

Jaarverslag 2020

Stichting Fortior



Venlo, april 2021

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD RAAD VAN TOEZICHT	1
VERSLAG RAAD VAN TOEZICHT	3
VOORWOORD COLLEGE VAN BESTUUR	5
1. STICHTING FORTIOR	7
1.1 ONZE IDENTITEIT	7
1.2 ONZE MISSIE	7
1.3 ONZE KERNWAARDEN	7
1.4 ONS MOTTO	8
1.5 DE ONTWIKKELING VAN ONS STRATEGISCH BELEIDSPLAN 2020/24	8
1.6 STRATEGISCH BELEID 2020-2024	8
1.7 ORGANISATIE	10
1.8 BESTUURSMODEL EN GOOD GOVERNANCE	10
1.9 ZAKEN MET POLITIEKE OF MAATSCHAPPELIJKE IMPACT	13
1.10 HORIZONTALE VERANTWOORDING, COMMUNICATIE EN SAMENWERKING	15
1.11 SCHOLEN FORTIOR	16
2. ONDERWIJSKUNDIG	17
2.1 ONDERWIJSOPBRENGSTEN	17
2.2 TEVREDENHEIDSONDERZOEKEN	19
2.2.1 Medewerkers	20
2.2.2 Leerlingen	21
2.2.3 Ouders	22
2.3 ONDERWIJS AAN VLUCHTELINGEN EN NIEUWKOMERS	22
2.4 UITSTROOM	23
2.5 PASSEND ONDERWIJS	24
2.6 ONDERWIJS EN ONDERSTEUNING DOOR INFORMATIETECHNOLOGIE	29
2.6.1 Visie	29
2.6.2 Deskundigheid	29
2.6.3 Inhoud en toepassingen	30
2.6.4 Infrastructuur	31
2.7 ONDERWIJSINSPECTIE	31
2.8 KLACHTENREGELING	32
3. PERSONEELSBELEID (HRM)	33
3.1 STRATEGISCH PERSONEELSBELEID	33
3.2 HR-ACTIVITEITEN	34
3.3 KENGETALLEN HRM	36
4. FACILITAIR MANAGEMENT	39
4.1 HUISVESTINGSBELEID	39
4.2 MEERJARIG ONDERHOUDSPAN (MJOP)	40
4.3 HUISVESTINGSPANNEN	40
4.4 RESULTATEN	41
5. FINANCIËN	42
5.1 ALGEMEEN	42
5.2 ALLOCATIE VAN MIDDELEN	42
5.3 WERKDRUKMIDDELEN	43
5.4 ONDERWIJSACHTERSTANDEN	43
5.5 PLANNING EN CONTROL	44
5.6 INVESTERINGEN	44
5.7 AFSCHRIJVINGEN	44

5.8	TREASURY	44
5.9	FINANCIËLE POSITIE EN RESULTATEN	46
5.9.1	Resultaat jaarrekening 2020 versus begroting 2020	46
5.9.2	Resultaat jaarrekening 2020 versus jaarrekening 2019	49
5.9.3	Ontwikkeling balanspositie	52
5.10	KENGETALLEN	53
5.11	CONTINUITEITSPARAGRAAF	54
5.11.1	Prognose aantallen leerlingen	54
5.11.2	Meerjarenbegroting	56
5.11.3	Meerjarenbegroting baten en lasten	56
5.11.4	Risico's en onzekerheden	57
5.11.5	Meerjarenontwikkeling balans	57
5.11.6	Kengetallen	58
5.12	RISICOMANAGEMENT	58
6.	JAARREKENING 2020	60
6.1	GRONDSLAGEN	60
6.1.1	Grondslagen algemeen	60
6.1.2	Grondslagen voor waardering activa en passiva	60
6.1.3	Grondslagen voor bepaling van het resultaat	62
6.1.4	Grondslagen voor het kasstroomoverzicht	63
6.2	BALANS PER 31 DECEMBER 2020 (NA RESULTAATSBESTEMMING)	64
6.3	STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2020	65
6.4	KASSTROOMOVERZICHT	66
6.5	TOELICHTING BEHORENDE TOT DE BALANS	67
6.5.1	Vaste activa	67
6.5.2	Vorderingen	67
6.5.3	Liquide middelen	68
6.5.4	Eigen vermogen	68
6.5.5	Voorzieningen en langlopende schulden	68
6.5.6	Kortlopende schulden	69
6.6	GEOORMERKTE DOELSUBSIDIES	70
6.7	TOELICHTING BEHORENDE TOT DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN	71
6.7.1	Rijksbijdragen	71
6.7.2	Overige overheidsbijdragen en –subsidies	71
6.7.3	Overige baten	72
6.7.4	Personele lasten	72
6.7.5	Afschrijvingslasten	73
6.7.6	Huisvestingslasten	74
6.7.7	Overige lasten	74
6.7.8	Financiële baten en lasten	75
6.8	OVERZICHT VERBODEN PARTIJEN	75
6.9	WET NORMERING BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN PUBLIEKE EN SEMIPUBLIEKE SECTOR	76
6.10	FUNCTIES EN NEVENFUNCTIES RvT EN CvB	78
6.11	NIET UIT DE BALANS BLIKENDE VERPLICHTINGEN	79
6.12	GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM	79
6.13	OVERIGE GEGEVENS	79
6.14	ONDERTEKENING DOOR BESTUURDER EN TOEZICHTHOUDERS	80
6.15	CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT	81
6.16	GEGEVENS OVER DE RECHTSPERSOON	85

VOORWOORD RAAD VAN TOEZICHT

In 2020 is de strategische cyclus 2016-2020 afgerond, met de constatering dat we veel zaken die Fortior zich had voorgenomen, ook daadwerkelijk hebben uitgevoerd of ingevuld. In de periode 2016-2020 is veel geïnvesteerd in beleidsontwikkeling; het is nu tijd dat Fortior zich de komende jaren richt op de verdere optimalisering van een organisatie waarin de mens centraal staat. De Raad van Toezicht is positief over de gerealiseerde resultaten, zowel op inhoud als op werkwijze, en zeker ook over de ambities de komende jaren.

2020 was het jaar waarin het nieuwe strategisch beleidsplan 2020-2024, na een doorlooptijd van anderhalf jaar, is afgerond. In dit proces zijn alle stakeholders actief betrokken geweest. Vanaf het begin, het ophalen van de zogenaamde bouwstenen, tot aan de goedkeuring van het concept in de Raad van Toezicht, op 2 juli 2020, hebben leerkrachten, leerlingen, ouders, directeuren, College van Bestuur, Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad, Raad van Toezicht en externe stakeholders een actieve rol gespeeld in het inventariseren, formuleren, afstemmen en uitwerken van dit nieuwe strategische beleidsplan.

Het nieuwe strategische beleidsplan kent drie belangrijke speerpunten voor de komende vier jaar, te weten eigenaarschap, samenwerken en eigentijds. Fortior wil deze speerpunten in de periode 2020-2024 realiseren, passend in het motto van Fortior: 'verscheidenheid én eenheid'. Hiermee wordt aangegeven dat de vragen van de kinderen, uit veelal verschillende doelgroepen, het uitgangspunt zijn voor de wijze waarop de drie speerpunten op de individuele scholen een eigen uitwerking krijgen. Hiermee realiseert Fortior voor kinderen een passend onderwijsaanbod.

In het nieuwe strategische beleidsplan 2020-2024 staat de mens centraal, zodat zowel de leerling als de professional de mogelijkheden krijgt om te excelleren. Met daarbij de ruimte voor scholen om binnen de strategische kaders eigen keuzes te maken, een invulling te realiseren vanuit hun eigen identiteit. Fortior heeft de ambitie om daarin zowel onderscheidend als excellerend te zijn.

De Raad van Toezicht heeft het enthousiasme en de betrokkenheid van al deze partijen ervaren. Dat schept een groot draagvlak en veel acceptatie in de Fortior-organisatie. Hulde daarvoor!!

In 2020 is het aantal wisselingen op sleutelposities bij Fortior beperkt gebleven, na een groot aantal wisselingen in 2018 en 2019. De nieuwe schooldirecteuren, waaronder een groot aantal vrouwelijke collega's, zijn intussen allen adequaat ingewerkt en hebben de gewenste rolinvulling omarmd en ingevuld. Positief is daarbij dat zij direct ook een rol hebben kunnen spelen bij de vernieuwing van het strategisch beleidsplan. Dat geeft dynamiek en biedt nieuwe inzichten en kansen. Deze vernieuwing bracht vers bloed in de organisatie en dat blijven we koesteren. Daarmee kan Fortior ook de komende jaren doorgroeien in zijn ontwikkeling. Het is goed te constateren dat de organisatie er goed voor staat, mede een gevolg van de sturende en coachende energie van het College van Bestuur.

Ook goed is het te constateren dat Fortior in 2020 de goede stabiele financiële basis heeft kunnen vasthouden en dat er hard is gewerkt aan de kwaliteit van de organisatie. Dat laatste werd ook door de externe accountant benadrukt. Mede hierdoor kunnen energie en middelen worden besteed 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 kunnen blijven 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 raad heeft in 2020 geen grote veranderingen ondergaan in de samenstelling, na het grote aantal wijzigingen in 2018 en 2019. Aangezien mevrouw In 't Zandt, op eigen verzoek en om persoonlijke redenen, besloten heeft de raad in 2020 te verlaten, willen wij haar danken voor haar actieve en positieve bijdrage de afgelopen jaren. Gelukkig hebben wij intussen adequate vervanging voor haar kunnen vinden.

De Raad van Toezicht spreekt grote waardering uit voor de grote inzet waarmee het College van Bestuur, directeuren, leerkrachten en alle andere medewerkers van Stichting Fortior hebben bijgedragen aan de bereikte resultaten en heeft het vertrouwen dat Fortior in 2021 in kwalitatief opzicht verder zal doorgroeien.

De Raad van Toezicht wenst iedereen veel succes bij deze ambitie en uitdaging.

Laat ik eindigen met een persoonlijke noot. Na acht jaren actief te zijn geweest als voorzitter zal ik per 1 oktober 2021 afscheid nemen van de Raad van Toezicht. Mijn periode van twee maal vier jaar komt daarmee tot een einde. Enerzijds met spijt dat het hiermee voor mij stopt. Anderzijds in de constatering dat Fortior er goed voor staat en dat onze raad kwalitatief op orde is. Concreet betekent dit mijn laatste reflectie in een jaarverslag van Fortior.

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 zijn werkzaamheden. Concreet, vanuit een integrale optiek, over de uitvoering van de wettelijke 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 ^o 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	Afgetreden 01-09-2020	

In de zomer van 2020 heeft mevrouw In 't Zandt aangegeven om persoonlijke redenen terug te willen treden als lid van de RvT. Dit verzoek is, na meerdere gesprekken, gehonoreerd, waarna de raad, met een werving- en selectiebureau op zoek gegaan is naar een opvolger. Met het oog op het naderende vertrek van de heer Eikenboom eind 2021 is besloten gelijk twee nieuwe leden te werven. In de vergadering van 3 maart 2021 heeft de RvT twee nieuwe leden benoemd, mevrouw Anja Pijls en mevrouw Josien Keunen zodat de raad qua aantal weer op sterkte is.

In 2020 heeft de RvT vijfmaal vergaderd. De agenda wordt vastgesteld aan de hand van een planning- en controlcyclus. Daarnaast werd de raad met drie periodieke managementrapportages integraal geïnformeerd over de ontwikkelingen bij Fortior. Met deze cyclus en de managementinformatie houdt de raad toezicht op de rechtmatige verwerving en de rechtmatige en doelmatige besteding van middelen.

In de zomer van 2020 reflecteerde de RvT, zoals elk jaar, op het eigen functioneren, onder meer met het oog op 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 en voor ieder lid afzonderlijk. Wij doen dit jaarlijks. De reflectie vond in 2020 niet fysiek plaats maar digitaal, met enkele gesprekken tussen de leden van de RvT.

De toezichthoudende taak is breed en veelomvattend. Gezien het grote aantal onderwerpen, de diversiteit en omwille van efficiëntie en effectiviteit werkt de RvT met drie commissies: 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. Besluiten vallen uiteindelijk in de vergadering van de raad.

Op 2 april 2020 heeft de commissie Bedrijfsvoering uitgebreid overlegd met de externe accountant en positief geadviseerd over de jaarrekening 2019 en het jaarverslag 2019. Deze zijn goedgekeurd in de vergadering van de raad van 16 april 2020.

In de vergadering van 16 april 2020 heeft de RvT de begroting schooljaar 2020-2021 alsmede de meerjarenbegroting 2020-2024 vastgesteld. In het overleg van 24 september 2020 is de voor extra bestedingen aangepaste begroting nogmaals vastgesteld.

De externe accountant is in de vergadering van 2 juli 2020 herbenoemd voor de controle van de jaarrekening 2020, 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 Raad van Toezicht en de voorzitter van het College van Bestuur. Waar en wanneer nodig hebben de andere leden van de raad individueel contact met de voorzitter van het college.

Omdat de RvT veel waarde hecht aan voeling met de praktijk, vindt er normaliter tweemaal per jaar een schoolbezoek plaats. Door de coronamaatregelen werden op 3 juni 2020 basisschool Nova Montessori en Sterrenpad 't Ven digitaal bezocht. Na versoepeling van de maatregelen werden beide scholen op 9 september 2020 alsnog fysiek bezocht. Op 11 november was fysiek bezoek aan de Willibrordusschool en School aan de Vijver vanwege de aangescherpte maatregelen niet mogelijk en vond het schoolbezoek digitaal plaats. Ondanks de digitale afstand, heeft de raad deze bezoeken als zeer waardevol ervaren.

Daarnaast neemt de RvT normaliter als stakeholder deel aan de netwerkbijeenkomsten van Fortior. Het afgelopen jaar is deze bijeenkomst vanwege corona helaas niet doorgegaan.

In augustus en september heeft het College van Bestuur het nieuwe strategisch beleid 2020-2024 digitaal aan de stakeholders toegelicht, met de vraag om feedback.

Het contact met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) van Fortior is professioneel en op afstand, conform de rollen van de GMR en de RvT. In 2020 zijn de contacten aangehaald. Dit was noodzakelijk in verband met de voorzitterswisseling bij de GMR. Conform de cao heeft de RvT tweemaal per jaar formeel of informeel contact met de (voorzitter van de) GMR. In 2020 vond dit telefonisch en digitaal plaats.

De Raad van Toezicht, en meer specifiek de commissie Werkgeverschap, voorziet in het werkgeverschap voor het College van Bestuur. De raad werkt volgens een gesprekscyclus, bestaande uit een plannings-, voortgangs- en beoordelingsgesprek. De RvT werkt met een protocol, waarin zijn werkgeversrol jegens het CvB is vastgelegd.

Met 2020 sluiten we een mooi, maar ook bijzonder jaar af. Tot twee keer toe hebben we onze scholen vanwege corona moeten sluiten en boden we tijdens die sluitingsperiodes afstandsonderwijs en noodopvang aan. Het jaar stelde hoge eisen aan onze medewerkers, maar niet minder aan de kinderen en hun ouders. Ook in de periodes dat de scholen open waren, hadden we te maken met beperkende maatregelen en bovendien veel vervangingen vanwege quarantaine en ziekte.

Ik heb met zeer grote waardering ervaren hoe onze personeelsleden met tomeloze inzet kinderen bij het onderwijs betrokken, motiveerden en met elkaar in contact brachten om hun ontwikkeling inhoud te geven. Ik heb gezien hoe ze daarin intensief samenwerkten met ouders/verzorgers, met de kinderopvang en met elkaar. Ook zag ik hoe ze zich in zeer korte tijd vaardigheden eigen maakten in het gebruik van ICT en andere middelen.

Naast het onderwijs is er ook veel energie besteed aan de gezamenlijke ontwikkeling van het nieuwe strategisch plan van onze stichting en de plannen voor de komende vier schooljaren. De plannen 2016-2020 zijn mede op basis van een externe audit geëvalueerd. Nieuwe plannen zijn gemaakt met inbreng uit de volle breedte van de organisatie. Voor deze nieuwe plannen zijn de eerste inhoudelijke stappen al gezet. Om te borgen dat dit nieuwe strategisch plan samen met alle betrokkenen wordt gerealiseerd, wordt in de jaarlijkse gesprekkencyclus expliciet aandacht geschonken aan scholing en professionalisering.

In deze periode stimuleerden en faciliteerden we niet alleen professionele ontwikkeling, maar besteedden we meer dan anders aandacht aan persoonlijke ontwikkeling door verbinding te leggen en zorgden we voor een veilige en gezonde werkplek. Er was specifiek aandacht voor het welbevinden van medewerkers, onder meer doordat directeuren en teamleiders snel en goed op signalen reageerden en met hen in gesprek gingen. Zeker waar medewerkers kenbaar maakten dat hun motivatie of energie te lijden had onder de vereiste grote flexibiliteit, onder de werkdruk die de steeds wijzigende omstandigheden veroorzaakten, of onder een gebrek aan ruimte voor timemanagement.

In de beleidsperiode 2020-2024 wil Fortior zich onderscheiden door mens en professional nog nadrukkelijker centraal te stellen. Fortior is een organisatie waarvoor samenwerken en transparantie kenmerkend is en moet blijven. Ook in het afgelopen jaar hebben we kansen gecreëerd om met al onze personeelsleden, maar ook met ouders en stakeholders, in gesprek te gaan over onze inhoudelijke doelen en de inzet van middelen.

De onderwijssector heeft een groot tekort aan personeel. Het afgelopen jaar heeft Fortior het initiatief genomen om te zoeken naar oplossingen en daarin samen te werken met andere stichtingen in Noord-Limburg.

Een ander initiatief in 2020 -in het kader van passend onderwijs- is de start van Da Vinci onderwijs Junior, waarin meerbegaafde kinderen fulltime passend onderwijs wordt geboden in samenwerking met het voortgezet onderwijs.

Bedrijfsmatig zien we positieve resultaten, zowel financieel als qua processen, een belangrijke basis voor onze inhoudelijke doelstellingen.

De tevredenheidsonderzoeken bij ouders, leerlingen en medewerkers tonen over de volle breedte zeer positieve resultaten. De ontwikkelpunten die naar voren kwamen, sluiten mooi aan bij de doelstellingen van ons nieuwe strategisch beleid.

Zeker dit jaar wil ik iedereen die een bijdrage heeft geleverd aan de ontwikkeling van onze kinderen en van onze organisatie zeer warm bedanken.

Wij hopen dat het voorliggende jaarverslag u een zo goed mogelijk beeld geeft van alle activiteiten, ontwikkelingen en resultaten uit het memorabele jaar 2020.

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 stichting voor katholiek en protestants-christelijk onderwijs met een open identiteit. Wij zijn ons bewust van onze multiculturele samenleving. In onze stichting werken wij vanuit een gemeenschappelijke visie op wat wij waardevol vinden om de kinderen mee te geven, zoals saamhorigheid, naastenliefde, solidariteit, rechtvaardigheid en moreel besef. Christelijke tradities, rituelen en Bijbelverhalen kunnen daarbij een belangrijke rol spelen. We leven in een multiculturele samenleving en staan open voor alle leerlingen, ongeacht herkomst en overtuiging. We besteden ook aandacht aan andere geloven en levensovertuigingen.

Op dertien scholen voor regulier basisonderwijs en een voor speciaal basisonderwijs verzorgen we met 266 medewerkers passend onderwijs aan 2.442 kinderen van vier tot dertien jaar.

Fortior bruist van energie en inspiratie en we durven nieuwe zaken te proberen. We bieden ruimte voor kinderen en medewerkers om hun talenten te ontwikkelen en benutten. 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 versterken competenties en trots van medewerkers en we zijn herkenbaar als aantrekkelijk onderwijsmerk voor ouders en ketenpartners met wie we nauw samenwerken.

Fortior-scholen kenmerken zich door sterk, eigentijds onderwijs van hoge kwaliteit, met bovengemiddelde opbrengsten op de basisvaardigheden. Bij ons staat de medewerker centraal, we hebben oog voor mens en resultaat. We maken tastbaar wat onze ambities zijn en waarin we geloven.

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 KERNWAARDEN

Vanuit onze missie zien we vier kernwaarden die voorwaarde zijn om onze doelen te realiseren. Deze kernwaarden vormen een voortdurende referentie voor ons handelen en onze keuzes, en geven de basis voor onze ambities:

- Gezien en gehoord worden,
- Ruimte geven en nemen,
- Samen verantwoordelijk,
- Gezamenlijke gedragenheid.

Onze kernwaarden laten we voortdurend terugkomen in ons dagelijks handelen. Hierbij zijn de volgende elementen het vertrekpunt:

- De professionele mens in Fortior staat centraal. Dit bepaalt ons denken en handelen, temeer met het oog op het dreigend lerarentekort,
- We zeggen niet alleen wat we doen maar doen ook echt wat we zeggen: kwaliteit structureel borgen doordat iedereen een voorbeeldrol heeft in denken en gedrag. Ieder is zich bewust van het effect van eigen gedrag,
- We denken en handelen *lean and mean*,
- We doen recht aan de levensbeschouwelijke achtergrond van leerlingen en ouders in onze pluriforme samenleving,
- De leerresultaten, opbrengsten, zijn en blijven op niveau, dit vormt onze basishygiëne,
- Taal staat als vakgebied centraal.

