



Stichting voor Christelijk Primair Onderwijs CHRONO

Jaarverslag 2019

INHOUD

A Bestuursverslag

	Woord vooraf	2
A1	Visie en beleid	11
A2	Leiderschap en management	13
A3	Personeel	14
A4	Cultuur en klimaat	24
A5	Middelen en voorzieningen	25
A6	Management en processen	43
A7	Waardering	46
A8	Resultaat en opbrengsten	47
A9	Verslag van de Raad van Toezicht	52

B Jaarrekening 2019

B1	Grondslagen	56
B2	Balans per 31 december 2019	60
B3	Exploitatieoverzicht 2019	61
B4	Kasstroomoverzicht over 2019	62
B5	Toelichting op de balans per 31 december 2019	63
B6	Niet in de balans opgenomen verplichtingen (passief)/niet uit de balans blijvende rechten (actief)	67
B7	Toelichting op de exploitatierekening over 2019	68
B8	(Voorstel) bestemming van het exploitatiesaldo	71
B9	Gebeurtenissen na balansdatum	72
B10	Overzicht verbonden partijen	72
B11	Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector	73

C Overige gegevens

C1	Controleverklaring	74
----	--------------------	----

*Stichting voor Christelijk Primair Onderwijs
gevestigd te Hardenberg*



Bestuursverslag 2019

Woord vooraf

Voor u ligt het bestuursverslag 2019 van de Stichting voor Christelijk Primair Onderwijs CHRONO, gevestigd te Hardenberg. Chrono hanteert de branchecode Code Goed Bestuur PO. De RvT van Chrono is lid van de landelijke vereniging van toezichthouders in het onderwijs (VTOI). De Raad van Toezicht ziet erop toe dat de uitgangspunten van deze code gehanteerd worden. Zo is de Code Goed Bestuur een levend document dat het bestuurlijk handelen versterkt ten aanzien van duurzame kwaliteitsverbetering van het onderwijs, financieel management, organisatieontwikkeling en HRM. De deskundigheid en het moreel kompas van bestuurders en toezichthouders zijn hierbij uiteraard onontbeerlijk.

Het College van Bestuur van Chrono gebruikt dit bestuursverslag 2019 om de externe relaties, de GMR, de Raad van Toezicht, de ouders/verzorgers van de leerlingen en het personeel van de Stichting voor Christelijk Primair Onderwijs te Hardenberg te informeren over de hoofdlijnen van in onze ogen belangrijke zaken die in 2019 hebben gespeeld binnen de Stichting. Het betreft met name de onderwerpen die prioriteit kregen in dit jaar. Aan het eind van dit bestuursverslag treft u het jaarverslag 2019 aan van de Raad van Toezicht.

Met als motto "Ruimte om te leren", heeft het bestuur van Chrono op 1 juli 2018 het Koersplan 2018-2022 vastgesteld. In het Koersplan zijn de afspraken vanuit het landelijke Bestuursakkoord voor de jaren tot 2020 verwerkt, daarmee willen we samen de kwaliteit op een systematische wijze zichtbaar maken en bewaken. Dit Koersplan is voor de scholen leidend voor de Schoolplannen 2019-2023. Het Koersplan is niet dichtgetimmerd, van groot belang blijft de ruimte die elke school(autonomie) moet behouden om eigen beleid te maken. De scholen stralen uit dat het om een Chronoschool gaat, met de daarbij behorende kenmerken, en geven invulling aan de strategische doelen die het Koersplan stelt.

De onderstaande kernwaarden vormen de basis voor ons handelen voor 2018-2022:

- **Geloof en talenten**
- **Reflectie en verbetering**
- **Samenwerking en verbinding**
- **Verantwoordelijkheid en openheid**
- **Uitdaging en toekomst**

Vanuit de kernwaarden zijn voor de komende jaren de volgende speerpunten geformuleerd:

- *Verdere uitbouw en implementatie van Passend Onderwijs.*
- *Het vormgeven van ouderbetrokkenheid als educatief partnerschap.*
- *Het inspelen op ICT-ontwikkelingen voor het onderwijs in de scholen.*
- *Continue ontwikkeling competenties van personeel (duurzame leerkracht / continuous improvement).*
- *Uitbouw Chronoscholen naar IKC's (samenwerking Welluswijs).*
- *Huisvesting scholen (IHP).*
- *Wetenschap, techniek en talentontwikkeling/onderzoekend en ontdekkend leren curriculumontwikkeling voor toekomst/onderwijs 2032.*

De speerpunten worden verder uitgewerkt in ambities en actieplannen. Met name deze onderdelen vormen de basis voor de schoolplannen op de scholen.

Het Koersplan 2018-2022 is te vinden op de website van Chrono: www.chronoscholen.nl

Henk Brink,
Voorzitter College van Bestuur

Missie, visie en identiteit

Missie: 'Ruimte om te leren'

Dit zijn wij:

Alle kinderen verdienen het beste onderwijs. Ieder kind is uniek, heeft zijn eigen talenten en verdient gelijke kansen om die te ontplooien. Op onze scholen krijgen de kinderen ruimte om het leren voor het leven van vandaag en morgen vorm te geven. Zo stimuleren we kinderen om zelf de koers uit te zetten voor hun eigen toekomst.

Identiteit

Dit geloven wij:

Chrono staat voor een levensbeschouwelijk fundament met de Bijbel als grondslag. Dit betekent dat de Bijbel als grondslag richtinggevend is voor de inrichting van het onderwijs, het omgaan met leerlingen en het omgaan met elkaar binnen de Stichting. Geloof, respect en vertrouwen staan centraal binnen de Stichting. Ze vormen de centrale leidraad voor leven en werken en zijn bepalend voor de grondhouding van alle medewerkers in de uitvoering van de onderwijstaken.

Visie

Dit beloven wij:

We dragen voor alle leerlingen die ingrediënten aan die nodig zijn om ze te voeden met de vaardigheden, houdingen en inzichten die hen helpen om zich goed te ontwikkelen en in de toekomst adequaat te functioneren in onze snel veranderende wereld. Vaardigheden die ze nodig hebben om een leven lang te blijven leren en hun talenten op een bestendige manier te ontwikkelen. Hierin worden ze begeleid door krachtige medewerkers gericht op het realiseren van goed onderwijs.

Iedere Chronoschool kleurt vanuit de eigen autonomie haar eigen onderwijskundig profiel in. Chrono wil een beschermende en stimulerende 'paraplu' zijn vanuit gezamenlijk geformuleerde **kernwaarden: geloof en talenten, reflecteren en verbeteren, samenwerken en verbinden, verantwoordelijkheid en openheid, uitdaging en toekomst.**

Iedere school heeft haar eigen medezeggenschapsraad (MR). Verder heeft iedere school een ouderklankbordgroep en een ouderwerkgroep. De ouderklankbordgroep fungeert als klankbord voor de directeur en de ouderwerkgroepen organiseren activiteiten in de school. Alle scholen zijn vertegenwoordigd in de GMR d.m.v. clusters. Drie tot vier scholen zijn verenigd in een cluster en elk cluster heeft een afvaardiging van het personeel en namens de ouders. Zo telt de GMR dus 8 leden.

Hier tekent Chrono voor!

KERNWAARDEN



GELOOF EN TALENTEN

Ieder mens heeft talenten en elk talent telt. Kinderen mogen in zichzelf geloven en het goede in de ander zien. We leven en leren vanuit de christelijke identiteit. Geloof, respect en vertrouwen staan centraal. We geloven in onze opdracht, zichtbaar in goed onderwijs in een veilige omgeving. Ieder kind doet ertoe.



REFLECTIE EN VERBETERING

We houden ons de spiegel voor. We zien wie we zijn, wat we belangrijk vinden, wat ons motiveert en wat onze doelen zijn. We houden vast wat goed is en verbeteren waar dat nodig is. Leerkrachten mogen trots zijn op wat ze doen en wat kinderen bereiken door hun inzet.



SAMENWERKING EN VERBINDING

De school staat midden in de maatschappij. We werken samen met betrokken partners aan een doorgaande leerlijn en een warme overdracht. Onderlinge betrokkenheid groeit door elkaar vertrouwen en feedback te geven. Persoonlijk contact blijft belangrijk in een digitale wereld.



VERANTWOORDELIJKHEID EN OPENHEID

Samen zijn we verantwoordelijk voor de organisatie. Iedereen draagt bij aan de resultaten. We kijken naar elkaar om en helpen elkaar. In onze lerende organisatie mag iedereen zich ontwikkelen; leerlingen, leerkrachten en schoolleiders. Leren doen we samen, van en met elkaar.

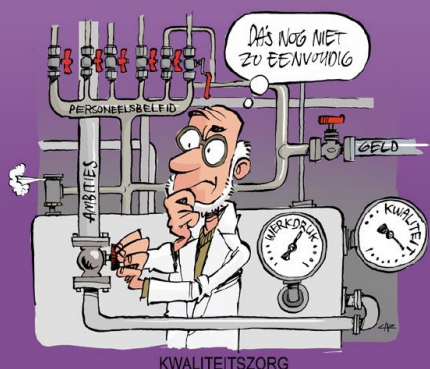


UITDAGING EN TOEKOMST

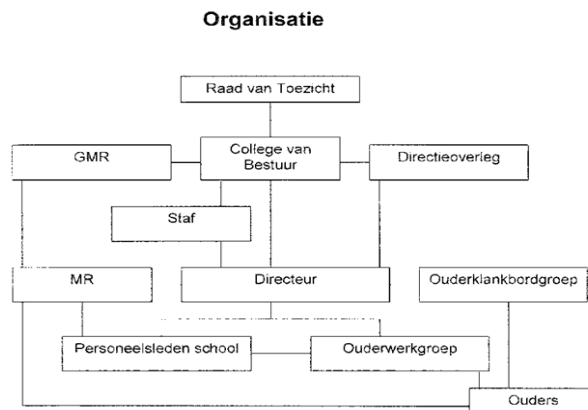
De toekomst daagt ons uit. De wereld verandert snel door technologische ontwikkelingen. Het leven in de 21ste eeuw vraagt om nieuwe vaardigheden. Deskundige leerkrachten en schoolleiders veranderen mee. Een voortdurende ontwikkeling, gericht op de wereld van de toekomst.



www.chronoscholen.nl



Hieronder in het **organogram** staan alle geledingen die binnen Chrono actief zijn om deze missie en visie uit te dragen.



Korte weergave van de stand van zaken rond de speerpunten, Koersplan 2018 - 2022

In het kader van het Koersplan 2018 - 2022 zijn een aantal speerpunten geformuleerd. In grote lijnen leest u hieronder wat de stand van zaken is op 31 december 2019.

Verdere vorm en inhoud geven aan Passend Onderwijs

Alle leerlingen moeten een plek krijgen op een school die past bij hun kwaliteiten en mogelijkheden. De gelden die het bestuur ontvangt via de lumpsum en vanuit het samenwerkingsverband worden ingezet via de inzet van Intern Begeleiders en daar waar noodzakelijk extra inzet via onderwijsassistenten. Deels is dit maatwerk.

In de School Ondersteunings Profielen [SOP] staat beschreven welke niveaus van zorg en hoeveel zorg er op een school gehanteerd kan worden. Het SOP is ook onderdeel van de schoolplannen en in de schoolplannen staat omschreven hoe de scholen verder willen werken aan de invulling van Passend Onderwijs.

De gemeenten hebben bij de invoering van Passend Onderwijs ook een rol, waardoor de samenwerking tussen schoolbesturen en gemeenten van belang is. In het op overeenstemming gericht overleg [OOGO] tussen de wethouders van gemeenten en de samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs is het ondersteuningsplan besproken en de gemeenten hebben ingestemd met het ondersteuningsplan. Er wordt nadrukkelijk gekeken hoe de gemeenten en het onderwijs elkaar kunnen versterken in de zorg rondom kinderen. Binnen de afdeling Coevorden-Hardenberg gaan de gelden rechtsreeks naar de schoolbesturen. Deze werkwijze bevalt prima, mede omdat het geld het kind volgt. Scholen verantwoorden achteraf de inzet van de gelden. Chrono heeft twee orthopedagogen en een senior onderwijskundig medewerker in dienst die een kerntaak hebben in de extra ondersteuning van zorgleerlingen. De arrangementen die hiervoor noodzakelijk zijn, worden rechtstreeks bij de orthopedagogen aangevraagd. Hierdoor is er minder bureaucratie. Chrono heeft daarnaast een aantal onderwijsassistenten in dienst, om meer preventief bezig te zijn in de zorg aan de leerlingen i.p.v. achteraf als er een arrangement is toegekend (van curatief naar preventief).

Het vormgeven van ouderbetrokkenheid als educatief partnerschap.

Ouderbetrokkenheid is een belangrijk item dat langzamerhand meer vorm en inhoud krijgt. In het verleden was er een duidelijke taakverdeling tussen ouders en school. School was verantwoordelijk voor het onderwijs, de ouders voor de opvoeding. Is de ouderbetrokkenheid optimaal, dan vormen ouders met de school en de leerkracht een partnerschap. Concreet betekent dit dat ouders hun kind steunen en meeleven met hoe het op school gaat en waar het kind in de klas mee bezig is.

Nu vindt er langzamerhand een verschuiving plaats naar educatief partnerschap. Dat wil zeggen dat opvoeding en onderwijs een gezamenlijke verantwoordelijkheid van ouders en school zijn, al blijft het natuurlijk zo dat de school en de ouders verschillende eindverantwoordelijkheden hebben. Natuurlijk blijven de ouders eindverantwoordelijk voor de opvoeding van hun kinderen en blijft de school eindverantwoordelijk voor het onderwijs. Een voorwaarde voor goed educatief partnerschap is onderling vertrouwen tussen ouders en leraren. De gedachte achter educatief partnerschap is, dat de school en de ouders een gemeenschappelijke inspanningsverplichting hebben. Zij streven hetzelfde doel na: de optimale ontwikkeling van het kind.

Inspelen op ICT-ontwikkelingen voor het onderwijs in de scholen

ICT-ontwikkelingen volgen zich in een snel tempo op. In het afgelopen jaren heeft het gebruik van het digitale methodes een behoorlijke vlucht genomen binnen de Stichting. Dat vroeg een behoorlijk investering in laptops, i-pads en Chromebooks. Deze nieuwe generatie hulpmiddelen vragen een andere vorm van onderwijs. Kinderen kunnen adaptiever werken en krijgen direct feedback. Leerkrachten hebben een beter zicht op de prestaties, kunnen beter analyseren en de correctie is minder. Het is echter wel zaak om vanuit een heldere visie en met een duidelijk doel digitalisering in te voeren. Instructie door leerkrachten blijft heel belangrijk! Vanaf 1 augustus 2019 zijn alle scholen van Chrono gefaseerd overgegaan naar de Cloud en werken in de sharepoint omgeving. Op alle computers komt de zgn. COOL leeromgeving. Cool betekent: Cloudwise Online Onderwijs Leerplatform (COOL) en is gebaseerd op het veelgebruikte Google for Education. Met één inlog hebben de kinderen en medewerkers van Chrono toegang tot een volledige toolbox voor het onderwijs.

Continue ontwikkeling competenties van personeel

Iedere Chrono leerkracht leert een leven lang. Dat wil zeggen dat hij/zij zich individueel of in groepsverband blijft ontwikkelen. Naast individuele externe scholing (via Hogescholen of andere nascholingsinstituten), met of zonder lerarenbeurs, kan gebruik gemaakt worden van het aanbod uit de Chrono Academie. Dit aanbod is gebaseerd op Het Koersplan 2018 - 2022. Het aanbod is facultatief, naast de verplichte aanwezigheid bij een centrale inleider. In 2019 was dat Kees Vernooij die sprak over de ontwikkelingen op leesgebied.

De scholing op schoolniveau wordt bepaald door de keuzes die verwoord staan in het Schoolplan en hebben te maken met de ontwikkeling van de school op met name didactisch terrein. De deelname aan scholing wordt jaarlijks per personeelslid vastgelegd in Cupella (taakbeleid en bekwaamheidsdossier).

Uitbouw Chronoscholen naar IKC's (samenwerking Welluswijs).

Eerste verkennende gesprekken tussen de bestuurders van Stichting CPO Chrono en Stichting Welluswijs Kindcentra in 2018, smaakten direct al naar meer. De verdieping is gezocht en het initiatief is inmiddels omarmd door beide Raden van Toezicht. De ambities en visie op de toekomst van onderwijs en opvang bleken nauw overeen te komen en aan te sluiten bij onze strategische beleidsplannen. Daarom slaan Stichting CPO Chrono en Stichting Welluswijs Kindcentra de handen ineen en bundelen de krachten. Twee gezonde, stabiele, innovatieve organisaties, ieder met een lange ervaring in respectievelijk onderwijs en kinderopvang, treden samen de toekomst tegemoet. In 2018 heeft Chrono een intentieverklaring ondertekend, samen met kinderopvangorganisatie Welluswijs, om te komen tot verregaande inhoudelijke samenwerking richting de vormgeving van IKC's. In 2019 is er op alle scholen een vorm van samenwerking ontstaan met kinderopvang. Niet overal met Welluswijs, omdat sommige oude contacten nu nog niet afgebroken moeten worden. We kiezen voor de weg van de geleidelijkheid. In 2020 zullen beide organisaties een Samenwerkingsovereenkomst gaan tekenen.

Huisvesting scholen IHP (Integraal huisvestingsplan)

Per 1 januari 2015 is de verantwoordelijkheid voor het buitenonderhoud (dakbedekking, kozijnvervanging, bestrating, etc.) voor rekening van de schoolbesturen (voorheen gemeente) gekomen. Een werkgroep, gevormd met vertegenwoordigers van de grote schoolbesturen en een vertegenwoordiger van de gemeente, heeft toen gekeken naar de mogelijkheden om bouwkundige en onderhoudskundige zaken beter af te stemmen, mede in dat kader steken de besturen ook in op kwaliteitsverbeteringen. De gemeenteraad van de gemeente Hardenberg heeft in 2015 het IHP unaniem goedgekeurd en zijn door de schoolbesturen het geplande onderhoud, renovaties en nieuwbouwplannen voortvarend aangepakt.

Het IHP van 2015 is in 2019 besproken en zal in 2020 worden geactualiseerd.

Chrono heeft vanuit dit plan nieuwbouw voor haar SBO gerealiseerd gekregen in 2019, tevens is begonnen met de (voorbereidingen) renovatie van twee scholen (De Spreng-El en De Akker).

Wetenschap, techniek en talentontwikkeling/onderzoekend en ontdekkend leren curriculumontwikkeling voor toekomst/onderwijs 2032.

De ondersteuning vanuit het KWTO (Kenniscentrum Wetenschap en Techniek Ontwikkeling) is in 2019 tot een minimum teruggebracht i.v.m. het afbouwen van de landelijke subsidie voor KWTO. Binnen de gemeente Hardenberg heeft de versterking van techniek, vanuit de samenwerking tussen het PO, VO, LOC (lokaal opleidingscentrum), RTC (regionaal techniekcentrum) en de gemeente, een flinke impuls gekregen door Toptechniek in Bedrijf (TiB). Vanuit een landelijke subsidie is een aanjager benoemd die van onderop techniek een plaats probeert te geven in de programma's van de scholen en de samenwerking met het bedrijfsleven op gang brengt.

In de loop van 2019 zijn alle initiatieven binnen de gemeente Hardenberg gebundeld in de Stuurgroep Techniek Agenda. Binnen deze stuurgroep vindt afstemming plaats over de activiteiten vanuit de programma's van Sterk Techniek Onderwijs en Skills4future, FabLab, RTC en TiB op PO/VO niveau.

Jaarplan 2019-2020

De doelen/beleidsvoornemens en het proces worden gemonitord, geanalyseerd en geëvalueerd in OnsBeleidsplan. De geformuleerde doelen/beleidsvoornemens zijn conform de opgestelde speerpunten uit het Koersplan.

Evaluaties van de voorgenomen doelen/beleidsvoornemens worden geborgd in OnsBeleidsplan. Leidend bij de evaluaties is de input van directeurs, CvB, de Basiskwaliteit (de zelfevaluatie) en de opgestelde verbeterplannen.

Monitor 2019 - 2020

Aandachtspunten [GROOT]

Aandachtspunt	Voortgang				
Alle scholen handelen volgens een vastgesteld veiligheidsplan en anti-pestprotocol. Jaarlijks wordt de sociale veiligheid gemeten en gemonitord. De resultaten worden voor 1 augustus aangeleverd bij de inspectie. <i>Beleidsplan 2019-2023: Organisatie</i>	Niet gestart	Oriëntatiefase	Werkfase	Afrondende fase	Gereed
Alle scholen werken conform het door het team opgestelde werkverdelingsplan <i>Beleidsplan 2019-2023: Personeel</i>	Niet gestart	Oriëntatiefase	Werkfase	Afrondende fase	Gereed
Een doorgaande ontwikkelingslijn voor 0 tot 12 jarigen. Chrono en Welluswijs zullen onder één bestuurlijke koepel samenwerken. Het uiteindelijke doel is fusie en daar waar mogelijk vorming van IKC's. <i>Beleidsplan 2019-2023: Onderwijs</i>	Niet gestart	Oriëntatiefase	Werkfase	Afrondende fase	Gereed
Alle scholen hebben Wetenschap en Techniek verankerd in een curriculum. Theoretische en praktische talentontwikkeling zijn verankerd in het curriculum. <i>Beleidsplan 2019-2023: Onderwijs</i>	Niet gestart	Oriëntatiefase	Werkfase	Afrondende fase	Gereed
Inzicht in ontwikkelingen en het functioneren van de eigen organisatie. Inzet: interne audits <i>Beleidsplan 2019-2023: Organisatie</i>	Niet gestart	Oriëntatiefase	Werkfase	Afrondende fase	Gereed
Vervaardigen van een functiebouwwerk. Deze is opgesteld op grond van behoefte en op basis van de beschikbare middelen <i>Beleidsplan 2019-2023: Personeel</i>	Niet gestart	Oriëntatiefase	Werkfase	Afrondende fase	Gereed
Ontwikkelen van een onderwijsvoorziening voor kinderen van 10-14 jaar (10-14Onderwijs). <i>Beleidsplan 2019-2023: Extra paragraaf (3)</i>	Niet gestart	Oriëntatiefase	Werkfase	Afrondende fase	Gereed
Monitoren we de kwaliteit van onze scholen door middel van een systematische en gedisciplineerde aanpak (interne audits). <i>Beleidsplan 2019-2023: Streefbeeld</i>	Niet gestart	Oriëntatiefase	Werkfase	Afrondende fase	Gereed
Alle scholen hanteren een éénduidig, gevalideerd instrument waarmee de didactische en pedagogische vaardigheden van iedere leerkracht in beeld gebracht wordt. <i>Beleidsplan 2019-2023: Personeel</i>	Niet gestart	Oriëntatiefase	Werkfase	Afrondende fase	Gereed

Aandachtspunten [KLEIN]

Aandachtspunt	Voortgang				
De scholen brengen minstens 1 x per jaar verslag uit over hun doelen en de resultaten die ze behaald hebben <i>Beleidsplan 2019-2023: Kwaliteitszorg</i>	Niet gestart	Oriëntatiefase	Werkfase	Afrondende fase	Gereed
In de schoolgids staan de uitslagen van de metingen van de kwaliteit van de school (en een korte reflectie op de uitslagen) <i>Beleidsplan 2019-2023: Kwaliteitszorg</i>	Niet gestart	Oriëntatiefase	Werkfase	Afrondende fase	Gereed
In de schoolgids staan de maatregelen die getroffen zijn naar aanleiding van de metingen van de kwaliteit van de school <i>Beleidsplan 2019-2023: Kwaliteitszorg</i>	Niet gestart	Oriëntatiefase	Werkfase	Afrondende fase	Gereed
Alle scholen herkennen talenten van leerlingen en bieden hen een uitdagend onderwijsaanbod. <i>Beleidsplan 2019-2023: Onderwijs</i>	Niet gestart	Oriëntatiefase	Werkfase	Afrondende fase	Gereed
Alle scholen kunnen de gewenste basisondersteuning bieden. <i>Beleidsplan 2019-2023: Onderwijs</i>	Niet gestart	Oriëntatiefase	Werkfase	Afrondende fase	Gereed
Voldoende leerlingen halen het fundamentele streefniveau 1 f/1s. <i>Beleidsplan 2019-2023: Extra paragraaf (2)</i>	Niet gestart	Oriëntatiefase	Werkfase	Afrondende fase	Gereed
Chrono biedt een bovenscholingsaanbod middels een eigen academie. Scholingsaanbod sluit aan bij het strategisch Koersplan en de actualiteit. <i>Beleidsplan 2019-2023: Personeel</i>	Niet gestart	Oriëntatiefase	Werkfase	Afrondende fase	Gereed

(afbeelding uit Onsbeleidsplan; Doelen/beleidsvoornemens)

Speerpunten 2019/2020:

1. Een onderwijsvoorziening voor 10-14 jarigen (10-14 Onderwijs).
2. Een doorgaande ontwikkelingslijn voor 0 tot 12 jarigen. Chrono en Welluswijs zullen onder één bestuurlijke koepel samenwerken. Het uiteindelijke doel is "fusie" en daar waar mogelijk vorming van IKC's.
3. Beheersen alle leerkrachten in 2023 voldoende differentiatievaardigheden en zijn basis of vakbekwaam.
4. Alle scholen hebben een duidelijk profiel, gezicht of karakter.
5. Zijn alle leerkrachten digitaal vaardig.
6. Monitoren we de kwaliteit van onze scholen door middel van een systematische en gedisciplineerde aanpak (interne audits).

