

Jaarverslag 2019

Pleysier College



Iedere jongere zijn eigen toekomst

Inhoud

1	ALGEMEEN.....	6
1.1	DOEL EN MISSIE.....	6
1.2	STRATEGISCH BELEID	6
1.2.1	Onze thema's.....	6
1.2.2	Onderzoeksvragen.....	7
1.3	ORGANISATIESTRUCTUUR.....	8
1.4	DE MEDEZEGGENSCHAP.....	9
1.4.1	Inleiding.....	9
1.4.2	Samenstelling MR 2019.....	9
1.4.3	Veranderingen in 2019.....	9
1.4.4	Verslaglegging.....	9
1.4.5	MR-activiteiten.....	9
1.4.6	Tenslotte.....	10
1.5	PASSEND ONDERWIJS	10
1.5.1	Overleg met samenwerkingsverbanden.....	10
1.5.2	Toelaatbaarheidsverklaringen	10
1.5.3	Pleysier College als expertisecentrum	10
1.5.4	IVIO@Home – Maatwerk thuiszitters	11
1.5.5	TOM klassen	11
1.5.6	Samenwerking met Jeugdhulp	12
1.6	HET GEVOERDE BELEID.....	13
1.6.1	Onderwijs algemeen.....	13
1.6.2	Schoolondersteuningsprofiel.....	13
1.6.3	Inspectie van het Onderwijs	13
1.6.4	Kwaliteitsbeleid	13
1.6.5	Zelfevaluaties	13
1.6.6	Opbrengsten.....	14
1.7	MANAGEMENTRAPPORTAGES SCHOOLDIRECTEUREN.....	15
1.8	IN CONTROL STATEMENT	15
1.9	CODE GOED ONDERWIJS/ GOED BESTUUR.....	16
1.10	HUISVESTING	16
1.10.1	Deelname kennisgroep onderwijshuisvesting PO raad	16
1.10.2	Gezamenlijke huisvestingsplannen gemeentes en schoolbesturen	16
1.10.3	Overeenstemming over Nieuwbouw Delft.....	16
1.10.4	Duurzaamheid en huisvesting	16
1.10.5	Schouw uitgevoerd voor meerjaren onderhoudsplanning (MOP).....	17
1.10.6	Controle op de brandveiligheid	17
1.10.7	Uitgevoerde grootschalige (bouw)activiteiten:	17
1.11	ICT.....	17
1.11.1	ICT in ons onderwijs.	17
1.11.2	ICT & gegevensbescherming	18
1.11.3	ICT voorzieningen.....	18
1.12	HORIZONTALE VERANTWOORDING	18
2	HET ONDERWIJS OP DE PLEYSIER COLLEGES	19
2.1	PLEYSIER COLLEGE WESTERBEEK.....	19
2.1.1	Onderwijsleerproces.....	19
2.1.2	Ontwikkeldoelen.....	19
2.1.3	Groei.....	20
2.1.4	Personele ontwikkelingen.....	20
2.1.5	Passend onderwijs.....	20
2.1.6	Diploma's en certificaten.....	20
2.2	PLEYSIER COLLEGE ZEFIER.....	21
2.2.1	Onderzoeksvragen.....	21
2.2.2	Ontwikkelingen.....	21

2.2.3	Personele ontwikkelingen.....	22
2.2.4	Diploma's en certificaten.....	22
2.3	PLEYSIER COLLEGE ZOETERMEER.....	23
2.3.1	Algemeen en personele ontwikkelingen.....	23
2.3.2	Onderwijsleerproces.....	23
2.3.3	Ontwikkeldoelen.....	24
2.3.4	Passend onderwijs.....	24
2.3.5	Diploma's en certificaten.....	24
2.4	PLEYSIER COLLEGE TRANSVAAL.....	25
2.4.1	Onderwijsleerproces.....	25
2.4.2	Praktijk-afdeling.....	26
2.4.3	Vmbo afdeling.....	26
2.4.4	Ontwikkeldoelen.....	26
2.4.5	Passend onderwijs.....	26
2.4.6	Personele ontwikkelingen.....	26
2.4.7	Diploma's en certificaten.....	26
2.5	PLEYSIER COLLEGE DELFT.....	27
2.5.1	Onderwijsleerproces.....	27
2.5.2	Samenwerking;.....	27
2.5.3	Bijzondere (leerling)activiteiten.....	28
2.5.4	Diploma's en certificaten.....	28
2.6	LEERLINGAANTALLEN.....	29
3	JAARVERSLAG RAAD VAN TOEZICHT PLEYSIER COLLEGE 2019.....	30
3.1	ALGEMEEN.....	30
3.2	INFORMATIE.....	30
3.3	VERGADERINGEN.....	30
3.4	GOEDGEKEURDE DOCUMENTEN.....	31
3.5	TOEKOMST.....	31
3.6	SAMENSTELLING RAAD VAN TOEZICHT IN 2019.....	31
4	PERSONEELSBELEID EN PERSONELE BEZETTING	32
4.1	STRATEGISCH BELEID	32
4.1.1	Onderzoek naar HR	32
4.1.2	Eigenaarschap zo laag mogelijk in de organisatie	32
4.1.3	Rondetafel gesprekken.....	32
4.2	PROFESSIONALISERING.....	32
4.2.1	Onderwijsbevoegdheid.....	32
4.2.2	Professionalisering	32
4.3	FUNCTIEBOUWWERK, FUNCTIEMIX, NIEUWE CAO EN WERVING & SELECTIE	33
4.3.1	Functiebouwwerk	33
4.3.2	Functiemix	33
4.3.3	Werving & selectie	33
4.4	INZET EXTRA MIDDELEN WERKDRUKVERLAGING.....	33
4.4.1	Gevolgen passend Onderwijs op onze werkgelegenheid.....	33
4.4.2	Mobiliteitsbeleid.....	33
4.5	CAO PO 2019-2020.....	33
4.6	ALGEMENE PERSONEELSGEGEVENS.....	34
4.7	ARBEIDSMOMSTANDIGHEDEN	35
4.7.1	Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)	35
4.7.2	Veiligheid.....	35
4.7.3	Bedrijfshulpverlening.....	35
4.7.4	Veiligheidsplan	36
4.7.5	Sociaal veiligheidsbeleid.....	36
4.7.6	Klachtenafhandeling en contact- en vertrouwenspersonen.....	36
4.7.7	Ziekteverzuim	37
4.7.8	Verzuimregistratiesysteem.....	37

5	FINANCIEEL VERSLAG	38
5.1	VOORWOORD, SAMENVATTING EN CONCLUSIE.....	38
5.2	TOELICHTING OP DE FINANCIËLE POSITIE OP DE BALANSDATUM	38
5.3	VERGELIJKING MET DE BALANSPOSTEN VAN 2018	40
5.4	TOELICHTING OP HET RESULTAAT OVER 2019 (VERGELIJKING MET CIJFERS OVER 2018).....	41
5.5	ANALYSE MET HET IN DE BEGROTING OPGENOMEN BELEID (BEGROTING VERSUS REALISATIE)	43
5.6	HET INVESTERINGSBELEID	44
5.7	HET TREASURYBELEID	44
5.8	HORIZONTALE VERANTWOORDING	45
5.9	TOEKOMSTPARAGRAAF	45
	TOELICHTING INZAKE DE VERWACHTE GANG VAN ZAKEN ROND:.....	45
5.9.1	Komende investeringen	45
5.9.2	Financieringsstructuur (treasuryplan)	45
5.9.3	De personele bezetting.....	45
5.9.4	Continuïteitsparagraaf 2020 t/m 2022	48
5.10	INTERN RISICOBEBEERSINGS- EN CONTROLESYSTEEM.....	51
5.11	RISICOANALYSE	52

Wijzigingsbeheer

Versie	Datum	Overleg orgaan	Actie(ingestemd, advies, vastgesteld)	Wijzigingen doorgevoerd
	1 februari		Gereed	
	3 februari	DO en bestuur	Concept	
	20 februari	Bestuur	Definitieve versie	
	20 april	RvT	goedkeuren	
	18 Mei	MR	Ter info	
	1 juli	Ministerie van OC&W	aanleveren	

Vastgesteld
op 20-04-2020

Goedgekeurd door de Raad van Toezicht
op 20-04-2020

Mw. M.J. Veldhuis van den Broek

College van Bestuur

Mw. Mr. Drs. M. F. Laning

Voorzitter Raad van Toezicht

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag 2019 van de stichting J.C. Pleysierschool met als werknaam Pleysier College, voortgezet speciaal onderwijs voor leerlingen met gedrags- en psychiatrische problematiek in de regio Haaglanden. Het biedt inzicht in het financiële resultaat over 2019 en de financiële positie van de stichting en het geeft een beeld van alle overige ontwikkelingen en activiteiten die in 2019 ten dienste van ons onderwijs en onze leerlingen hebben plaatsgevonden.

2019 was voor het Pleysier College het jaar van een nieuw Koersplan 2019-2023, de doorontwikkeling onderwijskwaliteit en het jaar waarin ondergetekende aantrad als bestuurder.

Het Koersplan 2019-2023 is tot stand gekomen in nauwe samenwerking met alle medewerkers, de medezeggenschapsraad en de Raad van toezicht.

De missie is herijkt en de onderwijskundige koers is expliciet leidend voor alle andere beleidsgebieden. Vanuit de missie hebben we vier thema's bepaald: zelfvertrouwen, eigenaarschap, zelfredzaamheid en realistisch toekomstbeeld. Deze thema's zijn vertaald in onderzoeksvragen die elke school opneemt in het schoolplan. Zo ontstaat de onderzoekende houding die nodig is om invulling te geven aan het begrip *lerende organisatie* die continu werkt aan de versterking van de kwaliteit van het onderwijs. De begrippen verbinding, vertrouwen, vakmanschap en inspiratie zijn de basis van waaruit we met elkaar en met de omgeving willen werken.

Er is een Pleysierbreed kwaliteitskader geformuleerd. In dit kwaliteitskader is de onderwijskwaliteit vormgegeven in zelf geformuleerde indicatoren en vervat in een instrument waarmee de kwaliteit voor de scholen en het bestuur inzichtelijk is gemaakt. We zijn hier erg trots op en werken er met plezier mee.

Op de Colleges is gewerkt aan verdere professionalisering passend bij de ontwikkelvragen van het desbetreffende docententeam. De directie heeft zich gezamenlijk geschoold in het begeleiden van een onderzoeksgroep of Professionele Leergemeenschap (PLG). Ook het bestuur heeft zich geschoold volgens de professionaliseringsagenda.

Er is stevig ingezet op het terugdringen van het financieringstekort. Het bestuur en de directie hebben hier hard aan gewerkt. We sluiten het jaar, mede hierdoor, dan ook af met een positief resultaat en een gestegen weerstandsvermogen. Dit is van groot belang voor de continuïteit.

We kijken terug op een inspirerend, dynamisch jaar waarin veel tot stand is gebracht. Elke dag het best mogelijke onderwijs te verzorgen is de uitdaging waar wij voor willen staan. We hebben grote stappen gezet in de doorontwikkeling van de onderwijskwaliteit in de ruimste zin van het woord.

Ik dank alle medewerkers van het Pleysier College bijzonder hartelijk voor hun betrokkenheid en hun inzet in het afgelopen jaar!

Den Haag, april 2020

M. Veldhuis-van den Broek
College van Bestuur

1 Algemeen

1.1 Doel en missie

Het Pleysier College stelt zich zonder winstoogmerk ten doel:

- het stichten en in stand houden van een of meer scholen op algemeen bijzondere grondslag voor zeer moeilijk opvoedbare kinderen in ieder geval in Den Haag, Zoetermeer en Delft.
- het samenwerken met instellingen die hetzelfde of een soortgelijk doel dienen, alsmede het verrichten van alle handelingen welke daarmee in de ruimste zin in verband staan, daaruit voortvloeien of daaraan bevorderend kunnen zijn.

Toekomstbeeld

We zien dat onze samenleving verandert door steeds snellere technologische, digitale en demografische ontwikkelingen. Nieuwe banen, nieuwe vormen van samenwerken en nieuwe technologieën bepalen hoe de arbeidsmarkt en het leven er straks uitzien voor de leerlingen die nu bij ons op school zitten. De weg naar maatschappelijke participatie is vaak niet gemakkelijk voor onze leerlingen. Het is onze opdracht ons onderwijs hierop af te stemmen en de leerlingen de kennis, vaardigheden en houdingen te laten verwerven die nodig zijn om zo goed mogelijk te functioneren in onze snel veranderende wereld.

Missie

Wij begeleiden jongeren in hun ontplooiing tot zelfbewuste, zelfredzame en verantwoordelijke volwassenen die zich blijven ontwikkelen. Met vertrouwen in zichzelf, anderen en de toekomst vinden zij een bij hen passende plaats in de maatschappij.

1.2 Strategisch beleid

Dit jaar betreft een overgangsjaar voor wat betreft de strategische doelen uit het vorige strategisch beleidsplan en het huidige Koersplan 2019-2023.

De vier beleidsthema's uit de vorige beleidsperiode waren:

- Verhoging van de kwaliteit van ons onderwijs: de focus op actieve participatie van leerlingen aan de maatschappij
- Professionalisering: medewerkers maken het verschil
- Kwaliteitszorg: cruciaal onderdeel van elk proces binnen elk college
- Passend onderwijs realiseren: gewoon als het kan, speciaal als het moet.

We hebben met elkaar gewerkt aan het behalen van de diverse doelstellingen op deze beleidsthema's. Door de Pleysier Colleges zijn ieder jaar op basis van de thema's ontwikkeldoelen geformuleerd; de resultaten zijn jaarlijks met de teams geëvalueerd.

Het Pleysier College wil werken volgens de principes van verbinding, vertrouwen, vakmanschap, inspiratie. Hierbij staat het primaire proces centraal: het gaat om de leerling en de docent. Verantwoording en verantwoordelijkheid leggen we zo laag mogelijk in de organisatie met sturingskracht voor directeuren. We versterken op deze wijze het eigenaarschap en het streven naar gedeeld leiderschap in de organisatie. We vragen van onze medewerkers een flexibele houding om snel in te kunnen spelen op de ontwikkelingen in onze veranderende maatschappij. Deze veranderingen vragen ook om een wendbare en flexibele organisatie.

De medewerkers van het bestuursbureau hebben expertises waarmee ze collega's ondersteunen. Het realiseren van onze missie en onze maatschappelijke opdracht vergt het nodige van de organisatie en stelt belangrijke voorwaarden op het gebied van personeel, financiën, huisvesting en interne organisatie. Hiertoe hebben we vanuit het Koersplan 2019-2023 en thema's doelstellingen geformuleerd.

1.2.1 Onze thema's

Het realiseren van onze missie geschiedt door het werken met thema's die zijn gekozen door de medewerkers. Hieronder beschrijven we de vier thema's die centraal staan de komende vier jaar. De thema's geven onderwijskundige richting aan iedere school en zijn verwoord in het schoolplan en jaarplan. Dit zorgt voor een gezamenlijk focus en dat versterkt ons handelen.

- **Zelfvertrouwen**

Een belangrijke basis voor groei en ontwikkeling is vertrouwen in het eigen kunnen. Binnen een veilig pedagogisch klimaat met onderwijs op maat willen we onze leerlingen leren om vanuit respect met elkaar om te gaan en elkaars eigenheid te accepteren. Daarnaast maken we onze leerlingen duidelijk dat fouten maken mag.

Als leerlingen bij ons starten is vaak onze eerste doelstelling het zelfvertrouwen en het vertrouwen in anderen te herstellen. Hier investeren we o.a. in door een positief tegenwicht te bieden aan negatieve gedachten en gevoelens.

Jongeren die zich competent voelen zijn in staat om te (blijven) leren, te reflecteren op zichzelf en om te gaan met veranderingen.

- **Eigenaarschap**

Eigenaarschap van leren is de mate waarin de leerling verantwoordelijkheid neemt voor zijn eigen leerproces. Eigenaarschap is nauw verweven met motivatie, betrokkenheid, zelfsturing en metacognitieve vaardigheden. Als een leerling eigenaar is van zijn eigen leerproces en dus overtuigd is dat zijn gedrag en denken ertoe doen tijdens het leren, is een leerling in staat zijn eigen leerdoelen te formuleren en daarop te sturen door de stappen te zetten die nodig zijn om het leerdoel te bereiken. Het vertrouwen eigenaar te kunnen zijn van het eigen leerproces is nodig om met tegenslagen om te kunnen gaan en in onze snel veranderende samenleving in staat te zijn om te blijven leren: toekomstbestendig leren.

- **Zelfredzaamheid**

Zelfredzaamheid en zelfstandigheid zijn nauw met elkaar verbonden. Het is de opdracht van onze school om de leerlingen te ondersteunen bij hun ontwikkeling naar zelfredzaamheid. Het betekent niet dat advies overbodig is, het betekent wel op basis daarvan zelf keuzes kunnen maken en problemen op- en aan kunnen pakken. Op eigen benen kunnen staan is voorwaardelijk om (later) als volwassene aan de maatschappij te kunnen participeren. Een aantal van onze leerlingen zal nooit geheel op eigen benen kunnen staan, voor deze leerlingen bestaat zelfredzaamheid uit het op tijd om hulp kunnen vragen.

- **Realistisch toekomstbeeld**

Onze leerlingen moeten zich enerzijds bewust worden van hun kracht en kwaliteiten en anderzijds leren omgaan met hun beperkingen. Het ontwikkelen van een positief zelfbeeld en een realistische kijk op de eigen toekomstmogelijkheden zijn cruciale doelen van ons onderwijs. De leerlingen die uitstromen naar werk ondersteunen we bij het leren afwegen wat realiseerbare wensen en kansen op de arbeidsmarkt zijn. Vaak is dit ook gekoppeld aan beschikbare ondersteuning.

De leerlingen die uitstromen naar vervolgonderwijs leren we af te wegen wat voor hen realiseerbare en gewenste vervolgopleidingen en (toekomstige) werksituaties zijn.

Dromen en wensen zijn immers het meest stimulerend als ze te verwezenlijken zijn.

1.2.2 Onderzoeksvragen

Het doel van onderzoeksvragen is het creëren van eigenaarschap om het leren en ontwikkelen van leerlingen en medewerkers te stimuleren. De Colleges kiezen zelf welke onderzoeksvragen zij passend vinden de komende beleidsperiode. De onderzoeksvraag werken zij uit in een onderzoeksgroep per sectie, per afdeling, per school of bovenschools aan de hand van een onderzoeksplan. De uitkomsten worden gedeeld met de collega's en worden opgenomen in het beleid van het college.

Bovenschools is er de onderzoeksgroep naar indicatoren voor maatschappelijke competenties gestart. Mede naar aanleiding van de uitkomsten van het inspectierapport december 2018.

In deze groep hebben docenten, gedragswetenschappers en directeurs zitting van de verschillende colleges.

- **Zelfvertrouwen**

Hoe richten wij ons onderwijs zo in dat onze leerlingen met vertrouwen hun plaats kunnen innemen in de maatschappij?

Gekozen door : PC Delft en PC Transvaal

- **Realistisch toekomstbeeld**

Hoe geven wij leerlingen inzicht in hun (on)mogelijkheden zodat zij met een voor hen realistisch toekomstbeeld de wereld in gaan?

Gekozen door PC

- **Eigenaarschap**

Hoe stimuleren wij bij onze leerlingen hun zelfredzaamheid en eigenaarschap zodat zij zich ontplooiën tot volwassenen die functioneren in onze maatschappij?

Gekozen door : PC Delft, PC Zoetermeer en PC Zefier

- **Zelfredzaamheid**

Hoe leren we leerlingen adequate oplossing- en leerstrategieën toe te passen, zodat zij zelfredzaam zijn?

Gekozen door PC Westerbeek en PC Transvaal

- **Presenteren**

Hoe geven we leerlingen inzicht in hun communicatiestijl en geven we ze communicatievaardigheden mee, zodat zij zichzelf in de maatschappij adequaat presenteren?

Gekozen door PC Delft

- **Verantwoordelijkheid nemen**

Hoe leren wij leerlingen verantwoordelijkheid te nemen voor hun handelen?

Gekozen door PC Zefier, PC Westerbeek en PC Zoetermeer

1.3 Organisatiestructuur

Het Pleysier College hanteert het zogenaamde 'two tier model'. De Stichting kent daarom een Raad van Toezicht en een eenhoofdig College van Bestuur.

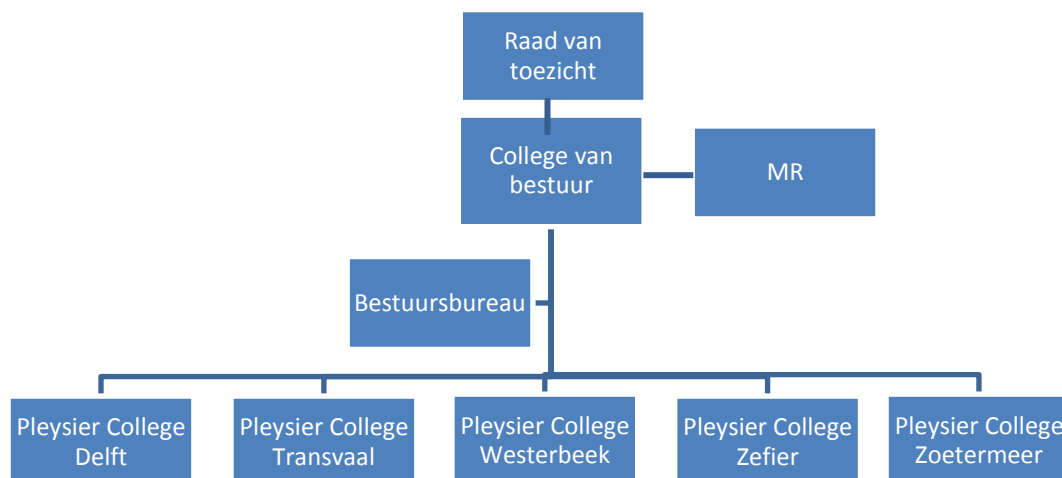
De samenstelling van de Raad van Toezicht: zie pagina 31.

Het College van Bestuur wordt gevormd door Mevr. M. Veldhuis-van den Broek

Het Pleysier College bestaat uit 5 verschillende scholen. Elke school wordt aangestuurd door een directeur.

- Pleysier College Transvaal, directeur Mw. M. Baartman
- Pleysier College Westerbeek, directeur dhr. M. Groeneweg; adjunct-directeur mevr. A. Mollema
- Pleysier College Zefier, directeur Mw. N. Pravda
- Pleysier College Delft, directeur dhr. M. Mayer
- Pleysier College Zoetermeer, directeur dhr. B. van Daalen

Het College van Bestuur en de scholen worden ondersteund door het Bestuursbureau.



1.4 De Medezeggenschap

1.4.1 Inleiding

Personeel en ouders van leerlingen van het Pleysiercollege (PC) kunnen invloed uitoefenen op een aantal beleidsmatige zaken van de school via de Medezeggenschapsraad (MR) en de Deelraden. Waar Deelraden samengesteld worden uit personeel en ouders van één specifieke locatie, vertegenwoordigt de MR het hele Pleysiercollege.

Als gelijkwaardige gesprekspartner van het College van Bestuur (CvB) heeft de MR op een aantal terreinen advies- dan wel instemmingsrecht, zoals regelgeving op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn, het schoolplan en andere zaken zoals omschreven in de Wet Medezeggenschap Scholen (WMS). Tevens is de MR een waardevolle bron van informatie voor de Raad van Toezicht (RvT). Individuele of locatie-specifieke zaken worden niet door de MR behandeld.

1.4.2 Samenstelling MR 2019

De MR van het PC begon 2019 met zes leden, gedurende het jaar uitgebreid tot zeven:

Samenstelling MR 2019

Renée Duivenvoorden	PC Zoetermeer	Voorzitter tot september; lid tot november	Personeel
Ian Pottuijt	PC Delft	Voorzitter vanaf september	Personeel
Judith Dijk	PC Westerbeek	Vicevoorzitter vanaf september	Ouder
Adelbert Visscher	PC Westerbeek	Lid; secretaris vanaf september	Personeel
Ralph Visser	PC Zefier	Lid	Personeel
Maarten Groen	PC Zoetermeer	Lid	Ouder
Patricia Pasman	PC Transvaal	Lid vanaf mei	Personeel
Ada de Keijser	PC Transvaal	Lid vanaf september	Ouder
Miranda Oosterhuis	PC Zoetermeer	Lid vanaf november	Personeel

1.4.3 Veranderingen in 2019

In 2019 heeft een bestuurswissel plaatsgevonden. In januari is dhr. Richel van zijn welverdiende pensioen gaan genieten, aan het einde van het schooljaar gevolgd door mw. Westerhuis. De MR heeft zitting gehad in de selectiecommissies voor hun vervangers. Dhr. Richel is opgevolgd door mw. Veldhuis. Onder haar leiding heeft het gehele Pleysiercollege zich gebogen over de missie en visie. Deze hebben uiteindelijk vorm gekregen in het Koersplan 2019-2023. Mw. Westerhuis is als plaatsvervangend bestuurder niet opgevolgd. Voor haar in de plaats is een beleidsmedewerker kwaliteit aangesteld.

1.4.4 Verslaglegging

De MR heeft in 2019 elf keer vergaderd, waarvan tweemaal met de RvT en zes keer aansluitend met het College van Bestuur. Een aantal van de agenda's en notulen van de vergaderingen staan op Mijn Pleysier onder Mijn cursussen\MR. Daar staan ook overige documenten die betrekking hebben op de MR. Vooral de complexiteit van het plaatsen van documenten op Mijn Pleysier heeft ertoe geleid dat de vulling summier is. Verbetering van het informatievoorzieningsproces richting achterban is een actiepoint voor volgend jaar.

De vergaderingen hebben plaatsgevonden op de locaties in Delft, Zoetermeer, op het PC Westerbeek en op het PC Zefier.

1.4.5 MR-activiteiten

De MR heeft allerhande beleidstukken ontvangen van de het CvB, waarop zij feedback heeft gegeven. De belangrijkste momenten van het jaar worden in dit verslag aangehaald.

In het voorjaar heeft de MR inhoudelijk geadviseerd over het hiervoor al genoemde Koersplan 2019-2023. Daaruit voortvloeiend is een discussie met het CvB gevoerd over de rol en het betrekken van ouders bij de school. Uitkomst van de discussie was, dat er extra aandacht gegeven gaat worden aan het informeren van de ouders. Een andere discussie betrof het door het CvB voorgestelde taakbeleid. De MR stemde hier niet mee in, omdat volgens de onderwijs-CAO de docenten tezamen een werkverdelingsplan aan hun directie moeten overleggen. Instemming met dit werkverdelingsplan is een taak van de Deelraad van betreffende locatie. De MR heeft met een aantal documenten ingestemd die vorm moeten geven aan de AVG: de Gedrags- & integriteitscode, de Gedragscode gebruik bedrijfsmiddelen en het Protocol cameratoezicht.

