



Stichting voor Christelijk Primair Onderwijs CHRONO

Jaarverslag 2021

Ter identificatie

VAN REE ACCOUNTANTS

Ter indentificatie
VAN REE ACCOUNTANTS

INHOUD

A	Bestuursverslag		
	Woord vooraf	2	
A1	Visie en beleid	8	
A2	Leiderschap en management	10	
A3	Personeel	11	
A4	Cultuur en klimaat	20	
A5	Middelen en voorzieningen	21	
A6	Management van processen	41	
A7	Waardering	44	
A8	Resultaat en opbrengsten	45	
A9	Verslag van de Raad van Toezicht	51	
B	Jaarrekening 2021		
	B1 Grondslagen		56
	B2 Balans per 31 december 2021		60
	B3 Exploitatieoverzicht 2021		61
	B4 Kasstroomoverzicht over 2021		62
	B5 Toelichting op de balans per 31 december 2021		63
	B6 Niet in de balans opgenomen verplichtingen (passief)/niet uit de balans blijvende rechten (actief)		67
	B7 Toelichting op de exploitatierekening over 2021		68
	B8 (Voorstel) bestemming van het exploitatiesaldo		71
	B9 Gebeurtenissen na balansdatum		72
	B10 Overzicht verbonden partijen		72
	B11 Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector		73
C	Overige gegevens		
	C1 Controleverklaring		74

**Stichting voor Christelijk Primair Onderwijs
gevestigd te Hardenberg**



Bestuursverslag 2021

Woord vooraf

Voor u ligt het bestuursverslag 2021 van de Stichting voor Christelijk Primair Onderwijs CHRONO, gevestigd te Hardenberg. 2021 kenmerkte zich vooral door de voortzetting van de coronapandemie. Een pandemie die ontwrichtend heeft gewerkt voor het onderwijs.

Thuisonderwijs, schoolsluiting, weer fysiek onderwijs en groepen thuis omdat er geen leerkracht beschikbaar was wisselden elkaar af. Mooi om te zien was de veerkracht van onze medewerkers. Op elke veranderende situatie werd zo ingespeeld dat deze het minst schade had voor de kinderen en betrokken collega's. Een pluim waard!

2021 Was het ook jaar waarin mijn gewaardeerde voorganger, dhr. Henk Brink met pensioen ging. Op 1 augustus 2021 mocht ik het stokje van hem overnemen. In december 2021 heb ik mijn 80 dagen Chrono met alle collega's mogen delen. Het betreffen waarnemingen die mogelijk input kunnen leveren voor een nieuw koersplan wat voor 2022 op de rol staat.

De stijl en inrichting van het jaarverslag is voor 2021 door mij gehandhaafd zoals Chrono gewend was te doen.

Het huidige koersplan "Ruimte om te leren" bevindt zich in een afrondende fase. In dit bestuursverslag wordt u meegenomen langs de highlights. Voor de achtergrond verwijzen we graag naar het Koersplan 2018-2022. Het is te vinden op de website van Chrono: www.chronoscholen.nl

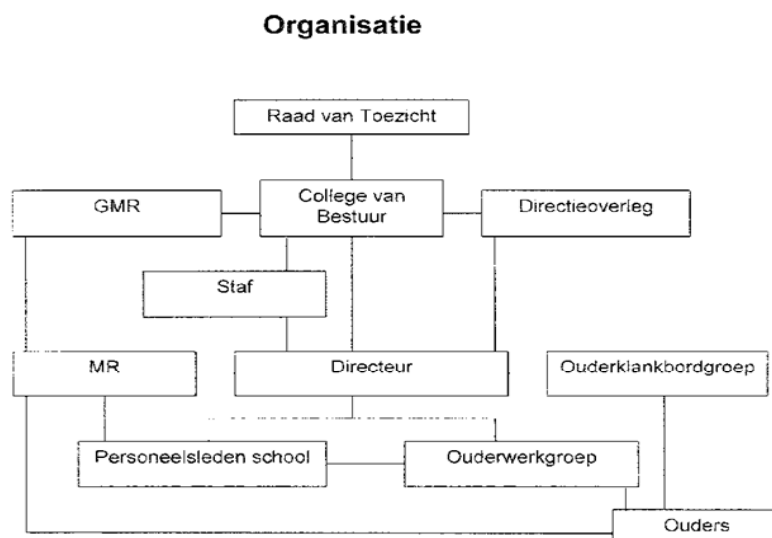
Het College van Bestuur van Chrono gebruikt dit bestuursverslag 2021 om de externe relaties, de GMR, de Raad van Toezicht, de ouders/verzorgers van de leerlingen en het personeel van de stichting voor Christelijk Primair Onderwijs te Hardenberg te informeren over de hoofdlijnen van in onze ogen belangrijke zaken die in 2021 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 verslag van de Raad van Toezicht aan.

Bas van Loo,
Voorzitter College van Bestuur

De waarden van Chrono

Het is in onze optiek belangrijk om altijd vanuit visie te werken. In het verleden heeft Chrono een aantal waarden opgesteld die tot op de dag van vandaag gelding hebben voor onze mooie organisatie. We doen als medewerkers ons best om vanuit deze waarden onderwijs te verzorgen en op een goede wijze met elkaar om te gaan. Als nieuwkomer binnen Chrono heb ik in de afgelopen maanden gemerkt (en ook teruggegeven aan alle medewerkers) dat Chrono op basis van deze waarden een goede naam heeft ontwikkeld in de regio. Dit kan niet anders zijn ontstaan dan dat medewerkers als ambassadeurs voor Chrono hebben gewerkt. Niet alleen onze medewerkers maar zeker ook de kinderen en de ouder(s)/verzorger(s).

Hieronder in het organogram staan alle geledingen die binnen Chrono actief zijn om deze waarden uit te dragen.



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

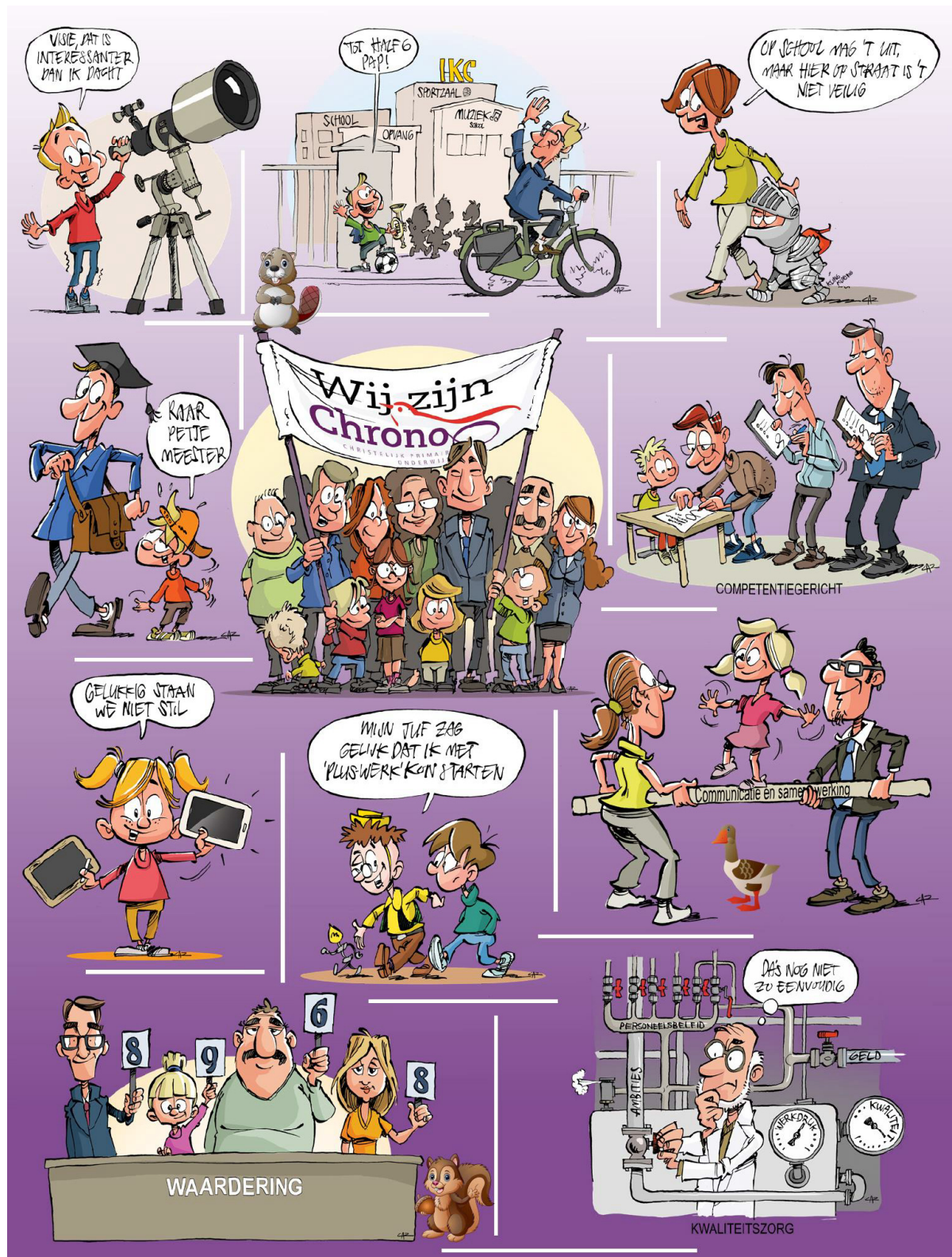
De toekomst daagt ons uit. De wereld verandert snel door technologische ontwikkelingen. Het leven in de 21ste eeuw vraagt om nieuwe vaardigheden. Deskundige leerkrachten en schoolleiders veranderen mee. Een voortdurende ontwikkeling, gericht op de wereld van de toekomst.



www.chronoscholen.nl

De koers van Chrono

Bij het koersplan 2018-2022 is een prachtig stripverhaal ontwikkeld. Op alle scholen hangt deze op een prominente plek. Het leek me goed, zo in de staart van dit koersplan aan de hand van deze poster in dit jaarverslag te vertellen wat de stand van zaken in hoofdlijnen is op deze domeinen. Op de navolgende pagina's leest u hier meer over.



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 2021.

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. Het samenwerkingsverband Veld Vaart Vecht kan dan ook gezien worden als verbonden partij.

In het najaar van 2021 is een onderzoeksteam (bestaande uit medewerkers uit het primair proces) opgestart om te onderzoeken wat de meest effectieve besteding van de zgn. zware zorgmiddelen is. Deze vraag kwam rechtsreeks van de werkvloer. Het is goed dat op deze wijze (en die is nieuw voor Chrono) onderzoek wordt gedaan. De uitkomst wordt in de zomer van 2022 verwacht.

Binnen het samenwerkingsverband zijn veel bestuurders met pensioen gegaan. Bijna overal zijn nieuwe mensen aangetreden die met een soms andere en kritische blik kijken naar de effectiviteit van het samenwerkingsverband en de inrichting ervan. De bestuurder van Chrono is tijdelijk aangesteld als voorzitter van het gehele samenwerkingsverband. Het valt niet uit te sluiten dat er op de middellange termijn veranderingen in de structuur en werkwijze worden aangebracht. Dit alles met het doel onderwijs nog passender te maken voor de kinderen waar wij verantwoordelijk voor zijn.

ICT-ontwikkelingen voor het onderwijs in de scholen

De gehele organisatie van Chrono werkt nu sinds 2020 met SharePoint. Dit is een grote kwaliteitsslag. Chrono heeft via een overheidssubsidie gerelateerd aan corona (Sivon), in 2020 187 devices aangevraagd en ontvangen. De materiele inrichting van de ICT-voorziening is daarmee gewaarborgd.

Door de opdracht om online onderwijs te verzorgen en thuis te werken is het werken via TEAMS in een sneltreinvaart ontwikkeld. Opvallend hoe makkelijk kinderen, ouders en medewerkers deze transitie hebben ondergaan. Online werken is er in 2021 helemaal bij gaan horen en zal naar alle waarschijnlijkheid een blijvende toepassing kennen.

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 2021 verwacht dat hij/zij zich verplicht inschreef op een onderdeel vanuit de Chrono Academie. Helaas is veel van het scholingsaanbod door corona geannuleerd. Na de zomer van 2021 is er op beperkte schaal e.e.a. wel weer opgepakt.

Uitbouw Chronoscholen naar IKC's (samenwerking Welluswijs)

In mei 2021 is het langverwachte convenant tussen Welluswijs en Chrono getekend. De weg staat nu formeel vrij om te komen tot de inrichting van Kindcentra. Deze ontwikkeling heeft hoge prioriteit en is met verve ter hand genomen. In de praktijk blijkt dat de "waarom" vraag van het Kindcentrum voor de gemiddelde Chrono medewerker nog onvoldoende lading heeft gekregen. Tijd en energie wordt gestoken in het draaiboek Kindcentra, ontwikkeling en de communicatie hierover met alle medewerkers.

Huisvesting scholen IHP (Integraal huisvestingsplan)

De voorbereidingen voor de renovatie van De Bloemenhof, De Koningsberger en De Ark zijn opgestart, evenals de voorbereiding voor de nieuwbouw van CNS Balkbrug en De Bron. Alle ver- en nieuwbouwen hebben de ontwikkeling naar Kindcentrum op het netvlies. Het IHP was hierop niet ingeregeld. De gemeente Hardenberg staat hier welwillend tegenover. In gezamenlijkheid wordt dit opgepakt om ook vierkante meters vrij te maken voor onze partner Welluswijs. De hoeveelheid bouwprojecten en de daarbij behorende inzet van onze eigen medewerkers en de gestegen kosten van materialen in 2021 geven wel zorg bij het bestuur van Chrono.

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 de pilot die door STO worden opgezet. Binnen Chrono is de werkgroep Steam de verbindende factor, waarin alle scholen vertegenwoordigd zijn.

De uitdagende activiteiten voor onze kinderen zijn in 2021 grotendeels niet doorgegaan in verband met corona.

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. Evenals voor zoveel andere onderdelen heeft corona de voortgang in 2021 ernstig belemmerd. Veel onderdelen zijn niet of slechts ten dele uitgevoerd. Vanaf de zomer van 2021 zijn de directieoverleg bijeenkomsten weer fysiek opgestart.

A1 Visie en beleid

Onderwijs in coronatijd

Het CCC, (Chrono Corona Crisisteam) is bijna geheel 2021 actief geweest. Zij fungeerde als bron voor besluitvorming in de verschillende fasen van de lockdown en andere maatregelen die centraal moesten worden doorgevoerd.

Het is bijzonder om te zien hoe onze medewerkers alle energie hebben gegeven om het onderwijsproces voortgang te laten vinden. Dit is een groot compliment waard! Ook de flexibiliteit van kinderen en hun ouders heeft ons verheugd.

We zijn hier samen tot nu toe goed doorheen gekomen. De hoop is dat we in 2022 corona achter ons kunnen laten in de omvang van 2021.

In 2021 is ook de inrichting van de NPO (Nationaal Programma Onderwijs) op gang gekomen. Deze investering van het rijk inzake het oplossen van onderwijskundige achterstanden is door de scholen zelf ingericht. De focus daarbij is kortlopend geld dat een duurzame ontwikkeling op gang moet brengen.

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.

Overdracht van bestuurder.