Stand van zaken:

1. Loopt naar verwachting. Start eerste groep per 1-8-2020 onder de naam Be-tween.
2. De eerste IKC's zijn al gevormd. Iedere school heeft een nauwere vorm van samenwerking met de kinderopvang en op zich is dat al een succes.
3. Wordt in het programma MIJN SCHOOLTAM bijgehouden. Hiervoor volgen de directeuren en IB-ers momenteel scholing (observatie leerkrachtvaardigheden).
4. Zijn nog niet alle scholen mee bezig. Sommige scholen hebben het bedrijf Taaluiten ingeschakeld en zijn erg enthousiast.
5. Aan de digitale vaardigheden van de leerkrachten wordt continu gewerkt. De migratie naar Sharepoint zal voor sommige leerkrachten een uitdaging zijn, maar voor scholing is gezorgd.
6. De auditoren zijn bijna geschoold en de eerste audit wordt onder begeleiding van de cursusleider afgenomen.

A1 Visie en beleid

Fusie CBS 't Kompas en OBS Den Velde

In juli 2019 heeft de bestuursoverdracht van CBS 't Kompas naar Arcade plaatsgevonden en is het brinmutatieformulier naar Duo gezonden. Hiermee zijn alle officiële zaken afgerond om te komen tot een fusieschool met OBS Den Velde onder de nieuwe naam De Ravelijn. Op 26 augustus is de Samenlevingsschool De Ravelijn feestelijk van start gegaan in het gebouw van 't Kompas.

Privacybeleid

Chrono heeft voor één dag per maand een functionaris gegevensbescherming benoemd. De onderstaande documenten zijn besproken binnen de diverse gremia en vastgesteld door het bestuur:

- IBP-beleidsplan.
- Privacyreglement (staat op de website van Chrono en de scholen (link)).
- Datalekprotocol.
- Protocol rechten van betrokkenen.
- Protocol social media.

De functionaris gegevensbescherming is maandelijks op het bestuursbureau aanwezig. In de afgelopen maanden zijn alle teams bezocht, is er een informatieavond geweest voor de (g)mr-en en zijn de functionarissen van het stafbureau bijgepraat.

ICT beleid

Zie speerpunten hierboven.

Evaluatie 2018-2019 Jaarplan 2019-2020

Samen met de directeuren is het schooljaar 2018-2019 geëvalueerd en werd het jaarplan 2019-2020 besproken. De uitkomsten zijn binnen het directieoverleg besproken en verwerkt in het Koersplan 2018-2022.

Samenwerking kinderopvang organisatie Welluswijs

Zie speerpunten hierboven.

Horizontale verantwoording

Het CvB draagt zorg voor een beleid dat voorziet in een dialoog met belanghebbenden op alle relevante niveaus van de organisatie. In het beleid wordt in ieder geval aandacht besteed aan:

- Wie ten minste als belanghebbenden van de organisatie worden beschouwd;
- De wijze waarop de belanghebbenden worden betrokken in de beleidscyclus;
- De wijze waarop informatie wordt verstrekt (en resultaten worden teruggekoppeld).

Deze interne horizontale dialoog wordt gevoerd met de directeuren, de GMR en de Raad van Toezicht. De externe dialoog wordt gevoerd met o.a. de inspectie.

Het CvB voorziet de interne gremia ieder kwartaal van een bestuurs- en managementrapportage, uitgaande van het standpunt: Verras me niet. Openheid en transparantie staan in de dialoog voorop.

Het bestuurs- en jaarverslag worden ieder jaar na goedkeuring en vaststelling openbaar gemaakt door het op de website te plaatsen.

De inspectierapporten zijn voor iedereen in te zien via de site van de onderwijsinspectie.

Naamswijziging Professor Waterinkschool

In 2019 heeft er nieuwbouw voor de professor Waterinkschool plaatsgevonden. Bij een nieuwe school hoort een nieuwe naam, met een nieuwe frisse uitstraling.

De SBO professor Waterink, heet daarom vanaf 1 januari 2020 SBO De Oase.

Zaken met politieke of maatschappelijke impact

Chrono heeft in 2019 te maken gehad met stakingen van het personeel met als doel werkdrukverlaging, leerkrachtentekorten en een hoger salaris.

Samenwerkingsverband Veld, Vaart en Vecht

Chrono is onderdeel van afdeling Hardenberg/Coevorden van het Samenwerkingsverband Veld, Vaart en Vecht. Het samenwerkingsverband werkt als vereniging voor primair en speciaal onderwijs in de regio. De vereniging is georganiseerd in vier afdelingen, waardoor passend onderwijs preventief en thuisnabij wordt uitgevoerd. De stelling is: centraal wat moet en decentraal wat kan. Dat betekent dat binnen de afdeling elk schoolbestuur eigen verantwoordelijkheid draagt.

A2 Leiderschap en management

Scholing management.

Op 14 en 15 maart 2019 heeft de directietweedaagse plaatsgevonden, met als titel: "The future lies ahead" Deze twee dagen waren volledig gericht op de toekomst. Gastsprekerster was Claire Boonstra (<https://operation.education/>), daarnaast zijn twee scholen in Twente bezocht en heeft er een gesprek plaatsgevonden met de directeur van één van de vernieuwingsscholen.

Vacatures directies

De vacatures die ontstaan waren door het vertrek van een aantal directeuren zijn allemaal ingevuld met interne kandidaten. Gelukkig beschikt Chrono over een kweekvijver voor managementtalent, waar voldoende belangstelling voor is.

Marapgesprekken (managementrapportage gesprekken)

In maart en september zijn de marapgesprekken met de directeuren gevoerd, waarbij de toetsen van januari en juni en de schoolontwikkeling centraal stonden. Verder kwamen zaken aan de orde als: ervaring nieuw ingevoerde methodes, actieplannen naar aanleiding van toetsopbrengsten, bouwzaken, financiën, personeel(ziekteverzuim), professionalisering, gedragsproblemen, ICT (Snappet/Gynzy, hardware), schooltijden, plan verlofdagen ouders, didactisch coachen, eindtoetsen groep 8 (verwachtingen), AZC-instroom (handelingsverlegenheid), talentontwikkeling, vacatures en Daltonvisitatie.

Kweekvijver

In 2019 zijn 2 leerkrachten gestart met Leidinggeven 1 en is een kweekvijverkandidaat benoemd als directeur en aan Leidinggeven 2 begonnen.

Scholing CvB

Het CvB heeft in de afgelopen jaar de regiobijeenkomsten van de PO Raad en Verus bezocht. Op 3 en 4 oktober is deelgenomen aan een tweedaagse over Strategisch Communiceren.

A3 Personeel

Strategisch personeelsbeleid

De kwaliteit van het personeel is van groot belang voor de kwaliteit van het onderwijs. Binnen het strategisch beleidsplan is het HRM-beleid een belangrijk thema. Chrono levert met haar personeelsbeleid een belangrijke bijdrage aan de duurzame inzetbaarheid van personeel gedurende hun volledige loopbaan. Medewerkers wordt een aantrekkelijk loopbaanperspectief geboden waarin ze zich kunnen blijven ontwikkelen en ontplooien. Chrono stimuleert en geeft medewerkers de ruimte om zich te scholen, zowel op individueel niveau als in teamverband. Chrono stimuleert en begeleidt interne mobiliteit en draagt zorg voor goede begeleiding van startende leerkrachten. Ook wordt doorgroei naar ander taken of functies gestimuleerd.

Dit hoofdstuk beschrijft de ontwikkelingen binnen Chrono op het personele vlak, zoals bijvoorbeeld de personeelsplanning, het ziekteverzuim, het sturen op competenties, etc.

We vermelden eerst enkele kerngegevens van Chrono.

Kerngegevens	Per 1-10-2016	Per 1-10-2017	Per 1-10-2018	Per 1-10-2019
Aantal leerlingen	2.940	2.844	2.828	2.784
Aantal personeelsleden	306	304	316	322
Verhouding man/vrouw	14% - 86%	10% - 90%	11% - 89%	11% - 89%
GGL (Gemiddeld gewogen leeftijd) op bestuursniveau	40,97	41,24	41,07	42,44

3.1 Arbeidsvoorwaarden & Beloning

Nieuwe CAO

Op 15 maart 2019 was er een landelijke onderwijsstaking. De Algemene Onderwijsbond (Aob) eiste een investering van drie miljard euro in het onderwijs in 2019. In de jaren na 2019 moet er nog meer geld bijkomen. Het extra geld is bedoeld voor hogere salarissen en verlaging van de werkdruk. De staking werd ondersteund door actiegroepen als PO in Actie en WO in Actie, maar niet door vakbond CNV Onderwijs en de Algemene Vereniging Schoolleiders. CNV Onderwijs wil ouders, studenten en leerlingen op dit moment niet met een staking belasten en de AVS vindt de aankondiging prematuur, omdat de CAO-onderhandelingen net waren gestart. De CAO primair onderwijs 2018-2019 liep op 1 maart 2019 af. Het CvB stond niet achter deze staking. Het personeel kan uiteraard gebruik maken van zijn stakingsrecht, maar krijgt in dat geval geen salaris voor die dag.

De animo om te staken neemt af en hoewel er begrip onder de ouders is, kan het ook een negatieve uitwerking hebben. De uitwerking is minimaal.

Toch hebben 13 van de 14 scholen op 6 november wederom gestaakt.

CAO-onderhandelingen zijn op de valreep eind 2019 afgerond en uit de ledenraadplegingen bleek ruim 90% achter de CAO te staan.

De voorgenomen stakingsacties op 30 en 31 januari 2020 zijn echter wel doorgegaan. Het CvB heeft in een brief aangegeven het stakingsrecht te respecteren, maar heeft dit keer geen salaris doorbetaald. De actiebereidheid leek dit keer minder groot dan voorgaande keren. Op een aantal scholen werden publieksvriendelijke acties gehouden om het beroep van leerkracht te promoten.

Voor directies en OOP-ers zijn nieuwe functieomschrijvingen en salarisschalen vastgesteld. Over de inschaling zullen we in de komende maanden gesprekken met de doelgroep gaan voeren.

ABP- spreekuur

Op 23 januari, 5 maart en 9 mei zijn er weer ABP-sprekken geweest. De gesprekken worden goed bezocht en voorzien met name in de behoefte van onze oudere medewerkers. In dit spreekuur krijgt de medewerker in een half uur een duidelijk beeld van de persoonlijke pensioensituatie.

De gesprekken staan ook open voor medewerkers van andere ABP werkgevers in Hardenberg en omgeving.

Werkhervattingskas

Begin december hebben we de beschikking Gedifferentieerd premiepercentage Werkhervattingskas van de Belastingdienst gekregen. De premie is vastgesteld op 0,65%. Er waren twee (oud)medewerkers die in 2017 een WGA-vast uitkering ontvingen.

3.2 Arbo, Verzuim & Re-integratie

Ziekteverzuimpercentage

	2016	2017	2018	2019
1^e kwartaal	5,78	6,62	5,88	4,02
2^e kwartaal	5,17	6,40	4,97	5,19
3^e kwartaal	5,25	4,05	4,01	4,44
4^e kwartaal	5,12	4,83	3,54	5,92
totaal	5,33	5,48	4,60	4,90

Het verzuimpercentage laat zien hoeveel (in procenten) van onze personele capaciteit in een bepaalde periode verzuimt. Hierbij wordt rekening gehouden met de deeltijdfactor en het arbeidsongeschiktheidspercentage van zowel zieke als niet zieke werknemers.

Over het gehele jaar 2019 was ons ziekteverzuimcijfer 4,90%. Dit is een stukje hoger dan het vorige jaar. Toen was het 4,60%. Het ziekteverzuim ligt boven ons streefcijfer van 4%. We scoren net onder het landelijk gemiddelde (5,0%).

In de winter van 2018-2019 zijn wij minder geteisterd door griep en verkoudheid, wat ook zichtbaar is in ons teruglopend ziekteverzuim. Het ziekteverzuim is dan net boven ons streefcijfer van 4%.

In de maanden april en mei loopt het verzuim relatief hoog op (resp. 5,29 en 5,30%). Om vervolgens richting zomervakantie weer wat terug te lopen.

Echter in het 4^e kwartaal was het verzuim weer relatief hoog (5,92%). Gelukkig werd dit richting de kerstvakantie weer beter. Het verzuim is die periode wel fors hoger dan vorig jaar. In de vergelijkbare periode over 2018 was het 3,54%.

Dit hoge percentage wordt voornamelijk veroorzaakt door een aantal langdurig zieken. Voor een viertal langdurig zieken is een WIA-uitkering aangevraagd en gekregen. In de loop van 2019 is afscheid van deze mensen genomen. Een andere leerkracht gaat versneld het WIA traject in. Gelukkig zal een aantal langdurig zieken de komende maanden hersteld gemeld kunnen worden.

We zijn niet tevreden met deze cijfers. Het overgrote deel van de langdurig zieken is echter niet arbeidsgerelateerd ziek.

Instroomcijfers WGA

Vanaf 2008 publiceert het UWV per werkgever het percentage werknemers dat arbeidsongeschikt is geworden en dat is ingestroomd in het traject van een WGA-uitkering (WGA = Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten). Het gaat daarbij om de zogenaamde WGA-instroomcijfers. Alleen de cijfers van werkgevers met meer dan 250 werknemers worden gepubliceerd. Dat geldt dus ook voor Chrono.

Daarnaast geeft het UWV genoemde cijfers per sector en het landelijk gemiddelde. Met deze cijfers kunnen wij onze cijfers vergelijken met de instroom van andere onderwijsinstellingen.

Voor Chrono was het instroompercentage over 2018 0,65% (in 2017 was dit nog 0,00%). Het gemiddelde voor de sector Onderwijs en Wetenschappen lag in 2018 op 0,24% (in 2017 was dit 0,22%).

De score van Chrono ligt boven het landelijk percentage van de sector; de simpele verklaring hiervoor is dat er in 2016 bij Chrono 2 medewerkers ziek zijn geworden die in 2018 in een WIA-uitkering terecht zijn gekomen.

Er is geen trend te zien dat het percentage structureel hoger wordt. Het betreft incidentele gevallen.

Nieuwe bedrijfsmaatschappelijk werker

M.i.v. september hebben we een nieuwe bedrijfsmaatschappelijk werker (BmW) gekregen. Hans Kwakman gaat eind van het jaar met pensioen en draagt zijn werkzaamheden bij Chrono over aan een collega, Jeroen de Pooter.

Ons contract bij GIMD is gekoppeld aan Hans. Dit kan ook een natuurlijk moment zijn om van organisatie te wisselen. We gaan eerst in zee met de nieuwe BmW, maar houden voorstaande wel in gedachten. Evaluatie na een aantal maanden.

3.3 Feedback & Beoordeling

Lerarenregister

Tweede Kamerleden Roelof Bisschop (SGP) en Peter Kwint (SP) hebben een wetsvoorstel ingediend om het Lerarenregister, het registervoorportaal en het professioneel statuut af te schaffen. Er is een internetconsultatie over het initiatiefwetsvoorstel geopend. Ook scholen en schoolbesturen konden reageren op het wetsvoorstel. De PO-Raad is het eens met de inhoud van het wetsvoorstel.

Chrono heeft ervoor gekozen de gegevens van hun leraren wel aan te leveren bij het Lerarenregister, dat tot nader order een vrijwillig instrument blijft. Op deze manier kunnen onze mensen hun bekwaamheidsdossiers bijhouden.

3.4 Loopbaan & Mobiliteit

Terugdringing lerarentekort

Chrono heeft zich aangesloten bij een initiatief van een aantal Drentse besturen en Windesheim in Zwolle om de krachten te bundelen om in aanmerking te komen voor een landelijke subsidie om het lerarentekort terug te dringen, de RAL: Regionale Aanpak Lerarentekort. Dit is toegekend voor onze deelname bij Drenthe. Wij zijn als gast ook deelnemer bij Windesheim.

Hier komen goede initiatieven uit voort, waar Chrono actief bij aansluit. Op dit moment redden we het nog op eigen houtje, maar we willen wel meedenken en ons voordeel doen voor de toekomstige tekorten.

De deelprojecten i.h.k.v. de RAL zijn in de tweede helft van het jaar van start gegaan. Dat betekent dat we vanaf dat moment ook inhoudelijk aan de slag konden. Voor een deel wordt er gebruik gemaakt van kennisdeling, maar ook de ontplooiing van nieuwe initiatieven om het lerarentekort het hoofd te bieden zijn hier onderdeel van. Verschillende medewerkers van Chrono worden hierbij afhankelijk van hun expertise ingezet. Ook voor de komende planperiode zullen wij ons weer inschrijven bij de projecten.

Overplaatsing en mobiliteit

Door de fusie van 't Kompas hebben we voor vijf personeelsleden een nieuwe plek binnen Chrono gezocht, omdat zij niet meekonden naar de fusieschool. Het betrof drie leerkrachten, de administratieve kracht en de conciërge.

Personeelsleden hebben een aanstelling op bestuursniveau en niet op schoolniveau. Voordeel daarvan is dat herplaatsing op een andere Chronoschool mogelijk is, indien op een school de formatie terugloopt. Voor twee medewerkers moesten we een plek vinden i.v.m. herplaatsing na ziekte.

Drie leerkrachten en een directeur zijn vrijwillig mobiel geworden en overgestapt naar een andere Chrono-school i.v.m. een vacature. Na verwerking van vrijwillige mobiliteit komen de vacatures op de scholen vrij voor de mensen in de A-pool. Negen A-poolers hebben een vaste plek op een school gekregen, waarvan één buiten Chrono.

Het hebben van een eigen A-pool heeft grote voordelen bij het vervullen van de vacatures. We bieden mensen perspectief. Momenteel zitten er 33 leerkrachten in de A-pool.

Detachering

Het aantal medewerkers dat geheel of gedeeltelijk wordt gedetacheerd loopt langzaam maar zeker op. In het 1e kwartaal van 2019 zijn dat er ondertussen 9 geworden. Omdat detachering ook voor ons extra werk betekent, willen wij ons beraden op maatregelen om detachering wat in te perken. Dit kan echter niet geheel worden teruggebracht i.v.m. de samenwerking voor de AZC school en de terugkeergarantie van personeel van 't Kompas.

Eén van onze medewerkers van 't Kompas zal begin 2020 terugkeren naar Chrono. Betrokkene zal eerst in de A-pool gaan werken.

Gesprekken oudere medewerkers

De beleidsmedewerker P&O gaat in maart en april in gesprek met de mensen die dit jaar 62 jaar worden. Doel van het gesprek is gezamenlijk bekijken of het mogelijk is om een maatwerkafpraak te maken over de laatste jaren van het dienstverband waardoor duurzame inzetbaarheid van de medewerker wordt bewerkstelligd. Uitgangspunt is maatwerk voor de medewerker.

Aandacht voor de oudere medewerker wordt zeer op prijs gesteld. De 10 medewerkers zijn allen ingegaan op de uitnodiging. Ze willen veelal graag informatie over minder werken en (eerder) stoppen met werken. Voor dat laatste worden ze verwezen naar de site van het ABP en het spreekuur.

Uitstroom

Aan het eind van het schooljaar 2018-2019 is er afscheid genomen van 12 collega's: 5 mensen zijn gaan genieten van hun (pre-)pensioen en 7 mensen hebben een baan of uitdaging elders gevonden.

Zij-instroom leerkrachten

De regeling 'zij-instroom in het beroep' geeft HBO-ers of WO-ers die voldoende maatschappelijke ervaring en beroepservaring hebben de mogelijkheid om werken in het onderwijs te combineren met een verkorte opleiding tot leerkracht.

Gezien de verwachte tekorten willen wij deze mogelijkheid ook bieden aan een aantal mensen. We kunnen subsidie aanvragen voor een tegemoetkoming in de kosten voor begeleiding en scholing.

Begin 2019 hebben we 1 zij-instromer aangesteld die voor zijn assessment is geslaagd en toegelaten is tot de opleiding.

Er zijn regelmatig gesprekken gevoerd met potentiële zij-instromers en vanaf september is de 2e zij-instromer toegelaten tot de opleiding en bij ons aangesteld. In september hebben nog 3 mensen het assessment gehaald en daarmee is ons maximum bereikt.

De zij-instroomregeling is een mooie, maar ook wel dure oplossing voor de bestrijding van het lerarentekort. Er gaan nu al stemmen op om dit landelijk toch anders aan te gaan pakken. Wij houden dit in de gaten.

Eén van de zij-instromers is na 5 maanden afgehaakt. Wij kijken kritisch naar het eventueel invullen van de ontstane plek.

3.5 Opleiding & Ontwikkeling

Subsidie studie Pabo voor onderwijsassistenten

PO schoolbesturen kunnen vanaf 2019 een subsidie van € 20.000 aanvragen voor onderwijsassistenten die in dat jaar starten met de lerarenopleiding basisonderwijs (pabo). Met deze subsidie worden besturen deels gecompenseerd in de kosten voor het collegegeld en het studieverlof van een onderwijsassistent. Het is één van de maatregelen om het lerarentekort aan te pakken. Wij hebben voor 3 onderwijsassistenten de subsidie aangevraagd.

Scholing leerkrachten

Alle leerkrachten van Chrono zijn zich bewust van het feit dat ze zich een leven lang moeten ontwikkelen. Dit gebeurt op teamniveau, individueel niveau maar ook op bovenschools niveau.

Chrono biedt de mogelijkheid om in de Chrono Academie e-learning modules te volgen, maar biedt eveneens een aantal te volgen bijeenkomsten aan over onderwerpen die gerelateerd zijn aan het nieuwe koersdocument.

Het cursusaanbod vanuit de Chrono Academie voor het nieuwe schooljaar is rond de zomervakantie naar de scholen gegaan. De cursussen starten in oktober en de laatste cursussen voor de Chrono Academie worden in april en mei aangeboden. Reacties op de cursussen en workshops in de Academie zijn overwegend positief. Al met al zijn we zeer tevreden over het eerste jaar van de Academie.

