/20	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
Verwacht scenario	(173)	-	(173)	-	-	-	-
Effect conservatieve inschatting	(498)	(325)	(173)	(109)	(216)	-	-
Minimum scenario	(671)	(325)	(346)	(109)	(216)	-	-

Op basis van deze analyse concluderen wij dat, met inachtneming van ontwikkelingen in het aantal leerlingen, de overheid en het personeel, Fortior een gezonde meerjarenplanning realiseert, zodat we de toekomst met vertrouwen tegemoet kunnen zien. Hierbij hoeven we in principe onze reserves niet verder aan te spreken, maar mochten zich tegenvallers voordoen, dan zijn ze toereikend.

5.11.5 MEERJARENONTWIKKELING BALANS

Wij gaan ervan uit dat geen structurele wijzigingen optreden in onze financieringsstructuur. Vooral nog verwachten we ook geen structurele wijziging bij te vormen voorzieningen. De verwachte resultaten brengen we ten laste dan wel ten voordele van het eigen vermogen. Alles in aanmerking nemende verwachten we een stabiele ontwikkeling van onze balans:

Balansprognose					
Bedragen per 31 december (* 1.000)					
	2019	2020	2021	2022	2023
Activa					
<i>Vaste activa</i>					
Materiële vaste activa	2.165	2.263	2.300	1.989	1.688
<i>Vlottende activa</i>					
Vorderingen	1.029	1.029	1.029	1.029	1.029
Liquide middelen	2.629	2.273	2.258	2.648	2.928
Totaal activa	5.823	5.115	5.137	5.216	5.195
Passiva					
Eigen vermogen	3.352	2.639	2.639	2.639	2.639
Voorzieningen	613	618	640	719	698
Kortlopende schulden	1.858	1.858	1.858	1.858	1.858
Totaal passiva	5.823	5.115	5.137	5.216	5.195

De afname van het eigen vermogen eind 2020 wordt verklaard door het verwachte resultaat zoals dat geprognosticeerd is in onze management rapportage 2019/20 van periode 1.

5.11.6 KENGETALLEN

De met de meerjarenbalans samenhangende ontwikkeling van kengetallen is dan:

	Signaleringswaarden	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
• Solvabiliteit 2 (eigen vermogen + voorzieningen / totaal vermogen)	< 30%	63,0%	65,0%	68,1%	62,2%	62,4%	63,0%	62,8%
• Liquiditeit (current ratio) (vlottende activa / kortlopende schulden)	< 0,75	1,6	1,6	2,0	1,4	1,4	1,6	1,8
• Huisvestingsratio ((huisvestingslasten + afschrijvingen gebouwen en terreinen) / totale lasten)	> 0,10	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06	0,06
• Weerstandsvermogen (eigen vermogen / totaal baten)	< 5%	15,3%	15,4%	19,9%	14,9%	15,1%	15,2%	15,1%
• Rentabiliteit (nettoresultaat / totaal baten)	3-jarig < 0 2-jarig < -0,05 1-jarig < -0,10	0,0%	1,1%	5,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
• Werkkapitaal in miljoenen euro's (vlottende activa -/- kortlopende schulden)	n.v.t.	1,0	1,1	1,8	0,7	0,7	0,5	1,4

5.12 RISICOMANAGEMENT

De code *Goed Onderwijsbestuur* en de richtlijn *Jaarverslag Onderwijs* bevatten voorschriften voor risicomanagement, beheersingssystemen en opbrengsten.

Ook Fortior brengt gestructureerd risico's in kaart zodat we passende maatregelen kunnen nemen om te voorkomen dat strategische doelen in het gedrang komen.

Vast onderdeel van de bedrijfsvoering is de jaarlijkse risicoanalyse, waarvoor we in voorgaande jaren gebruik gemaakt hebben van onder meer een methodiek van de PO-raad. Naast een systematische reflectie op alle risico's omvat deze aanpak ook beheersmaatregelen om risico's te vermijden, te beheersen, te verzekeren of te accepteren. Tevens zijn de maatregelen gerangschikt naar een zogeheten Plan-, Do-, Check- en Act-cyclus (PDCA). In 2017 hebben wij een meer op de eigen situatie van Fortior toegesneden methodiek ontwikkeld, waarbij door zelfstandige werkgroepjes per vakgebied een analyse van de mogelijke risico's wordt gedaan. Met de introductie van WMK in onze organisatie in 2019 hebben we deze methodiek in die zin verder verfijnd dat door middel van goed gestructureerde vragenlijsten de beoordeling van risico's per vakgebied in kaart worden gebracht met scores tussen 1 en 4. Daar waar de beoordeling gemiddeld minder dan 3 is wordt een gedetailleerde analyse gemaakt van de onderliggende knelpunten, en worden acties gedefinieerd. CvB en manager Bedrijfsvoering stellen vervolgens aan de hand van de verschillende analyses prioriteiten een meer gedetailleerd actieplan vast.

6. JAARREKENING 2019

6.1 GRONDSLAGEN

6.1.1 GRONDSLAGEN ALGEMEEN

Activiteiten van het bevoegd gezag

In deze jaarrekening zijn de activiteiten van de Stichting Fortior en van de onder deze rechtspersoon vallende scholen verantwoord.

Grondslagen voor de jaarrekening

De jaarrekening is opgesteld met inachtneming van de bepalingen opgenomen in de Ministeriële Richtlijn Jaarverslaggeving Onderwijs. Hierbij wordt aansluiting gezocht bij de bepalingen van Boek 2 titel 9 van het Burgerlijk Wetboek en de richtlijnen voor de jaarverslaggeving waaronder Richtlijn 660 Onderwijsinstellingen.

Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

De in de jaarrekening opgenomen bedragen luiden in hele euro's.

Vergelijkende cijfers

Voor zover van toepassing zijn ter vergelijking de realisatiecijfers opgenomen van het voorgaande jaar, alsmede de cijfers van de meest recente, vastgestelde versie van de begroting van het verantwoordingsjaar.

6.1.2 GRONDSLAGEN VOOR WAARDERING ACTIVA EN PASSIVA

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde.

Investeringsubsidies

Verkregen investeringsubsidies voor aanschaf van materiële vaste activa worden in mindering gebracht op de investeringen.

Eigendom

Schoolgebouwen, waarvan het juridisch eigendom berust bij de stichting en het economisch eigendom bij de gemeente, zijn niet in de balans opgenomen. De kosten van groot onderhoud aan de binnenkant alsmede het buitenschilderwerk van de schoolgebouwen worden ten laste gebracht van de voorziening groot onderhoud. Verbouwkosten van School aan de Vijver zijn op de balans opgenomen.

Vorderingen en overlopende activa

De vorderingen en overlopende activa worden bij de eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde.

Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

Liquide middelen

Liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde. Liquide middelen die niet ter directe beschikking staan worden verwerkt onder de vorderingen. Liquide middelen die gedurende langer dan twaalf maanden niet ter directe beschikking staan, worden verwerkt onder de financiële vaste activa.

Algemene reserve

Deze post betreft de niet-gebonden reserve die voortkomt uit de door (semi-)overheidsinstellingen gefinancierde activiteiten.

De algemene reserve vormt een buffer ter waarborging van de continuïteit van de Stichting Fortior. Deze wordt opgebouwd uit de resultaatbestemming van overschotten, die ontstaan uit het verschil tussen de toegerekende baten en werkelijk gemaakte lasten. In geval van een tekort wordt dit resultaat ten laste van de algemene reserve gebracht.

Voorzieningen

De voorzieningen worden gevormd voor verplichtingen die op balansdatum bestaan waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is, waarvan de hoogte redelijkerwijs geschat kan worden en voor zover deze verplichtingen en risico's niet op activa in mindering zijn gebracht.

Eveneens worden voorzieningen gevormd voor verliezen die naar waarschijnlijkheid in de toekomst zullen optreden maar die voortkomen uit risico's die op balansdatum aanwezig zijn. Voorzieningen kunnen worden gevormd ter egalisatie van kosten waarbij een deel van de in de toekomst te verwachten uitgaven zijn oorsprong heeft voor balansdatum.

Voorziening groot onderhoud

De voorziening voor de gelijkmatige verdeling van onderhoudslasten gebouwen wordt bepaald op basis van te verwachten kosten over een reeks van jaren op basis van een onderhoudsplan. De voorziening wordt lineair opgebouwd ten laste van het resultaat. De voorziening wordt gewaardeerd tegen nominale waarde. Het uitgevoerde onderhoud wordt ten laste van deze voorziening gebracht.

Bij de bepaling voor de voorziening groot onderhoud ultimo 2019 is gebruik gemaakt van de tijdelijke uitzonderingsbepaling conform RJO 4, lid 1c.

Voorziening ambtsjubileum

Op basis van Richtlijn 271 van de Raad van de Jaarverslaggeving is een voorziening opgenomen voor verplichtingen uit hoofde van toekomstige uitkeringen bij ambtsjubilea van personeelsleden.

De voorziening is opgenomen tegen contante waarde van de toekomstige uitbetalingen en is afhankelijk van de ingeschatte blijfkans, gemiddelde salarisstijging en disconteringsvoet. De werkelijke jubilea-uitkeringen worden ten laste van deze voorziening gebracht.

Kortlopende schulden

Dit zijn schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar. Kortlopende schulden worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen

geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde van de schuld.

Overlopende passiva

De overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder andere kortlopende schulden zijn te plaatsen.

6.1.3 GRONDSLAGEN VOOR BEPALING VAN HET RESULTAAT

Algemeen

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

Rijksbijdragen

Onder de rijksbijdragen OCW/EZ worden de vergoedingen voor de exploitatie opgenomen verstrekt door het Ministerie OCW/EZ. Tevens worden hier verantwoord de door het samenwerkingsverband passend onderwijs ontvangen doorbetalingen van de rijksbijdrage.

De ontvangsten (normatieve) rijksbijdrage en de niet geoormerkte OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekeningsclausule) worden in het jaar waarop de toekenningen betrekking hebben volledig verwerkt als bate in de staat van baten en lasten.

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

Geoormerkte OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekeningsclausule) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord in het jaar waarvan de gesubsidieerde lasten komen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn niet is verlopen.

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

Overige overheidsbijdragen

Onder de overige overheidsbijdragen worden de vergoedingen opgenomen verstrekt door gemeente, provincie of andere overheidsinstellingen. Ze worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Overige exploitatiesubsidies

Overige exploitatiesubsidies worden ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht in het jaar ten laste waarvan de gesubsidieerde lasten komen en/of waarin de opbrengsten zijn gederfd en/of waarin het exploitatietekort zich heeft voorgedaan.

Overige baten

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

Personele lasten

Onder de personele lasten worden de lasten opgenomen van de personeelsleden die in dienst zijn van de stichting, alsmede de overige personele lasten die betrekking hebben op onder meer het inhuren van extra personeel, scholingskosten en bedrijfsgezondheidszorg.