De heer H. Brink heeft in de periode juni/juli 2021 een gestructureerde en heldere overdracht verzorgd naar de nieuwe bestuurder. Er zijn gezamenlijke schoolbezoeken gebracht, in- en externe stakeholders zijn bezocht voor een kennismaking en de meest relevante documenten zijn van toelichting voorzien. Tot slot heeft hij een bruikbaar Chrono ABC aangeleverd waardoor de aansluiting van de oude op de nieuwe bestuurder goed kon verlopen.

Fusieonderzoek

Op verzoek van de RvT van CBS De Wiekslag in Bruchterveld, is er in juni 2021 een onderzoek opgestart naar een mogelijke bestuurlijke fusie met Chrono.

Bestuurdersorganisatie Verus begeleidt dit proces. Op dit moment loopt het onderzoek en is over de uitkomst nog weinig te zeggen. De verwachting is dat er in het voorjaar van 2022 duidelijkheid komt over een mogelijke fusie.

Veranderstrategie

In het najaar van 2021 hebben de directeuren van Chrono, samen met het bestuur besloten om de zgn. portefeuillegroepen op te heffen en te vervangen door onderzoeksteams. Een wens van de Chrono organisatie komt hiermee in vervulling: benut eigen mensen en expertise in de doorontwikkeling van de organisatie zodat er een gedragen beleidsverandering op gang komt. Twee teams zijn ondertussen bemenst en gestart. De onderzoeksvragen komen voort uit het strategisch beleid van Chrono.

Leerlingenaantal 1 oktober 2021

Het leerlingenaantal op de teldatum 1 oktober 2021 is 2.870 leerlingen. Op 1 oktober 2020 was dit 2.833. Dit laat dus een groei zien van 37 leerlingen.

A2 Leiderschap en management

Ontwikkeling van het leiderschap

Het directieoverleg is na de zomer van 2021 weer fysiek opgestart. De inrichting van het overleg is veranderd. Informatiedeling vindt plaats via de bestuursmemo en de wekelijkse podcast van het bestuur. Leren leren van elkaar staat centraal in het directieoverleg. Voor de zomer van 2021 is er een centrale dag geweest in Lattrop om de banden onderling weer aan te trekken, die door corona wat lastiger in te vullen waren.

Vacatures directies, CvB

Op twee scholen is een interim-directeur in 2021 gestart. Dit vanwege ziekte van de eigen directeuren. Het betreft de Regenboog in Dedemsvaart en de Oase in Hardenberg. Op 1 augustus 2021 is dhr. B. van Loo aangesteld als voorzitter van het College van Bestuur. Dit in de opvolging van dhr. Henk Brink die op dat moment met pensioen is gegaan.

Marappesprekken (managementrapportage gesprekken)

In het najaar van 2021 is een nieuwe wijze van verantwoorden van de scholen naar het bestuur in gebruik genomen. Aan de hand van een zgn. Weerrapport hebben de scholen hun resultaten gepresenteerd aan het bestuur. Het bestuur heeft daarin de rol van de kritische bevrager. De rapporten zijn voor de scholen onderling beschikbaar zodat leren van elkaar op gang kan komen.

Functioneringsgesprekken

In de afronding van zijn rol als bestuurder heeft dhr. Henk Brink met alle directeuren en stafmedewerkers een eindgesprek gevoerd.

Kweekvijver

5 Medewerkers volgen een opleiding tot directeur PO. 1 Medewerker vanuit deze kweekvijver is op dit moment ingezet als interim-directeur op De Oase.

Scholing CvB

Het CvB heeft in de afgelopen jaar de digitale regiobijeenkomsten van de PO Raad (veel webinars over corona) en Verus bezocht. De nieuwe bestuurder volgt een programma van permanente educatie als alumni van de Rijksuniversiteit Groningen (RUG).

A3 Personeel

Strategisch personeelsbeleid

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

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

We vermelden eerst enkele kerngegevens van Chrono.

Kerngegevens	Per 1-10-2018	Per 1-10-2019	Per 1-10-2020	Per 1-10-2021
Aantal leerlingen	2.828	2.784	2.833	2.870
Aantal personeelsleden	316	322	338	349
Verhouding man/vrouw	11% - 89%	11% - 89%	12% - 88%	12% - 88%
GGL (Gemiddeld gewogen leeftijd) op bestuursniveau	41,07	41,16	40,82	40,58

3.1 Arbeidsvoorwaarden & Beloning

CAO-PO

De onderhandelingen voor een nieuwe CAO voor het primair onderwijs zijn begonnen met het uitwisselen van de inzetbrieven. De inzet van de PO-Raad is gericht op goed werkgeverschap in het primair onderwijs: wat hebben schoolbesturen nodig om een goede en aantrekkelijke werkgever te zijn, een organisatie waar mensen graag werken, waar mensen zich kunnen ontplooien, waar in mogelijkheden wordt gedacht en waar ieders kwaliteiten zo goed mogelijk naar voren komen.

Daarnaast heeft de Tweede Kamer in februari een motie aangenomen om de loonkloof tussen het personeel van primair- en voortgezet onderwijs te dichten.

De PO-Raad stelt al langer dat de salarissen in het PO en VO gelijk moeten worden getrokken en is blij met de motie. De PO-Raad pleit voor één Wet op het funderend onderwijs, waarin de overgangen tussen PO en VO veel soepeler verlopen. Eén CAO voor het funderend onderwijs zou het sluitstuk van deze ontwikkeling moeten zijn.

De PO-Raad en de vakbonden hebben op 2 november 2021 het CAO-akkoord voor primair onderwijs voor 2021 ondertekend. De achterbannen hebben ingestemd met het onderhandelaarsakkoord dat op 11 oktober was gesloten.

Met het CAO-akkoord 2021 stijgt het loon voor alle medewerkers in het primair onderwijs vanaf januari 2021 met terugwerkende kracht met 2,25%. In december 2021 wordt de eindejaarsuitkering éénmalig verhoogd van 6,3% naar 6,5%.

In december heeft ons personeel de betaling gekregen die door de nieuwe CAO hun toekwam.

Over de € 500 miljoen die het demissionaire kabinet beschikbaar heeft gesteld voor de verbetering van salarissen in het primair onderwijs maken de PO-Raad en onderwijsvakbonden afspraken in de CAO voor 2022.

ABP

ABP hoefde de pensioenen in 2021 niet te verlagen. De voorlopige dekkingsgraad van 31 december 2020 was ruim 92%. Minister Koolmees heeft de ondergrens voor deze dekkingsgraad tijdelijk verlaagd van 104% naar 90%. Een verlaging van de pensioenen is daarmee voor 2021 van de baan.

Een mooi bericht voor onze (potentiële) pensioengenietenden.

Met de premieprognose voor 2022 verwacht het ABP dat de premie van het ouderdoms- en nabestaandenpensioen volgend jaar stijgt van 25,9% naar 27,4%.

Deze premiestijging heeft gevolgen voor de begroting van 2022 e.v. Het ABP geeft aan dat deze stijging noodzakelijk is. De pensioenen zijn aanmerkelijk duurder geworden, door de lage rente en doordat de verwachte beleggingsopbrengsten lager uitvallen.

Het definitieve besluit over de premie van 2022 is eind november genomen, na advies van het verantwoordingsorgaan van ABP.

Daarnaast kwam eind van het jaar het bericht binnen dat het ABP stopt met beleggen in fossiele brandstoffen. Het ABP trekt zich terug uit beleggingen in producenten van fossiele brandstoffen (olie, gas en kolen). Dit heeft het bestuur van ABP besloten na onlangs verschenen klimaatrapporten. Voor het besluit is veel steun. Veel werkgevers en deelnemers wilden al langer dat ze zouden stoppen met beleggen in fossiele brandstoffen.

ABP verkoopt de beleggingen stap voor stap. Ze verwachten dat dit besluit geen negatief effect op het langjarig rendement en het pensioen van onze werknemers heeft.

Goed dat ook het ABP dit gaat doen.

Werkhervattingskas

Eind november hebben we de beschikking Gedifferentieerd premiepercentage Werkhervattingskas van de Belastingdienst gekregen. De premie voor 2021 is vastgesteld op 1,44%. Er waren vijf (oud)medewerkers die in 2019 een WGA-vast uitkering ontvingen.

3.2 Arbo, Verzuim & Re-integratie

Ziekteverzuimpercentage

	2018	2019	2020	2021
1^e periode		4,34	5,96	5,16
2^e periode		4,64	4,86	5,02
3^e periode		5,77	4,22	4,99
totaal	4,60	4,90	5,00	5,06

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 2021 was ons ziekteverzuimcijfer 5,06%. Dit is een stukje hoger dan het vorige jaar. Toen was het 5,00%. Het ziekteverzuim ligt boven ons streefcijfer van 4%. We scoren net boven het landelijk gemiddelde (4,9%).

In de eerste periode van 2021 was ons ziekteverzuimcijfer 5,16%. Het verzuimcijfer is een aardig stuk lager dan vorig jaar. In de vergelijkbare periode over 2020 was het 5,96%. Na het heropenen van de scholen zag je het verzuim weer oplopen. Mensen moeten ziekgemeld worden als ze covid-klachten hebben. Medewerkers met lichte klachten kunnen nog wel ingezet worden voor het thuisonderwijs aan de leerlingen.

In de tweede periode van 2021 was ons ziekteverzuimcijfer 5,02%. Het verzuimcijfer is een beetje hoger dan vorig jaar. In de vergelijkbare periode over 2020 was het 4,86%. Gelukkig zagen we dat het verzuim vanaf de maand mei weer snel lager werd. Van 6,17% in april naar 5,41% 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 3,98% bracht.

Mogelijk bestaat er een verband met het stijgen van de regionale vaccinatiegraad tegen het covid-19 virus en het dalen van ons verzuimcijfer.

Voor 5 langdurig zieken was het traject met het UWV in gang gezet en/of afgerond:

- De medewerker met een vervroegde IVA (vorig jaar al toegekend) is ontslagen.
- Twee medewerkers zijn voor minder dan 35% arbeidsongeschikt bevonden. Eén is ontslagen bij Chrono. Ze heeft een passende werkplek elders gevonden. De ander is voor minder uren herplaatst.
- Voor één hebben we eindelijk (na een half jaar) uitslag gekregen over de herkeuring WAO. Met haar gaan we in gesprek om tot overeenstemming te komen over de beëindiging of aanpassing van haar arbeidsovereenkomst.
- Voor de laatste hebben we een versnelde WIA-traject aangevraagd. Dit heeft wel geresulteerd in de herleving van haar oude WIA-keuring, maar nog niet in de toekenning van een IVA-uitkering.

In de derde periode van 2021 was ons ziekteverzuimcijfer 4,99%. Vooral in de maand november was het verzuim relatief hoog (6,57%). De andere maanden was het 3,62% (september), 4,07% (oktober) en 5,77% (december). Het verzuimcijfer is een stuk hoger dan vorig jaar. In de vergelijkbare periode over 2020 was het 4,22%. Een aantal medewerkers hebben last van de nasleep van een corona-infectie. We hopen dat ze snel weer volledig aan het werk kunnen.

Zwanger op de werkvloer

De coach die wij voor onze zwangere medewerksters in de arm hebben genomen, kon dit jaar goed aan de slag. Totaal hebben we voor 2021 11 verlofaanvragen gekregen. Vorig jaar waren er veel minder aanvragen, dan wij gemiddeld hebben. De teller bleef toen steken op 7 aanvragen, terwijl we gemiddeld op 16 aanvragen zitten.

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 2019 1,44% (in 2018 was dit nog 1,26%). Het gemiddelde voor de sector Onderwijs en Wetenschappen lag in 2019 op 0,78% (in 2018 was dit 0,76%).

De score van Chrono ligt boven het landelijk percentage van de sector; de simpele verklaring hiervoor is dat er in 2017 bij Chrono 5 medewerkers ziek zijn geworden die in 2019 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

Detachering

Eén van onze zieke medewerkers is gedetacheerd in afwachting van haar WIA-keuring. Mooi dat betrokkene op deze manier al even aan het werk kan in ander werk dat beter past bij haar mogelijkheden. De loonkosten voor betrokkene zijn hierdoor ook lager.

Voor de vakantie hebben we met het Vechtdal College de detachering van één van onze medewerkers geregeld. Ze wordt voor een jaar gedetacheerd en kan zo onderzoeken of werken in het VO iets voor haar is.

Vanuit het Alfa College is het verzoek gekomen om 1 medewerker te mogen inhuren. Dat was al toegezegd en hieraan gaan we ook meewerken.

Het totaal aan detacheringen willen we wel terug gaan brengen gezien het verwachte lerarentekort en gezien de (ziekte)risico's die dit met zich meebrengt. P&O komt met een plan.

Gesprekken oudere medewerkers

De beleidsmedewerker P&O is in oktober en november 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 5 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.

De gesprekken worden door de medewerkers zeer op prijs gesteld.

Overplaatsing en mobiliteit

Per 1-8-2021 zijn zes leerkrachten vrijwillig mobiel geworden naar een andere Chrono-school i.v.m. een vacature. Vier medewerkers zijn op hun verzoek de A-pool ingegaan. Na verwerking van vrijwillige mobiliteit komen de vacatures op de scholen beschikbaar voor de mensen in de A-pool. Vijftien A-poolers hebben een vaste plek op een school gekregen, waarvan één buiten Chrono.

Uitstroom

Aan het eind van het schooljaar 2020-2021 is er afscheid genomen van 8 collega's die zijn gaan genieten van hun (pre-)pensioen.

Zij-instroom leerkrachten

Vlak voor de zomervakantie zijn 3 van onze zij-instromers met goed gevolg door hun eindassessment gekomen. Een mooi resultaat! Alle drie hebben een plek in de A-pool gekregen op de school waar ze hun opleiding hebben genoten. Er is nu nog 1 zij-instroomer in opleiding. Zij hoopt begin volgend jaar dit af te kunnen ronden.

We hebben dit samen goed gedaan. Landelijk is de uitval onder zij-instromers hoog. Bij ons in er slechts 1 afgevallen van de 5.

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.

3.5 Opleiding & Ontwikkeling

Scholing leerkrachten

Helaas moest ook dit jaar door de maatregelen rond covid-19 (een deel van) het cursusaanbod gestopt worden. Een aantal onderdelen zijn meegenomen naar het volgende schooljaar. Voor de vakantie is het nieuwe aanbod voor de Chrono Academie naar de scholen gaan. Ook andere scholing voor schooljaar 2021-2022 is toen bekeken.

Kweekvijver directeuren

Eind oktober hebben 4 leerkrachten de opleiding voor Leidinggeven afgerond. Drie voor Leidinggeven I en één voor Leidinggeven II. Voor het nieuwe cursusjaar zijn 2 leerkrachten toegelaten tot de opleiding Leidinggeven II van Windesheim. Er zitten nu weer 6 leerkrachten in de kweekvijver. Dat is voor eerst genoeg.

3.6 Personeel & Planning

Bestuursformatieplan (BFP)

Op basis van de uitkomsten van de formatiesprekuren is het concept Bestuursformatieplan 2021-2022 tot stand gekomen en vervolgens besproken in de Portefeuillegroep Formatie. In haar vergadering van april heeft de GMR ingestemd met het voorlopige plan. De scholen zijn druk bezig geweest de bezetting op school met de A-poolers rond te krijgen. Gelukkig konden we vlak voor de zomervakantie vaststellen dat de formaties goed rond zijn gekomen. Voor de vakantie ligt de prioriteit bij de bezetting van de groepen. Extra inzet kan ook na de vakantie nog geregeld worden.