1.4 ONS MOTTO

Verscheidenheid én Eenheid

Juist door de verscheidenheid in ons aanbod optimaliseren wij de voordelen van onze stichting als geheel. Verscheidenheid in eenheid geeft al onze scholen ruimte om inhoud te geven aan hun eigen identiteit, hun eigen management en hun eigen schoolplan. Daarmee realiseren wij voor zo veel mogelijk kinderen een goed passend onderwijsaanbod.

1.5 DE ONTWIKKELING VAN ONS STRATEGISCH BELEIDSPLAN 2020/24

Begin van het schooljaar 2019-2020 hebben wij bouwstenen in de vorm van wensen, behoeften en toekomstbeelden opgehaald bij zoveel mogelijk stakeholders, zoals onze medewerkers, kinderen, ouders, de GMR en de RvT en de gemeente Venlo.

In een tweedaagse heisessie met schooldirecteuren zijn daaruit de eerste contouren bepaald van onze ambities voor de komende vier schooljaren. Deze eerste opzet is intensief besproken met de stafmedewerkers van het bestuurskantoor, en samen met de schooldirecteuren uitgewerkt in een eerste concept. Tussentijds zijn de concepten met GMR en RvT besproken en op uitgangspunten afgestemd.

Met dit proces zijn de drie speerpunten van ons strategisch beleid tot stand gekomen: Eigenaarschap, Samenwerken en Eigentijds.

Op basis van ons kwaliteitszorginstrument WMK en de inspectiestandaarden zijn aanvullende gebieden van gerichte aandacht geïdentificeerd: kwaliteitszorg, passend onderwijs, professionalisering, professionele cultuur, en onderwijs-ICT.

In de periode 2016-2020 is al veel geïnvesteerd in beleidsontwikkeling, in 2020-2024 richten wij ons op de implementatie en optimalisatie.

1.6 STRATEGISCH BELEID 2020-2024

De periode 2020-2024 is vooral gericht op de implementatie van beleid op de werkvloer, op gehoord en gezien worden, en op ruimte geven.

De mens -professionals en leerlingen- staat centraal om hen in staat te stellen te kunnen excelleren. Er is ruimte voor de scholen om binnen de strategische ontwikkeling eigen keuzes te maken.

We zorgen ervoor dat de ontwikkeling van onze medewerkers goed aansluit bij de behoeften van zowel de organisatie als de medewerkers zelf. Daarbij hebben wij oog voor vitaliteit, inspraak, werkdruk, professionalisering, welbevinden en balans tussen werk en privé.

De strategische ontwikkeling zal daarbij steeds ondersteunend zijn. Fortior maakt er werk van zich op dit punt te onderscheiden en te excelleren.

In het vervolg van deze paragraaf worden de speerpunten van ons nieuwe strategisch plan nader toegelicht. Samen met de eerdergenoemde aandachtsgebieden kwaliteitszorg, passend onderwijs, professionalisering, professionele cultuur, en onderwijs-ICT vormen deze speerpunten de basis voor de gedetailleerde, concrete en waarneembare doelen van onze organisatie. Zowel op schoolniveau als stichtingsbreed is daarmee vastgelegd wat we als organisatie aan het eind van de beleidsperiode bereikt willen hebben.

EIGENAARSCHAP

Alle kinderen en professionals tonen eigenaarschap in het leerproces. Wij vinden het vanzelfsprekend dat we op alle niveaus zelf verantwoordelijkheid nemen voor het bereiken van onze ambities.

Bij Fortior betekent eigenaarschap concreet:

- Reflecteren op het eigen leerproces, op dat van de ander en op het gezamenlijke leerproces,
- Bewustwording van en bezinning op het verloop van het eigen leerproces en de eigen sterke en zwakke punten, feedback geven en ontvangen,
- Het leren stellen van de eigen leerdoelen en een beeld krijgen van leerbehoeften van zowel kind als professional. Dat betekent voor de professional een meer coachende stijl van leiding geven,
- Belangrijk in deze kernwaarde is de actieve rol van de ouders of verzorgers als volwaardige partners in de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de opvoeding van hun kinderen.

SAMENWERKEN

Wij werken als professionals, kinderen en ouders samen aan de brede ontwikkeling van onze kinderen.

Samenwerken betekent bij Fortior:

- Samenwerken is delen. Dit moet gecultiveerd, gefaciliteerd en gepland worden,
- Samen leren, samen kennis maken en construeren in brede zin door het afstemmen van het leerstofaanbod op de leerbehoeften van het kind,
- Samen leren, samen kennis maken en construeren in brede zin door het afstemmen van het leerstofaanbod op de leerbehoeften van het kind,
- Taalontwikkeling vormt de rode draad in ons hele leer- en ontwikkelingsaanbod,
- Organiseren van ons onderwijs op passende wijze voor kinderen en professionals,
- Doorontwikkelen van een professionele cultuur, zowel in- als extern,
- Participeren van de scholen in de wijk.

EIGENTIJD

Wij benutten de nieuwste inzichten en middelen om leerlingen voor te bereiden op de toekomst. We verschuiven daarbij het accent van kennisreproductie naar kennisconstructie, waarmee we ons onderwijsaanbod afstemmen op de leerbehoeften van onze kinderen.

Fortior staat voor kwaliteit; zowel op kind- als op professioneel niveau, dus optimaal leren van en met elkaar. Dit vereist dat we een rijke omgeving creëren en focus aanbrengen.

Eigentijds bij Fortior betekent concreet:

Stimuleren van gezonde leefstijl, denkend aan brede ontwikkeling, persoonlijke interesses en persoonlijke sterkere en zwakkere kanten,

- Reflecteren op het juiste onderwijsconcept voor de school. Wij benutten de nieuwste inzichten en middelen,
- Ontwikkelen van de ICT-kennis en -vaardigheden van al onze kinderen en professionals,
- Professionals hebben kennis van het Nieuwe Curriculum, van Wetenschap en Techniek en van de eenentwintigste-eeuwse vaardigheden, en weten een en ander toe te passen,
- Uitgangspunt bij Fortior: de leraar doet er toe!

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 2.442 kinderen (1 oktober 2020). 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 tien schooldirecteuren, waarvan er vier elk de directie voeren over twee scholen. Zes 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 2020 uit vijf ouders en vier 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 conformeren zich al lange tijd aan de Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs en handelen daar ook naar. Ook in 2020 is hiervan niet afgeweken.

In deze code heeft de PO-Raad vastgesteld wat wordt verstaan onder goed bestuur voor het primair onderwijs. Ze is bedoeld als leidraad voor bewustwording, dialoog en verantwoordelijk handelen in aansluiting op de actuele thema's en uitdagingen voor het primair onderwijs.

In november 2020 is een herziene code gepubliceerd, die uitnodigt om te reflecteren, eigen keuzes te maken en deze keuzes te verantwoorden. Deze herziene Code Goed Bestuur besteedt meer aandacht aan de maatschappelijke opgave van het primair onderwijs, en de verbinding met de maatschappelijke context die deze opgave met zich meebrengt. De zorg voor goed onderwijs voor alle kinderen is daarbij het leidend principe voor het bestuurlijk handelen. Meer concreet richt zich de code op vier elementen:

- Goed onderwijs voor alle kinderen,
- Verbinding met de maatschappelijke context,

- Professionalisering,
- Integriteit en transparantie.

Fortior ziet de uitgangspunten van de herziene code als een bekrachtiging van wat binnen de organisatie al wordt nagestreefd en wordt nageleefd. Zowel CvB als RvT onderschrijft de nieuwe code en conformeert zich daar aan. Het bestuursmodel van Stichting Fortior is gericht op continuïteit, waarin de optimale en brede ontplooiing en ontwikkeling van elk individueel kind wordt nagestreefd.

Funcitiescheiding 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 maken we de noodzakelijke expertise voor alle scholen beschikbaar.

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

- De werkgroep Personeel: richt zich op de professionele mens binnen Fortior, en op al dat nodig is om persoonlijke en professionele ontwikkeling van onze medewerkers te stimuleren en te faciliteren, persoonlijk welbevinden te optimaliseren en te zorgen voor een veilige en gezonde werkplek,
- De werkgroep Onderwijs: richt zich op alle stichtingsbrede initiatieven die ertoe bijdragen het onderwijs van onze scholen te optimaliseren.

De twee 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 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 en hoe 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 en beleidsontwikkelingen vindt plaats onder meer door met het instrument WMK (Werken Met Kwaliteitskaarten). De opbrengsten van de monitoring van WMK bieden een referentiekader voor het gesprek over kwaliteit, doelstellingen en ambities en realisatie op, met en tussen de scholen.

Transparantie en verantwoording

Het CvB handelt transparant en verstrekt uit eigen beweging relevante inlichtingen en gegevens aan belanghebbenden, zoals ouders, personeel, RvT en GMR. Wij vinden het belangrijk om onze doelen in- en extern te verantwoorden, we halen daarmee de buitenwereld naar binnen. Afleggen van verantwoording is een essentieel onderdeel van ons cyclisch handelen en van het blijven verbeteren van onze kwaliteit.

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 Personeel en Onderwijs. Hierin hebben alle directeuren een stichtingsbrede taak. Daarnaast dragen de directeuren zorg voor de verbinding en afstemming tussen doelen op strategisch niveau en de realisatie op hun school. Dit krijgt zijn beslag in de vierjarige schoolplannen en bijbehorende jaarplannen.

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

We 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 continue kwaliteitsverbetering.

Het CVB heeft ten minste twee keer per jaar overleg met elk schoolteam. Hierin leveren betrokkenen rechtstreeks hun bijdrage aan het beleid en de uitvoering daarvan. Periodiek zijn gesprekken met het managementteam gehouden. Onderwerpen van gesprek zijn de opbrengsten, passend onderwijs, beleidsontwikkelingen, personeelsbeleid en de facilitering. De kwaliteit van de scholen wordt op diverse manieren gemonitord. Ten behoeve van het cyclisch werken wordt onder andere ons kwaliteitzorginstrument WMK ingezet.

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 volledige bedrijfsvoering, zowel voor inzet van middelen als voor beoogde resultaten, wordt intensief gevolgd, ook met periodieke rapportages.

Het resultaat 2020 is 178.000 euro negatief. Dit is voor een belangrijk deel toe te wijzen aan de vergoeding van kosten die zijn gemaakt waarvoor de overheid in 2019 de vergoeding heeft verstrekt en die toen als inkomen op basis van wet- en regelgeving moest worden verantwoord. In 2019 eindigden we met een positief saldo van 869.000 euro. Het gaat hier om een tijdelijke verschuiving van resultaat, op schooljaarbasis (2019-2020) gerekend is er geen effect. Het genormaliseerde kalenderjaarresultaat 2020 zonder deze bijzondere factor zou 342.000 euro positief zijn geweest.

Het voor 2020 genoemde resultaat is 53.000 boven het begrote resultaat van 232.000 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 richt zich vooral vroegtijdig signaleren van de eventuele noodzaak tot bijsturing. De in 2020 vastgestelde meerjarenbegroting is kostendekkend voor de daarin uitgewerkte periodes vanaf schooljaar 2021-2022. De meerjarenbegroting bevat ook scenario's om tijdig en adequaat te kunnen inspelen op de nieuwste ontwikkelingen, zoals leerlingaantallen en wijzigende overheidsinformatie.

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

1.9 ZAKEN MET POLITIEKE OF MAATSCHAPPELIJKE IMPACT

Corona heeft een stevige impact gehad op het onderwijs en op onze kinderen. De beperkingen en maatregelen die van kracht waren stelden hoge eisen aan onze medewerkers, onder meer om veiligheid en gezondheid te waarborgen en schoolonderwijs te blijven verzorgen. Het heeft veel creativiteit gevraagd om doelstellingen onder deze omstandigheden toch te realiseren, zij het soms in een aangepaste vorm.

De actualiteit heeft het management in de scholen sterk bepaald: periodes waarin de scholen gesloten waren en op afstand onderwijs gerealiseerd moest worden, terwijl daarnaast ook opvang nodig was van kinderen uit kwetsbare gezinnen en kinderen waarvan de ouders werkzaam zijn in vitale beroepen. Veranderingen die in korte tijd gerealiseerd zijn en die hoge eisen stelden aan het aanpassingsvermogen van medewerkers, ouders en kinderen.

We hebben in het afgelopen jaar nog meer dan anders intensief samengewerkt en afgestemd met andere scholen, stichtingen voor primair onderwijs in Venlo, met de gemeente en met de GGD.

Het welbevinden van kinderen en medewerkers, de ontwikkeling van kinderen in sociale, pedagogische en didactische zin hebben wij daarbij steeds zo goed mogelijk gevolgd.

In school en daarbuiten zijn ondersteuningsprogramma's aangeboden en hebben we prioriteiten gesteld in het aanbod. Kansgelijkheid voor alle kinderen is daarbij telkens ons streven geweest. Om onderwijs in de thuissituatie goed te faciliteren hebben we ervoor gezorgd dat alle kinderen over een device van de school konden beschikken. Er is digitaal, telefonisch en via het ouderportaal contact geweest met de kinderen en hun gezinnen. Waar dat moeilijk was te realiseren hebben we goed kunnen samenwerken met de gemeente. Direct na de zomervakantie hebben we de ontwikkeling van alle kinderen goed in beeld gebracht, en naar aanleiding daarvan op schoolniveau ontwikkel- en verbeterplannen uitgevoerd.

Er zijn subsidies aangevraagd om de extra noodzakelijke ondersteuning goed te faciliteren en er zijn extra ICT-middelen aangeschaft. Daarnaast is extra personeel inzet gedaan, hoewel dat door schaarste op de arbeidsmarkt soms lastig was.

We zien verschillen in ontwikkeling tussen kinderen en het profijt dat ze hebben van afstandsonderwijs. Gelukkig constateren we dat de meeste kinderen sociaal-emotioneel weinig last hebben gehad van de *lockdowns*. Op didactisch gebied zien we dat de automatisering van rekenen en lezen aandacht behoeven. In de ontwikkel- en verbeterplannen streven we naar maatwerk en doelen op de middellange termijn. Waar sprake is van achterstand ten opzichte van een geplande en met het leerlingvolgsysteem gemeten ontwikkeling kijken we dus naar de middellange termijn.

Meer dan ooit zijn we er ons allen van bewust geworden hoe belangrijk school is voor het samenwerken, samen spelen en samen leren van kinderen. Onze medewerkers hebben in hun manier van werken en samenwerken in korte tijd onder hoge druk een grote ontwikkeling gerealiseerd. Door de coronacrisis hebben we besluiten niet altijd kunnen nemen zoals we dat in het onderwijs gewend zijn. Daar kunnen we ook van leren, want het blijkt dat besluiten met minder intensief overleg ook tot goede resultaten en voldoende draagvlak leiden.

Leiding geven aan een organisatie in deze tijd heeft bijzondere eisen gesteld aan bestuur, schooldirecteuren en managementteams: verbinden, motiveren, accepteren stimuleren en zorgen, belangstelling tonen en waarderen passen daar nadrukkelijk bij.

Wat we speciaal deden in deze periode:

- Extra investeringen in ICT en extra ondersteuning,
- Inzet van extra personeel al dan niet door tijdelijke uitbreiding van zittend personeel. Investering in de aanschaf van preventieve materialen (spatschermen, handgels, hesjes en mondkapjes) om gezondheid en veiligheid te garanderen,
- Extra inzet en aangepaste taken schoonmaakpersoneel,
- Monitoren van ventilatie en frisse lucht,
- We zijn ons eens te meer bewust geworden van een gezonde leefstijl en gezond gedrag en het belang van samenwerken en leren,
- De manier waarop we overleg plegen en tot besluiten komen.

Wat gaan we vasthouden:

- De goede ervaring die we hebben opgedaan in het werken met kinderen in digitale vormen, waar nodig op afstand,
- Locatieonafhankelijk leren en samenwerken in brede zin,
- De mogelijkheden om werkoverleg locatieonafhankelijk en op afstand te doen, en daarmee snel te kunnen schakelen en inspelen op ontwikkelingen.

De inspectie heeft aangegeven dat scholen in 2020-2021 niet beoordeeld zullen worden op onderwijsresultaten. Evengoed blijft Fortior werken aan goede analyses van de ontwikkeling van onze kinderen en van de opbrengsten. We zetten onverminderd in op maatwerk en goede leerresultaten.

Al enige jaren kampt de onderwijssector met personeelstekorten. Fortior is er tot nu toe steeds in geslaagd om de reguliere vacatures goed in te vullen. Het tekort doet zich vooral voor bij de kortdurende aanstellingen en vervangers. Juist in de coronaperiode, waarin meer vervangers nodig waren, heeft dat zo nu en dan tot problemen geleid. We streven ernaar om kinderen zo weinig mogelijk naar huis te sturen. Dit leidde er soms toe dat we groepen moesten combineren, leerkrachten met een deeltijdbetrekking meer hebben ingezet, personeelsleden speciale taken hebben gegeven voor het onderwijs in de groep. In sommige gevallen was het onvermijdelijk toch groepen naar huis te sturen.

1.10 HORIZONTALE VERANTWOORDING, COMMUNICATIE EN SAMENWERKING

Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

De GMR houdt zich voornamelijk bezig met advisering (gevraagd en ongevraagd) en instemming op stichtingsniveau. De GMR vindt het belangrijk dat het beleid van Fortior bijdraagt aan de optimale ontwikkeling en ontplooiing van kinderen en werknemers. Op 31 december 2020 bestond de raad uit vijf ouders en vier medewerkers en vertegenwoordigt zo personeel en ouders van de leerlingen. In 2020 is er een ouderlid afgetreden en zijn een ouderlid en een personeelslid toegetreden.

GMR-communicatie

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

- o 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,
- o Aan de plenaire bijeenkomsten vindt intern vooroverleg plaats,
- o Overleg met de RvT vindt plaats op initiatief van de geledingen.

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

Via gmr@fortior.nl kunnen alle belanghebbenden rechtstreeks contact opnemen met de GMR. Beleidsstukken zijn via het account gmr@fortior.nl toegankelijk in Office 365.

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 zijn de inhoudelijke samenwerking en afstemming met partners belangrijk.

Het afgelopen jaar hebben er vanwege corona geen fysieke netwerkbijeenkomsten plaatsgevonden. In augustus en september heeft het CvB het nieuwe strategisch beleid 2020-2024 digitaal aan de stakeholders toegelicht, inclusief de vraag om feedback.

Communicatie

In 2020 hebben we voor communicatie met ouders van onze leerlingen gebruik gemaakt van de besloten digitale, AVG-bestendige omgeving van het ouderportaal. Het ouderportaal biedt veel mogelijkheden voor interactie tussen ouders en leerkrachten, en het veilig delen van informatie en beeldmateriaal.

Daarnaast richten de websites van de scholen richten zich vooral op (ouders van) nieuwe leerlingen en andere belangstellenden.

1.11 SCHOLEN FORTIOR

De volgende scholen vormen samen onze stichting:

Fortior school	Brin	Adres	PC/Woonplaats	Aantal leerlingen	Directeur (2020)
Groeneveldschool	03XJ	Weth. Receveurlaan 5	5913 SR VENLO	206	Pieter Classen
Kleur-Rijk	05DV	Wolweversstraat 1	5914 PG VENLO	94	Marianne Sikkema
Meule, de	03OT	Molenstraat 21	5914 XS VENLO	200	John van de Ven
Nova Montessori	03OT	Molenstraat 21	5914 XS VENLO	111	John van de Ven
School aan de Vijver	05TV	Vijverhofstraat 2	5913 TV VENLO	284	Saskia Jansen
Startbaan, de	06FW	Schandeloseweg 1c	5941 CP VELDEN	410	John Vullings
Sterrenpad 't Ven	03KJ	Noordervaartlaan 45	5916 SR VENLO	155	Boris Seuren
Taal & lent	06NM	Leutherweg 197	5915 CG VENLO	63	Pieter Classen
Talentencampus bao	03NU	Rijnbeekstraat 8	5913 GA VENLO	233	Frans Vullings/ Marlou Nelissen
Talentencampus sbo	16PD	Rijnbeekstraat 8	5913 GA VENLO	86	
Wegwijzer, de	04VS	Kampstraat 21	5943 AR LOMM	54	Jos Rutten
Weiart, de	04VO	Burg. van Soest-Jansbekenplein 1	5944 BN ARCEN	148	Jos Rutten
Willibrordusschool, St.	06IZ	Gulikstraat 196	5913 CZ VENLO	184	Eric Classens
Zuidstroom, de	03OK	Pastoor Opheijstraat 26	5912 BT VENLO	214	Marinka Coenders

2. ONDERWIJSKUNDIG

2.1 ONDERWIJSOPBRENGSTEN

In 2020 is vanwege corona geen eindtoets groep 8 afgenomen. Ook zijn de kinderen op het einde van het schooljaar niet getest met het leerlingvolgsysteem. Omdat we het toch erg belangrijk vonden om een goed beeld te hebben van de ontwikkeling van de kinderen, hebben analyses plaatsgevonden op basis van methodische toetsten en op basis van observaties. In het bijzonder in de onderbouwgroepen zijn bij de start van het schooljaar de kinderen getest op leesvaardigheid. We zien dat het profijt van het afstandsonderwijs en de start met halve groepen vanaf mei 2020 heeft geleid tot wisselende resultaten per vakgebied, soms per groep en uiteraard tussen de kinderen onderling.

De start met halve groepen in mei is gunstig geweest voor de sociaal-emotionele ontwikkeling en de leerontwikkeling. We zien dat door het thuisonderwijs hier en daar de verschillen tussen kinderen groter zijn geworden. Vooral de kinderen uit kwetsbare gezinnen, uit niet-Nederlandstalige gezinnen en kinderen met extra zorgvragen konden er minder van profiteren. Daarentegen zien we dat bij een andere groep kinderen het zelfvertrouwen en eigenaarschap, en in sommige gevallen zelfs de creativiteit zijn toegenomen.