Voor het komende schooljaar moeten alle leerkrachten ook de cursus *Kindermishandeling signaleren en werken met de meldcode* volgen. Deze scholing wordt verplicht aangeboden in het kader van de Wet meldcode. Deze wet geeft aan dat elke school de wettelijk plicht heeft om een meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling te hebben en medewerkers moeten deze kunnen toepassen. Voor veel leerkrachten is dit een herhalingscursus. In 2015 werd de cursus voor de eerste keer gevolgd.

Kweekvijver directeuren

Voor het nieuwe cursusjaar zijn 2 leerkrachten toegelaten tot de opleiding Leidinggeven I van Windesheim. De kweekvijver was na invulling van alle directievacatures leeg geraakt en heeft nu gelukkig weer jonge aanwas.

3.6 Personeel & Planning

Bestuursformatieplan (BFP)

Op basis van de uitkomsten van de formatiesprekken is het concept Bestuursformatieplan 2019-2020 tot stand gekomen en vervolgens besproken in de Portefeuillegroep Formatie. In haar vergadering van maart heeft de GMR ingestemd met het voorlopige plan. Op 18 september heeft de GMR het BFP met de definitieve cijfers besproken en goedgekeurd.

Op basis van de leerlingtelling 1-10-2019 zijn de eerste cijfers voor de formatie 2020-2021 berekend. De eerste conclusie is dat er voor het vaste personeel ook per augustus 2020 werk is binnen Chrono, maar dat de werkplek voor enkele medewerkers mogelijk verandert. De ruimte voor vast personeel is aanwezig, omdat een aantal vacatures in het lopende schooljaar door payrollbenoemingen is ingevuld.

Meerjarenbestuursformatieplan (MJBFP)

Het (concept) meerjarenbestuursformatieplan 2019-2023 is in de Werkgroep MJBFP besproken. Het definitieve plan is gemaakt toen de beschikkingen voor de personele bekostiging van het komende schooljaar van het ministerie binnen waren.

In het MJBFP wordt naast het BFP de toekomstige inzet en bekostiging van ons personeel vermeld.

In januari/februari 2019 is het meerjarenbestuursformatieplan met de GMR en de personele commissie van de RvT besproken. In haar vergadering van maart heeft de GMR ingestemd met het plan.

Rddf-plaatsing kan worden vermeden, door het (tijdelijke) overschot toe te voegen aan de invalpool. Met het oog op de te verwachten tekorten aan leerkrachten is dat een strategisch verantwoorde actie.

En zoals al eerder beschreven zullen er meer onderwijsassistenten worden benoemd, om meer handen voor de klas te creëren.

Na verkregen instemming van de GMR is in de vergadering van april het (meerjaren)bestuursformatieplan 2019-2023 door het CvB vastgesteld.

In november is het MJBFP 2019-2023 met de werkgroep geëvalueerd. Het plan was in een beknoptere versie aangeboden, wat de leesbaarheid van het plan heeft verbeterd. Het plan voor de komende 4 jaren zal dit keer weer een uitgebreid overzicht geven van de verschillende formatieonderdelen. De beleidsmedewerker P&O is begonnen met de aanpassing van het plan in aanloop naar het nieuwe schooljaar. Voor de cijfers maken we ook dit jaar weer gebruik van de begrotingsApp van het ObT. Deze app is gebruikt voor de begroting 2020 en brengt ook de kosten van de formatie goed in beeld.

Het dreigend tekort aan leerkrachten maakt dat we bereid zijn extra personeel aan te stellen dat op termijn als leerkracht kan instromen of klaargestoomd wordt.

De financiële cijfers zien er beduidend gunstiger uit dan voorgaande jaren. Dat maakt dat we geen RDDF-plaatsing doen mede met het oog op de verwachte personele tekorten op de arbeidsmarkt.

Ook zijn er door de verwachte ontwikkeling in de bekostiging en de uitstroom van personeel de komende jaren geen grote negatieve formatieve fricties te verwachten.

In de komende 7 jaren zullen 60 personeelsleden (42,4 fte) Chrono gaan verlaten wegens pensionering. Dit zal zelfs eerder aan de orde komen, omdat veel van onze mensen gebruik maken van pre-pensionering. Hierdoor moeten we er rekening mee houden dat het moment van uitdiensttreding eerder is dan de AOW-leeftijd. De gemiddelde uitstroomleeftijd is nu 63 jaar.

De spoeling in aanbod zal op termijn dun worden.

Wij doen geen RDDF-plaatsing met het oog op de verwachte personele tekorten op de arbeidsmarkt.

We doen onderzoek naar de mogelijkheden voor ouderenbeleid (Generatiepact). Er zijn in de nieuwe CAO geen afspraken gemaakt over een Generatiepact.

Personele kengetallen

Chrono verwacht de komende jaren minder leerlingen. Hierdoor daalt de bekostiging. Door de extra middelen voor werkdrukverlaging, extra inzet vanuit de directiekwakevrijver en de aanstelling van eigen onderwijsassistenten is het aantal mensen in eigen dienst fors toegenomen. Dit is ook terug te zien in de tabel hieronder.

schooljaar	formatieve bezetting in FTE's			leerlingaantal 1-10
	DP	OP	OOP	
2016-2017	13,6	147,1	19,1	2.984
2017-2018	12,8	151,8	21,0	2.940
2018-2019	13,7	159,1	27,0	2.844
2019-2020	14,4	169,5	29,0	2.828
2020-2021	13,6	168,7	25,8	2.784
2021-2022	13,6	164,8	25,8	2.801
2022-2023	13,0	161,5	25,8	2.818
2022-2023	12,1	160,0	25,5	2.816
teruggang incl 60+	1,5	9,6	0,3	

Let op: bovenstaande is inclusief het bovenschools personeel en het personeel van het bestuurscentrum.

Onder Directie (DP) vallen de directeuren en adjunct-directeuren van de scholen. Onder Onderwijzend personeel (OP) vallen alle leerkrachten inclusief de bovenschoolse leerkrachten voor Samen opleiden. Onder Onderwijsondersteunend personeel (OOP) vallen de schoonmaakster, conciërges, onderwijsassistenten, de OOP-ers van de SBO-school, het personeel van het bestuurscentrum en de bestuurder van Chrono.

Verantwoording werkdrukverlagende middelen

De schoolbesturen hebben gedurende 2019 extra budget ontvangen om de werkdruk op de scholen te verlagen. Deze middelen zijn met ingang van het schooljaar 2018-2019 beschikbaar gekomen. Het ging om een bedrag van € 158 per leerling voor 2018-2019 en € 225 per leerling voor 2019-2020 (peildatum 1-10), iedere school kon zo eenvoudig uitrekenen welk bedrag er per school beschikbaar kwam.

Dit was noodzakelijk, zodat iedere schooldirecteur in overleg kon treden met zijn/haar schoolteam over de inzet van de werkdrukmiddelen. Dit heeft er vervolgens toe geleid dat er op iedere school een bestedingsplan is opgesteld welke ter goedkeuring is voorgelegd aan de personeelsgeleding van de MR.

De werkdrukmiddelen zijn vervolgens voor het grootste gedeelte aan de diverse formaties toegevoegd in de vorm van extra leerkrachten en onderwijsassistenten. De extra middelen en de inzet daarvan zijn daarom ook opgenomen in het bestuursformatieplan. De inzet is vanaf schooljaar 2019-2020 op de overzichten duidelijk zichtbaar gemaakt, zodat ook het personeel kan zien hoeveel geld er binnenkomt en hoe dit geld wordt ingezet.

Daarnaast is een klein gedeelte van deze middelen naar materiële zaken gegaan onder andere in de vorm van ICT-middelen. Ook dit zal, is de overtuiging van sommige schoolteams, namelijk leiden tot een verlaging van de werkdruk. De teams waren wat dat betreft vrij in hun keuze om de beschikbare middelen in te zetten.

Alle teams hebben meegedacht over de besteding van de middelen, om er zeker van te zijn dat de extra gelden echt aan werkdrukverlaging worden besteed. Daarom moeten wij in het jaarverslag 2019 opnemen hoe de besluitvorming heeft plaatsgevonden en waar de middelen globaal aan zijn besteed.

Iedere school is tevreden over de besteding en dat heeft een positieve uitwerking op het personeel.

De P-MR van de school wordt na afloop van het schooljaar door de schoolleider/het schoolbestuur geïnformeerd over de besteding van de extra werkdrukmiddelen (BRIN-niveau) in het voorgaande schooljaar. Over de niet-bestede middelen worden door de schoolleider/het schoolbestuur in samenspraak met het team en de P-MR nadere bestedingsafspraken gemaakt conform de doelen en verwachtingen van het bestedingsplan.

SOMMATIE BESTEDING EXTRA MIDDELEN AANPAK WERKDRUK 2019/2020

op niveau schoolbestuur

Budget aanpak werkdruk 2019/2020		€ 627.075,00
Kosten bestedingsplan aanpak werkdruk 2019/2020		€ 627.075,00
<i>waarvan voor personeel</i>	€ 623.075,00	
<i>waarvan voor materieel</i>	€ 4.000,00	
<i>waarvan voor professionalisering</i>	€ -	
<i>waarvan voor overige bestedingsdoelen</i>	€ -	
Nog te besteden		€ -

3.7 Taakinhoud & Arbeidsorganisatie

Taakbeleid

Alle scholen zijn met ingang van het schooljaar 2019-2020 gaan werken met het programma Cupella. Met dit programma wordt de inzet van de medewerkers duidelijker in beeld gebracht. Ook kan met dit programma het werkverdelingsplan gemaakt worden. Directie en administratieve krachten hebben alle medewerkers ingevoerd. In het DO van mei zijn een aantal Chrono-brede afspraken vastgelegd. O.a. over de opslagfactor voor de lessentaak. De eerste indruk is positief.

3.8 Werving & Selectie

Verwacht leerkrachtentekort

Wij participeren in een tweetal samenwerkingsverbanden (Regionale Aanpak Leerkrachtentekort) om het lerarentekort gezamenlijk het hoofd te bieden. Op dit moment hebben we nog geen nijpende personele problemen, behoudens periodes van verhoogde ziekte. Maar we verwachten de komende jaren door pensionering van medewerkers wel tekorten te krijgen.

Open sollicitaties en invalpool

Er ontstaat meer mobiliteit naar en van Chrono. Wij staan bekend als een goede werkgever, waardoor mensen die op zoek zijn naar een baan dichterbij huis zich melden. We zien dit net als vorig jaar aan het hoge aantal open sollicitaties en gesprekken (32 keer).

Begin 2019 stond het aantal medewerkers in de A-pool op 26 personen. Deze mensen werden en worden voor het grootste deel op langdurige vervanging (zwangerschaps-, ouderschaps-, ziekteverlof) en tijdelijke plekken in de reguliere formatie ingezet.

Rond de zomervakantie zijn er een aantal wisselingen in de bezetting van de A-pool geweest. We hebben de opengevallen plekken gelukkig kunnen invullen. Na de vakantie hadden we 27 personen actief in de A-pool.

De bezetting lijkt op het oog ruim voldoende te zijn. Toch bleek begin september dat er geen invallers beschikbaar zijn voor een langdurige invalklus voor een volledige baan. Gelukkig stonden er nog een aantal sollicitatiegesprekken gepland. Tegen het eind van het jaar hebben we gelukkig nog een aantal mensen voor onze A-pool weten te selecteren. Het aantal A-poolers is daarmee gegroeid naar 33 personen.

We hebben bewust een aantal leerkrachten extra benoemd voor de invalpool, zodat we alvast mensen aan ons binden met het oog op de toekomstige tekorten aan personeel.

Het gevoerde beleid betreffende de beheersing van uitkeringen na ontslag

Chrono hanteert de regels conform de CAO. Het beleid is erop gericht dat voorkomen wordt dat personeelsleden worden ontslagen. Indien daarvan wel sprake is, zal Chrono het betreffende personeelslid op een adequate en financiële verantwoorde manier ondersteunen in het vinden van een andere betrekking. Hierbij kan worden gedacht aan het aanbieden van een loopbaanbegeleidingstraject waarbij een nieuwe werkring buiten het onderwijs wordt gevonden. In het kader van beheersing van uitkeringen na ontslag heeft Chrono een zogenaamde flexibele schil (vervangingspool en medewerkers in dienst via een payroll constructie).

Naleving eigenwachtgelderbepalingen

Het gevoerde beleid betreffende de beheersing van uitkeringen na ontslag (zoals hierboven beschreven) heeft er toe geleid dat er in het verslagjaar slecht 1 ex-medewerker wachtgeld PO geniet. De grond voor ontslag van deze medewerker maakt dat wij automatisch ontheffing genieten en geen herbenoemingsverplichting aan deze medewerker hebben.

A4 Cultuur en klimaat

Jaarlijks gesprek met de externe vertrouwenspersonen

In 2019 is er één keer gebruik gemaakt van de externe vertrouwenspersoon. De klacht is besproken en naar tevredenheid afgehandeld. Verder is de vertrouwenscommissie één keer benaderd voor advies. Het is fijn dat we gebruik kunnen maken van twee externe vertrouwenspersonen. Daarmee wordt er al met de nodige afstand naar een zaak gekeken en wordt hoor en wederhoor toegepast.

Maatschappelijk verantwoord

Chrono wil maatschappelijk verantwoord ondernemen. Als organisatie zijn we ons continu bewust van het maatschappelijk speelveld waarin wij ons bevinden en de noodzaak om op maatschappelijk verantwoorde wijze het onderwijs binnen de Stichting inhoud te geven. Zo wordt er op de scholen veel aandacht geschonken aan sociaal-emotionele vorming en burgerschap, zijn we onderdeel van een samenwerkingsverband en heeft elke school een ouderklankbordgroep. Daarnaast hebben we ook oog voor duurzaamheid op het moment van renovatie of nieuwbouw van één van onze scholen.

Profilering

In het kader van herkenbaarheid van iedere school en in de aanloop naar een geactualiseerd Schoolplan, zijn alle scholen bezig met een missie / visie traject.

In mei zijn twee vertegenwoordigers van Hogeschool Saxion in het directieoverleg geweest om over hun visie op profilering te vertellen. In het kader van Schoolplanontwikkeling zijn alle scholen in het schooljaar 2018 / 2019 aan de slag geweest met visievorming.

Om de marktpositie van Chrono nu en in de toekomst te garanderen, is het noodzakelijk scherp te blijven op een goede profilering.

Veiligheid

Op iedere school is sprake van een veilig schoolklimaat. Het daarbij behorende Veiligheidsplan is nog niet voor alle scholen volledig uitgewerkt. Dit punt is door de kwaliteitsmedewerkster opgepakt en is dus een verbeterpunt voor het schooljaar 2019-2020.

A5 Middelen en voorzieningen

Om de financiële verantwoordelijkheid te kunnen nemen, is een gezonde financiële situatie evenals een goed werkende Planning & Control - cyclus van groot belang.

5.1 Begroting en beleid

Meerjarenbegroting

Binnen Chrono wordt gewerkt met een meerjarenbegroting voor 4 jaren en met investeringsbegrotingen voor minimaal 10 tot 15 jaren. De totale begroting van Chrono wordt gevormd door de begrotingen van de scholen, de begroting van het bestuurscentrum, de bovenschoolse begroting en de personele begroting. De schooldirectie is verantwoordelijk voor de "eigen" schoolbegroting. In de toelichting bij de meerjarenbegroting van Chrono en de scholen is steeds een toelichting gegeven over de wijze waarop (nieuw) beleid is vertaald in geld. Vervolgens zijn de begrotingen besproken in het College van Bestuur, het directeurenoverleg, de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad en de Raad van Toezicht.

Na vaststelling van de begroting legt het College van Bestuur drie keer per jaar verantwoording af over de financiële stand van zaken. Voor de aanlevering van de financiële informatie werd in 2019 gebruikt gemaakt van ObTopics welke door het administratiekantoor ObT up-to-date werd gehouden. Verder wordt er in het voorjaar een meerjarenbestuursformatieplan gemaakt.

Treasury- en financieringsbeleid

De uitgangspunten van het voorschrift Beleggen, Belenen en derivaten zijn vertaald in het Treasurybeleid van Chrono en zijn een afgeleide van de regelgeving van het ministerie. Chrono had in 2019 (net zoals in 2018) geen beleggingen, geen derivaten en ook geen leningen. De liquide middelen waren in 2018 geparkeerd op een reguliere spaarrekening, waarbij er sprake was van een marktconform rentetarief. Deze situatie is in 2019 gecontinueerd. Tevens zijn er gesprekken gevoerd over risicospreiding en rendement. T.a.v. risicospreiding en rating is besloten alle liquide middelen bij de Rabobank te laten. Er is ook gekeken naar meer rendement maar gezien de marktomstandigheden en het beleid was dit niet haalbaar voor Chrono. Evenals in 2018 was de ontvangen rente over het spaargeld laag; ongeveer € 500 per jaar.

Centrale inkoop om kostenbesparingen te realiseren

Binnen Chrono wordt gesproken over mantelcontracten / centrale inkoop. Dit om kosten te besparen zonder aan kwaliteit en faciliteiten te hoeven inleveren, zodat er zoveel mogelijk geld overblijft voor het primaire proces. Daarnaast dringt het administratieve lasten op de scholen terug en bevordert het goed doorlopen van het inkoopproces volgens de aanbestedingsrichtlijnen. De focus ligt tot nu toe op zaken die het onderwijsproces niet direct raken.

Voor een aantal zaken is dit inmiddels gerealiseerd: multifunctionals, alarmopvolging, controle speeltoestellen, afscheidscadeau groep 8, papier, gas, hardware, ICT-beveiliging, payroll, internetabonnementen, schoonmaak voor 5 scholen, onderhoud noodverlichting, onderhoud brandblusmiddelen, leerling-administratiepakket, verzekeringen, onderhoud en schoonmaken dak/goten, websites, administratiekantoor, vuilafvoer, elektra, onderhoud inbraakinstallaties, NEN3140-keuringen en telefonie.

In 2019 zijn er nieuwe multifunctionals aangeschaft. Deze keer zijn deze eigendom van Chrono. Dit is tot stand gekomen door een aanbesteding met 3 partijen. Er is geen afnameverplichtingen m.b.t. de afdrucken.

Er zijn nog wel diverse losse contracten met diverse partijen als het gaat om onderhoud (CV, brandmeldinstallatie, brandveiligheid).

Deze contracten gaan de Europese aanbestedingsgrens niet te boven. Het is de bedoeling om ook deze contracten op termijn in een mantelcontract om te zetten.

Investeringsbeleid

Elke school heeft een eigen investeringsbegroting voor ICT, meubilair en methoden voor minimaal 15 jaar. Investerings worden begroot in het jaar dat de school verwacht dat deze nodig zijn. Met het bespreken van de begrotingen wordt gekeken of het qua exploitatie ook verantwoord is deze investeringen te doen. Als de investeringen worden gedaan zijn de schooldirecteuren bevoegd de nota's te tekenen voor akkoord tot het bedrag dat opgenomen is in de investeringsbegroting. Boven de € 5.000,- wordt de factuur ook bovenschools geaccordeerd.

In 2019 zijn er binnen Chrono ICT wederom vernieuwingen doorgevoerd. Er zijn voornamelijk tablets, touchscreens en Chromebooks aangeschaft. In totaal zijn de investeringen in ICT in 2019 € 355.210,- geweest. De begroting was € 134.830,-. In 2019 zijn er veel Snappets retour gegaan dus er is ook veel borg terug ontvangen. Eind 2019 stond er nog € 6.750,- aan borg open.

Ook zijn er op veel scholen wederom methodes vervangen. De investeringsbegroting OLP (onderwijsleerpakket en digiborden) geeft precies aan welke methode in welk jaar vervangen moet worden. Deze investeringsbegroting is een uitvloeisel van het schoolplan van de school. In vervanging van methoden en digiborden is in 2019 door alle scholen gezamenlijk € 160.380,- geïnvesteerd. Dit is meer dan voorgaande jaren, maar fors minder dan begroot (€ 295.700,-). Dit komt doordat de aanschaf van digitale methoden sinds 2014 een grote vlucht heeft genomen. Hierbij zijn er alleen licentiekosten en zijn er geen papieren methoden meer. In 2019 zijn er veel touchscreens aangeschaft.

Binnen Chrono wordt er regelmatig meubilair aangeschaft (zitmeubilair voor leerlingen en personeelsleden, meubilair voor de personeelskamer en kasten). In 2019 is er voor € 119.220,- aangeschaft. Dit is iets meer dan begroot (€ 109.500,-).

Investeringsbedrag	ICT	OLP	Meubilair	Totaal
2009	156.518	244.337		400.855
2010	33.470	160.762	97.073	291.305
2011	22.123	183.672	79.624	285.419
2012	152.177	110.103	95.143	357.423
2013	178.873	167.660	40.260	386.793
2014	148.788	90.761	54.935	294.484
2015	188.312	52.885	208.947	450.144
2016	158.008	85.805	140.665	384.478
2017	122.189	144.470	121.591	388.251
2018	129.537	107.893	96.168	333.597
2019	355.201	160.373	119.225	634.798

5.2 Voorzieningen voor het personeel

Chrono heeft 2 voorzieningen voor het personeel: de voorziening jubilea en de voorziening duurzame inzetbaarheid.

Voorziening jubilea

Deze voorziening is getroffen om de kosten te bestrijden voor de jubileumgratificatie waar personeelsleden van Chrono recht op hebben als deze 25 of 40 jaren in het onderwijs werkzaam zijn. Volgens een gemaakte berekening blijkt dat er eind 2019 € 158.340,- in de voorziening jubilea diende te zitten.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

In de CAO zijn er afspraken gemaakt t.a.v. duurzame inzetbaarheid van personeel. Er is bepaald dat alle schoolbesturen hiervoor een voorziening moeten creëren als er personeelsleden zijn die uren gespaard hebben. Na een inventarisatie blijkt er eind 2019 een voorziening nodig te zijn ter hoogte van € 274.100,-.

5.3 Analyse financieel resultaat

Hieronder volgt de analyse van het financieel resultaat. De huidige financiële situatie leert dat er sprake is van een gezonde financiële basis. 2019 is afgesloten met een voordelig exploitatiesaldo, voordeliger dan begroot.

Samenvatting exploitatieresultaat (in euro's)						
	<u>Realisatie</u> <u>2015</u>	<u>Realisatie</u> <u>2016</u>	<u>Realisatie</u> <u>2017</u>	<u>Realisatie</u> <u>2018</u>	<u>Begroting</u> <u>2019</u>	<u>Realisatie</u> <u>2019</u>
3.1 (Rijks)bijdragen OCW	15.580.597	16.326.820	16.548.256	17.488.450	17.381.297	18.293.848
3.2 Overige overheidsbijdragen	144.014	101.060	99.879	154.537	97.615	98.702
3.5 Overige baten	177.963	227.580	278.142	363.427	224.238	349.213
Totaal BATEN	15.902.574	16.655.460	16.926.277	18.006.414	17.703.150	18.741.762
4.1 Personele lasten	13.287.725	13.544.800	14.188.629	14.845.421	14.907.611	15.529.727
4.2 Afschrijvingen	363.344	388.660	397.755	392.529	386.212	371.272
4.3 Huisvestingslasten	1.319.409	1.322.800	1.340.898	1.253.675	1.320.719	1.467.380
4.4 Overige lasten en leermiddelen	1.143.814	1.164.300	1.103.668	1.197.854	1.188.352	1.272.982
Totaal LASTEN	16.114.292	16.420.560	17.030.950	17.689.478	17.802.896	18.641.361
Saldo BATEN en LASTEN	-211.718	234.900	-104.673	316.936	-99.746	100.402
Saldo FIN. BATEN en LASTEN	33.267	16.310	3.672	-395	-500	-1.404
EXPLOITATIESALDO	-178.451	251.210	-101.001	316.541	-100.246	98.998

Voor het jaar 2019 hadden we een negatief resultaat begroot van € 100.246,-. Het werkelijke resultaat van 2019 is € 98.998,- positief en wijkt daarmee positief af van de jaarbegroting. Hieronder zijn de belangrijkste afwijkingen ten opzichte van de jaarbegroting 2019 weergegeven en grote afwijkingen zijn uitgelegd.