Op 4 november is de MR aanwezig geweest bij een door de Deelraad van PC Westerbeek georganiseerde cursus voor MR-leden. Deze cursus werd verzorgd door de AOb. Ingegaan werd onder meer op de positie en de taken van de MR, alsmede de verdeling van taken tussen MR en Deelraden.

1.4.6 Tenslotte

De MR is blij dat inmiddels van bijna alle locaties ouders vertegenwoordigd zijn en zal zich het komende jaar buigen over een leerlingvertegenwoordiging.

De MR dankt het CvB voor de constructieve wijze van samenwerken. Zij heeft er vertrouwen in dat ook het komende schooljaar deze werkwijze tot vruchtbare resultaten zal leiden.

1.5 Passend onderwijs

1.5.1 Overleg met samenwerkingsverbanden

Sinds de invoering van de Wet passend onderwijs op 1 augustus 2014 maken onze scholen deel uit van de vier regionale samenwerkingsverbanden (Den Haag, Westland, Zoetermeer en Delfland).

Op basis van deze deelname werken we op bestuurlijk- en directieniveau aan de uitvoering van de gezamenlijke opdracht een passend en dekkend – zoveel mogelijk thuisnabij - aanbod te realiseren.

In de bestuurlijke overleggen is het College van Bestuur betrokken bij de ontwikkeling van de inhoudelijke & organisatorische lijnen en de meerjarenbegrotingen.

Op directieniveau neemt een aantal directeuren deel aan stuurgroepen: voorbereiden van en adviseren ten aanzien van de bestuurlijke beleidsagenda's.

De bureaucratie is in goed overleg verminderd: toelaatbaarheidsverklaringen worden inmiddels voor de duur van het gehele onderwijstraject verstrekt. Voor leerlingen die in staat waren om de overstap naar het regulier onderwijs te maken, is dit gerealiseerd.

Om de toename van het leerlingaantal met ingang van schooljaar 2018-2019 op te kunnen vangen en een dekkend aanbod te realiseren, is Pleysier College Westerbeek uitgebreid met een dependance.

Actief partnerschap binnen passend onderwijs is en blijft een belangrijke opdracht voor onze scholen.

Wij kunnen hier o.a. door de inzet van onze expertise op het regulier onderwijs uitvoering aan gaan geven.

1.5.2 Toelaatbaarheidsverklaringen

Als een leerling wordt aangemeld bij het Pleysier College, afkomstig van het basisonderwijs, een residentiële instelling, een particuliere school of schoolloos thuiszittend, beoordelen wij of de leerling is aangewezen op voortgezet speciaal onderwijs. Als dit het geval is, vragen wij een toelaatbaarheidsverklaring (TLV) bij het betrokken samenwerkingsverband.

In 2019 zijn er 116 aanvragen afgerond met afgifte van een TLV. Meer dan 20 aanvragen zijn gaande het traject stopgezet op grond van een veranderde ondersteuningsvraag. Sommige jongeren werden geplaatst in residentiële instellingen, gingen in een behandeltraject bij Youz, bleken een andere schoolkeuze gemaakt te hebben of werden om andere redenen door aanmelders teruggetrokken uit de procedure.

In enkele gevallen is vastgesteld dat de aangemelde leerling niet was aangewezen op speciaal onderwijs. Dit betrof leerlingen waarvoor een behandeltraject voorliggend was aan een onderwijstraject, of waarvoor alternatieve scholingstrajecten passender bleken bij de ondersteuningsvraag.

1.5.3 Pleysier College als expertisecentrum

In januari 2017 is gestart met een samenwerkingspilot waarin het Pleysier College participeert in het Expertiseteam Complexe Zorg Haaglanden. Dit Expertiseteam, waarin de (jeugd)zorgaanbieders

onder voorzitterschap van Jeugdbescherming West wekelijks bijeenkomen, ontbrak het aan voldoende kennis en expertise op het gebied van onderwijs. Hierin wordt voorzien door het Pleysier College, zodat ook het onderwijsperspectief van jongeren met een complexe zorgvraag adequaat in beeld kan worden gebracht. Een eerste evaluatie heeft geleerd dat de bijdrage vanuit de specifieke deskundigheid van het Pleysier College van grote meerwaarde is voor de betrokken partijen.

Voor het Pleysier College biedt deelname aan het Expertiseteam de mogelijkheid om eigen ingewikkelde casuïstiek laagdrempelig voor te leggen aan de ketenpartners in de zorg. De doelgroep van het Pleysier College omvat dermate veel leerlingen met een complexe zorgvraag dat met regelmaat 'eigen' leerlingen in het Expertiseteam worden besproken.

Namens het Pleysier College participeert, op verzoek van Jeugdbescherming West, de coördinator leerlingzaken van het Bestuursbureau. De consult- en adviesrol van het Pleysier College is vastgelegd in een door beide partijen ondertekende intentieverklaring.

In het kader van de inzet van expertise van het Pleysier College in het veld, neemt de coördinator leerlingzaken tevens deel aan andere vormen van overleg rond jongeren en gerelateerde onderwijszorgvragen. Er is veelvuldig overleg over individuele leerlingen waarvoor onvoldoende duidelijkheid bestaat over de ondersteuningsbehoeften en/of passend onderwijsaanbod. Dit betreft leerlingen die vaak compleet vast zijn gelopen in het onderwijs. Met de aanvullende expertise vanuit het Pleysier College lukt het in het algemeen om de ondersteuningsvragen helder te maken en passende perspectieven te formuleren. Dit betreft zowel leerlingen die al in het voortgezet onderwijs zitten als leerlingen uit het primair onderwijs waarvoor de keus voor vervolgonderwijs nog gemaakt moet worden. Ten slotte fungeert de coördinator leerlingzaken als vraagbaak voor de samenwerkingspartners en ouders door mee te denken en te adviseren over onderwijszorgvragen. Het Pleysier College probeert zo laagdrempelig mogelijk toegankelijk te zijn bij het delen van expertise en het geven van advies.

Wij streven naar intensivering van de samenwerking met de ketenpartners om de vraag naar onderwijs en zorg in een gezamenlijk aanbod te realiseren.

We onderzoeken de komende beleidsperiode, op basis van een omgevingsanalyse, welke kansen er liggen op het gebied van samenwerking met collega-onderwijsinstellingen.

1.5.4 IVIO@Home – Maatwerk thuiszitters

Naar aanleiding van verzoeken van onderwijsconsulenten om maatwerk voor thuiszittende leerlingen is een aantal jaren geleden gestart met een bijzonder onderwijstraject dat de naam IVIO@Home heeft gekregen. In dit bijzondere traject wordt een passend aanbod gerealiseerd, soms op de thuislocatie, in andere gevallen binnen het college maar buiten de klas. Dit aanbod bestaat uit een onderwijsaanbod van IVIO@school (onderwijs op afstand, begeleid door bevoegde docenten) en begeleiding vanuit het Pleysier College door zeer ervaren professionals. Doelstelling is in eerste instantie het opbouwen van een positieve werkrelatie van waaruit kan worden gewerkt aan terugkeer in het klassikale onderwijs. Verantwoording van dit traject vindt plaats door afstemming met de betrokken partners. Vaak betreft het leerlingen met een achtergrond in de jeugdpsychiatrie of een ernstig vastgelopen schooltraject. Bij deze leerlingen moet de emotionele draagkracht worden vergroot voor zij in staat zijn te profiteren van een (vervolg)onderwijsaanbod binnen een klassikale situatie. Om blijvend positief effect te realiseren wordt, waar mogelijk, de samenwerking met de zorgpartners benut om laagdrempelig aanvullende zorg in te zetten.

De resultaten van het IVIO@Home-traject zijn divers; sommige jongeren maken voorzichtig de stap terug naar school of behalen zelfs hun (deel)examen, bij anderen wordt zorg in toenemende mate voorliggend met als gevolg de noodzakelijke beëindiging van het traject en overdracht aan de zorgpartners. Het Pleysier College probeert deze overdracht zo goed mogelijk te begeleiden, zodat passend onderwijs wordt vervolgd in de vorm van passende zorg.

In periodieke evaluatiegesprekken wordt gezamenlijk vastgesteld of er aanpassingen in het traject mogelijk of noodzakelijk zijn. In 2019 profiteerden 8 leerlingen van een passend aanbod middels IVIO@Home.

1.5.5 TOM klassen

Voor leerlingen die niet in staat zijn om deel te nemen aan een voltijds onderwijsaanbod in een reguliere vso-klas heeft het Pleysier College het projectplan TOM-klassen ontwikkeld. Aan de start van het schooljaar 2019-2020 zijn er zowel op het Pleysier College Westerbeek als op het Pleysier College Delft

een TOM klas gestart. In deze klassen worden verschillende leerlingen geplaatst; zowel onderinstromers (brugklasseerlingen), als leerlingen die vanuit het regulier voortgezet onderwijs of een behandeltraject in een hoger leerjaar op het Pleysier College instromen.

Vanuit het standpunt dat niet de leerling zich moet aanpassen aan wat wij te bieden hebben maar dat wij, het Pleysier College, zich moet aanpassen aan de behoefte van de jongeren is de TOM klas, een klas met een Traject op Maat opgezet. Leerlingen die in de TOM klas zitten zijn leerlingen waarbij behandeling voorliggend is waardoor onderwijs in een schoolse setting zeer minimaal of in het geheel niet haalbaar wordt geacht. De leerlingen zijn op grond van de Jeugdwet overgedragen aan de jeugdhulp, maar wanneer wij onderwijskansen zien realiseren we die voor de leerling. Vrijstelling van onderwijs is geen positief alternatief.

Het gaat om twee groepen leerlingen waarbij een traject op maat wenselijk en noodzakelijk is:

- Leerlingen die bij ons aangemeld worden en die langere tijd thuis hebben gezeten en/of leerlingen die na het afronden van de behandeling nog onvoldoende in staat zijn volledig aan het onderwijs deel te nemen.
- Leerlingen die al gestart zijn bij ons maar die op grond van psychische/psychiatrische problematiek te weinig draagkracht blijken te hebben om te profiteren van bijvoorbeeld een kort opbouwprogramma in een reguliere vso-klas.

1.5.6 Samenwerking met Jeugdhulp

Inzet schoolmaatschappelijk werker plus (SMW+)

In verslagjaar 2019 is de inzet van een schoolmaatschappelijk werker plus (SMW+) van Schoolformaat op de drie Haagse Pleysier Colleges naar volle tevredenheid gecontinueerd. Zij biedt ondersteuning aan school, leerlingen en hun ouders die vastlopen met hun zorg- en hulpvraag. Zij wordt gezien als een waardevolle aanvulling op de zorgstructuur binnen het Pleysiercollege, doordat ze fungeert als verbindende schakel tussen school en de jeugdhulp. Hiermee zorgt de SMW+ voor een verlichting van de taken van de leden van de Commissie voor de Begeleiding waardoor zij zich kunnen richten op hun primaire taak: de ondersteuning in het primaire proces.

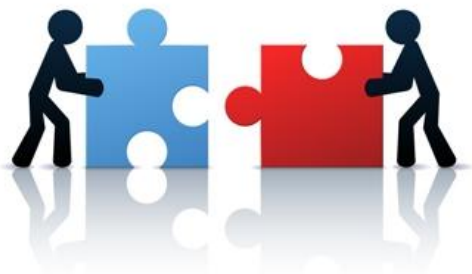
De trend waarbij de behandeltime - voor zowel deeltijd als klinische behandeling bij Youz - korter wordt, heeft zich in 2019 doorgezet en zorgt voor een hogere frequentie van in- en uitstroom van onze leerlingen.

Inzet CJG's en onderwijs-jeugdhulparrangementen

Op al onze scholen is de jeugdhulp (CJG's) nauw betrokken bij het zorgoverleg.

De laatste jaren bemerken we dat de problematiek van onze leerlingen complexer wordt. Op al onze scholen zien we een toename van leerlingen die, door ontbrekende leervoorwaarden, veel moeite hebben om aansluiting te vinden bij het onderwijs conform het uitstroomprofiel. Meer leerlingen hebben op school ondersteuning vanuit de jeugdhulp nodig om hun ontwikkelingsperspectief te kunnen realiseren. Voor Pleysier College Transvaal werken we met een onderwijs-jeugdhulparrangement dat in 2018 is gerealiseerd en in 2019 is voortgezet.

.



1.6 Het gevoerde beleid

1.6.1 *Onderwijs algemeen*

Kwalitatief goed onderwijs verzorgen is de kerntaak van het Pleysier College. De structuur van de leerlingzorg is ondersteunend aan een zo goed mogelijk verloop van het onderwijs traject en de realisatie van het ontwikkelingsperspectief van de leerling.

Koersplan 2019-2023, schoolplan, jaarplan en teamplan.

Door alle Pleysier Colleges is in 2019 een Schoolplan opgesteld voor de periode 2019-2023. Deze schoolplannen zijn opgesteld binnen de kaders van het Koersplan Pleysier College 2019 – 2023.

In verslagjaar zijn met de teams de jaarplannen 2018-2019 geëvalueerd en zijn aanbevelingen gedaan voor het jaarplan 2019-2020.

Bij het opstellen van de nieuwe jaarplannen en jaarplannen 2019-2020 is ook de deelraad betrokken.

1.6.2 *Schoolondersteuningsprofiel*

In het schoolondersteuningsprofiel (SOP) legt het schoolbestuur ten minste eenmaal per 4 jaar vast welke gespecialiseerde dieptezorg door de Pleysier Colleges geboden wordt. Hiermee laat het Pleysier College zien hoe en waar het aanvullend is op de ondersteuning die binnen het regulier onderwijs geboden wordt en wat de toegevoegde waarde van het Pleysier College is binnen de samenwerkingsverbanden.

In verslagjaar zijn voor alle scholen de SOP's waar nodig bijgesteld. De SOP's staan op onze websites en op de websites van onze vier samenwerkingsverbanden.

1.6.3 *Inspectie van het Onderwijs*

In het voor- en najaar heeft het bestuur twee gesprekken gevoerd met de inspectie naar aanleiding van het afgesproken herstelonderzoek in het najaar van 2020. Bij het laatste bezoek in oktober was de inspectie tevreden over de ingezette ontwikkeling. Zij bezoeken ons nu in het najaar van 2020.

1.6.4 *Kwaliteitsbeleid*

Het door ontwikkelen van de kwaliteit van het onderwijs was in 2019 het belangrijkste speerpunt. In het VSO zijn er geen normen door de overheid vastgesteld zoals in het regulier VO wel het geval is. De organisatie formuleert zijn eigen indicatoren, geeft aan hoe deze worden gevolgd en hoe er wordt ingegrepen als de doelen niet worden gehaald. In dit kader is er Pleysier breed een ontwikkel-/verbetertraject ingezet onder leiding van Onderwijs Advies. De directeuren hebben met een aantal medewerkers van de scholen gezamenlijk een dashboard ontwikkeld met hierin indicatoren die beschreven zijn in een kwaliteitsmatrix. Deze indicatoren worden cyclisch in de management-rapportages met het bestuur en de stafmedewerker kwaliteit besproken.

Volgens de planning zijn de eerste twee fasen afgerond. Er is een nota kwaliteitsbeleid tot stand gekomen met instemming met de MR en er is een stafmedewerker kwaliteit aangesteld.

Dit geheel is gecommuniceerd met de onderwijs inspectie. Deze was positief over de ingezette weg.

Het Pleysier College is deelnemer van de kennisgroep Kwaliteit van de PO-raad. Deze groep bestaat uit vertegenwoordigers van een groot aantal bij de PO-Raad aangesloten schoolbesturen. Tijdens de bijeenkomsten van de kennisgroep komen alle ontwikkelingen op het terrein van kwaliteit aan de orde. Zo blijft ook het Pleysier College goed op de hoogte van wat er rondom dit thema gebeurt. Het afgelopen jaar zijn nadrukkelijk aan de orde geweest: het inspectiekader in het speciaal onderwijs, het meten van sociale competenties, voorbereiding van inspectiebezoek, schoolplannen en de prestatieanalyse voor het special onderwijs. Deze onderwerpen zullen ook in 2020 belangrijk blijven.

1.6.5 *Zelfevaluatie*

In verslagjaar zijn wederom op alle scholen drie dagen (roostervrije dagen waarop de leerlingen geen les hebben) besteed aan zelfevaluatie. Gedurende deze dagen is door alle schoolteams uitvoering gegeven aan de plan-do-check-act-stappen zoals vastgelegd in ons beleid. Alle scholen hebben met behulp van aangeleverde achtergrondinformatie en formats o.a. de volgende evaluatie uitgevoerd: jaarplan 2018-2019, de zorgstructuur gedurende de in-, door- en uitstroom, het onderwijsleerproces en

het leerstofaanbod. Natuurlijk zijn ook de leerresultaten en de uitstroomgegevens onder de loep gelegd. Deze gezamenlijke evaluaties hebben een positieve dynamiek gegenereerd met als belangrijke opbrengst: veel verzamelde gegevens en analyses op basis waarvan nieuwe jaar- en ontwikkelplannen opgesteld zijn.

1.6.6 Opbrengsten

Jaarlijks analyseren wij op schoolniveau de opbrengsten van ons onderwijs. We bekijken o.a. of de uitstroom in lijn is met de geplande perspectieven van onze leerlingen. We bekijken of onze leerlingen bestendigen op hun vervolgbestemming en welke conclusies we daaruit kunnen trekken voor ons onderwijs. In onderstaande tabel zijn de opbrengsten van onze scholen opgenomen.

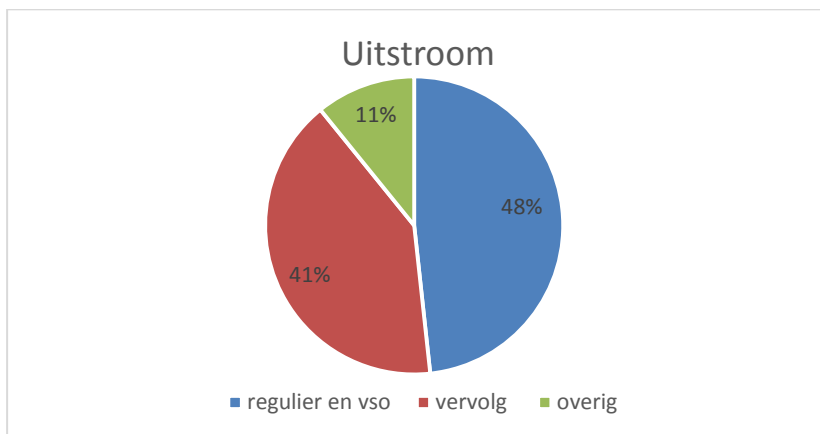
Opbrengsten 2018-2019

Pleysier College	Delft	Transvaal	Westerbeek	Zoetermeer	Zefier	totaal
Uitstroombestemming aantallen						
VSO dagbesteding						
VSO praktijk		12				12
VSO vmbo bbl + kbl	5	16		10		31
VSO vmbo gl + tl	7	2	6		1	16
VSO havo			5			5
VSO vwo			1			1
Praktijkonderwijs	1	12		1		14
vmbo bbl + kbl		8		1	1	10
vmbo gl +tl		2	3			5
havo			2			2
vwo			1			1
Vavo			1			1
mbo niveau 1	5			10	1	16
mbo niveau 2	10			4		14
mbo niveau 3 & 4	7		17	6	2	32
hbo / universiteit			12			12
regulier werk		3	1			4
beschut/beschermd werk				1	1	2
arbeidstrainingscentrum				1	1	2
dagbesteding		1				1
zorg/behandeling					1	1
vrijstelling leerplicht						0
overig	2	7	8	3	1	21
Totale uitstroom	37	63	57	37	9	203

Toelichting resultaten.

Op het Pleysier College zijn 98 leerlingen tussentijds uitgestroomd naar het regulier onderwijs of het vso en 83 leerlingen naar een vervolgopleiding (mbo, hbo of arbeid). Deze resultaten zijn volgens de inspectie normen ruim voldoende. Het Pleysier College heeft nog geen normen gesteld in de verhouding tussentijdse- en einduitstroom. Deze worden in 2020 vastgesteld.

Van de leerlingen die zijn uitgestroomd naar een vervolgopleiding is 74% uitgestroomd op het niveau van het OPP dat twee jaar voor uitstroom is vastgesteld. Het streven van het Pleysier College is om 80% van de leerlingen te laten uitstromen op het niveau van het opp. De noodzakelijke maatregelen om de 80% te behalen zijn inmiddels genomen en wij zien dit met vertrouwen tegemoet.



Bestendinging

Bestendinging 2017 - 2018						
	Delft	Transvaal	Westerbeek	Zoetermeer	Zefier	totaal
bestendigd	20	30	48	20	7	125
niet bestendigd	1	12	15	6	1	35
onbekend	8	9	11	2	0	30
totaal	29	51	74	28	8	190

In het schooljaar 2017 – 2018 zijn 190 leerlingen uitgestroomd; hiervan zitten 125 nog op dezelfde uitstroombestemming. Van 30 leerlingen is het niet bekend. Dit heeft te maken met het feit dat in het kader van de AVG scholen hier veelal geen informatie over geven.

Examenresultaten 2018-2019

Behaalde diploma's van het afgelopen schooljaar:

	Delft	Transvaal	Westerbeek	Zoetermeer	Zefier	totaal
Geslaagde kandidaten	16	9	33	9	6	73
Totaal aantal kandidaten	18	9	38	11	8	84
Slagingspercentage	89%	100%	87%	82 %	75 %	87%

Voor het gehele Pleysier College betekent het dat er in totaal 84 leerlingen een poging hebben gedaan om een diploma te behalen en dat hiervan 73 leerlingen een diploma hebben behaald. Dat is 87% van onze leerlingen. De ambitie voor schooljaar 2018-2019 is 85%, welke ruim is behaald.

Behaalde certificaten van het afgelopen schooljaar:

	Delft	Westerbeek	Transvaal	Zefier	Zoetermeer	totaal
Aantal behaalde certificaten	2	78	21	139	42	282
Totaal aantal pogingen	4	103	21	168	55	351
Slagingspercentage	50%	76%	100%	83%	76%	80%

Voor het gehele Pleysier College betekent dit dat er in totaal 351 pogingen zijn gedaan om een certificaat te behalen waarvan 282 behaald zijn. Van het totaal aantal pogingen is het voor 80% gelukt het certificaat te behalen. De ambitie voor schooljaar 2018-2019 van 85% is hiermee nog niet behaald.

1.7 Managementrapportages schooldirecteuren

In relatie tot resultaatgericht werken, is door de directeuren van de Colleges in verslagjaar drie keer een managementrapportage opgesteld. Door middel van managementrapportages verantwoorden de directeuren de gerealiseerde kwaliteit en verbeteringsresultaten. De rapportages dienen eveneens als leidraad bij de dialoog tussen het College van Bestuur en de directeur.

1.8 In control statement

Een Bestuursverklaring wordt ook wel een 'in control statement' genoemd. Door middel van deze verklaring stelt de Raad van Toezicht zich de vraag: 'In welke mate is het Pleysier College in control?' In november 2019 zijn door de accountant tijdens de interim-controle de administratieve organisatie en

de interne beheersing gecontroleerd en in orde bevonden. Mede naar aanleiding van deze controle en aan de hand van de regelmatig verschijnende forecasts is de Raad van Toezicht van mening dat de interne beheers- en controlemaatregelen in voldoende mate hebben gefunctioneerd. Mede op basis daarvan keurt de Raad van Toezicht het jaarverslag goed.

Daarmee verklaart de Raad overigens niet dat alle processen in de organisatie geheel juist georganiseerd zijn, noch dat zij in alle gevallen op deze wijze in de praktijk functioneren.

1.9 Code Goed onderwijs/ Goed Bestuur

Wij volgen de actuele versie van de door de PO-Raad opgestelde Code Goed Bestuur in het Primair Onderwijs. De code is een leidraad bij keuzes voor inrichting en gedrag binnen de eigen organisatie. Tevens is de bestuurlijke inrichting en het bestuurlijk functioneren getoetst aan de principes van de code en door ons in orde bevonden.

1.10 Huisvesting

1.10.1 Deelname kennisgroep onderwijshuisvesting PO raad

Het Pleysier College is deelnemer van de kennisgroep Onderwijshuisvesting van de PO-raad. Deze groep bestaat uit vertegenwoordigers van een groot aantal bij de PO-Raad aangesloten schoolbesturen. Tijdens de bijeenkomsten van de kennisgroep komen alle ontwikkelingen op het terrein van huisvesting aan de orde. Zo blijft ook het Pleysier College goed op de hoogte van wat er rondom dit thema gebeurt. Het afgelopen jaar zijn nadrukkelijk aan de orde geweest: duurzaamheid van schoolgebouwen, de financiële opbouw van voorzieningen voor groot onderhoud in huisvesting en opstelling van de gemeentelijke integrale huisvestingsplannen. Deze onderwerpen zullen ook in 2020 belangrijk blijven.

1.10.2 Gezamenlijke huisvestingsplannen gemeentes en schoolbesturen

Op dit moment maakt het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap de huisvestingsvoorstellen van PO-Raad, VO-raad en VNG klaar voor wetswijzigingen. Zodra deze wijzigingen zijn aangenomen (naar verwachting in 2022), zijn gemeentes en schoolbesturen verplicht een gezamenlijk Integraal Huisvestingsplan (IHP) op te stellen. Daarin staan alle nieuwbouw- en renovatieplannen voor de komende zestien jaar uitgewerkt en in grote lijnen de plannen voor de nog langere termijn. Het Pleysier College is actief betrokken bij de opstelling van de IHP's voor de gemeentes waar haar scholen zijn gevestigd. In de IHP's van Delft en Zoetermeer zijn plannen voor nieuwbouw opgenomen. In Delft voor de korte termijn en in Zoetermeer op de langere termijn. Het IHP-Den Haag laat zien dat het Pleysier College beperkt is in de onderwijsruimte voor het aantal leerlingen in Den Haag. Met de gemeente is het Pleysier College het gesprek gestart om te kijken naar mogelijke oplossingen hiervoor.