Over het algemeen kunnen we stellen dat de kinderen in groep 3 en begin groep 4, de leeftijd waarbij het aanvankelijk leren veel aandacht vraagt, de grootste achterstand toonden. We zagen dat op vakgebieden waarbij automatisering een grote rol speelt, zoals rekenen en technisch lezen. We hebben in deze periode ervaren hoe belangrijk samen spelen en samen leren zijn voor onze kinderen. Gelijktijdig heeft deze periode de betrokkenheid van ouders bij het onderwijs en leren van hun kinderen in veel gevallen vergroot. Ook waren er meer en intensievere contacten met ouders en verzorgers. In de verwijzingen van groep 8 naar het voortgezet onderwijs hebben zich ten opzichte van het preadvies van februari geen wijzigingen voorgedaan.

Op basis van de analyse van onderwijsopbrengsten en de sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen zijn door alle scholen ontwikkel- en verbeterplannen gemaakt. Dat draagt bij aan het onderwijs op maat en passend onderwijs. Deze plannen zijn met regelmaat onderwerp van gesprek geweest tussen CvB en de managementteams van onze scholen. Inzet was de mogelijke facilitering vanuit het CvB. Ook heeft het CvB met leerkrachten gesproken over hun bevindingen en ervaringen. Tussentijdse analyses toonden aan dat we tussen september en december een flinke inhaalslag maakten.

Helaas werd dat proces van samen leren en werken op school in december noodgedwongen weer onderbroken en moesten scholen hun ervaring en expertise inzetten om opnieuw onderwijs op afstand te verzorgen. Volgens planning hadden de leeropbrengsten van kinderen in januari en februari gemeten moeten worden met het leerlingvolgsysteem. Doordat op dat moment de scholen gesloten waren, is landelijk afgesproken deze testen in maart af te nemen. Bij het schrijven van dit jaarverslag bevindt zich dit in de afrondende fase.

Advisering en ontwikkeling van Fortior leerlingen in het voortgezet onderwijs

In deze paragraaf brengen we de uitstroom van leerlingen uit Fortior in kaart en houden we deze tegen het niveau waar deze kinderen na drie jaar hun onderwijs genieten.

Algemeen kan worden opgemerkt dat het grootste aantal leerlingen van Fortior in de voorbije vier jaren het advies vwo/havo en havo/vmbo t ontving. In de vier voorafgaande schooljaren 2017 tot en met 2020 ligt dit op een niveau van ongeveer 60 procent van onze leerlingen, alleen in 2018 was dat 52 procent.

FORTIOR	2017	2018	2019	2020
VWO/HAVO	137	67	122	94
HAVO/VMBOT	84	84	101	85
VMBOT/K	52	68	74	72
VMBO K/B	40	65	38	38
PRO	14	9	15	11
VSO				3

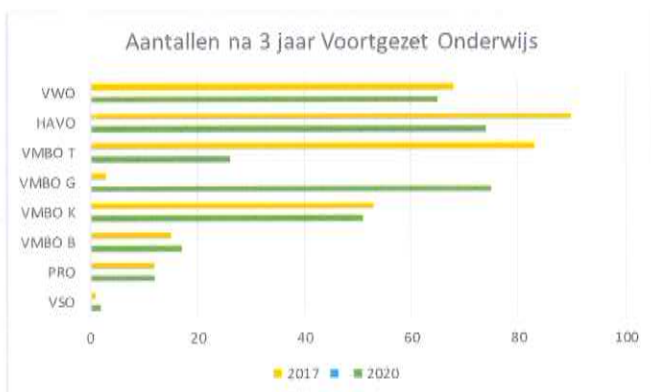
327 293 350 303



Het valt hierbij op dat de uitstroom naar het voortgezet onderwijs van de Fortior-scholen naar havo/vmbo t en pro (praktijkonderwijs) het meest stabiel is.

In onderstaand overzicht is voor 322 van de 325 leerlingen die in 2017 de Fortior scholen verlieten in beeld gebracht op welk niveau zij aan het eind schooljaar 2019-2020 in het voortgezet onderwijs participeren.

Fortior	2020	2017
VSO	2	1
PRO	12	12
VMBO B	17	15
VMBO K	51	53
VMBO G	75	3
VMBO T	26	83
HAVO	74	90
VWO	65	68
	322	325



Leerlingen die het naar vwo zijn gegaan, zitten daar in de meeste gevallen nog steeds. Het aantal kinderen dat nog op havo zit, is afgenomen en gaat van 90 leerlingen in 2017 naar 74 in 2020 (afname 17,8 procent). Het percentage leerlingen dat is gestart op het niveau vmbo t is voor het grootste deel doorgestroomd naar een andere vorm van voortgezet onderwijs. Vmbo t is in aantal afgenomen van 83 leerlingen naar 26 (- 68,7 procent).

Niet alleen stroomden leerlingen door van havo naar vwo, maar ook van vmbo g, vmbo t naar havo en vwo. Het vmbo g (gemengd theoretisch), tussen vmbo t en vmbo k met zowel theorie als praktijklessen, lijkt na drie jaar onderwijs veel leerlingen aan te spreken, 75 in getal. Slechts drie leerlingen startten op dit niveau.

2.2 TEVREDENHEIDSONDERZOEKEN

In december zijn drie tevredenheidsonderzoeken afgenomen: bij ouders, bij leerlingen en bij medewerkers. Dit doen we periodiek, aan de hand van digitale vragenlijsten WMK, ons instrument voor kwaliteitszorg.

Over het algemeen kunnen we tevreden zijn met de uitkomsten. De scores liggen op of boven de benchmark, het merendeel zelfs daarboven. Dit betekent niet dat er geen werk meer te verzetten is. De verschillen tussen de scholen leiden tot interne evaluatie. De teams hebben ook zicht op de scores van de eigen school en daarmee zicht op kansen en verbeterpunten. Aandachtspunten worden met het managementteam, de MR en Ouderraad besproken en waar mogelijk met kinderen. De uitkomsten geven een mooie kans om dingen die we goed doen beter te doen.

Verbetering van de werkdruk en de betrokkenheid van kinderen en ouders bij vernieuwingen en veranderingen krijgen zeker aandacht. Ouders en kinderen geven aan dat ze nog meer bij de ontwikkelingen betrokken willen zijn en een bijdragen leveren. Partnerschap van ouders en eigenaarschap bij kinderen zijn concrete doelen in ons nieuwe strategisch beleidsplan.

In de volgende pagina's vindt u onze toelichting op de uitkomsten van de verschillende onderzoeken, met daarna de grafische weergave van de WMK-rapportage.

2.2.1 MEDEWERKERS

Medewerkers waarderen de structuur, de afstemming van het aanbod op de behoefte van de leerlingen, de betrokkenheid, de professionaliseringsmogelijkheden en de veiligheid. Dit geeft aan dat er een goed pedagogisch klimaat heerst, waar medewerkers graag vertoeven, en het biedt een goede basis voor ontwikkeling, voor leren, samen leren en zaken beter doen. De werkdruk scoort laag, mogelijk onder invloed van de huidige hectiek. Leerkrachten geven aan dat ze tevreden zijn met de invloed die ze hebben bij de inzet van middelen om de werkdruk te verlagen.

Thema	Score	Benchmark	Verskil	
Kwaliteitszorg	3,29	3,27	+0,02	
Leerstofaanbod	3,25	3,24	+0,01	
Leertijd	3,47	3,44	+0,04	
Pedagogisch Handelen	3,55	3,47	+0,09	
Didactisch Handelen	3,41	3,35	+0,06	
Afstemming	3,35	3,38	-0,03	
Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	3,39	3,40	-0,01	
Schoolklimaat	3,27	3,30	-0,04	
Ondersteuning leerlingen	3,27	3,28	-0,02	
Opbrengsten	3,10	3,02	+0,07	
Integraal Personeelsbeleid	3,25	3,28	-0,03	
Werkdruk	2,74			
Sociale veiligheid	3,53	3,54	-0,01	
Incidenten	3,64	3,68	-0,04	

Conclusie

Stichting Fortior scoort als organisatie een 3,31. Daarmee scoort de organisatie ruim voldoende.

De respons op de Vragenlijst was 87%: 225 van de 258 respondenten heeft de Vragenlijst ingevuld. Het responspercentage is uitstekend; de Vragenlijst werd door heel veel respondenten ingevuld. Daardoor geven de uitslagen een zeer betrouwbaar beeld van de mening van de respondenten.

2.2.2 LEERLINGEN

Kinderen waarderen de eigen school, de extra uitleg, het fysieke klimaat op, het zelfstandig werken en de veiligheid. Kwaliteitszorg blijkt bij leerlingen een punt dat -hoewel boven de landelijke benchmark- relatief lager scoort: de leerlingen willen meer inspraak in ontwikkelingen en veranderingen op school.

Thema	Score	Benchmark	Vershil	
Kwaliteitszorg	2,99	2,98	+0,01	
Leerstofaanbod	3,31	3,25	+0,06	
Leertijd	3,21	3,18	+0,04	
Pedagogisch Handelen	3,50	3,41	+0,09	
Didactisch Handelen	3,57	3,47	+0,10	
Afstemming	3,42	3,38	+0,04	
Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	3,10	3,01	+0,09	
Schoolklimaat	3,24	3,24	0,00	
Ondersteuning leerlingen	3,43	3,36	+0,07	
Opbrengsten	3,22	3,13	+0,10	
Sociale veiligheid	3,58	3,50	+0,09	
Incidenten	3,43	3,40	+0,03	

Conclusie

Stichting Fortior scoort als organisatie een 3,34. Daarmee scoort de organisatie ruim voldoende.

De respons op de Vragenlijst was 94%: 1110 van de 1186 respondenten heeft de Vragenlijst ingevuld. Het responspercentage is uitstekend; de Vragenlijst werd door heel veel respondenten ingevuld. Daardoor geven de uitslagen een zeer betrouwbaar beeld van de mening van de respondenten.

2.2.3 OUDERS

Ouders geven aan het leerstofaandeel, pedagogisch en didactisch handelen, zorg en begeleiding, opbrengsten en sociale veiligheid te waarderen. Vergelijkbaar met de uitkomsten bij de leerlingen is ook bij de ouders behoefte aan meer betrokkenheid in ontwikkelingen en veranderingen op school. Ze willen meer gehoord worden. Daardoor scoort het onderdeel kwaliteitszorg -hoewel boven de landelijke benchmark- relatief lager.

Thema	Score	Benchmark	Vershil	
Kwaliteitszorg	2,92	2,91	+0,01	
Leerstofaanbod	3,24	3,22	+0,02	
Leertijd	3,31	3,38	-0,07	
Pedagogisch Handelen	3,44	3,40	+0,04	
Didactisch Handelen	3,41	3,36	+0,05	
Afstemming	3,45	3,44	+0,01	
Actieve en zelfstandige rol van de leerlingen	3,40	3,38	+0,02	
Schoolklimaat	3,24	3,24	+0,00	
Zorg en begeleiding	3,17	3,15	+0,02	
Opbrengsten	3,11	3,19	-0,08	
Sociale veiligheid	3,35	3,28	+0,07	
Incidenten	3,21	3,20	+0,01	

Conclusie

Stichting Fortior scoort als organisatie een 3,27. Daarmee scoort de organisatie ruim voldoende.

De respons op de Vragenlijst was 48%: 863 van de 1803 respondenten heeft de Vragenlijst ingevuld. Het responspercentage is voldoende; de Vragenlijst werd door voldoende respondenten ingevuld. Daardoor krijgt de organisatie een goed beeld van haar kwaliteit.

2.3 ONDERWIJS AAN VLUCHTELINGEN EN NIEUWKOMERS

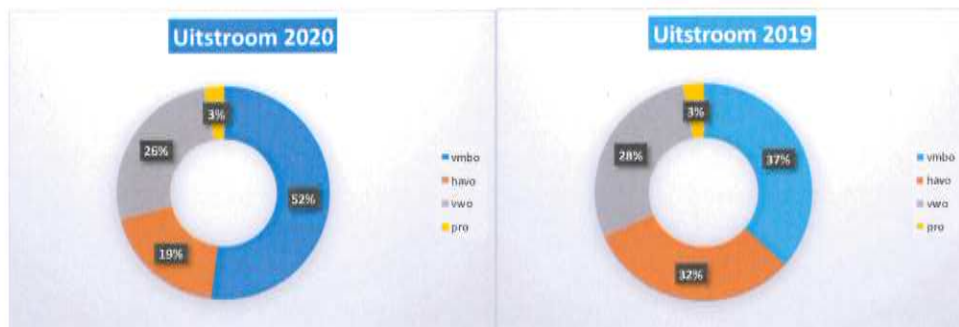
Het aantal nieuwkomers en zijinstromers is opnieuw toegenomen. Daarmee is het aantal leerlingen met specifieke zorgvragen bepaald niet afgenomen, vooral waar het gaat om taalontwikkeling.

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

Om de opvang en begeleiding van nieuwkomers goed vorm te geven heeft Fortior vier zogenaamde schakelklassen, groepen waarin leerlingen in kleine groepen taalonderwijs krijgen. De gemeente Venlo financierde er tot en met schooljaar 2019-2020 twee en met ingang van schooljaar 2020-2021 alle vier. Fortior heeft tot en met schooljaar 2019-2020 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 & lent.

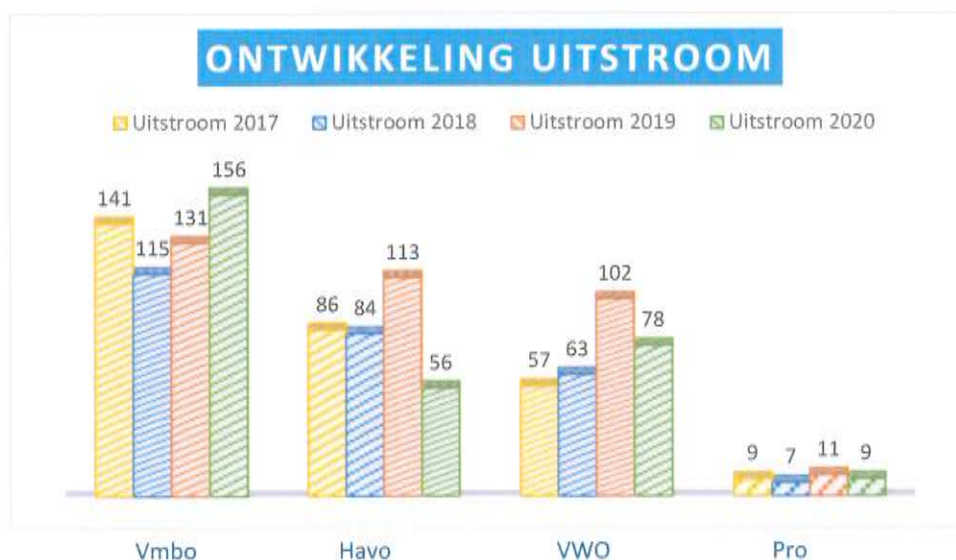
2.4 UITSTROOM

De uitstroom van groep 8 eind schooljaar 2019-2020 met de vergelijkende verdeling van het voorgaande jaar naar de belangrijkste types voortgezet onderwijs:



In 2020 zijn aanzienlijk minder leerlingen uitgestroomd, waarbij de uitstroom naar vmbo is toegenomen en de uitstroom naar havo en vwo is afgenomen. Deze cijfers geven aan dat het didactisch niveau van de leerlingen lager is geworden. Uitstroom naar praktijkonderwijs (pro) blijft ongeveer gelijk.

In 2020 stroomden 299 leerlingen uit (357 in 2019). Hieronder de verdeling in absolute getallen:



2.5 PASSEND ONDERWIJS

Passend onderwijs

In 2014 werd in ons land het passend onderwijs ingevoerd. De scholen hebben hierin een zorgplicht. Passend onderwijs moet aansluiten op de behoeften en kwaliteiten van het kind. Daarbij wordt ook rekening gehouden met de mogelijkheden van het personeel en de wensen van 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 destijds betrekkelijk laag was. Hierdoor konden we met grote zorgvuldigheid een passend aanbod realiseren voor kinderen en ouders.

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

Op basis van het ondersteuningsplan van het SWV heeft Fortior een bestuursondersteuningsprofiel opgesteld. Dit geeft richting en inhoud aan het passend onderwijs op het gebied van leerlingondersteuning en aan het schoolondersteuningsprofiel bij Fortior in samenhang met het samenwerkingsverband.

De zorgplicht van de Fortior-scholen legt de verantwoordelijkheid voor het creëren en beschikbaar maken van een passend aanbod bij de school, ongeacht de ondersteuningsbehoefte.

Passend onderwijs begint bij de leraren. Daarom heeft Fortior ook in 2020 weer geïnvesteerd in hun ontwikkeling. Daarnaast is geïnvesteerd in de ontwikkeling van leidinggevendenden om leraren bij hun werk beter te kunnen faciliteren. In 2020 deden we dat door vijf deelteamleidersbijeenkomsten. Doel van deze bijeenkomsten is versterking en uitbreiding van de competenties en kennis van de teamleiders. 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, met HGPD als uitgangspunt. Ook het verwerken van het HGPD in het dit jaar bij Fortior geïntroduceerde leerlingvolgsysteem Parnassys was aandachtspunt.

Andere thema's die aan de orde waren, zijn het herkennen van en omgaan met een leerling met een ontwikkelingsstoornis, en het signaleren van kinderen met hoogbegaafdheid en leerlingen die om meer redenen extra zorg behoeven.

In 2020 ontving Fortior 940.000 euro (2019: 970.000 euro) van het samenwerkingsverband om de zorgstructuur in te richten. Dit bedrag is naar rato van de leerlingenaantallen over de scholen verdeeld.

Basisondersteuning

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

In 2020 is in het kader van basisondersteuning specifiek aandacht besteed aan specialisatie en kennisontwikkeling voor meer- en hoogbegaafdheid, taalontwikkeling en gedrag. Daarnaast beschikt elke school over een LB-leerkracht met de specialisaties gedrag, rekenen en taal.

Lichte ondersteuning

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

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.

Inzet van extra 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.

Zoals hiervoor toegelicht wordt lichte ondersteuning geboden buiten de reguliere formatie van de school om. Gedacht kan worden aan de inzet van deskundigen van de onderwijsbegeleidingsdienst en ambulante begeleiding. In samenwerking met de gemeente kan een lid van het sociaal wijkteam worden ingezet om zorg te organiseren voor leerlingen die dit nodig hebben. De school geeft aan hoe en wanneer ze deze ondersteuning inzet.

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. Fortior beschikt over twee ambulante begeleiders, 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),
 - voor kinderen die meer- en hoogbegaafd zijn.
- 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 van medewerkers 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.

De genoemde 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 met zorginstellingen, zoals kinderrevalidatie en Stichting Kempenhaeghe.

Ons 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 zowel voorwaardelijk als 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 ondersteunen 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. De ondersteuning wordt telkens gaandeweg afgebouwd, mede als prikkel voor elke afzonderlijke school om zich te blijven ontwikkelen. Zo kunnen we met de beschikbare middelen een beroep op ambulante begeleiders blijven doen.

Fortior heeft sinds augustus 2018 zelf twee ambulante begeleiders in dienst. Het doel hiervan staat in het bestuursondersteuningsplan. Deze ambulante begeleiders zijn in 2020 voor 41 ondersteuningsvragen ingezet. Naast onze 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 2020 ingezet voor zes ondersteuningsvragen en de ambulante begeleider hoogbegaafdheid tien keer.

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, NAH, 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 of nog niet duidelijk 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.

Bij Fortior bestaat de bemensing van het ondersteuningsloket uit de bovenschoolse ondersteuningscoördinator (van Fortior), GZ-psycholoog en een kinder- en jeugdpsycholoog NIP (beiden externe deskundigen). De BOC is voorzitter van het ondersteuningsloket en beslist samen met de beide gedragswetenschappers over afgifte van een toelaatbaarheidsverklaring tot sbo en so. Daarnaast beslist de BOC 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.

In 2020 is het ondersteuningsloket in totaal 54 keer bijeen geweest, evenals het voorgaande jaar. Het aantal toewijzingen voor lichte ondersteuning was met 6 eveneens gelijk aan het voorgaande jaar.

Bij Fortior is de bovenschoolse ondersteuningscoördinator (BOC) de schakel tussen de leerlingenondersteuning op schoolniveau, diverse besturen en regionale netwerken en voorzieningen. Te denken is hierbij aan collegastichtingen, gemeente en ketenpartners, voor zover actief in het werkgebied van de leerling. De BOC-taakomvang is 0,5 fte vast en 0,1 fte tijdelijk. De kosten bedroegen 53.200 euro in 2020. De BOC 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 Fortior-scholen enerzijds en passend onderwijs en transitie jeugdzorg in de regio anderzijds.