Pensioenen

De Stichting Fortior heeft een voor haar werknemers een toegezegd-pensioenregeling. Hiervoor in aanmerking komen de werknemers die op de pensioengerechtigde leeftijd recht hebben op een pensioen dat is gebaseerd op het gemiddeld verdiende loon berekend over de jaren dat de werknemer pensioen heeft opgebouwd. De verplichtingen, die voortvloeien uit deze rechten van haar personeel, zijn ondergebracht bij het bedrijfstakpensioenfonds ABP. Hieraan worden premies betaald waarvan een deel door de werkgever en een deel door de werknemer wordt betaald. De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de dekkingsgraad van het pensioenfonds dit toelaat.

Per 31 december 2019 heeft dit pensioenfonds een dekkingsgraad van 97,8 procent. De pensioenverplichting wordt gewaardeerd volgens de 'verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering'. In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in de staat van baten en lasten verantwoord. Er bestaat geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bedragen in het geval van een tekort bij het ABP, anders dan het effect van hogere premies. Daarom zijn alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar verantwoord in de jaarrekening.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn gerelateerd aan de aanschafwaarde van de betreffende materiële vaste activa.

Huisvestingslasten

Onder de huisvestingslasten worden de uitgaven voor huisvesting opgenomen. De lasten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Overige lasten

De overige lasten hebben betrekking op uitgaven die voortvloeien uit aangegane afspraken dan wel noodzakelijk zijn voor het geven van onderwijs en worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Financieel resultaat

De rentebaten en -lasten betreffen de op de verslagperiode betrekking hebbende renteopbrengsten en -lasten van uitgegeven en ontvangen leningen.

6.1.4 GRONDSLAGEN VOOR HET KASSTROOMOVERZICHT

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij deze methode wordt het nettoresultaat aangepast voor posten van de winst- en verliesrekening die geen invloed hebben op ontvangsten en uitgaven in het verslagjaar, mutaties in de balansposten en posten van de winst- en verliesrekening waarvan de ontvangsten en uitgaven niet worden beschouwd als behorende tot de operationele activiteiten.

De liquiditeitspositie in het kasstroomoverzicht bestaat uit liquide middelen onder aftrek van gerealiseerde bankkredieten. In het kasstroomoverzicht wordt onderscheid gemaakt tussen operationele, investerings- en financieringsactiviteiten.

Transacties waarbij geen ruil van geldmiddelen plaatsvindt worden niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. De betaling van leasetermijnen is opgenomen onder de operationele activiteiten.

6.2 BALANS PER 31 DECEMBER 2019 (NA RESULTAATSBESTEMMING)

1.	Activa	31-12-2019	31-12-2018
	Vaste Activa		
1.2	Materiële vaste activa	2.164.908	2.282.166
	<u>Totaal vaste activa</u>	<u>2.164.908</u>	<u>2.282.166</u>
	Vlottende activa		
1.5	Vorderingen	1.029.098	1.008.320
1.7	Liquide middelen	2.629.262	1.931.287
	<u>Totaal vlottende activa</u>	<u>3.658.360</u>	<u>2.939.607</u>
	<u>Totaal activa</u>	<u>5.823.268</u>	<u>5.221.773</u>
2.	Passiva	31-12-2019	31-12-2018
2.1	Eigen vermogen	3.351.572	2.483.012
2.2	Voorzieningen	612.930	911.489
2.4	Kortlopende schulden	1.858.766	1.827.272
		<u>5.823.268</u>	<u>5.221.773</u>
	<u>Totaal passiva</u>	<u>5.823.268</u>	<u>5.221.773</u>

6.3 STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2019

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
3. Baten			
3.1 Rijksbijdrage OCW	16.466.417	15.787.072	15.774.264
3.2 Overige overheidsbijdragen	94.108	95.376	93.608
3.5 Overige baten	276.194	154.920	269.370
Totaal baten	16.836.719	16.037.368	16.137.242
4. Lasten			
4.1 Personeelslasten	13.273.418	13.420.874	13.322.949
4.2 Afschrijvingen	339.720	382.625	294.045
4.3 Huisvestingslasten	920.704	864.383	888.193
4.4 Overige lasten	1.432.505	1.441.796	1.458.055
Totaal lasten	15.966.347	16.109.677	15.963.242
Saldo baten en lasten	870.372	-72.309	174.000
5 Financiële baten en lasten	-1.812	225	-1.402
Nettoresultaat	868.560	-72.084	172.598

6.4 KASSTROOMOVERZICHT

	2019	2018
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo Baten en Lasten	870.372	174.000
<i>Aanpassingen voor:</i>		
Afschrijvingen	339.720	294.045
Mutaties voorzieningen	-298.559	140.571
<i>Veranderingen in vlottende middelen:</i>		
Vorderingen (-/-)	-20.779	64.120
Schulden	31.494	15.238
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties:	922.249	687.975
Ontvangen interest	2.530	2.738
Betaalde interest (-/-)	-4.342	-4.140
	-1.812	-1.402
<u>Totaal kasstroom uit operationele activiteiten:</u>	920.437	686.573
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in MVA (-/-)	-222.462	-506.895
Desinvesterings in MVA	0	3.100
<u>Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten:</u>	-222.462	-503.795
Mutatie liquide middelen	697.975	182.777
Beginstand liquide middelen	1.931.287	1.748.510
Mutatie liquide middelen	697.975	182.777
Eindstand liquide middelen	2.629.262	1.931.287