Op basis van de leerlingtelling 1-10-2021 zijn de eerste cijfers voor de formatie 2022-2023 berekend. De eerste conclusie is dat er voor het vaste personeel ook per augustus 2022 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.

Mede door de aankomende wijziging in de bekostiging gaan we eerst onderzoeken hoe de personeelskosten de komende jaren behapbaar blijven. Daarvoor is een plan opgesteld door de beleidsmedewerkers. In overleg met het MT zullen vervolgens kaders gegeven worden voor het komende formatieplan.

Meerjarenbestuursformatieplan (MJBFP)

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

Vorig jaar is het plan weer voor 4 jaar vastgesteld. In mei heeft er met de GMR een korte evaluatie, enkel op cijfers, plaats gevonden.

Voor de cijfers maakten we ook dit jaar weer gebruik van de begrotingsApp van het ObT. Deze app brengt de kosten van de formatie goed in beeld.

Het wordt nog spannend om de gevraagde inzet voor het Nationaal Programma Onderwijs rond te krijgen. Een deel van de nieuwe medewerkers zal een vaste benoeming kunnen krijgen, door het vooruitzicht van pensionering van ouder personeel. Een deel zal tijdelijk in de payroll benoemd worden.

Door de NPO-gelden is elke vergelijk met andere jaren onrealistisch.

Wel goed in de gaten houden dat we na afloop niet met teveel personeel blijven zitten.

Gezien bovenstaande kan RDDF-plaatsing vermeden worden. 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.

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.

In de komende 8 jaren zullen 61 personeelsleden (36,2 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.

Personele kengetallen

Chrono verwacht de komende jaren minder leerlingen. Hierdoor daalt de bekostiging. Door de extra middelen voor werkdrukverlaging en NPO, extra inzet vanuit de directiekweekvijver 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.

kalenderjaar	personele bezetting in FTE's			leerlingaantal 1-10 t-1
	DP	OP	OOP	
2020	14,4	169,5	29,0	2.784
2021	13,6	168,7	25,8	2.833
2022	13,9	184,5	33,9	2.870
2023	13,9	179,1	29,2	2.810
2024	13,9	175,1	26,1	2.778
2025	13,8	173,9	26,1	2.739
uitstroom 60+	4,2	16,8	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 2021 extra budget ontvangen om de werkdruk op de scholen te verlagen. Het ging om een bedrag van € 243,86 per leerling voor 2020-2021 en € 258,67 per leerling voor 2021-2022 (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 2020-2021 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 aan de diverse formaties toegevoegd in de vorm van extra leerkrachten, vakdocenten bewegingsonderwijs en onderwijsassistenten. De extra middelen en de inzet daarvan zijn daarom ook opgenomen in het bestuursformatieplan. De inzet is op de overzichten duidelijk zichtbaar gemaakt, zodat ook het personeel kan zien hoeveel geld er binnenkomt en hoe dit geld wordt ingezet.

De teams waren 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 scholen 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 2020/2021
op niveau schoolbestuur

Budget aanpak werkdruk 2020/2021		€ 726.060,66
Kosten bestedingsplan aanpak werkdruk 2020/2021		€ 726.060,66
<i>waarvan voor personeel</i>	€ 726.060,66	
<i>waarvan voor materieel</i>	€ -	
<i>waarvan voor professionalisering</i>	€ -	
<i>waarvan voor overige bestedingsdoelen</i>	€ -	
Nog te besteden		€ -

SOMMATIE BESTEDING EXTRA MIDDELEN AANPAK WERKDRUK 2021/2022
op niveau schoolbestuur

Budget aanpak werkdruk 2021/2022		€ 756.481,18
Kosten bestedingsplan aanpak werkdruk 2021/2022		€ 756.481,18
<i>waarvan voor personeel</i>	€ 756.481,18	
<i>waarvan voor materieel</i>	€ -	
<i>waarvan voor professionalisering</i>	€ -	
<i>waarvan voor overige bestedingsdoelen</i>	€ -	
Nog te besteden		€ -

3.7 Taakinhoud & 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 2021 bestond de A-pool uit 34 personen, waarvan het grootste deel op langdurige vervanging (zwangerschaps-, ouderschaps-, ziekteverlof) of tijdelijke plekken (instroomgroepen) werd ingezet.

Door de toekenning van verschillende subsidies om achterstanden in te halen is er een hogere inzet van onze mensen. Dit leidt wel vaker tot inzet van tijdelijke krachten (B-pool).

In aanloop naar het nieuwe schooljaar zochten we wel meer leerkrachten voor de inzet van de NPO-gelden. Gelukkig ontvingen we toen nog steeds wekelijks interessante open sollicitaties.

We hebben en verwachten de komende periode wel grotere problemen met het bezetten van verzoeken voor langdurige vervanging.

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 werkkring 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 2021 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, de 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. Het marktaandeel van Chrono is in de afgelopen twee jaar gestegen van 50 naar 52%. Het is fijn te merken dat ouders graag hun kinderen naar één van de Chronoscholen sturen.

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.

Internationalisering

Chrono heeft geen uitgebreid programma op het gebied van internationalisering. Wel zijn er twee docenten die een aanbod creëren voor kinderen van asielzoekers op de diverse scholen en daarbij uiteraard ook NT2 geven. Ook heeft Chrono een school met kinderen uit allerlei culturen. De school biedt deze kinderen een programma waarbij de ouders actief betrokken worden. Op deze school is de ontwikkeling gaande dat het team zich specialiseert in onderwijs aan anderstaligen. Een aantal scholen in Hardenberg doet ook mee aan een project van de gemeente om de ouders van anderstaligen actief te betrekken bij de samenleving; hierbij worden ook vrijwilligers ingezet.

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 14 scholen, de begroting van het bestuurscentrum, de bovenschoolse begroting, de huisvestingsbegroting 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 2021 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 2021 (net zoals in 2020) geen beleggingen, derivaten en leningen. De liquide middelen waren in 2021 geparkeerd op spaarrekeningen en rekening couranten, waarbij er sprake was van een marktconform negatief rentetarief. Tevens zijn er (wederom) 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 2021 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, Sharepoint en ongediertebestrijding (2021).

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, touchscreens 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 2021 zijn er binnen Chrono wederom ICT vernieuwingen doorgevoerd. Er zijn voornamelijk tablets, touchscreens en Chromebooks aangeschaft. In totaal zijn de investeringen in ICT in 2021 € 124.000,- geweest. De begroting was € 134.000,-.

De investeringsbegroting OLP (onderwijsleerpakket en touchscreens) geeft precies aan welke methode en welk bord in welk jaar vervangen moet worden. Deze investeringsbegroting is een uitvloeisel van het schoolplan van de school. In vervanging van methoden en borden is in 2021 door alle scholen gezamenlijk € 160.000,- geïnvesteerd. Dit is minder dan 2020 en ook minder dan begroot (€ 204.000,-). 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 2021 is er voor € 32.000,- aangeschaft. Dit is minder dan begroot (€ 161.000,-).

Investeringsbedrag	ICT	OLP	Meubilair	Totaal
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
2021	124.010	159.800	31.670	315.480

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 2021 € 166.180,- in de voorziening jubilea dient 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 2021 een voorziening nodig te zijn ter hoogte van € 300.130,-.

5.3 Analyse financieel resultaat 2021

Hieronder volgt de analyse van het financieel resultaat. De huidige financiële situatie leert dat er sprake is van een gezonde financiële basis. 2021 is afgesloten met een voordelig exploitatiesaldo, behoorlijk voordeliger 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>2017</u>	<u>2018</u>	<u>2019</u>	<u>2020</u>	<u>2021</u>	<u>2021</u>
3.1 (Rijks)bijdragen OCW	16.548.256	17.488.450	18.293.848	18.827.050	18.522.540	20.709.920
3.2 Overige overheidsbijdragen	99.879	154.537	98.702	98.880	109.790	135.980
3.5 Overige baten	278.142	363.427	349.213	703.300	358.910	977.230
Totaal BATEN	16.926.277	18.006.414	18.741.762	19.629.230	18.991.240	21.823.130
4.1 Personele lasten	14.188.629	14.845.421	15.529.727	17.026.480	16.326.010	17.513.330
4.2 Afschrijvingen	397.755	392.529	371.272	414.740	441.890	453.690
4.3 Huisvestingslasten	1.340.898	1.253.675	1.467.380	1.433.740	1.523.840	1.523.050
4.4 Overige lasten en leermiddelen	1.103.668	1.197.854	1.272.982	1.290.730	1.385.740	1.439.240
Totaal LASTEN	17.030.950	17.689.478	18.641.361	20.165.690	19.677.480	20.929.310
Saldo BATEN en LASTEN	-104.673	316.936	100.402	-536.460	-686.240	893.820
5.1 Financiële baten	4.655	632	500	500	0	0
5.2 Financiële lasten	983	1.027	1.000	2.540	3.470	17.290
Saldo FIN. BATEN en LASTEN	3.672	-395	-1.404	-2.040	-3.470	-17.290
EXPLOITATIESALDO	-101.001	316.541	98.998	-538.500	-689.710	876.530

Voor het jaar 2021 hadden we een negatief resultaat begroot van € 690.000,-. Het werkelijke resultaat van 2021 is € 877.000,- positief en wijkt daarmee af van de jaarbegroting. Hieronder zijn de belangrijkste afwijkingen ten opzichte van de jaarbegroting 2021 weergegeven. De afwijkingen boven de € 25.000,- zijn uitgelegd.

1	Voordeel rijksinkomsten	€ 2.187.380
2	Voordeel gemeentelijke bijdrage	€ 26.190
3	Voordeel overige baten	€ 618.320
4	Nadeel personele kosten	€ 1.187.320
5	Nadeel afschrijvingen	€ 11.800
6	Voordeel huisvestingslasten	€ -790
7	Nadeel overige lasten	€ 53.500
8	Nadeel financiële baten en lasten	€ -13.820
	Totaal voordeel t.o.v. de begroting	€ 1.566.240

Ad1 Voordeel rijksinkomsten (3.1)

- De personele bekostiging, het fusiegeld, de prestatiebox en het BPA-budget zijn geïndexeerd. Ook heeft Chrono meer groeigeld ontvangen dan begroot en meer geld in het kader van onderwijsachterstanden. Totaal € 528.000,-
- Chrono heeft geld gekregen in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs. Dit is € 880.000,- (dit is niet volledig besteed; het restant is gevloeid in een bestemmingsreserve NPO voor latere besteding)
- Ook zijn er diverse subsidies ontvangen die niet begroot waren, bijvoorbeeld voor onderwijs aan asielzoekerskinderen, lerarenbeurzen, zij-instromers en inhaalprogramma corona. Totaal € 515.000,-
- In 2021 heeft Chrono meer geld gekregen van het samenwerkingsverband, ook als gevolg van indexaties. Totaal € 264.000,-.

Ad2 Voordeel Overige overheidsbaten (3.2)

Alle baten waar Chrono recht op had vanuit de gemeente zijn uitbetaald. De stijging wordt veroorzaakt door uitbetaling van de eerste inrichting voor de 9e groep bij de Vlinder. Dit was niet begroot voor 2021.

Ad3 Voordeel overige baten (3.5)

Dit wordt veroorzaakt door:

- Meer huurinkomsten dan begroot (€ 27.000,-)
- Subsidie via het RAL voor Extra Handen in de klas (€ 390.000,-)
- Subsidies muziek voor diverse scholen (€ 15.000,-)
- Tegemoetkomingen van de gemeente voor loonkosten (€ 23.000,-)
- Bedrag van Arcade voor langer gebruik van het Kompas (€ 37.000,-)
- Subsidies voor de gezonde school (€ 12.000,-)
- Vergoeding van salariskosten voor deelname aan werkgroepen (€ 17.000,-)
- Een nagekomen bedrag aangaande detachering van 2020 (€ 60.000,-)
- Vergoedingen van collega-schoolbesturen voor deelname aan scholingsactiviteiten (€ 6.000,-)
- Diverse incidentele baten (€ 31.000,-)

Deze zaken waren tijdens het maken van de begroting 2021 nog niet bekend.

Ad4 Nadeel personele kosten (4.1)

Dit wordt veroorzaakt door:

- Meer loonkosten dan begroot als gevolg van 6 instroomgroepen € 180.000,-.

- b) Meer loonkosten als gevolg van de inzet vanuit het Inhaal Programma corona € 230.000,-.
- c) Meer loonkosten als gevolg van de inzet vanuit het NPO € 463.000,-.
- d) Meer vervanging dan begroot € 54.000,-.
- e) CAO-ontwikkelingen € 170.000,-.
- f) Meer inhuur SportService in het kader van werkdrukgeden € 28.000,-.
- g) Meer loonkosten als gevolg van kweekvijverkandidaten en lerarenbeurs € 29.000,-.
- h) Meer loonkosten van mensen die gedetacheerd zijn € 34.000,- door nieuwe detacheringen per augustus 2021.
- i) Meer loonkosten dan begroot voor 10-14 onderwijs € 112.000,-.

Minder dan begroot zijn de posten ouderschapsverlof, BAPO/Duurzame Inzetbaarheid, scholing, personele trajecten (ondersteuning, uitstroom) en inhuur in het kader van arrangementen voor zorgleerlingen.

Ad7 Nadeel overige lasten (4.4)

Zoals te zien is in de tabel lopen deze lasten behoorlijk uit de pas vergeleken met de begroting. Een verschil van € 53.500,-. Dit wordt veroorzaakt door:

- € 9.000,- meer voor ObT als gevolg van meer aanstellingen (veroorzaakt door de subsidies en groei van het aantal leerlingen)
- € 4.000,- meer als gevolg van wisseling van accountant
- € 9.000,- meer door bijdragen aan afscheid van de groepen 8, hetgeen extern gehouden moest worden
- € 81.000,- meer door materiële uitgaven in het kader van de subsidies (o.a. NPO, Inhaalprogramma corona, etc.)
- € 32.000,- minder op leermiddelen
- Minder op diverse posten (telefoon, PR, kantoorbenodigdheden)

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	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Norm
Balans / vermogensbeheer												
Kapitalisatiefactor in %	43	44	49	47	47	49	51	54	54	49	49	Max.35%
Weerstandvermogen in %	19	19	24	23	20	21	20	21	19	15	19	Min. 5%
Solvabiliteit 1 in %	72	70	72	74	69	66	62	58	57	54	57	Min. 50%
Exploitatie / budgetbeheer												
Rentabiliteit in %	-1	0	6	-2	-1	2	-1	2	1	-3	4	0 tot 3%
Liquiditeit	2,8	3,0	3,2	3,6	3,8	3,8	4,4	4,3	4,7	3,6	3,8	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 2021 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 2021 19% en is dus gestegen t.o.v. 2020.

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 57%. 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 2021 bedroeg 4 %.

Liquiditeit

Liquiditeit geeft aan in hoeverre Chrono op korte termijn aan haar verplichtingen, zoals kortlopende schulden, salarissen en investeringen, kan voldoen. De liquiditeit over 2021 bedraagt 3,8. Dit is ruim meer dan het vastgestelde minimum van 2.