1	Voordeel rijksinkomsten	€ 912.551
2	Voordeel gemeentelijke bijdrage	€ 1.087
3	Voordeel overige baten	€ 124.975
4	Nadeel personele kosten	€ 622.115
5	Voordeel afschrijvingen	€ -14.940
6	Nadeel huisvestingslasten	€ 146.660
7	Nadeel overige lasten	€ 84.629
8	Nadeel financiële baten en lasten	€ -904
	Totaal voordeel t.o.v. de begroting 2019	€ 199.244

Ad1 Voordeel rijksinkomsten (3.1)

- De personele bekostiging, het fusiegeld, de prestatiebox en het BPA-budget zijn behoorlijk meer geïndexeerd dan waar rekening mee gehouden was in de begroting. Daarnaast is het bedrag voor werkdruk per augustus 2019 toegenomen. Ook heeft Chrono meer groeigeld ontvangen dan begroot. Totaal € 678.800,-
- Ook zijn er diverse subsidies ontvangen, bijvoorbeeld voor onderwijs aan asielzoekerskinderen, lerarenbeurzen en zij-instromers. Totaal € 89.100,-
- In 2019 heeft Chrono meer geld gekregen van het samenwerkingsverband, ook als gevolg van indexaties. Totaal € 144.700,-.

Ad3 Voordeel overige baten (3.5)

Dit wordt veroorzaakt door:

- Diverse scholen hebben subsidies ontvangen (muziek) (€ 32.500,-)
- Een bijdrage vanuit de Stichting Vrienden voor speeltoestellen (€ 11.300,-)
- Tegemoetkoming van de gemeente voor loonkosten (€ 5.100,-)
- Subsidies voor de gezonde school en techniek (€ 11.000,-)
- Bijdragen vanuit het SWV voor deelname aan werkgroepen (€ 13.000,-)
- Meer detacheringen richting AZC en openbaar onderwijs (€ 49.000,-)
- Meer subsidie voor kinderen met een handicap (€ 3.000,-)

Deze zaken waren tijdens het maken van de begroting 2019 nog niet bekend.

Ad4 Nadeel personele kosten (4.1)

Dit wordt veroorzaakt door:

- Stijging van de werkgeverslasten als gevolg van salarisverhogingen (€ 309.000,-)
- Extra personele inzet in het kader van werkdrukverlaging (€ 68.000,-)
- Meer vervanging als gevolg van verlof (€ 213.000)
- Meer kosten voor scholing (€ 70.000,-)
- Meer kosten voor detacheringen (€ 120.000,-)
- Extra dotatie naar de voorziening duurzame inzetbaarheid en jubilea door de gestegen werkgeverslasten en extra opgebouwde uren (€ 81.000,-)
- Minder uitgaven voor payrolling, BAPO en personele trajecten (€ 238.900,-).

Ad5 Voordeel afschrijvingslasten (4.2)

De werkelijke afschrijvingslasten waren iets lager dan begroot doordat bepaalde investeringen uitgesteld zijn.

Ad6 Nadeel huisvestingslasten (4.3)

Dit wordt veroorzaakt door:

- a) Meer schoonmaakkosten bij Balkbrug en bij de tijdelijke locaties van de PWS (€ 19.600,-)
- b) Voorbereidingskosten van 3 renovaties (€ 70.000,-)
- c) Overschrijding project nieuwbouw en tijdelijke huisvesting (€ 50.000,-)
- d) Diverse kleine overschrijdingen (€ 7.000,-) op dagelijks en tuinonderhoud.

Van onderdeel b en c was de verwachting dat dit betaald zou kunnen worden uit de subsidie van de gemeente maar later bleek dit niet te passen.

Ad7 Nadeel overige lasten (4.4)

De overige lasten betreffen de leermiddelen en de administratieve lasten. De werkelijke lasten zijn hoger dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door:

- a) Meer uitgaven voor ICT vanwege de overgang naar de cloud (€ 16.800,-).
- b) Bijdragen aan duurzaamheid vanuit de geldstroom bijzondere bekostiging 2013 (€ 35.300,-)
- c) Niet begrote uitgaven voor muziek (€ 32.500,-). Dit hangt samen met de subsidies voor muziek die gekregen zijn.

5.4 Financiële kengetallen

In onderstaande tabel zijn de belangrijkste financiële kengetallen weergegeven. Elk kengetal voldoet aan de minimumnorm, die door het ministerie daaraan is gesteld. Vanzelfsprekend volgt Chrono deze.

Financiële kengetallen	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Norm
Balans vermogensbeheer /												
Kapitalisatiefactor in %	47	44	43	44	49	47	47	49	51	54	54	Max. 35%
Weerstandsvermogen in %	18	19	19	19	24	23	20	21	20	21	19	
Solvabiliteit 1 in %	64	71	72	70	72	74	69	66	62	58	57	Min. 50%
Exploitatie budgetbeheer /												
Rentabiliteit in %	0	0	-1	0	6	-2	-1	2	-1	2	1	0 tot 3%
Liquiditeit	2,6	2,4	2,8	3,0	3,2	3,6	3,8	3,8	4,4	4,3	4,7	Min. 2

Kapitalisatiefactor

De kapitalisatiefactor wordt bepaald door het totaal kapitaal (exclusief gebouwen en terreinen) te delen op de totale baten (incl. financiële baten). Dit kengetal wordt gehanteerd om te signaleren of het kapitaal al dan niet efficiënt wordt benut. Als signaleringsgrens geldt voor ons bestuur een bovengrens van 35,0%. De kapitalisatiefactor voor Chrono voor 2019 is 54%. Dit is ruim boven de grens en duidt op een inefficiënte benutting van het kapitaal.

Weerstandsvermogen

Als buffer voor onvoorziene risico's is een weerstandvermogen opgebouwd. Bij de berekening van dit kengetal is het totale eigen vermogen minus de materiële vaste activa, afgezet tegen de totale rijksbijdragen. Dit is geen voorgeschreven kengetal meer vanuit OCW, maar geeft nog steeds een goed beeld van de financiële veerkracht. Deze is voor Chrono voor 2019 19%.

Solvabiliteit

De solvabiliteit geeft de verhouding aan tussen het "eigen vermogen" en het totale vermogen. Het geeft aan in hoeverre Chrono in staat is om te voldoen aan de totale schulden. De waarde van dit kengetal is ultimo 2019 berekend op 57%. Dit is hoger dan vastgelegde minimum van 50%.

Rentabiliteit

De rentabiliteit wordt bepaald door het "resultaat uit gewone bedrijfsvoering" te delen door het totaal aan baten. In non-profit organisaties wordt de rentabiliteit ook wel het begrotingsoverschot genoemd (of het begrotingstekort bij een negatief exploitatieresultaat). De norm is vastgesteld op 0%. De rentabiliteit in 2019 bedroeg 1%.

Liquiditeit

Liquiditeit geeft aan in hoeverre het bestuur op korte termijn aan haar verplichtingen, zoals kortlopende schulden, maar ook de betalingen van de salarissen en de bekostiging van de investeringen, kan voldoen. De liquiditeit over 2019 bedraagt 4,7. Dit is ruim meer dan het vastgestelde minimum van 2.

5.5 Continuïteitsparagraaf / Meerjarenperspectief

Hieronder is het meerjarenperspectief opgenomen zoals dit in december 2019 is opgesteld en vastgesteld. In dit meerjarenperspectief is er:

- uitvoering gegeven aan het bestaande beleid
- rekening gehouden met het Koersplan 2018-2022
- ingezet op het terugdringen van de formatie in verhouding tot de krimp van het aantal leerlingen, maar tegelijkertijd ook rekening gehouden met het tekort aan leerkrachten
- ingezet op kostenbesparingen m.b.t. de huisvestingsuitgaven
- rekening gehouden met indexatie van de bekostiging zoals door de PO-raad is aangegeven.

Begroting 2020 en meerjarenperspectief					
	<u>realisatie</u>	<u>Begroting</u>	<u>Begroting</u>	<u>Begroting</u>	<u>Begroting</u>
	<u>2019</u>	<u>2020</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>
Aantal leerlingen	2.784	2.801	2.818	2.816	2.790
3.1 (Rijks)bijdragen OCW	18.293.848	17.777.245	17.860.640	17.943.531	18.008.013
3.2 Overige overheidsbijdragen	98.702	111.519	97.492	98.243	98.470
3.5 Overige baten	349.213	452.552	454.954	455.326	447.224
Totaal BATEN	18.741.762	18.341.317	18.413.085	18.497.101	18.553.707
4.1 Personele lasten	15.529.727	15.195.346	15.232.260	15.229.465	15.256.598
4.2 Afschrijvingen	371.272	417.777	466.817	438.453	420.463
4.3 Huisvestingslasten	1.467.380	1.508.418	1.499.300	1.582.537	1.598.180
4.4 Overige lasten en leermiddelen	1.272.982	1.248.793	1.214.069	1.214.554	1.244.678
Totaal LASTEN	18.641.361	18.370.333	18.412.446	18.465.009	18.519.919
Saldo BATEN en LASTEN	100.402	-29.017	639	32.091	33.788
Saldo FIN. BATEN en LASTEN	-1.404	-820	-833	-846	-859
EXPLOITATIESALDO	98.998	-29.837	-194	31.245	32.928

Hieronder volgt een toelichting per onderdeel. De nummering komt overeen met de nummering in de tabel.

Ad 3.1 Rijkssubsidie

De rijksinkomsten worden per leerling uitbetaald en bestaan uit subsidie voor personeel, personeelsbeleid, onderwijsleerpakket, gebouwonderhoud en zorg. Deze laatste geldstroom komt via het samenwerkingsverband.

Sinds 2015 is de PO-raad actief met het in kaart brengen van de verwachte meerjarenbekostiging, zodat de schoolbesturen dit kunnen gebruiken bij hun meerjarenperspectief. Dit is een handige leidraad om nieuwe ontwikkelingen te kunnen volgen. Zoals in de tabel te zien is lopen de rijksinkomsten richting 2023 op. Dit komt door indexatie van de bekostiging. In deze begrotingsperiode komt er geen extra geld bij. Tot en met 2023 een stabiele bekostiging dus.

Ad 3.2 Overige overheidsbaten

De overige overheidsbaten bestaan uit gelden van de gemeente voor het gymlokaal dat de PWS nog heeft (€ 15.000,- per jaar). Verder krijgt Chrono van de gemeente een subsidie voor leerlingenzorg (€ 79.000,- per jaar). Ook ontvangt Chrono bedragen van de gemeente voor de eerste inrichting van een basisschool voor meubilair en methoden op het moment dat een school groeit. De verwachting is dat hiervoor € 16.000,- komt in 2020 voor de MarsWeijde.

Ad 3.5 Overige baten

Dit betreft verhuur van lokalen en het betreft een vergoeding voor uitleen van personeel. In 2020 detacheert Chrono personeel bij het AZC, bij Arcade, in het VO en bij het samenwerkingsverband. De detacheringen bij Arcade voor de Ravelijn zijn meegenomen tot en met 2023 omdat nog niet bekend is wanneer dit afloopt. Het personeel heeft een terugkeergarantie.

Ad 4.1. Personele lasten

Bij dit onderdeel staan alle personele lasten van geheel Chrono. Dit betreft de werkgeverslasten voor directie, leerkrachten, administratief personeel, conciërges en het personeel op het bestuurscentrum.

Daarnaast betreft het ook de scholingskosten, de payrollkosten, de kosten voor ouderschapsverlof, de kosten voor BAPO en jubilea, de kosten voortvloeiend uit coachingstrajecten, de kosten voor zorg aan leerlingen en de kosten voortvloeiend uit de Lief- en Leed-regeling. Verder is rekening gehouden met instroomgroepen. Voor vervanging is rekening gehouden met de interne vervangingspool.

De personele lasten zijn opgesteld n.a.v. de personele bezetting per 1-1-2020. Wijziging als gevolg van uitstroom, verlof en ziekte zijn, voor zover bekend, meegenomen. Over 2020 verwachten we een bezetting van 199 fte (zie tabel hieronder) en € 15.200.000,- aan uitgaven. Richting 2023 stijgen de verwachte personele uitgaven als gevolg van loonontwikkelingen.

Voor de periode 2020 t/m 2023 zien we de volgende ontwikkelingen en bijzonderheden:

- Gezien de krapte op de arbeidsmarkt wil Chrono extra personeel aan zich binden. De interne invalpool (A-pool) vormt een flexibele schil rond het vaste reguliere personeel. Bij een teveel aan vast personeel kan boventallig personeel in de invalpool geplaatst worden. Maar ook andersom behoort instroom naar een eigen groep op een van onze scholen tot de mogelijkheden voor de A-poolers. Voor 2020 en 2021 is het dus zo dat Chrono meer personeel heeft dan nodig is.
- Het in dienst nemen van 5 zij-instromers om na maximaal 2 jaar zelfstandig als leerkracht aan de slag te kunnen.
- Een grillig verloop van de vervangingskosten. In 2015 was dit € 565.000,- en in 2020 wordt dit ingeschat op € 700.000,-.
- Om de eigen kwaliteit te bewaken en te verbeteren zal de inzet van een intern auditteam worden versterkt. In 2019 is dit team ingericht en hebben de mensen scholing gekregen. Vanaf 2020 zullen alle scholen per planperiode minimaal 1 keer bezocht worden. Verwachte kosten € 12.000,-.
- Er wordt gewerkt aan een onderwijsvoorziening voor 10-14 jarigen samen met het Vechtdalcollege. De verwachte kosten zijn € 14.000,- per jaar.
- Een wederom moeilijk te voorspelling bedrag voor ouderschapsverlof. Op basis van het verleden zien we dat dit niet stabiel is. In 2013 was dit bijvoorbeeld € 65.000,- en voor 2020 is er € 165.000,- begroot.
- Moeilijk te voorspellen kosten voor begeleidingstrajecten van zieke werknemers.
- Een hoger bedrag voor nascholing als gevolg van het opleiden van:
 - o nieuwe directeuren (meerbedrag van € 30.000,-).
 - o voor nieuwe IB-ers is er nu een kweekvijver opgezet. De kosten worden geraamd op € 5.000,-.
 - o HBG-specialisten. Verwachte kosten € 24.000,-.
- Er is geen rekening gehouden met ontslag, omdat er geen inkomstenvermindering is tussen 2020 en 2021 mede door de verhoging van de middelen voor werkdrukvermindering. Ook voor de jaren daarna wordt er geen inkomstenvermindering verwacht.

Overzicht personeelsleden scholen in werktijdfactoren per jaar

In dit overzicht zijn alle vaste personeelsleden opgenomen inclusief de mensen die benoemd zijn in de invalpool (pool A). Uit deze tabel is op te maken dat er de komende jaren een teruggang in vaste personeelsleden te zien is. Tijdelijke benoemingen voor bijvoorbeeld instroomgroepen worden via payroll opgevuld. Hierdoor stijgen de kosten wel, omdat er over payroll-benoemingen 21% BTW betaald moet worden. Verder lopen er een aantal benoemingen af per 1 augustus die in eerste instantie niet opgevuld worden.

FTE's	2020	2021	2022	2023
Scholen incl. vermindering a.g.v. natuurlijk verloop **	168,5	163,7	161,8	161,8
Payroll-benoemingen scholen in wtf **	2,0	2,0	2,0	2,0
A-pool	11,1	15,3	15,3	15,3
Bestuurscentrum	4,7	4,7	4,7	4,7
Bovenschools	3,8	4,2	4,2	4,2
Ouderschapsverlof	0,9	0,2	0,2	0,2
BAPO	5,2	5,0	4,7	4,1
Zware zorg **	3,1	3,1	2,8	2,5
Vermindering na RDDF	nvt	nvt	nvt	nvt
Totaal	199,3	198,2	195,7	194,8

- Bestuurscentrum: Er is afgesproken dat het personeel op het bestuurskantoor maximaal 3% mag kosten van de totale kosten van het personeel op de scholen. De bezetting van het bestuurskantoor blijft binnen deze afspraak. Verder wordt dit ook getoetst aan landelijke normen. Ook hierin zien we dat Chrono geen groot opgetuigd bestuurskantoor heeft.
- Bovenschools: dit betreft de systeembeheerder, kwaliteitszorgmedewerker, onderwijskundige, onderhoudsmedewerker, personeelsleden die tijd krijgen voor scholing en de kweekvijver-kandidaten, de GMR-leden, de begeleiders van startende leerkrachten en 2 orthopedagogen.
- Toekomstig ouderschapsverlof is niet meegenomen in de fte's, maar is wel begroot in euro's.
- Chrono heeft een aantal mensen in dienst om extra aandacht te kunnen geven aan leerlingen die het lastig hebben (onderwijsassistenten en leerkrachten).

Als er gekeken wordt naar het aantal onderwijsgevend fte's per leerling (zie **) voor 2020 en 2023, dan zien we dat dat 0,06 fte is. Op pagina 20 is een tabel opgenomen die het onderscheid laat zien tussen directie / OP / OOP.

Ad 4.2 Afschrijvingen

Investeringen in ICT, meubilair en onderwijsleerpakket worden geactiveerd en afgeschreven. Er is te zien dat de afschrijvingslast stijgt tot en met 2021 en daarna daalt. Op dit moment zien we dat scholen in de overgang zitten van papieren methoden (met een afschrijvingslast) naar digitale methoden (met jaarlijkse licenties).

Ad 4.3 Huisvestingslasten

De huisvestingslasten betreffen huur, kosten voor klein onderhoud, kosten voor renovaties, dotaties richting de voorziening onderhoud, nutsvoorzieningen, vuilafvoer, schoonmaak en kosten voor het beheer van de gebouwen.

Vanaf 2020 dalen de jaarlijkse vaste lasten in vergelijking met voorgaande jaren door het afstoten van het gebouw van CBS 't Kompas. Verder zijn de vaste kosten stabiel. In 2022 en 2023 is er rekening gehouden met renovaties van een aantal gebouwen.

Chrono heeft te maken met leegstand van lokalen. We proberen deze lokalen in te vullen samen met Welluswijs. Daarnaast blijven we in gesprek met de gemeente over de schoolgebouwen. De 9 gezamenlijke schoolbesturen en de gemeente streven er naar het aantal vierkante meters in verhouding te brengen met het aantal leerlingen en om gebouwen energiezuiniger te maken. Wel blijft het spannend of de gemeente genoeg budget kan vrijmaken om renovaties te realiseren en om meerdere scholen onder één dak te brengen.

Daarnaast blijven we zelf kijken naar besparingen op het gebied van onderhoud, nutsvoorzieningen en schoonmaak.

Ter illustratie: In 2011 gaven de scholen € 32 per m² uit aan huisvesting (zonder groot onderhoud) en in 2018 was dit gestegen naar € 36 per m². In 2011 gaven de scholen € 239 per leerling uit aan huisvesting en in 2018 was dit gestegen naar € 290 per leerling.

Ad 4.4 Overige lasten

De overige lasten betreffen kopieerkosten, kantoorbenodigdheden, telefoon, inhuur administratiekantoor en accountant, contributies, verzekeringen, licenties kwaliteitszorg, kosten n.a.v. de AVG en kosten van de Raad van Toezicht en de GMR. Ook is er jaarlijks € 10.000 begroot voor een onderwijsproject en € 10.000 voor de IKC-vorming. In 2020 is er € 25.000 begroot voor wetenschap en techniek.

In het meerjarenperspectief blijven deze lasten redelijk stabiel. Wel zijn de kosten per leerling de afgelopen jaren gestegen. In 2013 waren de kosten € 180,- per leerling en de verwachting is dat dit in 2023 richting de € 230,- gaat. De verhoging wordt deels veroorzaakt door de daling van het leerlingaantal maar ook door meer kosten voor kwaliteitszorg en de AVG. Wij verwachten nog wel besparingen te kunnen realiseren op gebied van telefonie (opzeggen van lijnen en/of bellen via internet) en op het gebied van contributies.

Ad 4.4 Leermiddelen

De post leermiddelen is een totaal van de verbruiksmaterialen op de scholen, abonnementen en licenties behorende bij methoden en culturele vorming. Deze kosten zijn sterk afhankelijk van het aantal leerlingen.

De kosten per leerling stijgen: In 2014 waren de kosten € 162,- en de verwachting is dat dit in 2023 € 200,- is. Dit is het gevolg van de licenties behorende bij de digitale methoden. In de basis ligt de verantwoordelijkheid bij de directeuren met daarbij sturing vanuit het bestuurscentrum.

Ad 5.1 Financiële baten

In het overzicht is te zien dat de financiële baten zeer laag zijn als gevolg van een sterk gedaald rentepercentage. Op dit moment zijn er geen aantrekkelijke mogelijkheden om de renteopbrengsten te verhogen.