6.5 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE BALANS

6.5.1 VASTE ACTIVA

	Aanschafprijs	Cumulatieve afschrijvingen	Boekwaarde	Investeringen	Desinvesteringen	Afschrijvingen	Aanschafprijs	Cumulatieve afschrijvingen	Boekwaarde	
	01-01-2019	01-01-2019	01-01-2019	2019	2019	2019	31-12-2019	31-12-2019	31-12-2019	
1.2 Materiele vaste activa										
1.2.01 Gebouwen en terreinen	515.727	-59.746	455.980	0	0	0	-25.786	515.727	-85.532	430.195
1.2.02 Inventarisen en apparatuur	3.581.587	-2.132.065	1.449.523	157.760	0	0	-232.322	3.739.347	-2.364.387	1.374.961
1.2.03 Leermethoden	1.555.617	-1.178.953	376.664	64.702	0	0	-81.612	1.620.319	-1.260.565	359.754
Totaal MVA	5.652.932	-3.370.764	2.282.166	222.462	0	0	-339.720	5.875.394	-3.710.484	2.164.908

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

Duurzame goederen worden geactiveerd bij een aanschafwaarde boven de € 1.000,-.

De volgende afschrijvingstermijnen worden gehanteerd:

Investerings in bestaande bouw 15 of 20 jaar

Inventaris en apparatuur, bestaande uit:

-Meubilair 20 of 40 jaar

-Duurzame apparatuur 10 jaar

-ICT 3 of 5 jaar

Leermiddelen 10 jaar

6.5.2 VORDERINGEN

	31-12-2019	31-12-2018
1.5 Vorderingen		
1.5.3 OCW/EZ		
Betaalritme overloop kalenderjaar	727.936	710.795
Nog te ontvangen subsidies		32.359
	727.936	743.154
1.5.4 Overige overheden		
Gemeente Venlo	3.093	-
	3.093	
1.5.5 Overige vorderingen		
BMV Velden afrekening	-	23.067
Nog te ontvangen bonus premie VF	51.000	-
Nog te ontvangen rente	2.530	2.738
Overige nog te ontvangen bedragen	119.926	133.375
	173.456	159.180
1.5.6 Overlopende activa		
Vooruitbetaalde kosten	124.613	105.986
	124.613	105.986
Totaal vorderingen	1.029.098	1.008.320

6.5.3 LIQUIDE MIDDELEN

	31-12-2019	31-12-2018
1.7 Liquide middelen		
1.7.1 Kasmiddelen	6.062	6.795
1.7.2 Tegoeden en bankrekeningen	2.623.200	1.924.492
1.7.4 Kruisposten	-	-
Totaal liquide middelen	2.629.262	1.931.287
1.7.2. <u>Tegoeden en bankrekeningen</u> bevat de volgende posten:		
Betaalrekeningen	1.397.043	687.240
Spaarrekeningen	1.114.434	1.115.485
Overige schoolbankrekeningen	111.723	121.767
	2.623.200	1.924.492

6.5.4 EIGEN VERMOGEN

	Saldo 01-01-2019	Resultaat 2019	Overige mutaties 2019	Stand per 31-12-2019
2.1 Stichtingsvermogen				
2.1.1 Algemene reserve	2.483.012	868.560	0	3.351.572

De Algemene reserve is volledig gevormd met publieke middelen.

6.5.5 VOORZIENINGEN EN LANGLOPENDE SCHULDEN

	Saldo 01-01-2019	Dotaties 2019	Onttrekkingen 2019	Vrijval 2019	Saldo 31-12-2019
2.2 Voorzieningen					
2.2.01 Personeelsvoorzieningen					
Ambtsjubilea	217.398	24.791	24.355	-	217.834
2.2.03 Voorziening onderhoud	694.091	255.000	553.995	-	395.096
	911.489	279.791	578.350	-	612.930
			Kortlopend deel < 1 jaar	Langlopend deel > 1 jaar	Totaal
Personeelsvoorzieningen					
Ambtsjubilea			15.119	202.715	217.834
Voorziening onderhoud			165.781	229.315	395.096
			180.900	432.030	612.930

6.5.6 KORTLOPENDE SCHULDEN

	31-12-2019	31-12-2018
2.4 Kortlopende schulden		
2.4.3 Crediteuren	<u>235.369</u>	<u>210.497</u>
2.4.4 Schuld OCW		
Nog te besteden werkdrukmiddelen	51.390	72.461
Nog te besteden lerarenbeurs	14.902	-
	<u>66.292</u>	<u>72.461</u>
2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen		
Loonheffing december	486.575	485.014
Premies sociale verzekeringen december	71.380	76.143
	<u>557.955</u>	<u>561.157</u>
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen		
Afdracht december	<u>175.347</u>	<u>141.466</u>
2.4.9 Overige schulden		
MFA Arcen afrekening	21.000	36.000
Nog te betalen afrekening pool VF	60.000	100.000
Overige nog te betalen bedragen	126.437	124.766
Nog te betalen netto salarissen 13e maand	5.854	7.790
	<u>213.291</u>	<u>268.556</u>
2.4.10 Overlopende passiva		
Reservering vakantiegeld en -dagen	425.429	397.537
Vooruitontvangen subsidie SWV Passend Onderwijs	46.971	-
Overige vooruitontvangen subsidies	26.389	47.723
Nog te besteden bouw gelden Zuidstroom	-	6.108
Nog te besteden overige schoolbankrekeningen	111.723	121.767
	<u>610.512</u>	<u>573.135</u>
Totaal kortlopende schulden	<u>1.858.766</u>	<u>1.827.272</u>