5.5 Continuïteitsparagraaf / Meerjarenperspectief

Hieronder is het meerjarenperspectief opgenomen zoals dit in december 2021 is opgesteld en vastgesteld. In dit meerjarenperspectief is er:

- uitvoering gegeven aan het bestaande beleid en het Koersplan 2018-2022
- een voorschot genomen op het Koersplan 2022-2026
- 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 2021
- rekening gehouden met indexatie zoals door de PO-raad is aangegeven.

Begroting 2022 en meerjarenperspectief					
	resultaat	Begroting	Begroting	Begroting	Begroting
	2021	2022	2023	2024	2025
Aantal leerlingen 1-10-T-1	2.870	2.810	2.778	2.739	2.893
3.1 (Rijks)bijdragen OCW	20.709.920	20.301.481	19.817.675	18.810.248	18.669.672
3.2 Overige overheidsbijdragen	135.980	118.159	98.185	97.576	96.766
3.5 Overige baten	977.230	520.610	470.776	471.006	471.239
Totaal BATEN	21.823.130	20.940.251	20.386.636	19.378.831	19.237.677
4.1 Personele lasten	17.513.330	17.798.974	17.094.466	16.790.015	16.811.430
4.2 Afschrijvingen	453.690	431.367	473.585	456.779	432.730
4.3 Huisvestingslasten	1.523.050	1.795.418	1.785.388	1.785.879	1.775.234
4.4 Overige lasten en leermiddelen	1.439.240	1.477.708	1.435.366	1.291.710	1.255.637
Totaal LASTEN	20.929.310	21.503.467	20.788.805	20.324.383	20.275.031
Saldo BATEN en LASTEN	893.820	-563.216	-402.169	-945.552	-1.037.354
Saldo FIN. BATEN en LASTEN	-17.290	-9.938	-10.037	-10.137	-10.239
EXPLOITATIESALDO	876.530	-573.154	-412.206	-955.689	-1.047.593

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, kwaliteitszorg, onderwijsleerpakket en gebouwonderhoud. Via het samenwerkingsverband komt er een geldstroom voor lichte en zware zorg aan leerlingen; dit wordt ook tot de rijksinkomsten gerekend. Er is gerekend met de meest recente vastgestelde bedragen voor 2021-2022. 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. Zoals in de tabel te zien is namen de inkomsten in 2021 behoorlijk toe vanwege de extra subsidie Nationaal Programma Onderwijs. Echter nemen de rijksinkomsten richting 2024 weer af. Dit komt door daling van het leerlingaantal, het wegvallen van het NPO-geld per augustus 2023 en de nieuwe bekostigingssystematiek per 2023. 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.

De nieuwe bekostiging gaat in per 2023, is sterk vereenvoudigd en gaat uit van landelijke gemiddelden qua personele lasten. Het heeft voor Chrono een nadelig effect van bijna 1%. Dit komt overeen met ongeveer € 175.000,- minder baten per jaar. Voor de jaren 2023 tot en met 2025 wordt de teruggang in bekostiging gecompenseerd volgens aflopende percentages (75 / 50 / 25%), daarna niet meer. Het nadelige effect wordt voornamelijk veroorzaakt doordat Chrono personeel in dienst heeft met een hogere gemiddelde leeftijd (40,94) dan het landelijk gemiddeld (39,50). Deze hogere gemiddelde leeftijd werd meegeteld in de bekostiging tot en met 2022 maar vanaf 2023 dus niet meer.

De nieuwe bekostigingsmethodiek gaat over van schooljaar- naar kalenderjaar-bekostiging. Elk jaar ontstond er per 31 december een vordering op OCW doordat er in augustus tot en met december minder bekostiging kwam dan 5/12^e deel.

Eind 2022 moet deze vordering “afgeboekt” worden omdat OCW het restant niet uitkeert. Dit is een landelijk fenomeen. Deze vordering bedraagt voor Chrono € 817.000,- en zorgt er dus voor dat Chrono over de periode augustus-december 2022 minder bekostiging krijgt. Hier is rekening mee gehouden bij het begrote bedrag voor rijkssubsidie.

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 (€ 16.500,- per jaar). Verder een subsidie voor leerlingenzorg (€ 81.000,- per jaar). Ook ontvangt Chrono bedragen voor de eerste inrichting van een basisschool (meubilair en methoden) op het moment dat een school groeit. De verwachting is dat hiervoor € 18.000,- komt in 2022 voor de MarsWeijde. De gemeente heeft ook NPO-gelden gekregen; zij organiseren zelf zaken voor dit geld. In deze begroting is dus geen rekening gehouden met een mogelijke geldstroom.

Ad 3.5 Overige baten

Dit betreft verhuur van lokalen (bijvoorbeeld aan WellusWijs) en het betreft een vergoeding voor uitleen van personeel. In 2022 detacheert Chrono personeel bij het AZC, bij SLS de Ravelijn, bij WellusWijs en bij het samenwerkingsverband. De detacheringen bij Arcade voor de Ravelijn zijn meegenomen tot en met 2025 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, bovenschoolse mensen 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 oktober 2021. Wijziging als gevolg van uitstroom, verlof en ziekte zijn, voor zover bekend, meegenomen. Over 2022 verwachten we een bezetting van 232 fte (zie tabel hieronder) en € 17.800.000,- aan personele uitgaven. Richting 2024 dalen de verwachte personele uitgaven als gevolg van natuurlijk verloop.

Voor de periode 2022 t/m 2025 zien we de volgende ontwikkelingen in de lasten: Een forse stijging van de personele lasten ten opzichte van de begroting 2020 als gevolg van CAO-ontwikkelingen en het in dienst nemen van extra personeel als gevolg van het tijdelijke NPO-geld.

- 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 één 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. Chrono heeft een A-pool waarin mensen zitten die alle vervangingen opvangen (kortdurend, langdurend,

ouderschapsverlof, etc.). In 2015 waren de vervangingskosten € 565.000,-, in 2018 was dit € 675.000,-. Voor 2022 en verder wordt dit ingeschat op € 1.000.000,-. De stijging komt dus mede door extra benoemingen in de A-pool en doordat mensen die een aanstelling hadden t.l.v. het NPO-geld dan terugvloeien in de A-pool (zie vorige punt).

- Er is gewerkt aan een onderwijsvoorziening voor 10-14 jarigen vanaf augustus 2020 samen met het Vechtdal College. De verwachte kosten zijn € 140.000,- 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 zagen we een realisatie van € 150.000,-. Voor 2022 en verder is er jaarlijks € 120.000,- begroot.
- Moeilijk te voorspellen kosten voor begeleidingstrajecten van zieke werknemers en kosten voor loopbaantrajecten van personeel.

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, maar dit is in 2021 amper voorgekomen. 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	2022	2023	2024	2025
Scholen incl. vermindering a.g.v. natuurlijk verloop **	171,15	167,82	171,23	170,76
NPO	22,59	13,56	1,00	1,00
Payroll-benoemingen scholen in wtf **	0	0	0	0
A-pool	13,53	18,54	21,32	21,32
Bestuurscentrum	5,06	5,06	5,06	5,06
Bovenschools	7,00	6,90	6,90	6,90
Ouderschapsverlof	2,01	0,60	0,26	0,01
BAPO	4,39	3,55	3,17	2,64
Zware zorg **	2,23	1,78	1,78	1,78
Schoonmaak	4,34	4,34	4,34	4,34
Vermindering na RDDDF	nvt	nvt	nvt	nvt
Totaal	232,30	222,15	215,06	213,81

Opmerkingen:

- Scholen: zoals te zien in de tabel loopt het aantal benoemingen amper af richting 2024.
- In 2021 t/m 2023 zijn er tijdelijke benoemingen als gevolg van het NPO-geld. Deze lopen af in augustus 2023.
- A-pool: het aantal benoemingen loopt op doordat de benoeming ten laste van het NPO-geld stopt. Dit zijn veelal dezelfde mensen.
- Bestuurscentrum: Zoals te zien is blijft de bezetting op het bestuurscentrum gelijk. Deze bezetting wordt getoetst aan landelijke normen. Hierin zien we dat Chrono een beperkt 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: Ouderschapsverlof na 2022 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). In 2022 volgt er een onderzoek naar dit onderdeel binnen Chrono. Het betreft een onderzoek naar de zgn. zware zorg.

Ad 4.2 Afschrijvingen

Investeringen in ICT, meubilair en onderwijsleerpakket worden geactiveerd en afgeschreven. In de tabel in hoofdstuk 8 zijn de investeringsbedragen per onderdeel te zien.

De afschrijvingslast in de begroting laat zien dat deze nog steeds stijgende is. Deze stijging wordt veroorzaakt door prijsstijgingen van de aangeschafte materialen en door meer devices. Vaak hebben leerlingen vanaf groep 4 een eigen device. Tevens zien we een stijging door de aanschaf van touchscreens ter vervanging van de digiborden en door investeringen in meubilair. We zien ook dat de afschrijvingen een steeds groter deel van de schoolexploitatie beslaan. In 2015 was het ongeveer 120 euro per leerling. Dit stijgt naar 170 euro per leerling bij ongewijzigd beleid. Gezien de tekorten op de exploitatie bij de scholen zal Chrono zeer kritisch naar de investeringen moeten kijken, rekening houdend met het Koersplan, de schoolplannen en de leeropbrengsten.

Verder zien we de trend dat scholen nog zoekende zijn naar de beste vorm t.a.v. onderwijsmethoden (papier of digitaal). Scholen die overstappen op digitaal hebben vaak te maken met een nog doorlopende afschrijvingslast met daarbij al wel kosten voor de digitale methoden (met jaarlijkse licenties).

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 een overmaat aan vierkante meters op enkele locaties. We proberen deze overmaat te vullen samen met WellusWijs door te kijken naar IKC-ontwikkeling. Daarnaast blijven we in gesprek met de gemeente. We 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 binnen Chrono rekening gehouden met één renovatie per jaar in de periode 2022 t/m 2025 (voorbereidingskosten, ontwerpkosten, begeleidingskosten, eigen bijdrage voor duurzaamheid). Daarnaast blijven

we zelf kijken naar besparingen op het gebied van: onderhoud door het aangaan van mantelcontracten nutsvoorzieningen door het aanbrengen van duurzaamheidsmaatregelen schoonmaak door het verminderen van uren als gevolg van minder vierkante meters. Dit is iets gemakkelijker worden door financiële verantwoordelijkheid bovenschools 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 is een solidaire kostenplaats ingericht om alle huisvestingslasten te dragen. De scholen kwamen jaarlijks ongeveer € 40.000,- tekort in verhouding tot de bekostiging. Ondanks de besparingen die we denken te kunnen realiseren zien we nu ook dingen die aandacht behoeven en dus kosten met zich meebrengen zoals onderhoud van enkele brandmeldinstallaties. Op dit moment is nog erg lastig in te schatten wat de effecten zullen zijn van de duurzaamheidsmaatregelen. Wel zien we een vermindering van het verbruik bij gebouwen die renovatie (Akker en Spreng-EI) hebben gehad. In de begroting is rekening gehouden met een vermindering van 1% per jaar voor de bedragen voor gas en elektra. Chrono is bezig om een energiemonitoringssysteem in te stellen om het verbruik te kunnen monitoren en actie te kunnen ondernemen.

Ter illustratie: In 2011 gaven de scholen 32 euro per m² uit aan huisvesting (zonder groot onderhoud) en in 2020 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, echter in 2020 is dit gedaald naar 300 euro per leerling door nieuwbouw van de Oase. Chrono gaat dus samen met de gemeente door op de ingeslagen weg door het uitvoeren van huisvestingsprojecten vanuit het IHP. In dit plan zijn nieuwbouw, renovatie, binnenklimaat en duurzaamheid belangrijke pijlers.

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, kosten van de Raad van Toezicht en de GMR en kosten in het kader van IKC-ontwikkeling. Ook zitten hier de uitgaven bij behorende bij de subsidie Bijzondere Bekostiging welke is uitgekeerd in 2013. De helft van dit bedrag is destijds binnen Chrono bestemd voor duurzaamheid. Dit wordt besteed in de jaren 2022 t/m 2024. In het meerjarenperspectief blijven deze lasten (zonder de uitgaven BB redelijk stabiel. Wel zijn de kosten per leerling de afgelopen jaren gestegen. In 2013 waren de kosten € 180,- per leerling en de verwachting is dat dit in 2025 richting de € 250,- gaat. De verhoging wordt veroorzaakt door de daling van het leerlingaantal, door prijsstijgingen en door extra aanschaffen (bijvoorbeeld in het kader van kwaliteitszorg). Binnen Chrono zal dit onderwerp van gesprek worden of we dit willen reduceren en op welke manier.

Ad 4.4 Leermiddelen

De post leermiddelen is een totaal van de verbruiksmaterialen op de scholen, culturele vorming, abonnementen en licenties behorende bij methoden. 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 € 200,- is. Dit heeft te maken met stijgende kosten voor licenties. Soms zijn het ook vaste bedragen per school dus bij een dalend leerlingaantal stijgen de kosten per leerling. In basis ligt verantwoordelijkheid bij de directeuren met daarbij ondersteuning vanuit het bestuurscentrum.

Gezien de tekorten op de exploitatie bij de scholen zal het bestuur samen met de scholen zeer kritisch naar de uitgaven moeten kijken, rekening houdend met het Koersplan, het eigen schoolplan en de eigen leeropbrengsten. Een taakstellende begroting zou ook één van de mogelijkheden kunnen zijn.

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 de regelgeving omtrent Beleggen, Belenen en Derivaten om de renteopbrengsten te verhogen.

Ad 5.2 Financiële lasten

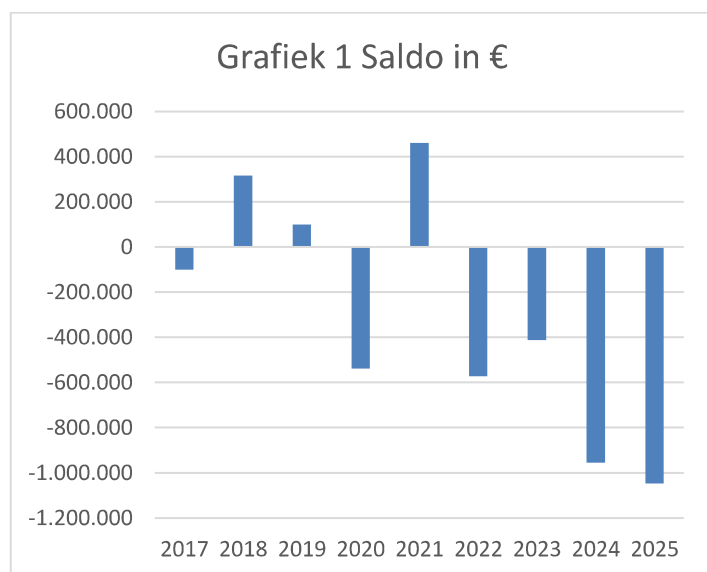
De financiële lasten betreffen bankkosten en de rente die betaald moet worden. De bankkosten liggen redelijk vast. De negatieve rente fluctueert met het banksaldo.

