



Stichting voor Christelijk Primair Onderwijs CHRONO

Jaarverslag 2020

INHOUD

A Bestuursverslag

	Woord vooraf	2
A1	Visie en beleid	10
A2	Leiderschap en management	13
A3	Personeel	14
A4	Cultuur en klimaat	24
A5	Middelen en voorzieningen	25
A6	Management van processen	44
A7	Waardering	46
A8	Resultaat en opbrengsten	48
A9	Verslag van de Raad van Toezicht	51

B Jaarrekening 2020

B1	Grondslagen	57
B2	Balans per 31 december 2020	61
B3	Exploitatieoverzicht 2020	62
B4	Kasstroomoverzicht over 2020	63
B5	Toelichting op de balans per 31 december 2020	64
B6	Niet in de balans opgenomen verplichtingen (passief)/niet uit de balans blijvende rechten (actief)	68
B7	Toelichting op de exploitatierekening over 2020	69
B8	(Voorstel) bestemming van het exploitatiesaldo	72
B9	Gebeurtenissen na balansdatum	73
B10	Overzicht verbonden partijen	73
B11	Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector	74

C Overige gegevens

C1	Controleverklaring	75
----	--------------------	----

*Stichting voor Christelijk Primair Onderwijs
gevestigd te Hardenberg*



Bestuursverslag 2020

Woord vooraf

Voor u ligt het bestuursverslag 2020 van de Stichting voor Christelijk Primair Onderwijs CHRONO, gevestigd te Hardenberg. Een bijzonder jaar dat vooral gekenmerkt werd door de coronapandemie die de wereld beheerste. Scholen werden gesloten en in no time werd er thuisonderwijs opgezet. Gelukkig kwam aan deze periode thuisonderwijs na 3 maanden een eind, maar in december 2020 moesten de scholen noodgedwongen weer sluiten. Dat dit alles een behoorlijke impact op kinderen, personeel en ouders heeft gehad spreekt voor zich. Veel scholing is stil komen te staan, voor kinderen in een onveilige thuissituatie, was het geen fijne periode en sommige kinderen hebben een leervertraging opgelopen. Chrono hanteert (vernieuwde)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 2020 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 2020 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 2020 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.

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.

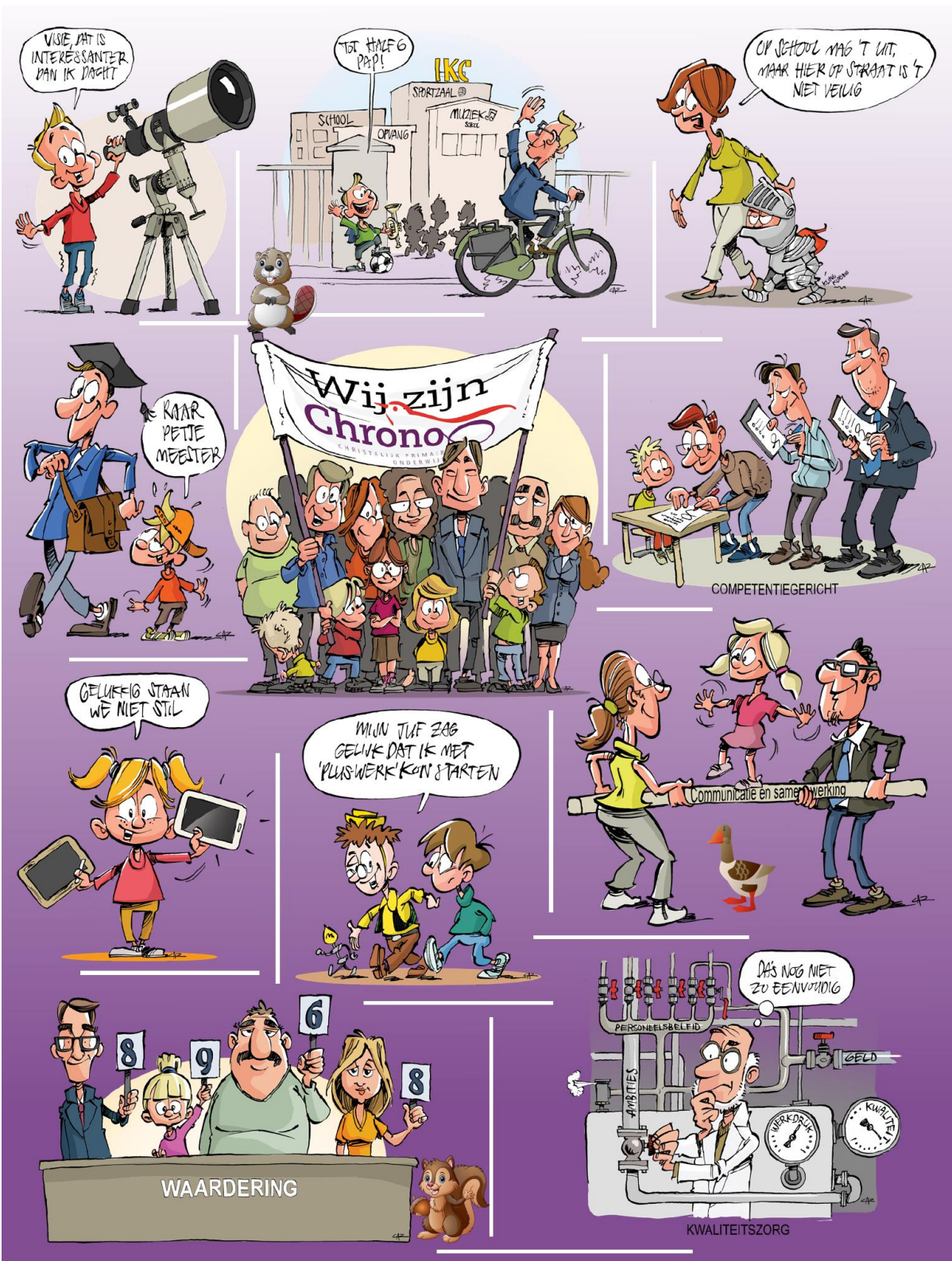


UITDAGING EN TOEKOMST

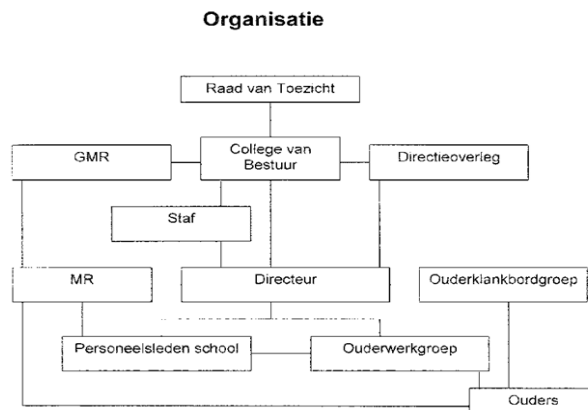
De toekomst daagt ons uit. De wereld verandert snel door technologische ontwikkelingen. Het leven in de 21ste eeuw vraagt om nieuwe vaardigheden. Deskundige leerkrachten en schoolleiders veranderen mee. Een voortdurende ontwikkeling, gericht op de wereld van de toekomst.



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 2020.

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.

Door corona is er in het afgelopen jaar op een andere manier contact met de ouders geweest. Ouders konden de school slechts minimaal bezoeken en de contacten waren vooral digitaal, maar daardoor vaker niet minder intens.

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!

In 2020 zijn de laatste scholen overgegaan naar een SharePoint omgeving, waarbij iedereen nu in de Cloud werkt. Doordat er op thuisonderwijs moest worden overgeschakeld, moest iedere leerkracht zich versneld de nieuwe werkwijze eigen maken, wat wonderwel goed gelukt is. Tevens werd in no time de meerwaarde van het werken vanuit teams, zoom of andere videoverbindingen mogelijk, omdat Chrono de zaken digitaal goed op orde had, konden de meeste kinderen digitaal thuisonderwijs volgen.

Chrono heeft in eerste instantie geen beroep gedaan op de aanschaf van extra devices vanuit een overheidssubsidie (Sivon), maar heeft in 2021 alsnog 187 devices aangevraagd en ontvangen.

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, maar van iedere leerkracht werd in 2020 verwacht dat hij/zij zich inschreef op een onderdeel vanuit de Chrono Academie. Helaas is nagenoeg het hele scholingsaanbod door corona geannuleerd. De directeuren hebben wel een tweetal digitale studiedagen gehad over Deep Democracy, maar de beleving was minder dan bij een fysieke cursus.

Om een dekkend netwerk van talentbegeleiders in het kader van hoogbegaafdheid te creëren, hebben 16 leerkrachten wel deze opleiding bij Novilo gevolgd (ook digitaal). 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. Ook hiervan geldt dat het grootste deel in 2020 moest worden geannuleerd. 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 die al stammen uit 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. Op nagenoeg alle scholen is 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 2021 zullen beide organisaties een Samenwerkingsovereenkomst gaan tekenen.

Huisvesting scholen IHP (Integraal huisvestingsplan)

Een werkgroep, gevormd met vertegenwoordigers van de grote schoolbesturen en een vertegenwoordiger van de gemeente, heeft in 2015 gekeken naar de mogelijkheden om bouwkundige en onderhoudskundige zaken beter af te stemmen en heeft daarbij ook gekeken naar kwaliteitsverbeteringen. De gemeenteraad van de gemeente Hardenberg heeft in 2015 het IHP unaniem goedgekeurd en daarna zijn door de schoolbesturen het geplande onderhoud, renovaties en nieuwbouwplannen voortvarend aangepakt. Het IHP van 2015 is in 2020 geactualiseerd. De gemeenteraad van de gemeente Hardenberg is unaniem akkoord gegaan met dit aangepaste plan. Chrono heeft vanuit dit plan nieuwbouw voor haar SBO De Oase gerealiseerd waarvan de opening in maart 2020 was.

In 2020 zijn tevens twee scholen gerenoveerd, namelijk De Spreng-El en De Akker. De voorbereidingen voor de renovatie van De Bloemenhof en De Ark zijn opgestart, evenals de voorbereiding voor de nieuwbouw van CNS Balkbrug.

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

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). Dit initiatief heeft een vervolg en extra impuls gekregen van STO (Sterk Techniek Onderwijs).

Binnen de Stuurgroep Techniek Agenda zijn alle lokale activiteiten gebundeld en vindt afstemming plaats over de activiteiten vanuit de programma's van Sterk Techniek Onderwijs en Skills4future, FabLab, RTC en TiB op PO/VO niveau.

Scholen van Chrono maken deel uit van een pilot die door STO worden opgezet. Binnen Chrono is de werkgroep Steam de verbindende factor, waarin alle scholen vertegenwoordigd zijn.

Jaarplan 2020-2021

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 directeuren, CvB, de Basiskwaliteit (de zelfevaluatie) en de opgestelde verbeterplannen. Evenals voor zoveel andere onderdelen heeft corona de voortgang in 2020 ernstig belemmerd. Veel onderdelen zijn niet of slechts ten dele uitgevoerd.

Monitor 2020 - 2021

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: Primaire proces</i>	Niet gestart	Orientatiefase	Werkfase	Afrondende fase	Gereed
Alle Chronoscholen zijn transparant over hun opbrengsten en verantwoorden zich naar externen (bv. via Vensters PO) <i>Beleidsplan 2019-2023: Resultaten en opbrengsten</i>	Niet gestart	Orientatiefase	Werkfase	Afrondende fase	Gereed
Alle scholen gebruiken toetsen om het onderwijs af te stemmen op de ontwikkeling, talenten en het leerpotentieel van leerlingen. <i>Beleidsplan 2019-2023: Resultaten en opbrengsten</i>	Niet gestart	Orientatiefase	Werkfase	Afrondende fase	Gereed
Alle leerkrachten zijn ICT vaardig en passen dit toe in het dagelijks handelen. <i>Beleidsplan 2019-2023: Personeel</i>	Niet gestart	Orientatiefase	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: Visie van de organisatie</i>	Niet gestart	Orientatiefase	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	Orientatiefase	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: Speerpunt</i>	Niet gestart	Orientatiefase	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: Speerpunt</i>	Niet gestart	Orientatiefase	Werkfase	Afrondende fase	Gereed

Aandachtspunt	Voortgang				
Actief Seniorenbeleid Meetbaar: Meer seniorleerkrachten werken langer door en geven aan dat dit door aanpassing van de wtf komt. <i>Beleidsplan 2019-2023: Personeel</i>	Niet gestart	Orientatiefase	Werkfase	Afrondende fase	Gereed
Profilering en uitstraling websites Chrono <i>Beleidsplan 2019-2023: Secundaire proces</i>	Niet gestart	Orientatiefase	Werkfase	Afrondende fase	Gereed
Begrotingen <i>Beleidsplan 2019-2023: Middelen en voorzieningen</i>	Niet gestart	Orientatiefase	Werkfase	Afrondende fase	Gereed
Alle scholen hebben een Professioneel Statuut <i>Beleidsplan 2019-2023: Personeel</i>	Niet gestart	Orientatiefase	Werkfase	Afrondende fase	Gereed

(afbeelding uit Onsbeleidsplan; Doelen/beleidsvoornemens)

A1 Visie en beleid

Onderwijs in coronatijd

Per 15 maart 2020 was bij Chrono meteen het coronacrisisteam actief. De complete achterban is gedurende die periode van relevante informatie voorzien. Gedurende deze periode was er volop aandacht voor de leerlingen, leerkrachten en ouders. Thuisonderwijs kwam in no time op gang en de scholen hebben zelf de noodopvang georganiseerd.

Op 11 mei zijn de scholen weer gestart met halve klassen. Leerkrachten vonden het best spannend, omdat voldoende afstand houden in het onderwijs best een uitdaging is. Dit is gelukkig goed verlopen. Ruim 35 leerlingen zijn door hun ouders thuisgehouden en gemiddeld 7 leerkrachten waren, met een goede reden, afwezig. Daarnaast liep de noodopvang voor 180 leerlingen gewoon door.

Per 8 juni mochten alle kinderen weer naar school, ook dat is overal naar wens verlopen. Voor de zomervakantie waren nagenoeg alle kinderen weer terug op school en waren 5 leerkrachten die in de risicogroep vielen nog afwezig.

Op 1 juli werd het protocol wederom versoepeld, maar bleven scholen bewust voorzichtig met het binnenhalen van ouders in de school.

Alle groepen 8 hebben het schooljaar toch nog goed kunnen afsluiten, vaak toch nog met een musical of een schoolkamp.

In de laatste week van december is er opnieuw een strenge lockdown doorgevoerd en moesten de scholen noodgedwongen sluiten.

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.
- Dubbele verificatie.

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

De uitrol van SharePoint (werken in de Cloud) is ook in coronatijd gewoon doorgegaan. Voor de zomervakantie was iedere school over en had ieder schoolteam training gehad. Achteraf kwam de overstap precies op het goede moment, niet wetende dat we zo snel van allerlei functionaliteiten gebruiken moesten gaan maken i.v.m. corona.