Ad 5.2 Financiële lasten

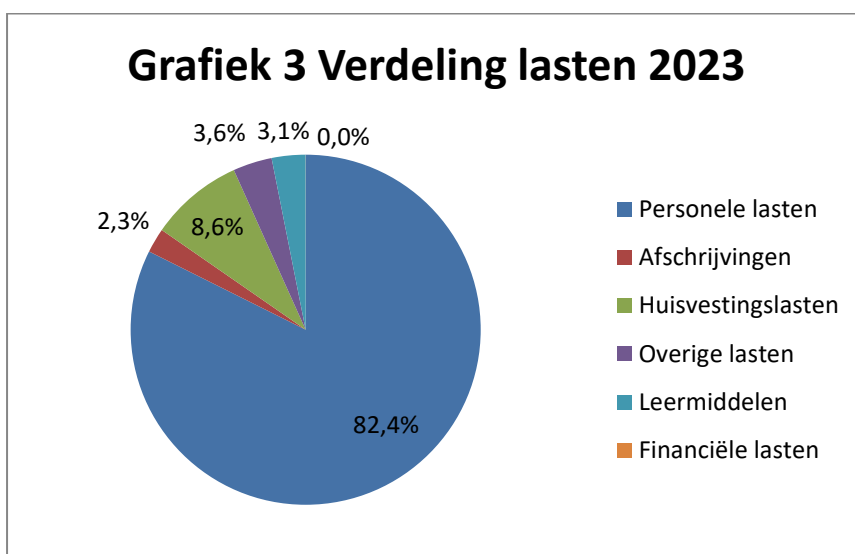
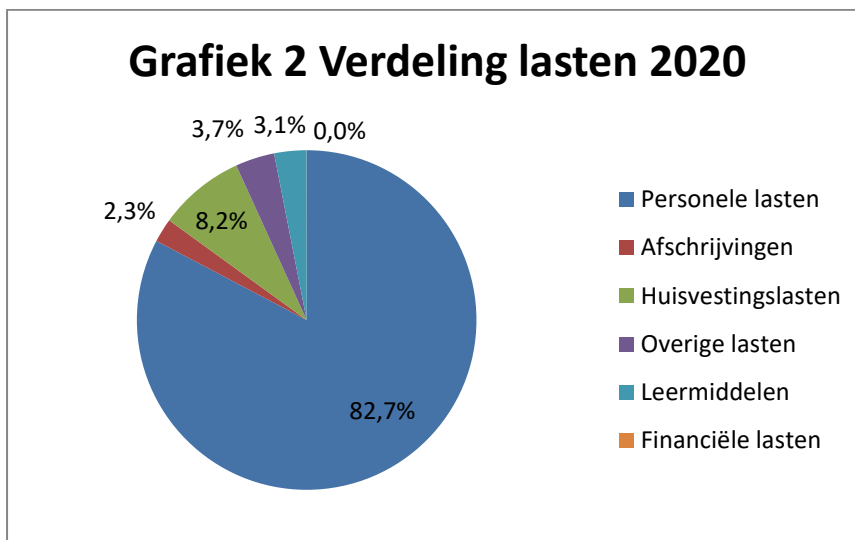
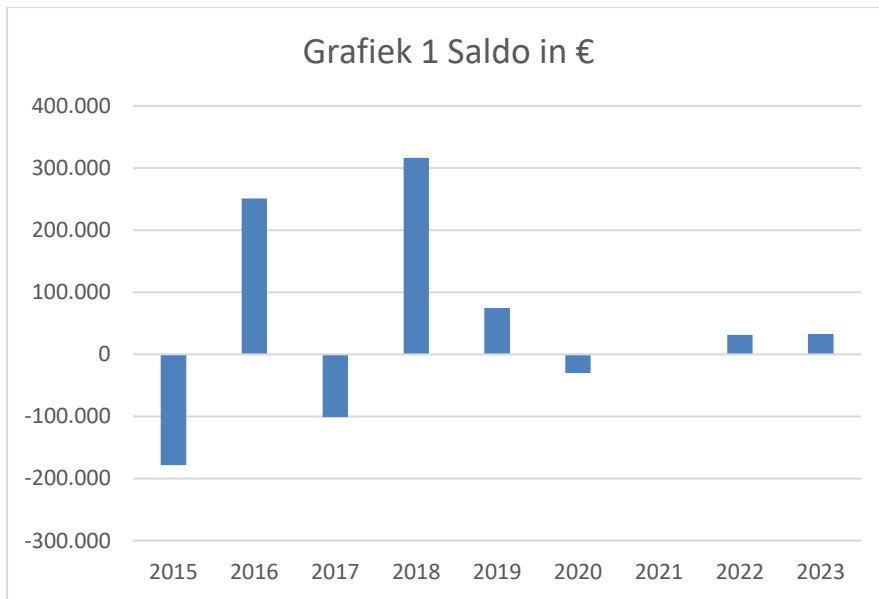
De financiële lasten betreffen bankkosten. Deze kosten liggen redelijk vast nu we onze financiële reserves uitsluitend in spaarproducten van een bancaire instelling hebben ondergebracht.

Totale lasten en saldo

Zoals te zien is zijn de totale lasten richting 2023 redelijk stabiel. Er is duidelijk te zien dat Chrono op dit moment voldoende geld ontvangt voor de personele inzet. Gezien de tekorten op de exploitatie van de scholen blijft Chrono kritisch kijken naar de huisvestingscomponent. Wel vindt Chrono het van groot belang dat de leegstand niet ten koste mag gaan van het primaire proces (o.a. investeringen in ICT en leermiddelen). Verder vindt Chrono het van belang ook in de toekomst voldoende personeel te houden gezien het lerarentekort.

Zie grafiek 1 voor het saldo over meerdere jaren.

Zie grafiek 2 en 3 voor de verdeling van de totale lasten.

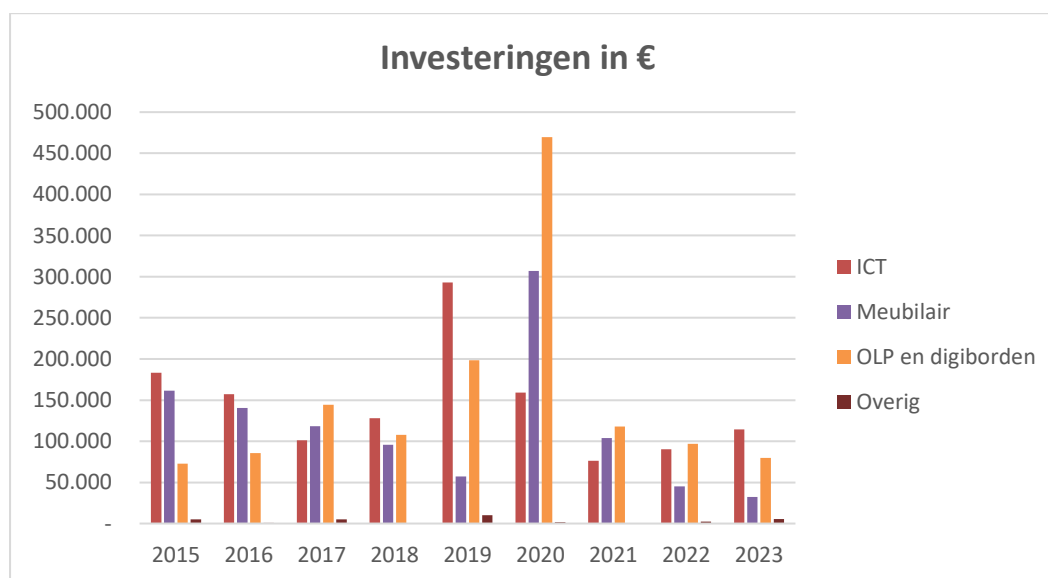


Investeringsplannen

Hieronder is in de tabel weergegeven hoeveel er geïnvesteerd is de afgelopen jaren en hoeveel er geïnvesteerd gaat worden de komende jaren. Ook is dit in een grafiek weergegeven.

Chrono richt zich de komende jaren op het verbeteren van de onderwijskwaliteit en doet hiervoor ondersteunende investeringen. Zo wordt er in de periode 2020 - 2023 o.a. geïnvesteerd in het vernieuwen van leermethoden en wordt verder gegaan met het vernieuwen / vervangen van de ICT (bijvoorbeeld Chromebooks en touchscreens). Verder wordt er geïnvesteerd in het vervangen van afgeschreven meubilair.

	realisatie	realisatie	realisatie	realisatie	verwachting	begroting	begroting	begroting	begroting
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
ICT	183.260	157.381	101.024	128.036	293.044	159.289	76.225	90.326	114.532
Meubilair	161.444	140.665	118.246	95.708	57.070	306.863	103.900	45.000	32.500
OLP en digiborden	72.630	85.805	144.470	107.893	198.307	469.576	117.800	96.800	79.630
Overig	5.052	626	5.166	-	10.306	1.400	-	2.500	5.300
TOTAAL	422.387	384.478	368.905	389.014	384.770	644.387	544.984	439.259	268.600



Balans

Hieronder worden de balans en de kengetallen weergegeven welke horen bij de meerjarenbegroting. Tevens is de realisatie van 2019 opgenomen.

	realisatie		begroting	begroting	begroting	begroting
Activaposten op 31-12	2019	-	2020	2021	2022	2023
Vaste activa						
Gebouwen en terreinen	35.420		35.423	35.423	35.423	35.423
Inventaris en apparatuur en OLP	2.215.610		2.648.448	2.479.556	2.282.730	2.094.228
Financiële vaste activa	0		240.385	240.385	240.385	240.385
Vlottende activa						
Vorderingen	2.038.470		1.526.068	1.533.973	1.541.957	1.550.020
Liquide middelen	5.819.240		4.992.322	5.208.057	5.436.029	4.910.093
Balanstotaal	10.108.740		9.442.646	9.497.394	9.536.523	8.830.149

	realisatie		begroting	begroting	begroting	begroting
Passivaposten op 31-12	2019	-	2020	2021	2022	2023
Eigen vermogen	5.788.350		5.734.378	5.734.184	5.765.430	5.798.357
Voorzieningen	2.629.310		2.054.110	2.109.052	2.116.935	1.377.632
Schulden	1.691.080		1.654.158	1.654.158	1.654.159	1.654.160
Balanstotaal	10.108.740		9.442.646	9.497.394	9.536.523	8.830.149

In de tabel hierboven is goed te zien dat het vermogen richting 2023 iets afneemt als gevolg van negatieve exploitatiebegrotingen. Verder is te zien dat de vaste activa fluctueert als gevolg van het doen van investeringen en afschrijvingen. De vorderingen en de schulden zijn de komende jaren redelijk stabiel. Verder is in de tabel hieronder een overzicht gegeven van de verwachte kengetallen.

Kengetallen	2019	2020	2021	2022	2023
vermogensbeheer					
Weerstandsvermogen	19	17	18	19	20
Solvabiliteit in %	57	61	60	60	66
Kengetallen budgetbeheer					
Liquiditeit	4,7	3,9	4,1	4,2	3,9
Rentabiliteit in %	1,0	-0,2	0,0	0,2	0,2
Overige kengetallen					
Verh.pers.lst / tot.lst in %					
Chrono	83	83	83	82	82
Verh.pers.lst / rijksbijdr. in %	85	85	85	85	85

Risico-analyse en risicobeheersing

In 2019 is er een traject risicomanagement opgestart samen met Infinite. De doelstelling van het traject was vierledig, namelijk:

- 1) Het onderscheiden van de belangrijkste risico's voor Chrono.
- 2) Het beheersen van de belangrijkste risico's.
- 3) Het inzichtelijk maken van de financiële consequenties voor meerjarenbegroting en risicobuffer.
- 4) Het creëren van een groter risicobewustzijn bij meer mensen in de organisatie.

Onder leiding van Infinite zijn begin 2019 twee bijeenkomsten gehouden. Hiertoe was een werkgroep gevormd bestaande uit 9 personen vanuit de staf, directeuren, teams, GMR en CvB. Uit deze bijeenkomsten is een top 13 gekomen van de belangrijkste risico's voor Chrono.

- 1) Er ontstaan zeer moeilijk vervulbare vacatures.
- 2) De baten van OCW vallen onverwachts substantieel hoger of lager uit dan begroot.
- 3) Medewerkers vertonen onvoldoende leiderschap in het leren en ontwikkelen.
- 4) De schoolgebouwen belemmeren de realisatie van de onderwijsambities.
- 5) Vertrouwelijke digitale informatie komt in verkeerde handen terecht.
- 6) Meerdere personeelsleden blijken niet op hun taak berekend.
- 7) Het ziekteverzuim stijgt boven het landelijk gemiddelde.
- 8) Er ontstaat structureel leegstand of juist ruimtegebrek.
- 9) Digitale leermiddelen worden binnen het onderwijs onvoldoende benut.
- 10) Digitale faciliteiten ondersteunen het onderwijs onvoldoende.
- 11) De cyclus van functioneren en beoordelen is niet effectief.
- 12) De organisatie heeft onvoldoende innoverend vermogen (breed).
- 13) Er is onvoldoende personeel te vinden met de juiste kwaliteiten.

De uitkomsten zijn binnen de diverse gremia besproken en diverse portefeuillegroepen gaan met de genoemde risico's aan de slag. Ook is gebleken dat deze risico's overeen komen met een laag risicoprofiel. Chrono hoeft hiervoor dus geen extra kapitaal aan te houden; de signaleringsgrenzen die door het ministerie gesteld zijn, gelden voor Chrono. Hieruit kan geconcludeerd worden dat Chrono te veel vermogen heeft.

Gebeurtenissen na balansdatum

In 2020 is de belangrijkste gebeurtenis de coronacrisis. Deze crisis heeft diepgaande impact op het onderwijs. Ondanks dat verwachten wij geen verhoogde risico's ten aanzien van de continuïteit van Chrono. Daarnaast verwachten wij ook geen significante bijstelling van de toekomstige exploitaties. De belangrijkste risico's voor de organisatie betreffen de gezondheid van de leerlingen en het personeel en de kwaliteit van het onderwijs.

Wel verwachten wij dat de coronacrisis invloed heeft op het ziekteverzuim. Daarnaast zijn enkele investeringen in digitale leermiddelen iets versneld. Ook zullen er extra uitgaven zijn voor schoonmaakmateriaal. Daarentegen zijn er minder uitgaven voor scholing en inhuur van personeel.

5.6 Huisvesting en onderhoud

Chrono had in 2019 15 scholen in beheer en qua onderhoud de verantwoordelijkheid voor 14 schoolgebouwen (het gebouw van de MarsWeijde valt qua onderhoud onder verantwoordelijkheid van de gemeente). Chrono krijgt met de huidige gebouwenvoorraad niet voldoende geld voor het onderhoud dat moet gebeuren op basis van de meerjarenonderhoudsrapporten. Dit geldt voor meerdere schoolbesturen in de gemeente Hardenberg en in Nederland.

Integraal HuisvestingsPlan primair onderwijs

De negen schoolbesturen en de gemeente zelf hebben in 2013 een visiestuk gemaakt ten aanzien van de onderwijshuisvesting van het primair onderwijs. Hieruit is een Integraal HuisvestingsPlan voortgekomen. In dit plan is een link gelegd tussen renovaties, nieuwbouw, jaartallen, financiën en kwaliteitsverbeteringen zoals verwoord in het kwaliteitskader van RuimteOK. Verder blijven we met de gemeente in gesprek over het verminderen van het aantal vierkante meters, zodat dit ook doorwerkt in de exploitatie van de scholen.

In de kostenraming behorende bij het IHP is rekening gehouden met een kostenverdeling omdat de gemeente bereid is bij te dragen in de kosten van renovatie omdat renovatie nieuwbouw uitstelt. Dit voorstel is eind 2015 wederom voorgelegd aan het college en de gemeenteraad. De gemeenteraad heeft ingestemd met het meerjarenperspectief IHP. Hierdoor is duidelijk in welk jaar welk gebouw aangepakt gaat worden. Hierdoor is het voor de besturen makkelijker om het onderhoud te plannen.

Nieuwbouw Prof. Waterinkschool

Het eerste project in het IHP was voor Chrono nieuwbouw van de Professor Waterinkschool. In 2017 is het aanbestedingsproces in gang gezet. In het najaar van 2018 is de opdracht gegund. In februari 2019 is de bouw gestart. Eind 2019 is het nieuwe gebouw opgeleverd. Chrono is er zeer tevreden mee.

Renovaties

Chrono is in 2018 in gesprek geweest met de gemeente over renovaties van schoolgebouwen, kwaliteitsverbeteringen en duurzaamheid. Chrono wil dit de komende jaren graag realiseren voor de Akker, de Spreng-El, de Ark, de Groen en de Bloemenhof. In het najaar van 2019 is er gestart met de renovatie van de Spreng-El. In maart 2020 wordt er gestart met de Akker.

Locatie-onderzoeken Marslanden / Balkbrug / De Krim

Marslanden: In 2018 zijn de eerste gesprekken gevoerd over het nieuwste gedeelte van de wijk Marslanden en de behoefte aan onderwijs in dat gedeelte. In 2019 is een locatie-onderzoek uitgevoerd waar Chrono content mee is.

Ook zijn er locatie-onderzoeken uitgevoerd in Balkbrug en De Krim. In Balkbrug gaat het over mogelijke nieuwbouw door 2 scholen onder 1 dak te creëren. In De Krim gaat het om het aansluiten van CBS de Bron bij een MFA. Chrono kan zich vinden in beide locatie-onderzoeken.

Groot onderhoud

Op het gebied van groot onderhoud geldt het solidariteitsprincipe. Het stelt Chrono in staat verantwoord meerjaren onderhoud te plegen. T.a.v. groot onderhoud vonden er in 2019 diverse werkzaamheden plaats: schilderbeurten binnen, hekwerken, zonwering-vervanging, vloerbedekking-vervanging, nieuwe lichtkoepels, buitenbergingen, NEN3140-keuringen, groot onderhoud Spreng-El en dakonderhoud. Daarnaast is de bovenschoolse onderhoudsmedewerker bij alle scholen langs geweest voor het reguliere onderhoud, zoals deuren vervangen, hang- en sluitwerk en sauswerk van wanden.

Beheer

In het kader van goed gebouwbeheer is Chrono in 2019 verder gegaan met het op orde brengen van de basisgegevens. Er is verder gegaan met een deel van de elektra-tekeningen. In 2019 zijn er tekeningen gemaakt van de vloerafwerking.

Veiligheid

In 2019 zijn alle speeltoestellen weer gekeurd door een bevoegd inspecteur. Ook zijn de speellokalen gecontroleerd door Schilte. Er worden regelmatig ontruimingsoefeningen gehouden door de scholen. In 2019 zijn er geen scholen gecontroleerd door het waterbedrijf op de kwaliteit van het water. Dit gebeurt maar eens per 9 jaar. Wel heeft de brandweer een aantal scholen gecontroleerd op brandveiligheid. En zoals al genoemd zijn de scholen onderworpen aan NEN3140-keuringen en de inbraakinstallaties zijn weer gecontroleerd.

5.7 Overige zaken

Allocatie van middelen binnen Chrono

In onderstaand figuur is te zien hoe de geldstromen binnen Chrono verdeeld worden. Dit systeem is afgeleid van de diverse geldstromen en is gebaseerd op: waar worden de kosten gemaakt en wie kan de kosten beheersen. Tevens is solidariteit een uitgangspunt geweest.

Geldstroom:	Geld is bestemd voor:	Geld gaat naar:
Personeel	96% formatie	BP40946
	4% BAPO, OSV, jubilea	BP40946
Zorgformatie SWV/Basisondersteuning	100% formatie (IB-ers)	BP40946
Zware ondersteuning s.w.v.	100% arrangementen	BP40946
MI	± 88 % voor huisvesting, OLP, etc.	scholen
	± 8,5% voor administratie en arbo	BO40946
	± 3,5% voor bestuur/beheer	BC40946
BPA	22,8 % formatie (incl. werkdrukgeden)	BP40946
	10 % nascholing	BO40946
	6,3% leerlingenzorg	BO40946
	16,7% exploitatie BC	BC40946
	27,7% exploitatie bovenscholen	BO40946
	2,5 % scholen	scholen
	14% huisvesting	voorziening
Prestatiebox-cultuur	100% voor cultuur	scholen
Prestatiebox	50% Samen opleiden/gymbevoegdheid, etc.	BO40946
	50% kwaliteitszorg en trajecten	BO40946
Leerlingenzorg	100 % Orthopedagogen	BO40946

Legenda:
Subsidie komt van OCW
Subsidie komt van SWV
Subsidie komt van gemeente

Frauderisico's

Binnen Chrono is er aandacht voor fraude. Chrono hanteert het vierogenprincipe en functiescheiding aangaande financiële, salaris- en leerlingadministratie.

Verder is er aandacht voor fraude via internet (o.a. spookfacturen, phishing mail en onveilige websites). De systeembeheerder en medewerker gegevensbescherming hebben hier een belangrijke rol in.

Besteding bijzondere bekostiging 2013

Zoals bekend heeft Chrono eind 2013 een extra bedrag gekregen ter vrije besteding van € 581.000,-. Na rijp beraad met alle directeuren in 2014 lag er een voorstel om € 290.000,- te besteden aan personeel, leermiddelen en ICT. Eind 2019 zit er nog € 37.000,- in de pot. Het restant bedrag (€ 291.000,-) wordt gereserveerd voor uitgaven op het gebied van huisvesting, duurzaamheid of kwaliteitsverbeteringen.

Prestatiebox-gelden

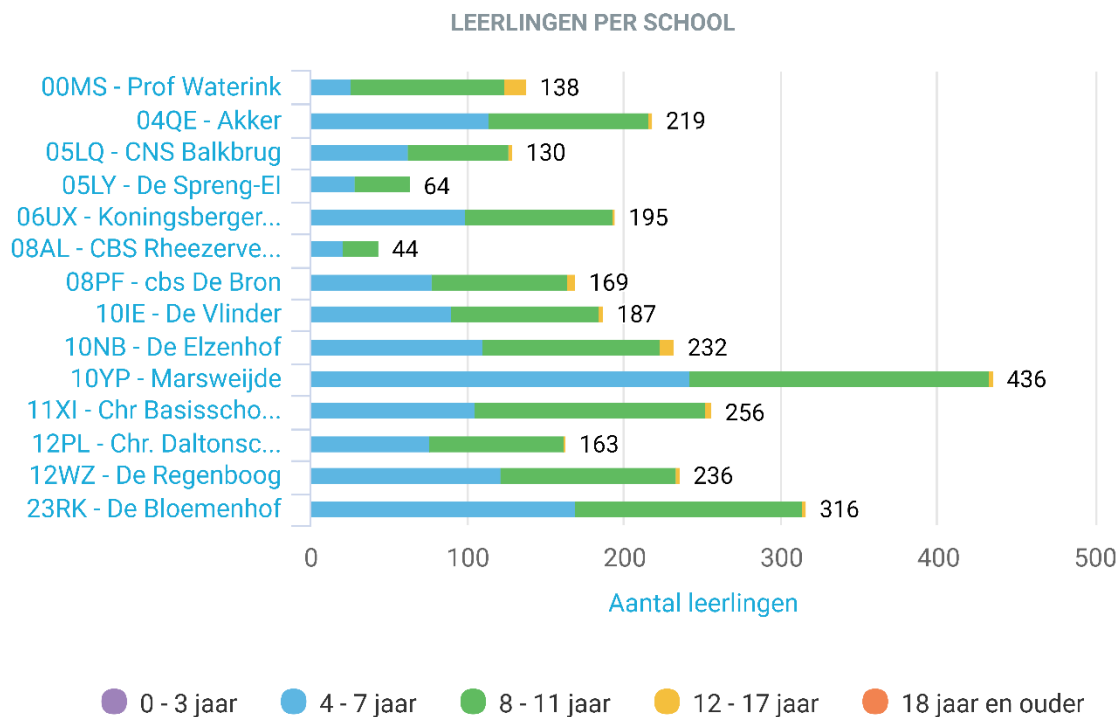
In 2019 heeft Chrono geld gekregen d.m.v. de prestatiebox voor professionalisering van de schoolleiders en leerkrachten. Daarnaast is het geld bedoeld voor opbrengstgericht werken en cultuureducatie.

Chrono heeft het geld voor professionalisering schoolleiding ingezet d.m.v. een tweejarig traject via Windesheim en door nieuwe directeuren op te leiden. Het geld voor professionalisering van de leerkrachten is ook goed ingezet. Veel teamleden hebben individuele scholing gevolgd, bijvoorbeeld op het gebied van spelling, lezen, rekenen, kleutervaardigheden, analyseren resultaten, ICT en techniek.

Ook is er teamscholing gevolgd om meer opbrengstgericht te kunnen werken, bijvoorbeeld op het gebied van groepsplannen, analyseren van resultaten, klassenmanagement, groepsoverstijgend werken en interne begeleiding. Ook zijn er missietrajecten gevolgd. De scholen hebben via Stichting Kind en Cultuur gebruik gemaakt van het cultuurprogramma dat er aangeboden wordt.