Totale lasten en saldo

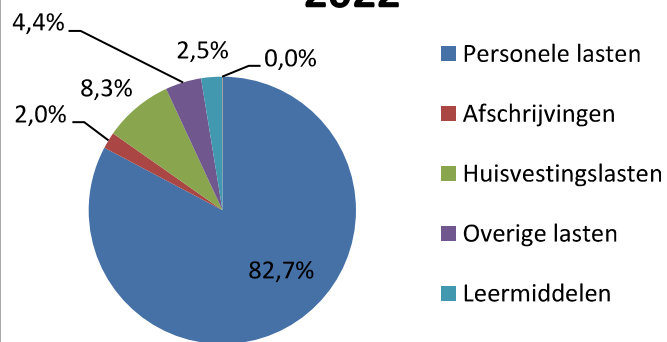
Zoals te zien is zijn de totale lasten richting 2025 afnemend, echter zijn de baten ook afnemend. Hierdoor is duidelijk te zien dat Chrono elk jaar een verlies heeft (zie grafiek 1) waarbij 2024 en 2025 zeer onacceptabel zijn. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door een tekort op de componenten personeel en leermiddelen. We hoopten dat het teveel ingezette personeel de komende jaren door natuurlijk verloop zou normaliseren. We zien wel een terugloop in formatieplaatsen maar de totale salariskosten dalen niet zo hard meer. Hier komt een plan voor in het eerste gedeelte van 2022. De post leermiddelen kan alleen recht worden getrokken als Chrono harde keuzes maakt.

Zie grafiek 1 voor het saldo over meerdere jaren.

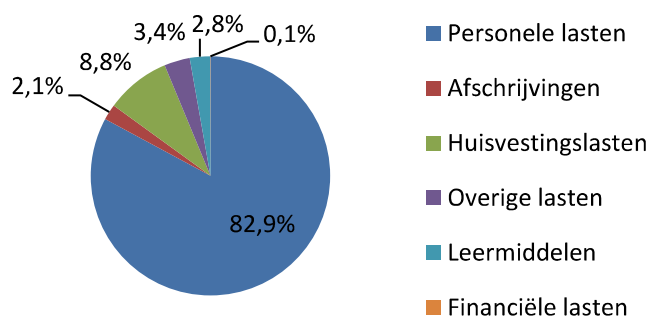
Zie grafiek 2 en 3 voor de verdeling van de totale lasten.



Grafiek 2 Verdeling lasten 2022



Grafiek 3 Verdeling lasten 2025

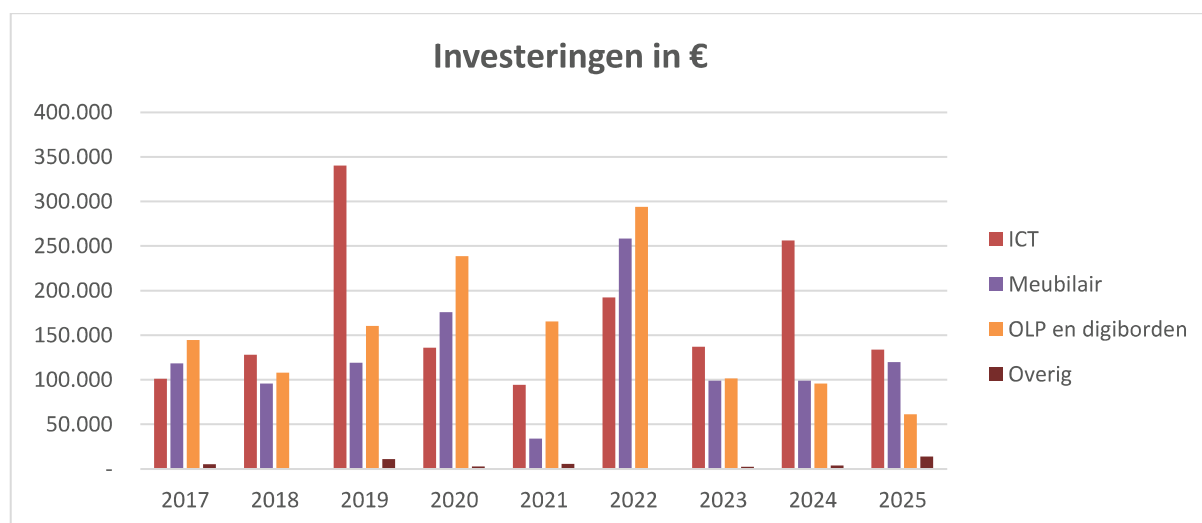


Investeringsplannen

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 de komende jaren investeringen doen. Zo wordt er in de periode 2022- 2025 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
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
ICT	101.024	128.036	340.328	135.818	94.431	192.489	137.035	256.170	133.850
Meubilair	118.246	95.708	119.225	175.828	33.970	258.490	99.000	99.000	119.800
OLP en digiborden	144.470	107.893	160.372	238.767	165.438	293.795	101.614	95.868	61.174
Overig	5.166	-	11.104	2.631	5.790	-	2.600	4.000	13.800
TOTAAL	368.905	389.014	384.770	553.045	299.629	744.774	340.249	455.038	328.624



Balans

Hieronder worden de balans en de kengetallen weergegeven welke horen bij de meerjarenbegroting 2022-2025 welke in december 2021 is gemaakt. Tevens is de realisatie van 2021 opgenomen.

	Realisatie	begroting	begroting	begroting	begroting
Activaposten op 31-12	2021	2022	2023	2024	2025
Vaste activa					
Gebouwen en terreinen	35.420	35.420	35.420	35.420	35.420
Inventaris en apparatuur en OLP	2.215.710	2.525.623	2.394.037	2.392.296	2.288.190
Financiële vaste activa	0	0	0	0	0
Vlottende activa					
Vorderingen	1.614.570	1.625.000	1.590.000	1.555.000	1.520.000
Liquide middelen	6.871.080	5.302.423	4.442.360	3.487.058	1.848.756
Balanstotaal	10.736.780	9.488.466	8.461.817	7.469.774	5.692.366

	Realisatie	begroting	begroting	begroting	begroting
Passivaposten op 31-12	2021	2022	2023	2024	2025
Eigen vermogen	6.126.380	5.136.835	4.724.629	3.768.940	2.721.348
Voorzieningen	2.391.480	2.641.778	2.035.318	2.013.597	1.302.598
Schulden	2.218.920	1.709.853	1.701.870	1.687.237	1.668.420
Balanstotaal	10.736.780	9.488.466	8.461.817	7.469.774	5.692.366

In de tabel hierboven is goed te zien dat het vermogen richting 2025 sterk 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 vanaf 2022 redelijk stabiel. Verder is in de tabel hieronder een overzicht gegeven van de verwachte kengetallen.

Kengetallen vermogensbeheer	2021*	2022	2023	2024	2025
Weerstandsvermogen	17	13	12	7	2
Solvabiliteit in %	57	54	56	51	48
Kengetallen budgetbeheer					
Liquiditeit	4,2	4,1	3,5	3,0	2,0
Rentabiliteit in %	2,2	-2,7	-2,0	-4,9	-5,4
Overige kengetallen					
Verh.pers.lst / tot.Lst in % Chrono	83	83	82	83	83
Verh.pers.lst / rijksbijdr. in %	84	88	86	89	90
Bovenmatig eigen vermogen x1miljoen	2,4	1,5	1,3	0,4	-0,5

*2021 is gebaseerd op de verwachting december 2021

Hoogte reserves en signaleringswaarde

In 2020 is er een brief gekomen van OCW over mogelijk bovenmatig vermogen bij schoolbesturen. Chrono heeft inderdaad een bovenmatig vermogen. Volgens de berekening in de jaarrekening 2021 is de bovenmatige reserve gestegen van 1,9 miljoen euro eind 2020 naar ongeveer 2,8 miljoen euro eind 2021.

Wanneer er gekeken wordt naar de voorlopige cijfers van 2021 en de kengetallen in de meerjarenbegroting 2022-2025 (zie tabel hierboven) dan is te zien dat het weerstandsvermogen onder de grens van 5% komt en zien we dat het bovenmatig eigen vermogen halverwege 2025 er niet meer is.

Daarnaast is er de verwachting dat er een verschuiving moet gaan plaatsvinden van het eigen vermogen naar de voorziening onderhoud als gevolg van de componentenmethoden. Hoe hoog deze verschuiving (eenmalige dotatie) moet zijn is nog niet berekend. N.a.v. een landelijke voorbeeldberekening zou de voorziening onderhoud ongeveer 40% hoger moeten liggen. Uitgaande van de gemiddelde (en door de accountant goedgekeurde) hoogte van de voorziening sinds 1-1-2015, zou er een eenmalige dotatie van 625.000 euro nodig zijn per 2023. Dit alles maakt dat er halverwege 2024 geen sprake meer is van een bovenmatig eigen vermogen bij Chrono.

Gebeurtenissen na balansdatum

In 2021 was de belangrijkste gebeurtenis nog steeds de coronacrisis. Deze crisis had en heeft diepgaande impact op het onderwijs, ook na 2021. Wij zien dat de coronacrisis invloed heeft op het ziekteverzuim, zowel bij het onderwijzend personeel als de directies. Ondanks dat verwachten wij geen verhoogde risico's ten aanzien van de continuïteit van Chrono; wel is het zaak de meerjarenbegroting op orde te krijgen (zie voorgaande tekst). Gelukkig ontvangen de scholen ook in 2022 subsidie uit het Nationaal Programma Onderwijs om het onderwijs een kwaliteitsimpuls te geven en om het surplus aan personeel te kunnen bekostigen.

5.6 Huisvesting en onderhoud

Chrono had in 2021 de verantwoordelijkheid voor 13 schoolgebouwen. Het gebouw van de MarsWeijde valt qua onderhoud onder verantwoordelijkheid van de gemeente. Chrono krijgt met de huidige gebouwenvoorraad niet voldoende geld voor het onderhoud dat moet gebeuren op basis van de meerjarenonderhoudsrapporten. Dit geldt voor meerdere schoolbesturen in de gemeente Hardenberg en in Nederland.

Integraal HuisvestingsPlan primair onderwijs

De negen schoolbesturen en de gemeente 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. Beide met een goed resultaat! In het najaar van 2020 zijn de voorbereidingen van de Bloemenhof begonnen. De werkzaamheden zijn in juli 2021 gestart.

Zoals het nu lijkt is dit in juli 2022 gereed. Er is begonnen met voorbereidingen voor de renovaties van de Ark en de Koningsberger.

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 is begonnen met een renovatie van de Matrix. In 2022 worden er nieuwe prognoses gemaakt in opdracht van de gemeente; dan zal de situatie Marslanden nog een keer goed bekeken worden.

Balkbrug: Hier gaat het over mogelijke nieuwbouw door 2 scholen onder 1 dak te creëren. De voorbereidingen van dit project zijn gestart in 2020 en liepen door in 2021. Er is enige vertraging in het project ontstaan doordat de gemeente niet kon faciliteren in een projectorganisatie als het gaat om verkeer etc.. Daarnaast heeft de keuze voor de kinderopvangorganisatie langer geduurd dan verwacht.

De Krim: Hier gaat het om de mogelijke aansluiting van CBS de Bron bij een MFA. Dit traject is in 2021 opgestart.

Dedemsvaart: 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 eind 2020 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 zijn er wat aanpassingen gedaan zonder grote bouwkundige ingrepen. Binnenklimaat blijft een aandachtspunt; zowel bouwkundig, installatie-technisch als gedrag van de gebruiker.

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 2021 diverse werkzaamheden plaats: schilderbeurten binnen, dakonderhoud, vloerbedekkingvervanging, nieuwe lichtkoepels, groot onderhoud Bloemenhof en Vlinder, nieuwe keuken Regenboog. 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 2021 verder gegaan met het op orde brengen van de basisgegevens in het kader van tekeningbeheer. Dit betreft bouwkundige plattegronden, ontruimingsplattegronden, installatie-tekeningen en daktekeningen.

Veiligheid

In 2021 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 2021 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:
Personeel	96% formatie 4% BAPO, Ouderschapsverlof, jubilea
Zorgformatie SWV/Basisondersteuning	100% formatie (IB-ers)
Zware ondersteuning s.w.v.	100% arrangementen
MI	± ?? % voor OLP, etc. (afh. van begroting school) ± ?? % voor huisvesting (idem) ± 8,5% voor administratie en arbo ± 3,5% voor bestuur/beheer
Budget voor personeelsbeleid	19,9 % formatie (incl. werkdrukgeden) 9 % nascholing 6,4% leerlingenzorg 15,2 % exploitatie BC 34,3% exploitatie bovenscholen 2,2 % scholen 13% huisvesting cultuur, 100% scholen
Prestatiebox	100% Prof./begeleiding starters/directeuren
Leerlingenzorg	100 % Orthopedagogen

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 2021 is er een test gedaan met phishing mails waaruit blijkt dat dit nog een aandachtspunt is onder het personeel.

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. Het is gebleken dat deze risico's overeen komen met een laag risicoprofiel. Chrono hoeft hiervoor dus geen extra kapitaal aan te houden; de signaleringgrenzen die door het ministerie gesteld zijn, gelden voor Chrono. Hieruit kan geconcludeerd worden dat Chrono op dit moment te veel vermogen heeft in het kader van risico-beheersing.

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 € 14.000,- in de pot. De scholen gaan dit in 2022 verder besteden. Het restant bedrag (€ 291.000,-) wordt gereserveerd voor uitgaven op het gebied van huisvesting, duurzaamheid of kwaliteitsverbeteringen. Dit is inmiddels gebeurd voor de Oase en de Akker. Daarnaast is er geïnvesteerd in binnenklimaatmonitoring van de Vlinder en de Regenboog. Nu zit er nog bijna € 211.000,- in dit deel van de reserve.

Prestatiebox-gelden

In 2021 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, interne begeleiding en kindcentrum-ontwikkeling. Ook zijn er missietrajecten gevolgd. De scholen hebben via Stichting Kind en Cultuur Hardenberg en Avereest gebruik gemaakt van het cultuurprogramma dat er aangeboden wordt.

Aantal leerlingen 1 oktober 2021 en ontwikkeling t/m 2024

Op de officiële teldatum 1 oktober 2021 bezochten 2.870 leerlingen Chronoscholen. Dat is in vergelijking met 2020 een groei van 37 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 drie jaar op Chrono-niveau eerst een lichte terugloop kunnen verwachten, ondanks een kleine groei in 2020 en 2021. Vanaf 2010 (3.182, hoogste aantal ooit) is het aantal leerlingen met ± 10 % gedaald.

scholen	werkelijk				prognose		
	1-10-2018	1-10-2019	1-10-2020	1-10-2021	1-10-2022	1-10-2023	1-10-2024
PWS	132	138	138	145	143	148	148
De Akker	223	219	218	213	213	216	212
CNS Balkbrug	127	130	133	137	126	122	113
De Spreng-El	65	64	67	59	56	50	49
Koningsberger	192	195	190	196	194	190	195
Rheezerveen	39	44	46	49	45	47	53
De Bron	178	169	191	197	190	185	180
De Vlinder	189	187	205	207	202	195	198
De Elzenhof	248	232	223	206	208	207	208
De Marsweijde	412	436	443	471	465	470	443
De Ark	274	255	245	238	220	200	200
De Groen	162	163	165	176	171	166	165
De Regenboog	245	236	244	247	251	253	260
De Bloemenhof	301	316	325	329	326	329	315
totaal	2.787	2.784	2.833	2.870	2.810	2.778	2.739

A6 Management van processen

6.1 Management van onderwijskundige processen

Corona

Op alle scholen is onderwijs op afstand divers maar goed van de grond gekomen. Alle leerlingen waren in beeld en zoals het zich nu laat aanzien hebben de kinderen het thuisonderwijs goed opgepakt. Door het thuisonderwijs is er wel meer zicht gekomen op het psychisch welbevinden van onze kinderen. De noodzaak om tot betere afstemming te komen met jeugdzorg is in deze periode wel manifest geworden. Daarnaast was het met het oog op de sociale veiligheid van een aantal kinderen noodzakelijk deze groep toch naar school te laten komen.