In het kader van het beschikbaar stellen van extra devices in coronatijd door OC&W, heeft Chrono een beroep gedaan op deze maatregel en 187 devices toegewezen gekregen.

Evaluatie 2019-2020 Jaarplan 2020-2021

Samen met de directeuren is het schooljaar 2019-2020 geëvalueerd en werd het jaarplan 2020-2021 besproken. De uitkomsten zijn binnen het directieoverleg besproken en verwerkt in het Koersplan 2018-2022.

Samenwerking kinderopvang organisatie Welluswijs

Welluswijs en Chrono hebben de ontwikkelingen rondom hun voorgenomen samenwerking beschreven in een Startnotitie die besproken is in de raden van Toezicht, GMR en DO.

De officiële Samenwerkingsovereenkomst is in 2020 verder uitgewerkt en zal in 2021 aan de Raden van Toezicht en de GMR-en worden voorgelegd en ondertekend.
Zie verder 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.

Zaken met politieke of maatschappelijke impact

De grootste maatschappelijke impact waar we allemaal mee te maken hebben gehad in 2020 betrof uiteraard de wereldwijde coronapandemie. Een pandemie waarvan de uitwerking iedereen zijn leven lang zal blijven herinneren. Op onze scholen doen we ons uiterste best om de gevolgen tot een minimum te beperken, naast aandacht voor het cognitieve gebeuren is er veel aandacht voor het sociaal emotionele welbevinden. De overheid heeft in 2020 een ruime subsidie beschikbaar gesteld om de ontstane onderwijsvertraging op te vangen. Chrono heeft hier in tweede instantie gebruik van gemaakt, evenals van de subsidie Extra Handen in de klas (aangevraagd met gezamenlijke regionale besturen via Windesheim/KPZ/VIA). Dit krijgt via het NPO een vervolg in 2021. Chrono heeft in 2020 niet te maken gehad met stakingen van het personeel met als doel werkdrukverlaging, leerkrachtentekorten en een hoger salaris. Wel zijn de salarissen van OOP-ers en directeuren aangepast naar de vernieuwde CAO-afspraken.

Risicomanagement

Het onderzoek van Infinite in het kader van risicomanagement binnen Chrono bracht de volgende speerpunten naar voren:

1. Er ontstaan zeer moeilijk vervulbare vacatures.
2. Medewerkers vertonen onvoldoende leiderschap in het leren en ontwikkelen.
3. De schoolgebouwen belemmeren de realisatie van de onderwijsambities.
4. Vertrouwelijke digitale informatie komt in verkeerde handen terecht.
5. Meerdere personeelsleden blijken niet op hun taak berekend.
6. Het ziekteverzuim stijgt boven het landelijk gemiddelde.
7. Digitale leermiddelen worden binnen het onderwijs onvoldoende benut.
8. De cyclus van functioneren en beoordelen is niet effectief.
9. De organisatie heeft onvoldoende innoverend vermogen (breed).

Het CvB heeft de opmerkingen vanuit het rapport verwerkt in een actieplan. Dit plan wordt met enige regelmaat in de portefeuillegroepen van Chrono besproken. Een risico-omschrijving, de consequenties, de financiële gevolgen, de kans, de impact en te nemen maatregelen worden door de portefeuillegroepen besproken.

Het grootste risico waar we nu mee te maken hebben, namelijk het uitbreken van een pandemie, is als 10e risico opgenomen.

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.

Leerlingenaantal 1 oktober 2020

Het leerlingenaantal op de teldatum 1 oktober 2020 laat een groei zien van 49 leerlingen naar 2.833 leerlingen.

A2 Leiderschap en management

Scholing management

De tweedaagse die gepland stond voor 12 en 13 maart is gecancelled. Onder de werktitel “Werk in uitvoering” was als inleider Hans van der Loo uitgenodigd, schrijver van o.a. het boek dat iedere directeur ter voorbereiding moest lezen “Werkvuur”. De Chrono directeurs zijn in het najaar gestart met de meerdaagse cursus “Deep Democracy”, besluiten nemen zonder verliezers.

Vacatures directies, CvB

In 2020 is gestart met de invulling van de vacature die zal ontstaan doordat de voorzitter van het CvB per 1 augustus 2021 met vervoege pension zal gaan.

Marapgesprekken (managementrapportage gesprekken)

Na de M-toetsen in januari zijn de managementgesprekken met de directeurs gevoerd. De onderwijskundig medewerker was tevens aanwezig om de toetsopbrengsten met de Interne Begeleiders en directeurs te bespreken.

Functioneringsgesprekken

Voorafgaand aan de functioneringsgesprekken die gevoerd zijn in 2020 hebben alle directeurs een 360 graden feedback uitgezet bij (een deel van) het personeel en de MR. Dit was de basis voor het gesprek met het CvB. Daarnaast werd het standaardformulier met de onderdelen waarop een Register Directeur Onderwijs ‘goed’ moet presteren gebruikt. In dit formulier en de gesprekken kwamen o.a. de volgende zaken aan de orde:

1. Taakvervulling en taakbelasting
2. Visie gestuurd werken
3. In relatie staan tot de omgeving
4. Vormgeven aan organisatiekenmerken vanuit een onderwijskundige gerichtheid.
5. Hanteren van strategieën t.b.v. samenwerken, leren en onderzoeken op alle niveaus
6. Hogere orde denken
7. Loopbaanontwikkelingen en wensen
8. Persoonlijke ontwikkeling

Algemeen: De belasting van directeurs is met name in 2020 door o.a. de coronacrisis hoog, dit vraagt de nodige aandacht.

Kweekvijver

In 2020 is één leidinggevende afgestudeerd voor Leidinggeven 2. Momenteel heeft Chrono 5 leerkrachten in Leidinggeven 1.

Scholing CvB

Het CvB heeft in de afgelopen jaar de digitale regiobijeenkomsten van de PO Raad (veel webinars over corona) en Verus bezocht. Ook heeft de voorzitter CvB deelgenomen aan de meerdaagse Deep Democracy. Andere scholing is vanwege corona niet doorgegaan.

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 ontplooiën. 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 1-10-2017	Per 1-10-2018	Per 1-10-2019	Per 1-10-2020
Aantal leerlingen	2.844	2.828	2.784	2.833
Aantal personeelsleden	304	316	322	338
Verhouding man/vrouw	10% - 90%	11% - 89%	11% - 89%	12% - 88%
GGL (Gemiddeld gewogen leeftijd) op bestuursniveau	41,24	41,07	42,44	40,68

3.1 Arbeidsvoorwaarden & Beloning

CAO-PO

Alle lopende CAO's zijn verlengd tot 1 april 2021.

Binnen de CAO zijn er voor directies en OOP-ers nieuwe functieomschrijvingen en -schalen vastgesteld. Deze zijn ook aan ons functiebouwwerk toegevoegd. Over de functies van het zittende directie- en OOP-personeel zijn gesprekken gevoerd met deze medewerkers. De directies en indien van toepassing de OOP-ers zijn in een nieuwe functies benoemd.

Werkhervattingskas

Eind november hebben we de beschikking Gedifferentieerd premiepercentage Werkhervattingskas van de Belastingdienst gekregen. De premie voor 2020 is vastgesteld op 1,26%. Er waren vier (oud)medewerkers die in 2018 een WGA-vast uitkering ontvingen.

3.2 Arbo, Verzuim & Re-integratie

Ziekteverzuimpercentage

	2017	2018	2019	2020
1 ^e periode			4,34	5,96
2 ^e periode			4,64	4,86
3 ^e periode			5,77	4,22
totaal	5,48	4,60	4,90	5,00

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 2020 was ons ziekteverzuimcijfer 5,00%. Dit is een stukje hoger dan het vorige jaar. Toen was het 4,90%. Het ziekteverzuim ligt boven ons streefcijfer van 4%. We scoren net boven het landelijk gemiddelde (4,8%).

In de eerste periode van 2020 is ons ziekteverzuimcijfer 5,96%. Het verzuimcijfer is een stuk hoger dan vorig jaar. In de vergelijkbare periode over 2019 was het 4,34%. Door de invoering van de maatregelen i.h.k.v. het covid-19 virus is het verzuim in de maanden maart en april bijna een procentpunt meer dan gewoonlijk in die maanden.

Door de maatregelen rond covid-19 worden medewerkers met klachten sneller naar huis gestuurd. Vergelijking met voorgaande jaren loopt hierdoor royaal uit de pas.

Vervanging hoeft niet altijd geregeld worden, omdat medewerkers met lichte klachten nog wel ingezet kunnen worden voor het thuisonderwijs aan de leerlingen.

In de tweede periode van 2020 is ons ziekteverzuimcijfer 4,86%. Het verzuimcijfer is een beetje hoger dan vorig jaar. In de vergelijkbare periode over 2019 was het 4,64%. Gelukkig zien we na versoepeling van de maatregelen i.h.k.v. het covid-19 virus dat het verzuim vanaf de maand mei weer snel lager werd. Van 6,46% in april naar 5,58% in mei en die trend zette zich door naar juni en juli. Daarnaast waren er na de zomervakantie ook een aantal langdurig zieken hersteld gemeld, wat het verzuimpercentage over augustus op 4,37% bracht.

Gelukkig is een aantal langdurig zieken rond de zomervakantie hersteld gemeld. Het versnelde WIA-traject van een medewerker heeft geresulteerd in de toekenning van een IVA-uitkering. Betrokkene is duurzaam volledig arbeidsongeschikt bevonden. In de zomervakantie is ook nog voor een tweetal medewerkers het reguliere WIA-traject afgerond. Beide medewerkers zijn herplaatst binnen Chrono.

In de 3e periode van 2020 is ons ziekteverzuim-percentage gedaald naar 4,22%. Alleen in de maand november was het verzuim relatief hoog (4,41%). De andere maanden was het 4,15% (september en oktober) en 4,16% (december). Het verzuim is beduidend lager dan vorig jaar. In de vergelijkbare periode over 2019 was het 5,77%.

Normaal hebben we in deze periode al last van de eerste griepgolf. Opgenschijnlijk helpen de maatregelen tegen het covid-19 virus ook tegen ziekte veroorzaakt door andere virussen.

Zwanger op de werkvloer

We zijn dit jaar begonnen met het Traject Zwanger op de Werkvloer onder begeleiding van Aafke Tadema van Mama Mind (zie ook haar site www.mamamind.nl). Wij willen voor onze zwangere medewerksters preventieve zorg bieden. Het doel is om uitval te voorkomen en bevlogen medewerksters te behouden. Ook voor moeders die voor de 2e, 3e, enz. keer zwanger zijn.

Harde feiten:

- We hebben gemiddeld 16 zwangerschapsverloven per jaar, met uitschieters naar boven in 2014 en 2016 (resp. 25 en 26) en uitschieters naar onderen in 2012 en 2019 (resp. 10 en 9).
- We zien een toename van zwangerschapsgerelateerd verzuim en langdurig verzuim van jonge moeders (burn-out klachten etc.).

- De bevlogenheid van de medewerkers is veelal een stuk minder dan voor het verlof.
- Ze hebben moeite om werk en privé beide voldoende aandacht te geven.
- Wij voldoen hiermee aan de wettelijke eis rondom voorlichting bij zwangerschap en de periode daarna.

Deze generatie jonge (aanstaande) moeders voelt de sociale druk om een perfect leven te hebben. Met een perfecte zwangerschap en een perfecte baby.
En laat de werkelijkheid nu toch eens anders zijn....

Aafke Tadema coacht de zwangere en net bevallen medewerkers. De coaching bestaat uit 3 onderdelen:

- algemene voorlichting over zwanger op de werkvloer;
- 3 coachingsgesprekken waarin aandacht is voor praktische informatie en het fysieke en emotionele welbevinden van de werkneemster;
- een workshop 'Back 2 Work' waarin enerzijds de ervaringen gedeeld kunnen worden tussen moeders, maar ook de strubbelingen van weer aan het werk gaan aan de orde komen.

De kosten van deze coaching komt t.l.v. de bovenschools post waar o.a. preventie op begroot wordt.

De eerste bijeenkomsten zijn in de 3e periode van start gegaan.

De onderdelen kunnen ook los van elkaar afgenomen worden. Zo is aan de recent bevallen medewerkers de workshop 'Back 2 Work' aangeboden.

Daarnaast heeft Aafke ook een traject verliesbegeleiding bij een miskraam. Dit is maatwerk.

De reacties van de deelnemers zijn zeer goed.

Compensatie transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid

Na de zomervakantie is bij het UWV de compensatie aangevraagd voor de transitievergoeding die wij de afgelopen jaren aan 9 medewerkers hebben uitbetaald.

Uiterlijk begin volgend jaar krijgen we uitsluitel over deze aanvragen.

Het gaat in totaal om bijna € 390.000.

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 4 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.

3.3 Feedback & Beoordeling

Geen opmerkingen

3.4 Loopbaan & Mobiliteit

Terugdringing lerarentekort

Wij participeren ook dit jaar in een tweetal samenwerkingsverbanden (Regionale Aanpak Leerkrachtentekort), om het lerarentekort gezamenlijk het hoofd te bieden.

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. Dit is voor het schooljaar 2019-2020 toegekend voor onze deelname bij Drenthe. Wij zijn als gast deelnemer bij Windesheim.

Voor schooljaar 2020-2021 is onze deelname bij de aanvraag van Windesheim door het ministerie toegekend. Het project met Stenden gaat ook door, maar daar zijn we de komende periode gast.

De deelprojecten i.h.k.v. de RAL zijn in dit jaar doorgegaan. Dat betekent dat we nu steeds meer 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.

De Subsidie Extra hulp voor de klas is ook gekoppeld aan de RAP samenwerkingsverbanden. Deze aanvraag is ook gehonoreerd.

Detachering

Eén van onze medewerkers van 't Kompas is begin 2020 teruggekeerd naar Chrono. Zij is eerst in de A-pool gaan werken. Gelukkig kon dit in goed overleg met Arcade geregeld worden.

Eén van onze medewerkers die tijdelijk elders aan het werk was, heeft daar een vaste baan aangeboden gekregen en aangenomen. Ze was gedurende haar studie Orthopedagogiek in de A-pool gegaan om meer tijd aan de studie te kunnen besteden. Dit is natuurlijk het risico van zo'n loopbaanmogelijkheid. Fijn dat wij onze mensen dit kunnen bieden. De opengevallen plek is weer ingevuld

Mogelijk dat één van de medewerkers die in het WIA-traject zit, gedetacheerd kan worden bij een andere werkgever. Ze doet zo ervaring op en wie weet waartoe het nog leidt. Ondertussen loopt de aanvraag voor de uitkering wel door.

Gesprekken oudere medewerkers

De beleidsmedewerker P&O is in februari en maart 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 of eventuele beëindiging van het dienstverband waardoor duurzame inzetbaarheid wordt bewerkstelligd. Uitgangspunt is maatwerk voor de medewerker.

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.

De gesprekken worden door de medewerkers zeer op prijs gesteld.

Overplaatsing en mobiliteit

Normaal worden in begin van het jaar de gesprekken gevoerd met de medewerkers die vorig jaar zijn overgeplaatst. Dit is door de covid-19 perikelen niet gebeurd. We overleggen met de 3 medewerker wat ze nog zouden willen.