Onderstaand een tabel die over 2020 het aantal aanmeldingen c.q. besproken leerlingen in het ondersteuningsloket en het percentage per school weergeeft:

School van herkomst	Totaal aantal nieuwe aanmeldingen	% ln OSL
Nieuwe aanmeldingen		
Sterrenpad	1	1,30
TCV Bao	0	0,00
De Zuidstroom	2	2,60
De Meule	2	2,60
Nova Montessori	3	3,90
Groeneveldschool	2	2,60
De Weiert	2	2,60
De Wegwijzer	1	1,30
Kleur-Rijk	1	1,30
School aan de Vijver	1	1,30
De Startbaan	2	2,60
Wilibrodschool	1	1,30
Taal & lent	3	3,90
TCV sbo	17	22,08
Totaal Fortior	38	49,35
Overig	39	50,65
Subtotaal	77	100,00
Herindicaties		
Sbo	18	58,06
So	13	41,94
Subtotaal	31	100,00
Totaal behandelde aanmeldingen OSL 2020		
Nieuwe aanmeldingen	77	71,30
Herindicaties	31	28,70
Totaal	108	100,00

Al enkele jaren beschikt de Talentencampus over een voorziening voor partiële begeleiding van hoogbegaafden in de vorm van de Talentengroep. In samenwerking met de andere scholen worden leerlingen hier één dag per week begeleid. In 2020 maakten 29 leerlingen hier gebruik van. Vier van hen zijn in maart overgestapt naar Da Vinci onderwijs Junior, in de volgende paragraaf wordt dit nader toegelicht.

Zware ondersteuning

De Talentencampus bestaat uit scholen voor regulier onderwijs, speciaal basisonderwijs en speciaal onderwijs (so) en kinderopvang. Het regulier onderwijs en het sbo vallen onder verantwoordelijkheid van Fortior. Het so valt onder Onderwijsgroep Buitengewoon.

De sbo-school van Fortior is een expertisecentrum voor de regio. Dit 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.

Op 1 maart 2020 is bij Fortior ook de pilot Da Vinci onderwijs Junior gestart, een voltijdsvoorziening voor hoogbegaafde kinderen waarvan de ondersteunings- en onderwijsbehoeften onvoldoende aansluiten bij de basisondersteuning en de Talentengroep. Er zijn toen acht kinderen gestart; één leerling heeft na de zomervakantie de overstap gemaakt naar het voortgezet onderwijs.

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 2020 is voor tweeëntwintig leerlingen een toelaatbaarheidsverklaring sbo afgegeven. Hiervan zijn er twee naar een andere speciale basisschool gegaan.

Van de afgegeven toelaatbaarheidsverklaringen kwamen er tien leerlingen van Fortior. De andere leerlingen waren afkomstig van PSW, De Mutsaersstichting, De Wijnberg, Unik en vanuit een verhuizing. Opvallend is dat vanaf maart 2020 (vanaf de eerste lockdown ten gevolge van de coronamaatregelen) er beduidend minder aanmeldingen zijn voor zware ondersteuning als gevolg van vertraagde onderzoeken en de uitgestelde gesprekken. De specialistische kwaliteit van het sbo en de kleinere groepssamenstelling vragen extra investeringen. Het SWV Passend Onderwijs investeert vanuit de zorgmiddelen 203.000 euro, Fortior investeert uit eigen middelen 31.000 euro boven 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 2020 is door het ondersteuningsloket voor negentien so-leerlingen een toelaatbaarheidsverklaring afgegeven. Hiervan ging het in vijf gevallen om Fortior-leerlingen. De andere leerlingen waren aangemeld via PSW, Unik of De Wijnberg, Mutsaersstichting.

Verantwoording van ingezette middelen

Hieronder volgt een globale verantwoording van de ingezette middelen in het kalenderjaar 2020.

- De middelen vanuit lumpsum zijn in het kader van passend onderwijs ingezet voor onder meer:
 - Professionalisering en scholing onderwijsgevend personeel,
 - Inhuur externe deskundigheid 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 specialisten, zoals psychologen en orthopedagogen,
 - Leerlingenspecifieke 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 in navolgend schema.

Verantwoording van de middelen ontvangen van het SWV Passend Onderwijs Noord Limburg										
	bedragen 19/20				begroot 20/21				2020	
	middelen SWV		aantal kinderen		middelen SWV		aantal kinderen			
	€	in %	(1-10-18)	in %	€	in %	(1-10-19)	in %		in %
Niveau 1 basisondersteuning	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Niveau 2 toevoeging aan de basisondersteuning	831.606	81%	2404	100%	401.229	49%	2373	100%	652.282	69%
Niveau 3 lichte ondersteuning op stichting niveau	132.032	13%	0	0%	239.119	29%	0	0%	176.651	19%
Niveau 4 lichte ondersteuning SBAO	62.942	6%	68	0%	178.819	22%	80	0%	111.224	12%
Niveau 5 zware ondersteuning SO	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Totaal (inclusief nabetalingen)	1.026.580		2.453		819.167		2.426		940.157	

2.6 ONDERWIJS EN ONDERSTEUNING DOOR INFORMATIETECHNOLOGIE

De roep om digitale leermethoden, het leren op afstand en de nieuwe mogelijkheden om gezamenlijk digitaal te leren vragen om een stevige inzet en investering in zowel middelen als begeleiding.

ICT wordt als leerhulpmiddel toegepast op de doelen en plannen per school, binnen centraal afgesproken kaders om eigentijds onderwijs mogelijk te maken. Behalve onderwijsinhoudelijke toepassingen optimaliseren wij ook de toegevoegde waarde van het leerlingvolgsysteem, de leerlingadministratie en de overige ondersteunende systemen voor onze scholen en op stichtingsniveau.

Iedere school heeft een i-coach. Er is structureel overleg waarin de i-coaches, het MT van iedere school en de stafmedewerker ICT overleggen, plannen en evalueren op welke manier ICT het beste geïmplementeerd kan worden in de dagelijkse onderwijspraktijk. Daarnaast zijn er reguliere bijeenkomsten met de i-coaches, om van elkaar te leren en samen te werken aan mogelijkheden tot verbetering.

Voor de uitwerking van de ICT-doelstellingen hanteren wij vier invalshoeken: visie, deskundigheid, inhoud en toepassingen, en infrastructuur.

2.6.1 VISIE

De visie van de afzonderlijke scholen op modern en eigentijds onderwijs is richtinggevend voor de inzet van ICT-middelen. We leren onze kinderen actief, kritisch en betekenisvol te participeren in onze samenleving. Eenentwintigste-eeuwse vaardigheden spelen hierbij een belangrijke rol. Wij integreren deze vaardigheden in de dagelijkse onderwijspraktijk, zodat kinderen goed voorbereid zijn op de toekomst.

De inzet van (adaptief) digitaal leermateriaal biedt veel mogelijkheden tot differentiatie en sluit aan bij de brede ontwikkeling van onze kinderen. Het samenwerken en samen leren van en door kinderen en professionals kan niet meer zonder ICT worden gerealiseerd.

Eigenaarschap is hierin een belangrijk element. Zowel kinderen als professionals hebben hun eigen verantwoordelijkheid voor het realiseren van bovenstaande ambities.

2.6.2 DESKUNDIGHEID

Met een ICT-Bekwaamheidsscan monitoren we de deskundigheid op het gebied van de inzet van ICT-middelen, het integreren van eenentwintigste-eeuwse vaardigheden, het werken met adaptieve software, het coachend

lesgeven, de ontwikkeling van digitale basisvaardigheden van de leerlingen, en de vragen van onze professionals competenties, zowel in het primaire als in het secundaire proces.

Aan de hand van deze monitoring en op basis van vragen vanuit de afzonderlijke scholen wordt een passend scholingsprogramma opgesteld en uitgevoerd. De professionele ontwikkeling op het gebied van ICT is opgenomen als vast onderwerp in de gesprekscyclus. Het managementteam van de school is eigenaar van dit proces en begeleidt het actief. De i-coach speelt een cruciale rol in de deskundigheidsbevordering van de teamleden. Op het gebied van scholing hanteert Fortior de benadering *teach the teacher*: opgedane kennis wordt gedeeld met collega's.

De teamleiders die in de afgelopen periode de opleiding Eenentwintigste-eeuwse vaardigheden hebben gevolgd zijn, samen met de i-coach en het MT van de school, de kartrekkers bij de implementatie van eenentwintigste-eeuwse vaardigheden.

Door de coronapandemie zijn de basisscholen een gedeelte van 2020 gesloten geweest. Tijdens deze *lockdown* hebben de leerlingen via Microsoft Teams onderwijs thuis kunnen volgen. Leerkrachten hebben zich het onderwijs via Teams in zeer korte tijd eigen moeten maken. Door de opgedane ervaringen met Microsoft Office 365, de ondersteuning door de i-coaches en de stafmedewerker ICT is dit goed gelukt en hebben we ervoor kunnen zorgen dat eventuele leerachterstand van leerlingen zo beperkt mogelijk is gebleven.

Op het gebied van privacy zijn alle Fortior-collega's door de functionaris Gegevensbescherming in 2019-2020 getraind op het gebied van AVG-awareness in de dagelijkse onderwijspraktijk.

2.6.3 INHOUD EN TOEPASSINGEN

Communicatie en ouderbetrokkenheid

Ouders en andere ketenpartners worden steeds frequenter en gedetailleerder geïnformeerd en betrokken bij de school. Het ouderportal is hiervoor sinds 2020 het belangrijkste medium, naast de schoolwebsite en social media.

Digitale middelen

Wij zetten maximaal in op het gebruik van adaptieve digitale leermiddelen en sluiten daarmee goed aan bij de leerbehoeften van onze leerlingen. De hardware van 1.080 apparaten is in 2020 met 290 uitgebreid, zodat steeds meer leerlingen toegang kunnen hebben tot de digitale leermethodes.

Bij de keuze van digitale leermiddelen gelden stichtingsbreed richtlijnen:

Inhoudelijk:

- Voorwaarde is dat de programmatuur de kinderen goede adaptieve mogelijkheden biedt en een stimulans is tot zelfstandig werken,
- Voorwaarde is ook de aanwezigheid van een sterke leerkrachtmodule, zodat de kwaliteit en de werkdruk optimaal worden aangepakt.

Technisch:

- Programmatuur is webbased.

Steeds meer leerlingen maken gebruik van het digitale programma Gynzy. Hiermee faciliteren we gepersonaliseerd leren. Eind 2020 waren dit 1.010 leerlingen.

Met ingang van schooljaar 2020-2021 gebruiken we het leerlingadministratie- en leerlingvolgsysteem Parnassys. Dit is een cruciale informatiebron voor verdere monitoring en verbetering van onze kwaliteit.

In Yoursafetynet verzamelen we alle documenten en protocollen op het gebied van AVG en IBP. Hierin worden tevens de beveiligingsincidenten en de verwerkersactiviteiten geregistreerd. Yoursafetynet helpt ons om AVG-compliant te zijn.

In het kader van Wetenschap en Techniek worden de Fortior-scholen extern 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.

De schoolwebsites van de Fortior scholen zijn momenteel nog gericht op zowel de ouders van huidige als op ouders van toekomstige leerlingen. Het door Fortior gebruikte ouderportaal is voor ouders van huidige leerlingen. We gaan de schoolwebsites aanpassen en specifiek richten op toekomstige leerlingen.

2.6.4 INFRASTRUCTUUR

Een stabiele, veilige en flexibele ICT-infrastructuur met snelle internetverbindingen en een dekkend wifinetwerk zijn voorwaardelijk voor een succesvolle uitvoering van onze doelstellingen. Puur technische zaken op dit gebied worden door ons uitbesteed, Unilogic is hiervoor onze leverancier.

Fortior maakt gebruik van Microsoft Office 365 public cloud. Dit geeft toegang tot modern, flexibel en eigentijds onderwijs, samenwerken en samen leren. Daarnaast zorgen we ervoor dat er voldoende (mobiele) apparatuur beschikbaar is waarop onze kinderen kunnen werken.

De Fortior-scholen zijn allemaal voorzien van een dekkend draadloos wifinetwerk, waarmee we de flexibele inzet van leerlinglaptops faciliteren.

Elke groep van elke Fortior-school is voorzien van een digitaal Prowise-bord ter ondersteuning van de dagelijkse onderwijspraktijk.

In 2020 is Fortior, aansluitend op Microsoft 365, overgestapt op cloudprinten van Canon (Uniflow-online). Hiermee faciliteren we een flexibele en veilige printoplossing.

2.7 ONDERWIJSINSPECTIE

In het nieuwe toezichtskader wordt door de inspectie één keer per vier jaar een bestuursbezoek afgelegd. Voor 2020 was een bezoek in uitgebreidere vorm gepland, maar door drukte bij de inspectie is dit -mede gebaseerd op de inschatting van de inspectie dat de risicofactoren bij Fortior beperkt zijn- omgezet naar een korte bespreking op afstand, met als besprekpunten:

- Kwaliteitszorg en betrokkenheid van de bestuurder op scholen, waarbij zichtbaar gemaakt is hoe de betrokkenheid van het CvB is bij scholen en opbrengsten en hoe hij samen met directeuren de beste resultaten nastreeft,
- De stichting in coronatijd: toegelicht is hoe we in deze periode afstandsonderwijs verzorgen en hoe we met de (gedeeltelijke) terugkeer van de leerlingen zijn omgegaan,
- Uit de voorafgaande beoordeling van de inspectie van de financiële positie van de stichting zijn geen bemerkingen gekomen,
- Tijdens het gesprek was er ruimte om de stichting in bredere zin te presenteren. Het nieuwe strategisch beleid vormde hierbij een goed uitgangspunt.

De inspecteur heeft op basis van haar bevindingen laten weten tevreden te zijn met de manier waarop Fortior de onderwerpen adresseert. Tijdens het onderzoek is geconcludeerd dat er geen indicaties van risico's zijn bij het bestuur en de diverse scholen, die een regulier vierjaarlijks onderzoek in het schooljaar 2020-2021 noodzakelijk zouden maken. Dit zal daarom op een later tijdstip plaatsvinden, in principe in schooljaar 2021-2022 of 2022-2023.

2.8 KLACHTENREGELING

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

Het 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. De hoofdtaken van de externe vertrouwenspersonen zijn opvang, ondersteuning en begeleiding van een klager, samenwerking met interne vertrouwenspersonen, gevraagd en ongevraagd adviseren. Zij zorgen dat het probleem wordt opgelost door bemiddeling, 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 één formele klacht bij de Onderwijsgeschillencommissie ingediend, met ondersteuning van de ouders door de externe vertrouwenspersoon. De ouders waren het niet eens met een overplaatsing van hun kind. Deze klacht is door de klachtencommissie als ongegrond verklaard.

Ten slotte 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, Kerobeï, Akkoord en Buitengewoon.

3. PERSONEELSBELEID (HRM)

3.1 STRATEGISCH PERSONEELSBELEID

Goed gemotiveerd en gekwalificeerd personeel is de basis voor hoogwaardig onderwijs. Als werkgever wil Fortior zich onderscheiden met goed personeelsbeleid. In deze beleidsperiode zetten wij vooral in op begeleiding en coaching van onze professionals in hun werk. Persoonlijke aandacht, gezien en gehoord worden en ruimte voor persoonlijke ontwikkeling zijn daarbij essentieel. De beste professional met de beste competenties op de beste plek. Daar passen ontwikkeling en coaching bij, maar ook betrokkenheid, continuïteit, perspectief en medewerkerstevredenheid.

Het ontwikkelen van medewerkers is gekoppeld aan de koers van Fortior en levert daardoor een concrete bijdrage aan het realiseren van de doelen van het strategisch beleidsplan en de onderwijskundige visie en doelen daarin. Deze visie is leidend voor de inhoudelijke keuzes die we op HR-gebied maken en vormt de basis voor de wijze waarop de verschillende scholen hun onderwijs vormgeven. Dit vraagt om medewerkers die deze visie onderschrijven en die hun professioneel, pedagogisch en didactisch handelen daaraan ontleen. De lokale kleuraccenten die op dit vlak door de verschillende scholen worden aangebracht, liggen vast in de onderscheidene schoolplannen.

Vanuit de waarden van Fortior wordt invulling gegeven aan organisatie- en onderwijsontwikkeling en aan de persoonlijke ontwikkeling van zowel onze professionals als onze kinderen. Deze zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden.

Iedere medewerker werkt vanuit vermogen en eigenaarschap aan zijn persoonlijke ontwikkeling en neemt verantwoordelijkheid voor het realiseren van de schooldoelstellingen en onze doelstellingen op stichtingsniveau. Op schoolniveau wordt hiertoe een scholingsplan opgesteld, waarin aandacht is voor collectieve en individuele ontwikkeling. We werken samen om te komen tot een professionele cultuur, een organisatie waar het prettig en goed werken is en waar kinderen op de voorgrond staan. In onze scholen werken collega's die zichtbaar plezier in hun werk hebben en die, als dit even niet zo is, daar iets aan doen en open staan voor nieuwe uitdagingen met andere collega's. Eventueel door interne mobiliteit. Mobiliteit en een brede inzetbaarheid zijn niet alleen van belang voor de organisatie, maar bieden tevens een loopbaanperspectief. Daarmee blijven onze medewerkers duurzaam inzetbaar en vitaal zolang dat kan: ze weten dat hun inzet, kennis en kunde hard nodig zijn en hoog gewaardeerd worden. Fortior is een faciliterende en stimulerende werkgever. Fortior spant zich vanuit goed werkgeverschap in om medewerkers wendbaar, duurzaam inzetbaar en mobiel te houden. Waar medewerkers 'goed voor de klas' staan, moeten zij dat kunnen blijven. We hebben voortdurend oog voor ontwikkelwensen en -mogelijkheden van medewerkers. Zij zijn zich bewust van hun ambities.

Om medewerkers te ondersteunen bij het vinden van een gezonde balans tussen inspanning en ontspanning heeft Fortior een vitaliteitsbeleid. We bieden mogelijkheden om te werken aan eigen vitaliteit, een gezonde leefstijl en de balans tussen werk en privé. Dit stelt hen in staat hun veerkracht te vergroten, uitdagingen aan te gaan en met stressvolle werksituaties om te gaan. Mocht een medewerker uitvallen dan bieden we verzuimbegeleiding op maat. De eigen regie van medewerkers krijgt hierbij veel aandacht.

3.2 HR-ACTIVITEITEN

De drie speerpunten uit het strategisch beleidsplan 2020-2024, eigenaarschap, samenwerken en eigentijds, zijn ook leidend voor de HR-activiteiten. Ze zijn in relatie tot HRM uitgewerkt in de HR-paragraaf in de schoolplannen.

In 2020 is begonnen met het veranderen van ziekteverzuimbeleid naar preventief beleid gericht op duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Met deze nieuwe zienswijze ligt de regie (eigenaarschap) nog meer bij de medewerker en de leidinggevende.

Leidinggevendenden hebben online een bijeenkomst gehad om deze visie in de praktijk te kunnen toepassen. Zeswekelijks vindt een inzetbaarheidsoverleg, tevens intervisie, plaats waaraan leidinggevendenden, bedrijfsarts en HR deelnemen. Ook is een voorstel voor een nieuwe verzuimprocedure gedaan, waarin aansluitend bij het strategisch beleidsplan 2020-2024 en de omschreven ontwikkelingen eigenaarschap en eigen regie centraal staan. In 2021 zal deze visie verder worden geconcretiseerd en na instemming van de GMR omgezet worden in beleid en worden geïmplementeerd.

Naar aanleiding van de nieuwe cao-po zijn de verouderde functiebeschrijvingen per 1 augustus 2020 geactualiseerd en gehervat. Aansluitend bij de visie uit het strategisch beleidsplan en de leerlingcompetenties zijn tevens de professionaliseringsstappen van basis bekwaam naar vakbekwaam leerkracht herzien. Verdere doorvoering van deze verandering in HR-tools is gestart.

In 2020 is tevens een start gemaakt met de ontwikkeling van een opvolger van de huidige gesprekkencyclus, die beter aansluit bij de visie van Fortior, meer eigentijds is en ruimte biedt voor eigen regie, eigenaarschap van leerkrachten. Hiertoe is oriënterend gesproken met een aantal medewerkers en leidinggevendenden waarna de werkgroep Personeel is gestart met de verdere vormgeving en ontwikkeling. Daarnaast is tevens een start gemaakt met het bouwen van een digitale conceptversie van deze cyclus in AFAS. In 2021 wordt op twee scholen een pilot gedraaid waarna, na eventuele aanpassingen, verdere invoering zal plaatsvinden.

Corona

Het coronavirus heeft grote invloed gehad op onze leerkrachten, de leerlingen en het onderwijs.

In verband hiermee hebben we voorzorgsmaatregelen en regels ingevoerd, gebaseerd op aanbevelingen van gezondheidsinstanties, zoals de GGD en het RIVM. Zo hopen we gezondheidsrisico's voor onze medewerkers en leerlingen te minimaliseren.

Ondanks de vrees dat de pandemie negatief zou uitpakken voor de verzuimcijfers lijkt het gemiddelde verzuim van 4,93 procent in 2020 in lijn te zijn met verzuimpercentages in voorgaande jaren (zie grafiek verzuimontwikkeling in de navolgende paragraaf).

In deze bijzondere periode was er extra aandacht voor het welzijn van medewerkers. Directeuren en teamleiders pakten de signalen van medewerkers goed op en gingen naar aanleiding daarvan gesprekken aan. Ook werd door medewerkers zelf kenbaar gemaakt dat hun motivatie of energie afnam; een gevolg van de flexibiliteit die deze periode vraagt, de werkdruk, of gebrek aan timemanagement. In een aantal gevallen kwamen medewerkers zelf met concrete, passende oplossingen. In andere situaties is in samenwerking met het managementteam, de bedrijfsarts en de staf een passende oplossing gerealiseerd waardoor mogelijk langdurig verzuim is voorkomen.

Er waren veel vragen over het coronavirus en de eventuele gevolgen op de arbeidsvoorwaarden en de werkgelegenheid. Gezien de maatschappelijke discussies over de gevolgen van de pandemie voor flexwerkers zeer begrijpelijk. Voor onze medewerkers met een tijdelijke benoeming, tijdelijke uitbreiding of werkzaam in de vervangingspool, waren er echter geen arbeidsvoorwaardelijke gevolgen.