1.10.3 Overeenstemming over Nieuwbouw Delft

Met de gemeente Delft is overeenstemming bereikt over nieuwbouw voor het Pleysier College Delft. Het huidige schoolgebouw is ouder dan 50 jaar en in een matige staat. Het nieuwe gebouw is naar verwachting klaar voor gebruik in de zomer van 2023. Het gebouw biedt plaats aan twee scholen, naast het Pleysier College Delft zal de Internationale Schakelklas (ISK) van het Grotius College er worden gehuisvest. Het Pleysier College heeft in 2019 voor beide scholen een Programma van Eisen opgesteld. Het uitgangspunt daarbij is de ontwikkeling van een schoolgebouw voor 100 VSO-leerlingen voor het Pleysier College en 165 leerlingen voor het ISK. Het ISK en het Pleysier College onderzoeken samen welke ruimtes gedeeld kunnen worden en hoe men in de praktijk van elkaars expertise gebruik kan maken.

1.10.4 Duurzaamheid en huisvesting

Sinds het Parijse klimaatakkoord van 2015 is de duurzaamheid van overheidsgebouwen een belangrijk aandachtspunt. Het Pleysier College zet zich hier ook voor in en bekijkt welke stappen zij kan nemen op weg naar meer duurzame schoolgebouwen. Het Pleysier College heeft in juli 2019 een energiescan van de gebouwen laten uitvoeren. Deze energiescan geeft informatie welke maatregelen genomen kunnen worden voor het verduurzamen van deze gebouwen. In 2019 zijn reeds diverse investeringen in

duurzaamheid gedaan. Zo is de TL-verlichting in gymzalen vervangen door duurzame ledverlichting en is gewerkt aan betere afvalscheiding. In de komende jaren worden meer maatregelen uitgevoerd.

1.10.5 Schouw uitgevoerd voor meerjaren onderhoudsplanung (MOP)

Het Pleysier College werkt voor het planmatig onderhoud aan haar gebouwen met een meerjaren onderhoudsplanung (MOP). In 2019 is er een nieuwe schouw uitgevoerd om de planning te kunnen actualiseren zowel in tijd als in financiële zin. Deze schouw heeft geen bijzonderheden aan het licht gebracht.

1.10.6 Controle op de brandveiligheid

In 2019 zijn alle schoolgebouwen in Den Haag bezocht door de Veiligheidsregio Haaglanden (VRH). Tijdens de bezoeken is gecontroleerd of de gebouwen voldoen aan alle gestelde brandveiligheidseisen. Met een aantal aanpassingen zijn tekortkomingen vervolgens verholpen. Deze zijn inmiddels akkoord bevonden door de VRH.

1.10.7 Uitgevoerde grootschalige (bouw)activiteiten:

Op alle locaties van de Pleysier College zijn het afgelopen jaar kleinere en grotere onderhoudswerkzaamheden uitgevoerd, volgens planning van de MOP.

Op de volgende colleges zijn er in 2019 grotere huisvestings- en bouwactiviteiten uitgevoerd:

- **Pleysier College Zefier**

De gymzaal is grondig gerenoveerd: het systeemplafond is vervangen, er is ledverlichting aangebracht en de vloer is overlaagd.

Onderzoek gestart naar mogelijke maatregelen om het binnenklimaat te verbeteren.

- **Pleysier College Transvaal**

In de gymzaal (begane grond) is nieuw geluiddempend materiaal aangebracht om de akoestiek in de zaal te verbeteren. Gelijktijdig met deze aanpassing is ook de verlichting vervangen door ledverlichting.

In de zomer zijn diverse werkzaamheden uitgevoerd in het kader van nadere brandveiligheidseisen. Een start is gemaakt met een grootschalige schilderbeurt van het gehele gebouw. Het werk is aanbesteed en de werkzaamheden worden voortgezet in de vakanties van 2020.

- **Pleysier College Westerbeek**

Bij het Pleysier College Westerbeek zijn vier jaar geleden (2015) bouwfouten aan het licht gekomen. De gebreken, zoals ondeugdelijke kozijnen, vielen onder de bouwgarantie. Omdat de aannemer geen goed voorstel deed voor reparatie of vervanging, heeft Bierman Advocaten, namens het Pleysier College de zaak aangebracht bij de Raad van Arbitrage. In december 2018 heeft de Raad uitgesproken dat de aannemer alle kozijnen met ernstige scheurvorming moet vervangen en de kozijnen met lichte scheurvorming deugdelijk moet repareren. Deze werkzaamheden en andere aanpassingen zijn gestart in de zomer van 2019 en worden in februari 2020 afgerond, conform de uitspraak van de Raad van Arbitrage.

Met de gemeente Den Haag is vastgelegd dat het Pleysier College de komende twee jaar gebruik zal maken van het gebouw aan de Kootwijkstraat. Gedurende deze periode wordt het gebouw niet formeel overgedragen aan het schoolbestuur.

1.11 ICT

1.11.1 ICT in ons onderwijs.

In 2019 is gezamenlijk met de directeuren een Bestemmingsplan IT samen- en vastgesteld op basis van het Koersplan 2019-2023. Dit plan beschrijft de IT-organisatie, de processen en architectuur, omvat kader stellende principes en uitgangspunten en een meerjarenbegroting.

We beschikken nu over een breed gedragen professionele basis voor de IT-vormgeving binnen Pleysier.

Het bestemmingsplan gaat uit van een snelle en volledige Cloud gang (GSuite) voor leerlingen en medewerkers. Voorbereidingen daartoe hebben in 2019 plaats gevonden, implementatie zal (deels) in

2020 geschieden. In 2019 zijn, ten behoeve van het gebruik van de digitale schoolborden, enkele Prowise Presentertrainingen aangeboden op de scholen, alsmede een Google Drive training op het Bestuursbureau. Deze trainingen krijgen in 2020 een vervolg.

1.11.2 ICT & gegevensbescherming

Ten behoeve van de Informatiebeveiliging en Privacy (IBP) is een aantal acties ondernomen om te voldoen aan de Europese Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en de daarbij behorende Informatiebeveiliging en privacy. De volgende zaken zijn onder andere ingesteld: Gedragscode gebruik bedrijfsmiddelen, Reglement Cameratoezicht, Integriteitreglement medewerkers, Richtlijn Veilig Delen en Mailen, Stappenplan Datalek, Jaarplan IBP-acties.

De verplichte documenten, vastgesteld in het kader van de privacy, zijn vermeld op de website en op mijn Pleysier.

Gedurende het jaar zijn de medewerkers gefaseerd geïnformeerd over AVG/IBP middels nieuwsberichten, e-mail, posters, etc. De Functionaris Gegevensbescherming heeft een jaarevaluatie uitgevoerd van de stand van zaken en een positief oordeel uitgesproken.

In 2019 hebben zich 5 beveiligingsincidenten voorgedaan, waarvan een datalek is gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens.

1.11.3 ICT voorzieningen

Het computernetwerk omvat ong. 650 digitale leerling werkplekken, 160 digitale medewerker werkplekken, 70 digitale schoolborden, 50 examen-laptops en 130 Chrome-devices.

Het vaste en draadloze datanetwerk biedt diverse programma's ten behoeve van zowel het primaire als het secundair proces. Dit is wel in flinke mate afgebouwd en vervangen door alternatieven via internet (web, cloud). Vanwege die trend is in 2019 en wordt in 2020 verder geïnvesteerd in de capaciteit van de (glasvezel)verbindingen.

Mijn Pleysier is onze leer- en werkomgeving in de cloud voor zowel leerlingen als medewerkers. Het bestaat vooral uit Google Suite voor Educatie en Moodle (Elektronische Leer Omgeving). Mijn Pleysier is tevens toegangsportaal voor digitale toepassingen en materialen van externe aanbieders. Door die centrale toegangspoort hoeven docenten en leerlingen niet overal apart in te loggen: eenmaal ingelogd bij Mijn Pleysier, is men ook automatisch ingelogd bij tientallen andere partijen en diensten (door middel van bijv. de zgn. Entree-koppeling). Het functioneert ook als 'intranet' voor de medewerkers. Altijd en overal veilig bruikbaar, met browser en internetverbinding. Een faciliteit van waaruit vormgegeven wordt aan modern, digitaal onderwijs.

De printomgeving bestaat uit 11 multifunctionals met centraal beveiligde scan/print-verwerking (Uniflow). De omgeving is in 2019 klaar gemaakt voor de cloudgang in 2020, met Scan-naar Drive en Cloudprint. Daarnaast is op elk college een directie-printer als terugval.

Onze data staan enerzijds op eigen servers met diverse back-up voorzieningen, anderzijds in toenemende mate bij externe leveranciers/dienstverleners, zoals Google, ProActive, Raet (YouForce), Twinfield, Schoolmaster (Magister), Google (Gmail, Drive) en OpenEdu (Moodle) en Prowise (Presenter).

In 2019 is de centrale apparatuur, voor zover nog nodig, vervangen en klaar gemaakt voor de komende jaren. Het Bestemmingsplan IT is hierbij richtingbepalend. De huidige digitale werkplekken dateren uit 2012-2013, dus hebben goede dienst bewezen. In 2018 en 2019 is uitgebreid met Chrome devices geëxperimenteerd en deze gaan de oude digitale (leerling-)werkplekken vanaf januari 2020 opvolgen. De digiborden van Westerbeek zijn aangevuld en die van Zefier en Zoetermeer zijn/worden vervangen. De ICT toepassingen zullen zich naar verwachting (en conform IT bestemmingsplan) nog meer cloud-based door ontwikkelen.

1.12 Horizontale verantwoording

Het College van Bestuur stelt twee keer per schooljaar een rapportage op. Deze rapportages gaan naar de Raad van Toezicht, de directeuren, de beleidsmedewerkers van het bestuursbureau en de medezeggenschapsraad. Het jaarverslag wordt op de website van het college geplaatst. De scholen plaatsen hun opbrengsten in de schoolgidsen en geven aan welke verbeterpunten zij gaan aanpakken op basis van de analyse van de gegevens.

2 Het onderwijs op de Pleysier Colleges

2.1 Pleysier College Westerbeek



Pleysier College Westerbeek biedt diplomagericht onderwijs op mavo-, havo en vwo-niveau.

Als onze leerlingen het onderwijstraject bij ons afgerond hebben, ondersteunen wij bij het kiezen van een goed en passend vervoltraject.

Door doelgericht uitstroombesleid streven we naar een warme aansluiting met het MBO, HBO en Universiteit.

Ten eerste zijn we trots op onze examenresultaten. Van onze mavo-kandidaten behaalde 88% het diploma, van onze havo-kandidaten 81% en van onze vwo-kandidaten 100%.

2.1.1 Onderwijsleerproces

De leerlingen in 3 mavo lopen twee weken stage, om ze voor te bereiden op hun vervolg school.

Voor iedere leerling is ontwikkelingsperspectief (OPP) opgesteld en een hieraan gekoppeld halfjaarlijks werkplan. Op basis hiervan worden de doelen gesteld voor de komende periode. Deze doelen worden frequent besproken met de leerlingen en zowel intern als met de leerling en de ouders geëvalueerd. We beogen hiermee de leerling meer eigenaar te maken van het eigen leerproces. Tijdens de ouder-kindgesprekken streven we ernaar dat de leerling het initiatief neemt. Op deze manier bereiden we de leerlingen voor op gesprekken die ze moeten gaan voeren bij de vervolgscholen. Ook investeren we bewust in het zelfstandig maken van leerlingen, zo is er extra aandacht voor het reizen met het OV (in plaats van taxivervoer of gebracht te worden)

Om de ontwikkeling van de leerlingen goed te kunnen volgen hanteert Het college methodegebonden toetsen voor de aangeboden vakken. Daarnaast gebruikt Het college het volgsysteem van Cito (CITO VVO). Om de ontwikkeling van de sociale competenties te volgen gebruikt Het college de SCOL.

Meerdere momenten gedurende het schooljaar vergelijkt Het college de resultaten met de verwachtingen en stellen we – indien nodig – ons handelen bij. De leerlingen ontvangen zes keer per jaar een cijfer overzicht en twee keer per jaar een rapport.

Ons didactisch handelen geven we vorm op basis van de methode *4 sleutels voor een effectieve les*. Hierbij staat centraal: (1) het lesdoel, (2) de kortste, meest effectieve weg om het lesdoel te bereiken, (3) de leerling actief betrekken bij de les en (4) de les afstemmen op de kenmerken van – en de verschillen tussen – de leerlingen.

Het pedagogisch handelen baseren we op twee methodieken; *Geef met de 5* (Colette de Bruin) voor onze leerlingen met autisme, en de methode Korte Lontjes (Hans Kaldenbach) voor onze externaliserende leerlingen.

We hanteren per schooljaar verschillende onderwijstijden, per opleiding voldoet Het college aan de wettelijke eisen. In verslagjaar heeft Het college voor alle leerlingen volgens planning het onderwijs gerealiseerd.

2.1.2 Ontwikkeldoelen

De volgende onderwerpen blijven o.a. nog aandacht vragen:

- RTTI;
- uitwerken van lessen *plannen & organiseren* en het bij elkaar lessen observeren (leren van elkaar);
- de verdere uitwerking van stages voor leerlingen die naar het mbo uitstromen (begeleiding, vaststellen doelen en behaalde resultaten, etc.);
- ontwikkeling TOM klas, een klas waarbinnen trajecten op maat worden gerealiseerd;
- doorontwikkeling via PLG (Professionele Leergemeenschappen) van leergebied overstijgende vaardigheden, m.n. verantwoordelijkheid nemen en zelfredzaamheid.

2.1.3 Groei

Er is sprake van een kleine toename van het aantal leerlingen. In oktober 2018 had Het college 232 leerlingen en in oktober 2018 264 leerlingen. De dependance aan de Kootwijkstraat is voor de brugklassen en een 2^e klas in gebruik genomen (60 leerlingen).

2.1.4 Personele ontwikkelingen

In 2019 hebben we afscheid genomen van een aantal docenten. De opengevallen plaatsen zijn allemaal ingevuld door nieuwe collega's. Het college heeft geen medewerkers via detacheringsbureaus in dienst.

2.1.5 Passend onderwijs

Onze school werkt samen met GGZ Rivierduinen, voorheen Centrum Autisme. Een medewerker is één keer per twee weken in Het college aanwezig om direct vragen te beantwoorden en te ondersteunen. De in 2017 gestarte inzet van een schoolmaatschappelijk werker plus (SMW+), is gecontinueerd. Zij biedt ondersteuning aan school, leerlingen en hun ouders die vastlopen met hun zorg- en hulpvraag en is een waardevolle aanvulling op de ondersteuningsstructuur binnen Het college. Daarnaast zorgt de SMW+ voor een verlichting van de taken van de leden van de Commissie voor de Begeleiding in het bijzonder waar het gaat om de inzet van externe hulpverlening. Voor leerlingen die naast onze ondersteuning nog extra ondersteuning nodig hebben, doen we een beroep op externe coaches, zoals BOBA, Coach 25 en Plusmaatje.

2.1.6 Diploma's en certificaten

Examenjaar 2018/ 2019	VMBO	Examenjaar 2018/ 2019	4/5 HAVO	Examenjaar 2018 / 2019	5/6 VWO
Kandidaten volledig examen	17	Kandidaten volledig examen	16	Kandidaten volledig examen	5
Kandidaten geslaagd	15	Kandidaten geslaagd	13	Kandidaten geslaagd	5
Slagingspercentage	88,2	Slagingspercentage	81,3	Slagingspercentage	100
Kandidaten dealexamens (certificaten)	2	Kandidaten dealexamens (certificaten)	29	Kandidaten dealexamens (certificaten)	13
Aantal behaalde dealexamens	8	Aantal behaalde dealexamens	58	Aantal behaalde dealexamens	18

2.2 Pleysier College Zefier



Pleysier College Zefier biedt onderwijs en begeleiding aan leerlingen die in behandeling zijn bij Youz, Centrum voor Jeugd GGZ

Het college heeft ook een specifiek aanbod voor leerlingen met een schoolfobie.

Verantwoording van onderwijsleerproces.

Met het gehele Pleysier College heeft het team van de Zefier een bijdrage geleverd aan onze missie. Vanuit die missie en het nieuwe Koersplan 2019-2023 heeft de Zefier het nieuwe schoolplan opgesteld voor de komende vier schooljaren.

2.2.1 Onderzoeksvragen

De Zefier heeft de keuze gemaakt om de onderzoeksvraag “hoe vergoten wij de verantwoordelijkheid van onze leerlingen ten aanzien van hun leren” aan de slag te gaan. Dit onderzoek zal ook het komende jaar verder worden uitgediept.

Onderwijsinhoudelijke ontwikkelingen:

- het Digitale Leerlingen Portfolio van VO content is geïmplementeerd.
- Om de leergebied overstijgende vaardigheden en de 21 -eeuwse vaardigheden waaraan onze leerlingen werken ook meetbaar te kunnen maken is rondom deze onderzoeksvraag een PLG (Professionele Leer Gemeenschap) gestart en gaat die ook voortgang krijgen 2020.
- In 2019 hebben wij onze leerlingen ook de mogelijkheid geboden, buiten de al bestaande vakken, van het behalen van KSE, IVIO certificaten voor het vak geschiedenis.
- De Zefier is verder gegaan met de implementatie van het didactisch model 4 sleutels tot een effectieve les. Binnen de praktijk vakken, CT (koken), LO, BV en ICT worden alle sleutels al volledig ingezet. Nieuwe en al zittende medewerkers hebben hierin scholing gevolgd middels een externe scholing en door middel van teamleren waarbij o.a. de Pleysier Academy veelvuldig is ingezet.
- Het pedagogisch model win- win, werken aan verantwoordelijk gedrag is verder geïmplementeerd en is in 2019 ook zichtbaar beschreven in het OPP en de begeleidingsplannen van de leerlingen. Concrete handelingsadviezen sluiten hierdoor goed aan bij de dagelijkse praktijk in de klassen en bij het daar uit te voeren pedagogisch klimaat.

2.2.2 Ontwikkelingen

De doelstellingen uit het jaarplan en het Team Ontwikkelplan zijn grotendeels behaald. Zo kwam in de evaluaties van mei 2019 naar voren dat wij ons bij de theorievakken willen richten op de volgende vraag: hoe geven wij prikkelend en uitdagend onderwijs aan onze leerlingen en kunnen wij daarnaast recht doen aan de individuele trajecten van onze leerlingen? Ook in het komende jaar richten wij ons verder op deze vraag.

Binnen ons kwaliteitsbeleid zijn onze evaluaties, onze opbrengsten en de analyse daarop wederom uitgangspunt werd van het opvolgende jaarplan. Zo werkt de Zefier volgens de PDCA cyclus. De jaarlijkse evaluaties, nu de vierde opvolgend, hebben het effect dat medewerkers veel meer betrokken zijn bij de planvorming op Het college. Ontwikkelplannen zijn geen papieren tijgers en zijn daarmee daadwerkelijk plannen die sturing geven aan onze ontwikkelingen en onze PDCA cyclus. Medewerkers geven dit zelf aan en zijn positief over de mogelijkheden die die bieden om invloed uit te oefenen op het vormgeven van het onderwijs binnen onze school. Alle medewerkers denken, leren en werken samen. Passend Onderwijs

In 2019 is de inzet van Het collegemaatschappelijk werker plus (SMW+) onverminderd doorgegaan. Ook bij leerlingen met een TLV waarbij gekozen werd voor de Zefier in verband met het pedagogisch klimaat bleek dat er opvallend vaak ook een zorgvraag te liggen en is alsnog, mede dankzij de ondersteuning van de SMW+, doorverwezen naar behandeling.

Op 12-03-2019 hebben wij van de wethouder het certificaat veilige school uitgereikt gekregen, deze is voor de komende 2 jaren geldig.

In het kader van onze anti-pest aanpak hebben wij ook dit jaar de 'week van respect' georganiseerd waar het anders zijn en respect hebben voor de ander centraal staat. Deze hele week is afgesloten met een gezamenlijke lunch met ouders op vrijdagmiddag. De opkomst is nog nooit zo hoog geweest als in 2019.

In 2019 heeft de Zefier voor het eerst een 'open school' schoolmiddag gehouden voor ouders en belangstellenden. Ook die opkomst heeft ons verrast. Wel hebben wij de ambitie de opkomst te verhogen en willen daarom in de toekomst ook onze collega's van Youz uitnodigen.

2.2.3 Personele ontwikkelingen

In 2019 zijn alle vacatures tijdig vervuld. In tijden van de grote tekorten van onderwijzend personeel is dit een prestatie waarop wij trots zijn. Eén docent heeft in 2019 besloten terug te keren naar de Zefier nadat zij wegens te grote reisafstanden een andere baan had gevonden- omdat zij 'de professionele cultuur die zij ervoer op de Zefier zo miste'.

Bijzonderheden leerlingen

Ook in 2019 was onze leerlingenraad weer bijzonder actief; zij hebben het jaarlijks terugkeren Het collegefeest georganiseerd -dit jaar was het thema Black and White- en werd er weer volop gedanst en traden leerlingen op. Halloween heeft volop aandacht gekregen middels een activiteiten programma georganiseerd door de leerlingenraad. Wij zien jaarlijks de rol van de leerlingenraad groter worden en meer gewicht krijgen. De raad geeft steeds meer zelf vorm aan activiteiten en inspraak in onze school waardoor zij een bijdrage leveren aan een beleving van een gewoon mogelijke middelbare schoolperiode. Wij zien dit als een kostbare toevoeging binnen het klimaat dat wij op school willen creëren.

2.2.4 Diploma's en certificaten

In dit overzicht zijn uitsluitend de resultaten opgenomen van leerlingen met een TLV (en dus niet van de leerlingen die er op grond van behandeling door de Youz zitten). CHECK

Diploma's

Zefier	vmbo tl
Geslaagde kandidaten	6
Niet geslaagde kandidaten	2
Totaal aantal kandidaten	8
Slagingspercentage	75%

Certificaten

Zefier	IVIO 1, 2, 3 en 4	Vmbo kbl	vmbo tl	havo	Totaal
Aantal leerlingen	20	4	29	3	66
Aantal (deel)examens	54	20	90	4	168
Aantal behaalde certificaten	43	12	80	4	139
slagingspercentage	84%	60%	89%	100%	83%

2.3 Pleysier College Zoetermeer



Pleysier College Zoetermeer biedt in schooljaar 2019-2020 onderwijs op vmbo-niveau aan.

Leerlingen voor wie het volledige vmbo-pakket niet haalbaar is, kunnen de leerroute mbo 1 (Entree) volgen.

Met ingang van schooljaar 2018-2019 is diplomering mogelijk.

Door doelgericht uitstroombesleid streven we naar een goede aansluiting met het mbo.

2.3.1 Algemeen en personele ontwikkelingen

Het college heeft een dynamische periode achter de rug. Er zijn in 2018 veel ontwikkelingen in gang gezet en geïmplementeerd en in 2019 vervolgd, waarbij vooral veel aandacht is gegaan naar het pedagogisch-didactisch handelen in de klas, het onderwijsaanbod, de zorgstructuur en de kwaliteitszorg. Deze nieuwe ontwikkelingen waren noodzakelijk om te kunnen voldoen aan de kwaliteitseisen die aan Het college worden gesteld. Tijdens dit proces is gebleken dat een belangrijk deel van de docenten onvoldoende bekwaam was om een bijdrage te kunnen leveren aan de noodzakelijke kwaliteitsontwikkelingen.

Om deze reden is het team versterkt met nieuwe docenten. Het feit dat vrijwel het hele docententeam is vervangen, vraagt veel van de organisatie. Er is veel begeleiding nodig, omdat niet kan worden teruggevallen op meer ervaren collega's.

Daarnaast is de krappe arbeidsmarkt een voortdurend aandachtspunt. Omdat de optimale samenstelling van het team nog niet is bereikt, is het werven van nieuwe medewerkers een continue proces. Dit vraagt veel van het gehele team, maar ook van de leerlingen. Zij hebben te maken met veel wisselingen en zich oriënterende kandidaten in Het college. Door de voortdurende wisselingen in het team gaat de meeste tijd en energie naar het primaire proces, waardoor de ingezette ontwikkelingen niet zo verlopen als gepland, hoewel voor alle ontwikkelingen in Het college geldt dat er stappen worden gezet.

2.3.2 Onderwijsleerproces

Op Pleysier College Zoetermeer wordt onderwijs geboden waarbij de kerndoelen voor de onderbouw en de examenprogramma's voor het vmbo (basis, kader en tl) uitgangspunt zijn. Het onderwijs is gericht op uitstroom naar het vervolgonderwijs (mbo). In de bovenbouw volgen de leerlingen onderwijs binnen het vmbo-profiel economie & ondernemen (basis en kader) of een leerwerkroute waarbij leren en stage wordt gecombineerd. Voor het profiel economie & ondernemen is een praktijklokaal gerealiseerd, met werkplekken waar de leerlingen hun praktische vaardigheden kunnen oefenen.

Daarnaast is er binnen Het college voor het laatste jaar een groep waaraan praktijkonderwijs wordt aangeboden. Deze leerlingen leren – naast de algemene vakken - voor een branchecertificaat (detailhandel/logistiek). Leerlingen in de praktijkroute en de Entree volgen stage. De leerlingen uit de klas voor praktijkonderwijs volgen deels een groepsstage en deels individuele stages. Dit is afhankelijk van de vorderingen in hun leerproces.

Er is voor iedere leerling een ontwikkelingsperspectief (OPP) en een halfjaarlijks werkplan opgesteld. Op basis hiervan worden de doelen gesteld voor de komende periode. Deze doelen worden frequent besproken met de leerlingen en zowel intern als met leerling en ouders geëvalueerd. Wij beogen hiermee om de leerling meer eigenaar te maken van eigen leerproces.

Het college hanteert methode gebonden toetsen voor de aangeboden vakken. Daarnaast wordt er gebruik gemaakt van een methodeonafhankelijk volgsysteem: CITO VVO.

De leerlingen ontvangen twee keer per jaar een rapport en tussentijds ontvangen ze een cijferoverzicht. De rapporten worden altijd in een persoonlijk gesprek besproken met leerling en ouders. Samen met de uitslagen van het CITO VVO volgt Het college of de leerlingen zich volgens verwachting ontwikkelen. Er is een PTA voor het vak Economie & ondernemen (een vak dat wordt afgenomen onder de regelgeving van het reguliere examen).

Om de ontwikkeling van de sociale competenties te volgen gebruiken we de SCOL.

Op meerdere momenten gedurende het schooljaar vergelijken we de resultaten met de verwachtingen en stellen we indien nodig ons handelen bij.

De leerstofjaarplanning is verdeeld in 4 perioden. Iedere periode wordt geëvalueerd en op basis van deze evaluatie wordt de nieuwe periodeplanning opgesteld. Het handelen in de klas is gebaseerd op het didactisch model van de 4 sleutels voor een effectieve les. De directe instructie maakt hier een belangrijk onderdeel van uit.

Het programma van Het college voldoet aan de verplichte onderwijstijd. Iedere klas heeft een rooster op basis van 1000 klokuren onderwijs per jaar. Dit geldt ook voor de examenklas. Hiermee creëren wij extra tijd om de leerling, ondanks hun beperkingen, extra goed voor te bereiden op het examen en het vervolg.