Aantal leerlingen 1 oktober 2019 en verschil met prognose

Op de officiële teldatum 1 oktober 2019 bezochten 2.784 leerlingen Chronoscholen. Dat is in vergelijking met 2018 een terugloop van 44 leerlingen. Nemen we hierin het vertrek van de 42 Kompasleerlingen mee door de fusie met OBS Den Velde, dan kunnen we constateren dat we nagenoeg stabiel zijn gebleven. Wel zien we een groei van het aantal leerlingen dat het SBO bezoekt. Hierin zijn we geen uitzondering, dat is een landelijk beeld. Onderstaand schema laat het aantal leerlingen per school zien op 1-10-2019 en naar leeftijd.



ultimview.nl

Ontwikkeling leerlingaantallen t/m 2023

In de tabel zijn de prognoses van de directeuren opgenomen. Deze zijn de laatste jaren betrouwbaarder gebleken dan die van de gemeente. Het beeld dat we hieruit in ieder geval afleiden is dat we de komende vier jaar op Chrono-niveau een lichte terugloop kunnen verwachten. Zie tabel hieronder. Vanaf 2010 (3.182) is het aantal leerlingen met 12,5% gedaald.

scholen	1 oktober				prognose per 1 oktober			
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
PWS	123	127	132	138	140	143	143	143
De Akker	233	215	223	219	224	228	239	240
CNS Balkbrug	138	122	127	130	125	126	125	121
De Spreng-El	75	72	65	64	63	59	61	58
t Kompas	55	50	41	fusie				
Ds. Koningsberger	199	202	192	195	196	194	191	192
CBS Rheezerveen	35	33	39	44	43	54	51	50
De Bron	195	182	178	169	175	171	163	160
De Vlinder	185	180	189	187	186	187	188	182
De Elzenhof	257	253	248	232	232	228	230	228
De Marsweijde	389	409	412	436	436	438	433	443
De Ark	319	295	274	255	265	263	265	257
De Groen	172	161	162	163	161	161	160	161
De Regenboog	257	235	245	236	249	260	269	266
De Bloemenhof	308	308	301	316	306	306	298	289
totaal	2.940	2.844	2.828	2.784	2.801	2.818	2.816	2.790

A6 Management van processen

6.1 Management van onderwijskundige processen

Anders toetsen

Twee scholen (De Bron en De Spreng-El) hebben naast de Citotoets de Dia-toets afgenomen. De Dia-toetsen zijn deels adaptief, afhankelijk van hoe de leerling presteert past het niveau zich aan en volgt de groei van de leerling t.o.v. zijn capaciteiten. De toets wordt dus ook wel de groeitoets genoemd. De kleurcodering van de uitslagen is gerelateerd aan de landelijke referentie niveaus en maakt meteen inzichtelijk hoe ver de leerling gegroeid is. Een toets die dus aansluit bij de verschillen en niet uitgaat van het gemiddelde kind!

Daltonvisitatie

Op 5 maart is de visitatiecommissie van de Daltonvereniging op De Groen in Dedemsvaart geweest. Alle groepen zijn bezocht, documenten bestudeerd en gesprekken gevoerd met alle geledingen. Het Daltoncertificaat is wederom verleend.

Manifesto (Hoogbegaafdheidsonderwijs)

De Oosthoekscholen(gereformeerd Vrijgemaakt) hebben besloten om zich aan te sluiten bij Manifesto. Zij nemen de financiering van een derde groep over en zullen tevens groepsruimte beschikbaar stellen.

Scholing Hoogbegaafdheidsspecialisten

Binnen Chrono wordt, naast Manifesto, actief nagedacht om hoogbegaafde kinderen passend onderwijs aan te bieden. Met name kennisoverdracht en de inzet van hoogbegaafdheidsspecialisten staan op de agenda. De landelijke subsidie die door OC&W beschikbaar wordt gesteld voor hoogbegaafdheid is in 2019 ontvangen. Deze zal aangewend worden voor scholing van hoogbegaafdheidsspecialisten op onze scholen. Inmiddels is de scholing belegd bij Novilo Opleidingscentrum voor Talentontwikkeling, 16 leerkrachten gaan in 2020 deze post-HBO studie Hoogbegaafdheidsspecialist volgen.

Samenwerkingsverband

Begin 2019 is het definitieve Inspectierapport betreffende het onderzoek naar het Samenwerkingsverband Veld, Vaart en Vecht binnengekomen. Het bestuur van het SWV heeft een reactie op het rapport gegeven en gaat aan de slag met de herstelopdrachten. In het kader van "good governance" zal er één extern onafhankelijk persoon aan het bestuur van het SWV worden toegevoegd.

Eindtoets SBO verplicht in 2020

Vanaf het schooljaar 2019/2020 moeten er ook eindtoetsen afgenomen worden op de SBO-school.

Senior Onderwijsadviseur

In het kader van continue verbetering van de onderwijskwaliteit heeft Chrono een senior onderwijsadviseur benoemd die zich met name op de didactische aspecten en de ondersteuningsbehoeften van de scholen gaat richten.

Scholing

Naast de jaarlijkse onderbouwdag (scholing) nemen veel leerkrachten deel aan het aanbod uit de Chrono Academie. Naast één verplicht onderdeel is er voor elk wat wils. Chrono vindt het blijvend ontwikkelen van haar personeel erg belangrijk.

Instroom NT2 kinderen

Kinderen waarvan de ouders statushouder zijn geworden en in Hardenberg woonruimte hebben gekregen, stromen na ongeveer een jaar onderwijs genoten te hebben op de AZC-school in bij de diverse Chronoscholen. Veel leerkrachten zijn handelingsverlegen om deze leerlingen de juiste zorg te kunnen bieden. Voor deze groep leerkrachten is in 2018 begeleiding gestart met 0,4 fte door een leerkracht van Chrono die op het AZC werkt en een interne leerkracht.

De gemeente Hardenberg ontvangt in 2019 extra gelden i.v.m. het zgn.

Onderwijsachterstandenbeleid. Hieruit zou geld voor deze doelgroep beschikbaar kunnen worden gesteld. Overleg met de gemeente volgt. Dat is echter tot op heden helaas niet gebeurd.

PO/VO overleg

Het overleg tussen het primair en voorgezet onderwijs vindt jaarlijks twee keer plaats, wisselend bij Chrono en het Vechtdalcollege. Aanwezig zijn de directeurs uit Hardenberg e.o. en een afvaardiging van het Vechtdalcollege, aangevuld met de CvB's. Redelijk nuttig overleg, hoewel de samenwerking om vakinhoudelijke afstemming te vinden moeizaam blijkt. We hopen dat dit gaat verbeteren nu er een 10-14 groep gaat starten.

6.2 Management van ondersteunende processen

ICT

Tijdens het bezoek van Chrono aan Londen zijn mooie *good practices* gezien, waar we concreet mee aan de slag konden. Inmiddels is er een werkgroep gestart die bezig is met de ontwikkeling van een leerlijn Wetenschap, Technologie en onderzoekend leren. Deze werkgroep coördineert de lopende initiatieven op dit gebied en legt verbanden daar waar mogelijk Sterk Techniek Onderwijs (VO), Fablab (bibliotheek), Techniekpact (gemeentelijk). Per school proberen we een techniekcoördinator aan te wijzen die verbinding houdt met deze werkgroep. De tweejaarlijkse studiedag van Chrono, die op 7 oktober 2020 zal worden gehouden, wordt geheel door deze werkgroep georganiseerd.

Ontwikkeling als gevolg van interne en externe kwaliteitszorg

Alle scholen verbeteren systematisch de kwaliteit van hun onderwijs (zie Monitor pagina 9). In het schoolplan en de daaraan gekoppelde schoolontwikkelingsplannen staan de doelen beschreven, zodat voor iedereen duidelijk is aan welke kwaliteitsverbeteringen wordt gewerkt en wie daarvoor verantwoordelijk is. Op alle scholen wordt gewerkt met de kwaliteitskaarten van Cees Bos (ParnasSys/WMK). Verbeterpunten zijn opgenomen in de genoemde schoolontwikkelingsplannen en hebben geleid tot aanpassingen in beleid of aanvullende afspraken.

Inrichting van de dialoog met interne en externe actoren (horizontale verantwoording)

De processen en procedures zijn bij Chrono zodanig ingericht, dat alle relevante risico's tijdig worden gesignaleerd en passende maatregelen genomen kunnen worden om deze risico's en de gevolgen daarvan te beheersen. De communicatie met bij het schoolbestuur betrokken partijen zoals de GMR, ouders en verzorgers, Raad van Toezicht, inspectie, samenwerkingsverband en het voortgezet onderwijs maakt integraal deel uit van de beleidscyclus van het schoolbestuur. Met de hierboven genoemde inrichting van toezicht en overleg, en viermaandelijks managementrapportages, is de organisatie in control.

Onderwijsachterstanden

Vier scholen ontvangen middelen vanuit de tijdelijke subsidie “aanvullende bekostiging onderwijsachterstanden”. De scholen krijgen deze middelen geheel toegevoegd aan hun formatiebudget. Deze toedeling is volgens de kaders van ons financieel beleidsplan tot stand gekomen en is geoormd. De RvT en GMR hebben met dit Meerjarenbestuursformatieplan 2019-2023 ingestemd. Op de scholen waar deze gelden ingezet worden, kunnen leerlingen uit de doelgroep extra ondersteund worden door o.a. de inzet van onderwijsassistenten. Door de extra formatie zijn de groepen kleiner. De landelijke subsidie die aan de gemeenten is toegekend, is tot op heden niet verdeeld door de gemeente Hardenberg!

Orthopedagogen

Beide orthopedagogen zijn, na het afstuderen van mevr. Ottink, nu afgestudeerd generalist op universiteitsniveau.

Masters en specialisten

In 2019 mochten alle masters en specialisten een pitch verzorgen in het directieberaad om hun kennis breed te etaleren. Nu is in ieder geval breder bekend waar de kennis binnen Chronopersoneel aanwezig is.

Pabo Stenden en Windesheim

Het project VSIO (versterking Samenwerking in Onderwijs) waar Chrono in participeerde is afgerond. Inmiddels participeert Chrono in 2 RAL (Regionale Aanpak Lerarentekort) trajecten van Stenden en Windesheim.

Overleg AZC Asielzoekerskinderen

Twee keer per jaar vindt er overleg plaats tussen onderwijs en gemeente over het onderwijs op het AZC. Aangezien Chrono 3 leerkrachten op het AZC heeft gedetacheerd, is Chrono belanghebbende. Deze leerkrachten houden zich samen met een NT2 leerkracht van Chrono in het komende schooljaren bezig met de overgang van leerlingen van het AZC naar Chronoscholen. De begeleiding zal met name gericht zijn op de leerkrachten van de ontvangende scholen die vaak handelingsverlegen zijn.

A7 Waardering

Interne audits

Chrono heeft een auditteam samengesteld uit 3 directeuren en 3 intern begeleiders. In 2019 is de scholing gestart en is een eerste audit afgenomen onder begeleiding van Bureau Meesterschap. Alle scholen worden d.m.v. een 4-jarencyclus geauditeerd.

Klachten/Vertrouwenspersoon

In februari 2019 vond het jaarlijkse gesprek met de vertrouwenspersonen plaats. Ze hebben in 2018 één officiële klacht binnengekregen en afgehandeld. Eén is nog te veel, maar deze is goed opgelost.

Inspectiekader

Het schoolbestuur is verantwoordelijk voor de kwaliteit en de continuïteit van het onderwijs. Elk bestuur heeft zijn eigen proces om de onderwijskwaliteit te waarborgen en te ontwikkelen; dat specifieke eigen proces is uitgangspunt in het toezicht.

De inspectie hanteert een vast waarderingskader waardoor ze antwoord krijgt op de drie elementaire vragen over de betekenis van het onderwijs voor leerlingen: leren ze genoeg (Onderwijsresultaten), krijgen ze goed les (Onderwijsproces) en zijn ze veilig (Schoolklimaat). De standaarden in deze drie gebieden geven gezamenlijk de kern van het onderwijs weer. De gebieden Kwaliteitszorg en ambitie en Financieel beheer zijn voorwaardelijk voor (het voortbestaan van) de kwaliteit.

ONDERWIJSPROCES

- *Aanbod*
- *Zicht op ontwikkeling*
- *Didactisch handelen*
- *(Extra) ondersteuning*
- *Samenwerking*
- *Toetsing en afsluiting*

SCHOOLKLIMAAT

- *Veiligheid*
- *Pedagogisch klimaat*

ONDERWIJSRESULTATEN

- *Resultaten*
- *Sociale en maatschappelijke competenties*
- *Vervolgsucces*

KWALITEITSZORG EN AMBITIE

- *Kwaliteitszorg*
- *Kwaliteitscultuur*
- *Verantwoording en dialoog*

FB FINANCIEEL BEHEER

- *Continuïteit*
- *Doelmatigheid*
- *Rechtmatigheid*

Jaargesprek met de inspectie

In september 2019 heeft de onderwijsinspectie Chrono bezocht in het kader van een verificatieonderzoek. Op 17 september heeft een bestuursgesprek plaatsgevonden, waarna op 30 september en 3 oktober 4 scholen (Prof. Waterinkschool, Koningsbergerschool, Elzenhof en De Bron) zijn bezocht en gesprekken met de GMR en RvT plaats hebben gevonden. Alle scholen scoorden voldoende. N.a.v. het rapport heeft het CvB een bestuursreactie geschreven, dat is toegevoegd aan het definitieve rapport.

A8 Resultaat en opbrengsten

Uitstroom van leerlingen

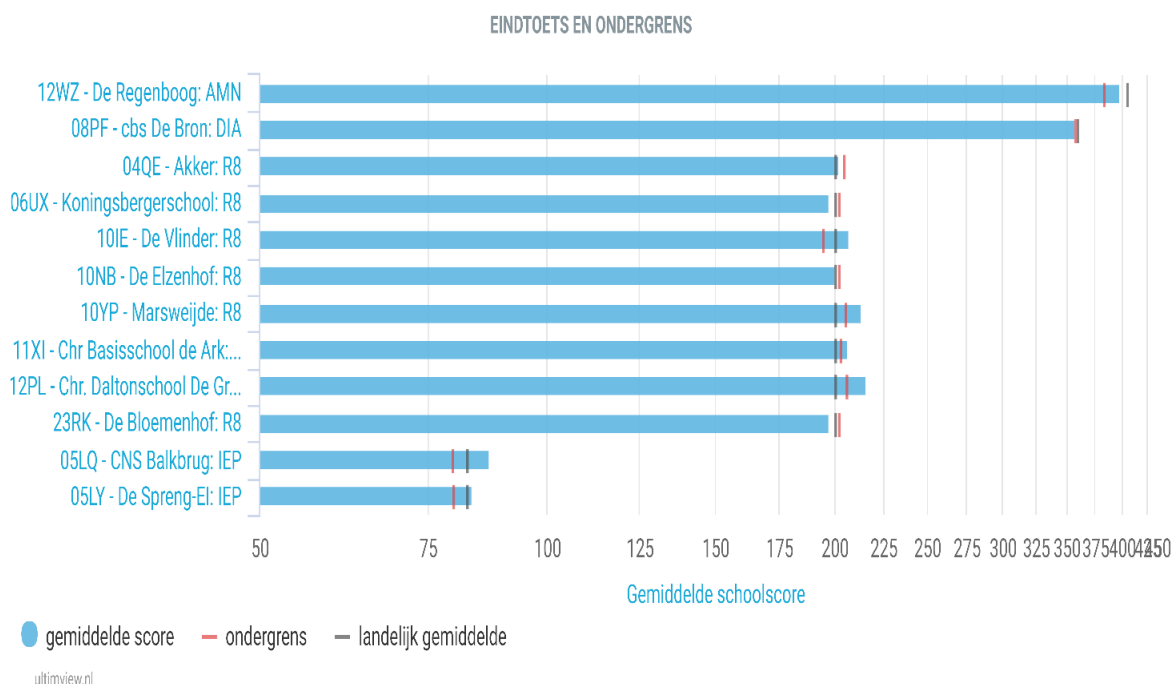
In 2019 zijn er 339 leerlingen doorgestroomd naar een vervolgopleiding. In onderstaand overzicht zijn de uitstroomgegevens opgenomen.

De Centrale Eindtoets basisonderwijs

In april worden de jaarlijkse Eindtoetsen afgenomen. Naast de Centrale Eindtoets (Cito) mogen ook ROUTE 8, AMN, CES en IEP (ICE Eindtoets Primair Onderwijs) worden afgenomen. Binnen Chrono is besloten om de keuze vrij te laten, zodat de scholen de toets kunnen selecteren die het best bij hen past. Alle toetsen zijn genormeerd, dus ziet het CvB meteen of de opbrengsten aan de inspectienorm voldoen. De uitkomsten van de toetsen mogen geen invloed hebben op de schoolkeuze (VO) van de kinderen. Alleen wanneer er een significant betere uitslag is, kan in overleg met de school, van het advies worden afgeweken.

Vier scholen scoorden dit jaar onvoldoende bij de eindtoets van groep 8, zie tabel. Voor Bloemenhof en Elzenhof was dit een onverwachte tegenvaller, voor De Akker en de Koningsbergerschool niet omdat deze groep alle jaren een lager niveau had. Al deze scholen hebben een analyse gemaakt waar de uitval zat en waar nodig ingezet op verbetering van het onderwijs op die terreinen.

Rheezerveen heeft geen eindtoets gemaakt omdat er dit jaar geen leerlingen in groep 8 zaten.

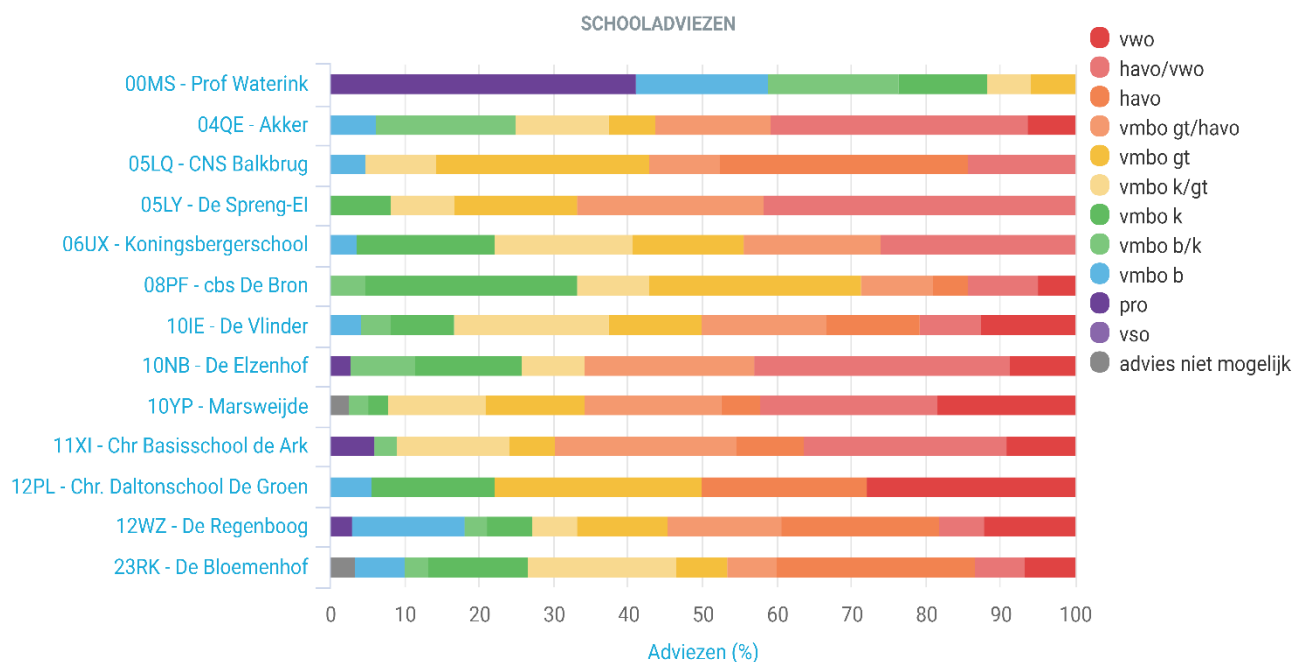


School	Toets	Gemiddelde score	Ondergrens inspectie
Cbs De Akker	Route 8	202,3	204,8
Cns Balkbrug	IEP	87,1	79,6
Cbs De Spreng-El	IEP	83,3	79,7
Cbs Koningsbergerschool	Route 8	200,5	202,1
Cbs Rheezerveen	DIA	Geen groep 8	-
Cbs De Bron	Route 8	357,4	357,2
Cbs De Vlinder	Route 8	207,1	194,3
Cbs De Elzenhof	Route 8	200,3	202,1
Cbs De Marsweijde	Route 8	213,3	205,1
Cbs De Ark	Route 8	206,1	202,4
Cds De Groen	Route 8	215,8	206
Cbs De Regenboog	AMN	399,2	382,7
Cbs Bloemenhof	Route 8	197,2	202,1

Schooladviezen 2019

Schoolsoort	2018	2019
VSO	3	0
Praktijkonderwijs	19	11
VMBO – b	23	16
VMBO - b/k	24	18
VMBO – k	43	31
VMBO – k/tl	29	41
VMBO – tl	50	42
VMBO – tl/havo	50	51
HAVO	34	35
HAVO / VWO	62	64
VWO	43	30
TOTAAL	380	339

Schooladviezen per school



Onderwijskwaliteit en ontwikkelingen algemeen.

	KWALITEIT VAN OPBRENGSTEN BOVENSCHOLSEN																			
	2019 / 2020					2019 / 2020					2019 / 2020					2019 / 2020				
	CITO DMT	LOVS Kaart 1+2	3.0	LOVS Start + Totaal	LOVS Totaal	CITO TBL	LOVS Kaart 1+2	3.0	LOVS Start + Totaal	LOVS Totaal	CITO TBL	LOVS Kaart 1+2	3.0	LOVS Start + Totaal	LOVS Totaal	CITO TBL	LOVS Kaart 1+2	3.0	LOVS Start + Totaal	LOVS Totaal
04QE - Akker	18.6	152.7	124.8			234.7	167.6	156.9	202.6	207.4	172.1	121.4	223.1			184.0	338.8	151.1	244.3	198.3
05LQ - CNS Balkbrug	19.9	144.2	125.1			245.6	159.7	146.9	284.7	188.8	178.4	271.8	137.9	89.5		189.2	139.6	98.8	188.7	
05LY - De Spreng-EI	29.7	171.9	117.4			290.0	135.0	138.8	306.3	201.7	176.9	307.1	224.0			192.8	361.4	250.4	201.7	
06UX - Koningsbergerschool	23.4	112.4	35.0			17.9	121.5	54.4	31.4	130.5	30.7	11.0	139.1	113.0	85.2	42.1	140.5	96.6	56.6	
08AL - CBS Rheezeveen	18.0	149.0	101.0			215.7	151.0	157.4	286.1	205.9	173.0	342.6		94.8		186.6	371.8	135.4	91.6	
08PF - cbs De Bron	19.7	179.3	129.0	175.0		269.5	150.6	144.1	281.1	196.5					202.0					
10IE - De Vlinder	15.9	146.6	101.7			131.2	241.8	171.9	151.2	301.6	172.3	311.6	225.3			192.6	346.9	123.3	252.0	
10NB - De Elzenhof	20.1	158.5	106.0			137.7	257.0	160.9	145.8	318.8	159.4	319.5	215.8			186.3	357.0	148.3	253.9	
10YP - Marsweijde	17.6	162.4	125.8			244.5	158.4	145.8	307.9	201.3	172.6	315.9	224.4	91.0		185.1	350.2	144.2	216.6	
11XI - Chr Basisschool de Ark	15.5	172.5	133.0			168.0	243.2	164.1	145.7	307.8	173.7	329.0	223.2	223.0	251.0	181.8	364.8	118.3	250.7	
12PL - Chr. Daltonschool De Groen	28.4	114.8	127.5			123.4	169.3	35.7	135.8	220.3						65.0		287.0		
12WZ - De Regenboog	17.8	154.7	137.9			247.2	181.1	156.6	308.9	214.5	162.3	320.2	248.0			223.8	44.3	254.8	141.5	
23RK - De Bloemenhof	13.9	168.0	128.6			241.6	166.8	162.9	304.6	206.5	179.3	331.7	236.3			193.0	354.0	253.5	211.2	

Onderwijskwaliteit / ontwikkelingen

Vanaf april 2019 volgt de onderwijskundig beleidsmedewerker samen met de bestuurder de onderwijskundige ontwikkeling en de onderwijsopbrengsten van de scholen. In de Marapgesprekken worden twee keer per jaar alle opbrengsten doorgesproken met de directie en de intern begeleider(s) en worden waar nodig plannen van aanpak opgesteld en kan de beleidsmedewerker/onderwijsadviseur worden ingevlogen voor begeleiding en ondersteuning.