Vitaliteit

In 2020 kon dankzij de inzet van digitale middelen een groot deel van de geplande activiteiten doorgaan. Dit neemt niet weg dat operationele prioriteiten anders kwamen te liggen en daardoor sommige zaken vertraging opliepen of niet de aandacht kregen die ze in normale omstandigheden wel gehad zouden hebben. Zo kregen bijvoorbeeld de activiteiten en workshops in het kader van gezondheid en vitaliteit tijdelijk een andere invulling en zullen deze zodra de situatie dit weer toelaat alsnog zoals gepland doorgang vinden.

Scholing en ontwikkeling

In de jaarlijkse gesprekkencyclus is aandacht besteed aan scholing en professionalisering waarbij een relatie is gelegd met de visie uit het strategisch beleidsplan 2020-2024, en schoolspecifieke thema's uit het eigen schoolplan. Door de bijzondere omstandigheden konden niet alle geplande scholings- en professionaliseringsactiviteiten doorgaan.

Interne mobiliteit

De aandacht voor interne mobiliteit is onverminderd aanwezig en is geborgd in de gesprekkencyclus. In 2020 werd mede door corona maar één vrijwillig mobiliteitstraject opgestart. Dit traject is vertraagd en wordt eerst in 2021 afgerond.

3.3 KENGETALLEN HRM

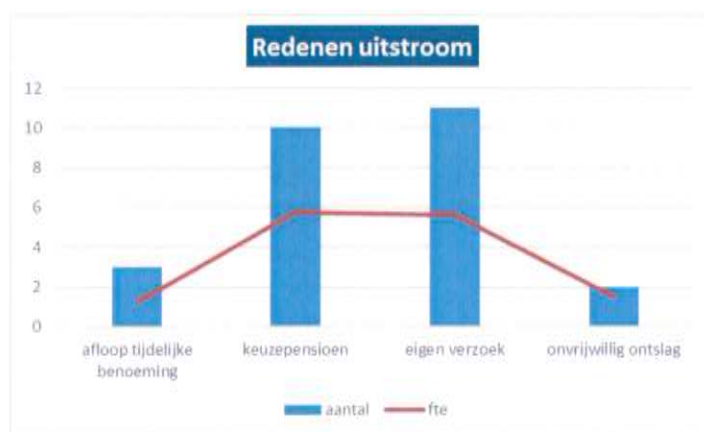
In deze paragraaf worden op beknopte wijze de kerngegevens van het personeel weergegeven. Hierbij is uitgegaan van de reguliere formatie in dienst van Fortior.

Opbouw personeelsbestand

Aan Fortior waren per 31 december 2020 in totaal 266 medewerkers (178,5 fte) verbonden, ten opzichte van 263 medewerkers (174,7) fte op 31 december 2019.

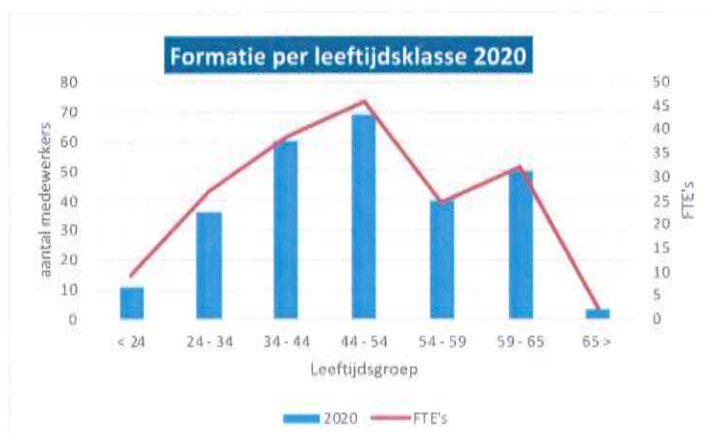
Instroom en uitstroom

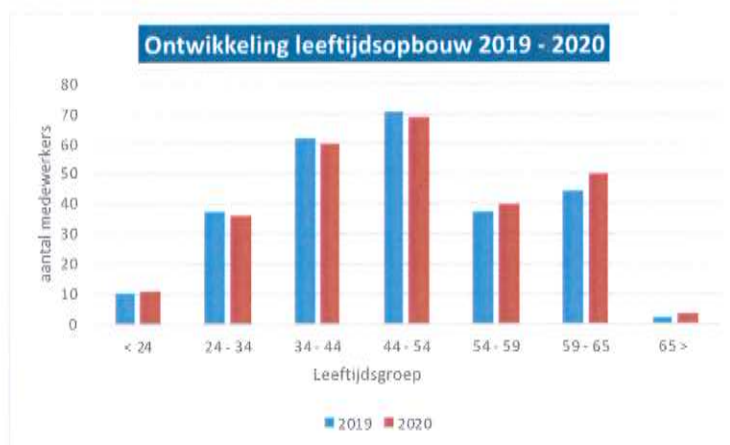
In 2020 zijn 30 medewerkers (17 fte) ingestroomd terwijl 26 medewerkers (14 fte) uit dienst traden. Onderstaand de onderverdeling naar reden van uitstroom:



Leeftijd

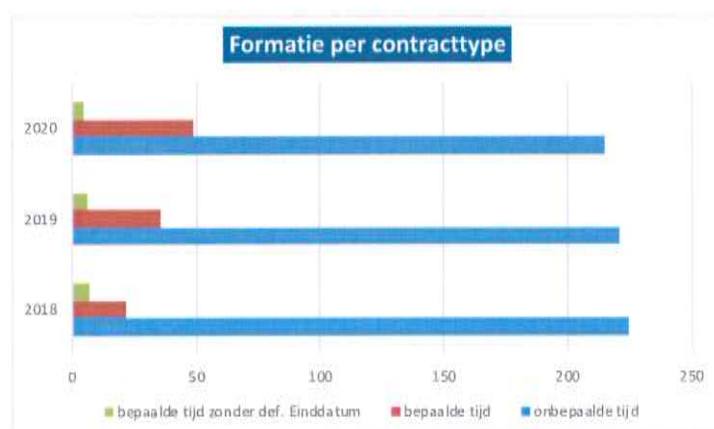
De leeftijdsverdeling wordt in onderstaande grafiek getoond. Het aandeel medewerkers in de categorie 54-59 en 59-65 jaar steeg ten opzichte van 2019. De groep van 44 tot 54 jaar blijft het grootste. De komende jaren blijft er sprake van een onverminderde uitstroom door pensionering. Hierdoor ontstaan in de nabije toekomst veel kansen voor nieuwe instroom, mede doordat we de komende jaren een lichte stijging zien van het aantal leerlingen.





Vaste of tijdelijke benoeming

Het aandeel medewerkers met een contract voor bepaalde tijd steeg met 4,5 procent ten opzichte van 2019; het aandeel van medewerkers met een overeenkomst voor onbepaalde tijd daalde daarentegen met 4,1 procent ten opzichte van 2019. Deze daling heeft te maken met de uitstroom van medewerkers met een vast contract en de aanstelling van nieuwe medewerkers die doorgaans starten met een tijdelijke benoeming met uitzicht op vast.



Verdeling onderwijs-, ondersteunend personeel en directie en verdeling vrouw-man

Binnen Fortior ontwikkelde het percentage vrouwen zich naar 87 procent ten opzichte van 86 procent in 2019. Het aandeel mannen bij Fortior is licht afgenomen, van 14 procent in 2020 naar 13 in 2019. De categorie directie betreft de directeuren en het CvB.

De teamleiders behoren tot de groep onderwijzend personeel (OP). De meesten van hen hebben naast hun leidinggevende taak ook nog enkele groepsgerelateerde taken. Van de teamleiders is 94 procent vrouw, van de directeuren is dit percentage 36.

	Verdeling over categorieën			
	Dir	Oop	Op	Totaal
2018	3,1%	17,1%	79,8%	100,0%
2019	4,1%	17,3%	78,6%	100,0%
2020	4,5%	18,4%	77,1%	100,0%

Verzuim

Fortior is ook in 2020 actief geweest met preventief beleid. Met (frequent) verzuimende medewerkers blijven we in gesprek gaan.

In 2020 is samen met de bedrijfsarts en leidinggevendenden een stap gemaakt naar een verzuimbeleid, dat gericht is op het gedrag, om zo te kunnen toewerken naar eigen regie van de medewerkers. Dit betekent dat naast aandacht voor gezondheid werk wordt gemaakt van vitaliteit en van een groeiend bewustzijn om vooral naast de beperkingen naar mogelijkheden te kijken. Het is belangrijk dat onze medewerkers daar, mogelijk met ondersteuning, zelf verantwoordelijkheid in nemen. Het management op de school heeft in de casusbegeleiding een eerste en belangrijke taak. Directeuren en teamleiders zijn daarin gecoacht en geschoold.

Het verzuim bleef in het afgelopen jaar vrijwel stabiel:



- Het verzuimpercentage van 4,93 in 2020 is nagenoeg hetzelfde gebleven als in 2019, namelijk 4,97. Dit is nog steeds te hoog ten opzichte van onze streefnorm van 4 procent maximaal,
- De ziekmeldingsfrequentie is een maat voor het gemiddelde aantal verzuimmeldingen per medewerker: het aantal meldingen ten opzichte van het totale personeelsbestand. De frequentie van verzuimmeldingen van 0,83 is in 2020 gestegen ten opzichte van 0,72 in 2019,
- Het gemiddeld aantal verzuimdagen per melding is gedaald. De verzuimduur ging omlaag van 10,19 dagen in 2019 naar gemiddeld 8,12 in 2020,
- Het aantal medewerkers dat geheel niet verzuimt, is gedaald. Het nulverzuim was in 2020 lager dan in 2019, met 53,17 per 100 medewerkers ten opzichte van 59,57 in 2019. Dit houdt in dat er relatief meer medewerkers zijn uitgevallen vanwege verzuim.

4. FACILITAIR MANAGEMENT

4.1 HUISVESTINGSBELEID

Uitgangspunten voor het huisvestingsbeleid van Fortior zijn de onderwijskundige ruimtebehoefte, een goed binnenklimaat en streven naar een zo laag mogelijke *total cost of ownership* (TCO).

Fortior staat voor eigentijds en toekomstgericht onderwijs. Bij het vertalen van de onderwijskundige ruimtebehoefte in een programma van eisen staat het onderwijsprogramma centraal. De didactische werkvormen en leerlingactiviteiten zijn hierbij de uitgangspunten. Door teams en directie vanuit hun visie op onderwijs de juiste keuzes te laten maken, prikkelen we de brede ontplooiing vanuit eigen mogelijkheden en talenten.

Bij de vertaling van eisen naar ontwerp zorgen we voor een veilige en uitdagende omgeving, waarin iedereen meetelt en zichzelf mag zijn.

Corona en huisvesting

Fortior volgt strikt alle adviezen en richtlijnen van het RIVM met betrekking tot coronamaatregelen. Het officiële advies van het RIVM is dat de scholen voldoen aan het wettelijk bouwbesluit. Dit besluit regelt onder meer aan welke eisen de luchtkwaliteit moet voldoen. Een belangrijke graadmeter is het CO₂-gehalte als luchtverversingsnorm. Alle schoolgebouwen zijn onderzocht op ventilatiesystemen en -mogelijkheden.

Uit de controle blijkt dat acht gebouwen een mechanisch ventilatiesysteem hebben dat voldoet aan de norm. Voor de vier overige gebouwen geldt dat de luchtverversingsnorm goed gehaald kan worden met natuurlijke ventilatie. Door hiermee te sturen op een CO₂-concentratie van maximaal 1.200 ppm voldoet een school van voor 2012 altijd aan de norm.

Deze scholen hebben CO₂-meters waarbij op basis van de GGD-norm van 1.200 ppm de ruimte permanent gemonitord kan worden op voldoende luchtverversing. Bij het koudere weer kan zo de natuurlijke ventilatie gericht en gepland ingezet worden.

Renovatie en budgetovereenkomst

De in 2018 getekende budgetovereenkomst met de gemeente Venlo maakt renovatie van schoolgebouwen mogelijk. Per gepland huisvestingsproject worden aan de hand van een haalbaarheidsanalyse een plan en een begroting opgesteld en vastgelegd in een uitvoeringsovereenkomst tussen schoolbestuur en gemeente.

Voor Fortior is voor de budgetovereenkomst het volgende voorzien:

Jaar	Project/school	Gemeentelijke vergoeding*	Status
2019/2020	De Meule	1.642.550	Haalbaarheidsonderzoek uitgevoerd
2021	Groeneveld	1.246.400	In ontwerp
2022	Willibrordus	1.212.200	
2027	School aan de Vijver	1.484.850	

* Deze bedragen zijn in 2018 vastgesteld en worden geïndexeerd per gemeentelijk begrotingsjaar.

4.2 MEERJARIG ONDERHOUDSPAN (MJOP)

Fortior heeft twaalf schoollocaties met een totaal oppervlak van achttienduizend vierkante meter BVO met daarin begrepen ongeveer vierduizend vierkante meter overmaat, waarvoor Fortior geen bekostiging ontvangt. Van de twaalf locaties zijn vier jonger dan vijf jaar en zijn er twee geheel gerenoveerd. Deze schoolgebouwen zijn kwalitatief op orde en kwantitatief is er weinig of geen overmaat.

Voor twee locaties is het doel om deze samen te voegen op een van de locaties (Groeneveldschool) door renovatie en gedeeltelijke nieuwbouw.

Vanuit de voorziening groot onderhoud is conform de afspraken in de budgetovereenkomst met de gemeente een bijdrage van 511.000 euro gereserveerd (index 2021). Na de renovatie is de locatie kwalitatief op orde en kwantitatief is er geen overmaat.

Voor de bovenstaande zeven locaties (een vervalt per 2022-2023) zijn vanuit onderhoudsplanung relatief weinig vervangende onderhoudskosten te verwachten.

Voor de resterende vier scholen is het voornemen om de aanpak vanuit een gedifferentieerde benadering te bezien en deze niet alleen conform standaard MJOP-onderhoud technisch in stand te houden. Per locatie is een visie ontwikkeld en zijn maatregelen en acties en mogelijke opties benoemd ter afweging in de komende jaren.

4.3 HUISVESTINGSPANNEN

Voor de gebouwen waar grotere aanpassingen worden gedaan, wordt een gedetailleerd projectplan opgesteld. Onderstaand wordt per project de voortgang in 2020 nader toegelicht.

De Wegwijzer

In de afgelopen periode is de splitsing van het gebouw en het afstoten van overtollige ruimtes gerealiseerd. Hiervoor is een brandcompartimentering aangebracht. Dit is gerealiseerd met brandwerende beplating van wanden, plafonds en brandwerend glas bij de entree van het schoolgebouw conform aanwijzingen van brandweer en gemeente.

Het afgesplitste deel is definitief in eigendom terug bij de gemeente.

Basisscholen De Meule en Nova Montessori

Voor basisschool De Meule en Nova Montessori is het haalbaarheidsonderzoek uitgevoerd. Hieruit blijkt dat renovatie niet haalbaar is binnen de beschikbare budgetten. Tevens blijkt uit het onderzoek dat ook het casco bouwkundig aangepakt zou moeten worden om het gebouw aan te passen aan de toekomstige ruimtebehoefte. De totale kosten benaderen hiermee de kosten van nieuwbouw. In 2020 is overleg gevoerd met de gemeente, waarin is aangegeven dat men een eventuele nieuwbouw van De Meule in relatie wil zien met de ontwikkelingen van de nabijgelegen Talentencampus Venlo en de Willibrordusschool.

Met de directies van De Meule, Nova Montessori en de Willibrordusschool is een huisvestingsstrategie uitgewerkt en besproken met de gemeente. De potentiële leerlingengroei en -prognoses in de betreffende omgevingen is voor de gemeente een belangrijk aandachtspunt bij de afweging voor mogelijke nieuwbouw.

Groeneveldschool en Taal & lent

In 2020 heeft Fortior bij de gemeente een aanvraag ingediend voor uitbreiding door middel van nieuwbouw om de leerlingen van Taal & lent op de Groeneveldschool te huisvesten.

Het huidige schoolgebouw omvat 1417 vierkante meter bruto vloeroppervlakte (BVO). De berekende normatieve ruimtebehoefte voor het aantal leerlingen van de Groeneveldschool en Taal & lent bedraagt 1.779

vierkante meter. De aanvraag voor uitbereiding omvat 362 vierkante meter en heeft betrekking op een normatieve ruimtebehoefte voor 72 leerlingen. Deze berekening is gebaseerd op de recente leerlingprognose van de gemeente Venlo voor beide scholen. Hiermee wordt de huidige hoofdlocatie ook normatief benut.

In de begroting voor 2021 van de gemeente Venlo zijn voor het project Groeneveldschool (Taal & lent) de volgende bedragen opgenomen:

- 1.246.400 euro voor de renovatie op prijsniveau 2018,
- 163.000 euro Indexering t.o.v. 2018,
- 1.051.000 euro voor de beoogde uitbreiding.

Met deze gemeentelijke budgetten wordt op basis van de budgetovereenkomst het renovatie- en uitbreidingsplan verder uitgewerkt. Het verzoek van de organisatie Spring om haar gehele aanbod van kinderopvang onder te brengen in de Groeneveldschool wordt aanvullend meegenomen. Voor de uitbreiding van de ruimte voor Spring dienen afspraken gemaakt te worden tussen Spring en de gemeente over de bijbehorende financiering.

4.4 RESULTATEN

Terugkijkend zijn in 2020 op huisvestingsgebied de volgende zaken gerealiseerd:

- Bij De Wegwijzer is de noodzakelijke brandcompartimentering aangebracht en een deel van het gebouw is na renovatie in eigendom teruggegeven aan de gemeente,
- Haalbaarheidsonderzoek renovatie voor De Meule is uitgevoerd; renovatie lijkt niet haalbaar en er wordt nu ingezet op een samenhangend huisvestingsplan met de renovatiemogelijkheid van de Willibrordusschool,
- Voor het MJOP is een uitvoeringsplan met een doorkijk voor de komende vijf jaar opgesteld waarbij vervangingsonderhoud en investeringen in logische samenhang worden gepland,
- De aangevraagde uitbreiding voor de Groeneveldschool is door de gemeente goedgekeurd en voorzien van een nieuwbouwbudget in de begroting 2021,
- Massastudie en structuurontwerp renovatie Groeneveldschool met uitbreiding voor Taal & lent en vorming tot volledig IKC met Spring is uitgevoerd en gereed voor voorlopig ontwerp,
- Ventilatieonderzoek vanwege corona is uitgevoerd; scholen die alleen natuurlijke ventilatiemogelijkheden hebben voorzien van CO₂-meters,
- Alle scholen zijn voorzien van nieuw kopieerapparatuur met uitgebreidere gebruiksmogelijkheden.

5. FINANCIËN

5.1 ALGEMEEN

In het strategisch beleidsplan heeft Fortior zijn doelen en ambities voor 2020-2024 vastgelegd. Wij sturen vooral op de kwaliteit van het onderwijs en stellen onze prioriteiten voor de besteding van middelen op inhoudelijke doelen en idealen en de daarvoor noodzakelijke personele bezetting.

Het resultaat 2020 is 178.000 euro negatief, in 2019 eindigden we met een resultaat van 869.000 euro positief. Het grote verschil wordt voor een belangrijk deel veroorzaakt door een in 2019 ontvangen kostenvergoeding waar pas in 2020 uitgaven tegenover stonden. Deze kosten vloeien voort uit het onderhandelaarsakkoord voor de nieuwe cao primair onderwijs van december 2019. Het betreft een tijdelijk verschil, op schooljaarbasis (2019-2020) gerekend is er geen effect. Het genormaliseerd kalenderjaarresultaat 2020 zonder deze factor bedraagt 313.000 euro positief ten opzichte van het begrote resultaat van 232.000 euro negatief.

Van de positieve resultaten over 2019 en 2020, in totaal 690.000 euro positief, hebben wij 300.000 euro aan de bestemmingsreserve personeel toegewezen en 300.000 euro aan bestemmingsreserve ICT.

De bestemmingsreserve personeel wordt de komende jaren besteed aan specifieke personele projecten en inzet, waaronder kennisdeling en intervisie in elkaars groepen, extra formatie voor versterking taalvaardigheid, extra inzet in het kader van passend onderwijs, scholing voor ICT en professionalisering en welzijn van medewerkers. De bestemmingsreserve ICT besteden we de komende jaren in lijn met ons strategisch beleidsplan aan verdere digitalisering van het onderwijs: we schaffen extra apparatuur aan voor de leerlingen, zodat we de komende jaren per leerling één device tot onze beschikking hebben.

De verschillen in resultaat ten opzichte van de begroting en ten opzichte van het voorgaande kalenderjaar worden in hoofdstuk 5.9 nader toegelicht.

Het strategisch beleidsplan is de basis voor onze kostendekkende meerjarenbegroting. Bij de berekeningen is uitgegaan van recente en nauwkeurig ingeschatte leerlingaantallen. Onze middelen worden zo gericht en veel mogelijk ingezet voor de optimalisatie van de onderwijsopbrengsten.