Het college is partner binnen het samenwerkingsverband Regsam in Zoetermeer. Daarnaast is er regelmatig overleg met de reguliere scholen voor VO in Zoetermeer, de gemeente, de jeugdhulpverleningsinstanties, de politie en de jeugdarts. Er zijn zowel overleggen over inhoudelijke onderwerpen, als afstemming over individuele casussen.

Ook heeft Het college een zorgadviesteam (ZAT). Vaste deelnemers van het ZAT zijn de leerplichtambtenaar, de politie, jeugdgezins hulp, reclassering en JOUZ (jeugdhulpverlening).

2.3.3 Ontwikkeldoelen

De laatste jaren, maar vooral gedurende het verbetertraject van het afgelopen jaar, heeft Het college een groot aantal ontwikkeldoelen kunnen realiseren. Er is een nieuw lerend team samengesteld dat werkt vanuit een gezamenlijke visie en verantwoordelijkheid.

Tijdens het verbetertraject is het pedagogisch-didactisch handelen in de klas verbeterd en is de leerlingenzorg en het onderwijs beter op elkaar afgestemd. De structuur is versterkt waardoor het volgen van de leerlingen sterk is verbeterd. De verdere implementatie van deze nieuwe structuur vindt de komende jaren plaats.

De basiskwaliteit is weer op voldoende niveau gebracht. Wij constateren dat de onderwijsresultaten omhoog gaan en de examenresultaten positief zijn. Ook constateren wij dat de bestending van de uitstroom positief is.

Er is een leerlijn voor de leergebied-overstijgende doelen ontwikkeld, waarmee we in het schooljaar 2018-2019 zijn gestart. De inzet van ICT in de lessen als leermiddel naast de methode-boeken (blended learning) is toegenomen.

Er is een grote verbetering tot stand gebracht rond de sociale veiligheid. Door de verbeteringen in het onderwijsproces, de leerlingenzorg en door het feit dat de teamleden meer samenwerken en dezelfde aanpak hanteren, is er meer rust gekomen in Het college.

Dit jaar zijn er ook ouders/verzorgers bereid gevonden om deel te nemen aan onze medezeggenschapsraad en deelraad.

2.3.4 Passend onderwijs

Het college is een actieve partner binnen het samenwerkingsverband. Het college neemt deel aan verschillende overleggen binnen het samenwerkingsverband. Er wordt o.a. deelgenomen aan de gesprekken over het bieden van een zo breed mogelijk aanbod binnen de eigen gemeente. Daarnaast zijn er regelmatig gesprekken met de scholen over individuele leerlingen om gezamenlijk het beste aanbod voor deze leerlingen te bespreken.

Sinds schooljaar 2019-2020 is er een nieuwe overlegstructuur in het samenwerkingsverband, waarbij o.a. de directeurs gezamenlijk vorm geven aan het passend onderwijs.

2.3.5 Diploma's en certificaten

	Vmbo bb	Vmbo kb	Totaal
Aantal leerlingen	3	8	11
Aantal (deel) examens (diploma's)	3	6	9
Aantal behaalde certificaten	0	8	8
slagingspercentage	100%	75%	82%

2.4 Pleysier College Transvaal



Pleysier College Transvaal biedt het uitstroomprofiel arbeid (Praktijk-afdeling) en het uitstroomprofiel vervolgonderwijs (vmbo-afdeling).

De onderwijsniveaus binnen de VMBO-afdeling zijn vmbo-basis en vmbo-kader.

Met ingang van 2018-2019 is voor de vmbo-leerlingen diplomering mogelijk (dit in samenwerking met een regulier VO-school)

Het college biedt onderwijs en begeleiding aan ongeveer 150 leerlingenuit de regio Haaglanden. Leerniveaus, ambities en mogelijkheden van de leerlingen variëren en daarmee ook hun ontwikkelingsperspectief en het daar aan gekoppelde onderwijsprogramma.

2.4.1 Onderwijsleerproces

Het college realiseert binnen de twee verschillende afdelingen het uitstroomprofiel Vervolgonderwijs en Arbeidsmarktgericht. Tot nu toe konden leerlingen hun schoolloopbaan afsluiten met een Entree-diploma. Leerlingen voor wie dit traject niet haalbaar is, kunnen zich kwalificeren door middel van IVIO-diploma's. Het college is drie jaar geleden gestart met een ontwikkeltraject dat leidt tot diplomering voor leerlingen op de VMBO-afdeling. Er is gekozen voor het profiel Economie en Ondernemen met als keuzevakken Zorg en Welzijn. Binnen dit profiel krijgen de leerlingen sinds drie jaar krijgen het volledig curriculum aangeboden. Het college werkt hierbij nauw samen met een reguliere VO-school. Binnen dit uitstroomprofiel kan het onderwijstraject – voor leerlingen voor wie dit meer passend is - ook worden afgesloten met een Entree-traject en een Entree-diploma. Met het Entree-diploma stromen leerlingen uit naar een ROC of naar werk.

Iedere leerling heeft in principe binnen de vastgestelde termijn een ontwikkelingsperspectiefplan (OPP) en er wordt drie maal per jaar een werkplan opgesteld en besproken. Op basis hiervan worden de doelen gesteld voor de komende periode. Deze doelen worden met regelmaat besproken met de leerlingen en tijdens de werkplan- rapportgesprekken met de leerling en zijn ouders geëvalueerd. Het afgelopen jaar is het op de vmbo-afdeling – door de wisseling van de CvB-leden – helaas niet voor alle leerlingen gelukt om hun nieuwe OPP's direct aan te laten sluiten op de vorige OPP's. Het college hanteert methode-gebonden toetsen voor de aangeboden vakken. Daarnaast wordt er gebruik gemaakt van een methode-onafhankelijk volgsysteem (CITO VVO). Ook wordt de SCOL gebruikt om de ontwikkeling van de sociale competenties te volgen. Op de Praktijk-afdeling worden hiernaast andere instrumenten gebruikt.

Na leerlingbesprekingen worden doelen desgewenst bijgesteld en met de leerlingen besproken.

De jaarplanning voor de leerlingen wordt op basis van de OPP's op maat gemaakt. Op deze wijze ontvangen de leerlingen onderwijs en begeleiding passend bij hun onderwijsbehoeften.

Het curriculum van de VMBO-afdeling wordt strak gevolgd. In de onderbouw wordt het programma behaald; in de bovenbouw staat spanning op de planning doordat complexe gedragscomponenten het onderwijs vaak belemmeren. Dit is een punt van aandacht.

Het programma van het college voldoet op beide afdelingen aan de verplichte onderwijstijd. De leerkrachten hebben binnen de normjaartaak tijd in om in te vallen bij ziekte of afwezigheid van een collega. Hierdoor wordt het uitvallen van lessen tot een minimum beperkt.

Er vindt intensief overleg plaats met de consultant en de directie participeert in het overleg Directiekring VSO.

Verder vindt overleg en afstemming plaats met SO en VSO scholen, reguliere VO scholen, aangrenzende samenwerkingsverbanden en een keur aan jeugdhulpverleningsinstanties.

Het zorgoverleg (met externe partners) neemt een prominente plaats in op de agenda en wordt iedere drie weken gevoerd.

2.4.2 *Praktijk-afdeling*

De leerlingen van de praktijkafdeling volgen een intern en daarna extern stagetraject. In leerjaar 1 en 2 krijgen zij zoveel mogelijk stage in een ruim groepslokaal met eigen pauzelokaal. Deze groepen hebben vaste lerarenondersteuning. In leerjaar 3 en 4 wordt de stage uitgebreid en lopen de leerlingen minimaal 1 dag per week een externe stage. In leerjaar 5 en 6 lopen de leerlingen minimaal drie dagen per week een externe stage.

2.4.3 *Vmbo afdeling*

Leerlingen van de VMBO-afdeling krijgen indien noodzakelijk een stagetraject op maat. In het kader van het curriculum vinden snuffel- of oriënterende stages plaats. Leerlingen die de Entree-opleiding volgen krijgen een stagetraject conform de mbo-regelgeving.

Alle leerlingen hebben een stagecontract en de stagebegeleider volgt de ontwikkelingen op de stageplek.

2.4.4 *Ontwikkeldoelen*

De doelstellingen uit het jaarplan 2018-2019 zijn grotendeels gehaald en (ook tussentijds) geëvalueerd met het bestuur.

2.4.5 *Passend onderwijs*

De samenwerking met (keten)partners is verder geïntensiveerd. Het college heeft zich ontwikkeld tot een betrouwbare partner.

De extra inzet van Het collegemaatschappelijk werk is voortgezet. Er is zeer veel tijd gestoken in het onderwijs-jeugdhulparrangement (de inzet van een jongerencoach van Jeugdformaat) op de VMBO-afdeling met succes. We zijn blij met het resultaat.

2.4.6 *Personele ontwikkelingen*

Het blijft een grote uitdaging om goed personeel te vinden met name de eerste helft van 2019. Na de zomervakantie zijn we gestart op volle sterkte met vaste medewerkers.

2.4.7 *Diploma's en certificaten*

Op Pleysier College Transvaal vinden - in samenwerking met een school voor regulier voortgezet onderwijs – in schooljaar 2018-2019 de eerste examens plaats op vmbo-basis en vmbo-kaderniveau.

<i>Transvaal</i>	<i>Entree</i>	<i>Vmbo k</i>
<i>Geslaagde kandidaten</i>	7	2
<i>Niet geslaagd</i>	0	0
<i>Totaal aantal kandidaten</i>	7	2
<i>Slagingspercentage</i>	100%	100%

2.5 Pleysier College Delft



Pleysier College Delft biedt diplomagericht onderwijs op niveau vmbo-basis, kader en -tl.

Het college biedt het profiel Zorg & Welzijn op vmbo-basis en vmbo-kader niveau. Voor vmbo-tl is een keuze mogelijk tussen de profielen Zorg en Welzijn en Economie.

Voor het CSPE van de vmbo-basis en vmbo-kader kandidaten heeft Het college een samenwerking met het SC Delfland.

2.5.1 Onderwijsleerproces

Op basis van de kerndoelen en de daarbij behorende lesmethoden realiseert Het college een passend onderwijsaanbod voor alle leerlingen. Vanaf klas 1 tot en met de examenklassen volgen de leerlingen de AVO- en praktijkvakken voorbereidend op en horend bij het profiel Zorg & Welzijn en/of het profiel Economie.

Door de samenwerking met het SC Delfland (reguliere VO-school) is de mogelijkheid voor de vmbo-basis en vmbo-kader leerlingen om een diploma te behalen.

Het CSPE horend bij het profiel Zorg & Welzijn wordt afgenomen op het SC Delfland en de AVO vakken worden middels het Staatsexamen afgenomen.

Voor de VMBO-tl examenleerlingen geldt dat zij alle vakken via het Staatsexamen afronden.

Dit houdt in dat de examenkandidaten na het Centraal Schriftelijk Eindexamen voorbereid worden op een mondeling deel van het staatsexamen. Deze mondelinge examens vinden in de laatste week van het schooljaar plaats.

Om zicht te houden op de ontwikkeling van onze leerlingen maken we gebruik van methodegebonden en methode-onafhankelijke toetsingsinstrumenten. De didactische ontwikkeling volgt Het college middels de CITO-VVO toetsen vanaf klas 1 tot en met 3 en met toetsen die behoren bij de verschillende lesmethoden.

De sociaal emotionele ontwikkeling wordt gevolgd met de SCOL.

Naast deze genormeerde toetsinstrumenten worden leerlingen in multidisciplinaire overleggen besproken en worden leerlingen en klassen besproken in overleggen tussen een lid van de Commissie voor de begeleiding en de mentor.

De ontwikkeling van de leerlingen wordt minstens in perioden van 12 weken met ouders en de leerlingen besproken. Dit gebeurt onder andere in de OPP-gesprekken, waarin de ontwikkeling van de leerlingen worden getoetst aan het bij plaatsing verwachte uitstroomperspectief.

De examens van de VMBO-tl en de examens van de VMBO-basis en VMBO-kader leerlingen zijn succesvol afgerond de slagingspercentages zijn (zie ook pagina 11):

VMBO-basis	100%
VMBO-kader	100%
VMBO-tl	71%

De onderbouw klassen, klas 1 en 2, worden ingedeeld op basis van de sociaal emotionele en didactische kenmerken van de leerlingen. Hierdoor ontstaan er ondanks de diversiteit van onze cluster 4 doelgroep zo homogeen mogelijke groepen. Door deze indeling zijn de docenten in staat om hun (ortho)didactisch handelen af te stemmen op de onderwijsbehoefte van de klas en de individuele leerling.

Door motiverende en uitdagende werkvormen toe te passen zijn wij in staat om het maximale met leerlingen te bereiken.

De lesroosters van alle klassen worden jaarlijks gecontroleerd op de totale lestijd, hiermee wordt de onderwijstijd gehaald en verantwoord. Daarnaast lukt het om de lesuitval tot een minimum te beperken.

2.5.2 Samenwerking;

Het Pleysier College Delft heeft een samenwerkingsovereenkomst met een aantal onderwijsorganisaties.

De samenwerking met ROC Mondriaan richt zich op het uitstroomprofiel Zorg & Welzijn. Met deze vorm van samenwerking bereiken wij een verbinding met het MBO. Een docent van ROC Mondriaan is om de

week op onze school aanwezig en biedt lessen aan aan leerlingen van VMBO 3. Ook volgen de leerlingen van die klas aan het eind van het schooljaar een aantal dagen onderwijs bij het ROC Mondriaan.

Docenten van Pleysier College Delft geven gastlessen aan studenten van de Haagse Hogeschool waarna studenten van de HHS een minor afsluiten met het verzorgen van workshops aan leerlingen van het Pleysier College Delft.

In dit schooljaar is een samenwerking opgestart met het Flora-College in Naaldwijk, deze zal verder ontwikkeld worden.

Daarnaast is Het college aangesloten bij de Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven (SBB) waardoor de stagecoördinator goed in staat is om onze leerlingen te ondersteunen in het vinden van passende stageplekken. Ook is Het college daardoor opgenomen in het registratiesysteem waarmee wij voor MBO en HBO bekend zijn als stageplek voor hun studenten. Om onze leerlingen goed voor te bereiden op het MBO is gestart met een stageperiode voor de leerlingen van klas VMBO 3 en sluiten wij het schooljaar af met Maatschappelijke stages voor de onderbouw leerlingen.

Door aan te sluiten bij directiekring overleggen van SWV Delfland, VSO- overleggen en brainstormsessies met het SWV, VO en VSO-scholen in de regio, wordt de samenwerking tussen Pleysier College Delft en deze scholen verbeterd.

2.5.3 Bijzondere (leerling)activiteiten

Omdat leren op school ook betekent dat leerlingen met elkaar andere activiteiten ondernemen organiseren wij workshopdagen. Hierin nemen leerlingen uit de verschillende klassen deel aan door hen gekozen activiteiten.

Tot slot is het belangrijk om successen te vieren, daarom is het schooljaar feestelijk afgesloten met een barbecue en is de diploma-uitreiking in samenwerking met de plaatselijke handbalvereniging georganiseerd.

2.5.4 Diploma's en certificaten

Op Pleysier College Delft kunnen leerlingen staatsexamen doen voor de leerweg vmbo-t.

De leerlingen van de leerwegen vmbo-basis en vmbo-kader doen een gecombineerd examen (staatsexamen en schoolexamens voor de beroepsgerichte vakken in symbiose met een regulier VO-school). Een aantal leerlingen heeft een gedeeltelijk examen afgelegd.

Diploma's	vmbo bl	vmbo kl	vmbo gl/tl	Totaal
Geslaagde kandidaten	6	5	5	16
Niet geslaagde kandidaten	0	0	2	2
Totaal aantal kandidaten	6	5	7	18
Slagingspercentage	100	100	71	89

Certificaten	IVIO 1, 2 en 3	vmbo kbl	vmbo tl	Totaal
Aantal leerlingen	0	0	1	1
Aantal (deel) examens	0	0	4	4
Aantal behaalde certificaten	0	0	2	2
Slagingspercentage			50	50

2.6 Leerlingaantallen

Het totale leerlingaantal op 1 februari 2019 was weer hoger dan bij de voorgaande telling. Er is in oktober 2019 sprake geweest van een forse toename van het leerlingaantal ten opzichte van oktober 2018. Op college-niveau was er substantiële groei bij de Pleysier Colleges Westerbeek en Zefier in oktober 2019 ten opzichte van oktober 2018. Het Transvaal College heeft aanmerkelijk minder leerlingen dan in oktober 2018 en februari 2019. Delft en Zoetermeer hadden nagenoeg evenveel leerlingen als het jaar ervoor. De scholen geven allemaal aan momenteel nagenoeg vol te zitten, waardoor verdere toename van het aantal leerlingen niet te verwachten is.

Leerlingtelling	Okt 2015	Feb 2016	Okt 2016	Feb 2017	Okt 2017	Feb 2018	Okt 2018	Feb 2019	Okt 2019
Pleysier College Transvaal	150	153	114	123	123	139	153	143	134
Pleysier College Westerbeek	196	203	201	205	233	233	259	261	290
Pleysier College Zefier	85	101	89	109	86	107	83	104	96
IVIO@Home		5	9	8	8	7	10	8	6
Pleysier College Zoetermeer	67	73	74	69	57	62	70	70	75
Pleysier College Delft	88	90	88	85	90	92	90	88	83
Totaal geplaatst	599	631	575	599	597	640	665	674	684

3 Jaarverslag Raad van Toezicht Pleysier College 2019

3.1 Algemeen

De Raad van Toezicht heeft zich mede aan de hand van de verschillende rapportages, verslagen en door de gesprekken met de bestuurder, de medezeggenschapsraad, de bezoeken aan de scholen en het overleg met de accountant een goed beeld gevormd van de stand van zaken en de doelmatigheid van de besteding van de rijksmiddelen.

Op basis van wederzijds respect en rolbewustzijn is er sprake geweest van het volgen van de gang van zaken en vooral ook van sparren en meedenken met de bestuurder over het heden en de nabije toekomst.

3.2 Informatie

De Raad van Toezicht is gedurende het jaar geïnformeerd over de gang van zaken en de ontwikkelingen aan de hand van de volgende rapportages en verslagen:

- voortgangsverslag en managementrapportage (per kwartaal);
- verslagen Inspectiebezoeken aan colleges en voortgang;
- het meerjareninformatieplan voor de schooljaren 2019/2020 t/m 2021/2022;
- financiële forecast (april, juni, september, oktober en december).
- het accountantsverslag naar aanleiding van de bevindingen van de jaarlijkse controle.
- de jaarplannen.

Naast deze documenten heeft de Raad van Toezicht zich laten informeren door het voeren van gesprekken met:

- de medezeggenschapsraad (2x).
- de inspectie in het kader van het 4-jaarlijks bestuursonderzoek.
- de bestuurder, meerdere malen gedurende het jaar over diverse zaken.
- de bestuurder en de controller ter voorbereiding van de bespreking van de begroting in de Raad.
- de accountant en de bestuurder over het accountantsrapport en het jaarverslag. Naast de bevindingen naar aanleiding van de controle van de jaarrekening zijn daarbij ook de bevindingen van de controle van de administratieve organisatie en de interne controle besproken.

Een aantal leden van de Raad hebben dit jaar een bezoek gebracht aan een aantal scholen. Dit waren inspirerende bezoeken

3.3 Vergaderingen

In 2019 heeft de Raad van Toezicht vijfmaal vergaderd.

De belangrijkste en weerkerende onderwerpen tijdens de vergaderingen van dit jaar waren:

- het leraren tekort en hoe hiermee om te gaan
- de onderwijskwaliteit, mede in het kader van de herstelopdracht van het bestuur
- de nieuwe strategische koers verwoordt in het Koersplan 2019-2023.

Naast bovengenoemde onderwerpen zijn verder onder andere de volgende items aan de orde geweest:

- de financiële stand van zaken.
- de opvolging van de opmerkingen van de accountant in hun accountantsverslag.
- de verschillende ontwikkelingen op de scholen (ontwikkeling leerlingaantal, personeelsverloop, bevindingen inspectie, huisvesting etc.)
- het meerjaren formatieplan
- het ziekteverzuim.

De bestuurlijke dialoog werd intensief gevoerd. Alle relevante beleidsthema's en onderwerpen zijn in de vergaderingen van de Raad van Toezicht aan de orde geweest. De audit-commissie van de Raad heeft adviezen uitgebracht over de goedkeuring van de begroting en de jaarrekening.

3.4 Goedgekeurde documenten

De volgende documenten zijn in 2019 door de raad goedgekeurd:

- Het jaarverslag inclusief jaarrekening over 2018;
- De kaderbrief 2020;
- Het koersplan 2019-2023;
- Meerjarenbegroting voor de kalenderjaren 2019 t/m 2022.

3.5 Toekomst

De onderwijskwaliteit, het boeien en binden van de medewerkers, het aantrekken van nieuwe collega's en het ontwikkelen van een aanbod voor zeer kwetsbare leerlingen met een specifieke ondersteuningsbehoefte in samenwerking met de ketenpartners zijn de uitdagingen voor de komende jaren. Dit alles naast de gezamenlijke opdracht binnen het scholenveld alle leerlingen thuisnabij en passend onderwijs te bieden.

3.6 Samenstelling Raad van Toezicht in 2019

Mw. Mr. Drs. M.F. Laning (m.i.v. 1-8-2017 lid van de audit-commissie)

Functie: Advocaat, oprichter en partner van DLE - Advocaten Voorschoten.

Nevenfuncties: lid Raad van Discipline ressort Den Haag.
voorzitter van de Commissie van Beroep voor de Eindexamens (CBE) van de Scholengroep Spinoza Voorburg

Dhr. Drs. J.W.A. Waardenburg MSM (lid auditcommissie)

Functie: Voorzitter Raad van Bestuur Zuidwester
(Zorgorganisatie voor mensen met een verstandelijke beperking)

Nevenfuncties: Lid Bezwarenadviescommissie, Vervoersbedrijf RET R'dam;
Lid Bestuurscommissie AVA (Arbeidszaken) van de VGN;
Lid bestuur StaG, Stichting Arbeidsmarkt gehandicaptenzorg;
Onderhandelingsdelegatie CAO-G namens de VGN;
Lid bestuur VGN, brancheorganisatie gehandicaptenzorg Nederland;
Lid adviescommissie CVAB (Commissie Voorbereiding Arbeidsvoorwaardenbeleid van VNO-NCW)

Dhr. Drs. P.A.G. van Lierop (lid auditcommissie)

Functie: Docent, ontwikkelaar studiemateriaal.

Nevenfuncties: Vertrouwenspersoon voor medewerkers van de Stichting KOEL (kwaliteitsopleidingen voor professionals in de eerste lijn)
Lid examencommissie Hogeschool NCOI

Mw. Drs. J.C. van Velsen-de Vries

Functie: Directeur Zestor, arbeidsmarkt- en opleidingsfonds hbo

Nevenfunctie: Lid bestuur Borstkankervereniging Nederland

Dhr. Drs. C.P.J.M. Kuijs

Functie: Voormalig onderwijsadviseur voor zowel regulier als voortgezet onderwijs, maar met bijzondere aandacht voor het (voortgezet) speciaal onderwijs.

Huidige functies:

voorzitter landelijke Ontwikkelgroep samenwerking/integratie regulier en speciaal onderwijs.
voorzitter van de sectie (voortgezet) speciaal onderwijs van het traject Excellente Scholen.

Voor de beloningen van de leden van de Raad van Toezicht over 2019 wordt verwezen naar de jaarrekening.

4 Personeelsbeleid en personele bezetting

4.1 Strategisch beleid

Het belangrijkste doel van het personeelsbeleid is dat we bekwaam personeel hebben en dat alle medewerkers vanuit hun kennis en kwaliteiten een wezenlijke bijdrage leveren aan de onze missie. In het kader van het Koersplan 2019-2023 heeft het personeelsbeleid extra de aandacht gekregen in dit verslag jaar.

4.1.1 Onderzoek naar HR

In het kader van binden en boeien van het personeel heeft er een extern onderzoek plaats gevonden naar de wijze waarop het personeelsbeleid is vorm gegeven. Dit heeft geleid tot het besluit om een beleidsmedewerker HRM te gaan werven. Het is van groot belang dat dit onderdeel van de organisatie beschikt over een deskundige die het overzicht heeft. De procedure loopt na een teleurstelling op de eerste werving.

4.1.2 Eigenaarschap zo laag mogelijk in de organisatie

De werkprocessen rond HR zijn lager in de organisatie gelegd. Het verzuim ligt nu expliciet bij de directie, desgewenst met ondersteuning door de HR (a.i.). Zo kan er slagvaardig worden geacteerd op verzuim.

De directie is nogmaals geschoold in het digitale verzuimprogramma. De werkafspraken met Onderwijs Bureau Hollands Midden zijn aangescherpt en uitgebreid. Dit alles komt de effectiviteit ten goede.

4.1.3 Rondetafel gesprekken

In het najaar 2019 zijn er rondetafel gesprekken geweest met een aantal medewerkers en leidinggevendenden o.l.v. het vervangingsfonds. De uitkomst geeft o.a. aan dat het Koersplan 2019-2023 goed verbonden is met de werkvloer en dat er behoefte is aan collegiale en sociale uitwisseling. Hierdoor kunnen de medewerkers zich beter met elkaar verbinden en aan hun professionele ontwikkeling werken.

Vanuit het bestuur zijn deze uitkomsten en behoeften in 2020 in overleg met de MR en directie verder vorm gegeven. Dit draagt bij aan het uitgangspunt van het bestuur een aantrekkelijke werkgever te zijn. Daarnaast past deze ontwikkeling binnen de bestuursfilosofie verbinden, vertrouwen, vakmanschap en inspiratie

4.2 Professionalisering

4.2.1 Onderwijsbevoegdheid

De organisatie hanteert het beleid dat aanstelling als onbevoegde docent mogelijk is, mits binnen twee schooljaren de lesbevoegdheid behaald wordt. Als dit aan de orde is, faciliteert het Pleysier College de medewerker, meestal een zij-instromer, door de collegegelden te vergoeden en – indien nodig – studieverlof te verlenen.

4.2.2 Professionalisering

De kwaliteit van onze medewerkers is de sleutel tot het resultaat van ons onderwijs en het voorbereiden van leerlingen op hun toekomst. Professionalisering en het met én van elkaar leren is inmiddels een vanzelfsprekende doelstelling op al onze scholen. We hebben o.a. op al onze scholen het accent gelegd op het versterken van het didactisch handelen door het implementeren van de methodiek 'De vier sleutels voor een effectieve les' en te werken aan de hiervoor benodigde docentvaardigheden. Alle medewerkers hebben toegang tot de Pleysier Academie, het e-learningplatform waar onze professionals zich zowel individueel als in teamverband ontwikkelen.