Per 1-8-2020 zijn vijf leerkrachten vrijwillig mobiel geworden 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. Veertien A-poolers hebben een vaste plek op een school gekregen, waarvan twee buiten Chrono. De opengevallen plekken binnen de A-pool zijn weer ingevuld.

In november zijn alle medewerkers rechtstreeks door de P&O-er aangeschreven om hun wensen en mogelijkheden kenbaar te maken voor mobiliteit. Het aantal reacties was nu hoger dan voorgaande jaren. Toen werd het formulier naar de directies en administratieve krachten gestuurd, met het verzoek dit door te sturen naar de teamleden.

Het heeft nog niet direct geleid tot meer mobiliteitsverzoeken.

Uitstroom

Aan het eind van het schooljaar 2019-2020 is er afscheid genomen van 8 collega's: 4 mensen zijn gaan genieten van hun (pre-)pensioen en 4 mensen hebben een baan of uitdaging elders gevonden.

Loopbaantrajecten

We zien een verhoging van het aantal loopbaantrajecten. Hebben we er normaal nog niet 1 per jaar. Dit jaar zaten we in de eerste periode al op 3. De trajecten zijn in 2 gevallen aangegaan voor een medewerker die al vaker door ziekte is uitgevallen. Goed dat de mensen hun verantwoordelijkheid pakken en gaan onderzoeken of een andere loopbaan hun misschien meer energie geeft. Wij juichen dit toe.

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.

De zij-instroomregeling is een mooie, maar voor ons ook wel dure regeling 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. We gaan de plek eerst niet invullen, maar wachten de ontwikkeling van de andere vier af.

De opleiding van een van de zij-instromers heeft vertraging oplopen, waardoor de opleiding niet binnen de afgesproken 2 jaar afgerond kan worden. De vertraging is mede veroorzaakt door de beperkingen die de hogeschool had door covid-19. We zijn er bij gebaat dat de opleiding afgemaakt kan worden. We zijn in overleg met de opleiding gegaan om afspraken te maken over het vervolg.

3.5 Opleiding & Ontwikkeling

Scholing leerkrachten

Helaas moest door de maatregelen rond covid-19 het cursusaanbod gestopt worden. Een aantal wordt meegenomen naar het volgende schooljaar.

Het cursusaanbod vanuit de Chrono Academie voor het nieuwe schooljaar is rond de zomervakantie naar de scholen gegaan. Iedere leerkracht moet verplicht op één cursus of workshop inschrijven.

Reacties op het cursusaanbod en workshops in de Academie zijn overwegend positief.

In het kader van de scholing hoogbegaafdheid / talenbegeleider heeft er een gezamenlijke aftrap plaatsgevonden met de cursisten, IB-ers en directeuren.

Het is niet gelukt om van iedere school een leerkracht deze opleiding te laten volgen, zodat iedere school een eigen hoogbegaafdheidsspecialist heeft, maar met clusters moet dat lukken.

Kweekvijver directeuren

Voor het nieuwe cursusjaar zijn 3 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 2020-2021 tot stand gekomen en vervolgens besproken in de Portefeuillegroep Formatie.

In haar vergadering van maart heeft de GMR ingestemd met het voorlopige plan.

In september heeft de GMR het BFP met de definitieve cijfers besproken en goedgekeurd.

Op basis van de leerlingtelling 1-10-2020 zijn de eerste cijfers voor de formatie 2021-2022 berekend. De eerste conclusie is dat er voor het vaste personeel ook per augustus 2021 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 onze A-poolers zijn ingevuld. Er worden nauwelijks nog payrollbenoemingen gedaan.

Meerjarenbestuursformatieplan (MJBFP)

Het (concept) meerjarenbestuursformatieplan 2020-2024 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 maart 2020 is het Meerjarenbestuursformatieplan aan de GMR en de personele commissie van de RvT voorgelegd. De vragen en opmerkingen zijn waar nodig verwerkt in het plan.

In haar vergadering van juni heeft de GMR ingestemd met het plan, waarna het CvB deze heeft vastgesteld.

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.

In november is het MJBFP 2020-2024 met de werkgroep geëvalueerd. Het plan had dit keer weer een uitgebreid overzicht gegeven 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 2021 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 63,5 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.

Er is een pilot gestart met mogelijkheden voor ouderenbeleid (Demotiebeleid), omdat er in de nieuwe CAO geen afspraken gemaakt zijn over een Generatiepact en wij onze mensen wel iets willen bieden.

Personele kengetallen

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

schooljaar	formatieve bezetting in FTE's			leerlingaantal 1-10
	DP	OP	OOP	
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	13,8	163,3	25,8	2.833
2022-2023	12,9	158,8	25,5	2.818
2023-2024	12,0	156,5	24,7	2.816
2024-2025	11,1	151,8	24,7	2.790
teruggang incl 60+	2,7	14,8	1,1	

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 in 2020 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 € 225 per leerling voor 2019-2020 en € 243,86 per leerling voor 2020-2021 (peildatum 1-10), iedere school kon zo eenvoudig uitrekenen welk bedrag er per school beschikbaar kwam.

Op iedere school is het gesprek met het volledige schoolteam gevoerd over de knelpunten die werknemers ervaren en de oplossingen die zij hiervoor voorzien en bepalen. In het gesprek over de aanpak van de werkdruk is besproken welke maatregelen er in de school kunnen worden genomen om de werkdruk te verminderen. Op basis van dit gesprek is door de schoolleider een bestedingsplan opgesteld voor de inzet van de extra werkdrukmiddelen.

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 opnemen hoe de besluitvorming heeft plaatsgevonden en waar de middelen globaal aan zijn besteed.

Alle bestedingsplannen zijn ter instemming voorgelegd aan de personeelsgeledingen van de MR (P-MR). Zij hebben allen voor hun scholen vastgesteld, dat het bestedingsplan 2018-2019 in lijn was met het gesprek dat in het schoolteam heeft plaatsgevonden over de aanpak van de werkdruk. Alle PMR-en hebben daarom ook kunnen instemmen met de bestedingsplannen.

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 in schooljaar 2019-2020 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. Voor het schooljaar 2020-2021 is al het geld ingezet voor personeel.

De teams waren wat dat betreft vrij in hun keuze om de beschikbare middelen in te zetten.

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

De P-MR van de school is na afloop van het schooljaar door de schoolleider geïnformeerd over de besteding van de extra werkdrukmiddelen (BRIN-niveau) in het voorgaande schooljaar. Over de niet-bestede middelen worden door de schoolleider 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		€ -

SOMMATIE BESTEDING EXTRA MIDDELEN AANPAK WERKDRUK 2020/2021

op niveau schoolbestuur

Budget aanpak werkdruk 2020/2021		€ 717.187,14
Kosten bestedingsplan aanpak werkdruk 2020/2021		€ 717.187,14
<i>waarvan voor personeel</i>	€ 717.187,14	
<i>waarvan voor materieel</i>	€ -	
<i>waarvan voor professionalisering</i>	€ -	
<i>waarvan voor overige bestedingsdoelen</i>	€ -	
Nog te besteden		€ -

3.7 Taakhoud & Arbeidsorganisatie

Geen opmerkingen.

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

Begin 2020 bestond de A-pool uit 33 personen, waarvan het grootste deel op langdurige vervanging (zwangerschaps-, ouderschaps- en ziekteverlof) of tijdelijke plekken (instroomgroepen) worden ingezet. Rond de zomervakantie zijn 11 mensen uit de invalpool gegaan. We hebben voldoende sollicitaties lopen om de opengevallen plekken weer in te vullen en hebben de A-pool na de zomervakantie weer op volle sterkte weten te brengen.

Met een enkele open sollicitant spreken we af om eerst in de B-pool te gaan. Die pool van tijdelijke krachten wordt ook door het Mobiliteitscentrum beheerd. Ze kunnen dan wel al met onze organisatie kennismaken. En wij ook met hun. Als de nood aan de man komt, kunnen we dan uit deze groep mensen putten voor onze A-pool.

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 geen enkele ex-medewerker wachtgeld PO geniet.

A4 Cultuur en klimaat

Jaarlijks gesprek met de externe vertrouwenspersonen

In 2020 is er één keer gebruik gemaakt van de externe vertrouwenspersoon. De vraag is besproken en naar tevredenheid afgehandeld. 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, samenwerking met Welluswijs en in de aanloop naar een geactualiseerd Schoolplan, zijn alle scholen bewust bezig met hun missie / visie traject.

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. Dit onderdeel is door de bekende reden dit jaar nog niet naar behoren afgerond.

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 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 2020 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 2020 (net zoals in 2019) geen beleggingen, geen derivaten en ook geen leningen. De liquide middelen waren in 2020 geparkeerd op een reguliere spaarrekening, waarbij er sprake was van een marktconform rentetarief. 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. De ontvangen rente over het spaargeld in 2020 was nihil; er moest zelfs rente betaald worden.

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 de administratieve lasten op de scholen terug en bevordert het 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 daken/goten, websites, administratiekantoor, vuilafvoer, elektra, onderhoud inbraakinstallaties, NEN3140-keuringen, telefonie en SharePoint (2020).

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 2020 zijn er binnen Chrono ICT wederom vernieuwingen doorgevoerd. Er zijn voornamelijk tablets, touchscreens en Chromebooks aangeschaft. In totaal zijn de investeringen in ICT in 2020 € 138.450,- geweest. De begroting was € 160.690,-. In 2020 zijn de resterende Snappets retour gegaan dus er staat nu geen borg meer open.

De investeringsbegroting OLP (onderwijsleerpakket en digiborden) geeft precies aan welke methode en welk digibord 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 2020 door alle scholen gezamenlijk € 238.770,- geïnvesteerd. Dit is meer dan voorgaande jaren, maar fors minder dan begroot (€ 469.580,-). 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 2020 zijn er veel touchscreens aangeschaft.

Binnen Chrono wordt er regelmatig meubilair aangeschaft (zitmeubilair voor leerlingen en personeelsleden, meubilair voor de personeelskamer en kasten). In 2020 is er voor € 176.390,- aangeschaft. Dit is minder dan begroot (€ 307.360,-).

Investeringsbedrag	ICT	OLP	Meubilair	Totaal
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
2020	138.450	238.770	176.390	553.610

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 2020 € 158.610,- 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 2020 een voorziening nodig te zijn ter hoogte van € 349.390,-.

5.3 Analyse financieel resultaat 2020

Hieronder volgt de analyse van het financieel resultaat. De huidige financiële situatie leert dat er sprake is van een gezonde financiële basis. 2020 is afgesloten met een nadelig exploitatiesaldo, ook nadeliger dan begroot.

Samenvatting exploitatieresultaat (in euro's)						
	<u>Realisatie</u>	<u>Realisatie</u>	<u>Realisatie</u>	<u>realisatie</u>	<u>begroting</u>	<u>Realisatie</u>
	<u>2016</u>	<u>2017</u>	<u>2018</u>	<u>2019</u>	<u>2020</u>	<u>2020</u>
3.1 (Rijks)bijdragen OCW	16.326.820	16.548.256	17.488.450	18.293.848	17.777.250	18.827.050
3.2 Overige overheidsbijdragen	101.060	99.879	154.537	98.702	111.520	98.880
3.5 Overige baten	227.580	278.142	363.427	349.213	452.550	703.300
Totaal BATEN	16.655.460	16.926.277	18.006.414	18.741.762	18.341.320	19.629.230
4.1 Personele lasten	13.544.800	14.188.629	14.845.421	15.529.727	15.343.450	17.026.480
4.2 Afschrijvingen	388.660	397.755	392.529	371.272	417.780	414.740
4.3 Huisvestingslasten	1.322.800	1.340.898	1.253.675	1.467.380	1.360.310	1.433.740
4.4 Overige lasten en leermiddelen	1.164.300	1.103.668	1.197.854	1.272.982	1.248.790	1.290.730
Totaal LASTEN	16.420.560	17.030.950	17.689.478	18.641.361	18.370.330	20.165.690
Saldo BATEN en LASTEN	234.900	-104.673	316.936	100.402	-29.010	-536.460
Saldo FIN. BATEN en LASTEN	16.310	3.672	-395	-1.404	-820	-2.040
EXPLOITATIESALDO	251.210	-101.001	316.541	98.998	-29.830	-538.500

Voor het jaar 2020 hadden we een negatief resultaat begroot van € 29.830,-. Het werkelijke resultaat van 2020 is € 538.500,- negatief en wijkt daarmee af van de jaarbegroting. Hieronder zijn de belangrijkste afwijkingen ten opzichte van de jaarbegroting 2020 weergegeven en grote afwijkingen zijn uitgelegd.

1	Voordeel rijksinkomsten	€ 1.049.800
2	Nadeel gemeentelijke bijdrage	€ -12.640
3	Voordeel overige baten	€ 250.750
4	Nadeel personele lasten	€ 1.683.030
5	Voordeel afschrijvingen	€ -3.040
6	Nadeel huisvestingslasten	€ 73.430
7	Nadeel overige lasten	€ 41.940
8	Nadeel financiële baten en lasten	€ -1.220
	Totaal nadeel t.o.v. de begroting 2020	€ -508.670

Ad1 Voordeel rijksinkomsten (3.1)

- De personele bekostiging, het fusiegeld, de prestatiebox en het BPA-budget zijn meer geïndexeerd dan waar rekening mee gehouden was in de begroting. Ook heeft Chrono meer groeigeld ontvangen dan begroot. Totaal € 692.500,-
- Ook zijn er diverse subsidies ontvangen die niet begroot waren, bijvoorbeeld voor onderwijs aan asielzoekerskinderen, lerarenbeurzen, zij-instromers en inhaalprogramma in verband met corona. Totaal € 176.000,-
- In 2020 heeft Chrono meer geld gekregen van het samenwerkingsverband, ook als gevolg van indexaties. Totaal € 181.300,-.

Ad3 Voordeel overige baten (3.5)

Dit wordt veroorzaakt door:

- Een extra bijdrage van het Participatiefonds (€ 19.500,-)
 - Subsidies muziek voor diverse scholen (€ 26.000,-)
 - Tegemoetkomingen van de gemeente voor loonkosten (€ 11.300,-)
 - Subsidies voor de gezonde school (€ 6.000,-)
 - Bijdragen vanuit het SWV voor HBG-scholing (€ 11.000,-)
 - Een nagekomen bedrag aangaande detachering van 2019 (€ 69.400,-)
 - Teruggaven borg Snappet (€ 9.400,-)
 - Meer baten als gevolg van detacheringen (€ 98.100,-).
- Deze zaken waren tijdens het maken van de begroting 2020 nog niet bekend.

Ad4 Nadeel personele kosten (4.1)

Dit wordt veroorzaakt door:

- Stijging van de werkgeverslasten als gevolg van salarisverhogingen (€ 1.249.630,-). Overigens heeft Chrono in 2019 hiervoor al baten ontvangen, terwijl de lasten dus in 2020 zaten
- Meer vervanging als gevolg van verlof (€ 250.000,-)
- Meer kosten voor detacheringen (€ 98.100,-)
- Extra dotatie naar de voorziening duurzame inzetbaarheid en jubilea door de gestegen werkgeverslasten en extra opgebouwde uren (€ 72.300,- en € 13.000,-).