6.6 GEOORMERKTE DOELSUBSIDIES

G1. VERANTWOORDING VAN SUBSIDIES ZONDER VERREKENINGSCLAUSULE

(Regeling ROS art. 13, lid 2 sub a en EL&I regelingen betrekking hebben op de EL&I subsidies)

Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing		ontvangen t/m verslagjaar	Prestatie afgerond
		Datum	bedrag toewijzing		
			€	€	
Lerarenbeurs	DL/B/110284	13-08-2019	6.273	6.273	Nee
Lerarenbeurs	DL/B/110284	13-08-2019	11.791	11.791	Nee
Lerarenbeurs	DL/B/110284	13-08-2019	7.482	7.482	Nee
	totaal		<u>25.546</u>	<u>25.546</u>	

G2. VERANTWOORDING VAN SUBSIDIES MET VERREKENINGSCLAUSULE

(Regeling ROS art. 13, lid 2 sub B en EL&I regelingen betrekking hebben op de EL&I subsidies)

G2.A. Aflopend per ultimo verslagjaar

nvt

G2.B. Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

nvt

6.7 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

6.7.1 RIJKSBIJDAGEN

		Werkelijk 2019	Begroting 2019	Werkelijk 2018
3.1	Rijksbijdragen			
3.1.01	Rijksbijdrage OCW/EZ	15.254.742	14.694.336	14.334.365
3.1.02	Overige subsidies OCW/EZ	241.738	171.871	451.097
3.1.04	Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV	969.937	920.865	988.802
		16.466.417	15.787.072	15.774.264
3.1.01	<u>Rijksbijdrage OCW/EZ</u>			
	Personele bekostiging regulier	10.092.830	10.011.374	10.077.137
	Personele bekostiging groei	75.828	0	18.179
	Personeel- en Arbeidsmarktbeleid	2.114.147	1.996.678	1.782.159
	Materiële instandhouding regulier	2.007.599	1.998.872	1.999.598
	Prestatiebox	482.662	456.382	457.292
	Onderwijsachterstandenbeleid	238.216	231.030	0
	Bijzondere aanvullende bekostiging	243.460	0	0
		15.254.742	14.694.336	14.334.365
3.1.02	<u>Overige subsidies OCW/EZ</u>			
	Bekostiging impulsgebieden	175.910	159.544	318.001
	Bekostiging nieuwkomers	50.517	7.000	108.422
	Overige personeel- en materiële subsidies	15.311	5.327	24.674
		241.738	171.871	451.097
3.1.04	<u>Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV</u>			
	SWV Passend Onderwijs Noord-Limburg	969.937	920.865	988.802
		969.937	920.865	988.802

6.7.2 OVERIGE OVERHEIDSBIJDRAGEN EN -SUBSIDIES

		Werkelijk 2019	Begroting 2019	Werkelijk 2018
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies			
3.2.02	Gemeentelijke bijdragen	94.108	95.376	93.608
		94.108	95.376	93.608
3.2.02	<u>Uitsplitsing</u>			
	Schakelklassen	77.858	77.876	77.858
	Overige gemeentelijke subsidies	16.250	17.500	15.750
		94.108	95.376	93.608

6.7.3 OVERIGE BATEN

		Werkelijk 2019	Begroting 2019	Werkelijk 2018
3.5	Overige baten			
3.5.01	Verhuur	12.802	14.853	16.203
3.5.02	Detachering personeel	24.703	0	3.718
3.5.05	Ouderbijdragen/TSO exploitatie	20.421	24.814	23.081
	Ouderbijdragen/TSO overige schoolbankrekeningen	111.879	43.042	99.186
3.5.06	Overig	106.389	72.211	127.182
		276.194	154.920	269.370
3.5.06	<u>Overig</u>			
	(Schade)uitkeringen personeel	6.625	10.000	7.459
	Vergoeding Algemene Onderwijs Bond	7.229	11.610	12.238
	Impuls muziekonderwijs	16.667	16.667	18.611
	Diverse subsidies en bijdragen	75.868	33.934	88.874
		106.389	72.211	127.182

6.7.4 PERSONELE LASTEN

		Werkelijk 2019	Begroting 2019	Werkelijk 2018
4.1	Personele lasten			
4.1.01	Lonen en salarissen	12.764.080	12.663.845	12.509.368
4.1.02	Overige personele lasten	1.035.701	944.261	1.305.611
4.1.03	Af: Uitkeringen	-526.363	-187.232	-492.029
		13.273.418	13.420.874	13.322.949
4.1.01	<u>Lonen en salarissen</u>			
	Brutolonen en salarissen	9.159.474	9.087.545	9.184.331
	Sociale lasten	2.094.169	2.077.724	2.077.086
	Pensioenpremies	1.510.437	1.498.576	1.247.951
		12.764.080	12.663.845	12.509.368
4.1.02	<u>Overige personele lasten</u>			
	Dotatie personele voorzieningen	24.791	25.000	39.283
	Personeel niet in loondienst	591.671	556.228	900.086
	Overige	419.239	363.033	366.242
		1.035.701	944.261	1.305.611
	Toelichting			
	<u>Personeel niet in loondienst</u> bevat de volgende posten:			
	Extern personeel	344.091	289.233	487.650
	Payroll	63.468	97.037	187.072
	School- en leerlingbegeleiding	184.112	169.958	225.364
		591.671	556.228	900.086
	<u>Overige</u> bevat de posten:			
	(Na)scholing en cursussen	117.668	101.783	91.220
	Bedrijfsgezondheidsdienst	57.642	50.417	60.389
	Overige	243.929	210.833	214.633
		419.239	363.033	366.242
4.1.03	<u>Uitkeringen</u>			
	Vervangingsfonds	-456.463	-183.499	-408.351
	UWV ZW/WIA	-69.900	-3.733	-83.678
		-526.363	-187.232	-492.029