Scholing Hoogbegaafdheidsspecialisten

Binnen Chrono wordt, actief beleid gevoerd om hoogbegaafde kinderen passend onderwijs aan te bieden. Met name kennisoverdracht en een passend netwerk van hoogbegaafdheidsspecialisten staan hoog op de agenda. In 2021 hebben 16 leerkrachten bij Novilo Opleidingscentrum voor Talentontwikkeling, deze post-HBO studie Hoogbegaafdheidsspecialist afgerond. Op elke Chronoschool is nu een HB-specialist aanwezig.

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. De structurele bezetting en bekostiging van Be-tween is in 2021 voor een uitdaging komen te staan. Deze wordt in 2022 samen met het VO beschouwd en hopelijk opgelost.

Nationaal Programma Onderwijs

Het Nationaal Programma Onderwijs werd door de overheid in het leven geroepen n.a.v. de corona-epidemie. Met stoom en kokend water is door de interne onderwijsadviseur Gerda van der Wel en de kwaliteitsmedewerker Dicksy Houweling gewerkt aan het realiseren van een gedegen programma voor elke school, passend bij onze organisatie. Met ingang van de zomervakantie had elke school het programma klaar.

Gekozen is voor een format van Cees Bos; de ontwikkelaar van WMK (Werken met Kwaliteitskaarten). Dit format voldoet aan de door de overheid gestelde eisen. Tevens kon elke directeur in het programma *Mijn Schoolplan* werken. Bovendien is hiermee bovenschools goed te monitoren wat de inhoud van elk plan behelst en kunnen de tussenevaluaties worden uitgevoerd.

Alle scholen hebben om te beginnen een schoolscan c.q. nulmeting uitgevoerd. De resultaten hiervan zijn opgenomen in het bovengenoemde format dat in *Mijn Schoolplan* te vinden is. Ook zijn de gekozen interventies uit de door de overheid aangeleverde 'menukaart' gekozen. Er is veel gekozen voor extra personele inzet om met groepjes kinderen aan opgelopen achterstanden te kunnen werken. Ook zijn diverse materialen aangeschaft t.b.v. de doelgroep en is er ingezet op nascholing.

Alle medezeggenschapsraden hebben voor hun school ingestemd met het plan. Daarnaast is het programma aan de ouders voorgelegd: Diegenen die hiervoor belangstelling hadden konden het programma verkrijgen via de school.

Bovenschools zijn er geen middelen ingezet. Er is bewust voor gekozen alle middelen rechtstreeks aan de scholen ten goede te laten komen. Twee scholen (Koningsberger en Rheezeveen) hebben personeel ingezet dat niet bij Chrono in dienst is. Er zijn mensen ingehuurd via SportService Hardenberg om met de kinderen spelvormen te doen voor hun fysieke ontwikkeling. Over de perioden augustus t/m december 2021 betrof dit een bedrag van € 6.600,-. Er is voor gekozen om dit via SSH in te huren omdat de eigen personeelsleden hier geen tijd en capaciteit voor hebben. Dit is 0,75% van de ontvangen NPO-gelden 2021 en dit is 1,13% van de totale NPO-uitgaven in 2021.

Omdat er later in het jaar opnieuw een lockdown werd ingesteld en corona nog volop woedde in de scholen, zowel onder de kinderen als het personeel, zijn resultaten over 2021 nog moeilijk aan te tonen. Juist omdat er door de epidemie soms maar weinig kinderen op school waren was het lastig om de continuïteit in het onderwijs te waarborgen.

Daarnaast had Chrono de wensen van de scholen aangegeven bij de gemeente voor de inzet van de gelden die de gemeente toegewezen zou krijgen vanuit de overheid. Het is de gemeente echter niet gelukt met een plan te komen in het jaar 2021. Dat wordt in 2022 opgepakt.

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 geormerkt. 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 schooljaren bezig met de overgang van leerlingen van het AZC naar Chronoscholen. De begeleiding zal met name gericht zijn op de leerkrachten van de ontvangende scholen die vaak nog vaak handelingsverlegen zijn.

A7 Waardering

Interne audits

Chrono heeft een auditteam samengesteld uit 3 directeuren en 3 intern begeleiders. Deze groep heeft nog te weinig vliegrepen gemaakt naar hun eigen oordeel. Omdat de noodzaak om te auditeren groot is, is besloten in 2022 de audits door een externe partij uit te laten voeren. Expertis gaat dit voor Chrono verzorgen.

Klachten/Vertrouwenspersoon

In 2021 is 1 formele klacht in behandeling genomen. De afronding vindt plaats in 2022.

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*

KWALITEITZORG EN AMBITIE

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

FB FINANCIËEL BEHEER

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

Jaargesprek met de inspectie

De nieuwe bestuurder heeft op zijn initiatief een kennismakingsgesprek gehad met de nieuwe contactinspecteur van Chrono, dhr. N. Bollen.

A8 Resultaat en opbrengsten

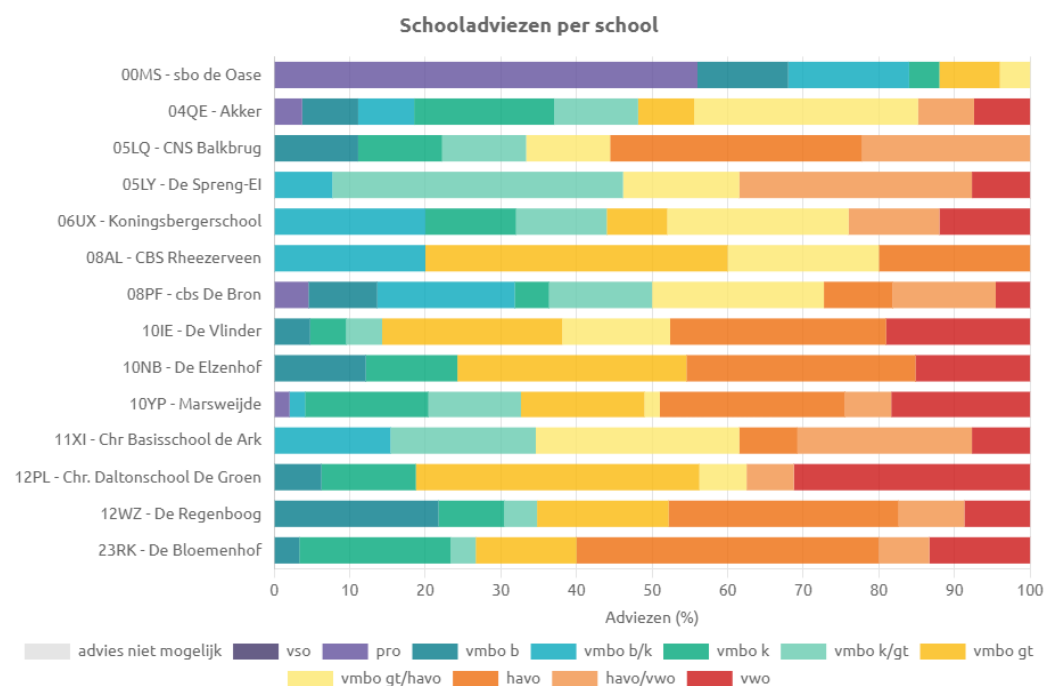
Uitstroom van leerlingen

In 2021 zijn er 398 leerlingen doorgestroomd naar een vervolgopleiding. In onderstaand overzicht zijn de uitstroomgegevens opgenomen.

Schooladviezen 2021

Schoolsoort	2018	2019	2020	2021
VSO	3	0	0	1
Praktijkonderwijs	19	11	17	23
VMBO - b	23	16	22	26
VMBO – b/k	24	18	22	19
VMBO - k	43	31	36	48
VMBO – k/gt	29	41	30	37
VMBO - gt	50	42	50	78
VMBO – gt/havo	50	51	32	46
HAVO	34	35	52	50
HAVO/VWO	62	64	26	28
VWO	43	30	37	42
TOTAAL	380	339	324	398

Schooladviezen per school



ParnasSys Ultimview

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. Met de komst van de nieuwe bestuurder is besloten dat deze gesprekken als onderdeel van de Marap gevoerd zullen worden door de bestuurder met de scholen. De beleidsmedewerker/onderwijsadviseur kan ook 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.

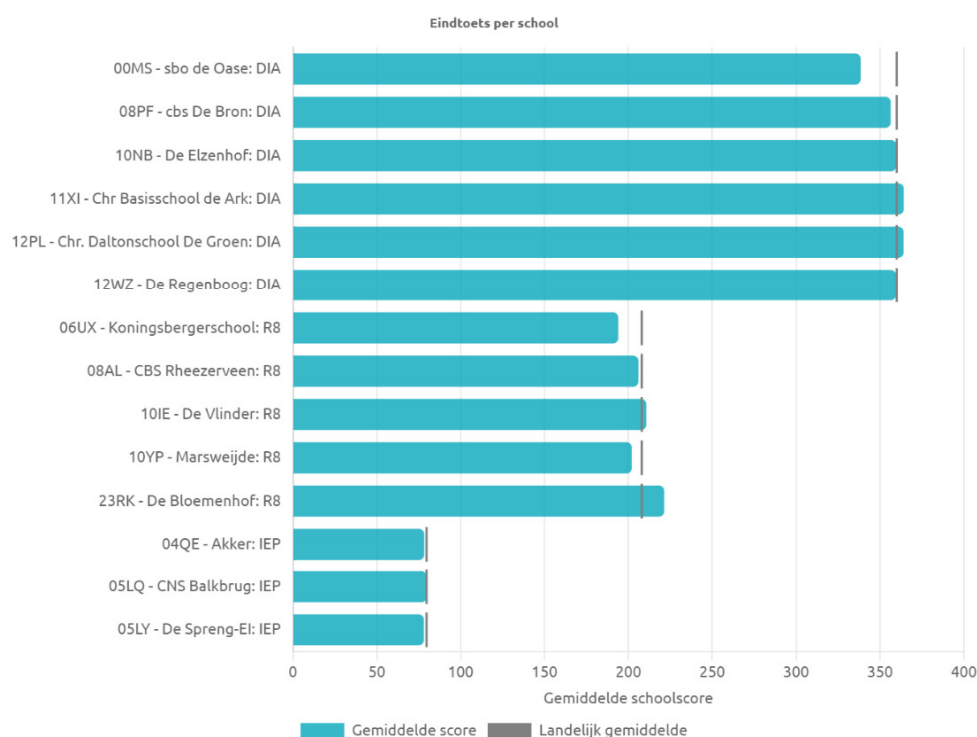
Alle scholen hebben helder waar aandachtspunten liggen voor hun school. Ze weten de onderwijsadviseur te vinden en ook tekenen leerkrachten, intern begeleiders en directeurs gericht in op het scholingsaanbod dat wordt aangeboden binnen de Chrono Academie. Dit bewustzijn is belangrijk; de focus ligt bij alle scholen op een zo optimaal mogelijke kwaliteit van het onderwijs.

Daarnaast doet de beleidsmedewerker/onderwijsadviseur steeds meer beleidsmatig werk, bovenschools en richting externen, daar waar het de portefeuille onderwijs betreft.

Ook in 2021 was er de coronapandemie. Regelmatig vielen leerlingen en leerkrachten uit of moesten er in het uiterste geval groepen naar huis worden gestuurd. De onderwijskundige resultaten werden goed in de gaten gehouden, zowel bovenschools als door de scholen zelf. De overheid kwam met de NPO gelden, die door de scholen worden ingezet om het onderwijs op een zo hoog mogelijk peil te brengen en 'coronaschade' tegen te gaan.

Resultaten eindtoets schooljaar 2020-2021

In dit schooljaar is de eindtoets afgenomen maar tellen de resultaten voor de Onderwijsinspectie niet mee. Uiteraard was Chrono zelf wel alert op de uitkomsten.



Resultaten eindtoets, referentieniveau 1F en 2F / 1S over het jaar 2021.

Scholen Chrono	Weging 2020/2021	Referentieniveau 1 f	Referentieniveau 2f/1s
Akker	29.42	V	V
Ark	30.07	V	V
Bloemenhof	29.56	V	V
Cns Balkbrug	28.48	V	V
De Bron	34.19	V	V
Elzenhof	31.89	V	V
Groen	28.33	V	V
Koningsberger	31.82	V	V
Marsweijde	27.7	V	V
De Regenboog	29.79	V	V
Spreng-el	29.05	V	V
Rheezerveen	32.27	V	V
De Vlinder	33.23	V	V

Boven inspectienorm, boven landelijk gemiddelde vergelijkbare scholen schoolweging = groen
 Boven inspectienorm, onder landelijk gemiddelde vergelijkbare scholen schoolweging = oranje
 Onder inspectienorm, onder landelijk gemiddelde vergelijkbare scholen schoolweging = rood

Conclusie:

- Alle scholen scoren voor het 1 F niveau boven de inspectienorm; 8 scholen onder het landelijke gemiddelde betreffende vergelijkbare scholen.
- Alle scholen scoren voor het 2F / 1S niveau boven de inspectienorm; 6 scholen onder het landelijke gemiddelde betreffende vergelijkbare scholen.

Resultaten eindtoets, referentieniveau 1 F gemiddeld over drie schooljaren

Wat is het percentage leerlingen dat het fundamentele niveau (1F) heeft behaald op de scholen onder het bestuur ten opzichte van vergelijkbare scholen in Nederland?







School	% 1F behaald (over drie schooljaren)	Schoolweging (gemiddelde)	Aantal leerlingen (gemiddelde)
De Bloemenhof Christelijke Basisschool	98,3% 95,3%	30,2	33,7
Christelijk Nationale School	97,7% 95,7%	29,1	14,7
C.B.S. de Vlinder	97,5% 94,6%	32,3	22,3
CBS De Elzenhof	97,1% 94,5%	31,8	34,3
Christelijk Daltonschool De Groen	96,9% 96,0%	28,1	18,0
Christelijke Basisschool de Ark	96,8% 95,3%	30,5	34,3
Christelijke Basisschool De MarsWeijde	96,1% 96,2%	27,9	42,3
BS Koningsbergerschool	95,7% 94,5%	31,8	25,7
Chr Basisschool	95,2% 94,6%	32,4	3,5
Christelijke Basisschool de Regenboog	94,6% 95,3%	30,1	29,0
Christelijke Basisschool De Bron	94,4% 93,8%	33,9	22,0
Christelijke Basisschool De Spreng El	92,8% 95,7%	29,2	12,3
Basisschool De Akker	92,8% 95,7%	29,6	27,7
school voor speciaal basisonderwijs de Oase	38,3%		27,0

Legenda % 1F behaald





- Op of boven signaleringswaarde inspectie EN op of boven gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging
- Op of boven signaleringswaarde inspectie EN onder gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging
- Onder signaleringswaarde inspectie EN onder gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging

Resultaten eindtoets, referentieniveau 2 F / 1 S gemiddeld over drie schooljaren

Wat is het percentage leerlingen dat het streefniveau (1S/2F) heeft behaald op de scholen onder het bestuur ten opzichte van vergelijkbare scholen in Nederland?