Ad6 Nadeel huisvestingslasten (4.3)

Dit wordt veroorzaakt door:

- a) Meer schoonmaakkosten als gevolg van corona (€ 4.700,-)
- b) Meer schoonmaakmiddelen en beschermingsmiddelen a.g.v. corona (€ 10.400,-)
- c) Bestrijding van de eikenprocessierups (€ 8.900,-)
- d) Tijdelijke huisvesting tijdens renovatie De Spreng-El (€ 5.500,-)
- e) Voorbereidingskosten van 3 renovaties (€ 30.230,-) (architect, constructeur)
- f) Overschrijdingen op nutsvoorzieningen (€ 8.900,-)
- g) Diverse kleine overschrijdingen (€ 4.800,-) op dagelijks en tuinonderhoud.

Van onderdeel d was de verwachting dat dit bij De Akker en De Spreng-El betaald zou kunnen worden uit de subsidie van de gemeente maar later bleek dit niet te passen. Daarom zijn deze kosten bij De Bloemenhof ook alvast in de exploitatie geboekt

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 niet begrote uitgaven in het kader van het inhaalprogramma in verband met corona. Daarnaast zijn een aantal posten lager dan begroot (OLP, repro).

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	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Norm
Balans vermogensbeheer /												
Kapitalisatiefactor in %	44	43	44	49	47	47	49	51	54	54	49	Max.35%
Weerstandvermogen in %	19	19	19	24	23	20	21	20	21	19	15	
Solvabiliteit 1 in %	71	72	70	72	74	69	66	62	58	57	54	Min. 50%
Exploitatie budgetbeheer /												
Rentabiliteit in %	0	-1	0	6	-2	-1	2	-1	2	1	-3	0 tot 3%
Liquiditeit	2,4	2,8	3,0	3,2	3,6	3,8	3,8	4,4	4,3	4,7	3,6	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 2020 is 49%. Dit is fors lager dan eind 2019 maar nog steeds ruim boven de grens. Dit duidt op een inefficiënte benutting van het kapitaal.

Weerstandvermogen

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 2020 15%.

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 54%. Dit is hoger dan het 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 2020 bedroeg -2,7%.

Liquiditeit

Liquiditeit geeft aan in hoeverre Chrono op korte termijn aan haar verplichtingen, zoals kortlopende schulden, salarissen en investeringen, kan voldoen. De liquiditeit over 2020 bedraagt 3,6. Dit is ruim meer dan het vastgestelde minimum van 2.

5.5 Continuïteitsparagraaf / Meerjarenperspectief

Hieronder is het meerjarenperspectief opgenomen zoals dit in december 2020 is opgesteld en vastgesteld. In dit meerjarenperspectief is er:

- uitvoering gegeven aan het bestaande beleid en het Koersplan 2018-2022
- ingezet op het terugdringen van de formatie, maar tegelijkertijd ook rekening gehouden met het tekort aan leerkrachten
- rekening gehouden met de premies van begin december 2020.
- rekening gehouden met indexatie zoals door de PO-raad is aangegeven.

Begroting 2021 en meerjarenperspectief					
	resultaat	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
	2020	2021	2022	2023	2024
Aantal leerlingen	2.833	2.833	2.821	2.759	2.733
3.1 (Rijks)bijdragen OCW	18.827.050	18.522.538	18.562.293	18.411.444	18.336.148
3.2 Overige overheidsbijdragen	98.880	109.792	95.007	93.571	93.124
3.5 Overige baten	703.300	358.909	349.647	347.299	348.088
Totaal BATEN	19.629.230	18.991.238	19.006.947	18.852.314	18.777.360
4.1 Personele lasten	17.026.480	16.163.975	15.829.715	15.818.596	15.835.492
4.2 Afschrijvingen	414.740	441.894	454.166	450.002	422.955
4.3 Huisvestingslasten	1.433.740	1.685.867	1.683.658	1.673.444	1.669.811
4.4 Overige lasten en leermiddelen	1.290.730	1.385.736	1.247.043	1.182.097	1.191.679
Totaal LASTEN	20.165.690	19.677.471	19.214.581	19.124.139	19.119.937
Saldo BATEN en LASTEN	-536.460	-686.233	-207.634	-271.825	-342.577
Saldo FIN. BATEN en LASTEN	-2.040	-3.474	-3.509	-3.544	-3.579
EXPLOITATIESALDO	-538.500	-689.707	-211.142	-275.369	-346.156

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

Ad 3.1 Rijkssubsidie

De rijksinkomsten worden per school en per leerling uitbetaald en bestaan uit subsidie voor personeel, personeelsbeleid, personeelsontwikkeling en kwaliteitszorg, onderwijsleerpakket en gebouwonderhoud. Via het samenwerkingsverband komt er een geldstroom voor lichte en zware zorg aan leerlingen. Er is gerekend met de meest recente vastgestelde bedragen voor 2020-2021. De bekostiging is over de diverse kostenplaatsen verdeeld volgens het allocatie model van Chrono.

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, nemen de rijksinkomsten richting 2024 af. Dit komt door daling van het leerlingaantal. De PO-raad verwacht geen extra geldstromen voor het primair onderwijs, maar verwacht wel een indexatie van ongeveer 1,5%. Deze aanname is dus overgenomen in het meerjarenperspectief.

Er is een aanname gedaan voor de groeiformatie waar Chrono eventueel recht op heeft vanaf februari van elk jaar. Deze is voor alle jaren vastgezet op € 40.000,-.

Tevens is er een aanname gedaan ten aanzien van mogelijke personele subsidies voor scholing (bijvoorbeeld de lerarenbeurs). Dit is gezet op € 20.000,-.

Als we nog even terugkijken naar de begroting 2020-2023 zien we een forse stijging van de rijkssubsidie als gevolg van CAO-ontwikkelingen (€ 650.000,-).

Ad 3.2 Overige overheidsbaten

De overige overheidsbaten bestaan uit gelden van de gemeente. Chrono krijgt geld voor beheer en onderhoud van het gymlokaal dat De Oase heeft (€ 15.000,- per jaar). Verder ontvangt Chrono een subsidie voor leerlingenzorg (€ 79.000,- per jaar). Ook ontvangt Chrono bedragen 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 2021 voor De MarsWeijde.

Ad 3.5 Overige baten

Dit betreft verhuur van lokalen (bijvoorbeeld aan WellusWijs) en het betreft een vergoeding voor uitleen van personeel.

In 2021 detacheert Chrono personeel bij het AZC, bij Arcade, bij WellusWijs en bij het samenwerkingsverband. De detacheringen bij Arcade voor de Ravelijn zijn meegenomen tot en met 2024 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, onderwijsassistenten, administratief personeel, conciërges en het personeel op het bestuurscentrum.

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

De personele lasten zijn opgesteld n.a.v. de personele bezetting per eind september. Wijziging als gevolg van uitstroom, verlof en ziekte zijn, voor zover bekend, meegenomen. Over 2021 verwachten we een bezetting van 212 fte (zie tabel hieronder) en € 16.160.000,- aan personele uitgaven. Richting 2024 dalen de verwachte personele uitgaven als gevolg van natuurlijk verloop.

Voor de periode 2021 t/m 2024 zien we de volgende ontwikkelingen en bijzonderheden:

- Een forse stijging van de personele lasten ten opzichte van de begroting 2020-2023 als gevolg van CAO-ontwikkelingen en het in dienst nemen van extra personeel (€ 977.000,-).
- 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 de komende jaren is het dus zo dat Chrono meer personeel heeft dan nodig is.
- Een grillig verloop van de vervangingskosten. In 2015 was dit € 565.000,-, in 2018 was dit € 675.000,- en voor 2021 wordt dit ingeschat op € 990.000,-. De stijging komt dus mede door extra benoemingen in de A-pool (zie vorige punt).
- In 2019-2020 zijn er 5 zij-instromers in dienst getreden om na maximaal 2 jaar zelfstandig als leerkracht aan de slag te kunnen. In 2021 is er rekening gehouden met nog eens 1 á 2 zij-instromers.
- Inzet van Demotiebeleid / ouderenbeleid. Een medewerker gaat minder werken, waarbij de pensioenpremie wel doorbetaald wordt voor de oude omvang van de benoeming. Ze gaan dus nog niet met pensioen. Geraamde kosten voor 10 personen € 35.000 per jaar voor 3 jaar.
- Om de eigen kwaliteit te bewaken en te verbeteren zal de inzet van een interne 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 is gewerkt aan een onderwijsvoorziening voor 10-14 jarigen vanaf augustus 2020 samen met het Vechtdalcollege. De verwachte kosten zijn € 40.000,- per jaar.
- Een wederom moeilijk te voorspelling bedrag voor (vervanging) ouderschapsverlof. Op basis van het verleden zien we dat dit niet stabiel is. In 2013 was dit bijvoorbeeld € 65.000,- en voor 2019 zien we een realisatie van € 150.000,-. Voor 2021 en verder is er jaarlijks € 120.000,- begroot.
- Moeilijk te voorspellen kosten voor begeleidingstrajecten van zieke werknemers.
- Een hoger bedrag voor nascholing als gevolg van het opleiden van:
 - nieuwe directeuren (meerbedrag van € 30.000,-).
 - voor nieuwe IB-ers: er is nu een kweekvijver opgezet. De kosten worden geraamd op € 5.000,-.
 - HBG-specialisten. Verwachte kosten € 45.000,-.
 - scholing voor onderwijsassistenten die leerkrachtondersteuner willen worden. Verwachte kosten € 5.100,-. Voor onderwijsassistenten die de deeltijd pabo gaan volgen kan subsidie aangevraagd worden.

Er is geen rekening gehouden met RDDF, omdat er geen inkomstenvermindering is t.o.v. het voorliggende jaar. Gezien het lerarentekort zou dit ook bijzonder zijn.

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. Ook tijdelijke benoemingen voor bijvoorbeeld instroomgroepen worden via de A-pool opgevuld. Indien dat niet lukt, dan wordt dit ingezet via payroll. 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 van enig jaar die in eerste instantie niet opgevuld worden.

FTE's	2021	2022	2023	2024
Scholen incl. vermindering a.g.v. natuurlijk verloop	169,7	166,1	164,7	164,9
Payroll-benoemingen scholen in wtf	0,0	0,0	0,0	0,0
A-pool	14,8	14,2	14,2	14,2
Bestuurscentrum	4,6	4,5	4,5	4,5
Bovenschools	7,6	6,3	6,2	6,2
Ouderschapsverlof	2,5	0,9	0,4	0,2
BAPO	5,3	4,2	3,9	3,9
Zware zorg	3,3	2,9	2,9	2,9
Schoonmaak	4,3	4,3	4,3	4,3
Vermindering na RDDF	nvt	nvt	nvt	nvt
Totaal	212,0	203,4	201,1	201,1

Opmerkingen:

- Scholen: zoals te zien in de tabel loopt het aantal benoemingen af richting 2023.
- A-pool: deze pool is goed gevuld met ongeveer 30 mensen
- 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 medewerker, onderhoudsmedewerker, personeelsleden die tijd krijgen voor scholing en de kweekvijver-kandidaten, de PGMR-leden, de begeleiders van startende leerkrachten en 2 orthopedagogen.
- Ouderschapsverlof: Toekomstig ouderschapsverlof is niet meegenomen in de fte's, maar is wel begroot in euro's
- Zorg: Chrono heeft een aantal mensen in dienst om extra aandacht te kunnen geven aan leerlingen (onderwijs-assistenten en leerkrachten).

Ad 4.2 Afschrijvingen

Investeringen in ICT, meubilair en onderwijsleerpakket worden geactiveerd en afgeschreven. Er is te zien dat de afschrijvingslast stijgt tot aan 2022 en daarna daalt. Deze stijging wordt veroorzaakt door de aanschaf van touchscreens ter vervanging van de digiborden en door investeringen in meubilair. Scholen zitten ook nog steeds in de overgang van papieren methoden (met een afschrijvingslast) naar digitale methoden (met jaarlijkse licenties). Hierdoor hebben sommige scholen nog dubbele lasten.

Ad 4.3 Huisvestingslasten

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

Chrono heeft te maken met leegstand van lokalen. We proberen deze lokalen te vullen samen met WellusWijs. Daarnaast blijven we in gesprek met de gemeente over de schoolgebouwen. Chrono 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 en nieuwbouw te realiseren. Er is rekening gehouden met één renovatie per jaar in de periode 2021 t/m 2024 (voorbereidingskosten, ontwerpkosten, begeleidingskosten, eigen bijdrage voor duurzaamheid). Daarnaast blijven we zelf kijken naar besparingen op het gebied van onderhoud door mantelcontracten, nutsvoorzieningen door het aanbrengen van duurzaamheidsmaatregelen en schoonmaak door het verminderen van uren als gevolg van minder vierkante meters.

Dit gaat hopelijk iets makkelijker worden door financiële verantwoordelijkheid bij de schooldirecteuren vandaan te halen en dit bovenschols neer te leggen. Vanaf 2021 zijn scholen namelijk niet meer financieel verantwoordelijk voor de jaarlijkse huisvestingslasten, omdat dit ten koste ging van het budget dat beschikbaar was voor onderwijskundig materiaal. Er wordt een solidaire kostenplaats ingericht om alle huisvestingslasten te dragen. De scholen komen jaarlijks ongeveer € 40.000,- tekort in verhouding tot de bekostiging.

Op dit moment is nog erg lastig in te schatten wat de effecten zullen zijn van de duurzaamheidsmaatregelen, omdat er nog geen cijfers beschikbaar zijn over gebouwen die reeds renovatie (Akker en Spreng-El) en nieuwbouw (Oase) hebben gehad. In de begroting is rekening gehouden met een vermindering van 1% per jaar voor de bedragen voor gas en elektra. Tevens worden toekomstige vacatures van schoonmaak niet opgevuld in het meerjarenperspectief of wordt het schoonmaakbedrijf ingeruild voor eigen personeel; hierdoor dalen de lasten per jaar ook met 1%.

Ter illustratie: In 2011 gaven de scholen 32 euro per m² uit aan huisvesting (zonder groot onderhoud) en in 2019 was dit gestegen naar 38 euro per m². In 2011 gaven de scholen 239 euro per leerling uit aan huisvesting en in 2019 was dit gestegen naar 326 euro 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 onderwijskundig project en € 7.500 voor IKC-vorming. Ook zitten hier de uitgaven bij behorende bij de subsidies Bijzondere Bekostiging (BB) 2013 (motie D66) en 2020 (inhaalprogramma in verband met corona). De uitgaven van deze subsidie BB 2020 (€ 219.000,-) zullen allemaal in 2021 plaatsvinden. Dit veroorzaakt ook de grote uitschieter in 2021.