Hier is op praktisch alle scholen gebruik van gemaakt. Het betrof thema's als technisch en begrijpend lezen, effectief onderbouwonderwijs en verbeteren van het leerkrachthandelen.

- Begrijpend lezen blijft een aandachtspunt. Mede daarom was er in oktober een verplichte bijeenkomst voor alle leerkrachten waar dr. Kees Vernooij, een landelijk bekende leesexpert, een uitgebreide lezing verzorgde over dit onderwerp.
- Ook woordenschat blijft een aandachtspunt. Per school bekijkt de onderwijsadviseur samen met de directeur en intern begeleider of en zo ja wat er nodig is om dit onderdeel te verbeteren.
- Alle scholen hebben helder waar aandachtspunten liggen voor hun school. Ze weten de onderwijsadviseur te vinden en ook tekenen leerkrachten, intern begeleiders en directeurs gericht in op het scholingsaanbod dat wordt aangeboden binnen de Chrono Academie. Dit bewustzijn is belangrijk; de focus ligt bij alle scholen op het zo optimaal mogelijk verzorgen van het onderwijs.

Tot slot en de toekomst

Het Koersdocument 2018-2022 geeft de richting aan voor de beleidsontwikkelingen voor de komende jaren. De Schoolplannen van de afzonderlijke scholen 2019-2023 sluiten daar op aan. We werken SAMEN verder aan de realisering van de diverse doelen en bewaken het proces en opbrengsten door cyclisch te werken volgens Plan-Do-Check-Act.

Het beleid wordt vertaald in meerjarenbegrotingen, waarbij deze ontwikkelingen worden meegenomen. Daarbij zijn voldoende reserves en voorzieningen nodig om risico's op te kunnen vangen.

Gezien de toekomst is het belangrijk te blijven kijken naar de ontwikkeling van de leerlingaantallen. Op basis van de prognoses die de scholen zelf maken, de prognoses van de gemeente en DUO verwachten we dat in de komende vijf jaren ons leerlingaantal redelijk stabiel blijft en daarna licht zal blijven dalen. Over de totale krimpperiode is het leerlingenaantal dan met ongeveer 10% gedaald. Dat betekent dat er minder personeel nodig zal zijn, maar door de vergrijzing van ons personeelsbestand en de extra middelen voor werkdrukverlaging en extra Kleine scholentoeslag, hebben we juist meer personeel aangenomen. Chrono acteert daar bewust op door het creëren van een personele buffer in de A-pool. Dat geldt ook voor de werving van onderwijsassistenten. Voor de meerjarenbegroting betekent dit, met het oog op de te verwachten vraag naar leerkrachten, een bewuste overschrijding van de begroting om personeel aan Chrono te binden.

Jaarlijks wordt het Meerjarenbestuursformatieplan voor vier jaar vastgesteld. In dit plan wordt aangegeven welke formatieve inzet de komende jaren nodig is. Voorheen was het van belang ervoor te zorgen dat er geen boventalligheid ontstond, maar nu hebben we dat juist nodig i.v.m. de uitstroom van 35 fte's in de komende 7 jaren en ter voorkoming van werkdruk. Aan de hand van de eventuele aanpassingen in dit plan wordt eveneens de meerjarenbegroting jaarlijks voor vier jaar doorgerekend en aangepast.

Gezien de risico's die Chrono in de toekomst verwacht is het goed een bedrag in reserve te houden. Chrono verwacht in de toekomst o.a. de volgende knelpunten: licht dalend leerlingaantal, personele risico's i.v.m. krimp, leegstand en te weinig geld voor het lopende onderhoud. Gezien de gezonde financiële positie van de Stichting is dit nog geen groot risico.

Vanuit het bestuurscentrum van Chrono wordt ondersteuning verleend door:

Roelineke Gommer,	beleidsmedewerkster personeel en organisatie
Dalida Harders,	beleidsmedewerkster financiën/Beheer/huisvesting/ICT
Janine Murk,	managementassistente, beleidsondersteuner personeel en organisatie, bovenschools preventiemedewerkster/ Arbo-coördinator
Monique van der Heide	beleidsondersteuner financiën/beheer en administratief medewerkster
Femke Faber,	orthopedagoge
Marloes Ottink	orthopedagoge
Gerda van der Wel	senior onderwijsadviseur
Dicksy Houweling	kwaliteitszorg
Nelco Huisinga	begeleiding A pool, studenten en startende leerkrachten
Klari Nanning	begeleiding studenten en startende leerkrachten

Mocht u naar aanleiding van dit bestuursverslag vragen hebben of suggesties voor verbetering, dan kunt u gerust telefonisch contact met mij opnemen via het bestuurscentrum, Stelling 8d, 7773 ND te Hardenberg, tel. 0523-272821 of info@chronoscholen.nl .

Hardenberg, april 2020

Henk Brink

Voorzitter College van Bestuur

www.chronoscholen.nl

A9 Verslag van de Raad van Toezicht

Met dit verslag legt de Raad van Toezicht verantwoording af over de wijze waarop het toezicht in 2019 is uitgeoefend.

Corona

Op moment van dit schrijven zitten we in een bijzondere tijd omdat we wereldwijd geconfronteerd zijn met het corona-virus. De gevolgen hiervan zijn zeer intens voor een ieder. Er is dan ook helaas veel verlies te betreuren. Ons gedachten en medeleven gaan uit naar alle betrokkenen.

We ervaren door de crisis ongewone beperkingen in de voor ons zo gebruikelijke vrijheid. Het onderwijs moet hierin dan mee en gaat daardoor in een transformatie: van 'live' naar digitaal onderwijs. Er gaat veel aandacht uit naar elkaar, innovatief denken en veel en hard werken door alle geledingen met als gevolg een bijzonder gevoel van trots. Trots op wat er in korte tijd is gerealiseerd en opgebouwd. Er is dus veel vertrouwen in de aanpak van wat er dan ook nog gaat komen. 'Samen doen' krijgt betekenis en we zien aandacht voor alle kinderen in deze bijzondere tijd. Dit alles bij elkaar verdient veel respect voor alle betrokkenen: leerkrachten, medewerkers, ouders en natuurlijk de kinderen. Zorg voor uzelf en voor elkaar.

Samenstelling Raad van Toezicht

Ultimo 2019 was de bezetting als volgt:

Naam	Functie	1 ^e benoeming	Aftredend, Herbenoeming
De heer S.F. van der Veen	Voorzitter	1-1-2018	31-12-2021
Mevrouw J. Meijer	vice voorz.	1-1-2012	31-12-2019
De heer W. Boonstra	Lid	1-1-2018	31-12-2021
De heer E. van de Grampel	Lid	1-1-2019	31-12-2022

Na een benoemingsprocedure zijn mevrouw W. Dunnink en de heer B. Jonkers per 1-1-2020 benoemd waardoor de profielen Onderwijs en Jeugd en Personeel en Organisatie weer aanwezig zijn binnen de RvT.

De heer H.M. Claessen (voorheen voorzitter) en mevrouw J. Meijer zijn in 2019 aan het einde van maximale zittingstermijn gekomen en derhalve afgetreden. Een bijzonder woord van dank voor al hun werk in de afgelopen jaren als toezichthouders. Samen hebben ze gebouwd aan de huidige professionele staat van governance bij Chrono. Hierdoor hebben ze met vertrouwen hun taken kunnen overdragen aan de opvolgers.

Onafhankelijkheid

De leden van de Raad van Toezicht zijn onafhankelijk ten aanzien van de andere RvT-leden, de bestuurder van Chrono en andere deelbelangen van de organisatie. De leden hebben geen werk gerelateerde binding met Chrono en worden niet op voordracht of door derden benoemd. Met uitzondering van mevrouw W. Dunnink: zij is op voordracht van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad benoemd.

De leden van de Raad van Toezicht ontvingen in 2019 volgens afspraak en zoals in de statuten is vastgelegd een vrijwilligersvergoeding voor hun werkzaamheden. Deze vergoedingen zijn in het jaarverslag verantwoord.

De leden per 31 december 2019 hebben de volgende relevante nevenfuncties:

Naam	Nevenfuncties
De heer S.F. van der Veen	Geen
Mevrouw J. Meijer	Geen
De heer W. Boonstra	Geen
De heer E. van de Grampel	Raadslid Gemeente Hardenberg

Governance

De Raad van Toezicht voert zijn taken uit op basis van de Code Goed Bestuur PO, die door Stichting Chrono wordt onderschreven. De RvT is lid van de landelijke vereniging van toezichthouders in het onderwijs en kinderopvang (VTOI/NVTK). De Raad van Toezicht ziet erop toe dat de uitgangspunten van deze code in het dagelijks werk gehanteerd worden.

Rol van het intern toezicht

De Raad van Toezicht toetst als intern toezichthouder het beleid en het functioneren van Chrono aan de vastgestelde missie, visie en de uitgezette koers. De Raad dient goedkeuring te verlenen aan voorgenomen beslissingen van het bestuur op het gebied van strategie, organisatie, investeringen en prestaties. Om de organisatie te sturen, risico's te beheersen en te controleren, hanteert Chrono een beleids- en budgetcyclus. Daarnaast treedt de Raad op als de werkgever van het bestuur, staat het bestuur met raad en daad terzijde en fungeert als een kritisch klankbord.

De Raad volgt de ontwikkelingen op gebied van onderwijs en financiën. Zo worden ze tijdens de bespreking van de kwartaalrapportage door het College van Bestuur op de hoogte gebracht van de meest actuele ontwikkelingen binnen en rondom het primair onderwijs. De Raad werkt waar nodig met subgroepen waaronder begrepen de audit- en personeels- en onderwijscommissie. De auditcommissie heeft een aantal bijeenkomsten gehad om de financiële situatie en verwachte ontwikkeling ten opzichte van de begroting voor te bespreken met het College van Bestuur. Dit zorgt voor een meer efficiënte behandeling in de Raad van Toezicht. De personeels- en onderwijscommissie heeft met de bestuurder apart gesproken over de brede onderwijskwaliteit en de monitoring hiervan door de bestuurder. Verder bespreekt deze commissie informatief het concept bestuurs-formatieplan samen met de bestuurder en de beleidsmedewerker P&O.

Goedkeuring verslag

De auditcommissie van de Raad van Toezicht, het College van Bestuur en de beleidsmedewerker financiën bespreken met Mazars Accountants het accountantsverslag. Mazars heeft de Jaarrekening van Stichting Chrono opgesteld onder verantwoordelijkheid van het College van Bestuur, gecontroleerd en bij de jaarrekening een goedgekeurde controleverklaring verstrekt. Met Mazars is voor de toekomst een tijdschema afgesproken dat voorziet in een goedkeuring van het jaarverslag inclusief jaarrekening in een voltallige RvT-vergadering voor 1 juli.

Overzicht vergaderingen Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht van Chrono heeft in 2019 zes keer vergaderd met het College van Bestuur. De audit-, personeels- en onderwijscommissie hebben in 2019 verschillende bijeenkomsten belegd. De RvT-vergaderingen vinden conform afspraak regelmatig plaats op één van de scholen van de Stichting. De desbetreffende directeur krijgt dan de gelegenheid om de leden van de Raad van Toezicht te informeren over de ontwikkelingen van de eigen school. De Raad van Toezicht heeft geacteerd conform hetgeen in de statuten is vastgelegd. Belangrijk in 2019 waren naast de jaarlijkse, gebruikelijke goedkeuring van begroting en jaarrekening, de start van de Samenlevingsschool De Ravelijn, de intentieverklaring samenwerking met kinderopvang Welluswijs gericht op IKC-vorming, start onderzoek 10-14 onderwijs in samenwerking met het Vechtdalcollege, opstellen en inwerking stellen

risicomanagement systeem, het bestuursformatieplan 2020-2024 en de nieuwbouw voor De Oase (voorheen de Prof Waterinkschool).

Overige activiteiten Raad van Toezicht

Om voeling te houden met de organisatie vergadert de Raad van Toezicht, conform afspraak, jaarlijks met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad en houdt overleg met de directeuren door individueel bezoek op de school. Het overleg met de GMR vindt vanaf 2018 twee keer per jaar plaats, waarbij de organisatie van het overleg een keer door de RvT en een keer door de GMR wordt ingevuld.

Beoordeling College van Bestuur

De voorzitter van de Raad van Toezicht en een lid personeels- en onderwijscommissie voeren jaarlijks in het kader van de evaluatiecyclus een gesprek met het College van Bestuur, te weten een functioneringsgesprek c.q. beoordelingsgesprek.

Aan de orde komen de voortgang van het bereiken van de doelen en zaken die daarmee samenhangen. Het gesprek heeft een wederzijds karakter. Ook in 2019 was dit gesprek mede gebaseerd op informatie vanuit 360 graden feedback.

De resultaten van de gesprekken zijn in het besloten deel van de vergadering van de Raad van Toezicht besproken en hebben geleid tot een positieve beoordeling.

Evaluatie en functioneren

In het najaar van 2019 heeft de Raad van Toezicht in eigen kring haar functioneren geëvalueerd. Deze zelfevaluatie vindt jaarlijks plaats. De Raad van Toezicht reflecteert zowel inhoudelijk als procesmatig op het eigen functioneren, het functioneren van het College van Bestuur en de samenhang daartussen. Dit heeft geleid tot scholing (vooral ook aandachtspunt in 2020) en het blijven werken met twee subcommissies (met name Audit en Personeel en onderwijs).

Toekomst

Inspelen op de veranderende omgeving die het corona-virus veroorzaakt, is een belangrijk gegeven en het zal mogelijk een nieuw tijdperk voor het onderwijs inluiden. Verdergaande professionalisering, digitalisering blijft dan net als de afgelopen jaren één van de belangrijkste speerpunten voor 2020/2021.

Dynamiek in onderwijsland, krapte op de onderwijsarbeidsmarkt wegens personeelstekorten en de verwachte terugloop van het aantal leerlingen zijn thema's die ook consequenties hebben voor Chrono. Zowel wat het behoud van het onderwijsaanbod betreft in de kleine kernen als op alle onderdelen van de bedrijfsvoering. In deze dynamiek is het van belang dat het thema onderwijs bovenaan blijft staan. Governance (Code Goed Bestuur), identiteit, imago en de dialoog met de maatschappij blijven uiteraard ook de aandacht behouden.

Tot slot

Het jaar 2019 is voor de leden van de Raad van Toezicht een goed jaar geweest; een jaar waarin we twee goede nieuwe leden hebben kunnen benoemen. Er is vertrouwen en respect voor een kritische blik richting de organisatie. Alles gericht op goed passend onderwijs voor een ieder. Zoals gezegd kijken we met vol vertrouwen naar de aanpak rondom corona en de gevolgen hiervan. Spannend, maar samen wordt het gedaan.

Mede namens mijn collega's spreken we onze dank uit voor alle betrokkenen voor het verrichte en te verrichten werk.

Hardenberg, april 2020

Sander F. van der Veen
Voorzitter Raad van Toezicht



Stichting voor Christelijk Primair Onderwijs CHRONO

Jaarrekening 2019

B Jaarrekening 2019

B1 Grondslagen

Algemeen

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de stellige uitspraken van de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, die uitgegeven zijn door de Raad voor de Jaarverslaggeving waaronder Richtlijn 660 Onderwijsinstellingen. Deze bepalingen zijn van toepassing op grond van de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs.

Activa en verplichtingen worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs.

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

Continuïteit

De in de onderhavige jaarrekening gehanteerde grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn gebaseerd op de veronderstelling van continuïteit van de stichting.

Activiteiten

De Stichting voor Christelijk Primair Onderwijs Chrono voert het bevoegd gezag over 14 scholen. De Stichting wil kwalitatief goed Protestants Christelijk Primair onderwijs waarborgen en in stand houden in zoveel mogelijk dorpen en kernen in de gemeente Hardenberg.

Verbonden partijen

Als verbonden partij worden alle rechtspersonen aangemerkt waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen, worden aangemerkt als verbonden partij. Ook de statutaire bestuursleden, andere sleutelfunctionarissen in het management van Stichting voor Christelijk Primair Onderwijs Chrono en nauwe verwanten zijn verbonden partijen.

Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

Vergelijkende cijfers

De cijfers van 2018 zijn waar nodig, geherrubriceerd teneinde vergelijking met de cijfers van 2019 mogelijk te maken.

Vergelijking met voorgaand jaar

De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van het voorgaande jaar.

Schattingen

Om de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening te kunnen toepassen, is het nodig dat de leiding van de instelling zich over verschillende zaken een oordeel vormt en dat de leiding schattingen maakt die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het in art. 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de betreffende jaarrekeningposten.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de verwachte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het eerstvolgende jaar na ingebruikname van het materieel vast actief. Over terreinen en vastgoedbeleggingen wordt niet afgeschreven. De gehanteerde activeringsgrens bedraagt € 500.

Schoolgebouwen, waarvan het juridisch eigendom berust bij de Stichting en het economisch eigendom bij de gemeente, zijn niet in de balans opgenomen.

De gehanteerde afschrijvingstermijnen zijn:

Categorie	Termijn
Gebouwen	20 jaar
Schoolmeubilair	15 jaar
Inventaris en apparatuur	15 jaar
ICT	5 jaar
Vervoersmiddelen	5 jaar
Leer- en hulpmiddelen	8/10 jaar

Investeringsubsidies

Subsidies op investeringen worden in mindering gebracht op de verkrijgingsprijs van de activa waarop de subsidies betrekking hebben.

Financiële vaste activa

De leningen en vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs, welke gelijk is aan de nominale waarde, onder aftrek van noodzakelijk geachte voorzieningen.

Bijzondere waardevermindering van vaste activa

De stichting beoordeelt op iedere balansdatum of er aanwijzingen zijn dat een vast actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn. Indien dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief vastgesteld. Indien het niet mogelijk is de realiseerbare waarde voor het individuele actief te bepalen, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroomgenererende eenheid waartoe het actief behoort. Van een bijzondere waardevermindering is sprake als de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde; de realiseerbare waarde is de hoogste van de opbrengstwaarde en de bedrijfswaarde.

Een bijzonder waardeverminderingsverlies wordt direct als een last verwerkt in het exploitatieoverzicht. Indien wordt vastgesteld dat een bijzondere waardevermindering die in het verleden verantwoord is, niet meer bestaat of is afgenomen, dan wordt de toegenomen boekwaarde van de desbetreffende activa niet hoger gesteld dan de boekwaarde die bepaald zou zijn indien geen bijzondere waardevermindering voor het actief zou zijn verantwoord.

Vorderingen

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

geachte voorzieningen voor mogelijke verliezen als gevolg van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van individuele beoordeling van de vorderingen.

Liquide middelen

De liquide middelen zijn gewaardeerd tegen de nominale waarde. Indien middelen niet ter vrije beschikking staan, dan wordt hiermee bij de waardering rekening gehouden. Eventuele rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder de schulden aan kredietinstellingen onder de kortlopende schulden.

Algemene Reserve

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

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

Bestemmingsreserves

Hieronder zijn opgenomen de reserves die bedoeld zijn voor specifieke toekomstige uitgaven die uit de huidige beschikbare middelen gedekt moeten worden, waarbij om die reden door het bestuur een beperktere bestedingsmogelijkheid is aangebracht

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten.

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld.

Voorziening ambtsjubileum

Op basis van Richtlijn 271 van de Raad van de Jaarverslaggeving is een voorziening opgenomen

voor verplichtingen uit hoofde van toekomstige uitkeringen bij ambtsjubilea voor personeelsleden.

Voor op balansdatum bestaande verplichtingen uit hoofde van ambtsjubilea is een voorziening gevormd. De voorziening is bepaald op basis van € 780 per FTE per jaareinde. Betaalde bedragen inzake jubileum worden ten laste van deze voorziening gebracht.

Voorziening Duurzame inzetbaarheid

Deze voorziening is gevormd ter dekking van (mogelijke) aanwending van de door het personeel opgebouwde spaarverlof rechten. In de berekeningen is rekening gehouden met een verwachte opnamekans.

Onderhoudsvoorziening

Deze voorziening wordt gevormd ter dekking van groot planmatig onderhoud. Dagelijks onderhoud wordt rechtstreeks ten laste van het exploitatieoverzicht gebracht. De meerjaren-onderhoudsvoorziening is gevormd op basis van eigen dotaties en verminderd met uitgaven voor groot onderhoud.

Schulden

Opgenomen leningen en schulden worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs.

Grondslagen voor de bepaling van het exploitatieoverzicht

Baten

Onder baten wordt verstaan de van overheidswege ontvangen (normatieve) bijdrage OCW, overige OCW subsidies en overige overheidsbijdragen, alsmede de van derden ontvangen overige bijdragen. De baten worden toegerekend aan het boekjaar waarop deze betrekking hebben.

Opbrengsten van diensten worden opgenomen naar rato van de mate waarin de diensten zijn verricht, gebaseerd op de tot balansdatum in het kader van de dienstverlening gemaakte kosten in verhouding tot de geschatte kosten van de totaal te verrichten dienstverlening.

Personele lasten

Onder de personele lasten worden de lasten opgenomen van de personeelsleden die in dienst zijn van de rechtspersoon, alsmede de overige personele lasten die betrekking hebben op onder

andere het inhuren van extra personeel, scholingskosten en bedrijfsgezondheidszorg.

Pensioenen

De onderwijsinstelling heeft haar pensioenregeling ondergebracht bij bedrijfstakpensioenfonds ABP. De pensioenverplichtingen uit de regeling worden gewaardeerd volgens de 'verplichting aan de pensioenuitvoerder benadering'. In deze benadering wordt de aan de pensioenuitvoerder te betalen premie als last in het exploitatieoverzicht verantwoord.

Voor bestaande verplichtingen (anders dan de te betalen premies) jegens de pensioenuitvoerder en/of werknemers wordt een voorziening opgenomen (indien relevant).

Ultimo 2019 en 2018 waren er voor de stichting geen pensioenvorderingen en geen verplichtingen naast de betaling van de jaarlijkse aan de pensioenuitvoerder verschuldigde premie. Ultimo 2018 was de beleidsdekkingsgraad van het ABP 103,8%. De beleidsdekkingsgraad eind 2019 is 95,8%. De overheid eist een beleidsdekkingsgraad van 104,2% of hoger. Hiermee voldoet de beleidsdekkingsgraad niet aan de minimale vereisten van de toezichthouder.

Afschrijvingen

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de toekomstige gebruiksduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast. Boekwinsten en -verliezen uit de incidentele verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen.

Lasten

De lasten worden bepaald met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde grondslagen van waardering en toegerekend aan het verslagjaar waarop deze betrekking hebben.

Financiële baten en lasten

De financiële baten en lasten betreffen de op de verslagperiode betrekking hebbende ontvangen en betaalde rente-ontvangsten en -uitgaven van uitgegeven en ontvangen leningen en overige kredietfaciliteiten.

Grondslagen voor het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen en vlottende effecten, met uitzondering van deposito's met een looptijd langer dan drie maanden.