5.2 ALLOCATIE VAN MIDDELEN

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

- o Toerekening normatieve rijksbijdragen op basis van T=0-systematiek aan de scholen, zodat het beschikbare geld direct past bij het feitelijk aantal leerlingen. Eventueel resterende middelen als gevolg hiervan vloeien terug naar de scholen. Daarvoor beoordelen we waar behoefte en effect het grootst zijn,
- o Afdracht 14 procent van normatieve personele rijksbijdragen (zonder de werkdrukmiddelen) en 35 procent van de normatieve materiële rijksbijdragen ter dekking van de gemeenschappelijke bovenschools genomen kosten en de kosten van het bestuurskantoor,
- o De (normatieve) werkdrukmiddelen worden volledig aan de scholen toegerekend en ingezet op basis van de met de P-MR'en afgestemde plannen,
- o 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 heeft plaatsgevonden na intensief overleg tussen bestuur en schooldirecties. De P-GMR ging hiermee akkoord door instemming met het bestuursformatieplan.

De totale middelen inclusief rentebaten in 2020 van 17.211.000 euro zijn als volgt ingezet:

- Op schoolniveau 14.975.000 euro (87 procent),
- Gemeenschappelijke kosten bovenscholen 1.513.000 euro (8,8 procent),
- Bestuurskantoor 723.000 euro (4,2 procent).

5.3. WERKDRUKMIDDELEN

Met ingang van schooljaar 2018-2019 ontvangen de scholen aanvullende middelen om de werkdruk te verminderen. De schoolleiders hebben met de teams gesproken over de inzet hiervan. Dit heeft geleid tot bestedingsplannen per school, waarin de geplande maatregelen gedetailleerd zijn beschreven. Deze plannen zijn voorgelegd aan de P-MR van de scholen en goedgekeurd.

De middelen worden dit schooljaar ingezet voor personele maatregelen (99 procent), het resterende deel voor materiële zaken.

Fortior heeft met de werkgroep Aanpak werkdruk de vergaderopzet en -cultuur meer onder de aandacht gebracht, zodat elk team hier zijn voordeel mee kan doen.

Belangrijk gespreksonderwerp was of en hoe bestaande werkzaamheden efficiënter uitgevoerd kunnen worden.

In 2020 is er in totaal 589.000 euro aan werkdrukmiddelen ontvangen en deze zijn als volgt ingezet:

Plannen scholen	Percentage	Bedrag
Personeel	99	581
Materieel	1	8
Professionalisering	0	0
Overige bestingsdoelen	0	0
Totaal	100	589

5.4. ONDERWIJSACHTERSTANDEN

De onderwijsachterstandsmiddelen (OAB) worden toegerekend aan de scholen waarop ze betrekking hebben. Bij de basisscholen wordt dit gedaan op basis van de schoolscores van het CBS en de aanvullende bekostiging voor NOAT-leerlingen (Nederlands onderwijs aan anderstaligen), bij het sbo wordt de verdeelsystematiek van de CUMI-regeling (Culturele minderheden) toegepast.

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

De belangrijkste maatregelen die met deze extra middelen van 644.000 euro zijn gefinancierd zijn:

- Verkleinen van taalachterstanden en laaggeletterdheid,
- 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 2019-2020 en 2020-2021 zijn gedetailleerde plannen gemaakt van de investeringen per school voor de periode 2020-2025. Ook hierin zijn aannames gedaan voor toekomstige huisvestingsprojecten; wij actualiseren dit jaarlijks. De uit de meerjarige investeringsbegrotingen voortvloeiende afschrijvingslasten voor 2020 zijn opgenomen in de begroting 2020.

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 2020 is het statuut, mede met het oog op nieuwe ontwikkelingen in 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 liquiditeitsbeheer 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 namens de gemeente 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 2020 heeft de commissie twee keer vergaderd.

Overzicht huidige liquiditeitspositie

De stand van zaken aan het eind van het jaar:

Omschrijving	(bedragen * 1.000)	31-12-2020	31-12-2019
Kasgelden		4	6
Betaalrekening		847	1.397
Spaarrekeningen		1.760	1.114
Overige schoolbankrekeningen		99	112
Totaal liquide middelen		2.710	2.629

Als bouwheer beheert Fortior namens de gemeente gelden voor school(ver)nieuwbouw. In het bovenstaand saldo is onder deze noemer een bedrag van 83.000 euro (2019: 6.000 euro) begrepen.

Benodigde liquiditeit

Onze voornaamste uitgaven zijn de salarissen. In 2020 ging het om 78,4 procent van de kosten; in 2019 om 79,9 procent. De betaling van de salarissen wordt direct gedekt door de maandelijkse rijksbijdrage. Fortior loopt hier geen liquiditeitsrisico.

De kortlopende schulden hebben eind 2020 een saldo van 2.000.336 euro. Rekening houdend met de kortlopende vorderingen, saldo 1.155.000 euro, is op korte termijn een bedrag van ongeveer 845.000 euro aan liquide middelen nodig om aan deze verplichtingen te kunnen voldoen. De beschikbare liquiditeit daarvoor is ruimschoots voldoende. Het bedrag kan worden voldaan uit de rekening-courant (saldo 847.000 euro eind 2020), desgewenst aangevuld met een bedrag uit de spaarrekening, waaruit ook op korte termijn liquide middelen vrijgemaakt kunnen worden. Onze geplande investeringen passen binnen de geprognosticeerde 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 2020 een renteopbrengst van 1.000 euro, waar 3.000 euro was begroot. Er zijn geen overige opbrengsten uit financiële vaste activa in 2020.

5.9 FINANCIËLE POSITIE EN RESULTATEN

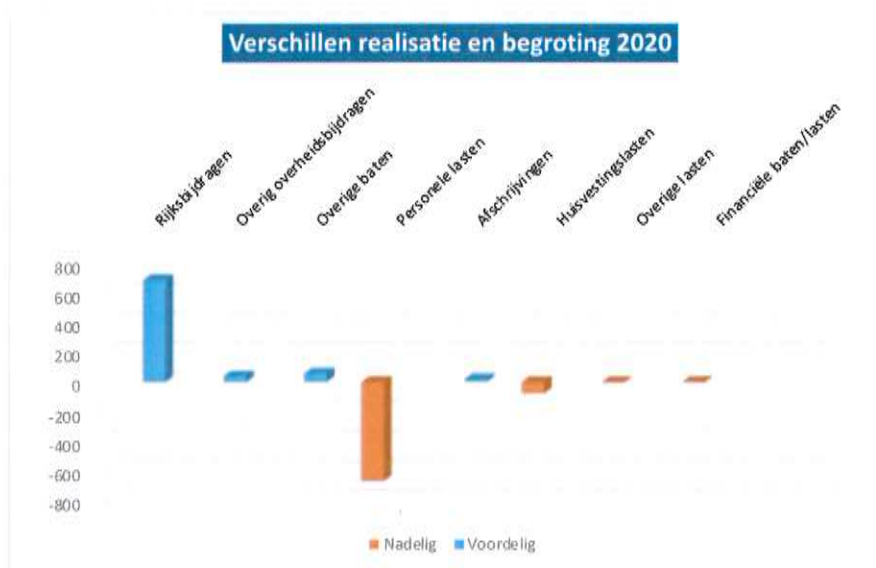
Zoals toegelicht in de inleiding in paragraaf 5.1 was het resultaat 2020 negatief 178.000 euro, terwijl we in 2019 met een resultaat van 869.000 euro eindigden. Een meer gedetailleerde toelichting op de afwijkingen volgt hierna.

5.9.1 RESULTAAT JAARREKENING 2020 VERSUS BEGROTING 2020

Het totale resultaat over 2020 is 53.000 euro positiever dan begroot. De begroting is goedgekeurd door de Raad van Toezicht in mei 2020. De getalsmatige samenvatting van de gesignaleerde afwijkingen is als volgt:

Analyse resultaat 2020 versus begroting 2020 (bedragen * 1.000)	
Begroting 2020	-232
Baten	
Hogere normatieve rijksbijdrage (m.n. bijstelling cao, middelen werkdruk)	451
Hogere bekostiging onderwijsachterstandenbeleid	86
Groeibekostiging (tussentijdse instroom); niet begroot	53
Aanvullende doelsubsidies Rijk (m.n. nieuwkomers, inhaalprogramma's)	73
Hogere bijdrage SWV passend Onderwijs (m.n. uitkering deel reserves)	29
Hogere gemeentelijke bijdrage (m.n. extra bekostiging 2 schakelklassen)	41
Hogere overige baten (huur, detachering en diverse overige subsidies en bijdragen)	59
Lasten	
Hogere loonkosten (m.n. loonstijging onderhandelaarsakkoord 2019, incidentele eindejaarsuitkering cao 2020 en meer fte's inzet)	-735
Lagere overige personele lasten (m.n. extern personeel, uitgestelde scholing en schoolbegeleiding)	61
Lagere afschrijflasten (m.n. uitgestelde investeringen)	20
Hogere huisvestingslasten (o.a. schoonmaak (corona), afrekening TCV en divers incidenteel onderhoud)	-78
Hogere lasten administratie en beheer (advieskosten, contributies en verzekering)	-21
Lagere projectkosten (o.a. Passend onderwijs, O3)	3
Lagere overige lasten	14
Lagere financiële baten en lasten	-2
Jaarrekening 2020	-178

In grafische vorm weergegeven:



Hierna worden de verschillen tussen realisatie en begroting 2020 in meer detail toegelicht.

Baten

De in 2020 ontvangen rijksbijdragen zijn 691.000 euro hoger dan begroot. Dit is voor 440.000 euro te verklaren door de bijstelling in de bekostiging 2019-2020 en 2020-2021, als resultaat van de nieuwe cao en de landelijk gestegen loonkosten (pensioenpremies en sociale lasten).

De middelen voor het bestrijden van onderwijsachterstanden zijn 86.000 euro hoger dan begroot, het gevolg van de herziening van het onderwijsachterstandenbeleid vanaf 2019-2020. De stichting heeft ook weer groeibekostiging van 53.000 euro ontvangen, 29.000 euro meer voor bekostiging nieuwkomers en 83.000 euro meer voor overige rijksbijdragen (nabetalingen en uitkering deel van de reserves van het SWV Passend Onderwijs 29.000 euro, materiële instandhouding 11.000 euro en incidentele subsidies inhaalprogramma's 29.000 euro, lerarenbeurs 10.000 euro en zijinstromers 4.000 euro).

De gemeentelijke bijdragen zijn 41.000 euro hoger dan begroot, de gemeente bekostigt met ingang van 2020 vier schakelklassen in plaats van twee.

De overige baten zijn 59.000 euro hoger dan begroot. De huurbaten zijn 3.000 euro hoger dan begroot. Ook zijn er niet begrote detacheringsbaten gerealiseerd voor 18.000 euro. Tevens zijn de gebruiks- en exploitatiekosten van MFA Arcen en BMV Velden tot en met 2020 afgerekend, dit heeft een positief resultaat van 22.000 euro. Daarnaast zijn er diverse niet begrote (incidentele) subsidies en bijdragen ontvangen, waaronder subsidie wetenschap en techniek van 9.000 euro, een uitkering van het PF inzake ondersteuning sbo van 12.000 euro, een bijdrage van de gemeente inzake de speelplaats bij MFA Arcen van 11.000 euro en een subsidie gezonde school van 6.000 euro. De ouderbijdragen en bijdragen voor TSO zijn 21.000 euro lager dan begroot, hier staan ook lagere uitgaven tegenover. Verder zijn er diverse kleinere niet voorziene overige bijdragen of afwijkingen ten opzichte van de begroting.

De middelen Prestatiebox zijn in 2020 aangewend voor onder meer verdere professionalisering en scholing van de teams. Ook zijn de middelen ingezet voor culturele activiteiten die zijn belegd bij Stichting Cultuurpad.

Lasten

De totale personele lasten (inclusief de uitkeringen van het Vervangingsfonds en UWV) over 2020 zijn 663.000 euro hoger dan begroot:

- De lonen en salarissen vallen 732.000 euro hoger uit, voor het grootste deel te verklaren doordat er in de begroting geen rekening gehouden was met de loonstijging vanuit het onderhandelaarsakkoord 2019 van 491.000 euro. Daarnaast is er vanuit de cao 2020 nog een incidentele verhoging van de eindejaarsuitkering geweest van 89.000 euro, Verder zijn er acht fte's meer ingezet dan begroot, vooral verklaard door de niet begrote vervangingen waar uitkeringen van het UWV en het vervangingsfonds tegenover staan,
- De begrote herinvestering van een deel van het voordelig resultaat over 2019-2020 voor kennisdeling in elkaars groepen en extra investering in taalvaardigheid zijn door corona nog niet gerealiseerd in 2020. Hier wordt de komende jaren meer vorm aan gegeven,
- De afrekeningen van de inzet van vervangingspool over 2019 en prognose 2020 vallen gunstiger uit voor een totaal van 26.000 euro. Tevens brengt de vervanging van pensioneringen met instroom van jongere medewerkers lagere gemiddelde kosten met zich mee,
- De overige personele lasten vallen 69.000 euro lager uit, voornamelijk het gevolg van niet ingezette en uitgestelde school- en leerlingbegeleiding 59.000 euro en kosten voor scholing en professionalisering van 28.000 euro als gevolg van corona. De kosten voor arbo en bedrijfsgezondheid vallen 7.000 euro hoger uit. Ook is er 7.000 euro meer gedoteerd aan de voorziening jubilea.

De afschrijvingslasten wijken 20.000 euro voordelig af ten opzichte van de begroting. Dit is deels te verklaren door de upgrade (tegen bescheiden kosten) van de hardware van de digiborden en touchscreens om de levensduur met twee jaar te verlengen. Tevens zijn diverse investeringen in meubilair, inventaris en leermethoden als gevolg van corona uitgesteld. Daar staat tegenover dat er in verband met corona meer en sneller geïnvesteerd is in apparatuur om het onderwijs verder te digitaliseren.

De huisvestingslasten zijn 78.000 euro hoger dan begroot. De grootste afwijking betreft de hogere schoonmaaklasten van 58.000 euro, doordat vanwege corona vaker is schoongemaakt en veel extra schoonmaakmaterialen zijn aangeschaft. De bijdragen voor huur en medegebruik zijn 5.000 euro hoger dan begroot. Ook zijn er diverse incidentele kleine onderhoudswerkzaamheden geweest die niet waren begroot en een bijgestelde doorbelaste begroting van de TCV; deze post is 31.000 euro hoger. De heffingen zijn 8.000 euro hoger als gevolg van enkele naheffingen uit 2019. De reservering in het nu lopende schooljaar van 100.000 euro, uit het positieve schooljaarresultaat 2019-2020, bleek niet nodig. Dit verklaart waarom de overige huisvestingslasten 42.000 euro positief afwijken.

De totale overige lasten zijn 5.000 euro hoger dan begroot. De administratie- en beheerslasten zijn 21.000 euro hoger, deels het gevolg van hogere advieskosten (7.000 euro), hogere contributies (7.000 euro) en verzekeringen (5.000 euro), hier staan lagere kosten voor pr en marketing (9.000 euro) tegenover. De categorie inventaris, apparatuur en leermiddelen ligt in lijn met de begroting; er zijn wel meer kosten gemaakt voor ICT (met name licenties), namelijk 13.000 euro. Dit wordt gecompenseerd door lagere kosten voor verbruiksmateriaal leermiddelen van 3.000 euro en lagere reproductiekosten van 17.000 euro.

De projectkosten (externe inkoop) zijn lager dan begroot op vooral Passend onderwijs (43.000 euro), de inzet hierop is deels met eigen medewerkers gerealiseerd. De begrote kosten voor implementatie strategisch beleidsplan/O³ vallen 19.000 euro lager uit. Daarnaast zijn er voor 59.000 euro meer aan overige projectkosten gerealiseerd, waaronder de externe inzet op de subsidie inhaalprogramma's en diverse doel- en schoolspecifieke subsidies waaronder wetenschap en techniek, muziekonderwijs en bijdrage vanuit het Nationaal Fonds Kinderhulp. Tevens kostten aanvullende coronamaatregelen nog eens 29.000 euro.

Het saldo van de financiële baten en lasten is 3.000 euro lager als gevolg van de gedaalde rentebaten.

5.9.2 RESULTAAT JAARREKENING 2020 VERSUS JAARREKENING 2019

Het totale resultaat over 2020 is 1.047.000 euro lager dan het resultaat van 869.000 euro over 2019. De grootste afwijkingen worden hieronder op hoofdlijnen toegelicht. Ook hier is een belangrijk deel (491.000 euro) van de afname van het resultaat toe te rekenen aan de hierboven toegelichte ontvangen vergoedingen, die betrekking hebben op uitgaven in 2020 gedaan. De getalsmatige samenvatting van de afwijkingen:

Analyse resultaat 2020 versus resultaat 2019 (bedragen * 1.000)	
Jaarrekening 2019	869
Baten	
Hogere normatieve Rijksbijdragen (bijstelling bekostiging o.a. cao)	229
Eenmalige bijzondere bekostiging in 2019 (onderdeel onderhandelaarsakkoord)	-243
Gestegen bijdrage werkdrukmiddelen (toekenning vanaf 2018/19)	140
Hogere bekostiging onderwijsachterstandenbeleid	230
Lagere groeibekostiging (tussentijdse instroom)	-20
Hogere overige subsidies ministerie (m.n. inhaalprogramma's)	19
Lagere bijdrage SWV passend Onderwijs (o.a. daling leerlingaantal totaal SWV)	-30
Hogere gemeentelijke bijdrage (m.n. schakelklassen)	43
Hogere overige baten (huur, detachering en diverse doelsubsidies)	32
Lasten	
Hogere loonkosten (m.n. effect Cao, toegenomen werkdrukmiddelen, hogere inzet fte's)	-1367
Lagere overige personele lasten (m.n. extern personeel, uitgestelde scholing en schoolbegeleiding)	145
Hogere afschrijflasten (m.n. aanvullende investeringen ICT in 2020)	-28
Hogere huisvestingslasten (o.a. schoonmaak (corona), afrekening TCV en dotatie voorziening)	-100
Lagere lasten administratie en beheer (advieskosten, pr en marketing)	7
Hogere projectkosten (o.a. maatregelen corona, Inhaalprogramma's)	-116
Hogere lasten inventaris, apparatuur en leermiddelen (m.n. ICT)	-16
Lagere overige lasten	28
Lagere financiële baten en lasten	-2
Jaarrekening 2020	-178

In grafische vorm weergegeven:



Hierna wordt in meer detail ingegaan op de verschillen tussen realisatie 2020 en 2019.

Baten

De in 2020 ontvangen rijksbijdragen zijn 325.000 euro gestegen ten opzichte van 2019. De reguliere normatieve bekostiging is met 369.000 euro gestegen, deels het gevolg van de compensatie van de landelijk gestegen loonkosten (pensioen- en sociale lasten) en deels zijn ook werkdrukmiddelen gestegen met ingang van schooljaar 2019-2020. De middelen ter bestrijding van de onderwijsachterstanden zijn 230.000 euro hoger ten opzichte van 2019. Daarnaast is er in 2019, voortvloeiend uit het onderhandelaarsakkoord, een eenmalige bekostiging ontvangen van 243.000 euro. De incidentele groeiregeling valt in 20.000 euro lager uit dan in 2019. De bijdrage van het SWV Passend Onderwijs is 30.000 euro lager dan in 2019, de bekostiging van de nieuwkomers is 14.000 euro lager. Tevens is er in 2020 een bedrag van 29.000 euro bestemd voor inhaal- en ondersteuningsprogramma's.

De overige overheidsbijdragen zijn 43.000 euro hoger in 2020. Met ingang van 2020 bekostigt de gemeente vier in plaats van twee schakelklassen.

De overige baten zijn 6.000 euro hoger in 2020 ten opzichte van 2019. Er is voor 6.000 euro meer aan verhuuropbrengsten ontvangen. De detacheringsbaten zijn 7.000 euro lager in 2020 ten opzichte van 2019. De ouderbijdragen en bijdragen voor tso zijn 35.000 euro lager dan begroot, hier staan ook lagere uitgaven tegenover. Daarnaast zijn er diverse incidentele subsidies en bijdragen die in 2020 afwijken ten opzichte van het voorgaand jaar.

Lasten

De totale personele lasten over 2020 zijn 1.214.000 euro hoger dan in 2019:

- De lonen en salarissen (inclusief uitkeringen Vervangingsfonds en UWV) zijn met 1.367.000 euro gestegen in 2020 door het onderhandelaarsakkoord 2019 van 491.000 euro, de extra eenmalige uitkering cao 2020 van 89.000 euro, de hogere inzet vanuit de werkdrukmiddelen van 140.000 euro, de gestegen sociale lasten van 187.000 euro en pensioenpremies van 56.000 euro. Daarnaast zijn er zeven fte's meer ingezet in 2020 voor de reguliere formatie (onder meer extra instroomgroepen), passend

- onderwijs en enkele incidentele subsidies waaronder inhaal- en ondersteuningsprogramma's,
- De dotatie aan de voorziening jubilea is met 14.000 euro gestegen,
 - De kosten voor scholing en school- en leerlingbegeleiding vallen respectievelijk 10.000 euro en 47.000 euro lager uit, de inzet in 2020 is deels uitgesteld als gevolg van corona,
 - Ook de kosten voor extern personeel vallen 77.000 euro lager uit, deels te verklaren doordat in 2020 een deel kosten van facilitair management werd besteed ten laste van de bouwprojecten voor 34.000 euro, daarnaast zijn er in 2019 diverse kosten geweest met betrekking tot extern personeel (afrekening gezamenlijke kosten TCV, bijdrage in de personeelskosten Spring over 2018 en extra inhuur voor het sbo). De payrollkosten zijn met 32.000 euro gedaald en verder zijn er diverse kleinere afwijking bij de overige personele lasten.