In het meerjarenperspectief blijven deze lasten (zonder de uitgaven BB 2013 en 2020) redelijk stabiel op ongeveer € 660.000,-. 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 2024 richting de € 240,- gaat. De verhoging wordt deels veroorzaakt door de daling van het leerlingaantal maar ook door meer kosten voor kwaliteitszorg en de AVG. Wij verwachten geen besparingen meer te kunnen realiseren.

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,-, in 2019 €180 en de verwachting is dat dit in 2024 € 190,- is. Dit heeft te maken met stijgende kosten voor licenties. In basis ligt 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 nihil zijn als gevolg van een negatief rentepercentage. Op dit moment zijn er geen aantrekkelijke mogelijkheden binnen het de regelgeving omtrent Beleggen, Belenen en Derivaten om de renteopbrengsten te verhogen.

Ad 5.2 Financiële lasten

De financiële lasten betreffen bankkosten en de rente die betaald moet worden. De bankkosten liggen redelijk vast. Per 2021 zal Chrono meer rente moeten betalen over de liquide middelen doordat de grens waarboven rente betaald moet worden verlaagd wordt van 1 miljoen naar 250.000 euro.

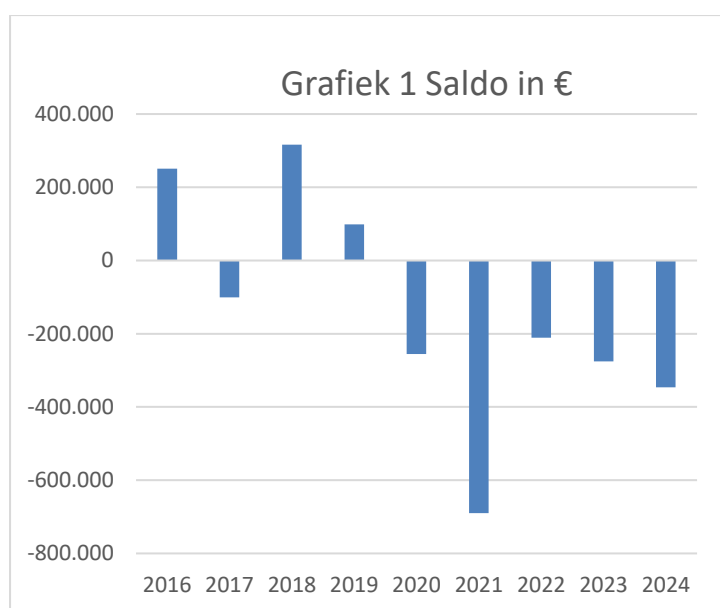
Totale lasten en saldo

Zoals te zien is zijn de totale lasten richting 2024 afnemend, echter zijn de baten ook afnemend. Hierdoor is duidelijk te zien dat Chrono elk jaar een verlies heeft (zie grafiek 1) . Dit wordt veroorzaakt door een tekort op het component personeel en leermiddelen en door de jaarlijkse huisvestingslasten.

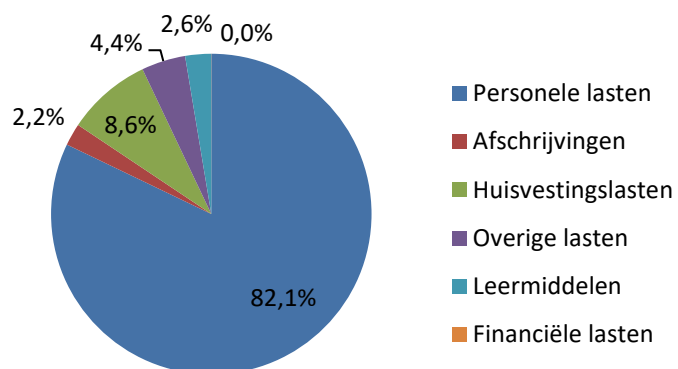
In de komende jaren moet het overschot aan personeel door natuurlijk verloop (vertrek grijze golf) normaliseren. De post leermiddelen kan alleen recht worden getrokken als scholen een harde keuze maken tussen digitaal en papier en dat is in sommige gevallen nog een stap te ver, waardoor een tijdlang dubbele lasten blijven. De post huisvesting zal in de komende jaren wel extra geld gaan kosten door de geplande renovaties en nieuwbouw, maar de energielasten en leegstand kunnen hierdoor wel in proportie worden gebracht.

Zie grafiek 1 voor het saldo over meerdere jaren.

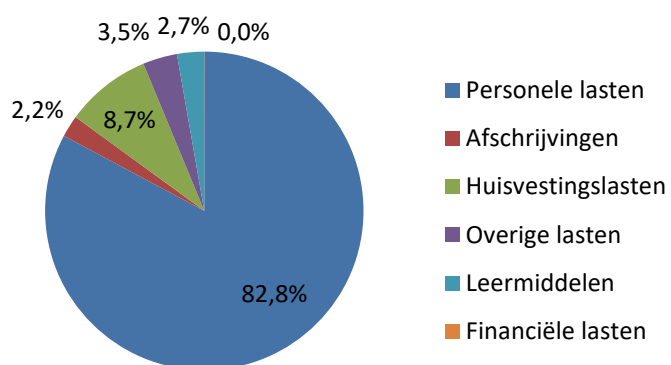
Zie grafiek 2 en 3 voor de verdeling van de totale lasten.



Grafiek 2 Verdeling lasten 2021



Grafiek 3 Verdeling lasten 2024

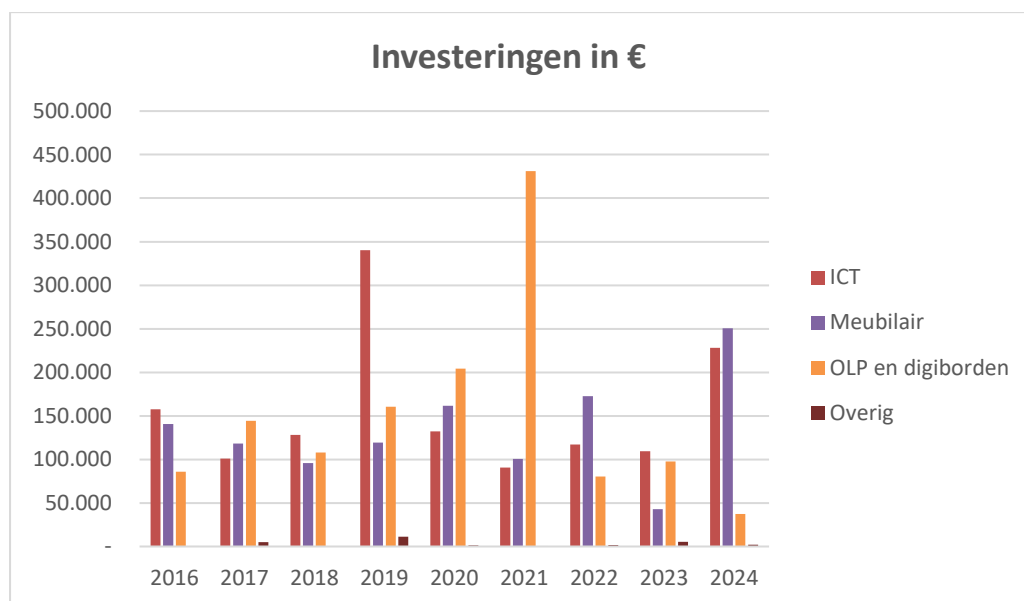


Investeringsplannen

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 blijft zich de komende jaren richten op het verbeteren van de onderwijskwaliteit en doet hiervoor ondersteunende investeringen. Zo wordt er in de periode 2021 – 2024 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
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
ICT	157.381	101.024	128.036	340.328	132.177	90.529	117.060	109.560	227.970
Meubilair	140.665	118.246	95.708	119.225	161.431	100.600	172.500	43.000	250.700
OLP en digiborden	85.805	144.470	107.893	160.372	204.137	431.074	80.500	97.600	37.450
Overig	626	5.166	-	11.104	1.482	700	1.800	5.300	2.200
TOTAAL	384.478	368.905	389.014	384.770	644.387	544.984	439.259	268.600	268.600



Balans

Hieronder worden de balans en de kengetallen weergegeven welke horen bij de meerjarenbegroting 2021-2024 welke in november 2020 is gemaakt. Tevens is de realisatie van 2020 opgenomen.

	realisatie	begroting	begroting	begroting	begroting
Activaposten op 31-12	2020	2021	2022	2023	2024
Vaste activa					
Gebouwen en terreinen	35.420	35.422	35.422	35.422	35.422
Inventaris en apparatuur en OLP	2.353.920	2.459.755	2.379.449	2.184.907	2.290.472
Financiële vaste activa	0	0	0	0	0
Viottende activa					
Vorderingen	2.821.030	1.454.793	1.462.624	1.470.533	1.478.521
Liquide middelen	4.422.710	5.052.912	4.877.370	4.773.511	4.141.450
Balanstotaal	9.633.080	9.002.882	8.754.865	8.464.372	7.945.865

	realisatie	begroting	begroting	begroting	begroting
Passivaposten op 31-12	2020	2021	2022	2023	2024
Eigen vermogen	5.249.850	5.071.348	4.860.205	4.584.837	4.238.680
Voorzieningen	2.361.930	2.264.887	2.225.797	2.200.442	2.017.844
Schulden	2.021.300	1.666.647	1.668.863	1.679.094	1.689.340
Balanstotaal	9.633.080	9.002.882	8.754.865	8.464.372	7.945.865

In de tabel hierboven is goed te zien dat het vermogen richting 2024 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	2020	2021	2022	2023	2024
vermogensbeheer					
Weerstandsvermogen	15	14	13	13	10
Solvabiliteit in %	54	56	56	54	53
Kengetallen budgetbeheer					
Liquiditeit	3,6	3,9	3,8	3,7	3,3
Rentabiliteit in %	-2,7	-3,6	-1,1	-1,5	-1,8
Overige kengetallen					
Verh.pers.lst / tot lst in %					
Chrono	84	82	82	83	83
Verh.pers.lst / rijksbijdr. in %	90	87	85	86	86

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.

Er was een werkgroep gevormd bestaande uit 9 personen vanuit de staf, directeuren, teams, GMR en CvB. Uit deze bijeenkomsten is een top 9 gekomen van de belangrijkste risico's voor Chrono. In hoofdstuk A1 is dit al genoemd.

Het 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 teveel vermogen heeft.

Hoogte reserves en signaleringswaarde

In 2020 is er een brief gekomen van OCW over mogelijk bovenmatig vermogen bij schoolbesturen. Chrono is één van die schoolbesturen. Volgens de berekening van ObT t.a.v. de jaarrekening 2019 zou de bovenmatige reserve ongeveer 2,6 miljoen euro zijn. Uitgaande van dezelfde cijfers als in 2019 zou dit eind 2020 ongeveer 2 miljoen zijn. Als dit dan weer doorgetrokken wordt naar eind 2024 zou dit ongeveer 540.000 euro zijn.

Gebeurtenissen na balansdatum

In 2021 is de belangrijkste gebeurtenis nog steeds de coronacrisis. Deze crisis had en 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 reguliere exploitaties. De belangrijkste risico's voor de organisatie betreffen de gezondheid van de leerlingen en het personeel en de kwaliteit van het onderwijs. Gelukkig ontvangen de scholen vanaf september 2021 subsidie uit het Nationaal Programma Onderwijs om het onderwijs een kwaliteitsimpuls te geven. Wel verwachten wij dat de coronacrisis invloed heeft op het ziekteverzuim, zowel bij het onderwijzend personeel als de directies. Daarnaast zullen er nog steeds extra uitgaven zijn voor schoonmaakmateriaal.

5.6 Huisvesting en onderhoud

Chrono had in 2020 de verantwoordelijkheid voor 14 schoolgebouwen. Het gebouw van De MarsWeijde valt qua onderhoud onder verantwoordelijkheid van de gemeente. Het gebouw van het Kompas is in december 2020 overgedragen aan 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 hebben in 2020 het Integraal HuisvestingsPlan herzien. In dit plan is wederom een link gelegd tussen renovaties, nieuwbouw, jaartallen, financiën en kwaliteitsverbeteringen zoals verwoord in het kwaliteitskader van RuimteOK. Hierdoor is het voor de besturen makkelijker om het groot onderhoud te plannen. 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.

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 Bloemenhof, De Ark, De Koningsberger en De Elzenhof. In het najaar van 2019 is er gestart met de renovatie van De Spreng-El en deze was in april 2020 gereed. In maart 2020 is er gestart met De Akker en dit was eind 2020 gereed. Beiden met een goed resultaat! In het najaar van 2020 zijn de voorbereidingen van De Bloemenhof begonnen. De werkzaamheden zullen in juli 2021 starten.

Nieuwbouw

Marslanden: Naar aanleiding van het locatie-onderzoek is besloten dat er nieuwbouw komt voor het openbaar onderwijs en het vrijgemaakt gereformeerd onderwijs. Hierdoor krijgt CBS De MarsWeijde op termijn de beschikking over het gehele onderwijsgedeelte van de Matrix. In 2021 wordt dit gedeelte eerst gerenoveerd.

Balkbrug: Hier gaat het over mogelijke nieuwbouw door 2 scholen onder 1 dak te creëren. De voorbereidingen van dit project zijn gestart in 2020.

De Krim. Hier gaat het om het aansluiten van CBS De Bron bij een MFA. Dit traject wordt in 2021 opgestart.

Dedensvaart: Op termijn wil Chrono graag nieuwbouw realiseren voor De Groen. Dit gebouw stond eerst gepland voor renovatie maar gezien de problematiek van het gebouw is dit niet haalbaar.

Ventilatie

In het kader van corona heeft Chrono meegedaan met het onderzoek naar ventilatie in de schoolgebouwen. Hieruit is gebleken dat 9 van de schoolgebouwen niet voldoen aan de ventilatie-eisen. Gelukkig krijgen 7 van deze schoolgebouwen renovatie of nieuwbouw. Bij de 2 andere gebouwen gaat Chrono kijken wat er mogelijk is zonder grote bouwkundige ingrepen.

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 2020 diverse werkzaamheden plaats: schilderbeurten binnen, dakonderhoud, erfafscheidingen, vloerbedekking-vervanging, nieuwe lichtkoepels, groot onderhoud De Spreng-El en De Akker. 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 2020 verder gegaan met het op orde brengen van de basisgegevens in het kader van tekeningbeheer. Daarnaast zijn er nieuwe tekeningen gemaakt voor De Oase, De Akker en De Spreng-El.

Veiligheid

In 2020 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 2020 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. Ook zijn de scholen onderworpen aan

controles van de noodverlichting en brandblusmiddelen en zijn de inbraakinstallaties 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. In 2020 is er een test gedaan met phishing mails.

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 2020 zit er nog € 17.000,- in de pot. De scholen gaan dit in 2021 verder besteden. Het restant bedrag (€ 291.000,-) wordt gereserveerd voor uitgaven op het gebied van huisvesting, duurzaamheid of kwaliteitsverbeteringen. Dit is in 2020 gebeurd voor de renovatie van de Akker. Nu zit er nog bijna € 200.000,- in dit deel van de reserve.