Ontvangen en betaalde interest en ontvangen dividenden en winstbelastingen zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

B2 Balans per 31 december 2019

(na bestemming van het resultaat over 2019)

1	Activa	31-12-2019	31-12-2018
	Vaste activa		
<u>1.2</u>	<u>Materiële vaste activa</u>		
1.2.1	Gebouwen en terreinen	35.420	35.420
1.2.2	Inventaris en apparatuur	1.561.180	1.324.700
1.2.3	Andere vaste bedrijfsmiddelen	654.430	611.190
1.2	Materiële vaste activa	2.251.030	1.971.310
<u>1.3</u>	<u>Financiële vaste activa</u>		
1.3.7	Overige financiële vaste activa	-	240.390
1.3	Financiële vaste activa	-	240.390
	Totaal vaste activa	2.251.030	2.211.700
	Vlottende activa		
<u>1.5</u>	<u>Vorderingen</u>		
1.5.1	Debiteuren	370	-
1.5.2	Ministerie OCW	773.830	774.920
1.5.7	Overige vorderingen	338.230	25.440
1.5.8	Overlopende activa	926.040	783.240
1.5	Vorderingen	2.038.470	1.583.600
<u>1.7</u>	<u>Liquide middelen</u>		
1.7.2	Banken	5.819.240	5.975.240
1.7	Liquide middelen	5.819.240	5.975.240
	Totaal vlottende activa	7.857.710	7.558.840
	Totaal activa	10.108.740	9.770.540
2	Passiva	31-12-2019	31-12-2018
<u>2.1</u>	<u>Eigen vermogen</u>		
2.1.1	Algemene Reserve	4.238.400	4.393.180
2.1.2	Bestemmingsreserve publiek	1.549.950	1.296.170
2.1	Eigen vermogen	5.788.350	5.689.350
<u>2.2</u>	<u>Voorzieningen</u>		
2.2.1	Personeelsvoorzieningen	432.440	358.000
2.2.3	Overige voorzieningen	2.196.870	1.983.020
2.2	Voorzieningen	2.629.310	2.341.020
<u>2.4</u>	<u>Kortlopende schulden</u>		
2.4.3	Crediteuren	135.990	197.350
2.4.7	Belastingen en premies soc.verz.	634.260	677.790
2.4.8	Schulden terzake pensioenen	208.890	174.890
2.4.9	Overige kortlopende schulden	34.210	53.540
2.4.10	Overlopende passiva	677.730	636.600
2.4	Kortlopende schulden	1.691.080	1.740.170
	Totaal passiva	10.108.740	9.770.540

B3 Exploitatieoverzicht 2019

3	Baten	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
3.1	Rijksbijdragen OCW	18.293.850	17.381.300	17.488.450
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	98.700	97.620	154.540
3.5	Overige baten	349.210	224.240	363.430
	Totaal baten	18.741.760	17.703.160	18.006.420
4	Lasten	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
4.1	Personeelslasten	15.529.730	14.907.610	14.845.420
4.2	Afschrijvingen	371.270	386.210	392.530
4.3	Huisvestingslasten	1.467.380	1.320.720	1.253.670
4.4	Overige lasten	1.272.980	1.188.350	1.197.850
	Totaal lasten	18.641.360	17.802.890	17.689.470
	Saldo baten en lasten	100.400	99.730-	316.950
5	Financiële baten en lasten			
5.1	Financiële baten	-	500	630
5.5	Financiële lasten	1.400	1.000	1.030
	Saldo financiële baten en lasten	1.400-	500-	400-
	Totaal resultaat	99.000	100.230-	316.550

B4 Kasstroomoverzicht over 2019

Kasstroomoverzicht over 2019	Referentie	2019	2018
Kasstroom uit operationele activiteiten			
Saldo baten en lasten		100.400	316.950
Aanpassingen voor:			
- Afschrijvingen	4.2	371.270	392.530
- Mutaties voorzieningen	2.2	288.290	562.300
Veranderingen in vlottende middelen:			
- Vorderingen (-/-)	1.5	454.870-	332.980-
- Kortlopende schulden	2.4	49.090-	235.690
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties		256.000	1.174.490
- Ontvangen interest	5.1	-	630
- Betaalde interest (-/-)	5.5	1.400	1.030
		1.400-	400-
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		254.600	1.174.090
Kasstroom uit investeringsactiviteiten			
(Des)investerings materiële vaste activa (-/-)	1.2	650.990-	334.330-
Mutaties leningen (-/-)	1.3	240.390	240.390-
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		410.600-	574.720-
Mutatie liquide middelen		156.000-	599.370
Beginstand liquide middelen	1.7	5.975.240	5.375.870
Mutatie liquide middelen	1.7	156.000-	599.370
Eindstand liquide middelen		5.819.240	5.975.240

B5 Toelichting op de balans per 31 december 2019

1.2 Activa	1.2.1	1.2.1.1	1.2.2	1.2.2.2	1.2.2.3	1.2.2.4	1.2.3	1.2.3.1	1.2.3.2	Totaal
1.2 Materiële vaste activa	Gebouwen en terreinen	Gebouwen	Inventaris en apparatuur	School-meubilair	Inventaris en apparatuur	ICT	Andere vaste bedr.middelen	Vervoers-middelen	Leer- en hulp-middelen	
Aanschafprijs	46.420	46.420	2.925.050	1.597.230	427.080	900.740	1.155.240	750	1.154.490	4.126.710
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	11.000	11.000	1.600.350	724.980	398.470	476.900	544.050	-	544.050	2.155.400
Stand per 1 januari 2019	35.420	35.420	1.324.700	872.250	28.610	423.840	611.190	750	610.440	1.971.310
Mutaties 2019										
Investerings	-	-	474.430	119.220	-	355.210	176.560	16.180	160.380	650.990
Afschrijvingen	-	-	237.950	106.880	-	131.070	133.320	150	133.170	371.270
Saldo	-	-	236.480	12.340	-	224.140	43.240	16.030	27.210	279.720
Aanschafprijs	46.420	46.420	3.399.480	1.716.450	427.080	1.255.950	1.331.800	16.930	1.314.870	4.777.700
Investeringsubsidies	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	11.000	11.000	1.838.300	831.860	398.470	607.970	677.370	150	677.220	2.526.670
Stand per 31 december 2019	35.420	35.420	1.561.180	884.590	28.610	647.980	654.430	16.780	637.650	2.251.030
Specificatie 1.2.1:			Aanschaf-prijs	Afschrijving	Boekwaarde					
Gebouwen en terreinen			t/m 2019	t/m 2019	31-12-2019					
Perceel Gouden Regenstraat 75, Gramsbergen			11.270	-	11.270					
Perceel Hoofdweg, De Krim			18.150	-	18.150					
Perceel Radewijkerweg, Radewijk			6.000	-	6.000					
			35.420	-	35.420					

1.3	Financiële vaste activa	Mutaties 2019			
		Stand per 1-1-2019	Mutaties	Resultaat	Stand per 31-12-2019
1.3.7	Overige vorderingen	240.390	240.390-	-	-
		240.390	240.390-	-	-

1.5	Flottende activa	31-12-2019	31-12-2018
1.5	Vorderingen		
1.5.1	Debiteuren	370	-
	Ministerie van OCW	6.200	-
	Te vorderen personele bekostiging	788.080	795.260
	Te vorderen prestatiebox	20.450-	20.340-
1.5.2	Ministerie van OCW	773.830	774.920
	Overige vorderingen	338.230	25.440
1.5.7	Overige vorderingen	338.230	25.440
	Overlopende activa	211.530	223.110
	Vooruitbetaalde kosten	108.770	170.030
	Vooruitbetaalde huisvestingskosten	605.740	390.100
1.5.8	Overlopende activa	926.040	783.240
	Totaal vorderingen	2.038.470	1.583.600

De vorderingen hebben per einde 2019 en 2018 een looptijd korter dan een jaar.

1.7	Liquide middelen	31-12-2019	31-12-2018
1.7	Liquide middelen		
1.7.2	Banken	5.819.240	5.975.240
	Totaal liquide middelen	5.819.240	5.975.240

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de onderwijsinstelling.

2.1	Passiva	Mutaties 2019			
		Saldo 1-1-2019	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2019
2.1	Eigen vermogen				
2.1.1	Algemene Reserve	4.393.180	154.780-	-	4.238.400
2.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)	1.296.170	253.780	-	1.549.950
	Totaal eigen vermogen	5.689.350	99.000	-	5.788.350
2.1.2	<i>Bestemmingsreserve (publiek)</i>				
	Personeel	871.390	396.320	-	1.267.710
	Onderwijskansenplan	11.120	1.340-	-	9.780
	BPA	58.260	58.260-	-	-
	Bijzondere bekostiging	350.400	82.940-	-	267.460
	GMR	5.000	-	-	5.000
	Totaal bestemmingsreserves	1.296.170	253.780	-	1.549.950

2.2	Voorzieningen	Stand per 1-1-2019	Mutaties 2019			Stand per 31-12-2019
			Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	
2.2.1	Personeelsvoorzieningen					
	Voorziening jubilea	164.580	31.020	37.260	-	158.340
	Voorziening duurzame inzetbaarheid	193.420	80.680	-	-	274.100
2.2.3	Overige voorzieningen					
	Onderhoudsvoorziening	1.983.020	579.220	365.370		2.196.870
	Totaal voorzieningen	2.341.020	690.920	402.630	-	2.629.310

		Onderverdeling saldo per 31-12-2019		Stand per 31-12-2019
		< 1 jaar	> 1 jaar	
2.2.1	Personeelsvoorzieningen			
	Voorziening jubilea	15.690	142.650	158.340
	Voorziening duurzame inzetbaarheid	27.410	246.690	274.100
2.2.3	Overige voorzieningen			-
	Onderhoudsvoorziening	1.961.640	235.230	2.196.870
	Totaal	2.004.740	624.570	2.629.310

2.4	Kortlopende schulden	31-12-2019	31-12-2018
2.4.3	Crediteuren	135.990	197.350
	Afdr. / inh. loonheffing	597.210	583.290
	Afdr. / inh. Participatiefonds	35.120	90.580
	Afdr. / inh. Vervangingsfonds	1.930	3.920
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	634.260	677.790
	Afdr. / inh. ABP	208.890	148.800
	Afdr. / inh. FPU	-	23.520
	Afdr. / inh. IP/BW	-	2.570
2.4.8	Schulden terzake pensioenen	208.890	174.890
	Overige kortlopende schulden	25.280	41.890
	Netto salarissen	10.880	12.400
	Inhouding voorschot	1.950-	750-
2.4.9	Overige kortlopende schulden	34.210	53.540
	Overlopende passiva	156.080	107.720
	Te betalen vakantie-uitkering	504.820	475.820
	Overige subsidies OCW/niet geoormerkt	16.830	53.060
2.4.10	Overlopende passiva	677.730	636.600
	Totaal kortlopende schulden	1.691.080	1.740.170

De kortlopende schulden hebben per einde 2019 en 2018 een looptijd korter dan een jaar.

Model G

G1 Subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving toewijzing	Toewijzing		Bedrag toewijzing	Ontvangen t/m 2019	De prestatie ultimo 2019 conform subsidiebeschikking	
	Kenmerk	Datum			Geheel afgerond	Niet geheel afgerond
			€	€		
Lerarenbeurs voor scholing en zij-instromers 2009-2017	2018/2/1022878		2.420	2.420	X	
Lerarenbeurs voor scholing en zij-instromers 2009-2017	2018/2/945098		6.050	6.050	X	
Lerarenbeurs voor scholing en zij-instromers 2009-2017	2018/2/945098		2.870	2.870	X	
Lerarenbeurs voor scholing en zij-instromers 2009-2017	2018/2/945098		3.740	3.740		X
Lerarenbeurs voor scholing en zij-instromers 2009-2017	2019/2/1216375		3.740	3.740		X
Lerarenbeurs voor scholing en zij-instromers 2009-2017	2019/2/1216375		2.870	2.870		X
Lerarenbeurs voor scholing en zij-instromers 2009-2017	2019/2/1216375		12.090	12.090		X
			33.780	33.780		

B6 Niet in de balans opgenomen verplichtingen (passief)/niet uit de balans blijkende rechten (actief)

Er zijn geen "niet in de balans opgenomen verplichtingen/niet uit de balans blijkende rechten".

B7 Toelichting op de exploitatierekening over 2019

3	Baten	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
3.1	Rijksbijdragen OCW			
3.1.1	Rijksbijdragen OCW	16.964.180	16.285.380	16.185.440
3.1.2	Overige subsidies OCW	181.660	92.560	123.730
3.1.4	Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdragen SWV	1.148.010	1.003.360	1.179.280
	Totaal	18.293.850	17.381.300	17.488.450
	<i>Specificatie</i>			
<u>3.1.1</u>	<u>Rijksbijdragen OCW</u>			
	Rijksbijdragen personeel OCW	14.680.930	13.967.830	13.886.930
	Rijksbijdragen materieel OCW	2.283.250	2.317.550	2.298.510
	Totaal	16.964.180	16.285.380	16.185.440
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies			
3.2.1	Gemeentelijke bijdragen	98.700	97.620	154.540
	Totaal	98.700	97.620	154.540
3.5	Overige baten			
3.5.1	Verhuur	22.810	23.240	16.810
3.5.2	Detachering personeel	201.780	150.160	180.820
3.5.6	Overige	124.620	50.840	165.800
	Totaal	349.210	224.240	363.430
	<i>Uitsplitsing</i>			
<u>3.5.6</u>	<u>Overige</u>			
	Overige baten formatie	13.290	10.000	12.150
	Diversen	111.330	40.840	153.650
	Totaal	124.620	50.840	165.800
4	Lasten	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
4.1	Personeelslasten			
4.1.1	Lonen en salarissen	14.863.120	14.345.510	14.210.640
4.1.2	Overige personele lasten	871.610	762.100	785.310
4.1.3	Af: uitkeringen	205.000-	200.000-	150.530-
	Totaal	15.529.730	14.907.610	14.845.420
	<i>Uitsplitsing</i>			
<u>4.1.1</u>	<u>Lonen en salarissen</u>			
	Brutolonen en salarissen	11.060.040	10.674.873	10.650.720
	Sociale lasten	1.982.330	1.913.295	2.064.230
	Pensioenpremies	1.820.750	1.757.342	1.495.690
	Totaal	14.863.120	14.345.510	14.210.640

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
4.1.2 Overige personele lasten			
Reiskosten (woon- werkverkeer)	64.550	74.700	61.870
Dienstreizen	20.030	-	14.440
Personeel niet in loondienst	216.690	226.340	295.970
Onderzoeken/begeleidingsdienst	49.910	50.000	108.050
Dotatie personele voorzieningen	111.700	30.680	100.670
Scholing	263.760	267.270	262.600
Arbo-dienstverlening	21.050	16.000	25.190
Overige	123.920	97.110	132.620
Totaal	871.610	762.100	785.310

Er heeft bezoldiging plaatsgevonden conform artikel 383 lid 1 BW. Voor een specificatie van het bedrag zie bijlage B11.

Gemiddeld aantal FTE's	2019	2018
- Directie	15,90	16,61
- Onderwijzend Personeel	177,72	176,28
- Onderwijs Ondersteunend Personeel	30,57	27,37
	224,19	220,26

4.2 Afschrijvingen

4.2.3 Inventaris en apparatuur	237.950	248.410	245.410
4.2.4 Overige materiële vaste activa	150	150	-
4.2.5 Leermiddelen	133.170	137.650	147.120
Totaal	371.270	386.210	392.530

4.3 Huisvestingslasten

4.3.1 Huur	209.520	169.280	158.330
4.3.3 Onderhoud	78.690	71.110	78.160
4.3.4 Energie en water	214.320	215.470	209.400
4.3.5 Schoonmaakkosten	157.130	137.470	133.480
4.3.6 Heffingen	27.600	24.780	26.610
4.3.7 Dotatie onderhoudsvoorzieningen	579.220	621.220	607.620
4.3.8 Overige huisvestingslasten	200.900	81.390	40.070
Totaal	1.467.380	1.320.720	1.253.670

4.4 Overige lasten

4.4.1 Administratie en beheerslasten	415.520	394.480	381.190
4.4.2 Inventaris en apparatuur	95.920	78.300	77.480
4.4.4 Overige	761.540	715.570	739.180
Totaal	1.272.980	1.188.350	1.197.850

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
<i>Uitsplitsing</i>			
4.4.1 Administratie en beheerslasten			
Administratie- en advieskosten	214.010	206.140	203.380
Accountantskosten *	10.250	8.300	19.200
Kantoorbenodigdheden	82.210	75.730	81.640
Reis- en verblijfkosten	320	1.150	310
Telefoonkosten	18.580	15.830	17.660
Overige beheerslasten	90.150	87.330	59.000
Totaal	415.520	394.480	381.190
* <i>Specificatie honorarium accountant</i>			
- onderzoek jaarrekening	10.250	8.300	19.200
Accountantskosten	10.250	8.300	19.200
4.4.2 Inventaris en apparatuur			
Inventaris en apparatuur	2.970	2.170	2.190
ICT-verbruikskosten	92.950	76.130	75.290
Totaal	95.920	78.300	77.480
4.4.4 Overige			
Schoolse activiteiten	82.940	10.000	1.350
PR/Schoolkrant	580	3.350	1.660
Verzekeringen	6.720	6.740	6.840
Abonnementen	147.460	110.770	106.080
GMR	7.460	8.060	7.120
Verbruiksmateriaal onderwijs	516.380	576.650	616.130
Totaal	761.540	715.570	739.180
5.1 Financiële baten			
Rentebaten	-	500	630
Totaal	-	500	630
De rentebaten zijn de renten van de spaarrekening.			
5.5 Financiële lasten			
Rente- en bankkosten	1.400	1.000	1.030
Totaal	1.400	1.000	1.030

De rente- en bankkosten bestaan uit de kosten van het aanhouden van een spaarrekening en rekening-courant.

B8 (Voorstel) bestemming van het exploitatiesaldo

Het exploitatieresultaat over het jaar 2019 bedraagt € 99.000 positief.

Het bestuur heeft besloten het exploitatieresultaat als volgt te verdelen en te onttrekken danwel toe te voegen aan de volgende reserves:

	Stand 1-1-2019	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Stand 31-12-2019
Algemene Reserve	4.393.180	154.780-	-	4.238.400
Bestemmingsreserve (publiek)	1.296.170	253.780	-	1.549.950
	5.689.350	99.000	-	5.788.350

	Stand 1-1-2019	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Stand 31-12-2019
Algemene Reserve				
SBO De Oase (t/m 2019 Prof. Waterinkschool)	299.360	20.950	-	320.310
CBS De Akker	121.980	2.820-	-	119.160
CNS Balkbrug	19.060	16.990-	-	2.070
CBS De Spreng-El	64.090	13.830-	-	50.260
CBS 't Kompas	69.920	16.700-	-	53.220
CBS Ds. Koningsbergerschool	310.800	25.470-	-	285.330
CBS Rheezeveen	98.140	10.790-	-	87.350
CBS De Bron	50.170	9.870-	-	40.300
CBS De Vlinder	75.150	820-	-	74.330
CBS De Elzenhof	31.760	15.670	-	47.430
CBS de MarsWeijde	251.450	44.950-	-	206.500
CBS De Ark	323.650	14.190-	-	309.460
Chr. Daltonschool De Groen	113.130	2.960-	-	110.170
CBS De Regenboog	200.940	9.130	-	210.070
CBS Bloemenhof	348.620	24.400-	-	324.220
Bestuurscentrum	199.520	6.210-	-	193.310
Bovenschools	1.815.440	10.530-	-	1.804.910
	4.393.180	154.780-	-	4.238.400
<i>Bestemmingsreserve (publiek)</i>				
Personeel	871.390	396.320	-	1.267.710
Onderwijskansenplan	11.120	1.340-	-	9.780
BPA	58.260	58.260-	-	-
Bijzondere bekostiging	350.400	82.940-	-	267.460
GMR	5.000	-	-	5.000
	1.296.170	253.780	-	1.549.950

B9 Gebeurtenissen na balansdatum

Hoewel de coronacrisis diepgaande impact heeft op het onderwijs, verwachten wij geen verhoogde risico's ten aanzien van de continuïteit van de stichting. Op korte termijn verwachten wij geen directe impact op de continuïteit van onze organisatie. De belangrijkste risico's voor de organisatie betreffen de gezondheid van de leerlingen en het personeelsbestand en de kwaliteit van het onderwijs.

Wij verwachten dat de coronacrisis invloed heeft op het ziekteverzuim en de benodigde investeringen in het digitaliseren van de lesmethodes. Deze risico's zijn vooralsnog echter niet te kwantificeren in financiële zin.

B10 Overzicht verbonden partijen

Er is géén sprake van verbonden partijen.

B11 Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

WNT-verantwoording 2019

De WNT is van toepassing op Chrono.

Het voor Chrono toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2019 € 152.000 (bezoldigingsmaximum voor het onderwijs, klasse D).

Met een totaal aan complexiteitspunten van 9, nader gespecificeerde als volgt:

- Baten	4
- Leerlingen	3
- Onderwijssoorten	2
Totaal	9

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

bedragen x € 1		H. Brink
Functiegegevens		Voorzitter College van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2019		01-01 31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)		1,00
Dienstbetrekking?		Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€	102.680
Beloningen betaalbaar op termijn	€	18.480
<i>Subtotaal</i>	€	121.160
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€	152.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	€	-
Totale bezoldiging	€	121.160
Gegevens 2018		
bedragen x € 1		H. Brink
Functiegegevens		Voorzitter College van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2018		01-01 31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)		1,00
Dienstbetrekking?		Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€	98.130
Beloningen betaalbaar op termijn	€	16.280
<i>Subtotaal</i>	€	114.410
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€	146.000
Totale bezoldiging	€	114.410

1d. Topfunctionarissen alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een bezoldiging van € 1.700 of minder

NAAM TOPFUNCTIONARIS	FUNCTIE
H.M. Claessen	Voorzitter
J. Meijer	Lid
W.E. Boonstra	Lid
S.F. van der Veen	Lid
E.S.P. van de Grampel	Lid

C Overige gegevens

C1 Controleverklaring

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan: de Raad van Toezicht van Stichting voor Christelijk Primair Onderwijs CHRONO

VERKLARING OVER DE IN HET JAARVERSLAG OPGENOMEN JAARREKENING 2019

ONS OORDEEL

Wij hebben de jaarrekening 2019 van Stichting voor Christelijk Primair Onderwijs CHRONO te Hardenberg gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- n geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting voor Christelijk Primair Onderwijs CHRONO op 31 december 2019 en van het resultaat over 2019 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de bepalingen van en krachtens de Wet normering topinkomens (hierna WNT);
- n 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 Onderwijs-accountantsprotocol OCW 2019.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2019;
2. het exploitatieoverzicht over 2019; en
3. 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, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 en het Controleprotocol Wet normering topinkomens (WNT) 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 voor Christelijk Primair Onderwijs CHRONO, 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.

GEEN CONTROLEWERKZAAMHEDEN VERRICHT TEN AANZIEN VAN DE ANTICUMULATIEBEPALING VAN ARTIKEL 1.6A WNT EN ARTIKEL 5 LID 1(J) UITVOERINGSREGELING WNT

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2019 hebben wij geen controlewerkzaamheden verricht op gegevens in de WNT-verantwoording, of het ontbreken daarvan, op grond van de anticumulatiebepaling van artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 onderdeel j Uitvoeringsregeling WNT. 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.

VERKLARING OVER DE IN HET JAARVERSLAG OPGENOMEN ANDERE INFORMATIE

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

- n het bestuursverslag;
- n de overige gegevens.

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

- n met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- n 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 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.

BESCHRIJVING VAN VERANTWOORDELIJKHEDEN MET BETREKKING TOT DE JAARREKENING

VERANTWOORDELIJKHEDEN VAN HET BESTUUR EN DE RAAD VAN TOEZICHT VOOR DE JAARREKENING

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de bepalingen van en krachtens de WNT. Het 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 bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het 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 bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemde verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het 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, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019, het Controleprotocol WNT 2019, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- n het identificeren en inschatten van de risico's:
 - o dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude;
 - o 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;
- n 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;
- n 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 bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- n het vaststellen dat de door het 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 onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- n het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- n 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.

Enschede, 29 juni 2020

MAZARS N.V.

WAS GETEKEND

G.J.H. Oude Voshaar RA