School	% 1S/2F behaald (over drie schooljaren)	Schoolweging (gemiddelde)	Aantal leerlingen (gemiddelde)
Christelijk Nationale School	 73,5% 60,5%	29,1	14,7
Christelijk Daltonschool De Groen	 71,0% 62,4%	28,1	18,0
De Bloemenhof Christelijke Basisschool	 67,0% 59,2%	30,2	33,7
Christelijke Basisschool De MarsWeijde	 64,8% 62,6%	27,9	42,3
Christelijke Basisschool de Ark	 64,1% 59,2%	30,5	34,3
C.B.S. de Vlinder	 61,2% 56,6%	32,3	22,3
Basisschool De Akker	 57,8% 60,5%	29,6	27,7
BS Koningsbergerschool	 55,8% 57,0%	31,8	25,7
Christelijke Basisschool De Spreng El	 54,1% 60,5%	29,2	12,3
Chr Basisschool	 52,4% 56,6%	32,4	3,5
Christelijke Basisschool de Regenboog	 51,3% 59,2%	30,1	29,0
CBS De Elzenhof	 51,1% 57,0%	31,8	34,3
Christelijke Basisschool De Bron	 44,4% 54,1%	33,9	22,0
school voor speciaal basisonderwijs de Oase	 12,3%		27,0

Legenda % 1S/2F behaald

-  Op of boven signaleringswaarde inspectie EN op of boven gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging
-  Op of boven signaleringswaarde inspectie EN onder gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging
-  Onder signaleringswaarde inspectie EN onder gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging
- Signaleringswaarde inspectie (afhankelijk van schoolweging)
-  Gemiddelde van scholen met vergelijkbare schoolweging

Resultaten overige groepen

Naast de eindtoets worden de tussentoetsen van het leerlingvolgsysteem op alle scholen afgenomen en geanalyseerd. Bovenschools worden de resultaten gemonitord en gaat de onderwijsadviseur waar nodig in gesprek met de scholen over een plan van aanpak.

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 boventaligheid 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 doorgerekend 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	controller en beleidsmedewerker huisvesting
Janine Murk	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 2022
Bas van Loo, 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 2021 is uitgeoefend.

Op moment van dit schrijven lijken we de corona te beheersen, maar het heeft nog altijd veel invloed op het onderwijs. Immers bij ziekte moet er vervanging worden gevonden en dat vraagt veel van de organisatie en de medewerkers. Maar het lukt ook dan altijd weer om onderwijs te bieden, desnoods digitaal. De kinderen krijgen wat ze nodig hebben en dat dit voor een ieder geldt, ervaren we recent ook bij de komst van vluchtelingen uit Oekraïne, waaronder ook vele kinderen. Ook zij verdienen direct onderwijs en krijgen dit. Het laat wederom zien dat Chrono met al haar medewerkers veerkrachtig is en in staat is om, wat voor soort omstandigheden zich ook in de samenleving voordoen, goed primair onderwijs te blijven aanbieden. Een compliment voor alle betrokkene.

Samenstelling Raad van Toezicht

Ultimo 2021 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	31-12-2024
De heer B. Jonkers	Vicevoorz.	1-1-2020	31-12-2023	
De heer W.E. Boonstra	Lid	1-1-2018	31-12-2021	31-12-2025
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. De heren Van der Veen en Boonstra zijn voor een periode van respectievelijk 3 en 4 jaar herbenoemd.

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 2021 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 2021 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.E. 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. Tevens ziet de Raad van Toezicht erop toe dat er een rechtmatige verwerving en een rechtmatige besteding van middelen plaatsvindt door hierover in dialoog te gaan met het bestuursbureau in de daarvoor bedoelde audit-commissie of de geplande vergadering van de RvT. Daarbij worden ook vragen gesteld over de doelmatige besteding van middelen.

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 wordt 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 Van Ree Accountants het accountantsverslag. Van Ree heeft de Jaarrekening van Stichting Chrono opgesteld onder verantwoordelijkheid van het College van Bestuur, gecontroleerd en bij de jaarrekening een goedkeurende controleverklaring verstrekt. Met Van Ree 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 2022.

Overzicht vergaderingen Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht van Chrono heeft in 2021 zes keer vergaderd met het College van Bestuur. De audit-, personeels- en onderwijscommissie hebben in 2021 verschillende bijeenkomsten belegd. De RvT-vergaderingen vinden gebruikelijk conform afspraak regelmatig plaats op één van de scholen van de stichting om zo de desbetreffende directeur de gelegenheid te geven om de leden van de Raad van Toezicht te informeren over de ontwikkelingen van de eigen school. Deze vergaderingen hebben vanwege corona niet kunnen plaatsvinden, maar worden hopelijk in 2022 en verder weer vorm gegeven. De Raad van Toezicht heeft geacteerd conform hetgeen in de statuten is vastgelegd. Belangrijk in 2021 waren naast de jaarlijkse, gebruikelijke goedkeuring van begroting en jaarrekening, de benoeming van Bas van Loo als nieuwe voorzitter College van Bestuur, overstap van de controlerende accountant van Eshuis naar Van Ree Accountants, aanpassing statuten vanwege nieuwe regelgeving en het besluit tot verlenging van de termijn voor de leden van de RvT voor de heren Van der Veen en Boonstra. 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 zowel de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad als met de directeuren. Daarnaast brengen RvT-leden jaarlijks individueel een kennismakingsbezoek aan enkele scholen. Door corona heeft dit in 2021 niet plaatsgevonden maar zal in 2022 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.

Benoeming en beoordeling College van Bestuur

2021 was ook het jaar van afscheid nemen en welkom heten. De heer Henk Brink is per 1 augustus 2021 met pensioen gegaan. Hij is ondanks alle beperkingen rondom corona in het zonnetje gezet als blijk van dank voor zijn inzet voor Chrono in de afgelopen jaren. We wensen hem nogmaals alle goeds toe.

Via een zorgvuldig gekozen sollicitatieproces is gezocht naar een waardige opvolger. Deze is gevonden in de persoon van de heer Bas van Loo. De heer Van Loo heeft een ruime ervaring in het onderwijs en als bestuurder en laat dit in zijn startperiode merken. We kijken met vertrouwen naar de samenwerking en daarmee de toekomst. We wensen hem hierin ook veel succes.

De voorzitter van de Raad van Toezicht en een lid van de 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. In 2021 is dit gesprek gehouden met de nieuwe voorzitter. De resultaten van de gesprekken zijn in het besloten deel van de vergadering van de Raad van Toezicht besproken en hebben geleid tot een positieve beoordeling.

Evaluatie en functioneren

In het najaar van 2021 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 2022), het blijven werken met twee subcommissies (met name Audit en Personeel en onderwijs) en wijziging in agenda en vergaderschema van de RvT om zo meer diepgang op relevante thema's te krijgen en een bredere inzet van de aanwezige expertises binnen de RvT ten gunste van de bestuurder en Chrono.

Toekomst

De veerkracht die Chrono bezit geeft vertrouwen voor het aanpakken van de uitdagingen die bij het geven van onderwijs horen. Met elkaar wordt voortdurend gewerkt aan de benodigde ontwikkeling en beheersing van de organisatie. Het nieuwe koersplan met speerpunten voor de komende jaren is in ontwikkeling. Belangrijke elementen die aandacht vragen zijn: de financiële en inhoudelijke continuïteit van Chrono, ondanks krapte op de onderwijsarbeidsmarkt wegens personeelstekorten en de verwachte terugloop van het aantal leerlingen, ontwikkeling van de IKC op de scholen en daarnaast het thema duurzaamheid van de schoolgebouwen. Er is genoeg te verwachten en zoals aangegeven wordt dit met vertrouwen aangepakt.

Tot slot

Het jaar 2021 is voor de leden van de Raad van Toezicht een intensief jaar geweest; te weten het proces omtrent het vinden van een nieuwe voorzitter voor het College van Bestuur, het afscheid nemen van de vorige bestuurder en vervolgens het vinden van een nieuwe accountant. Enige zorg was er of we wel voldoende keus zouden hebben voor de nieuwe voorzitter en ook een nieuwe accountant, maar er was gelukkig veel interesse. Een indirect compliment dat Chrono met al haar medewerkers goed bekend staat. En daar zijn we trots op.

Als Raad van Toezicht spreken we onze dank uit voor alle betrokkenen voor het verrichte en te verrichten werk.

Hardenberg, mei 2022

Sander F. van der Veen
Voorzitter Raad van Toezicht



Stichting voor Christelijk Primair Onderwijs CHRONO

Jaarrekening 2021

Ter identificatie

VAN REE ACCOUNTANTS

B Jaarrekening 2021

B1 Grondslagen

Algemeen

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met 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 verder 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 2020 zijn waar nodig, geherrubriceerd teneinde vergelijking met de cijfers van 2021 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 vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de betreffende jaarrekeningposten.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de verwachte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Er wordt afgeschreven vanaf het eerstvolgende jaar na ingebruikname van het materieel vast actief. Over terreinen 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 waardeverminderingverlies 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 € 755 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 2021 en 2020 waren er voor de stichting geen pensioenvorderingen en geen verplichtingen naast de betaling van de jaarlijkse aan de pensioenuitvoerder verschuldigde premie. Ultimo 2020 was de beleidsdekkingsgraad van het ABP 87,6%. De beleidsdekkingsgraad eind 2021 is 102,8%. De overheid eist een beleidsdekkingsgraad van 104,2% of hoger. Hiermee voldoet de beleidsdekkingsgraad niet aan de minimale vereisten van de toezichthouder.

Afschrijvingen

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

Lasten

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

Financiële baten en lasten

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

Grondslagen voor het kasstroomoverzicht


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

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

B2 Balans per 31 december 2021

(na bestemming van het resultaat over 2021)

1	Activa	31-12-2021	31-12-2020
	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	1.444.400	1.591.920
1.2.3	Andere vaste bedrijfsmiddelen	771.310	762.000
1.2	Materiële vaste activa	2.251.130	2.389.340
	Totaal vaste activa	2.251.130	2.389.340
	Vlottende activa		
<u>1.5</u>	<u>Vorderingen</u>		
1.5.1	Debiteuren	960	19.280
1.5.2	Ministerie OCW	846.530	822.890
1.5.7	Overige vorderingen	24.970	366.680
1.5.8	Overlopende activa	742.110	1.612.180
1.5	Vorderingen	1.614.570	2.821.030
<u>1.7</u>	<u>Liquide middelen</u>		
1.7.2	Banken	6.871.080	4.422.710
1.7	Liquide middelen	6.871.080	4.422.710
	Totaal vlottende activa	8.485.650	7.243.740
	Totaal activa	10.736.780	9.633.080
2	Passiva	31-12-2021	31-12-2020
<u>2.1</u>	<u>Eigen vermogen</u>		
2.1.1	Algemene Reserve	4.537.330	4.266.590
2.1.2	Bestemmingsreserve publiek	1.589.050	983.260
2.1	Eigen vermogen	6.126.380	5.249.850
<u>2.2</u>	<u>Voorzieningen</u>		
2.2.1	Personeelsvoorzieningen	466.310	508.000
2.2.3	Overige voorzieningen	1.925.170	1.853.930
2.2	Voorzieningen	2.391.480	2.361.930
<u>2.4</u>	<u>Kortlopende schulden</u>		
2.4.2	Vooruitontvangen gelden	16.940	10.000
2.4.3	Crediteuren	236.780	154.810
2.4.7	Belastingen en premies soc.verz.	931.700	742.940
2.4.8	Schulden terzake pensioenen	248.030	225.830
2.4.9	Overige kortlopende schulden	17.190	18.030
2.4.10	Overlopende passiva	768.280	869.690
2.4	Kortlopende schulden	2.218.920	2.021.300
	Totaal passiva	10.736.780	9.633.080

Ter identificatie

VAN REE ACCOUNTANTS

B3 Exploitatieoverzicht 2021

3	Baten	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
3.1	Rijksbijdragen OCW	20.709.920	18.522.540	18.827.050
3.2	Overige overheidsbijdragen en -subsidies	135.980	109.790	98.880
3.5	Overige baten	977.230	358.910	703.300
	Totaal baten	21.823.130	18.991.240	19.629.230
4	Lasten	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
4.1	Personeelslasten	17.513.330	16.326.010	17.026.480
4.2	Afschrijvingen	453.690	441.890	414.740
4.3	Huisvestingslasten	1.523.050	1.523.840	1.433.740
4.4	Overige lasten	1.439.240	1.385.740	1.290.730
	Totaal lasten	20.929.310	19.677.480	20.165.690
	Saldo baten en lasten	893.820	686.240-	536.460-
5	Financiële baten en lasten			
5.1	Financiële baten	-	-	500
5.5	Financiële lasten	17.290	3.470	2.540
	Saldo financiële baten en lasten	17.290-	3.470-	2.040-
	Totaal resultaat	876.530	689.710-	538.500-

B4 Kasstroomoverzicht over 2021

Kasstroomoverzicht over 2021	Referentie	2021	2020
Kasstroom uit operationele activiteiten			
Saldo baten en lasten		893.820	536.460-
Aanpassingen voor:			
- Afschrijvingen	4.2	453.690	414.740
- Mutaties voorzieningen	2.2	29.550	267.380-
Veranderingen in vlottende middelen:			
- Vorderingen (-/-)	1.5	1.206.460	782.560-
- Kortlopende schulden	2.4	197.620	330.220
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties		2.781.140	841.440-
- Ontvangen interest	5.1	-	500
- Betaalde interest (-/-)	5.5	17.290	2.540
		17.290-	2.040-
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		2.763.850	843.480-
Kasstroom uit investeringsactiviteiten			
(Des)investeringen materiële vaste activa (-/-)	1.2	315.480-	553.050-
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		315.480-	553.050-
Mutatie liquide middelen			
		2.448.370	1.396.530-
Beginstand liquide middelen	1.7	4.422.710	5.819.240
Mutatie liquide middelen	1.7	2.448.370	1.396.530-
Eindstand liquide middelen		6.871.080	4.422.710

B5 Toelichting op de balans per 31 december 2021

1 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	Schoolmeubilair	Inventaris en apparatuur	ICT	Andere vaste bedr.middelen	Vervoersmiddelen	Leer- en hulpmiddelen	
Aanschafprijs	35.420	35.420	3.196.830	1.766.310	427.080	1.003.440	1.082.990	16.930	1.066.060	4.315.240
Investeringsubsidies	-	-	560-	560-	-	-	-	-	-	560-
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-	-	1.604.350	811.330	398.470	394.550	320.990	3.540	317.450	1.925.340
Stand per 1 januari 2021	35.420	35.420	1.591.920	954.420	28.610	608.890	762.000	13.390	748.610	2.389.340
Mutaties 2021										
Investeringen	-	-	155.680	31.670	-	124.010	159.800	-	159.800	315.480
Desinvesteringen	-	-	16.450-	10.730-	-	5.720-	31.030-	-	31.030-	47.480-
Afschrijvingen	-	-	303.200	122.020	-	181.180	150.490	3.390	147.100	453.690
Terugboeking cumulatieve afschrijvingen	-	-	16.450	10.730	-	5.720	31.030	-	31.030	47.480
Saldo mutaties	-	-	147.520-	90.350-	-	57.170-	9.310	3.390-	12.700	138.210-
Aanschafprijs	35.420	35.420	3.336.060	1.787.250	427.080	1.121.730	1.211.760	16.930	1.194.830	4.583.240
Investeringsubsidies	-	-	560-	560-	-	-	-	-	-	560-
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-	-	1.891.100	922.620	398.470	570.010	440.450	6.930	433.520	2.331.550
Stand per 31 december 2021	35.420	35.420	1.444.400	864.070	28.610	551.720	771.310	10.000	761.310	2.251.130

Specificatie 1.2.1:

Gebouwen en terreinen	Aanschafprijs t/m 2021	Afschrijving cumulatief t/m 2021	Boekwaarde 31-12-2021
Perceel Gouden Regenstraat 75, Gramsbergen	11.270	-	11.270
Perceel Hoofdweg, De Krim	18.150	-	18.150
Perceel Radewijkerweg, Radewijk	6.000	-	6.000
	35.420	-	35.420


 Ter indentificatie
VAN REE ACCOUNTANTS

1	Vlottende activa	31-12-2021	31-12-2020
1.5	Vorderingen		
1.5.1	Debiteuren	960	19.280
	Ministerie van OCW	-	6.200
	Te vorderen personele bekostiging	846.530	816.890
	Te vorderen prestatiebox	-	200-
1.5.2	Ministerie van OCW	846.530	822.890
	Overige vorderingen	24.970	366.680
1.5.7	Overige vorderingen	24.970	366.680
	Overlopende activa	370.560	570.640
	Vooruitbetaalde kosten	206.200	182.140
	Vooruitbetaalde huisvestingskosten	165.350	859.400
1.5.8	Overlopende activa	742.110	1.612.180
	Totaal vorderingen	1.614.570	2.821.030

De vorderingen hebben per einde 2021 en 2020 een looptijd korter dan een jaar.