Prestatiebox-gelden

In 2020 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.

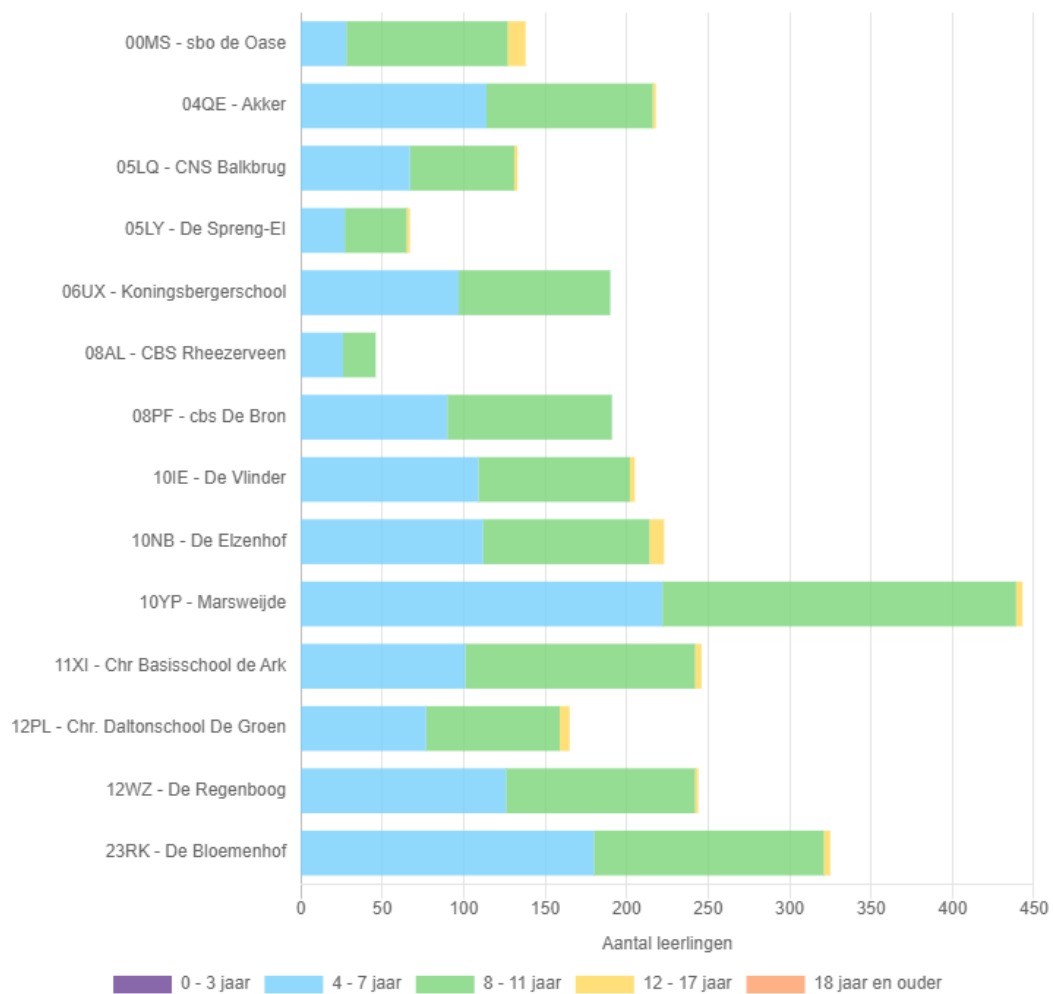
Chrono heeft het geld voor professionalisering schoolleiding ingezet door nieuwe directeuren op te leiden. Het geld voor professionalisering van de leerkrachten is ook goed ingezet. Veel teamleden hebben individuele scholing gevolgd, bijvoorbeeld op het gebied van spelling, lezen, rekenen, kleutervaardigheden, 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 2020 en ontwikkeling t/m 2023

Op de officiële teldatum 1 oktober 2020 bezochten 2.833 leerlingen Chronoscholen. Dat is in vergelijking met 2019 een groei van 49 leerlingen. Onderstaand schema laat het aantal leerlingen en een ontwikkeling per school zien. Dit zijn de prognoses van de directeuren. Deze zijn de laatste jaren redelijk betrouwbaar gebleken. Het beeld dat we hieruit afleiden is dat we de komende vier jaar op Chrono-niveau een lichte terugloop kunnen verwachten, ondanks een kleine groei in 2020. Vanaf 2010 (3.182, hoogste aantal ooit) is het aantal leerlingen met ± 11 % gedaald. In de kolomendiagram is te zien hoe de leeftijdsopbouw per school is.

scholen	1 oktober				prognose per 1 oktober			
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
PWS	127	132	138	138	143	143	143	140
De Akker	215	223	219	218	228	239	240	224
CNS Balkbrug	122	127	130	133	126	125	121	133
De Spreng-El	72	65	64	67	59	61	58	50
t Kompas	50	41	fusie	0				
Koningsberger	202	192	195	190	194	191	192	193
Rheezerveen	33	39	44	46	54	51	50	46
De Bron	182	178	169	191	171	163	160	168
De Vlinder	180	189	187	205	187	188	182	198
De Elzenhof	253	248	232	223	228	230	228	212
De Marsweijde	409	412	436	443	438	433	443	447
De Ark	295	274	255	245	263	265	257	200
De Groen	161	162	163	165	161	160	161	161
De Regenboog	235	245	236	244	260	269	266	240
De Bloemenhof	308	301	316	325	306	298	289	321
totaal	2.844	2.828	2.784	2.833	2.818	2.816	2.790	2.733



A6 Management van processen

6.1 Management van onderwijskundige processen

Corona

Op alle scholen is onderwijs op afstand prima van de grond gekomen. Alle leerlingen waren in beeld en zoals het zich nu laat aanzien hebben de kinderen het thuisonderwijs prima opgepakt. Achterstanden lijken enigszins mee te vallen. De scholen hebben na de opstart met name oog voor het welbevinden van de kinderen. Zie verder het onderdeel resultaten en opbrengsten.

Chrono heeft ruim € 283.000 ontvangen in het kader van het wegwerken van corona-vertraging. Tevens doen we samen met de RAP-regio mee aan de aanvraag voor extra personeel om meer handen in de klas te realiseren.

Scholing Hoogbegaafdheidsspecialisten

Binnen Chrono wordt, actief nagedacht om hoogbegaafde kinderen passend onderwijs aan te bieden. Met name kennisoverdracht en een passend netwerk van hoogbegaafdheidsspecialisten staan hoog op de agenda. In 2020 zijn 16 leerkrachten bij Novilo Opleidingscentrum voor Talentontwikkeling, gestart met deze post-HBO studie Hoogbegaafdheidsspecialist.

Samenwerkingsverband

Naar aanleiding van het inspectiebezoek lag er een herstelopdracht van de inspectie op het gebied van kwaliteitszorg. De opdracht is na overleg echter ingetrokken.

Uit onderzoek door de coördinator van de afdeling Ommen bleken er fouten te zijn gemaakt in de toekenning van gelden aan de afdelingen. Afdeling Ommen zou hier met name de dupe van zijn geweest. De ontwikkelaar van het Infinite-model heeft, samen met de coördinatoren en financiële deskundigen van de aangesloten besturen, onderzocht waar er fouten zijn gemaakt. Deze zijn hersteld en de uitkomsten hiervan zijn aan de betrokken besturen gepresenteerd. Het proces zal echter zorgvuldig moeten gebeuren en loopt daarom nog door in 2021. De financiële administratie is vanaf 1 oktober 2020 bij het ObT neergelegd. Tevens zijn er goede afspraken gemaakt in het kader van dubbele verificatie (4, 6 ogen-principe).

Eindtoets SBO verplicht in 2020

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

Scholing

Helaas is veel geplande scholing in 2020 niet doorgegaan i.v.m. de bekende reden. Daar waar mogelijk is het digitaal opgepakt, met wisselend succes. We hopen op betere tijden.

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.

10 – 14 groep, Be-tween

De pilot 10 – 14 onderwijs is op 1 augustus 2020 van start gegaan met een eerste groep van 14 kinderen. Het merendeel van de kinderen komt nu echter nog van buiten Chrono.

6.2 Management van ondersteunende processen

Ontwikkeling als gevolg van interne en externe kwaliteitszorg

Alle scholen verbeteren systematisch de kwaliteit van hun onderwijs. 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 2020-2024 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, maar wordt meegenomen in het Eerlijk Kansen-overleg.

Pabo Stenden en Windesheim

Chrono heeft de samenwerking met Stenden op een laag vuurtje gezet en besloten zich vooral op de samenwerking met Windesheim (regio Zwolle) te gaan richten. Chrono participeert in de RAP regio (Regionale Aanpak Personeelstekort) van Windesheim.

Werkgroep Eerlijke kansen

Chrono maakt deel uit van de werkgroep Eerlijke kansen van de gemeente. Onze basisschool De Vlinder doet mee aan een pilot om kansarme kinderen extra hulp te bieden. Samen met de gemeente wordt gezocht naar de juiste vorm, waarbij gedacht wordt aan extra ondersteuning op het gebied van taalontwikkeling en het fenomeen zomerschool.

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 schooljaar 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 nog 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 zouden d.m.v. een 4-jarencyclus worden geauditeerd, maar doordat coronamaatregelen het niet toestonden andere scholen te bezoeken buiten het eigen cohort, is dit niet van de grond gekomen.

Klachten/Vertrouwenspersoon

Uit het jaarverslag blijkt dat er één ouder in het afgelopen jaar de vertrouwenscommissie heeft benaderd voor een advies. Het CvB heeft n.a.v. hiervan contact met betreffende ouder gezocht en is een gesprek aangegaan. Na inschakelen van de juiste zorg, worden er nu resultaatvolle gesprekken gevoerd.

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 FINANCIIEEL BEHEER

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

Jaargesprek met de inspectie

In februari en maart zijn De MarsWeijde, De Ark en De Groen bezocht i.v.m. een themaonderzoek naar didactisch handelen. In Rheezerveen zou een onderzoek naar Burgerschapsonderwijs plaats gaan vinden maar dat is uitgesteld. In de eerste twee weken na de vakantie heeft de inspectie een stelselonderzoek uitgevoerd bij De Regenboog, De Spreng-El, De Akker en De Vlinder met als thema: kwaliteitsverbetering en de leerlingenpopulatie. De gesprekken werden digitaal gehouden met de directie en de interne begeleiders van de scholen. De gesprekken n.a.v. het stelselonderzoek zijn op alle scholen naar tevredenheid verlopen, er was sprake van een goede dialoog.

A8 Resultaat en opbrengsten

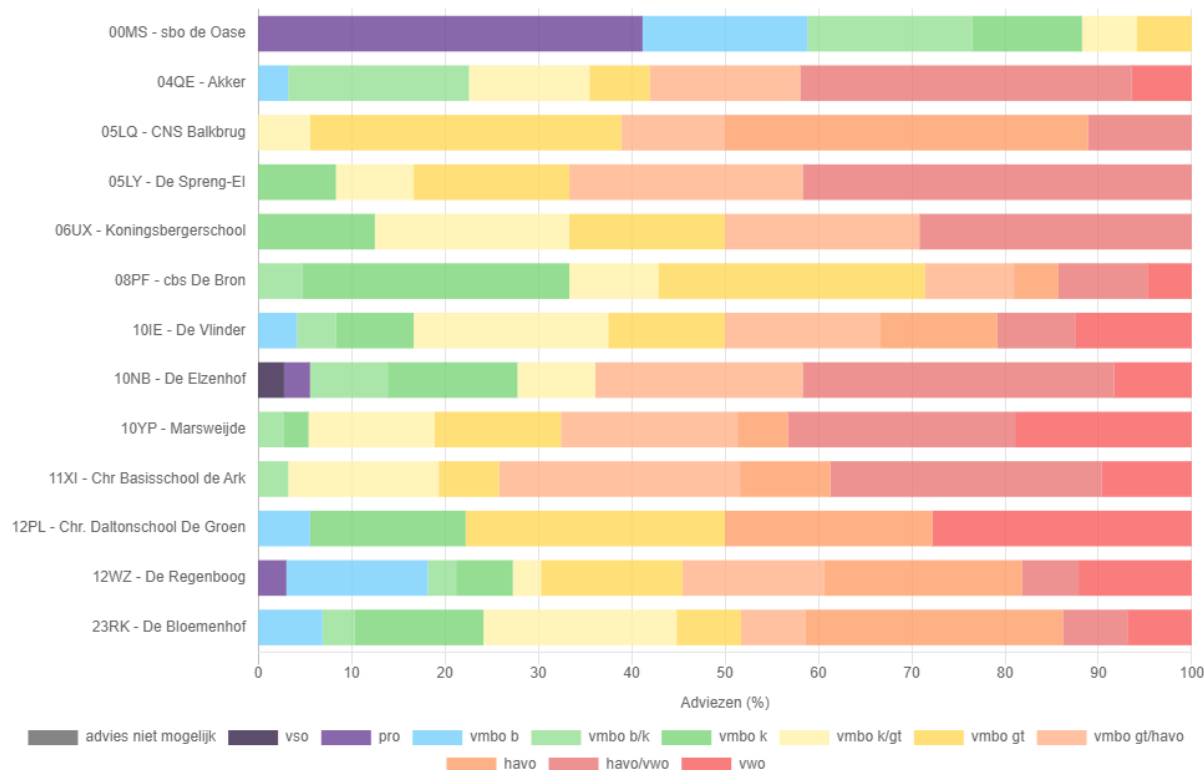
Uitstroom van leerlingen

In 2020 zijn er 324 leerlingen doorgestroomd naar een vervolgopleiding. In onderstaand overzicht zijn de uitstroomgegevens opgenomen.

Schooladviezen 2020

Schoolsoort	2018	2019	2020
VSO	3	0	0
Praktijkonderwijs	19	11	17
VMBO - b	23	16	22
VMBO – b/k	24	18	22
VMBO - k	43	31	36
VMBO – b/tl	29	41	30
VMBO - tl	50	42	50
VMBO – tl/havo	50	51	32
HAVO	34	35	52
HOVO/VWO	62	64	26
VWO	43	30	37
TOTAAL	380	339	324

Schooladviezen per school



Onderwijskwaliteit / ontwikkelingen

Twee keer per jaar (na de afname en analyse van de toetsen van het leerlingvolgsysteem) voert de onderwijskundig beleidsmedewerker / onderwijsadviseur een gesprek met de scholen (directeur en intern begeleider) over de onderwijsopbrengsten van de betreffende school. Opvallende zaken worden doorgesproken en waar nodig worden plannen van aanpak opgesteld. Ook kan de beleidsmedewerker/onderwijsadviseur worden ingevlogen voor begeleiding en ondersteuning. Hier is op veel scholen gebruik van gemaakt. Het betrof thema's als technisch en begrijpend lezen, effectief onderbouwonderwijs, instructiekwaliteit verbeteren en optimaliseren van het leerkrachthandelen.

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 een zo optimaal mogelijke kwaliteit van het onderwijs.