De directeuren hebben scholing gevolgd in het kader van teambuilding en het leiden van een onderzoeksgroep/PLG.

Bij de beschrijving van de colleges in hoofdstuk 2 heeft u kunnen lezen welke scholing er heeft plaats gevonden.

4.3 Functiebouwwerk, functiemix, nieuwe CAO en werving & selectie

4.3.1 Functiebouwwerk

Het functiebouwwerk is in verslagjaar niet gewijzigd.

4.3.2 Functiemix

De verplichte functiemixpercentages zijn uit de nieuwe CAO gehaald (zie ook 3.3).

4.3.3 Werving & selectie

Omdat het binnen de huidige krapte op de arbeidsmarkt heel moeilijk is om vacatures in te vullen, vraagt de werving van medewerkers de nodige aandacht. We publiceren onze vacatures op onze websites en op een aantal banensites. Daarnaast maken we gebruik van sociale media.

Voor het werven van een directeur voor Pleysier College Transvaal hebben wij gebruik gemaakt van de diensten van B&T Werving en Selectie.

In de loop van het jaar hebben wij ook meerdere, reeds bij ons werkzame ingehuurd krachten in eigen dienst genomen.

4.4 Inzet extra middelen werkdrukverlaging

Op basis van het werkdrukakkoord zijn sinds het schooljaar 2018/2019 middelen beschikbaar gesteld om de werkdruk te verlagen. Elk Pleysier College ontvangt op basis van het aantal leerlingen een bedrag om de werkdruk te verlagen.

Op alle scholen heeft conform afspraak een analyse van de oorzaken van de werkdruk plaatsgevonden, waarna een bestedingsplan is opgesteld om de beschikbaar gestelde extra middelen in te zetten.

Tevens zijn op de scholen aandachtspunten en maatregelen voor de korte en de langere termijn geformuleerd om de werkdruk te verminderen; deze maatregelen bevinden zich met name op het terrein van het taakbeleid, maar er is ook een school die bijvoorbeeld een aanpassing heeft gedaan in de frequentie van de verslaglegging t.a.v. de voortgang van de leerlingen.

De uiteindelijke plannen zijn – na akkoord door de Deelraad van betrokken Pleysier College – geaccordeerd door het bestuur. Op vier van de vijf Pleysier Colleges is het te besteden bedrag ingezet voor extra formatie (bijvoorbeeld voor uitbreiding leraarondersteuning, leerlingcoaching of docenten). Op Pleysier College Zoetermeer is het bedrag voor het schooljaar 2018/2019 ingezet voor de realisatie van een personeelsruimte, enerzijds als plek om even pauze te houden, anderzijds als plek voor professionele ontmoeting en uitwisseling. Vanaf het schooljaar 2019/2020 wordt ook op dit College het extra budget ingezet voor ondersteuning.

4.4.1 Gevolgen passend Onderwijs op onze werkgelegenheid

Na de invoering van Passend Onderwijs was de verwachting dat onder andere het aantal leerlingen binnen het VSO zou dalen. Daar is op dit moment geen sprake van, integendeel, er is zelfs sprake van een behoorlijke stijging van het aantal leerlingen en derhalve van de werkgelegenheid.

Het Pleysier College hanteert het ontslagbeleid. Daar er voorlopig geen daling van de werkgelegenheid wordt verwacht is er geen sprake van daadwerkelijke toepassing van dit beleid.

4.4.2 Mobiliteitsbeleid

In het Mobiliteitsplan (mei 2012) staat enerzijds hoe gehandeld wordt als er sprake is van gedwongen interne of externe mobiliteit, anderzijds beoogt het mobiliteitsbeleid om beweging van medewerkers tussen de scholen in gang te zetten. In dit verslagjaar is er geen gebruik gemaakt van deze regeling.

4.5 CAO PO 2019-2020

Eind 2019 heeft de PO-Raad een onderhandelaarsakkoord voor een nieuwe CAO gesloten.

Deze afspraken betreffen onder andere de positie en de beloning van schooldirecteuren en onderwijsondersteunend personeel. Naast leraren vormen zij de steunpilaren van de sector. Deze afspraken zijn opnieuw tot stand gekomen met veel inbreng vanuit het werkveld.

Dit onderhandelaarsakkoord zet de ingezette lijn van het vorige akkoord voort: meer professionele ruimte en zeggenschap in de sector. De afspraken over salaris en professionalisering zijn duidelijker geworden en bieden meer ruimte voor de professionele dialoog.

De partijen hebben afspraken gemaakt over de volgende onderwerpen:

1. Looptijd en loonontwikkeling
2. Functies en beloning van schooldirecteuren en onderwijsondersteunend personeel (OOP)
3. Vernieuwing van de cao
4. Professionalisering
5. Normalisering rechtspositie Ambtenaren
6. Wet arbeidsmarkt in balans, 'van werk naar werk'-beleid en transitievergoeding
7. Overige onderwerpen.

De brutosalarissen stijgen met ingang van 1-1-2020 met 4,5%. Daarnaast ontvangen de werknemers die per 1-1-2020 in dienst zijn een eenmalige uitkering van 1/3^e van het nieuwe maandsalaris alsmede een bedrag van € 875,- bruto bij een volledige betrekking. Parttimers ontvangen dit bedrag naar rato van hun betrekkingssomvang.

De bekostiging van deze eenmalige uitkering wordt gedekt uit in 2019 ontvangen vergoedingen. De uitkeringen worden pas in 2020 uitbetaald en moeten ten laste van dat kalenderjaar worden geboekt.

Dit betekent dat het exploitatieresultaat over 2019 ruim hoger uitvalt terwijl dit in 2020 het omgekeerde het geval zal zijn.

4.6 Algemene personeelsgegevens

Hieronder wordt een overzicht van het aantal personeelsleden vanaf eind 2016 gegeven.

Per 31 december 2019 zijn er 188 medewerkers (151,57 fte) in dienst bij het Pleysier College. Ten opzichte van 31 december 2018 is er een stijging met 22 medewerkers (18,89 fte).

Op 31 december 2019 was er sprake van inhuur van 1 medewerker (0,6 fte) via uitzendbureaus.

Ten opzichte van 31 december 2018 is hier sprake van een daling van 20 ingehuurd medewerkers (17,55 fte).

Per saldo is er op 31 december 2019 in totaal 152,17 fte aan personeel in dienst of ingehuurd. Ten opzichte van het jaar daarvoor is er een stijging van 1,34 fte.

In 2019 zijn 11 medewerkers (8,75 fte) die ingehuurd werden bij ons in dienst getreden.

Het in 2019 ingezette beleid om zo min als mogelijk gebruik te maken van ingehuurde krachten heeft duidelijk effect gehad. Een deel is vertrokken en een deel is in dienst genomen.

De stijging in 2018 en 2019 is veroorzaakt door de groei van het aantal leerlingen.

De uitstroom van personeel blijft onveranderd hoog.

Aantallen personeelsleden

	31-12-2016		31-12-2017		31-12-2018		31-12-2019	
	Aantal	WTF	Aantal	WTF	Aantal	WTF	Aantal	WTF
In dienst	161	130,88	154	124,26	166	132,68	188	151,57
Ingehuurd	13	9,11	14	10,00	18	14,50	1	0,60
Totaal	174	139,99	168	134,26	184	147,18	189	152,17

Instroom en uitstroom personeel (exclusief uitzendkrachten)

	Instroom				Uitstroom			
	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019
totaal	18	33	43	56	19	40	31	34

Gemiddeld aantal fte's

	2018	2019	verschil
Eigen dienst	128,47	142,13	+13,66
Inhuur	12,25	7,55	-/-4,70
Totaal	140,72	149,68	+8,96

4.7 Arbeidsomstandigheden

4.7.1 Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)

De RI&E heeft betrekking op alle risicogebieden m.b.t. veiligheid, gezondheid en welzijn van werknemers. De resultaten van de RI&E vormen de basis voor het te voeren arbobeleid. In 2016 is de laatste, uitgebreide, RI&E uitgevoerd. Volgend jaar, 2020, zal de nieuwe RI&E worden uitgevoerd. De voorbereidingen daartoe zijn reeds in gang gezet.

De RI&E van 2016 is door een externe gecertificeerde deskundige goedgekeurd en van een aantal nuttige adviezen voorzien. De RI&E in 2020 zal tevens door deze deskundige worden beoordeeld. Eén van de adviezen was om zelf de controle frequenter en breder uit te voeren, de bevindingen overzichtelijk vast te leggen en direct te voorzien van een oplossing. Om hier invulling aan te geven is besloten te gaan werken met actielijsten. De scholen worden nu door de algemene veiligheidscoördinator samen met de lokale veiligheidscoördinator twee maal per jaar gecontroleerd op eventuele gebreken of risico's. De constatering wordt verwerkt in de actielijst. Hierin wordt aangegeven: het geconstateerde risico, soort en ernst van het risico, mogelijke oplossingen, het tijdsplan en wie verantwoordelijk is voor de oplossing. Vervolgens wordt de actielijst met de directeur besproken, na eventuele aanpassingen vastgesteld en worden de afgesproken acties uitgezet. Het gaat om zaken zoals een los stopcontact, vervanging plafondplaten, vluchtwegverlichting e.d. Deze manier van werken zorgt voor een up-to-date overzicht van de risico's en de aanpak waarvoor gekozen is. De in het oog springende risico's worden zorgvuldig gemonitord door de algemene veiligheidscoördinator. Zo wordt nu jaarlijks ook het elektrische gereedschap en klimmateriaal door een extern bureau gecontroleerd. Het afgekeurde materiaal wordt direct afgevoerd.

4.7.2 Veiligheid

Het Pleysier College heeft een overkoepelende veiligheidscoördinator (tevens preventiemedewerker (harde) veiligheid) die op alle scholen gevraagd en ongevraagd ingezet wordt. De taken van de veiligheidscoördinator/preventiemedewerker zijn:

- centrale zorg voor de veiligheid Pleysier College breed en dit op de gemeenschappelijke agenda's houden
- gevraagde en ongevraagde advisering bestuur en directie over veiligheidszaken
- relevante informatie verspreiden binnen het Pleysier College
- het regelmatig bezoeken van de Pleysier Colleges
- participeren in de redactieraad van de Arbocatalogus PO
- desgevraagd deel uitmaken of adviseren van het Calamiteiten Team

Naast de preventiemedewerker (harde) veiligheid is op grond van wijzigingen in de ARBO-wet en in overleg met de MR, een preventiemedewerker (zachte) veiligheid benoemd. Deze preventiemedewerker richt zich vooral op de bedrijfsgezondheidszorg (als onderdeel van duurzame inzetbaarheid) en gaat samen met de MR ten minste een keer per jaar overleg voeren met de Arbodienst.

4.7.3 Bedrijfshulpverlening

Binnen het Pleysier College zijn voldoende gecertificeerde bedrijfshulpverleners per college. De directie van het college draagt er met hulp van de veiligheidscoördinator en de ploegleider BHV zorg voor dat er

voldoende gecertificeerde BHV-ers aanwezig zijn. Daarnaast gaan de BHV-ers minimaal eenmaal per 2 jaar naar een herhalingscursus.

4.7.4 Veiligheidsplan

In 2019 is het Veiligheidsplan, zoals in 2015 bijgesteld en vastgesteld, ongewijzigd van kracht.

4.7.5 Sociaal veiligheidsbeleid

Alle scholen werken met een anti-pestprotocol. In 2019 is evenals de voorgaande drie jaren de Veiligheidsmonitor bij de leerlingen en medewerkers afgenomen. Op grond van de uitkomsten is de conclusie dat op al onze scholen sprake is van een voldoende veilig klimaat. Waar nog sprake was van te verbeteren aspecten, zijn verbeterplannen opgesteld. De rapportages van de Veiligheidsmonitor gaan naar onze contact-inspecteur.

Certificaten Veilige School

Alle scholen beschikken over het certificaat Veilige School. Het Pleysier College Zefier en Westerbeek hebben het certificaat Veilige school opnieuw behaald in 2019 en deze is geldig voor drie jaar. Op het Pleysier College Delft heeft de scan door Halt plaatsgevonden. De school ontvangt het certificaat in januari 2020. Het Pleysier College Zoetermeer krijgt in 2020 opnieuw een audit Veilige School, evenals het Transvaal College.

Convenanten schoolveiligheid

De Pleysier Colleges Zoetermeer, Westerbeek en Zefier werken volgens de afspraken van het convenant schoolveiligheid. Het convenant is opgesteld in samenwerking met de gemeente, de politie en het openbaar ministerie. Aan de convenanten is een plan van aanpak gekoppeld waarin de samenwerkingsafspraken met alle betrokken partijen staan uitgewerkt.

4.7.6 Klachtenafhandeling en contact- en vertrouwenspersonen

Voor de afhandeling van klachten hanteren we het binnen het Pleysier College geldende Klachtenprotocol.

Elk Pleysier College beschikt over minimaal 1 interne contactpersoon.

De interne contactpersoon:

- fungeert als eerste aanspreekpunt bij klachten of mogelijke klachten
- verstrekt desgevraagd de nodige informatie (loketfunctie)
- verwijst indien nodig naar de externe vertrouwenspersoon.

De externe vertrouwenspersoon is beschikbaar voor het gehele Pleysier College en heeft tot taak:

- na te gaan of door bemiddeling een oplossing kan worden bereikt
- na te gaan of de gebeurtenis aanleiding geeft tot het indienen van een klacht
- de klager procedurele ondersteuning te verlenen
- de klager desgewenst bijstand te verlenen bij het indienen van een klacht
- de klager desgewenst bijstand te verlenen bij het doen van aangifte bij politie of justitie
- de klager, indien en voor zover noodzakelijk naar opvang en nazorg van gespecialiseerde instanties te verwijzen
- jaarlijks schriftelijk verslag uit te brengen van de werkzaamheden aan het bevoegd gezag

De interne vertrouwenspersoon leerlingzaken is beschikbaar voor het gehele Pleysier College.

De interne contactpersonen zijn dit jaar 14 keer benaderd: 5 keer door ouders; 4 keer door leerlingen en 6 keer door een collega. Alle contacten hebben tot een bevredigend resultaat geleid, één contact loopt nog. De interne vertrouwenspersoon leerlingzaken is in verslagjaar niet benaderd. De externe vertrouwenspersoon is 1 keer geraadpleegd door een medewerker en 2 keer door ouders. Alle raadplegingen zijn naar tevredenheid van betrokkenen afgehandeld.

Er zijn twee klachten ingediend bij het College van Bestuur. Eén klacht is naar tevredenheid afgehandeld. De andere klacht heeft gediend bij de landelijke geschillencommissie voor passend

onderwijs. Het bestuur is in het ongelijk gesteld en heeft de uitspraak naast zich neergelegd, omdat de veiligheid van de leerlingen en medewerkers voorop staat. Eén ouder heeft contact opgenomen met de Onderwijsinspectie.

4.7.7 Ziekteverzuim

Op grond van de wetgeving die is ingevoerd met de Wet Verbetering Poortwachter is de werkgever verantwoordelijk voor de verzuimaanpak. De bedrijfsarts en de arbeidsdeskundige hebben hierbij een adviserende rol. Sinds een aantal jaren zijn wij aangesloten bij de arbodienst BlijWerkt. De visie van de arbodienst sluit aan bij de wijze waarop wij het ziekteverzuim willen terugdringen, nl. door niet uit te gaan wat de werknemer niet kan, maar door uit te gaan van de arbeidsmogelijkheden die de werknemer nog wel heeft.



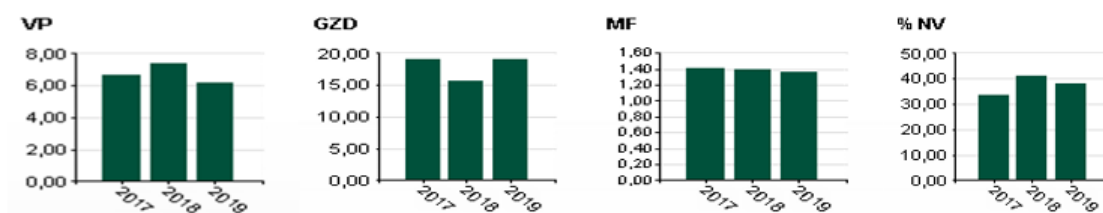
De direct leidinggevende heeft de regierol als het gaat om de aanpak van het ziekteverzuim. De directeuren van de Colleges verantwoorden in hun managementrapportages de resultaten ten aanzien van hun verzuimbeleid en de stappen die zij gezet hebben binnen de kaders van Wet Verbetering Poortwachter. Ieder jaar stelt BlijWerkt op ons verzoek een jaarverslag op. Indien nodig vormt dit verslag de basis voor nieuwe aandachtspunten of bijstelling van ons beleid. Het verzuimpercentage schommelt de laatste jaren tussen de 6% en de 8%.

4.7.8 Verzuimregistratiesysteem

Via het verzuimregistratiesysteem van bureau Onderwijsbureau Hollands Midden (OHM) bestaat de mogelijkheid snel en continu inzicht te hebben in het ziekteverzuim. Het verzuim kan per College per dag, per maand, et cetera ingezien worden. Hierdoor kan er snel door leidinggevendenden gehandeld worden.

Ziekteverzuim, uitgesplitst naar kort- en langdurend, berekend in % op basis van werkdagen

Pleysier College	Kort 0-8	Kort Middel 8-43	Lang Middel 43-366	Lang > 366	Totaal
2016	1,00%	1,00%	4,00%	2,00%	8,00%
2017	1,00%	1,00%	3,00%	2,00%	7,00%
2018	1,00 %	1,00%	5,00%	1,00%	8,00%
2019	1,00 %	1,00 %	3,00 %	1,00 %	6,00 %



VP = verzuimpercentage
 GZD = gemiddelde verzuimduur in dagen
 MF = meldingsfrequentie
 NV = nulverzuim

5 Financieel verslag

5.1 Voorwoord, samenvatting en conclusie

In dit hoofdstuk wordt het financiële resultaat over 2019 en de financiële positie van de stichting toegelicht en de verwachtingen voor de toekomst uitgesproken.

Het resultaat wordt inzichtelijk gemaakt door een vergelijking te maken tussen de exploitatie van de jaren 2018 en 2019 en tussen de begroting en de exploitatie over 2019.

Aan de hand van een aantal kerncijfers wordt de financiële positie op 31 december 2019 getoond en vergeleken met de stand van zaken in de voorgaande jaren.

Met de begroting voor de jaren 2020 t/m 2022 worden de toekomstverwachtingen in beeld gebracht.

Als laatste paragraaf is de risicoanalyse toegevoegd om te laten zien welke risico's wij zien en hoe we daarmee willen omgaan.

Over het jaar 2019 is een positief exploitatieresultaat behaald van bijna € 344.000.

De belangrijkste redenen voor dit resultaat:

- toename van het aantal leerlingen;
- de VSO/VSO-regeling valt dit jaar bijzonder gunstig uit (zie uitleg bij 5.4 en 5.5);
- verhoging vergoedingsbedragen;
- extra vergoeding ter dekking van de in 2020 uit te betalen eenmalige uitkeringen;
- forse vermindering inzet uitzendkrachten met ingang van 1 augustus 2019;
- uitstel van geplande investeringen op ICT-gebied.

Zoals aangegeven zijn er in 2019 vergoedingen ontvangen voor in 2020 uit te betalen eenmalige uitkeringen. Omdat tegenover deze vergoedingen in 2019 nog geen uitgaven staan komt het exploitatieresultaat van 2019 naar schatting € 150.000 hoger uit.

Voor 2020 geldt het omgekeerde omdat de totale kosten van de eenmalige uitkeringen ten laste van 2020 worden geboekt terwijl een deel van de dekking hiervan al in 2019 is ontvangen. We moeten er dus rekening mee houden dat het resultaat over 2020 lager uitkomt dan is begroot.

In de paragrafen 5.4 en 5.5 wordt een overzicht gegeven waarbij de jaren 2018 en 2019 worden vergeleken en de begroting 2019 met de in 2019 gerealiseerde cijfers.

De financiële positie van de stichting is door het behaalde exploitatieresultaat sterk verbeterd en komt weer boven de door ons gehanteerde ondergrens van het weerstandsvermogen uit.

5.2 Toelichting op de financiële positie op de balansdatum

Om de financiële positie van de stichting te beoordelen gaan we uit van een tweetal aspecten, namelijk het vermogensbeheer en het budgetbeheer. Bij de beoordeling van het vermogensbeheer gaat het om de vraag of de instelling het beschikbare kapitaal optimaal inzet voor het onderwijs. Bij de beoordeling van het budgetbeheer gaat het om de vraag wat de capaciteit is van de instelling om tegenvallers op korte of middellange termijn op te vangen.

Voor de beoordeling van het vermogensbeheer hanteren we drie kengetallen, te weten de solvabiliteit, de kapitalisatiefactor en het weerstandsvermogen.

Bij de beoordeling van het budgetbeheer gebruiken we ook een drietal kengetallen. Om de liquiditeitspositie te beoordelen wordt het kengetal current ratio gebruikt. Aan de hand van het kengetal rentabiliteit wordt bekeken in welke mate de baten en lasten in evenwicht zijn en met het kengetal netto-werkkapitaal wordt bekeken hoe de kortlopende vorderingen en de liquiditeit zich verhouden tot de kortlopende schulden.

Aan de hand van deze kengetallen lichten wij de financiële positie van de stichting toe.

KERNCIJFERS	2019	2018	2017
Totale baten	14.379.908	13.092.383	12.388.851
Totale lasten	14.037.042	13.742.627	12.185.517
Resultaat uit gewone activiteiten	342.864	-650.244	203.334
Financiële baten en lasten	1.073	2.393	11.135
Exploitatieresultaat	343.937	-647.851	214.469
Eigen vermogen	2.216.753	1.872.816	2.520.667
Totaal vermogen	3.589.691	3.187.300	3.650.122
Balanstotaal	5.792.364	5.266.016	5.714.242
Vlottende activa	4.586.473	4.093.388	4.664.079
Vlottende passiva	2.202.673	2.078.716	2.064.119
Solvabiliteitsratio	38,27%	35,56%	44,11%
Kapitalisatiefactor	40,28%	40,22%	46,12%
Weerstandsvermogen	15,42%	14,30%	20,35%
Liquiditeit/current ratio	2,08	1,97	2,26
Rentabiliteit	2,39%	-4,95%	1,73%
Netto-werkkapitaal	2.383.800	2.014.672	2.599.960
Rijksbijdrage / totale baten	92,54%	92,24%	91,36%
Personele lasten / totale lasten	85,22%	83,55%	83,43%
Materiële lasten / totale lasten	14,78%	16,45%	16,57%
Totale lasten / aantal leerlingen*	20.704	21.574	20.343
Personele lasten / aantal leerlingen*	17.644	18.026	16.973
Materiële lasten / aantal leerlingen*	3.059	3.548	3.370
Gemiddeld aantal fte's	149,68	140,72	143,59
Aantal leerlingen (op teldatum)	1-2-2019	1-2-2018	1-2-2017
Pleysier College Westerbeek	262	235	205
Pleysier College Transvaal	143	139	123
Pleysier College Zefier	107	104	109
IVIO@HOME	8	8	8
Pleysier College Zoetermeer	70	59	69
Pleysier College Delft	88	92	85
Totaal ingeschreven	678	637	599
VSO/VSO-regeling	25	8	13
Totaal bekostigd	703	645	612

Het vermogensbeheer

- De solvabiliteit geeft aan in welke mate de stichting de schulden op lange termijn kan voldoen. Dit kengetal wordt bepaald door de verhouding tussen het totale eigen vermogen + de voorzieningen en het totale vermogen inclusief schulden (is de passiva zijde van de balans). Deze verhouding is ten opzichte van 2018 gestegen naar 38,27% (was 35,56%). De ondergrens is 20%. Er is geen bovengrens. De solvabiliteit is voldoende.
- De kapitalisatiefactor geeft aan of het beschikbare kapitaal optimaal wordt ingezet. De factor wordt bepaald door het balanstotaal te delen door de totale baten. Er is geen sprake van een ondergrens maar conform de risico-analyse moeten wij ongeveer op 42% uitkomen. De factor bij onze stichting komt op 31 december 2019 uit op 40,28% (was 40,22%).
- Het weerstandsvermogen geeft aan in hoeverre een onderneming ook in ongunstige tijden stand kan houden. Dit kengetal geeft de verhouding tussen het totale eigen vermogen (exclusief de voorzieningen) en de omzet aan. We komen nu uit op 15,42% (was 14,30% in 2018). Het weerstandsvermogen ligt net boven de door ons gewenste ondergrens om de risico's te dragen.
Zie verder paragraaf 5.11 waarin wordt ingegaan op deze risico's.

De vermogenspositie is voldoende te noemen. Gelet op het te verwachten positieve exploitatieresultaat over de komende jaren blijft dit ook zo. Zie verder paragraaf 5.9.

Het budgetbeheer

- De liquiditeit/current ratio geeft aan in welke mate de stichting aan haar korte termijn verplichtingen kan voldoen. Dit kengetal wordt bepaald door de verhouding tussen de vorderingen en de liquide middelen aan de ene kant en de vooruit ontvangen subsidies en schulden op korte termijn aan de andere kant.
Dit getal moet minimaal op 0,5 uitkomen. Wij komen uit op 2,08 (was 1,97).
- De rentabiliteit geeft aan of baten en lasten van de instelling met elkaar in evenwicht zijn en wordt berekend door het exploitatieresultaat te delen door de baten. Het resultaat van deze berekening dient volgens de norm gemiddeld tussen de 0% en de 5% uit te komen.
Dit jaar komen we uit op 2,39% (was -/- 4,95%).
- Het netto-werkkapitaal wordt berekend door de kortlopende vorderingen en de liquide middelen te verminderen met de kortlopende schulden. Per saldo is het werkkapitaal € 2.383.800 (was € 2.014.672). Het werkkapitaal is voldoende om aan onze verplichtingen te voldoen.

Op basis van deze cijfers en door een consequente bewaking van de budgetten en de vorderingen zijn wij goed in staat om zowel op korte als op middel- en lange termijn aan onze financiële verplichtingen te voldoen.

Conclusie

De financiële positie is ten opzichte van 2018 duidelijk verbeterd en als voldoende te beoordelen.

De liquiditeitspositie is gezond.