6.7.5 AFSCHRIJVINGSLASTEN

		Werkelijk 2019	Begroting 2019	Werkelijk 2018
4.2	Afschrijvingslasten			
4.2.02	Materiële vaste activa	339.720	382.625	294.045
		339.720	382.625	294.045
4.2.02	<u>Materiële vaste activa</u>			
	Gebouwen	25.786	25.917	25.786
	Inventaris en apparatuur	232.322	273.458	184.502
	Leermiddelen PO	81.612	83.250	83.757
		339.720	382.625	294.045

6.7.6 HUISVESTINGSLASTEN

		Werkelijk 2019	Begroting 2019	Werkelijk 2018
4.3	Huisvestingslasten			
4.3.01	Huur	32.370	27.992	31.561
4.3.03	Onderhoud	97.269	81.483	93.291
4.3.04	Energie en water	224.732	219.892	213.588
4.3.05	Schoonmaakkosten	270.230	242.975	246.948
4.3.06	Heffingen	29.093	24.658	24.839
4.3.07	Dotatie voorziening groot onderhoud	255.000	255.000	276.664
4.3.08	Overige huisvestingslasten	12.010	12.383	1.302
		920.704	864.383	888.193
<u>4.3.08</u>	<u>Overige huisvestingslasten</u>			
	Beveiliging	10.146	12.383	9.678
	Overige	1.864	0	-8.376
		12.010	12.383	1.302

6.7.7 OVERIGE LASTEN

		Werkelijk 2019	Begroting 2019	Werkelijk 2018
4.4	Overige lasten			
4.4.01	Administratie- en beheerslasten	248.652	242.584	255.134
4.4.02	Inventaris, apparatuur en leermiddelen	747.498	684.000	711.118
4.4.04	Overige lasten	436.355	515.212	491.803
		1.432.505	1.441.796	1.458.055
<u>4.4.01</u>	<u>Administratie- en beheerslasten</u>			
	Administratiekosten	39.813	42.250	36.300
	Accountantskosten	14.278	15.000	15.198
	Advieskosten	50.212	35.000	82.288
	Telefonie- en portiekosten	63.072	85.292	55.499
	PR en marketing	19.158	17.375	17.632
	Contributies	21.593	15.583	15.882
	Verzekeringen	22.862	18.417	19.645
	Overige administratie-en beheerslasten	17.664	13.667	12.691
		248.652	242.584	255.134
	Specificatie honorarium accountant			
4.4.1.1	Onderzoek jaarrekening	14.278	15.000	15.198
4.4.1.2	Andere controle opdracht	0	0	0
4.4.1.3	Fiscale adviezen	0	0	0
4.4.1.4	Andere niet-controle dienst	0	0	0
		14.278	15.000	15.198

	Werkelijk 2019	Begroting 2019	Werkelijk 2018
4.4.02 <u>Inventaris, apparatuur en leermiddelen</u>			
ICT	419.614	338.225	353.093
Leermiddelen	199.131	213.792	214.761
Reproductie	94.390	104.858	113.121
Overige inventaris, apparatuur en leermiddelen	34.363	27.125	30.143
	747.498	684.000	711.118
 4.4.04 <u>Overige lasten</u>			
Representatiekosten	4.221	7.500	7.171
Medezeggenschapsraad	8.256	9.333	3.381
Projecten	187.897	339.720	254.168
Culturele uitgaven	61.481	62.025	71.719
Uitgaven bankrekeningen oudergelden/tso	111.879	43.042	99.186
Overige lasten	62.621	53.592	56.178
	436.355	515.212	491.803
 Toelichting			
<u>Projecten</u> bevat de volgende posten:			
Passend Onderwijs	63.036	157.573	134.978
O ³	21.729	43.750	27.371
Overige projecten	103.132	138.397	91.819
	187.897	339.720	254.168

6.7.8 FINANCIËLE BATEN EN LASTEN

	Werkelijk 2019	Begroting 2019	Werkelijk 2018
5 Financiële baten en lasten			
5.1.01 Rentebaten	2.530	4.458	2.738
5.5.01 Bankkosten en rentelasten	-4.342	-4.233	-4.140
	-1.812	225	-1.402

6.8 OVERZICHT VERBONDEN PARTIJEN

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Art2:403 BW		Deelname %	Consolidatie Ja/Nee
				BW Ja/Nee			
SWV Passend Onderwijs Noord-Limburg	SWV	Venlo	4	Nee		N.v.t.	Nee
VVE Talentencampus Venlo	VVE	Venlo	4	Nee		N.v.t.	Nee
BMV Velden	VVE	Velden	4	Nee		N.v.t.	Nee
MFA Arcen	VVE	Arcen	4	Nee		N.v.t.	Nee

6.9 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 op Stichting Fortior van toepassing zijnde regelgeving: Onderwijs. Het bezoldigingsmaximum in 2019 voor Stichting Fortior is 152.000 euro. Het weergegeven individuele WNT-maximum is berekend naar rato van de omvang (en voor topfunctionarissen tevens de duur) van het dienstverband, waarbij voor de berekening de omvang van het dienstverband nooit groter kan zijn dan 1,0 fte. Het individuele WNT-maximum voor de leden van de Raad van Toezicht bedraagt voor de voorzitter 15 procent en voor de overige leden 10 procent van het bezoldigingsmaximum, berekend naar rato van de duur van het dienstverband.