In 2020 was er twee keer sprake van een lock-down vanwege de coronapandemie. Daardoor namen bovengenoemden de onderwijskundige resultaten extra scherp onder de loep en werd er bekeken of er kinderen waren bij wie de ontwikkeling stagneerde als gevolg van het thuisonderwijs. Er is een subsidie aangevraagd voor alle scholen (Inhaal- en ondersteuningsprogramma in verband met corona) waarmee voor deze betreffende kinderen een plan van aanpak is opgesteld, extra materialen zijn aangeschaft en de personele bezetting voor deze kinderen is uitgebreid, om zo de gestagneerde ontwikkeling weer op gang te brengen en hiaten in de lesstof weg te werken.

Resultaten eindtoets schooljaar 2019-2020

In dit schooljaar is vanwege de situatie rondom corona landelijk, en dus ook binnen Chrono, geen eindtoets afgenomen. Voor de eerste lock-down zijn er in februari 2020 zoals gebruikelijk de toetsen van het leerlingvolgsysteem afgenomen, de zgn. M(idden)toetsen.

Resultaten overige groepen

Zoals gebruikelijk zijn bij alle kinderen de M lvs (leerlingvolgsysteem) toetsen afgenomen. Daarna was het beleid bij de scholen wisselend: sommige scholen toetsten nog vlak voor de zomervakantie, sommige na de zomervakantie (met aangepaste normeringen omdat de toetsen niet op het gebruikelijke moment zijn afgenomen).

Over het algemeen kan worden geconcludeerd dat de 'coronaschade' meevalt binnen de Chronoscholen. Na de eerste lock-down (die ook het langst duurde) zagen we dat kinderen in achterstandssituaties (bv allochtone kinderen en kinderen met laag opgeleide ouders) wel achterstanden opliepen. Deze werden opgenomen in het corona subsidie programma en ontvingen vanaf het moment dat ze weer op school waren, extra ondersteuning. Bij de tweede lock-down was er voor deze kinderen extra aandacht en besloten enkele scholen deze kinderen toch op school te laten komen om hen zo de extra ondersteuning te bieden die nodig was.

Een groot compliment is hier op z'n plaats voor alle leerkrachten, die in een razend tempo hun fysieke onderwijs wisten om te buigen naar digitaal onderwijs en ook tijdens de thuiszitsituatie het contact met de leerlingen zo goed als mogelijk in stand hielden.

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 de opbrengsten door cyclisch te werken volgens Plan-Do-Check-Act. Het beleid wordt vertaald in meerjarenbegrotingen, waarbij 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 licht zal dalen. Dat betekent niet dat er minder personeel nodig zal zijn, door de vergrijzing van ons personeelsbestand en de extra middelen voor werkdrukverlaging en extra Kleine scholentoeslag, hebben we juist meer personeel aangenomen. Ook de inzet van extra middelen om de gevolgen van corona (cognitief/sociaal emotioneel) op te vangen, zal extra inzet gaan vragen. 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 30 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 doorerekend en aangepast.

Gezien de risico's die Chrono in de toekomst verwacht is het goed een bedrag in reserve te houden. Chrono verwacht o.a. de volgende knelpunten: licht dalend leerlingaantal, personele risico's i.v.m. krimp en tegelijk extra inzet i.v.m. NPO gelden, leegstand en te weinig geld voor het lopende onderhoud. Gezien de financiële positie van de Stichting is dit thans nog geen groot risico, maar wel zaak om de vinger aan de pols te houden.

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
Margreet Roozeboom	administratieve ondersteuning

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, mei 2021

Henk Brink, Voorzitter College van Bestuur

A9 Verslag van de Raad van Toezicht

Met dit verslag legt de Raad van Toezicht verantwoording af over de wijze waarop het toezicht in 2020 is uitgeoefend.

Corona

Op moment van dit schrijven zitten we nog altijd in een bijzondere tijd vanwege het coronavirus. Er is gelukkig progressie te ervaren doordat de vaccinaties er zijn en de wijze van testen ondertussen gemeengoed is geworden met als gevolg ook sneller inzicht waar het virus is en hoe er dan naar te handelen is. Helaas zijn er nog veel beperkingen in vrij handelen te ervaren, maar de toekomstperspectieven zijn goed. Desondanks wordt nu nog altijd veel druk ervaren en kent men verlies. Onze gedachten en medeleven gaan nog altijd uit naar alle betrokkenen.

Corona leert ons ook veel. We krijgen een andere kijk op zaken die eerder altijd zo normaal c.q. zo gewoon leken en we zien nieuwe perspectieven. Dit maakt dat we veranderen, juist ook in positieve zin. Het onderwijs gaat daar sterk in mee. De mogelijkheden om digitaal te werken zijn omarmd en worden uitgebreid. Er zijn vele initiatieven om het onderwijs nog beter te laten aansluiten op het kind. De innovatie viert hoogtij en dit alles komt door de voortdurende inzet daarop van alle betrokkenen bij Chrono, leerkrachten, medewerkers, ouders en de kinderen. We zien dus de toekomst met vertrouwen en nieuwsgierigheid tegemoet. Voor het heden vragen we voor elkaar er te zijn en zorg te bieden waar nodig en voor uzelf.

Samenstelling Raad van Toezicht

Ultimo 2020 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	
De heer B. Jonkers	Vicevoorz.	1-1-2020	31-12-2023	
De heer W. Boonstra	Lid	1-1-2018	31-12-2021	
De heer E. van de Grampel	Lid	1-1-2019	31-12-2022	
Mevrouw W. Dunnink	Lid	1-1-2020	31-12-2023	

De heer Jonkers is begin 2020 benoemd tot vicevoorzitter.

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 2020 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 2020 hebben de volgende relevante nevenfuncties:

Naam	Nevenfuncties
De heer S.F. van der Veen	Geen
De heer B. Jonkers	Voorzitter gewesten Drenthe en Groningen KNSB; Voorzitter Stichting Topschaatsen Drenthe & Groningen
De heer W. Boonstra	Geen
De heer E. van de Grampel	Raadslid Gemeente Hardenberg
Mevrouw W. Dunnink	Voorzitter gymnastiekvereniging Balkbrug

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 Eshuis Accountants het accountantsverslag. Eshuis heeft de Jaarrekening van Stichting Chrono opgesteld onder verantwoordelijkheid van het College van Bestuur, gecontroleerd en bij de jaarrekening een goedgekeurde controleverklaring verstrekt. Met Eshuis 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 2020 zes keer vergaderd met het College van Bestuur. De audit-, personeels- en onderwijscommissie hebben in 2020 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. Deze hebben vanwege corona niet kunnen plaatsvinden, maar worden hopelijk in 2021 weer vorm gegeven. De Raad van Toezicht heeft geacteerd conform hetgeen in de statuten is vastgelegd.

Belangrijk in 2020 waren naast de jaarlijkse, gebruikelijke goedkeuring van begroting en jaarrekening, de goedkeuring voor het profiel voor de nieuwe voorzitter College van Bestuur, overstap accountant, van Mazars naar Eshuis. De RvT is verder het afgelopen jaar op adequate wijze geïnformeerd door de bestuurder over het huidige proces inzake de vorming van IKC samen met Stichting Welluswijs. Dit wordt nauwlettend en met belangstelling gevolgd.

Overige activiteiten Raad van Toezicht

Om gevoel te houden met de organisatie vergadert de Raad van Toezicht, conform afspraak, jaarlijks met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad en houdt overleg met de directeuren. Dit is gebruikelijk door individueel bezoek op de school, maar door corona heeft dit in 2020 niet plaatsgevonden maar zal in 2021 en verder wel weer worden vormgegeven. 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 en benoeming 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 wederkerig karakter. Ook in 2020 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.

Vanwege het aanstaande pensioen van de huidige voorzitter is in 2020 gestart met een selectietraject voor een opvolger. Er is een sollicitatiecommissie ingesteld met een vertegenwoordiging van GMR, directeuren, staf en RvT. Er is een profiel opgesteld dat vervolgens in december 2020 is uitgezet via een vacature. We zijn vereerd met de vele reacties op de vacature.

Hoewel strikt gezien buiten het verslagjaar het proces tot benoeming is gerealiseerd, hecht de RvT er toch waarde aan om nu te melden dat de sollicitatieprocedure in 2021 heeft geleid tot de benoeming van de heer Bas van Loo. De heer Van Loo heeft een ruime ervaring in het onderwijs en als bestuurder. We kijken uit naar zijn start en wensen hem veel succes.

Evaluatie en functioneren

In het najaar van 2020 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 2021) en het blijven werken met twee subcommissies (met name Audit en Personeel en onderwijs).

Toekomst

Zoals benoemd brengt corona ook nieuwe inzichten en dus verandering in positieve zin. Dit gaat leiden tot verdergaande professionalisering, digitalisering en een verbetering van onderwijs waar het nodig was. Dit zijn ook, net als de afgelopen jaren, de belangrijkste speerpunten voor 2021/2022.

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 in de kleine kernen betreft, 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 2020 is voor de leden van de Raad van Toezicht een goed jaar geweest; een jaar waarin we gestart zijn met het vinden van een nieuwe voorzitter College van Bestuur. Er is vertrouwen en respect voor een kritische blik richting de organisatie. Alles gericht op goed en passend onderwijs voor een ieder . We kijken met vertrouwen vooruit. We gaan het samen doen.

Mede namens mijn collega's spreek ik onze dank OF: Als Raad van Toezicht spreken we onze dank uit voor alle betrokkenen voor het verrichte en te verrichten werk.

Hardenberg, mei 2021

Sander F. van der Veen
Voorzitter Raad van Toezicht



Stichting voor Christelijk Primair Onderwijs CHRONO

Jaarrekening 2020

B Jaarrekening 2020

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 2019 zijn waar nodig, geherrubriceerd teneinde vergelijking met de cijfers van 2020 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 moment van ingebruikname van het materieel vast actief. Over terreinen 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 kasstroom genererende 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 € 735 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 2020 en 2019 waren er voor de stichting geen pensioenvorderingen en geen verplichtingen naast de betaling van de jaarlijkse aan de pensioenuitvoerder verschuldigde premie. Ultimo 2019 was de beleidsdekkingsgraad van het ABP 95,8%. De beleidsdekkingsgraad eind 2020 is 87,6%. 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 2020

(na bestemming van het resultaat over 2020)

1	Activa	31-12-2020	31-12-2019
	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	1.591.920	1.561.180
1.2.3	Andere vaste bedrijfsmiddelen	762.000	654.430
1.2	Materiële vaste activa	2.389.340	2.251.030
	Totaal vaste activa	2.389.340	2.251.030
	Vlottende activa		
<u>1.5</u>	<u>Vorderingen</u>		
1.5.1	Debiteuren	19.280	370
1.5.2	Ministerie OCW	822.890	773.830
1.5.7	Overige vorderingen	366.680	338.230
1.5.8	Overlopende activa	1.612.180	926.040
1.5	Vorderingen	2.821.030	2.038.470
<u>1.7</u>	<u>Liquide middelen</u>		
1.7.2	Banken	4.422.710	5.819.240
1.7	Liquide middelen	4.422.710	5.819.240
	Totaal vlottende activa	7.243.740	7.857.710
	Totaal activa	9.633.080	10.108.740
2	Passiva	31-12-2020	31-12-2019
<u>2.1</u>	<u>Eigen vermogen</u>		
2.1.1	Algemene Reserve	4.266.590	4.238.400
2.1.2	Bestemmingsreserve publiek	983.260	1.549.950
2.1	Eigen vermogen	5.249.850	5.788.350
<u>2.2</u>	<u>Voorzieningen</u>		
2.2.1	Personeelsvoorzieningen	508.000	432.440
2.2.3	Overige voorzieningen	1.853.930	2.196.870
2.2	Voorzieningen	2.361.930	2.629.310
<u>2.4</u>	<u>Kortlopende schulden</u>		
2.4.3	Crediteuren	154.810	135.990
2.4.7	Belastingen en premies soc.verz.	742.940	634.260
2.4.8	Schulden terzake pensioenen	225.830	208.890
2.4.9	Overige kortlopende schulden	18.030	34.210
2.4.10	Overlopende passiva	869.690	677.730
2.4	Kortlopende schulden	2.021.300	1.691.080
	Totaal passiva	9.633.080	10.108.740

B3 Exploitatieoverzicht 2020

3	Baten	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
3.1	Rijksbijdragen OCW	18.827.050	17.777.250	18.293.850
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	98.880	111.520	98.700
3.5	Overige baten	703.300	452.550	349.210
	Totaal baten	19.629.230	18.341.320	18.741.760
4	Lasten	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
4.1	Personeelslasten	17.026.480	15.343.450	15.529.730
4.2	Afschrijvingen	414.740	417.780	371.270
4.3	Huisvestingslasten	1.433.740	1.360.310	1.467.380
4.4	Overige lasten	1.290.730	1.248.790	1.272.980
	Totaal lasten	20.165.690	18.370.330	18.641.360
	Saldo baten en lasten	536.460-	29.010-	100.400
5	Financiële baten en lasten			
5.1	Financiële baten	500	480	-
5.5	Financiële lasten	2.540	1.300	1.400
	Saldo financiële baten en lasten	2.040-	820-	1.400-
	Totaal resultaat	538.500-	29.830-	99.000

B4 Kasstroomoverzicht over 2020

Kasstroomoverzicht over 2020	Referentie	2020	2019
Kasstroom uit operationele activiteiten			
Saldo baten en lasten		536.460-	100.400
Aanpassingen voor:			
- Afschrijvingen	4.2	414.740	371.270
- Mutaties voorzieningen	2.2	267.380-	288.290
Veranderingen in vlottende middelen:			
- Vorderingen (-/-)	1.5	782.560-	454.870-
- Kortlopende schulden	2.4	330.220	49.090-
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties		841.440-	256.000
- Ontvangen interest	5.1	500	-
- Betaalde interest (-/-)	5.5	2.540	1.400
		2.040-	1.400-
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		843.480-	254.600
Kasstroom uit investeringsactiviteiten			
(Des)investerings materiële vaste activa (-/-)	1.2	553.050-	650.990-
Mutaties leningen (-/-)	1.3	-	240.390
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		553.050-	410.600-
Mutatie liquide middelen		1.396.530-	156.000-
Beginstand liquide middelen	1.7	5.819.240	5.975.240
Mutatie liquide middelen	1.7	1.396.530-	156.000-
Eindstand liquide middelen		4.422.710	5.819.240

B5 Toelichting op de balans per 31 december 2020

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	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 1 januari 2020	35.420	35.420	1.561.180	884.590	28.610	647.980	654.430	16.780	637.650	2.251.030
	Mutaties 2020										
	Investeringsubsidies	-	-	314.840	176.390	-	138.450	238.770	-	238.770	553.610
	Desinvesteringen	-	-	560-	560-	-	-	-	-	-	560-
	Afschrijvingen	11.000-	11.000-	517.490-	126.530-	-	390.960-	487.580-	-	487.580-	1.016.070-
	Terugboeking cumulatieve afschrijvingen	-	-	283.540	106.000	-	177.540	131.200	3.390	127.810	414.740
	Saldo	11.000	11.000	517.490	126.530	-	390.960	487.580	-	487.580	1.016.070
	Stand per 31 december 2020	35.420	35.420	1.591.920	954.420	28.610	608.890	762.000	13.390	748.610	2.389.340
	Specificatie 1.2.1: Gebouwen en terreinen			Aanschaf-prijs t/m 2020	Afschrijving cumulatief t/m 2020	Boekwaarde 31-12-2020					
	Perceel Gouden Regenstraat 75, Gramsbergen			11.270	-	11.270					
	Perceel Hoofdweg, De Krim			18.150	-	18.150					
	Perceel Radewijkweg, Radewijk			6.000	-	6.000					
				35.420	-	35.420					

1.5	Vlottende activa	31-12-2020	31-12-2019
1.5	Vorderingen		
1.5.1	Debiteuren	19.280	370
	Ministerie van OCW	6.200	6.200
	Te vorderen personele bekostiging	816.890	788.080
	Te vorderen prestatiebox	200-	20.450-
1.5.2	Ministerie van OCW	822.890	773.830
	Overige vorderingen	366.680	338.230
1.5.7	Overige vorderingen	366.680	338.230
	Overlopende activa	570.640	211.530
	Vooruitbetaalde kosten	182.140	108.770
	Vooruitbetaalde huisvestingskosten	859.400	605.740
1.5.8	Overlopende activa	1.612.180	926.040
	Totaal vorderingen	2.821.030	2.038.470

De vorderingen hebben per einde 2020 en 2019 een looptijd korter dan een jaar.