5.3 Vergelijking met de balansposten van 2018

Balans	Balans 2019	Balans 2018	Verschil
Activa			
Materiële Vaste Activa	1.205.891	1.172.628	33.263
Vlottende activa:			
Vorderingen op korte termijn	322.130	84.112	238.018
Liquide middelen	4.264.343	4.009.276	255.067
Totaal Activa	5.792.364	5.266.016	526.348
Passiva			
Algemene reserve	2.195.705	1.842.104	507.423
Herwaarderingsreserve	21.048	30.712	- 9.664
<i>Eigen Vermogen</i>	<i>2.216.753</i>	<i>1.872.816</i>	<i>497.759</i>
Voorziening jubilea	60.189	72.131	- 11.942
Voorziening langdurig zieken	0	36.693	- 36.693
Voorziening onderhoud	1.312.749	1.205.660	107.089
<i>Voorzieningen</i>	<i>1.372.938</i>	<i>1.314.484</i>	<i>58.454</i>
Kortlopende schulden	2.202.673	2.078.716	-29.865
Totaal Passiva	5.792.364	5.266.016	526.348

1. Materiële vaste activa

Er is in 2019 voor een bedrag van € 229.357 geïnvesteerd.

a. meubilair € 34.112.

c. inventaris en leermiddelen € 26.798.

d. ict en computerapparatuur € 168.447.

De afschrijvingen bedragen € 196.094.

Na aftrek van de afschrijvingen is de waarde van de bezittingen per saldo toegenomen met € 33.263.

2. Vlottende activa
 - De vorderingen zijn toegenomen met € 238.018. Op balansdatum staat er € 322.130 uit aan vorderingen die grotendeels in het begin van 2020 zijn geïnd.
 - De liquide middelen zijn door het positieve exploitatieresultaat toegenomen met € 255.067.
- 3 Eigen vermogen:
 - Het eigen vermogen is door het positieve exploitatieresultaat toegenomen met € 343.937.
4. Voorzieningen
 - De voorzieningen zijn met € 58.454 toegenomen.
 - de voorziening jubilea is met € 11.942 afgenomen door enerzijds de uitbetaling van een aantal jubileumgratificaties en anderzijds is van een aantal nieuwe medewerkers de diensttijd nog niet bekend waardoor de voorziening in 2020 mogelijk iets omhoog moet worden bijgesteld.
 - de voorziening voor langdurig zieken is vrijgevallen omdat er op balansdatum geen langdurig zieken binnen de stichting zijn waarvan wordt verwacht dat zij hun werkzaamheden op termijn niet zullen hervatten (- € 36.693).
 - op basis van het meerjarenonderhoudsplan is er een dotatie aan de voorziening onderhoud verstrekt van € 339.124. Daar tegenover is er sprake van een onttrekking van € 232.035 in verband met uitgevoerd onderhoud. Per saldo is de voorziening met € 107.089 toegenomen.
5. Kortlopende schulden
 - De kortlopende schulden (vlottende passiva) zijn toegenomen met € 123.957.
 - De meeste schulden zijn of worden in het begin van 2020 betaald.

5.4 Toelichting op het resultaat over 2019 (vergelijking met cijfers over 2018)

	Exploitatie 2019	Begroting 2019	Exploitatie 2018	Vershil Exploitatie 2019/2018	Vershil begroting/ Exploitatie 2019
Baten					
Rijksbijdragen	13.307.028	12.941.415	12.075.774	1.231.254	365.613
Overige overheidsbijdragen	418.747	478.864	465.131	- 46.384	- 60.117
Overige baten	654.133	460.982	551.478	102.655	193.151
Totaal baten	14.379.908	13.881.261	13.092.383	1.287.525	498.647
Lasten					
Personeelslasten	11.962.843	12.084.521	11.482.459	480.384	- 121.678
Afschrijvingen	196.094	248.984	179.311	16.783	- 52.890
Huisvestingslasten	900.544	964.104	940.423	- 39.879	- 63.560
Overige lasten	977.563	1.079.590	1.140.434	- 162.873	- 102.029
Totaal lasten	14.037.044	14.377.199	13.742.627	294.415	- 340.157
Saldo baten en lasten	342.864	- 495.938	- 650.244	993.110	838.804
Financiële baten en lasten	1.073	3.000	2.393	-1.320	-1.927
Resultaat	343.937	- 492.938	- 647.851	991.790	836.877

Het resultaat over 2019 is € 343.937 positief (over 2018 € 647.851 negatief).

Onderstaand geven wij, in grote lijnen, een vergelijking tussen de cijfers van 2019 en 2018.

De baten

1. De totale rijksbijdrage is in 2019 ten opzichte van 2018 gestegen met € 1.231.254.
De belangrijkste oorzaken:
 - a. Het aantal leerlingen is ten opzichte van 2018 fors toegenomen.
 - b. Daar bovenop ontvangen we extra bekostiging voor leerlingen in het kader van de VSO/VSO-regeling. De afspraak tussen de VSO-scholen is dat de overstap van leerlingen van de ene VSO-school naar een andere VSO-school in de periode van 2-10 en 1-2 daaropvolgend met gesloten beurzen geschiedt. Er zijn bij de Pleysier Colleges meer leerlingen naar een andere VSO-school overgestapt dan andersom waardoor wij voor meer leerlingen worden bekostigd dan er daadwerkelijk bij ons staan ingeschreven.
 - c. Er is in 2019 een aanvullende vergoeding over 2018 ontvangen in verband met verhoging van de vergoedingsbedragen.
 - d. De vergoedingsbedragen voor 2019 zijn t.o.v. 2018 verhoogd.
 - e. In 2019 is er in verband met het toekennen van een eenmalige uitkering (in 2020) een extra vergoeding verstrekt. Zie de opmerking bij punt 4.1
2. De overige overheidsbijdragen zijn ten opzichte van 2018 met € 46.384 gedaald door het vervallen van de vergoeding voor de onroerend zaakbelasting.
Deze belasting wordt nu binnen de gemeente tussen de verschillende afdelingen intern verrekend.
3. De overige baten zijn ten opzichte van 2018 toegenomen met een bedrag van € 102.655.
De belangrijkste oorzaken hiervan zijn:
 - a. Van het Samenwerkingsverband Delflanden ontvangen we een subsidie voor het bekostigen van de TOM-klas (traject op maat) van € 21.667.
 - b. Van het Samenwerkingsverband Zuid-Holland West ontvangen we vanaf augustus 2017 een aanvulling op de bekostiging voor een groep ZMOLK-ers bij Pleysier College Transvaal. Voor 2018 ontvangen we deze subsidie gedurende het gehele kalenderjaar. Vanaf augustus 2018 is het subsidiebedrag verhoogd door toename van het aantal leerlingen in deze specifieke groep. In vergelijking met 2018 ontvangen we in 2019 € 45.000 meer.
 - c. Van het samenwerkingsverband Zoetermeer ontvingen we tot 1 augustus 2018 gelden voor het project 'doorstart'. Met ingang van 1 augustus 2018 is dit project in goed overleg beëindigd waardoor de inkomsten over 2019 zijn verminderd met € 129.000.
 - e. In het kader van het Europees Sociaal Fonds is er in 2019 € 186.000 ontvangen voor deelname aan een project. In vergelijking met 2018 is dit € 169.000 meer.

In vergelijking met 2018 is er in 2019 sprake van een stijging van de inkomsten met € 1.287.525.

De lasten

1. De personeelslasten zijn ten opzichte van 2018 met € 480.384 toegenomen. De belangrijkste wijzigingen:
 - a. Vanaf augustus 2019 is er sprake van aan de ene kant een groei van het aantal medewerkers dat in dienst is van de stichting en aan de andere kant een forse daling van het aantal ingehuurd medewerkers. De gemiddelde kosten per medewerker zijn hierdoor gedaald. De loonkosten (inclusief inhuur) zijn desondanks met € 538.217 gestegen doordat er per saldo meer medewerkers zijn ingezet om de groei van het aantal leerlingen op te vangen.
 - b. voor scholing wordt € 33.312 meer uitgegeven in verband met een scholing en coaching van de directeurs.
 - c. er is aan werving van personeel € 63.429 minder uitgegeven dan in 2018. In 2018 lagen de kosten hoger in verband met werving van directeurs voor Pleysier College Delft en Pleysier College Transvaal en het aantrekken van een nieuwe bestuurder alsmede een extra wervingscampagne voor zowel Pleysier College Zoetermeer als voor Pleysier College Transvaal.
2. De afschrijvingskosten zijn met € 16.783 toegenomen. Omdat een deel van de ICT-apparatuur langer meegaat dan de berekende afschrijvingstermijn zijn de afschrijvingskosten slechts minimaal gestegen ondanks de verschillende investeringen.
3. De huisvestingslasten zijn ten opzichte van 2018 met € 39.879 afgenomen. De belangrijkste oorzaken:
 - a. hogere kosten voor onderhoud, energie en schoonmaak door het per augustus 2018 in gebruik nemen van het schoolgebouw aan de Kootwijkstraat als extra vestiging voor Pleysier College

- Westerbeek (+ € 42.500).
- b. vervallen van de onroerend zaakbelasting (- € 50.408) doordat de gemeente dit nu intern verrekend.
 - c. in 2018 was er sprake van eenmalige kosten in verband met aanpassing van kozijnen in het pand aan de dr. Van Welylaan en extra onderhoud aan het pand aan de Kootwijkstraat (- € 31.949)
4. De overige lasten zijn in totaal met € 162.873 afgenomen doordat:
- a. De advieskosten (Wildeboer en advocaten) zijn ten opzichte van 2018 gedaald met € 110.902.
 - b. De overige kosten voor administratie en beheer zijn toegenomen met € 12.000 door de stijging van het aantal leerlingen.
 - c. In 2018 is er ongeveer € 60.000 besteed voor het eenmalig inrichten van het schoolgebouw aan de Kootwijkstraat met klein meubilair, inventaris, apparatuur, leermiddelen en ict. Hierdoor zijn de kosten in 2019 ten opzicht van 2018 met dit bedrag gedaald.

In totaal is er in 2019 ten opzichte van 2018 € 294.415 meer uitgegeven.

De financiële baten en lasten

De rentebaten zijn ten opzichte van 2018 afgenomen met € 1.320 i.v.m. de daling van de rentepercentages.

In vergelijking met 2018 is het resultaat over 2019 € 991.790 positiever.

5.5 Analyse met het in de begroting opgenomen beleid (begroting versus realisatie)

De totale baten komen € 498.647 hoger uit dan begroot.

De belangrijkste oorzaken:

1. De totale rijksbijdrage is in 2018 ten opzichte van de begroting € 365.613 hoger.
 - a. Er worden gemiddeld 11,75 leerlingen meer bekostigd dan was begroot (€ 235.000).
 - b. Ter dekking van de in 2020 uit te betalen eenmalige uitkeringen is via een aparte beschikking € 66.000 ontvangen. Daarnaast is een deel van de vergoedingen over 2018/2019 en 2019/2020 (ongeveer € 90.000) bestemd ter dekking van de in 2020 uit te betalen eenmalige uitkeringen (zie verder de opmerking bij punt 5.1).
2. De overige overheidsbijdragen dalen ten opzichte van 2018 met € 60.117.
De gemeente Den Haag rekent de onroerend zaakbelasting nu intern af. Omdat de kosten niet meer bij ons in rekening worden gebracht ontvangen we ook geen vergoeding meer.
3. De overige baten komen ten opzichte van de begroting € 193.151 hoger uit:
 - a. Van het samenwerkingsverband Delflanden ontvangen we € 21.667 ter dekking van de kosten voor de per augustus 2019 gestarte TOM-klas (traject op maat).
 - b. Van het samenwerkingsverband Zuid-Holland West ontvangen we aan aanvullende vergoedingen € 12.077 minder dan was begroot.
 - c. Van het Europees Sociaal Fonds is voor Pleysier College Transvaal in het kader van het project arbeidstoeleiding een afrekening over de jaren 2014/2018 ontvangen. Door slechte ervaringen in het verleden was maar met een kleine subsidie rekening gehouden. We hebben € 175.613 meer ontvangen dan was begroot.

De totale lasten komen € 340.157 lager uit dan begroot.

De belangrijkste oorzaken:

1. De loonkosten en kosten voor ingehuurd personeel zijn afgenomen met € 44.520.
Doordat er vanaf augustus 2019 nauwelijks nog sprake is van inhuur van medewerkers komen deze kosten € 434.730 lager uit dan was begroot.
Door een toename van het totaal aantal medewerkers dat in dienst is van het Pleysier College komen de loonkosten € 390.210 hoger uit.
Per saldo is het aantal medewerkers hoger dan begroot maar omdat de gemiddelde kosten per medewerker zijn afgenomen (vertrek uitzendkrachten) komen we in totaal zelfs iets lager uit dan

- we hadden begroot.
2. De overige personele lasten zijn € 77.158 lager uitgekomen dan begroot.
 - a. voor scholing wordt € 18.126 meer uitgegeven onder andere door coaching en scholing van de directeurs.
 - b. voor werving van personeel is € 18.301 minder uitgegeven dan begroot. Er worden geen advertenties in de krant geplaatst. Er is ook geen gebruik gemaakt van wervingsbureaus. Wel wordt er meer via sociale media geworven.
 - c. de voorziening voor de kosten van langdurig zieken is vrijgefallen ter dekking van de loonkosten van langdurig zieke medewerkers die in de loop van 2019 uit dienst zijn gegaan. Omdat er op dit moment geen langdurig zieke medewerkers zijn waarvan verwacht wordt dat zij hun werkzaamheden niet meer hervatten is er geen aanvulling van deze voorziening nodig. Ook de voorziening voor ambtsjubilea is naar omlaag bijgesteld.
In totaal € 71.835 minder kosten dan was begroot.
 3. De afschrijvingskosten komen € 52.890 lager uit dan begroot.
Er is in 2019 € 280.593 minder geïnvesteerd in de vervanging van ICT-apparatuur dan was begroot. Volgens planning worden deze investeringen in 2020 alsnog gedaan.
 4. De huisvestingslasten zijn € 63.560 lager dan begroot.
 - a. de onderhoudskosten zijn hoger uitgekomen door extra kosten voor klein onderhoud voor het schoolgebouw aan de Kootwijkstraat (+ € 25.615).
 - b. de kosten voor energie komen € 25.848 lager uit dan begroot door de zachte winter van 2019.
 - c. de kosten voor onroerend zaakbelasting voor de Haagse schoolgebouwen zijn komen te vervallen (- € 70.933) doordat de gemeente Den Haag deze kosten nu intern verrekend.
 5. De overige lasten komen € 102.029 lager uit dan begroot omdat:
 - a. Er is minder gebruik gemaakt van juridische ondersteuning en advisering. (- € 14.255)
 - b. De onderwijsleermiddelen en aanschaf klein materiaal komen € 24.385 lager uit.
 - c. De ict-kosten komen € 42.935 lager uit dan begroot door met name lagere licentiekosten.
 - d. De overige kosten school en onderwijs zijn € 13.998 lager dan begroot doordat er in 2019 geen brochures zijn gedrukt.
 6. De baten uit vermogen vallen € 1.927 lager uit dan begroot door de lagere rentestand.

Per saldo is er ten opzichte van de begroting sprake van een positief resultaat van € 990.697.

5.6 Het investeringsbeleid

Jaarlijks worden in overleg met de directeurs van de colleges en de beleidsmedewerkers van ICT en huisvesting de investeringen voor de komende jaren besproken. De afspraken worden opgenomen in de begroting en dienen aan te sluiten bij het strategisch beleid.

5.7 Het treasurybeleid

Het bestuur houdt zich aan de door het ministerie opgestelde regels voor onderwijsinstellingen omtrent het uitzetten van gelden, het aangaan van leningen en het aangaan van verbintenissen voor financiële derivaten. Dit is vastgelegd in het in 2017 aangepaste Treasurystatuut.

Er zijn in voorgaande jaren en in 2019 geen leningen aangegaan of verstrekt.

Ook zijn er geen gelden belegd in aandelen of obligaties en zijn er geen verbintenissen aangegaan voor financiële derivaten.

Tijdelijk overtollige middelen worden op spaarrekeningen gestort. Het uitgangspunt is de middelen zonder enig risico te beheren waarbij getracht wordt een zo hoog mogelijke renteopbrengst te realiseren waarbij er constant voldoende liquide middelen voorhanden dienen te zijn om tijdig aan de verplichtingen te kunnen voldoen.

Zowel in 2018 als in 2019 is er gebruik gemaakt van twee spaarrekeningen bij de ABN/AMRO:

- Vermogens Spaarrekening. Hier staat een bedrag van maximaal € 1.000.000 op. Naast de reguliere rente wordt aan het eind van het jaar een bonusrente verstrekt. Het geld is vrij opneembaar.
- Charitas Spaarrekening. Op deze rekening wordt het (tijdelijk) overtollige geld gestort. Het geld is vrij opneembaar.

	31-12-2019	31-12-2018
Charitas Spaarrekening	2.709.698	2.608.824
Vermogens Spaarrekening	1.000.000	1.000.000
Totaal rentebaten	1.073	2.393

5.8 Horizontale verantwoording

Het jaarverslag wordt mede in het kader van de horizontale verantwoording verzonden aan de gemeenten waar wij een locatie in stand houden. Verder kunnen ouders/verzorgers en het personeel op verzoek een exemplaar van het jaarverslag ontvangen.

Het jaarverslag wordt ook op de algemeen toegankelijke website van het Pleysier College geplaatst.

5.9 Toekomstparagraaf

Toelichting inzake de verwachte gang van zaken rond:

5.9.1 Komende investeringen

Jaarlijks wordt in overleg met de directeurs van de colleges en de beleidsmedewerkers van ict en huisvesting op basis van het strategisch beleidsplan de investeringen voor de komende jaren besproken. De afspraken worden na goedkeuring door de bestuurder opgenomen in de begroting. In 2020 wordt een groot deel van de huidige ict-apparatuur vervangen en uitgebreid op basis van het in 2018/2019 opgestelde bestemmingsplan IT. Bij het opstellen van dit plan hebben wij ons laten adviseren door een externe partij en zijn de wensen en meningen vanuit het veld meegenomen in de besluitvorming zodat het plan in de organisatie breed gedragen wordt. Uitgangspunt is, zoals in het strategisch beleidsplan staat, dat ICT enerzijds kan bijdragen aan gepersonaliseerd leren en anderzijds is ICT-geletterdheid een belangrijke voorwaarde voor maatschappelijke participatie.

5.9.2 Financieringsstructuur (treasuryplan)

Er wordt terughoudend omgegaan met het aangaan van leningen.

Alle uitgaven dienen in principe gedekt te worden uit de verschillende subsidies en reserves. Tijdelijk overtollige middelen worden op spaarrekeningen gestort. Het uitgangspunt is de middelen zonder enig risico te beheren waarbij getracht wordt een zo hoog mogelijke renteopbrengst te realiseren waarbij er constant voldoende liquide middelen voorhanden dienen te zijn om tijdig aan de verplichtingen te kunnen voldoen.

5.9.3 De personele bezetting

5.9.3.1 Beleid

In het in 2019 opgestelde Koersplan 2019-2023 is als uitgangspunt voor het personeelsbeleid het volgende opgenomen:

Het belangrijkste doel van het personeelsbeleid is dat we bekwaam personeel hebben en dat alle medewerkers vanuit hun kennis en kwaliteiten een wezenlijke bijdrage leveren aan onze missie. Het Pleysier College wil een goede werkgever zijn en verwacht van haar medewerkers dat zij de missie en de thema's begrijpen zodanig dat zij deze vorm geven in hun handelen en daarop aanspreekbaar zijn.

Voor de komende beleidsperiode staan de volgende onderwerpen op de agenda:

- *Vanuit de missie willen we een aantrekkelijke werkgever zijn waar medewerkers intrinsiek gemotiveerd graag werken.*
- *We onderzoeken hoe we de huidige medewerkers blijven boeien en binden.*
- *We verwachten van onze medewerkers dat zij willen leren van en met elkaar door in gesprek te gaan, feedback te vragen en te geven zodat de persoonlijke ontwikkeling en de ontwikkeling van de organisatie hand in hand gaan.*

In het formatieplan 2019-2023 hebben wij de volgende tekst opgenomen:

“De inzet van medewerkers binnen het Pleysier College is de belangrijkste voorwaarde voor de kwaliteit van het onderwijs en het kunnen realiseren van onze doelstellingen. Hierbij gaat het om de hoeveelheid in te zetten personeel (de kwantiteit van de formatie) en om de competenties die nodig zijn om onze onderwijsdoelen te realiseren (de kwaliteit van de formatie). Door het voeren van integraal personeelsbeleid streven we ernaar om mensen en middelen zo optimaal mogelijk op elkaar af te stemmen zodat we onze missie daadwerkelijk realiseren. Dit is een doorgaand proces, waarbij we steeds inspelen op wat zich voordoet in de dagelijkse praktijk binnen de scholen, de verdere realisering van passend onderwijs en de wijzigingen in wet- en regelgeving & bekostiging.

Ondanks de dynamiek van deze zich steeds wijzigende omstandigheden vormen het Koersplan 2019-2023, het schoolplan 2019-2023 en de jaarplannen van de scholen de basis van waaruit we werken. De verbinding tussen deze plannen is cruciaal voor het realiseren van onze missie. Het bestuursformatieplan en de formatieplannen van de scholen vloeien hieruit voort. De juiste medewerker op de juiste plaats is hierbij uiteraard noodzakelijk. De kosten van de formatie moeten vervolgens passen binnen de begroting en de begroting moet passen binnen het financieel beleidskader.”

5.9.3.2 Resultaat ingezet beleid/toekomst

Het is ons gelukt om gedurende het jaar 2019 het aantal ingehuurd medewerkers drastisch te verminderen. Dit heeft als effect dat de gemiddelde loonkosten dalen waardoor we met hetzelfde geld meer medewerkers in kunnen zetten.

De grootste uitdaging is om in deze tijd van krapte op de arbeidsmarkt te zorgen dat we onze huidige medewerkers binden en boeien en ook voor eventueel nieuwe medewerkers een aantrekkelijke werkgever zijn.

Vanaf 2020 wordt een beleidsmedewerker Personeel ingezet die onder andere als opdracht heeft te onderzoeken op welke wijze we onze medewerkers kunnen boeien en binden en hoe we een aantrekkelijke werkgever kunnen zijn, ook voor nieuw aan te trekken personeel.

Daarnaast staat het opstellen van scholingsbeleid op de agenda.

5.9.3.3 Wijziging verdeling inkomsten

In 2019 hebben we onderzocht welke objectieve criteria Pleysierbreed uitgangspunt kunnen zijn voor de toedeling van de formatie. De historisch gegroeide toedeling is onder de loep genomen. Er zijn nu naast de eerder in de kaderbrief 2020 opgenomen uitgangspunten nieuwe criteria ontwikkeld waardoor de verdeling van de inkomsten over de verschillende scholen voor een deel is gewijzigd, te weten:

- a. een kleine scholentoeslag;
- b. een correctie in verband met afwijkende loonkosten;
- c. een frictietoeslag.

Ad a. Analooq aan de regeling binnen het basisonderwijs hebben we besloten de scholen waar minder dan 100 leerlingen staan ingeschreven een toeslag te geven om meer ruimte te hebben om alle taken uit te voeren; Hoe lager het aantal leerlingen hoe hoger de toeslag. Pleysier College Zoetermeer ontvangt hierdoor € 79.310 extra en Pleysier College Delft € 47.850.

De toeslag wordt gedekt door de al eerder afgesproken korting op de subsidie aan Pleysier College Zefier.

Ad b. Door de krapte op de arbeidsmarkt en het besluit om in principe geen gebruik meer te maken van ingehuurd krachten is er sprake van het noodgedwongen accepteren van hogere looneisen van nieuwe medewerkers. De meerkosten van medewerkers die in schaal L12 zijn benoemd worden naar rato van het aantal leerlingen over de scholen verdeeld.

Ad c. Het kan voorkomen dat er bij een school een (formatieve) frictie ontstaat waardoor er een aanvulling op de inkomsten nodig is om dit probleem op te lossen.

Afgesproken is dat wanneer een directeur van mening is dat er sprake is van een frictie hij/zij dit ter bespreking voorlegt aan de collega directeuren. Vanuit het directieoverleg wordt vervolgens de bestuurder geadviseerd die aan de hand daarvan een besluit neemt.

5.9.3.4 Ontwikkeling werkgelegenheid

Rekening houdend met de beleidsplannen en de relatie tussen de verschillende plannen beschrijven we in het formatieplan de huidige formatie en de formatie voor het de komende schooljaren met de daaruit voortvloeiende financiële verplichtingen. Ook kijken we verder naar de toekomst: “Waar willen we naar toe met de formatie en welke middelen hebben we daarvoor?”

In onderstaande tabel wordt de ontwikkeling van de werkgelegenheid binnen de stichting gedurende de komende jaren geschetst. Wij verwachten gedurende de komende jaren stichtingsbreed geen verdere substantiële stijging van het aantal leerlingen (zie voor een overzicht punt 4.9.4). Daardoor gaan wij uit van voorlopig nagenoeg gelijkblijvende werkgelegenheid binnen de stichting.

Mocht er onverhoopt toch sprake zijn van een daling van de werkgelegenheid dan verwachten wij dit te kunnen opvangen door het natuurlijk verloop en indien nodig het niet verlengen van tijdelijke aanstellingen.

5.9.3.5 Geschatte ontwikkeling werkgelegenheid Pleysier Colleges

Functie	Aantal	Pct	Aantal	Pct	Aantal	Pct	Aantal	Pct
management	6,80	4,35%	6,80	4,35%	6,80	4,38%	6,80	4,40%
O.P.	91,64	58,68%	91,76	58,66%	91,95	59,20%	91,27	59,00%
O.O.P.	57,73	36,97%	57,86	36,99%	56,58	36,42%	56,64	36,61%
TOTAAL	156,17	100,00%	156,42	100,00%	155,32	100,00%	154,21	100,00%

Management: bestuurder en directeurs en adjunct-directeur;

O.P. is het onderwijsgevend personeel

O.O.P. is het onderwijs ondersteunend personeel.