De afschrijflasten zijn in 2020 gestegen met 28.000 euro ten opzichte van het voorgaand jaar, door de aanvullende investeringen in ICT en apparatuur voor de leerlingen.

De huisvestingslasten vallen 100.000 euro hoger uit. De grootste afwijkingen zitten in de hogere schoonmaakkosten (40.000 euro) en de gestegen dotatie aan de voorziening onderhoud met ingang van 2019-2020 op basis van het geactualiseerde meerjarige onderhoudsplan, dit heeft een effect van 35.000 euro. De (incidentele) onderhoudskosten zijn deels het gevolg van een afrekening van de exploitatiekosten TCV, gestegen met 28.000 euro. De energielasten zijn daarentegen met 9.000 euro gedaald.

De overige lasten zijn met 69.000 euro gestegen. Dit wordt veroorzaakt door lagere lasten voor administratie en beheer van 7.000 euro, de hogere lasten voor inventaris, apparatuur en leermiddelen van 17.000 euro en de gestegen overige lasten van 59.000 euro. De stijging van deze laatste categorie heeft betrekking op een toename van de projectkosten van 116.000 euro (maatregelen corona 29.000 euro, externe inzet subsidie inhaalprogramma's 26.000 euro, passend onderwijs 6.000 euro, kwaliteitsbeleid 18.000 euro, meerbegaafden 10.000 euro, implementatie begrotings- en rapportagetool Capisci 11.000 euro, lagere materiële lasten werkdruk 17.000 euro en diverse overige projecten 33.000 euro), daling uitgaven ouderbijdragen en bijdragen voor tso zijn 35.000 euro en diverse kleinere afwijking, totaal 23.000 euro.

Het saldo van de financiële baten en lasten is 2.000 euro gedaald 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 2020 met 88.000 euro toegenomen. In 2020 is voor een bedrag van 279.000 euro geïnvesteerd, waarvan 266.000 euro in hardware ICT, inventaris en meubilair en 13.000 euro in leermiddelen. Dit is inclusief de aanvullende investering van 150.000 euro in ICT-apparatuur gefinancierd uit het positieve schooljaarresultaat 2019-2020.

De afschrijving van de bestaande en de nieuwe investeringen bedroeg 367.000 euro in 2020.

Vorderingen

Deze balanspost wordt vanwege het betaalritme voor een groot deel bepaald door het Rijk. Hierop heeft onze stichting geen invloed. De totale omvang van de vorderingen is met 126.000 euro toegenomen ten opzichte van voorgaand jaar.

Liquide middelen

Het saldo van de totale liquide middelen is met 81.000 euro toegenomen.

Stichtingsvermogen

Van het resultaat over 2020 van 178.000 euro negatief wordt 778.000 euro onttrokken aan de algemene reserve, wordt 300.000 euro toegevoegd aan de in 2020 gecreëerde bestemmingsreserve personeel en 300.000 euro aan de in 2020 gecreëerde bestemmingsreserve ICT.

Voorzieningen

De totale balanswaarde van de voorzieningen is per 31 december 2020 met 154.000 euro toegenomen. In 2020 zijn er voor 27.000 euro aan uitkeringen inzake ambtsjubilea aan de voorziening onttrokken en is er 39.000 euro gedoteerd aan de voorziening jubilea.

Aan de voorziening onderhoud is in 2020 conform begroting voor 290.000 euro gedoteerd; er is voor 148.000 euro aan onttrokken aan deze voorziening.

Kortlopende schulden

Deze balanspost is met 142.000 euro toegenomen. De kortlopende schulden worden in 2021 afgewikkeld.

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 2020.

	Signaleringswaarden	2018	2019	2020
• Bovenmatig Eigen Vermogen (werkelijk vermogen -/- normatief eigen vermogen)	> 1,0	0,8	1,2	1,1
• Solvabiliteit 2 (eigen vermogen + voorzieningen / totaal vermogen)	< 30%	65%	68%	66%
• Liquiditeit (current ratio) (vlottende activa / kortlopende schulden)	< 0,75	1,6	2,0	1,9
• Huisvestingsratio ((huisvestingslasten + afschrijvingen gebouwen en terreinen) / totale lasten)	> 0,10	0,06	0,06	0,06
• Weerstandsvermogen (eigen vermogen / totaal baten)	< 5%	15%	20%	18%
• Rentabiliteit (nettoresultaat / totaal baten)	3-jarig < 0 2-jarig < -0,05 1-jarig < -0,10	1%	5%	-1%
• Werkkapitaal in miljoenen euro's (vlottende activa -/- kortlopende schulden)	n.v.t.	1,1	1,8	1,9

Bovenmatig eigen vermogen

Het kengetal signaleringswaarde bovenmatig eigen vermogen is in 2020 geïntroduceerd. Bij de signaleringsgrens boven 1 kan sprake zijn van bovenmatig eigen vermogen (totaal van algemene reserve en bestemmingsreserves). De getallen van 2018 en 2019 zijn ter vergelijking opgenomen. Het kengetal komt als gevolg van het incidenteel positieve resultaat over 2019 net boven die 1. De komende jaren komt op basis van de meerjarenbegroting dit kengetal onder 1 (zie ook 5.11.6).

Solvabiliteit

Solvabiliteit 2 is met 2 procentpunten afgenomen. Dit is hoofdzakelijk het gevolg van het negatieve resultaat van 2020 zoals toegelicht in paragraaf 5.1. De Onderwijsinspectie hanteert een signaleringsgrens van 30 procent. Instellingen met een lagere solvabiliteit worden extra gemonitord of krijgen ondersteuning. Met een percentage 66 blijft Fortior hier ruim boven. We hebben een gezonde financiële positie.

Current ratio

De current ratio bedraagt 1,9 en is met 0,1 procentpunt afgenomen. 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 gedefinieerd 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 18 procent en daarmee 2 procentpunten gedaald, ook weer direct het gevolg van het negatieve 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. Onze 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 voor Fortior 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 gedetailleerd in kaart, inclusief een inschatting van de financiële gevolgen. Aan de hand van scenarioplaning beoordelen we de ontwikkelingen en bijbehorende mogelijke maatregelen, zodat we goed zicht houden op de benodigde en realiseerbare sturing. Hierdoor mogen wij verwachten dat we net zoals in 2020 ook de komende jaren structureel kostendekkend kunnen blijven werken.

Het uitbreken van corona in maart 2020 en de daaruit voortvloeiende overheidsmaatregelen vormen ook in 2021-2022 nog een onzekere factor, met enorme gevolgen voor ons onderwijsproces en voor de continuïteit daarvan. Het verloop van en de gevolgen na de epidemie zijn ook in 2021 bij het opstellen van dit jaarverslag nog niet te overzien, maar we hebben er alle vertrouwen in dat met een gecontinueerde grote 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 2020 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 april 2020 en maakt een integraal onderdeel uit van de in 2020 vastgestelde (meerjaren-) begroting.

Leerlingenprognoses 2020-2023					
Stand 1 oktober	2020 werkelijk	2020	2021	2022	2023
Sterrenpad	155	162	160	160	160
Talentencampus BaO	233	236	236	236	236
De Zuidstroom	214	213	215	224	214
De Meule	200	193	190	185	190
Nova Montessori	111	105	110	110	115
Groeneveld	206	210	200	200	200
De Weiart	148	145	142	145	148
De Wegwijzer	54	51	51	52	53
Kleur-Rijk	94	95	100	102	100
School aan de Vijver	284	288	285	285	285
De Startbaan	410	414	409	416	418
Willibrordus	184	185	194	186	190
Taal & lent	63	60	55	55	55
Talentencampus SBO	86	71	71	71	71
Totaal	2.442	2.428	2.418	2.427	2.435

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	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24
Directie	9,4	9,4	9,4	9,4
Onderwijzend personeel	139,4	139,0	139,0	139,0
Onderwijs ondersteunend personeel	22,8	22,8	22,8	22,8
Leerlingen (1 oktober; t=0)	2.426	2.428	2.418	2.427
Leerlingen per fte onderwijzend personeel	17,4	17,5	17,4	17,5

Bovenstaande netto-inzet fte's is gebaseerd op de MJB 2020/21 - 2024/25

5.11.2 MEERJARENBEGROTING

Met ingang van schooljaar 2017-2018 stellen we een begroting op schooljaarbasis op. Met de goedgekeurde jaarrekening 2019 en de schooljaarbegroting als startpunt hebben we de meerjarenbegroting (MJB) 2020-2021 tot en met 2024-2025 opgesteld. In de vergadering van 16 april 2020 heeft de RvT de begroting schooljaar 2020-2021 alsmede de meerjarenbegroting 2020-2024 vastgesteld. In het overleg van 24 september 2020 is de voor extra bestedingen aangepaste begroting nogmaals vastgesteld.

De MJB is gebaseerd op de begroting 2020-2021, aangevuld met inschattingen van mogelijke ontwikkelingen op langere termijn. Aanvullend 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, een en ander vertaald in het in 5.11.4 gekwantificeerde conservatieve scenario.

5.11.3 MEERJARENBEGROTING BATEN EN LASTEN

Meerjarenbegroting 2020/21-2024/25 (bedragen * 1.000)					
Baten	Begroot 2020/21	2021/22	2022/23	2023/24	2024/25
Rijksbijdragen	16.448	16.387	16.474	16.563	16.661
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	95	95	95	95	95
Overige baten	204	204	204	204	204
Totaal baten	16.747	16.686	16.773	16.862	16.960
Lasten	Begroot 2020/21	2021/22	2022/23	2023/24	2024/25
Personeelslasten	14.190	13.961	13.937	14.034	14.156
Afschrijvingen	406	357	468	460	436
Huisvestingslasten	1.010	910	910	910	910
Overige lasten	1.466	1.454	1.454	1.454	1.454
Totaal lasten	17.072	16.682	16.769	16.858	16.957
Saldo baten en lasten	(325)	4	4	4	4
Financiële baten en lasten	Begroot 2020/21	2021/22	2022/23	2023/24	2024/25
Financiële baten en lasten	(2)	(4)	(4)	(4)	(4)
Resultaat	(327)	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. Meer specifiek houden we rekening met een lager aantal leerlingen (2,5 procent lager dan prognose), en een daarbij behorende, vertraagde, neerwaartse bijstelling van personele sterkte. De uitkomsten hiervan zijn in vergelijking met onze MJB:

Minimum scenario							
Bedragen per 31 juli (* 1.000)	TOTAAL 5 jr	4 jr na 2020/21	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24	2024/25
Verwacht scenario	(327)	-	(327)	-	-	-	-
Effect conservatieve inschatting	(327)	(327)	-	(109)	(218)	-	-
Minimum scenario	(654)	(327)	(327)	(109)	(218)	-	-

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

Gebaseerd op de in april 2020 vastgestelde begroting verwachten wij een stabiele ontwikkeling van onze balans. Wij gaan ervan uit dat er geen structurele wijzigingen optreden in onze financieringsstructuur.

Balansprognose						
Bedragen per 31 december (* 1.000)		2020	2021	2022	2023	2024
Activa						
Vaste activa						
Materiële vaste activa		2.077	2.138	2.129	2.286	2.080
Vlottende activa						
Vorderingen		1.154	1.154	1.154	1.154	1.154
Liquide middelen		2.710	2.372	2.430	2.409	2.644
Totaal activa		5.941	5.664	5.713	5.849	5.878
Passiva						
Eigen vermogen		3.173	3.216	3.216	3.216	3.216
Voorzieningen		767	656	705	841	870
Kortlopende schulden		2.001	1.792	1.792	1.792	1.792
Totaal passiva		5.941	5.664	5.713	5.849	5.878

De toename van het eigen vermogen eind 2021 wordt verklaard door het resultaat zoals verwacht in onze managementrapportage 2020-2021 van periode 1.

5.11.6 KENGETALLEN

De met de meerjarenbalans samenhangende ontwikkeling van kengetallen is dan:

	Signaleringswaarden	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
• Bovenmatig Eigen Vermogen (werkelijk vermogen -/- normatief eigen vermogen)	> 1,0	0,8	1,2	1,1	1,0	0,9	0,9	0,9
• Solvabiliteit 2 (eigen vermogen + voorzieningen / totaal vermogen)	< 30%	65%	68%	66%	68%	69%	69%	70%
• Liquiditeit (current ratio) (vlottende activa / kortlopende schulden)	< 0,75	1,6	2,0	1,9	2,0	2,0	2,0	2,1
• 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%	20%	18%	19%	19%	19%	19%
• Rentabiliteit (nettoresultaat / totaal baten)	3-jarig < 0 2-jarig < -0,05 1-jarig < -0,10	1%	5%	-1%	0%	0%	0%	0%
• Werkkapitaal in miljoenen euro's (vlottende activa -/- kortlopende schulden)	n.v.t.	1,1	1,8	1,9	1,7	1,8	1,8	2,0

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, waar door middel van goed gestructureerde vragenlijsten uit ons kwaliteitszorgsysteem (WMK) de beoordeling van risico's per vakgebied in kaart wordt 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 aan de hand van de verschillende analyses prioriteiten een meer gedetailleerd actieplan vast.

Naast het inmiddels helaas evidente risico van pandemieën zijn de voornaamste risico's voor onze stichting als volgt te duiden:

Leerlingaantallen

Voor de bekostiging vanuit het Rijk is de 1-oktobertelling van cruciaal belang. De prognose van de leerlingaantallen wordt bepaald door de demografische ontwikkelingen en het marktaandeel van de school. Doordat ouders van school wisselen of niet langer de school kiezen alleen op basis van de identiteit, kunnen er schommelingen in de leerlingaantallen optreden.

Bekostiging

Fortior is afhankelijk van de Rijksoverheid voor haar inkomsten, van een CAO die landelijk wordt afgesloten en van een aantal verplichte uitvoeringsinstanties, zoals het ABP voor pensioenen en het Participatiefonds voor

(bovenwettelijke) uitkeringen. Doordat vaak laat in het lopende begrotingsjaar of zelfs na afloop van het jaar de definitieve bekostigingsbedragen voor het onderwijs bekend worden, kan het zijn dat het geld niet direct effectief besteed kan worden. Een voorbeeld hiervan zijn de in december 2019 beschikbaar gekomen convenantsgelden. Dit heeft zijn effect op het weerstandsvermogen en de maatschappelijke discussie over onderwijsinstellingen die “teveel geld op de plank” zouden hebben liggen.

Voorspelde tekorten op de arbeidsmarkt

Een belangrijke voorwaarde is dat we voldoende goed opgeleide medewerkers in de verschillende functies hebben. De voorspelde tekorten op de arbeidsmarkt vormen hiervoor een risico. Om dit risico te adresseren onderscheidt Fortior zich als aantrekkelijk werkgever door de mens en de professional nadrukkelijk centraal te stellen door actieve begeleiding en coaching van onze professionals in hun werk. Persoonlijke aandacht, gezien en gehoord worden en ruimte voor persoonlijke ontwikkeling zijn daarbij essentieel. De beste professional met de beste competenties op de beste plek. Daar passen ontwikkeling en coaching bij, maar ook betrokkenheid, continuïteit, perspectief en medewerkerstevredenheid. Naast deze interne focus heeft Fortior het initiatief genomen om te zoeken naar goede oplossingen in samenwerking met andere stichtingen in Noord-Limburg. Fortior participeert met stichtingen voor po in Noord-Limburg in het initiatief Regionale Aanpak Personeelstekort. Daarin werken stichtingen voor primair onderwijs en lerarenopleidingen samen om tekorten op regionaal niveau aan te pakken.

We doen dit door gezamenlijk beleid te ontwikkelen op zij-instroom, de opzet van deeltijd opleidingen te initiëren, de onderwijs sector te promoten bij leerlingen op het voortgezet onderwijs, afspraken te maken over de begeleiding en professionalisering van startende en zittende personeelsleden maar ook door de doorstroom van onderwijsassistenten en leerlingen van het mbo naar de pabo te stimuleren. Om dit mogelijk te maken is een gezamenlijke subsidie aangevraagd.

Cybersecurity

In deze tijd van verdergaande digitalisering en innovatieve en efficiënte manieren om de onderwijsprestaties te stimuleren vragen de ICT gerelateerde processen extra securityaandacht met name vanuit de Privacy-wetgeving. Risico's als datalekken, systeem-hacks en bijvoorbeeld ransomware worden bij Fortior met externe expertise gemonitord, de protocollen hoe te handelen in de voorkomende gevallen zijn ontwikkeld.

6. JAARREKENING 2020

6.1 GRONDSLAGEN

6.1.1 GRONDSLAGEN ALGEMEEN

Activiteiten van het bevoegd gezag

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

Grondslagen voor de jaarrekening

De jaarrekening is opgesteld met inachtneming van de bepalingen in de Ministeriële Richtlijn Jaarverslaggeving Onderwijs, 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 van 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 binnen, alsmede het buitenschilderwerk van de schoolgebouwen worden ten laste gebracht van de voorziening groot onderhoud. Verbouwingskosten 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 direct beschikbaar zijn, worden verwerkt onder de vorderingen. Liquide middelen die langer dan twaalf maanden niet direct beschikbaar zijn, 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 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.

Bestemmingsreserve

Bestemmingsreserves worden gevormd voor een specifiek doel in de toekomst.

De bestemmingsreserve personeel is gevormd door een besluit van het bevoegd gezag en heeft specifieke personele doeleinden. Ze wordt in een periode van twee tot drie jaar ingezet.

Ook de bestemmingsreserve ICT is gevormd door een besluit van het bevoegd gezag en heeft als doel om de digitalisering van het onderwijs verder vorm te geven. Ze wordt in een periode van drie tot vier jaar gebruikt.

Voorzieningen

De voorzieningen worden gevormd voor verplichtingen die op balansdatum bestaan waarbij waarschijnlijk 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 waarschijnlijk in de toekomst optreden, maar die voortkomen uit risico's die op balansdatum al aanwezig zijn. Voorzieningen kunnen worden gevormd ter egaliseratie van kosten, waarbij een deel van de verwachte uitgaven dateert van voor de balansdatum.

Voorziening groot onderhoud

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

Bij de bepaling voor de voorziening groot onderhoud ultimo 2020 is gebruik gemaakt van de tijdelijke uitzonderingsbepaling conform RJO 4, lid 1c.

Voorziening ambtsjubileum

Onder verwijzing naar Richtlijn 271 van de Raad van de Jaarverslaggeving is een voorziening opgenomen voor verplichtingen inzake 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 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 tegen geamortiseerde kostprijs gewaardeerd. 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 worden toegekend aan opvolgende perioden 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 doorbetalingen verantwoord van de rijksbijdrage, die door het SWV Passend Onderwijs ontvangen is.

De ontvangen (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 baten in de staat van baten en lasten.

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

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, zijn ondergebracht bij het 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 2020 heeft het ABP een dekkingsgraad van 93,2 procent. De pensioenverplichting wordt gewaardeerd volgens de 'verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering'. Hierin wordt de premie die betaald moet worden, als last verantwoord in de staat van baten en lasten. Er bestaat geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bedragen in het geval van tekorten bij het ABP, anders dan het effect van hogere premies. Daarom zijn alleen de verschuldigde premies tot einde 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 afspraken dan wel noodzakelijk zijn voor het geven van onderwijs. Ze 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. Hiermee 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 2020 (NA RESULTAATSBESTEMMING)

1.	Activa	31-12-2020	31-12-2019
	Vaste Activa		
1.2	Materiële vaste activa	2.076.917	2.164.908
	<u>Totaal vaste activa</u>	<u>2.076.917</u>	<u>2.164.908</u>
	Vlottende activa		
1.5	Vorderingen	1.154.277	1.029.098
1.7	Liquide middelen	2.709.911	2.629.262
	<u>Totaal vlottende activa</u>	<u>3.864.188</u>	<u>3.658.360</u>
	Totaal activa	<u>5.941.105</u>	<u>5.823.268</u>
2.	Passiva	31-12-2020	31-12-2019
2.1	Eigen vermogen	3.173.366	3.351.572
2.2	Voorzieningen	767.402	612.930
2.4	Kortlopende schulden	2.000.337	1.858.766
	<u>Totaal passiva</u>	<u>5.941.105</u>	<u>5.823.268</u>

6.3 STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2020

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
3. Baten			
3.1 Rijksbijdrage OCW	16.791.850	16.100.746	16.466.417
3.2 Overige overheidsbijdragen	136.660	95.400	94.108
3.5 Overige baten	282.030	223.438	276.194
Totaal baten	17.210.540	16.419.584	16.836.719
4. Lasten			
4.1 Personeelslasten	14.495.358	13.824.393	13.273.418
4.2 Afschrijvingen	367.429	386.992	339.720
4.3 Huisvestingslasten	1.020.622	942.441	920.704
4.4 Overige lasten	1.501.174	1.495.925	1.432.505
Totaal lasten	17.384.583	16.649.751	15.966.347
Saldo baten en lasten	-174.043	-230.167	870.372
5 Financiële baten en lasten	-4.163	-1.417	-1.812
Nettoresultaat	-178.206	-231.584	868.560

6.4 KASSTROOMOVERZICHT

	2020	2019
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo Baten en Lasten	-174.043	870.372
<i>Aanpassingen voor:</i>		
Afschrijvingen	367.429	339.720
Mutaties voorzieningen	154.472	-298.559
<i>Veranderingen in vlottende middelen:</i>		
Vorderingen (-/-)	-125.179	-20.779
Schulden	141.570	31.494
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties:	364.249	922.249
Ontvangen interest	647	2.530
Betaalde interest (-/-)	-4.810	-4.342
	-4.163	-1.812
<u>Totaal kasstroom uit operationele activiteiten:</u>	360.086	920.437
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in MVA (-/-)	-279.437	-222.462
Desinvesterings in MVA	0	0
<u>Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten:</u>	-279.437	-222.462
Mutatie liquide middelen	80.649	697.975
Beginstand liquide middelen	2.629.262	1.931.287
Mutatie liquide middelen	80.649	697.975
Eindstand liquide middelen	2.709.911	2.629.262

6.5 TOELICHTING BEHORENDE TOT DE BALANS

6.5.1 VASTE ACTIVA

	Aanschafprijs	Cumulatieve afschrijvingen	Boekwaarde	Investeringen	Desinvesteringen	Afschrijvingen	Aanschafprijs	Cumulatieve afschrijvingen	Boekwaarde
	01-01-2020	01-01-2020	01-01-2020	2020	2020	2020	2020	31-12-2020	31-12-2020
Materiele vaste activa									
Gebouwen en terreinen	515.727	-85.532	430.195	0	0	0	-25.786	515.727	-111.318
Inventaris en apparatuur	3.739.347	-2.364.387	1.374.960	266.713	0	0	-264.233	4.006.060	-2.628.620
Leermethoden	1.616.301	-1.256.547	359.754	12.724	0	0	-77.410	1.629.025	-1.333.957
Totaal MVA	5.871.375	-3.706.467	2.164.908	279.437	0	0	-367.429	6.150.812	-4.073.896

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

Duurzame goederen worden geactiveerd bij een aanschafwaarde boven de 1.000 euro.