1.7	Liquide middelen	31-12-2020	31-12-2019
1.7	Liquide middelen		
1.7.2	Banken	4.422.710	5.819.240
	Totaal liquide middelen	4.422.710	5.819.240

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de onderwijsinstelling.

2.1	Passiva	Mutaties 2020		
		Saldo 1-1-2020	Bestemming resultaat	Overige mutaties
2.1	Eigen vermogen			
2.1.1	Algemene Reserve	4.238.400	28.190	-
2.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)	1.549.950	566.690-	-
	Totaal eigen vermogen	5.788.350	538.500-	-
2.1.2	<i>Bestemmingsreserve (publiek)</i>			
	Personeel	1.267.710	505.240-	-
	Onderwijskansenplan	9.780	600-	-
	Bijzondere bekostiging	267.460	60.850-	-
	GMR	5.000	-	-
	Totaal bestemmingsreserves	1.549.950	566.690-	-

2.2	Voorzieningen	Stand per 1-1-2020	Mutaties 2020			Stand per 31-12-2020
			Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	
2.2.1	<i>Personeelsvoorzieningen</i>					
	Voorziening jubilea	158.340	40.870	40.600	-	158.610
	Voorziening duurzame inzetbaarheid	274.100	75.290	-	-	349.390
		432.440	116.160	40.600	-	508.000
2.2.3	<i>Overige voorzieningen</i>					
	Onderhoudsvoorziening	2.196.870	611.060	954.000		1.853.930
		2.196.870	611.060	954.000	-	1.853.930
	Totaal voorzieningen	2.629.310	727.220	994.600	-	2.361.930

		Onderverdeling saldo per 31-12-2020		Stand per 31-12-2020
		< 1 jaar	> 1 jaar	
2.2.1	<i>Personeelsvoorzieningen</i>			
	Voorziening jubilea	15.920	142.690	158.610
	Voorziening duurzame inzetbaarheid	34.940	314.450	349.390
2.2.3	<i>Overige voorzieningen</i>			
	Onderhoudsvoorziening	1.000.850	853.080	1.853.930
	Totaal	1.051.710	1.310.220	2.361.930

2.4	Kortlopende schulden	31-12-2020	31-12-2019
2.4.2	Vooruitgefactureerde en -ontvangen termijnen	10.000	-
2.4.3	Crediteuren	154.810	135.990
	Afdr. / inh. loonheffing	658.140	597.210
	Afdr. / inh. Participatiefonds	81.860	35.120
	Afdr. / inh. Vervangingsfonds	2.940	1.930
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	742.940	634.260
	Afdr. / inh. ABP	225.830	208.890
2.4.8	Schulden terzake pensioenen	225.830	208.890
	Overige kortlopende schulden	3.640	25.280
	Netto salarissen	14.390	10.880
	Inhouding voorschot	-	1.950-
2.4.9	Overige kortlopende schulden	18.030	34.210
	Overlopende passiva	73.540	156.080
	Te betalen vakantie-uitkering	543.500	504.820
	Overige subsidies OCW/niet geoormerkt	252.650	16.830
2.4.10	Overlopende passiva	869.690	677.730
	Totaal kortlopende schulden	2.021.300	1.691.080

De kortlopende schulden hebben per einde 2020 en 2019 een looptijd korter dan een jaar.

Model G. Verantwoording subsidies

G1. Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Datum	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
Lerarenbeurs voor scholing en zij-instromers 2009-2017	2018/2/945098	1-9-2018	J
Lerarenbeurs voor scholing en zij-instromers 2009-2017	2019/2/1216375	20-9-2019	J
Lerarenbeurs voor scholing en zij-instromers 2009-2017	2019/2/1216375	20-9-2019	J
Lerarenbeurs voor scholing en zij-instromers 2009-2017	2019/2/1216375	20-9-2019	N
Lerarenbeurs voor scholing en zij-instromers 2009-2017	2020/2/1633347	22-9-2020	N
Subsidieregeling inhaal- en ondersteuningsprogramma's onderwijs 2020-2021 tijdvak 2	IOP2-40946-PO	16-10-2020	N

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 2020

3	Baten	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
3.1	Rijksbijdragen OCW			
3.1.1	Rijksbijdragen OCW	17.241.740	16.549.220	16.964.180
3.1.2	Overige subsidies OCW	270.910	94.950	181.660
3.1.4	Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdragen SWV	1.314.400	1.133.080	1.148.010
	Totaal	18.827.050	17.777.250	18.293.850
	<i>Specificatie</i>			
<u>3.1.1</u>	<u>Rijksbijdragen OCW</u>			
	Rijksbijdragen personeel OCW	14.930.110	14.252.420	14.680.930
	Rijksbijdragen materieel OCW	2.311.630	2.296.800	2.283.250
	Totaal	17.241.740	16.549.220	16.964.180
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies			
3.2.1	Gemeentelijke bijdragen	98.880	111.520	98.700
	Totaal	98.880	111.520	98.700
3.5	Overige baten			
3.5.1	Verhuur	13.070	19.500	22.810
3.5.2	Detachering personeel	327.550	362.450	201.780
3.5.6	Overige	362.680	70.600	124.620
	Totaal	703.300	452.550	349.210
	<i>Uitsplitsing</i>			
<u>3.5.6</u>	<u>Overige</u>			
	Overige baten formatie	16.070	10.000	13.290
	Diversen	346.610	60.600	111.330
	Totaal	362.680	70.600	124.620
4	Lasten	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
4.1	Personeelslasten			
4.1.1	Lonen en salarissen	16.379.320	14.649.400	14.863.120
4.1.2	Overige personele lasten	774.820	894.050	871.610
4.1.3	Af: uitkeringen	127.660-	200.000-	205.000-
	Totaal	17.026.480	15.343.450	15.529.730
	<i>Uitsplitsing</i>			
<u>4.1.1</u>	<u>Lonen en salarissen</u>			
	Brutolonen en salarissen	12.262.270	10.967.177	11.060.040
	Sociale lasten	2.250.510	2.012.820	1.982.330
	Pensioenpremies	1.866.540	1.669.403	1.820.750
	Totaal	16.379.320	14.649.400	14.863.120

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
4.1.2 Overige personele lasten			
Reiskosten (woon- werkverkeer)	63.930	78.360	64.550
Dienstreizen	9.960	-	20.030
Personeel niet in loondienst	238.760	219.300	216.690
Onderzoeken/begeleidingsdienst	10.740-	170.000	49.910
Dotatie personele voorzieningen	116.160	30.880	111.700
Scholing	184.980	271.690	263.760
Arbo-dienstverlening	40.590	30.000	21.050
Overige	131.180	93.820	123.920
Totaal	774.820	894.050	871.610

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

Gemiddeld aantal FTE's	2020	2019
- Directie	12,62	15,90
- Onderwijzend Personeel	181,45	177,72
- Onderwijs Ondersteunend Personeel	33,41	30,57
	227,48	224,19

4.2 Afschrijvingen

4.2.3 Inventaris en apparatuur	283.540	284.190	237.950
4.2.4 Overige materiële vaste activa	3.390	3.390	150
4.2.5 Leermiddelen	127.810	130.200	133.170
Totaal	414.740	417.780	371.270

4.3 Huisvestingslasten

4.3.1 Huur	170.280	170.360	209.520
4.3.3 Onderhoud	78.000	73.170	78.690
4.3.4 Energie en water	204.580	195.710	214.320
4.3.5 Schoonmaakkosten	148.380	147.250	157.130
4.3.6 Heffingen	28.200	26.360	27.600
4.3.7 Dotatie onderhoudsvoorzieningen	611.060	611.060	579.220
4.3.8 Overige huisvestingslasten	193.240	136.400	200.900
Totaal	1.433.740	1.360.310	1.467.380

4.4 Overige lasten

4.4.1 Administratie en beheerslasten	368.990	410.670	415.520
4.4.2 Inventaris en apparatuur	162.350	127.530	95.920
4.4.4 Overige	759.390	710.590	761.540
Totaal	1.290.730	1.248.790	1.272.980

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
<i>Uitsplitsing</i>			
4.4.1 Administratie en beheerslasten			
Administratie- en advieskosten	215.050	212.140	214.010
Accountantskosten *	10.060	11.610	10.250
Kantoorbenodigdheden	47.510	69.590	82.210
Reis- en verblijfkosten	100	1.050	320
Telefoonkosten	14.480	13.480	18.580
Overige beheerslasten	81.790	102.800	90.150
Totaal	368.990	410.670	415.520
* <i>Specificatie honorarium accountant</i>			
- onderzoek jaarrekening	10.060	11.610	10.250
Accountantskosten	10.060	11.610	10.250
4.4.2 Inventaris en apparatuur			
Inventaris en apparatuur	3.070	2.770	2.970
ICT-verbruikskosten	159.280	124.760	92.950
Totaal	162.350	127.530	95.920
4.4.4 Overige			
Schoolse activiteiten	97.650	10.000	82.940
PR/Schoolkrant	2.020	8.350	580
Verzekeringen	6.750	6.680	6.720
Abonnementen	145.360	111.130	147.460
GMR	5.070	10.350	7.460
Verbruiksmateriaal onderwijs	502.540	564.080	516.380
Totaal	759.390	710.590	761.540
5.1 Financiële baten			
Rentebaten	500	480	-
Totaal	500	480	-
De rentebaten zijn de renten van de spaarrekening.			
5.5 Financiële lasten			
Rente- en bankkosten	2.540	1.300	1.400
Totaal	2.540	1.300	1.400

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 2020 bedraagt € 538.500 negatief.

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

	Stand 1-1-2020	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Stand 31-12-2020
Algemene Reserve	4.238.400	28.190	-	4.266.590
Bestemmingsreserve (publiek)	1.549.950	566.690-	-	983.260
	5.788.350	538.500-	-	5.249.850

	Stand 1-1-2020	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Stand 31-12-2020
Algemene Reserve				
SBO De Oase	320.310	23.640	-	343.950
CBS De Akker	119.160	12.140-	-	107.020
CNS Balkbrug	2.070	18.730-	-	16.660-
CBS De Spreng-El	50.260	3.090-	-	47.170
CBS 't Kompas	53.220	14.170-	-	39.050
CBS Ds. Koningsbergerschool	285.330	6.670-	-	278.660
CBS Rheezerveen	87.350	4.610-	-	82.740
CBS De Bron	40.300	13.650-	-	26.650
CBS De Vlinder	74.330	1.770	-	76.100
CBS De Elzenhof	47.430	2.260	-	49.690
CBS de MarsWeijde	206.500	42.120-	-	164.380
CBS De Ark	309.460	26.690-	-	282.770
Chr. Daltonschool De Groen	110.170	4.420-	-	105.750
CBS De Regenboog	210.070	15.180-	-	194.890
CBS Bloemenhof	324.220	3.250-	-	320.970
Bestuurscentrum	193.310	7.930	-	201.240
Bovenschools	1.804.910	157.310	-	1.962.220
	4.238.400	28.190	-	4.266.590
<i>Bestemmingsreserve (publiek)</i>				
Personeel	1.267.710	505.240-	-	762.470
Onderwijskansenplan	9.780	600-	-	9.180
Bijzondere bekostiging	267.460	60.850-	-	206.610
GMR	5.000	-	-	5.000
	1.549.950	566.690-	-	983.260

B9 Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben zich geen gebeurtenissen na balansdatum voorgedaan die aanleiding geven hier te worden vermeld.

B10 Overzicht verbonden partijen

Er is géén sprake van verbonden partijen.

B11 Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

WNT-verantwoording 2020 Chrono

De WNT is van toepassing op Chrono.

Het voor Chrono toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2020 € 157.000 (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

Gegevens 2020		
bedragen x € 1		H. Brink
Functiegegevens		Voorzitter College van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2020		01-01 31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)		1,00
Dienstbetrekking?		Ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€	110.040
Beloningen betaalbaar op termijn	€	18.480
Subtotaal	€	128.520
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€	157.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	€	-
Totale bezoldiging	€	128.520
Gegevens 2019		
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
Subtotaal	€	121.160
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€	152.000
Totale bezoldiging	€	121.160

1d. Topfunctionarissen met een bezoldiging van € 1.700 of minder

NAAM TOPFUNCTIONARIS	FUNCTIE
S.F. van der Veen	Voorzitter
W. Dunnink-Jentink	Lid
W.E. Boonstra	Lid
B. Jonker	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 2020

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2020 van Stichting Voor Christelijk Primair Onderwijs CHRONO te Hardenberg gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Voor Christelijk Primair Onderwijs CHRONO op 31 december 2020 en van het resultaat over 2020 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de bepalingen van en krachtens de Wet normering topinkomens (hierna WNT);
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2020 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de begroting in met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2020;
2. het exploitatieoverzicht over 2020; 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 2020 en het Controleprotocol Wet normering topinkomens (WNT) 2020 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.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2020 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1, sub j Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekking 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:

- bestuursverslag;
- de overige gegevens.

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

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf 2.2.2. Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020 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 2020 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 het toezichthoudend orgaan voor de jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en het getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de bepalingen van en krachtens de wet 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 begroting en 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 en fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de organisatie in staat is om haar werkzaamheden in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de organisatie 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 organisatie 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 organisatie.



Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

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

Wij hebben de accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol 2020, het Controleprotocol WNT 2020, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude, van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn, het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de organisatie;
- 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;
- 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 organisatie 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 organisatie haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen;
- en het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.



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

Almelo, 16 juni 2021

Eshuis Registeraccountants B.V.



drs. J.W.F. Löwik RA