5.9.4 Continuïteitsparagraaf 2020 t/m 2022

5.9.4.1 Meerjarenbegroting

Pleysier College Baten en Lasten	Exploitatie 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022
<u>Baten</u>				
Rijksbijdragen	13.307.028	14.067.900	14.143.155	14.143.155
Overige overheidsbijdragen	418.747	426.837	416.337	416.337
Overige baten	654.133	571.277	452.110	452.110
Totaal baten	14.379.908	15.066.014	15.011.602	15.011.602
<u>Lasten</u>				
Personeelslasten	11.962.843	12.334.748	12.293.722	12.286.697
Afschrijvingen	196.094	295.070	300.509	277.671
Huisvestingslasten	900.544	1.025.988	982.451	999.012
Overige lasten	977.563	1.031.250	1.036.250	1.071.250
Totaal lasten	14.037.044	14.687.055	14.612.932	14.634.630
Saldo baten en lasten	342.864	378.958	398.670	376.971
Financiële baten en lasten	1.073	1.500	1.500	1.500
Resultaat	343.937	380.458	400.170	378.471

Pleysier College BALANS	Balans 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022
<u>Activa</u>				
Immateriële Vaste Activa	0	0	0	0
Materiële Vaste Activa	1.205.891	1.217.840	1.095.426	1.095.426
Totaal Vaste Activa	1.205.891	1.217.840	1.095.426	1.095.426
Voorraden	0	0	0	0
Vorderingen	322.130	90.000	90.000	90.000
Effecten	0	0	0	0
Liquide middelen	4.264.343	4.704.846	5.316.828	5.715.357
Totaal Vlottende Activa	4.586.473	4.794.846	5.406.828	5.805.357
Totaal Activa	5.792.364	6.012.686	6.502.254	6.900.783
<u>Passiva</u>				
41926+3782	2.195.705	2.455.435	2.859.720	3.241.926
Bestemmingsreserve	0	0	0	0
Herwaarderingsreserve	21.048	11.632	7.517	3.782
Eigen Vermogen	2.216.753	2.467.068	2.867.237	3.245.709
Voorziening jubilea	60.189	75.108	75.108	75.108
Voorziening langdurige zieken	0	40.000	40.000	40.000
Voorziening onderhoud	1.312.749	1.430.510	1.519.909	1.539.966
Voorzieningen	1.372.938	1.545.618	1.635.017	1.655.074
Langlopende schulden	0	0	0	0
Kortlopende schulden	2.202.673	2.000.000	2.000.000	2.000.000
Totaal Passiva	5.792.364	6.012.686	6.502.254	6.900.783

5.9.4.2 Toelichting

a. Belangrijke ontwikkelingen in de baten en lasten

De Rijksbijdragen worden grotendeels bepaald door het aantal leerlingen dat op de teldata bij de stichting staat ingeschreven. Op basis van de door ons verwachte ontwikkeling van het aantal leerlingen (zie onderstaand overzicht) zijn de inkomsten voor de komende jaren berekend. Daarbij is geen rekening gehouden met een eventuele verhoging van de vergoedingsbedragen. Bij de loonkosten is derhalve ook geen rekening gehouden met een stijging van de gemiddelde loonkosten.

We gaan er vanuit dat eventueel stijgende loonkosten worden gecompenseerd door een hogere vergoeding vanuit het ministerie.

Per saldo verwachten we in eerste instantie nog een lichte stijging van de rijksbijdragen waarna de volgende jaren sprake is van een stabilisering van de inkomsten.

De loonkosten stijgen in eerste instantie ook nog iets in verband met een lichte toename van het aantal medewerkers teneinde de groei van het aantal leerlingen op te vangen. Ook hier zien we, net zoals bij de vergoedingsbedragen, een stabilisering van de kosten.

Ontwikkeling aantal leerlingen

Op basis van de telling van het aantal leerlingen per 1 oktober 2019 en het geschatte aantal op 1 februari 2020 constateren we dat er sprake is van een forse toename van het aantal leerlingen. Voor de komende jaren gaan we uit van een nagenoeg gelijkblijvend aantal leerlingen. De grenzen van de plaatsingsmogelijkheden binnen onze schoolgebouwen zijn bereikt. Overigens zijn we in gesprek met de samenwerkingsverbanden om te kijken of we gezamenlijk een oplossing kunnen vinden om te voorkomen dat leerlingen thuis komen te zitten.

Pleysier College			<i>schatting</i>			
	feb.-18	feb.-19	feb.-20	feb.-21	feb.-22	feb.-23
Westerbeek	233	262	290	285	280	280
cumi	33	37	43	41	40	40
Transvaal	139	143	143	150	150	150
cumi	72	80	65	70	70	70
Zefier	107	107	111	110	110	110
cumi	15	15	22	22	22	22
Zoetermeer	62	70	73	80	80	80
cumi	15	17	18	20	20	20
Delft	92	88	85	85	85	85
cumi	22	14	12	13	13	13
IVIO@Home	7	8	8	8	8	8
cumi	0	0	0	0	0	0
TOTAAL	640	678	710	718	713	713
Totaal CUMI	157	163	160	166	165	165

Op stichtingsniveau	aantal	verschil met voorgaand jaar		Op stichtingsniveau	aantal cumi	verschil met voorgaand jaar
feb.-18	640			feb.-18	157	
feb.-19	678	38		feb.-19	163	6
feb.-20	710	32		feb.-20	160	-3
feb.-21	718	8		feb.-21	166	6
feb.-22	713	-5		feb.-22	165	-1
feb.-23	713	0		feb.-23	165	0

Bij de overige overheidsbijdragen zien we in 2020 een kleine toename doordat we van de gemeente Zoetermeer in het kader van deelname aan een project vanuit het Europees Sociaal Fonds € 10.000 ontvangen. Daarna blijft de subsidie van de verschillende gemeenten op hetzelfde peil. Voor de uitgaven heeft dit geen directe invloed.

De overige baten nemen in 2020 en 2021 af door het afronden van het ESF-project bij Pleysier College Transvaal en de afloop van de subsidie voor de TOM-klas bij Pleysier College Delft. Het is op dit moment niet bekend of er een vervolg op deze subsidies komt.

De formatie bij bovengenoemde colleges wordt aangepast waardoor de loonkosten bij hen worden verlaagd.

Per saldo is er in 2020 nog sprake van een stijging van de reguliere inkomsten ten opzichte van 2019. Daarna zien we min of meer een stabilisering van zowel de inkomsten, de uitgaven als het resultaat. Het weerstandsvermogen stijgt de komende jaren.

b. Huisvestingsbeleid

Wij ambiëren goed onderhouden, frisse en duurzame schoolgebouwen waarin leerlingen en personeel op een goede manier hun werk kunnen doen. Wij participeren in de werkgroepen van de gemeente Delft en Den Haag om een nieuw integraal huisvesting plan (IHP) te ontwikkelen. Er is nieuwbouw gepland voor Pleysier College Delft. Mogelijk betreft de school samen met de Internationale schakelklas (ISK) van het Grotius College een gebouw. De gemeente Delft financiert de bouw.

In overleg met de gemeente Den Haag hopen we een apart schoolgebouw te realiseren voor de ZMOLK-leerlingen van het Pleysier College Transvaal.

We onderzoeken de mogelijkheden tot verduurzaming van de gebouwen. Ook de financiering hiervan wordt in dat onderzoek meegenomen.

Alle schoolgebouwen blijven eigendom van de gemeentes, er is geen sprake van doordecentralisatie.

c. Overige voorgenomen investeringen en projecten.

In 2020 wordt geïnvesteerd in de vervanging en uitbreiding van de computers. Er worden chromebooks en chromeboxen aangeschaft.

Met deze investeringen, gebaseerd op het bestemmingsplan IT, is rekening gehouden bij de hoogte van de afschrijvingen.

d. Contractactiviteiten en derde geldstroomactiviteiten.

Voor zover wij dat nu kunnen inschatten ondernemen we op dit terrein geen activiteiten.

e. Verwachte mutaties in reserves.

Wij verwachten geen substantiële wijzigingen in de reserves en voorzieningen.

De kerncijfers (zie 4.2) komen naar verwachting de komende jaren iets gunstiger uit door de verwachte positieve exploitatieresultaten.

Gelet op de krapte op de arbeidsmarkt die kan leiden tot hogere loonkosten is het nodig een zekere buffer te hebben om deze uitgaven op te vangen. Zie verder de risico-analyse (5.11).

f. Verbinding meerjarenbegroting en de doelstellingen vanuit het strategisch beleid.

In de meerjarenbegroting is rekening gehouden met de doelstellingen vanuit het strategisch beleid.

Er wordt geïnvesteerd in het boeien en binden van het personeel door middel van:

- scholing;
- het verbinden van de verschillende colleges door meer samen te doen, onder andere: beleggen van algemene studiedagen (bijvoorbeeld bespreken strategische doelen en ontwikkeling hiervan per college);
 - nieuwjaarsreceptie voor alle medewerkers;
 - aantrekken HR-medewerker; vanaf 2020 wordt een beleidsmedewerker Personeel ingezet die onder andere als opdracht heeft te onderzoeken op welke wijze we onze medewerkers kunnen boeien en binden en hoe we een aantrekkelijke werkgever

kunnen zijn, ook voor nieuw aan te trekken personeel. Daarnaast staat het opstellen van scholingsbeleid op de agenda.

5.10 Intern risicobeheersings- en controlesysteem

Wij gebruiken de volgende instrumenten om de risico's te beheren en te controleren.

a. Kaderbrief

De Kaderbrief wordt jaarlijks opgesteld als instrument ten behoeve van het financiële beheer van de stichting. De Kaderbrief beschrijft het financieel beleid van het Pleysier College en bevat de uitgangspunten voor de begroting, de interne controle en besluitvorming.

b. Begroting

Jaarlijks wordt er in het najaar een meerjaren begroting opgesteld waarbij de doelen zoals omschreven in het strategisch beleidsplan en in de kaderbrief de uitgangspunten zijn.

De begroting wordt in nauw overleg met de directeuren van de colleges en de bestuurder opgesteld. De medezeggenschapsraad heeft in principe een adviserende rol tenzij er sprake is van beleidswijzigingen ten opzichte van voorgaande jaren. Dan heeft de medezeggenschapsraad instemmingsrecht.

Alvorens de begroting ter goedkeuring aan de Raad van Toezicht wordt aangeboden wordt deze met de audit-commissie van de RvT en met de medezeggenschapsraad besproken.

Uiteindelijk keurt de Raad van Toezicht de begroting goed en stelt de bestuurder, bij beleidswijzigingen na instemming van de medezeggenschapsraad, deze vast.

Als input voor het opstellen van de begroting is zoals aangegeven het strategisch beleidsplan en de kaderbrief leidend met daarnaast het meerjarenformatieplan, het meerjaren onderhoudsplan, het meerjaren investeringsplan en de risicoanalyse. Verder is de schatting van de ontwikkeling van het leerlingental van groot belang.

c. Forecast

Gedurende het jaar wordt er vijf keer een forecast opgesteld. (1e kwartaal, 2e kwartaal, 3e kwartaal, oktober en november).

De volgende analyses vinden plaats:

- Beoordelen hoogte kosten ten opzichte van begroting
- Cashflowoverzicht/liquiditeit
- Analyse tussenrekeningen
- Check balansposten
- Ontwikkeling baten
- Ontwikkeling weerstandsvermogen

De belangrijkste afwijkingen ten opzichte van de begroting worden vastgelegd in een schriftelijke toelichting. Ook de ontwikkeling van het weerstandsvermogen wordt in de rapportage meegenomen. De forecast op bestuursniveau en de toelichting worden verstrekt aan en besproken met de bestuurder en de Raad van Toezicht en met het Managementoverleg en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad.

De directeuren van de colleges ontvangen regelmatig door het jaar heen de formatieoverzichten, de overzichten van de loonkosten en uitdraaien van het grootboek. De financiële stand van zaken en de ontwikkelingen hiervan zijn onderdeel van de door de directeuren op te stellen management-rapportages op schoolniveau en onderwerp van gesprek met de bestuurder.

d. Jaarverslag

Het jaarverslag wordt jaarlijks in april na de goedkeurende accountantsverklaring en in samenhang met het accountantsrapport besproken met het College van Bestuur, de audit-commissie van de raad van toezicht en de voltallige Raad van Toezicht. Na goedkeuring en vaststelling wordt het jaarverslag op de website van de stichting geplaatst.

e. Financieel Beheer

- Continuïteit

Door middel van de begroting, de forecasts (zowel op school- als op stichtingsniveau) en het jaarverslag heeft het bestuur inzicht in de financiële positie van de stichting en de ontwikkelingen in de komende jaren.

De begroting volgt de keuzes vanuit het strategisch beleidsplan en de daaruit voortkomende kaderbrief.

De forecasts dienen als stuurinstrument en geven inzicht in het duurzaam voortbestaan van de stichting en de financiële positie van de stichting en stellen het bestuur in staat tijdig maatregelen te nemen.

De uiteindelijke verantwoording vindt plaats in het jaarverslag.

f. Doelmatigheid

Op basis van het strategische beleidsplan en de daaruit voortkomende kaderbrief en de schoolplannen bepaalt het bestuur de wijze waarop de middelen worden verdeeld.

Uitgangspunt is dat elk college voldoende middelen ontvangt om de in de in het schoolplan beschreven ambities te realiseren. Wanneer een college meer financiële middelen nodig heeft dan er op basis van het aantal ingeschreven leerlingen wordt ontvangen kan het bestuur besluiten aanvullende middelen beschikbaar te stellen. Het bestuur bepaalt of deze middelen uit de opgebouwde reserves worden gefinancierd of dat deze in mindering worden gebracht op de middelen van de andere colleges.

g. Rechtmatigheid

Het bestuur verwerft en besteedt de onderwijsbekostiging conform de wet- en regelgeving.

Jaarlijks vindt controle hierop plaats door een daartoe bevoegde accountant. De accountant legt haar waarneming vast in het controleverslag. Dit verslag wordt met het bestuur, de audit-commissie van de Raad van Toezicht en met de voltallige Raad van Toezicht besproken.

Uit deze controles moet blijken dat het bestuur over de vereiste deskundigheid beschikt en integer en transparant handelt.

5.11 Risicoanalyse

Onderstaand geven wij een opsomming van de risico's waar we als stichting mee te maken hebben of kunnen krijgen. Bij de risico's geven we aan welke beheersmaatregelen zijn of worden getroffen teneinde deze het hoofd te bieden en/of te verkleinen.

Vervolgens kapitaliseren we de resterende risico's.

Onder andere op basis van de uitkomst van deze berekening wordt de kapitaalbehoefte bepaald en het gewenste weerstandsvermogen. Vervolgens kijken we of de financiële situatie overeenkomt met de kapitaalbehoefte en het weerstandsvermogen om te bepalen of de stichting financieel gezond is.

a. Toename van het aantal leerlingen;

Bij toename van het aantal leerlingen lopen we financieel achter de feiten aan in verband met de zogenaamde t-1 bekostigingssystematiek.

Bij toename van het aantal leerlingen kan het zijn dat de personeelsformatie moet worden aangepast, er extra leermiddelen en meubilair moeten worden aangeschaft en dat er wellicht maatregelen in de huisvesting moeten worden genomen.

De bekostiging van de nieuw ingeschreven leerlingen start pas in augustus van het nieuwe schooljaar. Tot dat moment moeten we zelf voor de extra financiering zorgen.

Wij gaan er vanuit dat gedurende de komende jaren het totaal aantal leerlingen binnen de stichting ongeveer gelijk blijft met het op 1 februari 2020 geschatte aantal omdat er in onze huidige schoolgebouwen nauwelijks nog ruimte is voor verdere groei.

De personele formatie van de scholen is gebaseerd op het op 1 februari 2020 geschatte aantal. De in de begroting opgenomen loonkosten zijn hierop gebaseerd.

Maatregelen:
geen.

b. Vraaggestuurd werken en verdichting van de problematiek;

Vanuit het principe dat wij thuisnabij onderwijs willen realiseren en omdat gemeenten steeds strenger worden bij het vergoeden of toekennen van (aangepast) vervoer, vindt op onze scholen steeds meer een samengaan van verschillende doelgroepen plaats. Hierbij is sprake van twee uitersten op het gedragscontinuüm: externaliserend en opstandig gedrag versus internaliserend en autistisch gedrag. Dit stelt hoge eisen aan de organisatie van de school en het handelingsrepertoire van alle medewerkers binnen de school.

Daarnaast is sprake van een verdichting van de problematiek: de leerlingen worden complexer doordat er steeds meer sprake is van een stapeling van problemen. er minder middelen voor behandeling beschikbaar zijn, etc. Deze verdichting van problematiek zien we zowel bij de individuele leerling als bij de totale populatie. Om voor alle leerlingen een passende en effectieve leeromgeving te realiseren is meer specifieke expertise vereist. Daarnaast zijn voor de zeer complexe leerlinggroepen extra handen in de klas nodig.

Maatregelen:

- Waar nodig zetten we extra teamscholing in om de verschillende doelgroepen en leerlingen met zeer complexe problematiek adequaat te kunnen begeleiden en onderwijs te bieden.
- We zijn gestart met TOMklassen (trajecten op maat) mede om dit risico op te kunnen vangen.
- Om voor de leerlingen die dit nodig hebben – met name de ZMOLK-leerlingen - extra ondersteuning, gericht op een maximaal leerresultaat, te realiseren, is op ons verzoek door het Haagse samenwerkingsverband vanaf het schooljaar 2017/2018 aanvullende bekostiging – in de vorm van een groepsarrangement verstrekt. Er moet jaarlijks een verzoek worden ingediend omdat er nog geen modus is gevonden om een permanente vergoeding voor deze doelgroep te verkrijgen. Het samenwerkingsverband heeft de intentie deze aanvullende bekostiging de komende jaren te continueren.
- Indien nodig, worden op individueel leerlingniveau extra arrangementen bij de betrokken samenwerkingsverbanden aangevraagd.
- Wij streven naar intensivering van de samenwerking met de ketenpartners om de vraag naar onderwijs en zorg in een gezamenlijk aanbod te realiseren (zie ook het Koersplan 2019-2023).

c. Personele risico's

1. Meer personeel in dienst dan bekostiging toelaat;

Indien bijvoorbeeld door daling van het aantal leerlingen de inkomsten dalen kan het noodzakelijk zijn het aantal personeelsleden in te krimpen. Dat kan vaak niet op korte termijn (bijvoorbeeld i.v.m. rechtspositionele rechten).

Maatregelen:

Door de krapte op de arbeidsmarkt en de stijging van het aantal leerlingen is er momenteel geen reden om hier maatregelen voor te nemen. Uiteraard wordt de formatiebezetting constant bewaakt.

2. Ontbreken bevoegdheid en/of de benodigde expertise.

Door de krapte op de arbeidsmarkt lukt het niet altijd om bevoegde docenten aan te trekken en door het vraaggestuurd werken en de verdichting van de problematiek ontbreekt soms de benodigde expertise. Het is zaak de juiste mensen op de juiste plaats te krijgen, de onbevoegde medewerkers hun bevoegdheid te laten behalen en het zittend personeel verdere expertise te laten verkrijgen.

Maatregelen:

- Onbevoegde docenten waar mogelijk faciliteren en stimuleren om de onderwijsbevoegdheid te behalen.
- Stimuleren van vrijwillige mobiliteit tussen onze scholen, waarbij medewerkers vanuit intrinsieke motivatie -op basis van een brede bijdrage aan de kwaliteit van het Pleysier College- ook op andere scholen willen werken.
- Stimuleren van kennisuitwisseling tussen de colleges.
- Stimuleren en faciliteren van scholing om de benodigde expertise te verwerven en als het niet lukt om de vereiste vaardigheden te verwerven, in gezamenlijkheid op zoek gaan naar beter passend werk.

3. Krapte op de arbeidsmarkt.

Het blijkt moeilijk om gekwalificeerde docenten te werven. Het inhuren via uitzendbureaus zorgt voor meerkosten. Daarnaast wordt hierdoor het opbouwen en in stand houden van hechte en kwalitatief goede teams bemoeilijkt en gaat er onevenredig veel tijd naar het steeds opnieuw inwerken en begeleiden van nieuwe medewerkers. Het op peil houden en verder verbeteren van de kwaliteit van het door ons gegeven onderwijs komt hiermee onder druk te staan.

Door de krapte op de arbeidsmarkt worden door kandidaten hogere looneisen gesteld dan wij gebruikelijk zijn om te betalen. We kunnen het ons over het algemeen niet permitteren om mee te bewegen. Dit zorgt voor een stijging van de loonkosten.

Maatregelen:

- Actievere manier van werven door onder andere het benaderen van opleidingsinstituten en het onderzoeken van andere, alternatieve wegen.
- Onderzoeken wat we in moeten zetten om medewerkers aan ons te binden. Er is een medewerkertevredenheidsonderzoek organisatiebreed uitgevoerd. De resultaten hiervan worden in de vergadering van 17 februari 2020 besproken.
- Bij de exploitatie rekening houden met hogere loonkosten in verband met het betalen van de meerkosten (btw, winststopslag) voor ingehuurd personeel of in verband met hogere inschaling.

4. Personele conflicten e.d.

Binnen iedere organisatie kunnen er arbeidsconflicten of andere kwesties tussen werknemers en werkgever ontstaan.

Maatregelen

Het personeelsbeleid moet goed en tijdig worden uitgevoerd.

d. Organisatie

Er is bij dit domein niet direct sprake van risico's.

e. Gebouwen en activa

Door calamiteiten kan het zijn dat de op basis van het meerjarenonderhoudsplan (MOP) gevormde voorziening ontoereikend is.

Maatregelen.

De termijn van de MOP is verlengd naar 20 jaar met een doorkijk naar 30 tot 40 jaar. Daarbij wordt de MOP jaarlijks geactualiseerd.

f. Kwaliteit van het onderwijs

Niet voldoen aan de wettelijk gestelde kwaliteitseisen / deugdelijkheidseisen.

Om de huidige complexe leerlingen eigentijds onderwijs, gericht op maatschappelijke participatie, te kunnen bieden, zijn aanvullende maatregelen op het gebied van onderwijs en examinering nodig.

Daarnaast doet ons onderwijs en de grote diversiteit van de doelgroepen een groot appèl op de kennis en competenties van directeurs en medewerkers.

Maatregelen:

- (1) Waar nodig zijn en worden – om examinering op vmbo basis en kader-niveau mogelijk te maken samenwerkingsovereenkomsten gesloten met reguliere vmbo-scholen
- (2) De komende schooljaren blijven we inzetten op het professionaliseren van directeurs en medewerkers door middel van individuele- en teamscholing.
- (3) Er is een beleidsmedewerker kwaliteitszorg aangesteld.

Kapitalisering risico's

In de begroting wordt zoveel als mogelijk rekening gehouden met de kosten van de maatregelen die nodig zijn de risico's te beperken. Uiteindelijk blijven er risico's bestaan waar we een financiële buffer voor moeten aanhouden.

Wanneer we de risico's kapitaliseren (wat is de kans en wat is dan de impact) komen we uit op de volgende zaken en bedragen:

1. Toename van het aantal leerlingen: buffer nodig voor opvang van groei	€ 300.000
2. Vraaggestuurd werken en verdichting problematiek. Mogelijkheden open houden om te zorgen dat leerlingen niet thuis komen te zitten zonder dat daar direct een subsidie vanuit het samenwerkingsverband of uit andere bronnen tegenover staat. Met scholingskosten en opvang van 'ingewikkelde' leerlingen is in de begroting rekening gehouden.	€ 150.000
3. Personele risico's: a. Meer personeel in dienst dan bekostiging toelaat; b. Ontbreken bevoegdheid en/of de benodigde expertise; c. Krapte op de arbeidsmarkt; d. Personele conflicten e.d.	€ 400.000
4. Organisatie onvoorzien	€ 100.000
5. Gebouwen en activa calamiteiten	€ 300.000
6. Restriscio	€ 100.000
TOTAAL BUFFER VOOR RISICO'S	€ 1.350.000

Risicoprofiel

Op basis van de genoemde risico's en de weging daarvan (wat is de kans en wat is dan de impact) komt het risicoprofiel uit op afgerond 9% (risicobuffer gedeeld door de totale baten).

Kapitaalbehoefte

Op basis van de richtlijnen uit het rapport van de commissie Don kan de kapitaalbehoefte als volgt worden vastgesteld:

1. De benodigde gelden voor de materiële vaste activa en de spaarliquiditeit worden bepaald op 55% van de vervangingswaarde van de materiële vaste activa toekomstige investeringen;
2. De bufferliquiditeit om de risico's op te vangen is 9% van alle baten (zie risicoprofiel).
3. De transactieliquiditeit wordt gelijk gesteld aan de hoogte van de kortlopende schulden.

De berekening van de kapitaalbehoefte wordt dan:

1. Benodigde gelden voor mva en spaarliquiditeit = 55% van € 2.500.000 =	€ 1.375.000
2. Benodigde bufferliquiditeit 9% van € 15.000.000 =	€ 1.350.000
3. Benodigde transactieliquiditeit	€ 2.000.000
Totaal kapitaalbehoefte:	€ 4.725.000

Het vermogen bedraagt aan het einde van 2020 naar verwachting afgerond € 6.000.000.

De baten over 2020 worden geschat op € 15.000.000.

De kapitalisatiefactor komt dan uit op 40% (= totaal vermogen/baten).

Dit percentage komt nagenoeg overeen met wat de commissie Don wenselijk acht (42%).

Ons vermogen is op peil maar de buffer mag de komende jaren nog licht toenemen.

Naast de kapitalisatiefactor kijken wij naar het zogenaamde weerstandsvermogen om te bepalen of we financieel gezond zijn. Wij zijn van mening dat een weerstandsvermogen van 15% voldoende is om de risico's die wij lopen financieel af te dekken. Dit percentage wordt berekend door het eigen vermogen te delen door de totale baten.

Per 31 december 2019 verwachten wij uit te komen op een weerstandsvermogen van 16,31%.

De verwachting is dat dit percentage door de positieve exploitatieresultaten de komende jaren nog licht zal groeien.

De financiële situatie van de stichting is gezond te noemen.