De volgende afschrijvingstermijnen worden gehanteerd:

Investeringen 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

	31-12-2020	31-12-2019
1.5 Vorderingen		
1.5.3 OCW/EZ		
Betaalritme overloop kalenderjaar	863.181	727.936
	<u>863.181</u>	<u>727.936</u>
1.5.4 Overige overheden		
Gemeente Venlo	22.142	3.093
	<u>22.142</u>	<u>3.093</u>
1.5.5 Overige vorderingen		
Nog te ontvangen bonus premie VF	29.000	51.000
Overige nog te ontvangen bedragen	120.506	122.456
	<u>149.506</u>	<u>173.456</u>
1.5.6 Overlopende activa		
Vooruitbetaalde kosten	119.448	124.613
	<u>119.448</u>	<u>124.613</u>
Totaal vorderingen	<u>1.154.277</u>	<u>1.029.098</u>

6.5.3 LIQUIDE MIDDELEN

		31-12-2020	31-12-2019
1.7	Liquide middelen		
1.7.1	Kas middelen	3.922	6.062
1.7.2	Tegoeden en bankrekeningen	2.705.989	2.623.200
1.7.4	Kruisposten	-	-
	Totaal liquide middelen	2.709.911	2.629.262
1.7.2.	<u>Tegoeden en bankrekeningen</u> bevat de volgende posten:		
	Betaalrekeningen	846.798	1.397.043
	Spaarrekeningen	1.760.000	1.114.434
	Overige schoolbankrekeningen	99.191	111.723
		2.705.989	2.623.200

6.5.4 EIGEN VERMOGEN

		Saldo 01-01-2020	Resultaat 2020	Overige mutaties 2020	Stand per 31-12-2020
2.1	Stichtingsvermogen				
2.1.1	Algemene reserve	3.351.572	-778.206	-	2.573.366
2.1.2	Bestemmingsreserve personeel	-	300.000	-	300.000
	Bestemmingsreserve ICT	-	300.000	-	300.000
		3.351.572	-178.206	-	3.173.366

De Algemene reserve en de bestemmingsreserves personeel en ICT zijn volledig gevormd met publieke middelen.

6.5.5 VOORZIENINGEN EN LANGLOPENDE SCHULDEN

		Saldo 01-01-2020	Dotaties 2020	Onttrekkingen 2020	Vrijval 2020	Saldo 31-12-2020
2.2	Voorzieningen					
2.2.01	Personeelsvoorzieningen					
	Ambtsjubilea	217.834	39.123	26.975	-	229.982
2.2.03	Voorziening onderhoud	395.096	290.000	147.676	-	537.420
		612.930	329.123	174.651	-	767.402

		Kortlopend deel < 1 jaar	Langlopend deel > 1 jaar	Totaal
	Personeelsvoorzieningen			
	Ambtsjubilea	25.380	204.602	229.982
	Voorziening onderhoud	173.000	364.420	537.420
		198.380	569.022	767.402

6.5.6 KORTLOPENDE SCHULDEN

		31-12-2020	31-12-2019
2.4	Kortlopende schulden		
2.4.3	Crediteuren	124.673	235.369
2.4.4	Schuld OCW		
	Nog te besteden subsidie inhaalprogramma's	191.643	-
	Nog te besteden subsidie zij-instromers	15.833	-
	Nog te besteden subsidie werkdrukmiddelen	-	51.390
	Nog te besteden subsidie lerarenbeurs	-	14.902
		207.476	66.292
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen		
	Loonheffing december	543.648	486.575
	Premies sociale verzekeringen december	78.396	71.380
		622.044	557.955
2.4.8	Schulden terzake van pensioenen		
	Afdracht december	182.180	175.347
2.4.9	Overige schulden		
	MFA Arcen afrekening	18.831	21.000
	Nog te betalen afrekening pool VF	53.000	60.000
	Nog te betalen afrekening TCV	58.813	-
	Overige nog te betalen bedragen	69.235	126.437
	Nog te betalen netto salarissen 13e maand	7.486	5.854
		207.365	213.291
2.4.10	Overlopende passiva		
	Reservering vakantiegeld en -dagen	455.166	425.429
	Vooruitontvangen subsidie SWV Passend Onderwijs	6.793	46.971
	Overige vooruitontvangen subsidies	95.449	26.389
	Nog te besteden overige schoolbankrekeningen	99.191	111.723
		656.599	610.512
	Totaal kortlopende schulden	2.000.337	1.858.766

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 Datum	bedrag toewijzing	ontvangen t/m verslagjaar	Prestatie afgerond
			€	€	
Lerarenbeurs	DL/B/1120284	13-08-2019	6.273	6.273	Ja
Lerarenbeurs	DL/B/1120284	13-08-2019	11.791	11.791	Ja
Lerarenbeurs	DL/B/1120284	13-08-2019	7.482	7.482	Ja
Zij-instromers	VO/1091439	21-12-2020	20.000	20.000	Nee
Inhaal- en ondersteuningsprogramma's	IOP-41018-PO	02-07-2020	28.800	28.800	Nee
Inhaal- en ondersteuningsprogramma's	IOP2-41018-PO	16-10-2020	191.700	191.700	Nee
	totaal		<u>266.046</u>	<u>266.046</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 2020	Begroting 2020	Werkelijk 2019
3.1	Rijksbijdragen			
3.1.01	Rijksbijdrage OCW/EZ	15.766.771	15.176.996	15.254.742
3.1.02	Overige subsidies OCW/EZ	84.922	12.417	241.738
3.1.04	Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV	940.157	911.333	969.937
		16.791.850	16.100.746	16.466.417
3.1.01	<u>Rijksbijdrage OCW/EZ</u>			
	Personele bekostiging regulier	10.290.009	9.916.622	10.092.830
	Personele bekostiging groei	56.218	0	75.828
	Personeel- en arbeidsmarktbeleid	2.261.845	2.216.815	2.114.147
	Materiële instandhouding regulier	2.019.187	2.008.517	2.007.599
	Materiële instandhouding groei	0	3.150	0
	Prestatiebox	495.531	473.992	482.662
	Onderwijsachterstandenbeleid	643.981	557.900	238.216
	Bijzondere aanvullende bekostiging	0	0	243.460
		15.766.771	15.176.996	15.254.742
3.1.02	<u>Overige subsidies OCW/EZ</u>			
	Bekostiging impulsgebieden	0	0	175.910
	Bekostiging nieuwkomers	36.996	7.500	50.517
	Inhaal- en ondersteuningsprogramma's	28.857	0	0
	Overige personele- en materiële subsidies	19.069	4.917	15.311
		84.922	12.417	241.738
3.1.04	<u>Ontvangen doorbetalingen rijksbijdrage SWV</u>			
	SWV Passend Onderwijs Noord-Limburg	940.157	911.333	969.937
		940.157	911.333	969.937

6.7.2 OVERIGE OVERHEIDSBIJDAGEN EN -SUBSIDIES

		Werkelijk 2020	Begroting 2020	Werkelijk 2019
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies			
3.2.02	Gemeentelijke bijdragen	136.660	95.400	94.108
		136.660	95.400	94.108
3.2.02	<u>Uitsplitsing</u>			
	Schakelklassen	114.941	77.900	77.858
	Overige gemeentelijke subsidies	21.719	17.500	16.250
		136.660	95.400	94.108

6.7.3 OVERIGE BATEN

		Werkelijk 2020	Begroting 2020	Werkelijk 2019
3.5	Overige baten			
3.5.01	Verhuur	19.060	16.025	12.802
3.5.02	Detachering personeel	18.129	0	24.703
3.5.05	Ouderbijdragen/tso exploitatie	28.551	20.400	20.421
	Ouderbijdragen/tsooverige schoolbankrekeningen	77.323	97.884	111.879
3.5.06	Overig	138.967	89.129	106.389
		282.030	223.438	276.194
3.5.06	<u>Overig</u>			
	(Schade)uitkeringen personeel	3.551	0	6.625
	Vergoeding Algemene Onderwijs Bond	0	0	7.229
	Impuls muziekonderwijs	16.667	16.634	16.667
	Diverse subsidies en bijdragen	118.749	72.495	75.868
		138.967	89.129	106.389

6.7.4 PERSONELE LASTEN

		Werkelijk 2020	Begroting 2020	Werkelijk 2019
4.1	Personele lasten			
4.1.01	Lonen en salarissen	14.148.988	13.025.979	12.764.080
4.1.02	Overige personele lasten	890.424	951.714	1.035.701
4.1.03	Af: Uitkeringen	-544.054	-153.300	-526.363
		14.495.358	13.824.393	13.273.418
4.1.01	<u>Lonen en salarissen</u>			
	Brutolonen en salarissen	10.301.224	9.472.235	9.159.474
	Sociale lasten	2.281.220	2.106.905	2.094.169
	Pensioenpremies	1.566.544	1.446.839	1.510.437
		14.148.988	13.025.979	12.764.080
	Gemiddeld aantal fte's	181	173	174
	Gemiddeld aantal werknemers	271	264	261

	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Werkelijk 2019
4.1.02 <u>Overige personele lasten</u>			
Dotatie personele voorzieningen	39.123	32.000	24.791
Personeel niet in loondienst	445.711	497.405	591.671
Overige	405.590	422.309	419.239
	890.424	951.714	1.035.701
Toelichting			
<u>Personeel niet in loondienst :</u>			
Extern personeel	275.079	288.083	344.091
Payroll	31.170	9.139	63.468
School- en leerlingbegeleiding	139.462	200.183	184.112
	445.711	497.405	591.671
<u>Overige:</u>			
(Na)scholing en cursussen	106.707	135.108	117.668
Bedrijfsgezondheidsdienst	65.132	58.000	57.642
Overige	233.751	229.201	243.929
	405.590	422.309	419.239
4.1.03 <u>Uitkeringen</u>			
Vervangingsfonds	-427.167	-153.300	-456.463
UWV ZW/WIA	-116.887	0	-69.900
	-544.054	-153.300	-526.363

6.7.5 AFSCHRIJVINGSLASTEN

	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Werkelijk 2019
4.2 Afschrijvingslasten			
4.2.02 Materiële vaste activa	367.429	386.992	339.720
	367.429	386.992	339.720
4.2.02 <u>Materiële vaste activa</u>			
Gebouwen	25.786	25.800	25.786
Inventaris en apparatuur	264.233	279.834	232.322
Leermiddelen PO	77.410	81.358	81.612
	367.429	386.992	339.720

6.7.6 HUISVESTINGSLASTEN

		Werkelijk 2020	Begroting 2020	Werkelijk 2019
4.3	Huisvestingslasten			
4.3.01	Huur	36.102	31.367	32.370
4.3.03	Onderhoud	125.685	82.758	97.269
4.3.04	Energie en water	216.135	209.833	224.732
4.3.05	Schoonmaakkosten	310.497	252.308	270.230
4.3.06	Heffingen	33.088	25.350	29.093
4.3.07	Dotatie voorziening groot onderhoud	290.000	290.000	255.000
4.3.08	Overige huisvestingslasten	9.115	50.825	12.010
		1.020.622	942.441	920.704
<u>4.3.08</u>	<u>Overige huisvestingslasten</u>			
	Beveiliging	7.317	9.158	10.146
	Overige	1.798	41.667	1.864
		9.115	50.825	12.010

6.7.7 OVERIGE LASTEN

		Werkelijk 2020	Begroting 2020	Werkelijk 2019
4.4	Overige lasten			
4.4.01	Administratie- en beheerslasten	241.633	220.208	248.652
4.4.02	Inventaris, apparatuur en leermiddelen	764.728	761.583	747.498
4.4.04	Overige lasten	494.813	514.134	436.355
		1.501.174	1.495.925	1.432.505
<u>4.4.01</u>	<u>Administratie- en beheerslasten</u>			
	Administratiekosten	40.297	38.650	39.813
	Accountantskosten	17.364	15.000	14.278
	Advieskosten	41.866	35.000	50.212
	Telefonie- en portkosten	62.364	62.958	63.072
	PR en marketing	9.528	19.000	19.158
	Contributies	24.542	17.083	21.593
	Verzekeringen	26.430	21.083	22.862
	Overige administratie-en beheerslasten	19.242	11.433	17.664
		241.633	220.208	248.652
	Specificatie honorarium accountant			
4.4.1.1	Onderzoek jaarrekening	17.364	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
		17.364	15.000	15.198

	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Werkelijk 2019
4.4.02 <u>Inventaris, apparatuur en leermiddelen</u>			
ICT	423.804	413.333	419.614
Leermiddelen	203.296	206.608	199.131
Reproductie	100.710	111.667	94.390
Overige inventaris, apparatuur en leermiddelen	36.918	29.975	34.363
	764.728	761.583	747.498
4.4.04 <u>Overige lasten</u>			
Representatiekosten	3.614	7.500	4.221
Medezeggenschapsraad	6.095	9.800	8.256
Projecten	304.182	287.675	187.897
Culturele uitgaven	63.628	68.088	61.481
Uitgaven bankrekeningen oudergelden/tso	77.323	97.884	111.879
Overige lasten	39.971	43.187	62.621
	494.813	514.134	436.355
Toelichting			
<u>Projecten</u>			
Passend Onderwijs	69.334	112.778	63.036
O ³ en strategisch beleidsplan	34.320	52.917	33.169
Overige projecten	200.528	141.980	91.692
	304.182	307.675	187.897

6.7.8 FINANCIËLE BATEN EN LASTEN

	Werkelijk 2020	Begroting 2020	Werkelijk 2019
5 Financiële baten en lasten			
5.1.01 Rentebaten	647	2.583	2.530
5.5.01 Bankkosten en rentelasten	4.810	4.000	4.342
	-4.163	-1.417	-1.812

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
Stichting Cultuurpad	STG	Panningen	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 2020 voor Stichting Fortior is 143.000 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 ten behoeve van de bezoldigingsmaxima is onder aan dit model opgenomen.

Bezoldiging topfunctionarissen

Naam	Dhr. P.H.M. van Eijk
Functie	Voorzitter College van Bestuur
Duur dienstverband in 2020	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	N.v.t.
Individueel bezoldigingsmaximum	143.000
Bezoldiging	
Beloning	122.264
Belastbare onkostenvergoedingen	-
Beloningen betaalbaar op termijn	20.233
<i>Subtotaal</i>	142.497
-/- onverschuldigd betaald bedrag	-
Totaal bezoldiging	142.497
Motivering indien overschrijding	N.v.t.
Gegevens 2019	
Duur dienstverband in 2019	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband 2019 (fte)	1,0
Bezoldiging 2019	
Beloning	113.869
Belastbare onkostenvergoedingen	-
Beloningen betaalbaar op termijn	16.764
Totaal bezoldiging 2019	130.633
Individueel bezoldigingsmaximum 2019	152.000
Motivering overschrijdingen bezoldigingsmaximum	N.v.t.

Toezichthoudende 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 2020	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/8
Individueel WNT-maximum	21.450	14.300	14.300	14.300
Bezoldiging				
Beloning	5.000	5.000	5.000	3.333
Belastbare onkostenvergoedingen	-	-	-	-
Beloningen betaalbaar op termijn	-	-	-	-
Subtotaal	5.000	5.000	5.000	3.333
-/- onverschuldigd betaald bedrag	-	-	-	-
Totaal bezoldiging	5.000	5.000	5.000	3.333

Motivering indien overschrijding: n.v.t.

Gegevens 2019

Duur dienstverband in 2019	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband 2019 (fte)	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Individueel bezoldigingsmaximum 2019	22.800	15.200	15.200	15.200
Bezoldiging 2019				
Beloning	5.000	5.000	5.000	5.000
Belastbare onkostenvergoedingen	-	-	-	-
Beloningen betaalbaar op termijn	-	-	-	-
Totaal bezoldiging 2019	5.000	5.000	5.000	5.000

Naam	Dhr. J.W.P. Meulenkamp
Functie	Lid RvT
Duur dienstverband in 2020	1/1 - 31/12

Individueel WNT-maximum	14.300
Bezoldiging	
Beloning	5.000
Belastbare onkostenvergoedingen	-
Beloningen betaalbaar op termijn	-
Subtotaal	5.000
-/- onverschuldigd betaald bedrag	-
Totaal bezoldiging	5.000

Motivering indien overschrijding: n.v.t.

Gegevens 2019

Duur dienstverband in 2019	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband 2019 (fte)	n.v.t.
Individueel bezoldigingsmaximum 2019	15.200
Bezoldiging 2019	
Beloning	5.000
Belastbare onkostenvergoedingen	-
Beloningen betaalbaar op termijn	-
Totaal bezoldiging 2019	5.000

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

	Complexiteitspunten
1) Baten	4
2) Leerlingen	2
3) Onderwijssoort	2
Totaal	8

Ingedeeld in Klasse C - bezoldigingsmaximum 143.000 euro.

6.10 FUNCTIES EN NEVENFUNCTIES RVT EN CVB

Naam bestuurslid	Soort functie	Organisatie
Dhr. drs. P.H.M. van Eijk	Hoofd functie	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)

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

Naam Lid van Raad van Toezicht	Soort functie	Organisatie
Dhr. J.W.P. Meulenkamp RA RC	Hoofd functie	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	Hoofd functie	Tankstation voor Mensen, Directeur – eigenaar
	Nevenfunctie(s)	Bestuurslid van stichting Tanktheater (onbezoldigd)
		Bestuurslid VVE Van Cleefstraat Venlo (onbezoldigd)

Naam Lid van Raad van Toezicht	Soort functie	Organisatie
Dhr. drs. H.G.A.M. Janssen	Hoofd functie	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	Hoofd functie	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 Wylrehofweg 11 te Venlo aangegaan: deze eindigt 31 december 2024. De huurverplichting bedraagt totaal 26.852 euro per jaar (prijspeil 2020).

Ook is er een huurovereenkomst voor het pand Witte Kerk, Agnes Huynstraat 3 te Venlo aangegaan; deze wordt jaarlijks met één jaar verlengd. De huurverplichting bedraagt totaal 980 euro per jaar (prijspeil 2020).

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 moet, 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 2020 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 bestemming van het negatieve resultaat 2020 van 178.206 euro te onttrekken aan het eigen vermogen:

Daarnaast wordt een toewijzing van bestemmingsreserve voorgesteld, waarmee de ontwikkeling van het eigen vermogen er als volgt uitziet:

	Eigen vermogen	Vrije reserves	Bestemmingsreserves
1 januari 2020	3.351.572	3.351.572	
Resultaat 2020		-178.206	
Bestemmingsreserve personeel		-300.000	300.000
Bestemmingsreserve ICT		-300.000	300.000
31 december 2020	3.173.366	2.573.366	600.000

6.14 ONDERTEKENING DOOR BESTUURDER EN TOEZICHTHOUDERS

COLLEGE VAN BESTUUR

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

Datum vaststelling jaarrekening:

te Venlo, 28-04-2021

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. Drs. J.P. Pijls – lid RvT

Mevr. drs J.W.N. Keunen EMFC RC – lid RvT

Datum goedkeuring jaarrekening:

te Venlo, 28-04-2021

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	
				01-10-2020	01-10-2019
			Sector		
03KJ	Sterrenpad 't Ven	Venlo	PO	155	154
03NU	Talentencampus Venlo bao	Venlo	PO	233	230
03OK	De Zuidstroom	Venlo	PO	214	220
03OT	De Meule	Venlo	PO	200	192
03OT	Nova Montessori	Venlo	PO	111	104
03XJ	Groeneveld	Venlo	PO	206	217
04VO	De Weiart	Arcen	PO	148	156
04VS	De Wegwijzer	Lomm	PO	54	51
05DV	Kleur-Rijk	Venlo	PO	94	88
05TV	School aan de Vijver	Venlo	PO	284	278
06FW	De Startbaan	Velden	PO	410	389
06IZ	Willibrordus	Venlo	PO	184	188
06NM	Taal & lent	Venlo	PO	63	74
16PD	Talentencampus Venlo sbo	Venlo	PO	86	85
Totaal aantal leerlingen				2.442	2.426