De berekening van de complexiteitspunten t.b.v de bezoldigingsmaxima is onderaan dit model opgenomen.

Bezoldiging topfunctionarissen

Naam	Dhr. P. H.M. van Eijk
Functie	Directeur-bestuurder
Duur dienstverband in 2019	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (in fte)	1,0
Gewezen topfunctionaris	Nee
Echte of fictieve dienstbetrekking?	Echte dienstbetrekking
Zo niet, langer dan 6 maanden binnen 18 maanden werkzaam?	N.v.t.

Individueel bezoldigingsmaximum **152.000**

Bezoldiging

Beloning	113.869
Belastbare onkostenvergoedingen	-
Beloningen betaalbaar op termijn	16.764

Subtotaal 130.633

-/- onverschuldigd betaald bedrag

Totaal bezoldiging **130.633**

Motivering indien overschrijding N.v.t.

Gegevens 2018

Duur dienstverband in 2018	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband 2018 (fte)	1,0

Bezoldiging 2018

Beloning	113.334
Belastbare onkostenvergoedingen	-
Beloningen betaalbaar op termijn	15.709
Totaal bezoldiging 2018	129.043

Individueel bezoldigingsmaximum 2018 146.000

Motivering overschrijdingen bezoldigingsmaximum N.v.t.

Toezichhoudende topfunctionarissen

Naam	Dhr. A.J.A. Eikenboom	Mevr. M.A.H. Kremers	Dhr. H.G.A.M. Janssen	Mevr. A.H.J. in 't Zandt
Functie	Voorzitter RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Duur dienstverband in 2019	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Individueel WNT-maximum	22.800	15.200	15.200	15.200
Bezoldiging				
Beloning	5.000	5.000	5.000	5.000
Belastbare onkostenvergoedingen	-	-	-	-
Beloningen betaalbaar op termijn	-	-	-	-
<i>Subtotaal</i>	<u>5.000</u>	<u>5.000</u>	<u>5.000</u>	<u>5.000</u>
-/- onverschuldigd betaald bedrag	-	-	-	-
Totaal bezoldiging	<u><u>5.000</u></u>	<u><u>5.000</u></u>	<u><u>5.000</u></u>	<u><u>5.000</u></u>

Motivering indien overschrijding: n.v.t.

Gegevens 2018

Duur dienstverband in 2018	1/1 - 31/12	1/7 - 31/12	1/7 - 31/12	1/7 - 31/12
Omvang dienstverband 2018 (fte)	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Individueel bezoldigingsmaximum 2018	21.900	14.600	14.600	14.600
Bezoldiging 2018				
Beloning	5.000	2.500	2.500	2.500
Belastbare onkostenvergoedingen	-	-	-	-
Beloningen betaalbaar op termijn	-	-	-	-
Totaal bezoldiging 2018	<u><u>5.000</u></u>	<u><u>2.500</u></u>	<u><u>2.500</u></u>	<u><u>2.500</u></u>

Naam	Dhr. J.W.P. Meulenkamp	Dhr. F.W.G. Doesborg	Mevr. J.A. de Graaf	Mevr. H.G.E. Straten
Functie	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Duur dienstverband in 2019	1/1 - 31/12	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Individueel WNT-maximum	15.200	-	-	-
Bezoldiging				
Beloning	5.000	-	-	-
Belastbare onkostenvergoedingen	-	-	-	-
Beloningen betaalbaar op termijn	-	-	-	-
<i>Subtotaal</i>	<u>5.000</u>	-	-	-
-/- onverschuldigd betaald bedrag	-	-	-	-
Totaal bezoldiging	<u><u>5.000</u></u>	-	-	-

Motivering indien overschrijding: n.v.t.

Gegevens 2018

Duur dienstverband in 2018	1/1 - 31/12	1/1 - 30/10	1/1 - 30/6	1/1 - 30/6
Omvang dienstverband 2018 (fte)	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Individueel bezoldigingsmaximum 2018	14.600	14.600	14.600	14.600
Bezoldiging 2018				
Beloning	5.000	4.167	2.500	2.500
Belastbare onkostenvergoedingen	-	-	-	-
Beloningen betaalbaar op termijn	-	-	-	-
Totaal bezoldiging 2018	<u><u>5.000</u></u>	<u><u>4.167</u></u>	<u><u>2.500</u></u>	<u><u>2.500</u></u>

Model "Uitkeringen wegens beëindiging van dienstverband van topfunctionarissen" is niet van toepassing

Berekening complexiteitspunten

De bezoldigingsmaxima worden bepaald aan de hand van de volgende aantal complexiteitsfactoren:

	Complexiteitspunten
1) Baten	4
2) Leerlingen	3
3) Onderwijssoort	2
Totaal	9

Ingedeeld in Klasse D - bezoldigingsmaximum 152.000 euro.