5. Jaarrekening

Balans per 31 december 2019 (na resultaatbestemming)

Activa	31-dec-19 in €	31-dec-19 in €	31-dec-18 in €	31-dec-18 in €
Vaste activa				
1.1. Materiële vaste activa				
1.1.0 Gebouwen en terreinen	44.483		50.915	
1.1.1. Meubilair	680.321		719.755	
1.1.2. Inventaris en leermiddelen	106.649		98.618	
1.1.3. ICT	<u>374.438</u>		<u>303.340</u>	
		1.205.891		1.172.628
Vlottende activa				
1.2. Vorderingen				
1.2.2. Gemeenten, subsidies	49.257		0	
1.2.4. Overlopende activa	<u>272.873</u>		<u>84.112</u>	
		322.130		84.112
1.3. Liquide middelen				
1.3. Liquide middelen	<u>4.264.343</u>		<u>4.009.276</u>	
		4.264.343		4.009.276
Totaal		<u><u>5.792.364</u></u>		<u><u>5.266.016</u></u>

Passiva	31-dec-19 in €	31-dec-19 in €	31-dec-18 in €	31-dec-18 in €
2.1. Eigen vermogen				
2.1.1. Algemene reserve	2.195.705		1.842.104	
2.1.2. Bestemmingsreserve (publiek)	0		0	
2.1.3. Herwaarderingsreserve	<u>21.048</u>		<u>30.712</u>	
		2.216.753		1.872.816
2.2. Voorzieningen				
2.2.1. Voorzieningen	<u>1.372.938</u>		<u>1.314.484</u>	
		1.372.938		1.314.484
2.3 Kortlopende schulden				
2.3.1. Crediteuren	200.577		205.486	
2.3.2 Ministerie van OCW, subsidies	196.306		265.364	
2.3.3 Belastingen en premies sociale verzekeringen	476.503		418.844	
2.3.4. Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds	141.511		110.008	
2.3.5. Overige kortlopende schulden	12.718		13.716	
2.3.6. Overlopende passiva	<u>1.175.058</u>		<u>1.065.298</u>	
		2.202.673		2.078.716
Totaal		<u>5.792.364</u>		<u>5.266.016</u>

Staat van baten en lasten over 2019

	Exploitatie 2019 in €	Begroting 2019 in €	Exploitatie 2018 in €
<u>Baten</u>			
3.1. Rijksbijdragen	13.307.028	12.941.415	12.075.774
3.2. Overige overheidsbijdragen en -subsidies	418.747	478.864	465.131
3.3. Overige baten	654.133	460.982	551.478
Totaal baten	14.379.908	13.881.261	13.092.383
<u>Lasten</u>			
4.1. Personeelslasten	11.962.843	12.084.521	11.482.459
4.2. Afschrijvingen	196.094	248.984	179.311
4.3. Huisvestingslasten	900.544	964.104	940.423
4.4. Overige lasten	977.563	1.079.590	1.140.434
Totaal lasten	14.037.044	14.377.199	13.742.627
5. Saldo baten en lasten	342.864	-495.938	-650.244
Financiële baten en lasten	1.073	3.000	2.393
Totaal resultaat	343.937	-492.938	-647.851

Kasstroomoverzicht

	2019 in €	2019 in €	2018 in €	2018 in €
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten		342.864		-650.244
Aanpassingen voor:				
- afschrijvingen	196.094		179.311	
- mutatie voorzieningen	<u>58.454</u>		<u>185.029</u>	
		254.548		364.340
Veranderingen in werkkapitaal:				
- vorderingen	-238.018		-11.501	
- kortlopende schulden/voornitontv. Subsidies	<u>123.957</u>		<u>14.597</u>	
		<u>-114.061</u>		<u>3.096</u>
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		483.351		-282.808
Financiële baten en lasten		<u>1.073</u>		<u>2.393</u>
Kasstroom uit operationele activiteiten		484.424		-280.415
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiële vaste activa	<u>-229.357</u>		<u>-301.777</u>	
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		<u>-229.357</u>		<u>-301.777</u>
Netto kasstroom		255.067		-582.192
Beginstand liquide middelen	4.009.276		4.591.468	
Mutatie liquide middelen	<u>255.067</u>		<u>-582.192</u>	
Eindstand liquide middelen		<u><u>4.264.343</u></u>		<u><u>4.009.276</u></u>

Toelichting jaarrekening 2019

Algemeen

Juridische vorm en voornaamste activiteiten

De Stichting J.C. Pleysierschool is een school voor voortgezet speciaal onderwijs aan zeer moeilijk opvoedbare kinderen.

De J.C. Pleysierschool is een dynamische school die kennis en kunde ontwikkelt om de sociaal-emotionele en cognitieve ontwikkelingen van haar leerlingen te stimuleren. De J.C. Pleysierschool biedt door een veilig pedagogisch klimaat en afgestemde uitdagingen haar leerlingen de gelegenheid om tot individuele ontplooiing te komen, zodat zij hun toekomst op een positieve manier vorm kunnen geven.

Sinds begin 2013 voert de stichting de naam Pleysier College.

Toegepaste standaarden

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. In deze regeling is bepaald dat de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ 660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn en met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen.

Overzicht verbonden partijen

De bestuurder is lid van het bestuur van de volgende Samenwerkingsverbanden:

- SWV V(S)O Zuid Holland West
- Stichting Regionaal Samenwerkingsverband Passend Voortgezet Onderwijs
- Samenwerkingsverband VO Westland
- Stichting Samenwerkingsverband VO Delflanden

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling

Voor zover niet anders is vermeld, worden activa en passiva opgenomen tegen nominale waarde.

Een actief wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen naar de instelling zullen toevloeien en de waarde daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld. Een verplichting wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met een uitstroom van middelen die economische voordelen in zich bergen en de omvang van het bedrag daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Baten worden in de staat van baten en lasten opgenomen wanneer een vermeerdering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermeerdering van een actief of een vermindering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Lasten worden verwerkt wanneer een vermindering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermindering van een actief of een vermeerdering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. samenhangend met een vermeerdering van een actief of een vermindering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. Lasten worden verwerkt wanneer een vermindering van het economisch potentieel samenhangend met een vermeerdering van een actief of een vermindering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Indien een transactie ertoe leidt dat nagenoeg alle of alle toekomstige economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot een actief of verplichting aan een derde zijn overgedragen, wordt het actief of de verplichting niet langer in de balans opgenomen. Verder worden activa en verplichtingen niet meer in de balans opgenomen vanaf het tijdstip waarop niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden van waarschijnlijkheid van de toekomstige economische voordelen en betrouwbaarheid van de bepaling van de waarde.

De opbrengsten en kosten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben.

De jaarrekening wordt gepresenteerd in euro's, de functionele valuta van de instelling.

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het management oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen, en van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

Financiële instrumenten

De financiële instrumenten omvatten vorderingen, geldmiddelen, schulden, overige financieringsverplichtingen en overige te betalen posten. De financiële instrumenten maken deel uit van de handelsportefeuille en worden bij de eerste opname verwerkt tegen reële waarde.

Materiële vaste activa

Meubilair, inventaris/duurzame leermiddelen en computers/randapparatuur

De waardering van meubilair, inventaris/duurzame leermiddelen en computers/randapparatuur vindt plaats tegen de aanschaffingswaarde verminderd met de cumulatieve afschrijvingen.

Investeringsubsidies worden als schuld gepresenteerd onder vooruitontvangen subsidies.

Als ondergrens voor het activeren wordt een bedrag van € 2.000 aangehouden. Deze ondergrens geldt per artikel of voor een groep van samenhangende artikelen.

De gehanteerde categorieën materiële vaste activa en de bijbehorende economische levensduur zijn:

<u>Omschrijving</u>	<u>Economische levensduur:</u>
Meubilair	5, 20 of 30 jaar
Inventaris	5 tot 10 jaar
Duurzame leermiddelen	8 jaar
ICT	4 jaar

Onderhoudsuitgaven worden slechts geactiveerd indien zij de gebruiksduur van het object verlengen.

Bijzondere waardeverminderingen

Vaste activa met een lange levensduur dienen te worden beoordeeld op bijzondere waardeverminderingen wanneer wijzigingen of omstandigheden zich voordoen die doen vermoeden dat de boekwaarde van een actief niet terugverdiend zal worden. De terugverdien-mogelijkheid van activa die in gebruik zijn, wordt bepaald door de boekwaarde van een actief te vergelijken met de geschatte contante waarde van de toekomstige nettokasstromen die het actief naar verwachting zal genereren.

Wanneer de boekwaarde van een actief hoger is dan de geschatte contante waarde van de toekomstige kasstromen, worden bijzondere waardeverminderingen verantwoord voor het verschil tussen de boekwaarde en de realiseerbare waarde.\

Vorderingen

De grondslagen voor de waardering van vorderingen is beschreven onder het hoofd financiële instrumenten.

Eigen vermogen

Onder het eigen vermogen worden de algemene reserve, de bestemmingsreserves en de bestemmingsfondsen weergegeven. De algemene reserve bestaat uit de reserves die ter vrije beschikking staan van het Bestuur. Indien een beperking aan de bestemming is gegeven door het Bestuur is sprake van een bestemmingsreserve. Indien een beperking door een derde is aangebracht dan is sprake van een bestemmingsfonds.

Financiële instrumenten, die de juridische vorm hebben van eigen vermogensinstrumenten, worden gepresenteerd onder eigen vermogen. Financiële instrumenten, die de juridische vorm hebben van een financiële verplichting, worden gepresenteerd onder schulden. Rente, dividenden, baten en lasten met betrekking tot deze financiële instrumenten worden in de winst- en verliesrekening verantwoord als kosten of opbrengsten.

Voorzieningen

Op de balans worden voorzieningen opgenomen voor verplichtingen die op de balansdatum als waarschijnlijk of als vaststaand worden beschouwd, maar waarvan niet bekend is in welke omvang of wanneer zij zullen ontstaan. Tevens kunnen voorzieningen worden opgenomen tegen uitgaven die in een volgend boekjaar zullen worden gedaan, voor zover het doen van die uitgaven zijn oorsprong mede vindt voor het einde van het boekjaar en de voorziening strekt tot gelijkmatige verdeling van lasten over een aantal jaren.

Tenzij anders aangegeven worden de voorzieningen opgenomen tegen de nominale waarde. Toevoegingen aan voorzieningen vinden plaats ten laste van de staat van baten en lasten. Uitgaven vinden rechtstreeks plaats ten laste van de voorzieningen.

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

- de rechtspersoon heeft een verplichting (in rechte afdwingbaar of feitelijk)
- het is waarschijnlijk dat voor de afwikkeling van die verplichting een uitstroom van middelen noodzakelijk is; en
- er kan een betrouwbare schatting worden gemaakt van de omvang van de verplichting.

Kortlopende schulden

De grondslagen voor de waardering van kortlopende schulden is toegelicht onder het hoofd financiële instrumenten.

Opbrengstverantwoording

Rijksbijdragen en overige overheidsbijdragen

Rijksbijdragen en overige overheidsbijdragen worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft, volledig verwerkt als baten in de staat van baten en lasten. Indien deze opbrengsten betrekking hebben op een specifiek doel, dan worden deze naar rato van de verrichte werkzaamheden als baten verantwoord voor zover sprake is van een terugbetalingsverplichting.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode.

Grondslagen voor de lasten

Personeelsbeloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten voorzover ze verschuldigd zijn aan werknemers.

Pensioenen

De instelling heeft de toegezegde-pensioenregelingen bij het bedrijfstakpensioenfonds (ABP) verwerkt als zou sprake zijn van een toegezegde-bijdrageregeling.

Voor de toegezegde-bijdrageregeling betaalt de instelling premies aan het bedrijfstakpensioenfonds. Behalve de betaling van premies heeft de instelling geen verdere verplichtingen uit hoofde van deze pensioenregelingen. De premies worden verantwoord als personeelskosten als deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen.

Afschrijvingen

Materiële vast activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Op terreinen, materiële vaste activa in uitvoering en vooruitbetaling op materiële activa wordt niet afgeschreven.

Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de economische gebruiksduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast.

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de betreffende activa en passiva.

Toelichting op de balans per 31 december 2019

1. Activa (in euro's)

Vaste activa

1.1. Materiële vaste activa

Meubilair, Inventaris/duurzame leermiddelen en Computers en randapparatuur

J.C. Pleysierschool	Aanschaf- waarde	Cumulatieve afschr.	Balans per 31-12-2018	Investe- ringen 2019	Desinveste- ringen 2019	Afschrijving 2019
1.1.0 Gebouwen en terreinen	82.010	31.095	50.915	0	0	6.432
1.1.1. Meubilair	1.541.959	822.204	719.755	34.112	0	73.546
1.1.2. Inventaris en leermiddelen	258.165	159.547	98.618	26.798	0	18.767
1.1.3. ICT	1.072.549	769.209	303.340	168.447	0	97.349
	2.954.683	1.782.055	1.172.628	229.357	0	196.094

Vanwege de invoering van de lumpsumfinanciering per 1 augustus 2006 en het daarbij gaan afleggen van verantwoording door middel van de jaarrekening wordt per 31 december 2005 de aanwezige activa tot waardering gebracht in de balans. De geactiveerde materiële vaste activa heeft eveneens geleid tot het vormen van een herwaarderingsreserve voor hetzelfde bedrag.

1.2. Vorderingen op korte termijn

1.2.2. Gemeenten, subsidies

Onder deze post is opgenomen het saldo van de vorderingen op de gemeenten Den Haag, Delft en Zoetermeer uit hoofde van salariskosten, materiele instandhouding en aanvragen in het kader van de huisvestingsverordeningen.

	Balans per 31-dec-18	Besteed 2019	Ontvangen in 2019	Correcties tlv/tgv expl.	Balans per 31-dec-19
<u>Gemeente Den Haag</u>					
Ooievaarspas	0	2.375	-2.375	0	0
Gymlokalen	0	117.998	-68.741	0	49.257
Bijdrage OZB	0	0	0	0	0
<i>Subtotaal Gemeente Den Haag</i>	<i>0</i>	<i>120.373</i>	<i>-71.116</i>	<i>0</i>	<i>49.257</i>
<u>Gemeente Zoetermeer</u>					
Subsidie bijdrage schoolreisjes	0	3.000	-3.000	0	0
Personeel	0	154.817	-118.904	-35.913	0
Materieel	0	31.220	-31.220	0	0
<i>Subtotaal Gemeente Zoetermeer</i>	<i>0</i>	<i>189.037</i>	<i>-153.124</i>	<i>-35.913</i>	<i>0</i>
<u>Gemeente Delft</u>					
Personeel	0	137.826	-109.898	-27.928	0
Materieel	0	33.276	-33.276	0	0
Bijdrage OZB	0	2.076	-2.076	0	0
<i>Subtotaal Gemeente Delft</i>	<i>0</i>	<i>173.178</i>	<i>-145.250</i>	<i>-27.928</i>	<i>0</i>
	0	482.588	-369.490	-63.841	49.257

Toelichting op de balans per 31 december 2019

<u>1.2.4. Overlopende activa</u>	31-dec-19	31-dec-18
Vooruitbetaalde kosten	12.156	6.217
Overige overlopende activa	260.717	77.895
	272.873	84.112

<u>1.3. Liquide middelen</u>	31-dec-19	31-dec-18
1.3.1. Kasmiddelen	2.795	2.244
1.3.2. Tegoeden op bank- en girorekeningen	551.850	398.208
1.3.3. Deposito's	3.709.698	3.608.824
	4.264.343	4.009.276

Toelichting op de balans per 31 december 2019

2. Passiva (in euro's)

Vaste passiva

2.1. Eigen vermogen

	Balans per 31-dec-18	Mutatie reserves	Resultaat in 2019	Balans per 31-dec-19
<u>2.1.1. Algemene reserve</u>				
Algemene reserve publiek	1.803.003	9.664	343.937	2.156.604
Algemene reserve privaat	39.101	0		39.101
	<u>1.842.104</u>	<u>9.664</u>	<u>343.937</u>	<u>2.195.705</u>
 <u>2.1.2. Bestemmingsreserve (publiek)</u>				
Personeel	0		0	0
	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>
 <u>2.1.3. Herwaarderingsreserve</u>				
Herwaarderingsreserve	30.712	-9.664	0	21.048
	<u>30.712</u>	<u>-9.664</u>	<u>0</u>	<u>21.048</u>
	<u>1.872.816</u>	<u>0</u>	<u>343.937</u>	<u>2.216.753</u>

Het batig saldo van de opgeheven stichting Vrienden van de J.C. Pleysierschool is geschonken aan de stichting.
Dit bedrag is opgenomen als algemene reserve privaat.

Toelichting op de balans per 31 december 2019

2.2. Voorzieningen

2.2.1. Voorzieningen	Balans per 31-dec-18	Dotatie 2019	Onttrekking 2019	Vrijval 2019	Balans per 31-dec-19	Kortlopend deel < 1 jaar
Voorziening jubileumuitkeringen	72.131		11.873	69	60.189	2.216
Voorziening langdurige zieken	36.693		36.693		0	
Voorziening Onderhoud	1.205.660	339.124	232.035		1.312.749	596.395
	1.314.484	339.124	280.601	69	1.372.938	598.611

Vlottende passiva

2.3. Kortlopende schulden

2.3.1. Crediteuren	31-dec-19	31-dec-18
	200.577	205.486
2.3.2 Ministerie van OCW, subsidies	31-dec-19	31-dec-18
Teveel ontvangen subsidie OCW (verschil aantal leerlingen)	983.128	983.128
Vooruitontvangen subsidie studieverlof	7.388	24.935
Nog te ontvangen subsidie OCW 19/20	-794.210	-704.006
Nog te ontvangen subsidie OCW aanpakken werkdruk	0	-38.693
	196.306	265.364
2.3.3 Belastingen en premies sociale verzekeringen	31-dec-19	31-dec-18
Loonheffing	450.706	390.439
Premies sociale verzekeringen	25.797	28.405
	476.503	418.844
2.3.4. Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds	31-dec-19	31-dec-18
Dit betreft de per 31 december verschuldigde pensioenpremie e.d.	141.511	110.008
2.3.5. Overige kortlopende schulden	31-dec-19	31-dec-18
Overige kortlopende schulden	12.718	13.716
2.3.6. Overlopende passiva	31-dec-19	31-dec-18
Vooruitontvangen investeringssubsidies	337.728	380.994
Gem. Zoetermeer bijdrage schoolreisjes	1.780	1.750
Gem. Delft Voorbereidingskrediet Nieuwbouw	250.000	250.000
Vakantiegeld	332.284	282.680
Accountantskosten	19.779	17.989
Overige overlopende passiva	233.487	131.885
	1.175.058	1.065.298

Balans per
<u>31-12-2019</u>
44.483
680.321
106.649
374.438
<u>1.205.891</u>

**Langlopend
deel > 1 jaar**

55.381

716.354

771.735

Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

Meerjarige financiële verplichtingen

Naam leverancier	Omschrijving dienst	Looptijd	Bedrag
Xibis	Systeembeheer	Van 1-2-2018 tot 31-1-2019	ca. € 27.000,- per jaar excl. BTW
Xibis	Systeembeheer	Van 1-2-2018 tot 31-1-2019	ca. € 36.000,- per jaar excl. BTW
ProActive	Software digitaal facturen	Van 12-6-2017 tot 12-6-2020	ca. € 6.000,- per jaar excl. BTW
Canon	Multifunctionals	Van 1-2-2017 tot 31-1-2021	ca. € 62.000,- per jaar excl. BTW
DVEP Energie	Levering elektriciteit	Van 1-1-2015 tot 1-1-2021	Afhankelijk van gebruik
Eneco Zakelijk B.V.	Levering gas	Van 1-1-2015 tot 1-1-2021	Afhankelijk van gebruik
Glaslokaal	Gebruik infrastructuur	Van 1-8-2008 tot 1-8-2023	ca. € 21.000,- per jaar excl. BTW
GOM Schoonmaak BV	Schoonmaak	Van 17-12-2016 tot 31-7-2026	ca. € 165.000,- per jaar excl. BTW

Toelichting op de staat van baten en lasten over 2019

	Exploitatie 2019 in €	Begroting 2019 in €	Exploitatie 2018 in €
<u>Baten</u>			
3.1 <u>Rijksbijdragen</u>			
3.1.1 Rijksbijdrage OCW	12.370.042	12.001.279	11.156.118
3.1.2 Overige subsidies OCW, niet-geoormerkt	122.508	119.267	106.483
3.1.3 Overige subsidies OCW, geoormerkt	30.213	149.308	69.433
3.1.4 Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	784.265	671.561	743.740
Totaal Rijksbijdragen	13.307.028	12.941.415	12.075.774
3.2 <u>Overige overheidsbijdragen en subsidies</u>			
3.2.1 Gemeentelijke bijdragen en subsidies	418.747	478.864	465.131
Totaal overige overheidsbijdragen en subsidies	418.747	478.864	465.131
3.3 <u>Overige baten</u>			
3.3.1 Detachering personeel	11.580	8.480	11.188
3.3.2 Ouderbijdragen	17.338	15.000	18.340
3.3.3 Overige	625.215	437.502	521.950
Totaal overige baten	654.133	460.982	551.478
Totaal baten	14.379.908	13.881.261	13.092.383
<u>Lasten</u>			
4.1 <u>Personeelslasten</u>			
Brutolonen en salarissen	7.578.751	9.858.497	6.808.898
Sociale lasten	1.546.957	0	1.424.503
Pensioenpremies	1.184.828	0	926.265
4.1.1 Lonen en salarissen	10.310.536	9.858.497	9.159.666
4.1.2 Overige personele kosten	1.714.136	2.226.024	2.400.522
4.1.3 Af: uitkeringen	-61.829	0	-77.729
Totaal personeelslasten	11.962.843	12.084.521	11.482.459
4.2 <u>Afschrijvingen op materiële vaste activa</u>			
Materiële vaste activa	196.094	248.984	179.311
Totaal afschrijvingen	196.094	248.984	179.311
4.3 <u>Huisvestingslasten</u>			
4.3.2 Onderhoud	427.739	402.124	410.517
4.3.3 Energie en water	182.258	208.106	165.049
4.3.4 Schoonmaakkosten	244.066	241.929	236.019
4.3.5 Heffingen	38.012	108.945	88.420
4.3.6 Overige	8.469	3.000	40.418
Totaal huisvestingslasten	900.544	964.104	940.423
4.4 <u>Overige lasten</u>			
4.4.1 Administratie- en beheerskosten	186.929	207.640	285.899
4.4.2 Inventaris en apparatuur	43.010	35.000	61.710
4.4.3 Overige lasten	399.019	455.950	408.716
4.4.4 Leermiddelen	348.605	381.000	384.109
Totaal overige lasten	977.563	1.079.590	1.140.434
Totaal lasten	14.037.044	14.377.199	13.742.627
5 <u>Financiële baten en lasten</u>			
5.1 Rentebaten	1.073	3.000	2.393
Saldo financiële baten en lasten	1.073	3.000	2.393
Resultaat na financiële baten en lasten	343.937	-492.938	-647.851

Model G

G1. Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m 2019	de prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking	
		Datum				geheel uitgevoerd en afgerond	nog niet geheel afgerond
						aankruisen wat van toepassing is	
Subsidie studieverlof 2019	1007103-1	20-9-2019		12.666	12.666		X
Subsidie studieverlof 2018	929394-1	20-9-2018		42.746	42.746	X	
Totaal				55.412	55.412		

G2. Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

G2.A. Aflopend per 31-12-2019

Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m 2019	Totale kosten 2019	Te verrekenen 31-12-2019
		Datum					
Totaal							

G2.B. Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Saldo 1-1-2019	ontvangen in 2019	lasten 2019	totale kosten 31-12-2019	Saldo nog te besteden 31-12-2019
		Datum							
Totaal									

Honoraria van de accountant

De volgende honoraria van accountants zijn ten laste gebracht van de organisatie zoals bedoeld in artikel 2:382a BW.

	Horlings Accountants- kosten 2018	Horlings Accountants- kosten 2018
Onderzoek jaarrekening 2018	25.000	25.000
Andere controleopdrachten	0	0
Adviesdiensten op fiscaal terrein	0	0
Andere niet controlediensten	0	0
Totaal	25.000	25.000

	Horlings Accountants- kosten 2019	Totaal Accountants- kosten 2019
Onderzoek jaarrekening 2019	27.000	27.000
Andere controleopdrachten	0	0
Adviesdiensten op fiscaal terrein	0	0
Andere niet controlediensten	0	0
Totaal	27.000	27.000

WNT Vermelding bezoldiging topfunctionarissen 2019

Leidinggevende topfunctionaris met dienstbetrekking

bedragen x € 1	M. Veldhuis
Functiegegevens	Voorzitter CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2019	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (in fte)	1
Gewezen topfunctionaris?	nee
Individueel WNT-maximum	€ 127.000
Beloning	€ 95.274
Belastbare onkostenvergoedingen	-
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 15.190
<i>Subtotaal</i>	€ 110.464
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	-
Totaal bezoldiging 2019	€ 110.464

Verplichte motivering indien overschrijding	
---	--

Gegevens 2018	K.Richel
Aanvang en einde functievervulling in 2016	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband 2016 (in fte)	1
Beloning	€ 119.093
Belastbare onkostenvergoedingen	-
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 15.017
Totaal bezoldiging 2018	€ 134.110

Toeziethoudende topfunctionarissen

bedragen x € 1	D.E. Aldershoff	M.F. Laning	C. Kuijs	P.A.G. van Lierop	A.F.D. van Veen	J.C. de Vries	J.W.A. Waardenburg
Functiegegevens	VOORZITTER	VOORZITTER	LID	LID	LID	LID	LID
Aanvang en einde functievervulling in 2019		1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12		1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Individueel WNT-maximum	€ 17.700	€ 17.700	€ 11.800	€ 11.800	€ 11.800	€ 11.800	€ 11.800
Beloning	€ 0	€ 5.400	€ 3.600	€ 3.600	€ 0	€ 3.600	€ 3.600
Belastbare onkostenvergoedingen	-	-	-	-	-	-	-
Beloningen betaalbaar op termijn	-	-	-	-	-	-	-
<i>Subtotaal</i>	€ 0	€ 5.400	€ 3.600	€ 3.600	€ 0	€ 3.600	€ 3.600
-/- Onverschuldigd betaald bedrag	-	-	-	-	-	-	-
Totaal bezoldiging	€ 0	€ 5.400	€ 3.600	€ 3.600	€ 0	€ 3.600	€ 3.600
Verplichte motivering indien overschrijding	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt
Gegevens 2018							
Aanvang en einde functievervulling in 2018	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Beloning	€ 4.800	€ 2.400	€ 0	€ 2.400	€ 2.400	€ 0	€ 2.400
Belastbare onkostenvergoedingen	-	-	-	-	-	-	-
Beloningen betaalbaar op termijn	-	-	-	-	-	-	-
Totaal bezoldiging 2018	€ 4.800	€ 2.400	€ 0	€ 2.400	€ 2.400	€ 0	€ 2.400

Overige gegevens

Resultaatbestemming

De Stichting J.C. Pleysierschool te Den Haag heeft over het boekjaar 2019 een resultaat behaald van € 343.937 (2018: € 647.851,-).

Dit over 2018 behaalde resultaat is in deze jaarrekening als volgt verwerkt:

Samenvatting:	2019	2018
2.1.1. Algemene reserve	343.937	-647.851
	343.937	-647.851

Aan de raad van toezicht en het college van bestuur van
Stichting J.C. Pleysierschool
Postbus 64602
2506 CA Den Haag

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2019

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2019 van Stichting J.C. Pleysierschool te Den Haag gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

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

De jaarrekening bestaat uit:

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

De basis voor ons oordeel

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

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

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

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

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

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

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

- het bestuursverslag;
- de overige gegevens.



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

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

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

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

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

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het college van bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

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

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

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

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

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



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

- het identificeren en inschatten van de risico's:
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude;
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn;
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het college van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het college van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de stichting haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

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

Amsterdam, 20 april 2020

Horlings Accountants & Belastingadviseurs B.V.

(was getekend)

De heer C. Rabe
Registeraccountant