1.7	Liquide middelen	31-12-2021	31-12-2020
1.7.2	Banken	6.871.080	4.422.710
	Totaal liquide middelen	6.871.080	4.422.710

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de onderwijsinstelling.

2	Passiva	Mutaties 2021			
		Saldo 1-1-2021	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2021
2.1	Eigen vermogen				
2.1.1	Algemene Reserve	4.266.590	270.740	-	4.537.330
2.1.2	Bestemmingsreserve (publiek)	983.260	605.790	-	1.589.050
	Totaal eigen vermogen	5.249.850	876.530	-	6.126.380
2.1.2	<i>Bestemmingsreserve (publiek)</i>				
	Personeel	762.470	219.180	-	981.650
	Onderwijskansenplan	9.180	150-	-	9.030
	Bijzondere bekostiging	206.610	23.330	-	229.940
	GMR	5.000	-	-	5.000
	Inhaal- en ondersteuningsprogramma's	-	67.160	-	67.160
	NPO-gelden	-	296.270	-	296.270
	Totaal bestemmingsreserves	983.260	605.790	-	1.589.050

Ter indentificatie

 VAN REE ACCOUNTANTS

2.2	<u>Voorzieningen</u>	Stand per 1-1-2021	Mutaties 2021			Stand per 31-12-2021
			Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	
2.2.1	<i>Personeelsvoorzieningen</i>					
	Voorziening jubilea	158.610	17.590	10.020	-	166.180
	Voorziening duurzame inzetbaarheid	349.390	-	49.260	-	300.130
		508.000	17.590	59.280	-	466.310
2.2.3	<i>Overige voorzieningen</i>					
	Onderhoudsvoorziening	1.853.930	666.640	595.400	-	1.925.170
		1.853.930	666.640	595.400	-	1.925.170
	Totaal voorzieningen	2.361.930	684.230	654.680	-	2.391.480

		Onderverdeling saldo per 31-12-2021		Stand per 31-12-2021
		< 1 jaar	> 1 jaar	
2.2.1	<i>Personeelsvoorzieningen</i>			
	Voorziening jubilea	16.780	149.400	166.180
	Voorziening duurzame inzetbaarheid	30.010	270.120	300.130
2.2.3	<i>Overige voorzieningen</i>			-
	Onderhoudsvoorziening	924.580	1.000.590	1.925.170
	Totaal	971.370	1.420.110	2.391.480

2.4	<u>Kortlopende schulden</u>	31-12-2021	31-12-2020
2.4.2	Vooruitgefactureerde en -ontvangen termijnen	16.940	10.000
2.4.3	Crediteuren	236.780	154.810
	Afdr. / inh. loonheffing	816.880	658.140
	Afdr. / inh. Participatiefonds	112.210	81.860
	Afdr. / inh. Vervangingsfonds	2.610	2.940
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	931.700	742.940
	Afdr. / inh. ABP	248.030	225.830
2.4.8	Schulden terzake pensioenen	248.030	225.830
	Overige kortlopende schulden	-	3.640
	Netto salarissen	10.970	14.390
	Inhouding voorschot	2.430-	-
	Verwerking levensloop	8.650	-
2.4.9	Overige kortlopende schulden	17.190	18.030
	Overlopende passiva	94.760	73.540
	Te betalen vakantie-uitkering	588.520	543.500
	Overige subsidies OCW/niet geoormerkt	85.000	252.650
2.4.10	Overlopende passiva	768.280	869.690
	Totaal kortlopende schulden	2.218.920	2.021.300

De kortlopende schulden hebben per einde 2021 en 2020 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		De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
	Kenmerk	Datum	
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	J
Lerarenbeurs voor scholing en zij-instromers 2009-2017	2021/2/17151400	20-8-2021	N
Beleidskader subsidie intensivering en verbreding regionale samenwerking kansengelijkheid in het onderwijs	GKO22007	8-12-2021	N
Subsidieregeling schoolkracht	SK20-08AL	22-5-2021	N

Ter indentificatie

VAN REE ACCOUNTANTS

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

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

Ter identificatie

VAN REE ACCOUNTANTS

B7 Toelichting op de exploitatierekening over 2021

3	Baten	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
3.1	<u>Rijksbijdragen OCW</u>			
3.1.1	Rijksbijdragen OCW	18.806.140	17.397.850	17.241.740
3.1.2	Overige subsidies OCW	574.260	59.750	270.910
3.1.4	Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdragen SWV	1.329.520	1.064.940	1.314.400
	Totaal	20.709.920	18.522.540	18.827.050
	<i>Specificatie</i>			
3.1.1	<i>Rijksbijdragen OCW</i>			
	Rijksbijdragen personeel OCW	16.442.030	15.036.350	14.930.110
	Rijksbijdragen materieel OCW	2.364.110	2.361.500	2.311.630
	Totaal	18.806.140	17.397.850	17.241.740
3.2	<u>Overige overheidsbijdragen en -subsidies</u>			
3.2.1	Gemeentelijke bijdragen	135.980	109.790	98.880
	Totaal	135.980	109.790	98.880
3.5	<u>Overige baten</u>			
3.5.1	Verhuur	41.760	14.600	13.070
3.5.2	Detachering personeel	288.150	288.630	327.550
3.5.6	Overige	647.320	55.680	362.680
	Totaal	977.230	358.910	703.300
	<i>Uitsplitsing</i>			
3.5.6	<i>Overige</i>			
	Overige baten formatie	15.550	13.000	16.070
	Diversen	631.770	42.680	346.610
	Totaal	647.320	55.680	362.680
4	Lasten	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
4.1	<u>Personeelslasten</u>			
4.1.1	Lonen en salarissen	17.038.590	15.700.510	16.379.320
4.1.2	Overige personele lasten	689.710	775.500	774.820
4.1.3	Af: uitkeringen	214.970-	150.000-	127.660-
	Totaal	17.513.330	16.326.010	17.026.480
	<i>Uitsplitsing</i>			
4.1.1	<i>Lonen en salarissen</i>			
	Brutolonen en salarissen	12.611.680	11.621.256	12.262.270
	Sociale lasten	2.289.980	2.110.142	2.250.510
	Pensioenpremies	2.136.930	1.969.112	1.866.540
	Totaal	17.038.590	15.700.510	16.379.320

Ter identificatie

 VAN REE ACCOUNTANTS

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
4.1.2 Overige personele lasten			
Reiskosten (woon- werkverkeer)	69.570	77.390	63.930
Dienstreizen	10.990	-	9.960
Personeel niet in loondienst	246.240	197.250	238.760
Onderzoeken/begeleidingsdienst	22.860	60.000	10.740-
Dotatie personele voorzieningen	31.670-	31.850	116.160
Scholing	220.230	269.640	184.980
Arbo-dienstverlening	17.770	31.000	40.590
Overige	133.720	108.370	131.180
Totaal	689.710	775.500	774.820

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

Gemiddeld aantal FTE's	2021	2020
- Directie	12,90	12,62
- Onderwijzend Personeel	190,01	181,45
- Onderwijs Ondersteunend Personeel	36,78	33,41
	239,69	227,48

4.2 Afschrijvingen	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
4.2.3 Inventaris en apparatuur	303.200	306.910	283.540
4.2.4 Overige materiële vaste activa	3.390	3.390	3.390
4.2.5 Leermiddelen	147.100	131.590	127.810
Totaal	453.690	441.890	414.740

4.3 Huisvestingslasten	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
4.3.1 Huur	170.990	172.550	170.280
4.3.3 Onderhoud	76.180	76.140	78.000
4.3.4 Energie en water	213.190	208.500	204.580
4.3.5 Schoonmaakkosten	146.610	145.200	148.380
4.3.6 Heffingen	27.360	26.410	28.200
4.3.7 Dotatie onderhoudsvoorzieningen	666.640	630.340	611.060
4.3.8 Overige huisvestingslasten	222.080	264.700	193.240
Totaal	1.523.050	1.523.840	1.433.740

4.4 Overige lasten	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
4.4.1 Administratie en beheerslasten	379.710	386.310	368.990
4.4.2 Inventaris en apparatuur	138.660	98.960	162.350
4.4.4 Overige	920.870	900.470	759.390
Totaal	1.439.240	1.385.740	1.290.730

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
<i>Uitsplitsing</i>			
4.4.1 Administratie en beheerslasten			
Administratie- en advieskosten	226.230	216.800	215.050
Accountantskosten *	17.480	13.890	10.060
Kantoorbenodigdheden	54.400	59.580	47.510
Reis- en verblijfkosten	900	990	100
Telefoonkosten	12.180	13.500	14.480
Overige beheerslasten	68.520	81.550	81.790
Totaal	379.710	386.310	368.990
* <i>Specificatie honorarium accountant</i>			
- onderzoek jaarrekening	17.480	13.890	10.060
Accountantskosten	17.480	13.890	10.060
4.4.2 Inventaris en apparatuur			
Inventaris en apparatuur	4.320	2.870	3.070
ICT-verbruikskosten	134.340	96.090	159.280
Totaal	138.660	98.960	162.350
4.4.4 Overige			
Schoolse activiteiten	281.070	219.000	97.650
PR/Schoolkrant	1.340	18.350	2.020
Verzekeringen	7.730	6.840	6.750
Abonnementen	143.640	133.940	145.360
GMR	6.190	9.790	5.070
Verbruiksmateriaal onderwijs	480.900	512.550	502.540
Totaal	920.870	900.470	759.390

5.1 Financiële baten

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Rentebaten	-	-	500
Totaal	-	-	500

De rentebaten zijn de renten van de spaarrekening.

5.5 Financiële lasten

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Rente- en bankkosten	17.290	3.470	2.540
Totaal	17.290	3.470	2.540

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

Ter identificatie

 VAN REE ACCOUNTANTS

B8 (Voorstel) bestemming van het exploitatiesaldo

Het exploitatieresultaat over het jaar 2021 bedraagt € 876.530 positief.

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

	Stand 1-1-2021	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Stand 31-12-2021
Algemene Reserve	4.266.590	270.740	-	4.537.330
Bestemmingsreserve (publiek)	983.260	605.790	-	1.589.050
	5.249.850	876.530	-	6.126.380

	Stand 1-1-2021	Bestemming resultaat	Overige mutaties	Stand 31-12-2021
Algemene Reserve				
SBO De Oase	343.950	4.080	-	348.030
CBS De Akker	107.020	3.220	-	110.240
CNS Balkbrug	16.660-	760-	55.670	38.250
CBS De Spreng-El	47.170	2.770-	-	44.400
CBS 't Kompas	39.050	16.620	55.670-	-
CBS Ds. Koningsbergerschool	278.660	10.470-	-	268.190
CBS Rheezerveen	82.740	2.350-	-	80.390
CBS De Bron	26.650	8.320-	-	18.330
CBS De Vlinder	76.100	30.180	-	106.280
CBS De Elzenhof	49.690	7.810-	-	41.880
CBS de MarsWeijde	164.380	8.270-	-	156.110
CBS De Ark	282.770	19.580-	-	263.190
Chr. Daltonschool De Groen	105.750	4.260-	-	101.490
CBS De Regenboog	194.890	22.980	-	217.870
CBS Bloemenhof	320.970	15.060-	-	305.910
Bestuurscentrum	201.240	6.150-	-	195.090
Bovenschools	1.962.220	279.460	-	2.241.680
	4.266.590	270.740	-	4.537.330
<i>Bestemmingsreserve (publiek)</i>				
Personeel	762.470	219.180	-	981.650
Onderwijskansenplan	9.180	150-	-	9.030
Bijzondere bekostiging	206.610	23.330	-	229.940
GMR	5.000	-	-	5.000
Inhaal- en ondersteuningsprogramma's	-	67.160	-	67.160
NPO-gelden	-	296.270	-	296.270
	983.260	605.790	-	1.589.050

B9 Gebeurtenissen na balansdatum

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

B10 Overzicht verbonden partijen

Overige verbonden partijen (minderheidsbelang en geen beslissende zeggenschap)

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel
Samenwerkingsverband PO Veld Vaart & Vecht	Vereniging	Hardenberg

B11 Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

WNT-verantwoording 2021 Chrono

De WNT is van toepassing op Chrono.

Het voor Chrono toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2021 € 163.000

(bezoldigingsmaximum voor het onderwijs, klasse D).

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

- Baten	4
- Leerlingen	3
- Onderwijssoorten	<u>2</u>
Totaal	9

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling

Gegevens 2021			
bedragen x € 1		H. Brink	B.B. van Loo
Functiegegevens		Voorzitter College van Bestuur	Voorzitter College van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2021		01-01 31-07	14-06 31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)		1,00	1,00
Dienstbetrekking?		Ja	Ja
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen		€ 66.427	€ 59.884
Beloningen betaalbaar op termijn		€ 12.567	€ 11.861
<i>Subtotaal</i>		€ 78.994	€ 71.745
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		€ 94.674	€ 89.762
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		€ -	€ -
Totale bezoldiging		€ 78.994	€ 71.745
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	
<i>Subtotaal</i>		€ 128.520	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		€ 157.000	
Totale bezoldiging		€ 128.520	

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. Jonkers	Lid
E.S.P. van de Grampel	Lid

Bovenstaande topfunctionarissen hebben in 2021 allen € 1.500 bezoldiging ontvangen.

Ter indentificatie

 VAN REE ACCOUNTANTS

C Overige gegevens

C1 Controleverklaring

Ter identificatie

VAN REE ACCOUNTANTS