6.10 FUNCTIES EN NEVENFUNCTIES RVT EN CVB

Naam bestuurslid	Soort functie	Organisatie
Dhr. drs. P.H.M. van Eijk	Hoofdfunctie	Stichting Fortior, Voorzitter College van Bestuur
	Nevenfunctie(s)	Stichting Cultuurpad, voorzitter Raad van Toezicht (onbezoldigd)
		Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Noord-Limburg, lid algemeen bestuur en voorzitter toezichthoudend bestuur (onbezoldigd)
		Talentencampus Venlo, voorzitter bestuur (onbezoldigd)
		Talentencampus Venlo, voorzitter VVE (onbezoldigd)
		BMV Velden, lid bestuur VVE (onbezoldigd)
		BMV Arcen, lid bestuur VVE (onbezoldigd)
		VVD Lokaal netwerk Venlo, voorzitter (onbezoldigd)
		Stichting leesbevordering, voorzitter (onbezoldigd)

Naam Lid van Raad van Toezicht	Soort functie	Organisatie
Dhr. A.J.A. Eikenboom MBA	Hoofdfunctie	Antares, Manager Bedrijfsvoering
	Nevenfunctie(s)	Geen

Naam Lid van Raad van Toezicht	Soort functie	Organisatie
Dhr. J.W.P. Meulenkamp RA RC	Hoofdfunctie	VieCuri Medisch Centrum voor Noord-Limburg, Concern Controller
	Nevenfunctie(s)	Bestuurslid Mr. W.J. Meulenkamp B.V. (vergoeding)

Naam Lid van Raad van Toezicht	Soort functie	Organisatie
Mevr. drs. M.A.H. Kremers	Hoofdfunctie	Tankstation voor mensen, Directeur – eigenaar
	Nevenfunctie(s)	Geen

Naam Lid van Raad van Toezicht	Soort functie	Organisatie
Dhr. drs. H.G.A.M. Janssen	Hoofdfunctie	Oud rector-VO
	Nevenfunctie(s)	SPO Venray, lid Raad van Toezicht (vergoeding)

Naam Lid van Raad van Toezicht	Soort functie	Organisatie
Mevr. mr. A.H.J. in 't Zandt	Hoofdfunctie	Linea Rechta Arbeidsrecht en Mediation, Arbeidsjurist/mediator/mede-eigenaar
	Nevenfunctie	Buurtbemiddelaar bij Stichting Buurtbemiddeling Venlo (onbezoldigd)

6.11 NIET UIT DE BALANS BLIJKENDE VERPLICHTINGEN

Huurverplichtingen

Er is een huurovereenkomst voor het pand Wylrehofwege 11 te Venlo aangegaan: deze eindigt 31 augustus 2020. De huurverplichting bedraagt totaal 22.952 euro per jaar (prijspeil 2019).

Ook is er een huurovereenkomst voor het pand Witte Kerk/Agnes Huynstraat 3 te Venlo aangegaan; deze wordt jaarlijks voor één jaar verlengd. De huurverplichting bedraagt totaal 980 euro per jaar (prijspeil 2019).

Voorziening duurzame inzetbaarheid

In de cao is in artikel 8A.1 in het kader van de duurzame inzetbaarheid de mogelijkheid opgenomen om met ingang van 1 oktober 2014 uren op te sparen. Voor de gespaarde uren dient, indien deze in uren of in geld opgenomen zullen worden, een voorziening gevormd te worden. Hiertoe dienen tussen werknemer en werkgever individuele afspraken gemaakt te worden. In 2019 zijn deze afspraken niet gemaakt en is er derhalve geen voorziening duurzame inzetbaarheid gevormd.

6.12 GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

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

6.13 OVERIGE GEGEVENS

Bestemming van het resultaat

Vanuit de statuten zijn geen nadere bepalingen opgenomen met betrekking tot de bestemming van het resultaat. Het voorstel voor de resultaatbestemming is als volgt:

Resultaat 2019

€ 868.560 wordt toegevoegd aan de algemene reserve

€ 868.560 totaal resultaatbestemming

6.14 ONDERTEKENING DOOR BESTUURDER EN TOEZICHTHOUDERS

COLLEGE VAN BESTUUR

Dhr. drs. P.H.M. van Eijk

RAAD VAN TOEZICHT

Dhr. A.J.A. Eikenboom MBA - voorzitter RvT

Dhr. J.W.P. Meulenkamp RA RC - lid RvT

Mevr. drs. M.A.H. Kremers - lid RvT

Dhr. drs. H.G.A.M. Janssen - lid RvT

Mevr. mr. A.H.J. in 't Zandt - lid RvT

Datum vaststelling jaarrekening:

te Venlo, 16-04-2020

6.15 CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT







6.16 GEGEVENS OVER DE RECHTSPERSOON

Algemene gegevens

Bestuursnummer	41018
Naam instelling	Stichting Fortior
Adres	
Postadres	Postbus 680
Postcode	5900 AR
Plaats	Venlo
Telefoon	077-3210002
E-mailadres	info@fortior.nl
Website	www.fortior.nl
Contactpersoon	Dhr. P.H.M. van Eijk
Telefoon	077-3210002
E-mailadres	info@fortior.nl

Gegevens scholen

				Aantal leerlingen	
				01-10-2019	01-10-2018
		Sector			
03KJ	Sterrenpad 't Ven	Venlo	PO	154	159
03NU	Talentencampus Venlo bao	Venlo	PO	230	231
03OK	De Zuidstroom	Venlo	PO	220	226
03OT	De Meule	Venlo	PO	192	205
03OT	Nova Montessori	Venlo	PO	104	113
03XJ	Groeneveld	Venlo	PO	217	220
04VO	De Weiart	Arcen	PO	156	165
04VS	De Wegwijzer	Lomm	PO	51	63
05DV	Kleur-Rijk	Venlo	PO	88	73
05TV	School aan de Vijver	Venlo	PO	278	271
06FW	De Startbaan	Velden	PO	389	383
06IZ	Willibrordus	Venlo	PO	188	196
06NM	Taal & lent	Venlo	PO	74	68
16PD	Talentencampus Venlo sbo	Venlo	PO	85	80
				2.426	2.453